Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 9

Ulrich W. Bamberg

LEISTUNGSBEZOGENE PERSÖNLICHKEITSMERKMALE GELERNTER MASCHINENSCHLOSSER F77/788+4

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 10,- DM (einschließlich 5,5 % Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 09100588 der Sparkasse der Stadt Berlin West.

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

Inhaltsverzeichnis

1.	Theor	etischer	Rahmen	1	
	1.1. 1.2.	Zur Ken der Lei	ung in den Problembereich nzeichnung und Kritik älterer Konzepte stungsmotivation ernativer Ansatz	1 10 25	
		1.3.1.	Unterscheidung von intrinsicher und extrinsischer Leistungsmotivation	25	
		1.3.2.	Sozialisationsbedingungen intrinsischer und extrinsischer Leistungsmotivation	30	
		1.3.3.	Schichtspezifische Differenzen der Ausprägung von Leistungsmotivation	33	
		1.3.4.		35	
	1.4.	Hauptfragestellungen der empirischen Unter- suchung und Aufbau der Darstellung des methodischen Ansatzes und der Resultate			
		1.4.1.		39	
		1.4.2.	Untersuchung Aufbau der Darstellung des methodischen Ansatzes und der Resultate	42	
2.	Metho	<u>den</u>		.43	
	2.1.	Ansatz (des Gesamtprojekts	43	
		2.1.1. 2.1.2. 2.1.3. 2.1.4.	Erhebungsverfahren	45 49 51 53	
	2.2.		ente zur Erhebung leistungsbezogener ichkeitsvariablen	54	
		2.2.1.	Diagnostische Probleme bei der Er- hebung von "Leistungsmotivation"	54	
		2.2.2.		68	
			Faktorenanalyse des Fragebogens zur Leistungsmotivation	71	
			Beschreibung der Faktoren	74	
		2.2.3.	"Sozialer Führungsanspruch" in beruf- lichen Situationen	77	
		2.2.4.	"Social desirability" als Persönlich- keitsmerkmal	79	

	2.2.5.	Konstruktion eines Fragebogens zur Erfassung des "Eigenmachterlebens" (internal versus external control of reinforcement)	81		
		Inhaltliche Konstruktionsgesichts- punkte	81		
		Faktorenanalyse	81		
	2.2.6.	"Berufsbezogene intellektuelle Leistungsfähigkeit"	85		
<u>Leist</u> varia		vation und weitere Persönlichkeits-	86		
3.1.		gsmotivation, Eigenmachterleben, soziale sanspruch und social desirability	87		
3.2.	Leistun	gsmotivation und Intelligenz	93		
3.3.	Leistun	gsmotivation und Autoritarismus	98		
	fragten	,			
4.1.		prägung leistungsbezogener Persönlich- rkmale bei den Hauptgruppen der Be-	105		
	-		111		
	4.1.1.	Facharbeiter in Produktion und Reparatur	114		
	4.1.2.	Vorarbeiter und Werkmeister	116		
	4.1.3. 4.1.4.	Industriemeister Techniker	118 120		
	4.1.5.	Ingenieure	122		
	4.1.6.	Berufswechsler	123		
		Berufswechsler mit Facharbeiterstatus	123		
		Berufswechsler mit gehobenem Status	124		
		Studenten und Akademiker	125		
	4.1.7.	Selbständige Zusammenfassung	126 126		
4.2.	Leistungsmotivation und soziale Mobilität 128				
	4.2.1.	Aufgestiegene und Abgestiegene	139		
	4.2.2.	Schichtstabile Angehörige der Unter- und Mittelschicht	140		
	4.2.3.	Mittelschichtangehörige unterschied- licher Herkunft und Schulbildung	141		
	4.2.4.	Unterschichtangehörige unterschied- licher Herkunft und Schulbildung	143		
	4.2.5.	Zusammenfassung	145		

5.	<u>Leistungsmotivation und Einstellungen zu Beruf</u> und <u>Arbeit</u>				146	
	5.2. 5.3. 5.4. 5.5. 5.6.	Selbstä: Arbeits: Betrieb: Einschä Aufstie	sufriedenheit indigkeitserfahrung szufriedenheit eszufriedenheit szufriedenheit s			
6.	Anhang					
	6.1.	Instrumente zur Erhebung leistungsbezogener Persönlichkeitsmerkmale			182	
			Leistungsmotivation, sozialer Führungsanspruch in beruflichen Situationen und social desirability Eigenmachterleben	2	182	
	6.2.	6.2. Literaturverzeichnis				

<u>Tabellenverzeichnis</u>

				Seite
Tabelle	1	-	Stichprobe nach der beruflichen Stellung und nach der Beteiligung an den soziologischen Interviews und an den psychologischen Unter- suchungen	46
Tabelle	2,	-	Eigenwerte und Varianzen der Faktoren der Leistungsmotivations- Faktorenanalyse	73
Tabelle	3	- "	Faktorenanalyse des Leistungs- motivations-Fragebogens	75
Tabelle	4	-	Itemanalyse des Konzepts "sozialer Führungsanspruch"	80
Tabelle	5	-	Itemanalyse des Konzepts "social desirability"	80
Tabelle	6	-	Eigenwerte und Varianzen der Faktoren der Faktorenanalyse zum "Eigenmachterleben" ("internal/ external control of reinforcement")	83
Tabelle	7	-	Faktorenanalyse des Fragebogens zum Eigenmachterleben ("internal/exter- nal control of reinforcement")	84
Tabelle	8	-	Leistungsmotivationsmaße, sozialer Führungsanspruch, Eigenmachterleben und social desirability 1 und 2 Korrelationswerte	88
Tabelle	9	-	Leistungsmotivationsmaße, Intelli- genz, allgemeine Schulbildung und Lehrabschlußnote Korrelationswerte	95
Tabelle	10	-	Leistungsmotivations- und Autori- tarismusmaße Korrelationswerte	101

				Seite
Tabelle	11	-	Leistungsmotivation und Intelli- genz Mittelwerte für die gesamte Stich- probe und die beiden Statusgruppen	108
Tabelle	12		Leistungsmotivation und Intelli- genz Mittelwerte für die gesamte Stich- probe und für drei Gruppierungen nach der beruflichen Tätigkeit	109
Tabelle	13	-	Leistungsmotivation Mittelwerte für 13 Gruppierungen nach der beruflichen Tätigkeit	113
Tabelle	14	-	Vaterberuf und sozialer Status Vierfeldertafel und Chi-Quadrat- werte	131
Tabelle	15	-	Vaterberuf und Schulabschluß Vierfeldertafel und Chi-Quadrat- werte	131
Tabelle	16	***	Schulabschluß und sozialer Status Vierfeldertafel und Chi-Quadrat- werte	132
Tabelle	17	-	Leistungsmotivation und beruf- liche Mobilität Mittelwerte für 8 Gruppierungen nach beruflichem Status, Herkunfts- schicht und Schulabschluß vor der Lehre	134
Tabelle	18	-	Berufszufriedenheit Mittelwerte für die gesamte Stich- probe und die beiden Statusgruppen	151
Tabelle	19	-	Leistungsmotivation und Berufszu- friedenheit Korrelationswerte	152
Tabelle	20		Selbständigkeitserfahrung Mittelwerte für die gesamte Stich- probe und die beiden Statusgruppen	156
Tabelle	21		Leistungsmotivation und Selb- ständigkeitserfahrung Korrelationswerte	157
Tabelle	22	_	Arbeitszufriedenheit Mittelwerte für die gesamte Stich- probe und die beiden Statusgruppen	159

Seite

Leistungsmotivation und Arbeits-160 Tabelle 23 zufriedenheit Korrelationswerte Betriebszufriedenheit 165 Tabelle 24 Mittelwerte für die gesamte Stichprobe und die beiden Statusgruppen Leistungsmotivation und Betriebs-166 Tabelle 25 zufriedenheit Korrelationswerte 170 Tabelle 26 Aufstiegschancen Mittelwerte für die gesamte Stichprobe und die beiden Statusgruppen Leistungsmotivation und Einschätzung 171 Tabelle 27 der Aufstiegschancen Korrelationswerte 175 Tabelle 28 Aufstiegsorientierung Mittelwerte für die gesamte Stichprobe und die beiden Statusgruppen Tabelle 29 Leistungsmotivation und Aufstiegs-177 orientierung Korrelationswerte

Vorbemerkung des Verfassers

Die Entstehung der vorliegenden Arbeit wurde durch die Aufgeschlossenheit und Kooperationsbereitschaft meiner Projektkollegen W. Lempert, D. Oesterreich und W. Thomssen wesentlich erleichtert. Ich danke ihnen an dieser Stelle für vielfachen Rat und sachliche Kritik. Auch andere Wissenschaftler - sowohl innerhalb wie außerhalb des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung - haben meine Arbeit unterstützt. Besonders erwähnen möchte ich Eberhard Ulich, A. Vukovich und Klaus Eyferth sowie Fritz Sang. Bei der elektronischen Verarbeitung der erhobenen Daten erwies mir Peter Grund sachkundige Hilfe. Auch den Sachbearbeiterinnen des Projekts "Maschinenschlosserstudie" sei herzlich gedankt. Bei der Erstellung des Manuskriptes zeigten Frau Rattunde, Frl. Redlitz und Frau Albat größte Geduld und Präzision. Besonderer Dank gebührt den weit über 400 Befragten der Pretests und der Haupterhebung.

U. Bamberg

1. Theoretischer Rahmen

1.1. Einführung in den Problembereich

Diese Arbeit stellt eine ergänzende Studie zu einer Untersuchung dar, die in den vergangenen Jahren am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführt wurde^{1,2}. Diese befaßte sich mit den beruflichen Werdegängen und damit zusammenhängenden politischsozialen Einstellungen ehemaliger Industrielehrlinge (Maschinenschlosser).

Der Versuch einer Erhellung des Zusammenhangs zwischen der objektiven Lebenssituation der Personen der untersuchten Gruppe, ihrem beruflichen Verhalten und ihren sozialen Einstellungen verweist auf die Notwendigkeit, auch subjektive Faktoren, das heißt auf der Seite des Individuums gegebene, relativ überdauernde Persönlichkeitsvariablen zu berücksichtigen.

Für den Bereich des beruflichen Werdegangs bietet sich dabei vorrangig das Leistungsmotivationskonzept an, das sich in vielen empirischen Untersuchungen als eine wichtige Determinante beruflichen Verhaltens erwiesen hat. Leistungsmotivation steuert sowohl berufliche Erwartungen und Entscheidungen als auch das Verhalten in konkreten Arbeitsprozessen. Sie hilft erklären, wie Individuen ihre berufliche Situation wahrnehmen und wie sie mit dieser Situation zurechtkommen.

Berufliches Handeln und Lernen spielt sich in dem Feld der Auseinandersetzung individueller Interessen und Bedürfnisse mit den Anforderungen des Berufslebens ab. Die Anforderungen des Berufslebens treten dem Individuum als Arbeits- und Berufsrollen im Rahmen von Organisationen entgegen, die die Nachfrage am

LEMPERT, W., und THOMSSEN, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrielehrlinge, Band I. Stuttgart 1974

OESTERREICH, D.: Autoritarismus und Autonomie. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisations-bedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrie-lehrlinge, Band II. Stuttgart 1974

³ Vgl. FÜRSTENBERG, F.: Grundfragen der Betriebssoziologie, Köln und Opladen, 1964

Arbeitsmarkt und die Bedingungen der Verwertung der Arbeitskraft definieren.

Das Verhältnis zwischen Individuum und Organisation ist gekennzeichnet durch den Versuch der Organisation, die Arbeitskraft ihrer Mitglieder voll auszuschöpfen und deren Aktivitäten so zu lenken, daß das Organisationsziel mit möglichst geringen Kosten erreicht wird. Die Organisation muß - will sie wirtschaftlich funktionieren - ihre Mitglieder zu einer möglichst hohen Leistungsabgabe veranlassen.

Das geschieht primär durch die Verpflichtungen, die das Individuum aufgrund des Arbeitsvertrages der Organisation gegenüber übernimmt. Der Arbeitsvertrag konstituiert – nach Auffassung bürgerlicher Theoretiker – ein Verhalten wechselseitiger Abhängigkeit zwischen Individuum und Organisation¹. Die Organisation "kauft" Leistungsbereitschaft und effektive Leistungen, indem sie ihren Mitgliedern ökonomische Belohnungen, Arbeitsplatzsicherheit und Status gewährt. Damit befriedigt sie elementare Bedürfnisse des Individuums. Sie erwartet dafür ihrerseits unspezifizierte Leistungsbereitschaft und Arbeitsleistung, die zur Erreichung des Organisationszieles nötig sind. Betrachtet man dieses Modell der reziproken Bedürfnisbefriedigung der Systeme Persönlichkeit und Organisation außerhalb ihres historischen Kontextes, so ergibt sich ein harmonisches Bild des Verhältnisses zwischen Individuum und Organisation^{2,3}.

Dieses harmonische Verhältnis zwischen Individuum und Organisation entspricht allerdings nicht der Realität⁴. Das konkrete Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers von der Organisation

Vgl. Schein, E.: Organizational Psychology. New Jersey: Prentice-Hall 1965, S. 47. Schein spricht vom psychischen Kontrakt zwischen Individuum und Organisation. Vgl. ebenfalls Luhmann, N.: Funktionen und Folgen formaler Organisation. Berlin 1964.

Davis, K.: Human Relations at Work. The Dynamics of Organizational Behavior. Third Edition. New York: McGraw-Hill 1967, S.36.

Vgl. Sayles, L., und Strauss, G.: Human Behavior in Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall 1966, S. 135 ff.

Argyris, C.: Personality and Organization. New York: Harper & Row 1957.

(gleichsam als Stellvertretung des Arbeitgebers) ist durch ungleiche Sanktionsmöglichkeiten gekennzeichnet, die darin gründen, daß das Individuum gezwungen ist, zu seiner materiellen Reproduktion Arbeitsverhältnisse einzugehen, die sich nach dem Marktwert seiner Arbeitskraft richten. Der Arbeitende - als einzelner - hat, abgesehen von der Möglichkeit, seinen Arbeitsplatz zu wechseln, kaum eine Chance, seinen Forderungen Nachdruck zu verleihen, falls der Arbeitgeber diesen ungenügend nachkommt. Die geringeren Sanktionschancen auf seiten des Arbeitnehmers konstituieren ein Abhängigkeitsverhältnis, dessen Problematik in einer begleitenden Literaturstudie unserer Untersuchung diskutiert wurde und das uns hier im einzelnen nicht zu beschäftigen braucht. Für unseren Zusammenhang ist wichtig, daß sich in der vorliegenden historischen Situation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern vielfach eine Art "bargaining"-Verhältnis ausgebildet hat, das auf seiten des Arbeitenden lediglich eine minimale Arbeitsmotivation freisetzt. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer - besonders die Majorität der Beschäftigten auf den unteren Rängen betrieblicher Hierarchien investiert nicht mehr an Arbeitsmotivation, als zur Sicherstellung der durch das Arbeitsverhältnis gewährleisteten Gratifikationen notwendig ist. Die in diesem Verhältnis implizierte Motivation ist von Luhmann als Mitgliedschafts- oder Teilnahmemotivation beschrieben worden².

¹ Schumm-Garling, U.: Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation. Frankfurt/Main 1972.

^{2 &}quot;Sobald die Mitgliedschaft im System als eigene Rolle mit besonderen Rechten und Pflichten konzipiert ist, läßt sich die Motivation auf die Mitgliedschaft als solche beziehen. Die Entscheidung, Mitglied zu werden und zu bleiben (Teilnahmeentscheidung), wird isoliert getroffen und kann für sich motiviert werden. Sie setzt eine allgemeine Vertrautheit mit der Rolle, nicht aber die gedankliche Vorwegnahme all ihrer einzelnen Ausführungshandlungen voraus. Sie hat zum Inhalt die Anerkennung der formalen Erwartungen, namentlich die Unterwerfung unter die formale Autorität der Vorgesetzten, deren konkrete Ausübung offen bleibt; und sie berechtigt zum Genuß gewisser Systemvorteile, namentlich zum Bezug eines Geldgehaltes, dessen Verwendung ebenfalls offengelassen wird. Die Teilnahme-Entscheidung ist also zunächst nur ein Rahmenkontrakt, der die Grenzen für mannigfache Ausführungsentscheidungen, zum Beispiel die Grenzen der Autoritätsunterwerfung und die Höhe des Geldgehaltes absteckt." Vgl. Luhmann: Funktionen und Folgen formaler Organisation, a.a.O., S. 93.

Eine Analyse moderner Arbeitsrollen macht allerdings deutlich, daß die bloße Teilnahmemotivation nicht ausreicht, um das Funktionieren von wirtschaftlichen Organisationen zu gewährleisten. Vielmehr sind aufgrund wirtschaftlicher Zielsetzungen und technischer Entwicklungen zusätzliche Motivationen notwendig, die von verschiedenen Autoren unterschiedlich charakterisiert worden sind. Luhmann nennt sie "Leistungsmotivation" und meint damit jene Zusatzmotivation, die das Individuum von sich aus in den Arbeitsprozeß einbringt: Dazu gehören zum Beispiel sachliches Interesse, persönliche Identifikation mit einer gewissen fachlichen Perfektheit der abgelieferten Arbeit, Geltungsstreben, Empfänglichkeit für kollegialen Druck, Leistungsdarstellung gegenüber den Vorgesetzten u. ä. Wir nehmen zur Erläuterung dieses Sachverhalts Bezug auf Offe, und zwar deshalb, weil er das vorliegende Phänomen nicht nur beschreibt, sondern gesellschaftskritisch analysiert1.

Arbeitsrollen sind charakterisiert durch bestimmte Leistungen, die sie je nach dem Stellenwert im Arbeitsprozeß der Organisation dem Rollenträger abfordern. Man kann zunächst zwei Anforderungsdimensionen der beruflichen Rolle unterscheiden: die Beherrschung technischer Regeln und die Befolgung normativer Orientierungen².

Die "technischen Regeln" beziehen sich auf die Gesamtheit von physischer Leistungsfähigkeit, das aus Erfahrung und Übung gewonnene Leistungskönnen und Leistungswissen, kurz jene Qualifikationen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz notwendig sind, damit die entsprechende Arbeitsaufgabe erfüllt wird.

Die "normativen Orientierungen" beziehen sich auf den institutionellen Rahmen des Arbeitsprozesses. Sie können differenziert

Offe, C.: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen "Leistungsgesellschäft". Frankfurt/Main 1970.

Vgl. Dahrendorf, R.: "Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung". In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8. Jg. (1956), S. 540-568; Offe: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, a.a.O.

werden nach solchen, die für den unmittelbaren Arbeitsprozeß notwendig sind ("regulative Normen") und solchen, deren Befolgung in der Arbeitssituation zwar vorausgesetzt wird, "die aber keinen funktionalen Beitrag zum Arbeitsvollzug leisten, sondern als bloß ideologische Bestandteile der Arbeitsrolle die organisatorische Autoritätsstruktur stützen" (="extrafunktionale Orientierungen") 1.

Beide Arten von normativen Orientierungen lassen sich als Handlungsbereitschaften charakterisieren, die gemeinhin der bürgerlichen Arbeitsethik zugerechnet werden. Es sind dies Tugenden wie Fleiß, Pünktlichkeit, Sparsamkeit, Vorsicht, Ausdauer, Genauigkeit etc.

Die getroffene Unterscheidung zwischen technischen Regeln und normativen Orientierungen ermöglicht eine genauere Analyse der Motivationsmuster, die mit der Entstehung moderner Organisationen notwendig geworden sind. Dabei rückt die Motivation zur Leistung in ein neues Licht. Während in traditionalen Produktionsverhältnissen mit skalarer Aufgabenstruktur, in der die Funktionen der Vorgesetzten nur umfangreicher waren als die ihrer Untergebenen, sich aber von diesen qualitativ kaum unterschieden, die unmittelbare Kontrolle ausreichte, um den Arbeitsvollzug in Gang zu halten, lassen sich in differenzierten Großorganisationen mit diskontinuierlicher Aufgabenstruktur, in der Vorgesetzten- und Untergebenenfunktionen qualitativ verschiedene Anforderungen stellen, die einzelnen Arbeitsvollzüge weder genau vorschreiben noch genau kontrollieren². Das erklärt, daß auf seiten des Rollenträgers eine neue Arbeitshaltung gefordert wird, die durch interne Kontrollen gekennzeichnet ist, wie sie Offe als "normative Orientierungen" beschreibt. Im modernen Großbetrieb ergeben sich aufgrund der mangelnden Programmierbarkeit der einzelnen Arbeitsabläufe Interpretations-

Vgl. Offe: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit..., a.a.O., S. 29 f.

² Ebenda.

spielräume, die vom Individuum komplementäre Zielvorstellungen und selbständige Verpflichtungen fordern. Diese Selbstverpflichtungen der arbeitenden Individuen, die in unterschiedlicher Weise als Identifikation mit dem Unternehmensziel, als Loyalität gegenüber der Organisation, als prinzipielle Folgebereitschaft (compliance) bezeichnet worden sind, begründen ein neues Verhältnis des Individuums zur Organisation. Die einzelnen Organisationsmitglieder steuern von sich aus Entscheidungsregeln und Handlungsorientierungen bei, ohne welche die Organisation nicht funktionieren würde und die sie andererseits nicht "einklagen" kann. Diese subjektive "Sur-plus"-Motivation baut auf die mannigfachen Formen der Leistungsmotivation auf.

Die Analyse der in industriell-bürokratischen Organisationen vorherrschenden Arbeitsrolle zeigt noch ein Weiteres: nämlich eine Wandlung des Leistungsbegriffes. Leistung heißt in diesem Zusammenhang nicht nur die Erfüllung technischer Umgangs- und Verfahrensregeln, sondern eben auch die Befolgung normativer Orientierungen: Mit anderen Worten: "Motivation zur Leistung" gehört bereits zu den von der Arbeitsrolle geforderten Leistungen. Diese "Leistungen" sind aber nicht mehr individuell zurechenbar, sind nicht mehr meßbar, ihr Erwerb steht ferner nicht im Belieben des einzelnen, sondern ist durch den schichtspezifischen Sozialisationsprozeß mitdeterminiert¹.

Im Hinblick auf die von uns untersuchte Stichprobe kann vermutet werden, daß für die Facharbeiter und für die Berufswechsler auf

Die im Industriebetrieb geforderte Tüchtigkeit im Sinne der Leistungsmotivation ist also niemals individuell erworbene Tüchtigkeit, sondern repräsentiert immer schon Klassenvorteile. Das Leistungsprinzip, das von der Verrechnung von individuellem Aufwand und verdientem Ertrag ausgeht, das zur Grundlage jeglicher gesellschaftlicher Honorierung und Statuszuteilung die individuell erbrachte Leistung macht, entbehrt damit einer realistischen, das heißt gerechten Grundlage.

Facharbeiterniveau häufig die bloße "Mitgliedschaftsmotivation" zusammen mit der Bereitschaft und Fähigkeit zur Befolgung technischer Regeln, ausreicht, um die Sicherstellung ihrer Aufgaben zu garantieren.

Für die technischen Angestellten, die Ingenieure und Techniker wird das, was oben normative Orientierungen genannt worden ist und was Luhmann als "Leistungsmotivation" beschreibt, in zunehmendem Maße bedeutsam sein, um adäquate Rolleninterpretationen und adäquates Rollenverhalten zu garantieren. Der Bedarf an extrafunktionalen Orientierungen wächst, wie Offe aufgrund der Analyse empirischer Untersuchungen klar gezeigt hat, mit dem zunehmenden Verhaltensspielraum, den die berufliche Rolle bietet. Dieser wiederum ist umso größer, je höher die Arbeitsrolle in der Betriebshierarchie angesiedelt ist.

Unter allgemeineren Gesichtspunkten läßt sich etwa folgendes sagen: Im Laufe der gesellschaftlichen Entwicklung hat es Modifikationen des Verhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeben. Einerseits hat die in Gewerkschaften organisierte Arbeitnehmerschaft im sozialen Bereich sich einige Rechte erkämpft, andererseits haben sich die Forderungen einer fortschreitenden Technik und damit verbundene neue Kooperationsformen insofern positiv auf die Arbeit im Betrieb ausgewirkt, als sie neue Interpretationsspielräume für individuelles Verhalten in der Berufsrolle eröffneten². Das hatte unter anderem zur Folge, daß die Organisation in ihrem Bemühen, die Leistungsreserven der Arbeitnehmer voll auszuschöpfen, neue Mittel der Koordination und Motivierung einsetzte. Über die frühen Versuche des "scientific management" ("Taylorismus") und der "human-relations"-Bewegung ist man zu neuen Management-Methoden übergegangen, die

Luhmann: Funktionen und Folgen formaler Organisation, a.a.O.

Vgl. die Sekundäranalyse einschlägiger empirischer Untersuchungen von Offe: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit..., a.a.O.

besonders im Bereich der Personalpolitik wirksam werden: Speziell was die Motivierung der Arbeitenden zu möglichst intensiver Leistung angeht, sind im Laufe der Zeit verfeinerte Anreizsysteme entwickelt worden, die die Funktion der effektiven sozialen Führung von Arbeitsgruppen einschließen¹.

Die Entstehung neuer Organisationstheorien bedeutet immer auch eine Änderung der jeweils benutzten Motivationsmodelle². Die Frage, wie der "Produktionsfaktor" Mensch bestmöglich für das Organisationsziel eingesetzt werden kann, gewinnt damit zunehmend an Bedeutung. Der entscheidende Gedanke dabei ist, daß die Kontrolle des Verhaltens der Organisationsmitglieder von externen Sanktionschancen unabhängiger gemacht wird und die Steuerung des rollenkonformen Verhaltens zunehmend in die Regie des Trägers der Arbeitsrolle verlegt wird: interne Kontrolle anstelle von deutlich sichtbarer externer Kontrolle, Modifikation der Anreizsysteme hinsichtlich sozialer Bedürfnisse und persönlicher Entfaltungswünsche³, Weckung von Leistungsmotivation im weiteren Sinne.

Ziel dieser Arbeit ist eine kritische Diskussion und empirische Überprüfung der Funktion der Leistungsmotivation sowohl im Hinblick auf das Verhältnis des Individuums zur Organisation

Human Behavior. New York: McGraw-Hill 1967, S. 98-101.

Siehe hierzu Gellerman, S.: Motivation und Leistung. Düsseldorf und Wien 1972.

Auf diesen Zusammenhang haben unter anderem hingewiesen: Galbraith, J. K.: Die moderne Industriegesellschaft. München und Zürich 1968; Etzioni, A.: Soziologie der Organisationen. München 1967; und ebenso Schein: Organizational Psychology, a.a.O.

³ Vgl. McGregor, D. M.: The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill 1960; deutsch: Der Mensch im Unternehmen. Düsseldorf 1971. Siehe auch Maslow, A.H.: "A Theory of Human Motivation". In: Dyal, J. A. (Hrsg.): Readings in Psychology: Understanding

und ihren Zielen, als auch ihrer langfristigen Auswirkung auf berufliche Werdegänge. Dabei geht es uns nicht nur um einen Beitrag zur Weiterentwicklung von Theorien, die das Leistungsmotiv unkritisch auf gegebene Organisationsziele und Betriebsstrukturen beziehen, sondern erkenntnisleitendes Interesse unserer Studie ist die Erhellung der Bedingungen der Reduzierung von Entfremdung und Fremdbestimmung der Arbeit.

Wie aber kann eine Untersuchung über Leistungsmotivation dem Fortschritt in der so gekennzeichneten Richtung dienen?

Wir gehen davon aus, daß bestimmte Formen der Leistungsmotivation als in den Individuen selbst liegende Barrieren gegen Selbstbestimmung interpretiert werden können, die bewirken, daß die objektive Fremdbestimmung der Arbeit subjektiv den Charakter von Außenlenkung verliert. Der Sinn psychologischer Arbeit könnte darin bestehen, diese inneren Zwänge aufzuzeigen, subjektive Hindernisse der Emanzipation und deren Bedingtheit zu erklären, sowie mögliche Wege ihrer Beseitigung aufzuzeigen. Eine Klärung der Funktion der Leistungsmotivation – beziehungsweise, wie wir bald sehen werden, bestimmter Spielarten dieser Motivation – im Kontext der Produktions- und Lebensbedingungen der bestehenden Gesellschaftsordnung, könnte zu einem differenzierteren Verständnis der psychischen Barrieren und Abhängigkeiten der Lohnabhängigen führen.

Individuelle Selbstverwirklichung geschieht im Kapitalismus häufig durch den Akt der Aneignung von Besitz; sie geschieht nicht mit anderen gemeinsam, sondern gegen sie und auf deren Kosten. Dieses konkurrenzorientierte Verhalten hängt unmittelbar mit der Leistungsmotivation zusammen, weil der für die bürgerliche Gesellschaft charakteristische Konkurrenzkampf zu einem großen Teil auf der Leistungsdimension geführt wird. Dennoch kann man Leistung und die Motivierung zu Leistung nicht pauschal kritisieren. Leistung kann, soforn sie selbstbestimmt erbracht wird, durchaus zu individueller

v. Ferber, C.: "Freiheit und Entfremdung". In: Bundesarbeitsblatt, Bd. 12 (1962), H. 13, S. 439-445

Wulf, E.: "Grundlagen transkultureller Psychiatrie". In: Das Argument, Bd. 50 (1969), S. 227-260.

Selbstverwirklichung beitragen. Nur in dem Maße, in dem sie fremdbestimmt erbracht wird, wie es im Rahmen kapitalistischer Produktionsbedingungen überwiegend der Fall ist, ist sie der Selbstverwirklichung hinderlich¹. Leistung wirkt sich dann förderlich auf Selbstverwirklichung aus, wenn die Wege zur Leistungserbringung möglichst autonom bestimmt werden können und wenn die Ziele sich als Unterziele einer "humanisierten" Arbeit begreifen lassen². Die Leistungsmotivationsforschung sollte deshalb auch beachten, auf welche Leistungsziele sich die Motivation jeweils richtet. Diese Leistungsziele müßten in die Betrachtung mit einbezogen und inhaltlich geprüft werden. Dabei erscheint die Frage, in welchem gesellschaftlichen Zusammenhang die Leistungen erbracht werden und ob sie einer Humanisierung der Arbeit und Demokratisierung der Betriebe dienen oder nicht, von besonderem Gewicht.

1.2 Zur Kennzeichnung und Kritik älterer Konzepte der Leistungsmotivation

Die Frage nach den motivationalen Bedingungen von Leistungsverhalten hat schon früh die wissenschaftliche Psychologie beschäftigt³. Zunächst wurden die motivationalen Bedingungen des
Leistungsverhaltens in Laborexperimenten überprüft. Dabei stieß
man auf das Phänomen des "Anspruchsniveaus", jener subjektiven
Zielgröße, die für das Leistungsverhalten des Individuums von
großer Wichtigkeit ist. Das Anspruchsniveau repräsentiert verinnerlichte Gütemaßstäbe, an denen das Individuum seine eigene
Leistung mißt.

Vgl. v. Ferber, C.: "'Arbeitsleid' in der Wohlstandsgesellschaft". In: Soziale Welt, Bd. 15 (1964), S. 289-299. -Vgl. Marković, M.: "Möglichkeiten einer radikalen Humanisierung der Industriekultur". In: Aggression und Anpassung in der Industriegesellschaft. Frankfurt/Main 1968, S. 145-162.

Fromm, E.: "Humanistische Planung". In: Fromm, E.: Analytische Sozialpsychologie und Gesellschaftstheorie. Frankfurt/Main 1970, S. 162-173.

Ach, N.: Über die Willenstätigkeit und das Denken. Göttingen 1905. - Hoppe, F.: "Erfolg und Mißerfolg". In: Psychologische Forschung, 14. Jg. (1931), S. 9-22.

"In einer Arbeit über 'Erfolg und Mißerfolg' hatte F. Hoppe (1930) die Ansprüche und Erwartungen, mit denen jeder leistungsorientierte Mensch an seine Arbeit geht, einer Analyse unterzogen. 'Die Gesamtheit dieser mit jeder Leistung sich verschiebenden bald unbestimmteren, bald präziseren Erwartungen, Zielsetzungen oder Ansprüche an die zukünftige eigene Leistung' (1930, S. 9) nannte er das 'Anspruchsniveau'. Nicht von dem faktisch erreichten Leistungsniveau hängt es ab, ob eine Leistung als Erfolg oder Mißerfolg erlebt wird, sondern davon, 'ob das Anspruchsniveau als erreicht oder nicht erreicht erscheint' (a.a.O.). Aufgrund der seitdem unternommenen und methodisch verfeinerten Untersuchungen über das Anspruchsniveau (AN) im Kontext des Leistungsverhaltens (Lewin u.a. 1944; Heckhausen 1955) definiert Heckhausen das AN als 'einen vom erreichten Leistungsstand in bestimmte Richtung und Höhe abwichenden Gütegrad..., der im Handlungsziel sowie hinsichtlich Art und Aufwand seiner Erreichung realisiert sein muß, damit kein Mißerfolg, sondern Erfolg erlebt wird... Der Gütegrad wird als verbindlicher 'Anspruch' an die eigene Person erlebt, sei es als Forderung der Sache, als Realisierung der eigenen Tüchtigkeit oder als übernommene soziale Norm' (1965, S. 648f.). Mit dem Begriff der sozialen Norm ist zugleich festgehalten, daß Anspruchsniveaus keineswegs auf das Leistungsverhalten i.e.S. beschränkt sind. Wo immer wir einen Standard zu halten oder zu erreichen versuchen, entwerfen wir uns auf ein Anspruchsniveau."1

Bei der Wertschätzung, die Leistungsverhalten in der technisch industriellen Kultur erfährt, nimmt es nicht wunder, daß in der Psychologie große Anstrengungen unternommen wurden, die motivationalen Bedingungen des menschlichen Leistungsverhaltens genau zu erkunden. Den eigentlichen Aufschwung einer Theorie der Leistungsmotivation begründen die Arbeiten von McClelland, Atkinson und ihrer Mitarbeiter². Unter Rückgriff auf Arbeiten

Fortsetzung der Fußnote auf der folgenden Seite.

Siehe Graumann, C.F.: Einführung in die Psychologie, Bd. 1 = Motivation. Frankfurt/Main 1971, S. 115/116.

Daß diesen von McClelland organisierten und weltweit durchgeführten Projekten eine große finanzielle Umterstützung zuteil
wurde, wirft ein bezeichnendes Licht auf die Aktualität, die
speziell das amerikanische Wissenschaftsmanagement und die
führenden Kreise der amerikanischen Wirtschaft dem Thema
"psychische Bedingungen der (wirtschaftlichen) Leistungssteigerung" beigemessen haben. Hier scheint zugleich ein Beispiel
dafür vorzuliegen, wie die Wertvorstellungen einer Gesellschaft
in die Prioritätenbestimmung der von ihr geförderten Wissenschaft einwirken. Nicht nur hat die wirtschaftliche Machtelite
die Bedeutsamkeit dieses Themas für ihre Projekte erkannt,
auch die wissenschaftlich arbeitenden Psychologen nahmen bereitwillig das ihrem Wertekodex affine Thema auf. Gern wird denn

von Murray¹ befaßten sie sich in einer Reihe von Experimenten mit dem projektiven Ausdruck von Bedürfnissen generell, spezia-lisierten sich jedoch bald auf die Erforschung von "need achievement", dem "Bedürfnis nach Leistung". An diese Arbeiten knüpfen auf deutscher Seite die Forschungen von Heckhausen² an.

Während Murray das "Bedürfnis nach Leistung", das in einer Liste von 28 weiteren "needs" (zum Beispiel "need affiliation", "need dominance", "need sex" etc.) auftaucht, noch recht breit konzipiert³, erfährt das Konstrukt der Leistungsmotivation im Laufe der wissenschaftlichen Entwicklung sehr verschiedenartige methodische und theoretische Weiterentwicklungen.

Fortsetzung der Fußnote von der vorhergehenden Seite

auch die Leistungsmotivationsforschung als ein geglücktes Beispiel für die Synthese praxisnaher Fragestellung und psychologischer Grundlagenforschung dargestellt. Wie Heckhausen an einer Stelle bemerkt, handelt es sich bei diesem Motiv um eines der besterforschten der akademischen Psychologie.

Heckhausen, H.: "Motivation in der Leistungsgesellschaft". In: Die deutsche Schule, 60. Jg. (1968), H. 10, S. 637-648.

Murray, H. A.: Explorations in Personality. New York: Oxford University Press 1938.

Heckhausen, H.: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation. Meisenheim/Glan 1963.

Murray charakterisiert "need achievement" unter vier Aspekten: Wünsche, Handlungen, Verbindung zu verwandten Motiven und soziale Erscheinungsformen: "Desires and Effects: To accomplish something difficult. To master, manipulate or organize physical objects, human beings, or ideas. To do this as rapidly, and as independently as possible. To overcome obstacles and attain a high standard. To excel one's self. To rival and surpass others. To increase self-regard by the successful exercise of talent... Actions: To make intense, prolonged and repeated efforts to accomplish something difficult. To work with singleness of purpose towards a high and distant goal. To have the determination to win. To try to do everything well. To be stimulated to excel in the presence of others; to enjoy competition. To exert will power; to overcome boredom and fatigue... Fusions and Subsidiations: The n Ach fuses readily and naturally with every other need. Indeed, it is considered by some that the n Ach Achievement - often called the "will-topower" - is the dominant psychogenic need. Perhaps in most cases it is subsidiary to an inhibited need for Recognition ... Social Forms: Every recognized profession or occupation may be regarded as a channel for the n Achievement." Siehe Murray: Explorations in Personality, a.a.O., S. 164-165.

So wird einmal "Leistungsmotivation" im Laufe der experimentellen Überprüfung und Operationalisierung zunehmend formaler interpretiert. Aus der ursprünglichen Definition des Leistungsmotivs als "desire or tendency to do things as rapidly and/or as well as possible" leitet Heckhausen eine Definition ab, die deutlich den Bezug auf das Anspruchsniveau impliziert:

"Leistungsmotivation läßt sich... definieren als das Bestreben, die eigene Tüchtigkeit in allen jenen Tätigkeiten zu steigern oder möglichst hoch zu halten, in denen man einen Gütemaßstab für verbindlich hält und deren Ausführung deshalb gelingen oder mißlingen kann."²

Diese Sichtweise der Leistungsmotivation ist außerordentlich formal, da über den Inhalt der einzelnen Tätigkeiten nichts gesagt wird. Alle Tätigkeiten, die die Anwendung subjektiver Gütemaßstäbe zulassen und die sowohl nach Inhalt als auch nach zeitlichem Erstreckungsgrad verschieden sein können, sind danach theoretisch mit "Leistungsmotivation" in Verbindung zu bringen. Die Brauchbarkeit einer so breiten Konzeption erscheint zweifelhaft, da die Gütemaßstäbe in einzelnen Handlungsbereichen unserer Ansicht nach nicht unabhängig von den jeweiligen Handlungsinhalten und mithin Handlungszielen begriffen werden können. So verändert sich der "Gütemaßstab" mit den einzelnen Rollen, die das Individuum zu spielen hat. Das gilt besonders im Fall der beruflichen Rollen.

Eine Reihe von Studien macht deutlich, daß ein monolithisches
Konzept der Leistungsmotivation nicht aufrechtzuerhalten ist.
Kagan und Moss benutzen in einer groß angelegten Studie zur
Messung von Außenkriterien der Leistungsmotivation Unterkonzepte wie das Bestreben "to attain a self imposed standard of excellence", "to obtain symbols of status and recognitions" sowie " a general concern with intellectual competence". Sie

Murray: Explorations in Personality, a.a.O., S. 164.

Heckhausen, H.: "Leistungsmotivation". In: Thomae, H. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, Bd. 2: Allgemeine Psychologie, II. Motivation. Göttingen 1965, S. 602-702, hier S. 604.

kommen zu dem Schluß, daß "the concept of a general achievement motive is too broad a term, and it may be useful to replace this construct with a series of variables that relate to more specific behaviors".

Ebenso kommt Mitchell² in einer faktorenanalytischen Untersuchung, in die die Variablen unterschiedlicher Testinstrumente zur Erhebung von Leistungsmotivation eingehen, auf mindestens vier interpretierbare Faktoren, von denen die wichtigsten "Academic Motivation and Efficiency", "Nonacademic Achievement Motivation", "Self-Satisfaction and External Pressure to Achieve" sind. Diese und andere Untersuchungen deuten darauf hin, daß das "Achievement Motivation Construct" zunächst nicht mehr als eine Wortmarke für lose zusammenhängende Motivgruppen darstellt, die als Voraussetzungen für Leistung angesehen werden müssen und die bei ihrer Identifizierung stark vom je verwendeten Erhebungsinstrument abhängen. Zum Verständnis dessen, was mit Leistungsmotivation gemeint sein kann, erscheint uns eine Klassifikation nach zwei theoretisch zunächst voneinander unabhängigen Gesichtspunkten sinnvoll.

Nach Art der angestrebten Gratifikation läßt sich unterscheiden einerseits nach Motivation, die sich auf die Sache selbst richtet, und andererseits eine Motivation, die sich lediglich auf das Erlangen einer Belohnung oder die Vermeidung einer Strafe im Gefolge des Leistungsergebnisses bezieht. Im ersten Fall liegen die Gratifikationen in der Bewältigung einer Aufgabe selbst, im zweiten Fall sind sie an das Leistungsergebnis gebunden.

Vgl. Kagan, J., und Moss, H. A.: "Stability and Validity of Achievement Fantasy". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, 58. Jg. (1959), S. 357-364.

Mitchell, J. V.: "An Analysis of the Factorial Dimensions of the Achievement Motivation Construct". In: Journal of Educational Psychology, 52. Jg. (1961), S. 179-187.

Eine zweite Unterscheidung wählt die im Motivationsbereich generell beobachtbare Dynamik von aufsuchenden und meidenden Tendenzen (Appetenz und Aversion) zum Ausgangspunkt. Dieses Klassifikationskriterium führt in bezug auf Leistungsmotivation zur Unterscheidung von erfolgssuchenden und mißerfolgsmeidenden Tendenzen. Dieser Sachverhalt ist in Deutschland ausgiebig von Heckhausen untersucht worden, wobei er zwischen Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Mißerfolg unterscheidet¹.

Zur ersten Unterscheidung ist zu sagen, daß Leistung einmal erbracht wird, um negative Folgen eines Leistungsversagens zu vermeiden - Leistung wird hier unter verinnerlichtem oder äußerem Zwang erbracht -, und daß Leistung zum anderen deshalb erbracht wird, um positive Folgen zu erzielen. Motivierend, das heißt, den je individuellen Zugang zu Leistung öffnend, wirken die an das Leistungsresultat geknüpften "Belohnungen" (im Sinne der Lerntheorie); das sind üblicherweise die von der Gesellschaft gesetzten Gratifikationen. Diese Art der Motivation kann extrinsische Leistungsmotivation genannt werden.

Diesen an den extern Folgen des Leistungsverhaltens orientierten Typen von Leistungsmotivation steht ein Leistungsverhalten gegenüber, das schon in sich als befriedigend erlebt wird; das Erbringen einer Leistung – Leistung verstanden als Optimierung des Mitteleinsatzes zu einem gegebenen Zweck – wirkt selbst schon als Anreiz. In diesem Fall sprechen wir von intrinsischer Motivation zu Leistungsverhalten. Wir haben es hier mit einem Tätigkeitsmodus zu tun, der dem Spiel insofern verwandt ist, als sein Anreiz, sein Motiv, in der Auseinandersetzung mit der Sache selbst liegt.

Läßt sich durch die Heranziehung von intrinsischer und extrinsischer Leistungsmotivation sowie Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Mißerfolg auch ein erster Überblick der Ansätze gewinnen, so gibt es doch noch eine Vielzahl anderer Aspekte, die sich aus dem Bezugsrahmen der Gütemaßstäbe ergeben.

Heckhausen: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, a.a.O.

So können sich Gütemaßstäbe beziehen:

- auf die Sache selbst (sachimmanente Gütekriterien, Vollkommenheitsgrad des Tätigkeitsprodukts),
- auf die eigene Person (Vergleich mit früheren eigenen Leistungen) sowie
- auf andere Personen (Vergleich mit den Leistungen anderer, Wetteifer, Konkurrenz).

Solche Gütemaßstäbe tauchen im aktuellen Handlungsablauf vermutlich selten getrennt auf, wobei je nach Person und Aufgabe typische Gewichtungen zu erwarten sind.

Erfolgt die Leistungskontrolle an <u>sachimmanenten Kriterien</u>, ist eine Form besonders "reiner" Leistungsmotivation gegeben. Sie bildet die eigentliche intrinsische Komponente der Leistungsmotivation, wie wir sie eben vorgestellt haben. Die positiven oder negativen Anreizwerte zur weiteren Beschäftigung mit einer Aufgabe entspringen in diesem Fall der Eigenart der Tätigkeit selbst. Ein relativ hoher Schwierigkeitsgrad der Aufgabe fungiert bei Personen mit hoher intrinsischer Leistungsmotivation als positiver Anreizwert. Die in der Aufgabe selbst liegenede Schwierigkeit und ihre schrittweise Bewältigung hat einen Anreizwert in sich selbst.

Fungieren dagegen <u>frühere Leistungen</u> der Person als Bezugspunkt, so tangiert das mehr das durch Leistungen begründete Selbstkonzept einer Person. Darunter ist ein subjektiv erlebter Ordnungsbegriff von größerer Allgemeinheit zu verstehen, der die Erlebnisse, die in verschiedenen Verhaltensbereichen auftreten, integriert. Er konstituiert sich zum Teil aus dem Rollenverhalten und den Rollenerwartungen, wie sie jedem Individuum angesonnen werden.

¹ Vgl. Heckhausen, H.: "Leistungsmotivation", a.a.O. S.604-623

Im Falle der <u>sozialbezogenen Gütemaßstäbe</u>, wie sie am deutlichsten im Wetteifer sichtbar werden, erscheint die Vermischung des Leistungsmotivs mit anderen Motiven am ehesten gegeben. Hierbei geht es weniger um die endgültige Leistung selbst, als vielmehr um die beabsichtigte Demonstration des Erfolges. Der Wunsch nach Dominanz, Überlegensein, spielt hier eine wichtige Rolle. Gerade in diesem Bereich der Vermischung von "reiner Leistungsmotivation" mit sozialen Motiven ergeben sich natürlich kulturell und subkulturell bedingte Unterschiede. Das Verhaltensmuster des Wetteifers wird in unserer Kultur besonders dem männlichen Rollenverhalten vorgeschrieben.

Mit der Veränderung des Bezugsrahmens der Gütemaßstäbe verändert sich auch der Anreizcharakter der jeweiligen Leistungssituation. Es kann vorkommen, daß eine Situation nicht mehr im ursprünglichen Sinne als <u>leistungs</u>thematisch erlebt wird, sondern primär als sozialbezogen. Der Anreizwert verschiebt sich von der Sache selbst auf externe Faktoren der Situation, welche meist nur in bezug auf die anderen hin definiert werden können. Die motivierenden Faktoren liegen in diesem Falle im Verhalten der anderen (Anerkennung, Belohnung durch Bewunderung, Strafe in Form der Androhung von Liebesentzug usw.).

Die Vielfalt von Ansätzen und Bezugspunkten hat ein Verständnis der spezifischen Problematik der Leistungsmotivation sicherlich nicht erleichtert. Die teilweise sehr heterogene Theorieentwicklung, die das komplexe Phänomen Leistungsmotivation
nach immer wieder neuen Klassifikationsgesichtspunkten zu erfassen versuchte, hat einer Vielzahl von Mißverständnissen

Vorschub geleistet, so daß besonders außerhalb der Psychologie, in der Soziologie, das Konzept meist gar nicht in seiner Differenzierung beziehungsweise Überdifferenzierung, wahrgenommen worden ist, sondern pauschal von der Leistungsmotivation ausgegangen wurde. Dabei wurde das Leistungsmotivationskonzept sowohl zu einer Apologie der bürgerlichen Gesellschaftsordnung verwendet als auch zu einer Zielscheibe der Kritik ihrer Inhumanität.

Diese so unterschiedliche Beurteilung der Leistungsmotivation läßt sich nicht allein aus theorieimmanenten Gesichtspunkten erklären, sondern bleibt ohne eine Analyse der historischen Entwicklung des Konzepts unverständlich. Deshalb soll kurz etwas zur historischen Genese der Leistungsmotivation gesagt werden.

Der Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Entwicklung und der Bedeutung des Leistungsmotivationskonzepts ist von vielen Gesellschaftstheoretikern gesehen worden, allerdings zum Teil in sehr verschiedener Verknüpfung. Gegenüber stehen sich einerseits Auffassungen, die davon ausgehen, daß der Stellenwert der Leistungsmotivation auf eine durch das Ideengut der Reformation ausgelöste gesellschaftliche Entwicklung zurückzuführen sei, und andererseits Auffassungen, die die Bedeutung der gesellschaftlichen Entwicklung für die Genese des Leistungsmotivationskonzepts in den Vordergrund rücken und dem Gedankengut der Reformation bestenfalls mediatisierenden Effekt zuweisen.

So geht im Rahmen der einen Position Max Weber davon aus, daß die Wurzeln wirtschaftlichen Wachstums in den religiösen Überzeugungen des Protestantismus, insbesondere seiner calvinistischen Variante, verankert sind. Mit dem Glaubenssatz von der Korrespondenz irdischen Erfolges und himmlischer Erwähltheit entwickelten sich zwangsläufig leistungsbezogene Tugenden. Diese Tugenden, wie Arbeitsamkeit, Sparsamkeit, ein bewußter Umgang mit der Zeit sowie Askese, wirkten sich wiederum günstig

auf wirtschaftliches Handeln aus und bewirkten dort eine Reinvestition der erwirtschafteten Überschüsse statt ihrer Vergeudung für Luxus, Güter und Prestige-Symbole¹.

Im bewußten Rückgriff auf Max Weber hat McClelland² darzulegen versucht, wie die von der protestantischen Ethik beeinflußten Wertsysteme der westlichen Industrienationen den kulturellen Nährboden für eine günstige Entwicklung der Leistungsmotivation geboten haben und mithin entscheidend den wirtschaftlichen Aufschwung dieser Nationen bewirkt hätten. Eine Fülle von Untersuchungen seiner Forschungsgruppe soll die These belegen, daß wirtschaftliches Wachstum im wesentlichen zurückgeführt werden kann auf das Leistungsmotiv in der Bevölkerung. Eine Schlüsselstellung nehmen in diesem Erklärungszusammenhang die Unternehmer ein, deren Rollenverhalten, sofern es optimal verläuft, in entscheidenden Zügen das Verhalten hochleistungsmotivierter Individuen widerspiegelt. Mit anderen Worten: Das Rollenverhalten des "tüchtigen" Unternehmers, der nach McClelland eine entscheidende Stellung im Aufbau der Wirtschaft

Siehe Weber, M.: Die protestantische Ethik I. Hrsg. von Winkelmann, J. München und Hamburg 1969, S. 167 f.: "Das sittlich Verwerfliche ist nämlich das Ausruhen auf dem Besitz. Der Genuß des Reichtums mit der Konsequenz von Müßigkeit und Fleischeslust, vor allem der Ablenkung von dem Streben nach heiligem Leben. Und nur, weil der Besitz die Gefahr des Ausruhens mit sich bringt, ist er bedenklich. Denn die 'ewige Ruhe im Heiligen' liegt im Jenseits, auf Erden aber muß der Mensch um seines Gnadenstandes sicher zu werden, 'wirken die Werke dessen, der ihn gesandt hat solange es Tag ist'. Nicht Muße und Genuß, sondern nur Handeln dient nach dem unzweideutig geoffenbarten Willen Gottes zur Mehrung seines Ruhms. Zeitvergeudung ist also die erste und prinzipiell schwerste aller Sünden. Die Zeitspanne des Lebens ist unendlich kurz und kostbar, um die eigene Berufung 'festzumachen'. Zeitverlust durch Geselligkeit, faules Gerede, Luxus, selbst durch mehr als der Gesundheit nötigen Schlaf... ist sittlich absolut verwerflich."

McClelland, D. C.: Die Leistungsgesellschaft. Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung. Stuttgart und Berlin 1966.

innehat, weist eben jene Verhaltenszüge auf, die den Hochleistungsmotivierten charakterisieren: Leistung primär um
der Leistung willen, realistische Risikoübernahme, langfristige Zeitperspektiven, Wettbewerbssinn usw. McClelland geht bei
seinen Überlegungen davon aus, daß die elterlichen Werthaltungen in bezug auf Leistung, Erfolg und Bewährung im Diesseits
zur Ausprägung einer hohen Leistungsmotivation der Nachfolgegeneration geeignet sind.

Dieses Erklärungsmodell von McClelland ist nicht unwidersprochen geblieben, sowohl von psychologischer Seite aus 1 als auch aus kritisch gesellschaftstheoretischer Sicht. So wurde eingewandt, daß hier naiv psychologisierend gesellschaftliche Entwicklungen durch Motivation erklärt würden, während die Begründung für gesellschaftliche Veränderung vielmehr im Bereich von Gesellschaftstheorie geleistet werden müßte. Leistungsmotivation sei zu verstehen als Ausfluß von Lebensbedingungen, die durch den kapitalistischen Produktionsprozeß geprägt zu einem leistungsorientierten Konkurrenzkampf zwingen².

Fortsetzung der Fußnote auf der folgenden Seite.

Siehe Eisenstadt, S. N.: "The Need for Achievement". In: Economic Development and Cultural Change, Bd. 11 (1963), S. 420-431; zitiert nach Seyfarth, C.: Zur Logik der Leistungsgesellschaft. Grundlagen der Kritik der gesellschaftlichen Geltung von Leistung. München (Diss.) 1969, S. 203.

Siehe hierzu unter anderem Wulf, E.: "Grundlagen transkultureller Psychiatrie". In: Das Argument, Bd. 50 (1969), S. 227-260. Wulf schreibt:

[&]quot;Die bürgerliche Ideologie definiert dem Kapitalismus angepaßte Ich-Leistungen als individuelle Selbstverwirklichung. Diese wird zugleich als Versprechen und als Anspruch angetragen. Der Einlösung dieses Versprechens, dem Genügen des Anspruchs, stellen sich aber Schwierigkeiten entgegen. Selbstverwirklichung im Sinne der Befriedigung der eigenen Bedürfnisse und der Ausschöpfung der eigenen Fähigkeit ist im Kapitalismus nur einem Teil der Menschen, auch diesem nur partiell und auf Kosten anderer möglich. Die Menschen, d.h. die Bürger, sind gezwungen, sich die Selbstverwirklichung gegenseitig streitig zu machen; sie müssen miteinander konkurrieren, um tatsächlich in ihren Genuß zu kommen. In den Anfängen des Kapitalismus war diese Notwendigkeit möglicherweise vom Stand der verfügbaren Produktivkräfte bestimmt. Wo schon nicht jeder zum Zuge kommen konnte, sollten die

Diese Auffassung kritisiert die bestehende Gesellschaftsordnung als inhuman und das von ihr propagierte Leistungsprinzip als ideologische Verschleierung von Herrschaftsverhältnissen¹. Mit dieser Kritik wollen wir uns noch etwas
ausführlicher beschäftigen.

Fortsetzung der Fußnote von der vorherigen Seite

Gesetze der Konkurrenz wenigstens einen Wettstreit reglementieren, bei dem den Besten und Fähigsten die größten Erfolgschancen eingeräumt wurden. Sie sollten sich gemäß der bürgerlichen Ideologie, die Mittel zur Selbstverwirklichung in der Konkurrenz erwerben. ... Mittel zur Selbstverwirklichung wurden ... die Aneignung vom Besitz und die dazu nötig werdende Erringung von Macht. Beides, oft eng miteinander verbunden, versprach Genuß und Muße, aber auch die Wahl einer selbstbestimmten, kreativen Tätigkeit. Individuelle Selbstverwirklichung setzte also die Aneignung und Festhaltung von eigenem, "privaten" Besitz voraus. Dieser Besitz blieb allerdings dem Zugriff des Konkurrenten offen; es galt ihn abzuschirmen und zu verteidigen: ihn exklusiv zu gestalten. Zugleich erzwang die Konkurrenz die ständige Fortsetzung der Akkumulation von Besitz. Das beschnitt die Möglichkeiten, den erworbenen Besitz zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse einzusetzen, die über den Akt der Akkumulation selbst hinausgehen, z.B. zum Genuß oder zur Finanzierung kreativer Tätigkeiten. Besonders die Ärmeren, der kleine Mittelstand, waren gezwungen, ihre "Selbstverwirklichung" auf den Akt privatisierender, exkludierender Aneignung selbst zu beschränken ... Erst von einer bestimmten Größenordnung des Vermögens an fiel genug auch für 'Vergnügen' und 'Hobbys' ab. Bei den Mittelklassen ist der ideologische Charakter des Anspruches auf Selbstverwirklichung deshalb auch besonders aufdringlich, weil die soziale Wirklichkeit in einem so grellen Kontrast zum ursprünglichen Glücksversprechen steht. So wird "Selfrealization" zum Beispiel beim amerikanischen Mittelstand zu einem projektiven Zwangsritual: wenn man sich selbst - im Sinne der versprochenen individuellen Selbstverwirklichung schon nicht haben kann, so muß man wenigstens zu möglichst viel Besitz mit seinen Statussymbolen kommen, der einem selbst und nur einem selbst gehört sowie - nach Möglichkeit denjenigen des Nachbarn an Glanz übertrifft. So wird der finanzielle Erfolg zum nahezu alleinigen Maßstab für den 'Wert' der Person und der erfolgreiche Geschäftsmann zum Ich-Ideal ..."

Offe: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, a.a.O.

In der bürgerlichen Gesellschaft werden Herrschaft und Gewinnanspruch durch die Leistung und das Risiko, das der Unternehmer trägt, gerechtfertigt. Leistung gilt als Voraussetzung für den Erwerb von Besitz. Dieser wiederum gilt als grundlegende Bedingung bürgerlicher Selbstverwirklichung¹. Hinter der Akzeptierung von Leistung als dem einzig legitimen Maßstab der Zuteilung von Gratifikationen und der Ausübung von Herrschaft zeichnet sich, soziologisch gesehen, ein Modell der Rechtfertigung und Interpretation gesellschaftlicher Realität ab: das Modell der "Leistungsgesellschaft".

Mehrere Gründe scheinen die Interpretation der bestehenden Gesellschaftsordnung als Leistungsgesellschaft zu rechtfertigen:

- 1. Diese Gesellschaft ist eine Leistungsgesellschaft, weil sie im Vergleich zu anderen Gesellschaften historisch und regional gesehen eine außerordentlich hohe Produktivität des technologisch-ökonomischen Apparates erreicht hat. Sie ist dem Stand ihrer Produktivkräfte nach eine "fortgeschrittene Industriegesellschaft", die die Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens in überreichem Maße sicherstellen könnte². Sie ist eine "Überflußgesellschaft", die selbst im Rahmen der gegenwärtigen Produktionsverhältnisse ihre Produktivkräfte noch nicht einmal voll entfaltet hat. Sie ist als Leistungsgesellschaft zu charakterisieren, weil steigende Wachstumsraten zum Charakteristikum und Imperativ des Systems der gesellschaftlichen Reproduktion geworden sind.
- 2. Diese Gesellschaft ist eine Leistungsgesellschaft, weil steigende Leistung zum Wert aller Werte geworden ist. Unter dem Deckmantel einer scheinbar durch Pluralität gekennzeichneten Gesellschaftsordnung hat die Beschwörung von Leistung als dem Maßstab aller Dinge zum Wertmonismus geführt. Diese öffentliche, nicht hinterfragte Geltung von

¹ Wulf: "Grundlagen ..., a.a.O.

² Galbraith: Die moderne Industriegesellschaft, a.a.O.

- Leistung als einer quasi-religiösen Wertorientierung ist Voraussetzung für das Funktionieren des "Leistungsprinzips".
- 3. Diese Gesellschaft heißt Leistungsgesellschaft, weil sie das "Leistungsprinzip" akzeptiert, welches behauptet, daß einer bestimmten, individuell erbrachten wirtschaftlichen Leistung eine genau kalkulierte Gegenleistung entsprechen soll: Gratifikationen (Geld, Status, Einfluß) entsprechen angeblich genau der im Produktionsprozeß erbrachten individuellen Leistung.

Unter der Zielvorstellung einer humaneren Industriegesellschaft ist sowohl an der Überbewertung von Leistung las auch der Kennzeichnung der vorliegenden Gesellschaftsordnung als Leistungsgesellschaft Kritik geäußert worden. Diese Kritik läßt sich gruppieren in Standpunkte, die Leistungsprinzip und Leistungsgesellschaft im Grunde bejahen, in einigen Punkten aber kritisieren und in solche, die beides als ideologisch und inhuman ablehnen.

Zur ersten Kategorie von Kritik ist die Auffassung zu zählen, daß hoher Leistungsdruck zu Dysfunktionalitäten im Beschäftigungssystem führe (Stress-Folgen etwa bei Managern, sozialmedizinische Indikationen bei den Beschäftigten in unteren Positionen), aber auch, daß eine eher ungenügende Anwendung des Leistungsprinzips zu Ungerechtigkeiten bei der Verteilung des gesellschaftlich erarbeiteten Reichtums führe.

Radikalere Kritiken des Leistungsprinzips besagen dagegen, daß es Ungleichheit wirksam kaschiert: daß seine egalitäre Prämisse unter den bestehenden gesellschaftlichen Bedingungen gar nicht einlösbar sei, weil die theoretische Forderung nach dem leistungsorientierten freien Konkurrenzkampf der Kräfte durch schichtspezifische Unterprivilegierungen in der Sozialisation

de Jouvenel, B.: Jenseits der Leistungsgesellschaft. Freiburg i. Br. 1971.

sowie im gesellschaftlichen System der Arbeit vorentschieden würde. Dieser Kritikansatz geht einher mit einer ebenso radikalen Kritik der Leistungsmotivation als der Motivation, die zu individualistischem, anpasserischem Karriereverhalten führt und durch Konkurrenzorientierung die Arbeitswelt noch stärker enthumanisiert.

Obwohl die Kritik des Leistungsprinzips als einer Ideologie, die ein Mittel der kollektiven Rationalisierung von Ungerechtigkeit darstellt, schwerlich von der Hand zu weisen ist¹, meinen wir doch, daß sie in ihrer Pauschalübertragung auf das Leistungsmotivationskonzept fragwürdig ist. Es stellt sich die Frage, ob die am Leistungsprinzip geäußerte Kritik zugleich das gesamte Konzept der Leistungsmotivation betrifft oder ob dieses differente Komponenten aufweist, die in unterschiedlicher Weise, einerseits in der Herrschaftsverhältnisse stabilisierenden Weise wirken, andererseits für die Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur und mit überflüssiger Herrschaft eine unabdingbare Voraussetzung darstellen.

Wir haben bereits diskutiert, daß es sehr verschiedene Formen von Leistungsmotivation mit verschiedenen Komponenten gibt. Sie sind einerseits verwandt mit dem Konkurrenzstreben und dem Ehrgeiz. Diese Komponente unterliegt voll der geschilderten Kritik am Leistungsprinzip. Andererseits ist Leistungsmotivation verwandt mit dem Streben nach sachlicher Kompetenz, Problemlösung, nach Gestaltung und schöpferischer Tätigkeit. Insofern steht sie in positiver Beziehung zur Entfaltung kreativer Persönlichkeitsaspekte.

Vgl. hierzu die Stellungnahmen politisch so unterschiedlicher Kritiker wie Offe: Leistungsprinzip ..., a.a.O. - Hack, L.:
"Was heißt schon Leistungsgesellschaft?".In: neue kritik, Bd. 7
(1966), H. 35, S. 23-32. - Hentig, H.v.: Systemzwang und Selbstbestimmung. Stuttgart 1968. - Lempert, W.: "Überlegungen zur Revision der Leistungskontrolle in der Berufserziehung". In:
Die deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 67 (1971), H. 10,
S. 758-789. - Franzke, R.: "Ist unsere Gesellschaft eine Leistungsgesellschaft?". In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 67
(1971), H. 10, S. 738-758. - Heid, H.: "Das Leistungsprinzip - strategischer Faktor gesellschafts- und bildungspolitischer Konzeptionen". In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 69
(1973), H. 12, S. 890-912.

Fassen wir die bisher geführte Diskussion kurz zusammen: Im Rahmen des forschungsleitenden Interesses, die Bedingungen individueller und gesellschaftlicher Art, die einer Humanisierung der Industriegesellschaft hinderlich bzw. förderlich sind, zu untersuchen, sehen wir den Fortschritt, den eine psychologische Untersuchung in dieser Richtung liefern kann, darin, die funktionalen Zusammenhänge zwischen Komponenten der Leistungsmotivation und langfristigem beruflichen Verhalten aufzuzeigen und empirisch zu belegen. Leistungsmotivation als vieldimensionale Verinnerlichung sozio-kultureller Wertstandards kann sowohl zur subjektiven Barriere gegen Selbstbestimmung werden als auch Bedingungen zur Selbstverwirklichung enthalten. Es kommt darauf an, sie in ihren Komponenten näher zu bestimmen. Wenn es gelingt, sowohl subjektive Hindernisse als auch subjektive Voraussetzungen der Emanzipation und deren Bedingtheit aufzuzeigen, wird es leichter sein, Wege zur Beseitigung jener Hindernisse und zur Verstärkung dieser Voraussetzungen zu finden.

1.3 Ein alternativer Ansatz

1.3.1 Unterscheidung von intrinsischer und extrinsischer Leistungsmotivation

Die Diskussion der bestehenden Ansätze der Leistungsmotivationsforschung hat gezeigt, daß von einem einheitlichen Leistungsmotivationskonzept nicht ausgegangen werden kann. Eine Reihe von Differenzierungen legt vielmehr nahe, nicht mehr von Leistungsmotivation allgemein zu reden. Die wichtigste Differenzierung erscheint uns hierbei die Unterteilung in intrinsische und extrinsische Leistungsmotivation zu sein. Mit intrinsischer Leistungsmotivation ist das Bestreben gemeint, die gestellten Aufgaben optimal zu lösen, und zwar unabhängig von den möglichen Gratifikationen und Sanktionen, die nach Bewältigung der Aufgabe von anderen Personen ausgehen könnten. Optimal

bezieht sich hier auf die Zweck-Mittel-Relation, die sich aus der Struktur der Aufgabe und ihren möglichen Lösungen ergibt. Die extrinsische Leistungsmotivation orientiert sich hingegen ausschließlich an den positiven oder negativen Folgen, die mit der Erledigung einer Aufgabe verbunden sind. Im folgenden sei auf die getroffene Unterscheidung näher eingegangen. Sie wird plausibler, wenn man einen Blick auf die Entwicklung der Motivationstheorien wirft.

Eine geläufige Annahme älterer Motivationstheorien ist, daß Personen nur dann aktiv werden, wenn sie sich in einer Mangelsituation befinden, die in Form von Bedürfnissen erlebnisrelevant wird. Die Befriedigung eines Bedürfnisses bedeutet nach dieser Auffassung stets die Wiederherstellung eines meist physiologisch interpretierten – Gleichgewichtszustandes (homöosthatische Bedürfnisse). Dieser Ansatz fügte sich gut in die lerntheoretischen "stimulus-response"-Konzeptionen, wobei die Reduktion von (Trieb-)Spannungen und damit verbundenen Ungleichgewichtszuständen nicht nur als das eigentliche Movens des Handelns angesehen wurde, sondern gleichzeitig die wichtigste Form der Bekräftigung bestimmter Verhaltensweisen darstellte.

Neben dieser Auffassung des auf Reize und/oder Triebspannung reagierenden Organismus gab es bereits früh die Ansicht, daß der Organismus als solcher aktiv ist und spontan agieren kann¹. Erst in jüngerer Zeit ist dieser

Ansatz wieder stärker beachtet worden und hat durch eine Reihe von Arbeiten empirische Unterstützung gefunden². Forschungen

Lincoln 1956, S. 42-87.

Bühler, K.: Abriß der geistigen Entwicklung des Kindes. Leipzig 1919.

Murphy, G.: Personality: A Biosocial Approach to Origins and Structure. New York (Harper) 1947.
Hunt, J. McV.: "Intrinsic Motivation and Its Role in Psychological Development". In: Levine, D. (Hrsg.): Nebraska Symposion on Motivation. Lincoln 1965, S. 189-282.
Koch, S.: "Behavior as 'Intrinsically' Regulated: Work Notes Towards a Pre-theory of Phenomena Called 'Motivational'".
In: Jones, M.R. (Hrsg.): Nebraska Symposion on Motivation.

dieser Autoren legen nahe, daß Aktivität, Tätigkeit an sich und die Auseinandersetzung mit den Gegebenheiten der Umwelt in sich als befriedigend erlebt werden. Generell spricht vieles für die Annahme, daß die Verarbeitung von Informationen aktivierend auf den Organismus wirkt, dies besonders, wenn die Begegnung mit der Umwelt über das Vertraute hinausgeht. Anscheinend ist damit ein bestimmtes Maß an Spannung und Erregung verbunden, das als positiv erlebt wird. Der bedürfnisfreie Organismus ist nicht inaktiv, sondern von sich aus auf eine Erkundung der Umwelt angelegt. Die Funktionen des Organismus drängen von sich aus auf Betätigung, wobei diese Betätigung als solche als befriedigend erlebt wird. Bühler belegte dieses Phänomen bereits 1919 mit dem Namen "Funktionslust, ähnliche Gedanken finden sich in den Arbeiten von Piaget zur Entwicklung der Intelligenzfunktionen 1. Die ausführlichsten Arbeiten zu diesem Thema stammen von Berlyne, der unter dem Stichwort des "Explorationstriebes" diesem motivationstheoretischen Ansatz zum Durchbruch verhalf. Im Umkreis dieser Arbeiten ist auch der Ansatz von White 3 zu sehen, der für exploratives, experimentellen Charakter tragendes Verhalten den Ausdruck "effectance-motivation" (Wirksamkeitsmotivation) gebraucht. All diesen Motivationsformen ist gemeinsam, daß die daraus resultierenden Handlungen nicht instrumentell, nicht auf die Erlangung eines handlungsexternen Zieles ausgerichtet sind, sondern daß die Befriedigung offenbar im Ausführen der Handlung selbst liegt. In einem zusammenfassenden Artikel zu diesem Thema führte Hunt⁴ für diese zweckfreie Motivation den Ausdruck"intrinsic-motivation" ein, womit er diese von der zweckgerichteten Motivation, der extrinsischen Motivation trennt. Extrinsiche Motivierungen

Piaget, J.: Psychologie der Intelligenz. Zürich 1947.

Berlyne, D.E.: Conflict, Arousal, and Curiosity. New York 1960.

White, R.W.: Motivation Reconsidered: the Concept of Competence. Psychological Review, Bd. 66 (1959), S. 297-333. White führt aus: "Effectance motivation must be conceived to involve satisfaction - a feeling of efficacy - in transactions in which behavior has an exploratory, varying, experimental character, the behavior leeds the organism to find out how the environment can be changed and what consequences flow from these changes."

⁴ Hunt: "Intrinsic Motivation...", a.a.o.

werden dann angenommen, wenn die Leistung instrumentell ist für die Erzielung der an das Leistungsergebnis gebundenen Gratifikationen.

Die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation hat besonders in der pädagogischen Psychologie Anhänger gefunden. Speziell in der neueren Lernforschung wird zwischen autonomer, in der Sache liegender (intrinsischer) und heteronomer, sachfremder (extrinsischer) Motivation unterschieden. Heckhausen schlüsselt in einer differenzierteren Aufzählung der Bedingungsvariablen der Lernmotivation die intrinsische und extrinsische Komponente weiter auf¹.

Die intrinsische Motivation läßt sich - einfacher ausgedrückt - also charakterisieren als Interesse an der Aufgabe selbst, als das aktive Verlangen, die Aufgabe aus Interesse an der Sache zu bewältigen; die extrinsische Motivation als Hoffnung auf Belohnung oder andere positive Folgen bei Erfüllung der Leistungsforderung oder auch Furcht vor Bestrafung bei Nichterfüllung der Leistungsforderung.

Die intrinsische Motivation zur Leistung kommt dem Leistungsmotiv im engeren Sinne, wie es mittels des TAT-Verfahrens erhoben wird, nahe, da dieses gekennzeichnet worden ist als Streben nach Erfüllung individueller Gütemaßstäbe. Werden nur sachbezogene Gütemaßstäbe und der Wetteifer mit der eigenen früheren Leistung bedeutsam, so entspricht die TAT-Leistungsmotivation unserem Konzept der intrinsischen Motivierung. Je mehr interindividueller Wettstreit im Spiel ist, je stärker also die Gütemaßstäbe sich aus dem sozialen Vergleich herleiten,

Heckhausen, A.: "Förderung der Lernmotivierung und der intellektuellen Tüchtigkeiten". In: Roth, H. (Hrsg.): Begabung und Lernen. Stuttgart 1969. Zur intrinsischen Komponente der Leistungsmotivation rechnet Heckhausen das überdauernde Leistungsmotiv, spezielle Werteinstellungen gegenüber den verschiedenen Lehrstoffen, die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit, das in der Lernsituation gestellte Leistungsziel zu erreichen, sowie den Anreiz der gegebenen Aufgaben. Extrinsische Komponenten der Lernmotivation ergeben sich weitgehend aus den sozialen Gegebenheiten der Unterrichtssituation. Beispiele für Komponenten dieser Art sind das Bedürfnis nach Identifikation mit der Lehrperson, das Bedürfnis nach Zustimmung, das Bedürfnis nach Geltung und Anerkennung, das Bedürfnis nach Strafvermeidung u.a..

umso mehr werden externe Ziele wie Selbstdarstellung durch Leistung, Ansehen, Geltung und Ehrgeiz zum eigentlichen Motiv der Leistung, und wir haben damit den Fall der extrinsischen Motivierung vorliegen. Es ist anzunehmen, daß beide Komponenten meist vermischt auftreten, wobei aber individuelle Unterschiede derart gedacht werden können, daß manche Personen mehr intrinsich, andere mehr extrinsisch motiviert sind. Die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivierung hat auch für die Arbeitsmotivation eine wichtige Rolle gespielt. So geht die klassische Unternehmertheorie über die Motivierung von Arbeitskräften, dem Utilitätsprinzip der Wirtschaftswissenschaften folgend, vom rational-ökonomischen Menschen (economic-man) aus. Es wird angenommen, daß die Motivation der Arbeitenden unmittelbar abhängig ist von den an die Leistungserbringung geknüpften Belohnungen wie Gehalt, Sozialleistungen, Prestige etc. Es wird davon ausgegangen, daß mit steigenden Belohnungen auch die Einsatzbereitschaft des Arbeitenden zunimmt. Zweifellos hat dieses Motivationsprinzip seine partielle Gültigkeit, wenn dabei auch verkürzend unterstellt wird, es gäbe für die Arbeitsmotivation ausschließlich extrinsische Motivierungen. Dieser Ansatz findet sich auch noch in neueren Untersuchungen, wo er unter dem Stichwort "incentive theory" oder Gleichgewichtstheorie auftaucht². Speziell die Untersuchungen von Hackman und Porter belegen die These, daß der Arbeitseinsatz in deutlich positiver Beziehung zu den durch das Arbeitsverhalten erzielten Belohnungen steht. Jedoch kommen weitere Variablen, wie Selbstvertrauen, leistungsbezogenes Selbstkonzept, die Wahrnehmung der eigenen Tüchtigkeit (concept of competence) komplizierend hinzu. Die Bedeutung anderer extrinsischer Motive, die sich aus der sozialen Situation des

¹ Korman, A. K.: Industrial and Organizational Psychology. New Jersey 1971, S. 47.

Lawler, E.: "Equity Theory as a Predictor of Productivity and Work Quality". In: Psychological Bulletin, Bd. 70 (1968), S. 596-610.

Hackman, J. R., und Porter, L.: "Expectancy Theory Predictions of Work Effectiveness". In: Organizational Behavior and Human Performance, Bd. 3 (1968), S. 417-426.

Arbeitenden ergeben, wurde in exemplarischer Weise von Roethlisberger und ${\sf Dickson}^1$ in den Hawthorne-Experimenten nachgewiesen.

Eine explizite Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Faktoren der Arbeitsmotivation ist im Gefolge der Kontroverse über die Untersuchungen von Herzberg 2 entwickelt worden. Er geht in seinen Untersuchungen speziell auf die motivationalen Wirkungen des Arbeitsinhaltes ein und unterscheidet diese von denen des Arbeitsumfeldes. Der Faktorengruppe des Arbeitsinhaltes kommen danach intrinsische Wirkungen, der Faktorengruppe des Arbeitsumfeldes Wirkungen in bezug auf die extrinsische Arbeitsmotivation zu. Wernimont 3 verweist darauf, daß bei einem Vergleich der intrinsischen und extrinsischen Faktoren der Arbeitsmotivation den intrinsischen Faktoren größere Bedeutung für das Arbeitsverhalten zukommt. Centers und Bugental untersuchten die unterschiedliche Wirksamkeit dieser beiden Faktorengruppen in verschiedenen Stichproben der arbeitenden Bevölkerungen und fanden heraus, daß Angehörige der Mittelschicht stärker intrinsisch motiviert sind als Angehörige der Unterschicht.

1.3.2 <u>Sozialisationsbedingungen intrinsischer und extrinsischer</u> Leistungsmotivation

Beide Motivierungen, sowohl die intrinsische wie die extrinsische, werden im Sozialisationsprozeß erworben, d.h., sie sind erlernt und damit modifizierbar. Theoretisch müssen je spezifische Sozialisationsbedingungen angenommen werden, wenn es zur Ausprägung der einen oder anderen Komponente kommen soll. Die

Roethlisberger, F.J., und Dickson, W.J.: Management and the Worker. Cambridge: Harvard University Press 1939.

Herzberg, F., Mausner, B., und Snyderman, B.: The Motivation to Work. New York: Wiley 1959.

Wernimont, P.F.: "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction". In: Journal of Applied Psychology, Jg. 50 (1966), H. 1, S. 41-50.

Centers, R., und Bugental, D.E.: "Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), S. 193-196.

Übertragung der Untersuchungsergebnisse hinsichtlich der Genese der per TAT erhobenen Leistungsmotivation auf die Genese der intrinsischen und extrinsischen Komponente sind aufgrund der vorgenannten Unterschiede und Überschneidungen nur spekulativ möglich¹.

Man kann annehmen, daß intrinsische Motivierungen dann entstehen, wenn dem Kind - sobald seine motorischen und kognitiven Funktionen ausreichend entwickelt sind - möglichst viel Gelegenheit zur eigenständigen Bewältigung altersadäquater Aufgaben gegeben wird. Liebevolle Belohnung von Leistungseifer und tatsächlichen Erfolgen sowie neutrale Reaktion bei Mißerfolg kennzeichnen das Erziehungsklima, das für die Ausbildung intrinsischer Leistungsmotivation vorteilhaft ist. Das ausschlaggebende Moment dabei ist, daß das Kind Gelingen oder Mißlingen der Leistungsbemühung auf die eigene Tüchtigkeit bzw. Untüchtigkeit zurückführt und damit die eigene Person als den Urheber der Leistungsresultate erlebt. Gelingt eine Aufgabe, so steigert sich das Selbstwertgefühl, mißlingt sie, wirkt sich das beeinträchtigend auf das leistungsthematische Selbstbild aus.

Eine Reihe von Untersuchungen² deutet darauf hin, daß die Genese der intrinsischen Leistungsmotivation von einem altersadäquaten Selbständigkeitstraining günstig beeinflußt wird. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen Selbständigkeitserziehung und der Ausprägung hoher intrinsischer Leistungsmotivation nicht generell gewährleistet³. Weitere Variablen wie soziale Schichtzugehörigkeit der Eltern, unterschiedliche Erziehungspraktiken im Hinblick auf die Geschlechterrollen und den Zeitpunkt, an dem die Selbständigkeitserziehung einsetzt, komplizieren den Zusammenhang.

Ein Überblick über die Genese der TAT-Leistungsmotivation gibt H. Heckhausen in seinem Artikel: "Einflüsse der Erziehung auf die Motivationsgenese." In: Herrmann, T. (Hrsg.): Erziehungsstile. Göttingen 1966, S. 131-169.

Winterbottom, M.R.: "The Relation of Need for Achievement to Learning Independece and Mastery." In: Atkinson, J.W. (Hrsg.): Motives in Fantasy, Action, and Society. Princeton, N.J.: Van Nostrand 1958, S. 453-578.

Keil, W., und Keil-Specht, H.: "Leistungsmotivation und Erziehungsstile: Eine Familienuntersuchung". In: Zeitschrift f. Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie. Bd. II (1970), H. 4, S. 241-256.

Erste Anzeichen der intrinsischen Leistungsmotivation sind nicht vor Ende des dritten Lebensjahres zu beobachten, wiewohl schon bei jüngeren Kindern starkes Engagement in bezug auf leistungsbezogene Spiele sowie Freude am Gelingen und Ärger über Fehlschläge festgestellt werden können¹.

Während jüngere Kinder zunächst auf den Ausgang ihrer Leistungsbemühungen stark emotional reagieren, zeigt sich bei schulfähigen Kindern bereits eine distanziertere Stellungnahme zum eigenen Leistungsverhalten.

Je älter das Kind wird, umso mehr dürfte das Leistungsverhalten von extrinsischen Belohnungen und leistungsthematischen Werthaltungen geprägt sein. Wenn Eltern auf hohen Leistungsforderungen beharren und gleichzeitig eine liebevolle Atmosphäre schaffen, so wird das Kind selbst ein hohes leistungsbezogenes Anspruchsniveau entwickeln. Leistung an sich wird zum Wert, der sich von der eigentlichen Handlung ablöst. Die Übertragung leistungsbezogener Werthaltungen bezieht sich häufig nicht nur auf die erfolgreiche Meisterung der Aufgabe selbst, sondern vor allem auf deren soziale Bewertung, auf das damit erzielte Ansehen, die Beachtung und Bewunderung durch die andern. Wir stoßen hier auf die Bedingungen der Genese der extrinsischen Komponente der Leistungsmotivation (vgl. auch Mannheim) 2. Sie sind vor allem in der ubiquitären Hochschätzung von Leistung und deren umgangssprachlichen Entsprechungen wie Erfolg, Ansehen, Gewinn etc. zu sehen, also im Leistungswertsystem der industriellen Gesellschaft begründet. Die Selbstdarstellung durch Leistung hat viele Formen, die vom Heranwachsenden mehr oder weniger bewußt wahrgenommen werden und Anreizcharakter gewinnen. Je mehr die erwachsenen Vorbilder ihre Selbstdefinition aus der Leistung,

Heckhausen, A.: "Einflüsse der Erziehung auf die Motivationsgenese", a.a.O.

Mannheim, K.: "Über das Wesen und die Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgsstrebens." In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 63 (1930), S. 449-512.

deren tatsächlichen oder vermeintlichen Indikatoren beziehen, umso stärker wird die Folgegeneration auf äußere Leistungsbeweise aus sein, d.h. extrinsisch motiviert sein.

Es ist deutlich geworden, daß sowohl Ziele als auch Methoden der Erziehung beide Komponenten der Leistungsmotivation beeinflussen: Frühe Selbständigkeitserfahrung, dosierte Entscheidungsfreiheit und liebevolle Belohnung von Erfolgen stärken die intrinsische Leistungsmotivation (hier lassen sich Parallelen zu den Entwicklungsbedingungen des explorativen und kreativen Verhaltens aufweisen)¹.

Leistungsbezogene Werthaltungen und positive Vorbilder von Tüchtigkeit begünstigen die Entwicklung der extrinsischen Komponente der Leistungsmotivation. Die erfolgreiche Meisterung der Berufs- und Lebensanforderungen im Sinne der bürgerlichen Leistungsideologie (Besitz, demonstrativer Konsum, soziales Prestige) gibt das Modell ab für die Übertragung extrinsischer Leistungsmotivation auf die Nachfolgegeneration.

1.3.3 <u>Schichtenspezifische Differenzen der Ausprägung</u> von Leistungsmotivation

Faßt man extrinsische Leistungsmotivation verkürzt auf als Hoffnung auf äußere Belohnung bzw. Furcht vor Bestrafung, so wird klar, daß es keine einheitlichen Bedingungen für die Genese der extrinsischen Leistungsmotivation geben kann. Was jeweils als Belohnung erlebt wird, unterliegt der sozial-kulturellen Definition. Welche Objektbereiche oder Umwelt-ausschnitte als Belohnungen Anreizcharakter erlangen, variiert auch innerhalb einer Kultur, schichtenspezifische Besetzungen bestimmter Klassen von Belohnungen sind hier ebenso bedeutsam wie berufliche Subgruppen, Geschlechtsrollen und andere Faktoren der sozialen Normgebung.

Vgl. Drevdahl, J. E.: "Some developmental and environmental factors in creativity". In: Taylor, C. W. (Ed.): Widening Horizons in Creativity. New York: J. Wiley & Sons 1964, S. 170-186. - Anderson, H. H.: "Creativity as personality development". In: Anderson, H. H. (Ed.): Creativity and its Cultivation. New York: Harper & Brothers Publishers 1959, S. 119-141. - Arnold, J. E.: "Education for innovation". In: Parnes, S. J., and Harding, H. F. (Eds.): A Source Book for Creative Thinking. New York: Charles Scribner's Sons 1962, S. 127-138.

Aus der Tatsache, daß Erziehungsstile und-methoden in den sozialökonomisch definierten Bevölkerungsschichten variieren, ist ableitbar, daß auch die Ausprägung sowohl der intrinsischen wie der extrinsischen Leistungsmotivation schichtspezifisch verteilt ist. Die auf Selbständigkeit, innengelenkte Verhaltenskontrolle und intellektuelle Tüchtigkeit ausgerichtete Erziehung der Mittelschicht wirkt sich demnach fördernd auf die Entstehung der intrinsischen Leistungsmotivation aus. Jedoch herrschen auch für die Ausbildung extrinsischer Leistungsmotivation in der Mittelschicht günstigere Bedingungen als in der Unterschicht. Die Leistungsideale beider Schichten, die wiederum eng verbunden sind mit allgemeinen Lebens- und Wertorientierungen, bilden unterschiedliche Voraussetzungen für die Ausprägung der beiden Motivationskomponenten

Rosen² stellt in einer empirischen Untersuchung über soziale Schichtung und die Ausprägung von Leistungsmotivation (TAT) und leistungsbezogenen Werthaltungen fest, daß die Mittelschicht stärker leistungsorientiert ist. Hervorzuheben ist, daß die leistungsbezogenen Werthaltungen, die per Fragebogen erfaßt wurden und vermutlich mehr die extrinsische Komponente der Leistungsmotivation repräsentieren, in der Mittelschicht fast dreimal so stark vertreten waren wie in der Unterschicht. Daran wird deutlich, daß die Übersetzung des Leistungsimperativs der industriellen Gesellschaft in Motivationsstrukturen ihrer Mitglieder besonders dort gelingt, wo äußere Gratifikationen, Ansehen und Erfolg die größte Rolle spielen. Angehörige der Mittelschicht sind der Ansicht, daß hartes Arbeiten langfristige Planung und entsprechender Verzicht auf kurzfristige Bedürfnisbefriedigungen eine Person in die Lage versetzen, ihre Umwelt so zu manipulieren, daß letztlich der "Erfolg", d.h. die soziale und finanzielle Situationsverbesserung möglich ist. 3

Katz, F. M.: "The Meaning of Success: Some Differences in Value Systems of Social Classes". In: The Journal of Social Psychology, Bd. 62 (1964), S. 141-148.

Rosen, B. C.: "The Achievement Syndrom: A Psychocultural Dimension of Social Stratification". In: American Sociologial Cal Review, Bd. 21 (1956), S. 203-211.

Vontobel, J.: "Sozio-kulturelle Determinanten der Leistungsmotivation." In: Psychologie, Bd. 27 (1968) H. 3/4, S. 262-275.

In soziologischen Studien wird ein leistungs- und wettbewerbsorientierter Typus vorgestellt, der ebenfalls als Produkt
der sozialen Mittelschicht verstanden werden kann und dessen
Motivationsstruktur stark von extrinsischen Leistungsmotivierungen
geprägt ist. Typisch sind die Orientierungen dieser Gruppe an
leistungsrelevanten Normen und Werten, starke Aufstiegshoffnungen
und eine an Statussymbole geknüpfte Arbeitsmotivation. Die
Verwandtschaft der extrinsischen Leistungsmotivation zu bestimmten
Gruppen der arbeitenden Bevölkerung ist in den Studien von
Jaeggi und Wiedemann zum Bewußtsein der Angestellten klar
herausgearbeitet.

1.3.4 Flankierende Konzepte

Da das Leistungsmotivationskonzept sowohl in Bezug auf die Handlungsziele als auch hinsichtlich der Definition der angewendeten Gütemaßstäbe stark vom sozialen Kontext her bestimmt ist, hängt es von vornherein eng mit einer Vielzahl anderer Konzepte zusammen, die Aspekte des Sozialverhaltens berühren.

Dies sind vor allem:

- leistungsbezogenes Selbstkonzept
- Eigenmachterleben
- sozialer Führungsanspruch sowie
- rigide Pflichtauffassung.

Beziehungen gibt es aber auch zum personspezifischen Zeiterleben sowie zu Initiative, Ausdauer und Bereitschaft zum
Aufschub von Gratifikationen. Wir wollen alle diese Konzepte
als flankierende Konzepte der Leistungsmotivation ansehen.
Hier sollen nur die vier zuerst genannten Konzepte kurz
diskutiert werden, weil wir sie auch empirisch untersucht
haben.

Vgl. zum Beispiel Bahrdt, H.P.: Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten. Stuttgart 1958. Bes. Kapitel III.

Jaeggi, U., und Wiedemann, H.: Der Angestellte in der Industriegesellschaft. Stuttgart 1966.

Heckhausen, H.: "Leistungsmotivation", a.a.O.

Das Selbstkonzept ist ein Konstrukt von erheblicher Bedeutung für das Leistungsverhalten, insofern als es ein dominantes Einstellungssyndrom des Handelnden in allen Verhaltensbereichen, besonders aber in Hinsicht auf das Leistungsverhalten ist. Deshalb wird auch von dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" gesprochen. Eine solche Auffassung wird von Autoren wie McClelland¹, Vroom² und Lecky³ vertreten. Lecky formuliert dies so weitgehend: "that people seek out events which confirm their conceptions of themselves and seek to avoid events which are inconsistent with their conceptions of themselves". Ebenso weist eine empirische Untersuchung von Kassarjian4 auf den Zusammenhang von Selbstwertgefühl und Leistungsresultaten hin. Kassarjian unterscheidet soziale und personengebundene Dimensionen von Erfolg und Mißerfolg. Bei Eintreten von Mißerfolgserlebnissen auf beiden Dimensionen sind Anzeichen für ein negatives Selbstwertgefühl und Anschlußschwierigkeiten sozialer Art festzustellen.

Mit Selbst oder Selbstkonzept ist hier das Gesamt aller Einstellungen (set of attitudes) einer Person zu sich selbst gemeint 5,6. Dieses Gesamt von Selbstbeurteilungen entsteht in sozialer Interaktion mit anderen. Das Individuum lernt sich mit den Augen der jeweils anderen sehen. In den diversen Rollen, die es durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen der Sozialstruktur zu spielen hat, entwickelt es unterschiedliche Identifikationen mit den Bezugsgruppen. Die so hergestellten Gruppen- bzw. Rollenidentitäten konstituieren einen Teil des Selbstkonzepts.

Hypothesen über den Zusammenhang zwischen "leistungsbezogenem Selbstkonzept" und Leistungsverhalten hat am deutlichsten

McClelland, D.C.: "Toward a Theory of Motiv Aquisition". In: American Psychologist, Bd. 20 (1965), S. 321-333.

² Vroom, V.H.: Work and Motivation. New York: Wiley 1967.

Lecky, P.: Self-Consistency: A Theory of Personality. New York: Island 1945.

Kassarjian, H. H.: "Success, Failure, and Personality". In: Psychological Reports, Bd. 13 (1963), S. 567-574.

Wir verzichten an dieser Stelle auf eine ausführliche Diskussion des "self-concepts", auch der grundlegenden Unterscheidung zwischen "self as an agent" und "self as an object". Selbst-konzept ist in diesem Zusammenhang immer in dem zweiten Sinne gemeint.

Wylie, R.C.: "The Present Status of Self Theory." In: Borgatta, E.F., und Lambert, W.: Handbook of Personality Theory and

Korman herausgearbeitet. Die von ihm aufgestellten und weitgehend empirisch untermauerten Hypothesen über Arbeits- und Leistungs- verhalten besagen, daß Individuen ihnen gestellte Aufgaben so angehen, wie sie meinen, daß sie ihrem Selbstbild entsprechend in dieser Situation angegangen werden müßten und daß ihnen auch solche Aufgaben am meisten Spaß machen, die mit diesem Selbstbild übereinstimmen¹.

Als ein weiteres, der Leistungsmotivation verwandtes Konzept muß die Variable "internal-external control of reinforcement" angesehen werden, auf die wir uns in Anlehnung an die phänomenologischen Analysen von Lersch unter der Bezeichnung "Eigen-machterleben" beziehen². Es steht sowohl theoretisch als auch empirisch überprüfbar in Zusammenhang mit der Leistungsmotivation^{3,4,5}. Anspruchsniveau, die Einstellungen zu Erfolg und Mißerfolg sowie die Beurteilung der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten, hängen unmittelbar zusammen und tragen zur Selbstdefinition bei. Zu ihr gehört das Gefühl der eigenen Macht oder Ohnmacht und das Erlebnis der Selbstverantwortlichkeit⁶.

"Internal-external control of reinforcement" ist ein von Rotter im Anschluß an lerntheoretische Überlegungen entwickeltes Konzept und besagt, daß sich Personen hinsichtlich ihrer Einschätzung, inwieweit sie selbst oder aber äußere Umstände ihr Leben beeinflussen, unterscheiden. Insofern hat dieses

Korman, A.K.: "Toward a Hypothesis of Work Behavior". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 54 (1970), H. 1, S. 31-41.

Lersch, P.: Aufbau der Person. München 1956, S. 280 ff.

Weiner, B., und Kukla, A.: "An Attributional Analysis of Achievement Motivation". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 15 (1970), H. 1, S. 1-20.

Rotter, J.B., Seeman, M., und Liverant, S.: "Internal Versus External Control of Reinforcement: A Major Variable in Behavior Theory". In: Washburne, N.F. (Hrsg.): Decisions, Values, and Groups, Bd. 2. London: Pergamon Press 1962, S. 473-516.

Lefcourt, H.M.: "Internal Versus External Control of Reinforce- ment: A Review". In: Psychological Bulletin, Bd. 65 (1966), S. 206-220.

Meyer, W.-U.: "Anspruchsniveau und erlebte Selbstverantwortlichkeit für Erfolg und Mißerfolg". In: Psychologische Beiträge, Bd. 11 (1969), H. 3, S. 328-348.

Konzept auch Verwandtschaft zu fatalistischen Einstellungen und damit zum Autoritarismussyndrom.

Personen mit hohem Eigenmachtgefühl beziehungsweise hoher erlebter Selbstverantwortlichkeit unterscheiden sich von solchen mit niedriger, wie empirisch nachgewiesen werden konnte, in folgender Weise: Sie arbeiten besser mit anderen Personen zusammen; ihr Selbstvertrauen ist größer, ebenso sind ihre Höflichkeit und Zuverlässigkeit sowie einige andere Arbeitstugenden stärker ausgeprägt als bei Personen, die auf dieser Variable niedrige Werte erhalten¹.

Aus der Affinität zwischen extrinsischer Leistungsmotivation und dem leistungsorientierten Wertsystem der bürgerlichen Gesellschaft ist abzuleiten, daß extrinsische Leistungsmotivation enge Beziehungen zu "sozialem Führungsanspruch" hat. Ansätze zu einer gemeinsamen Untersuchung von Leistungsmotivation und Dominanzstreben finden sich in Arbeiten von Carney und Sorentino 3.

Ebenfalls eng mit dem Wertsystem der bürgerlichen Gesellschaft hängt <u>Pflichtorientierung</u> beziehungsweise -erfüllung zusammen. Hierbei handelt es sich um die Internalisierung von Leistungs- und Qualitätsnormen, die-oftmals mit rigiden Zügen vermischt - die Orientierung an einer abstrakten, quasi ethischen Kategorie "Pflicht" konstituieren⁴. Pflichterfüllung ist so gesehen Ausdruck einer starken Über-Ich-Kontrolle im Hinblick auf Leistungs- anforderungen.

Tsen, M. S.: "Locus of Control as a Determinant of Job Proficiency, Employability, and Training Satisfaction of Vocational Rehabilitations Clients". In: Journal of Counseling Psychology, Bd. 17 (1970), H. 6, S. 487-491.

Carney, R. E., Mann, Ph. A., und McCormick, R. P.:
"Validation of an Objective Measure of Achievement Motivation".
In: Psychological Reports, Bd. 19 (1966), H. 1, S. 243-248.

Sorentino, R. M.: "An Extension of Theory of Achievement Motivation to the Study of Emergent Leadership". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 26 (1973), H. 3, S. 356-368.

⁴ Kluth, H.: "Amtsgedanke und Pflichtethos in der Industriegesellschaft". In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, H. 10 (1965), S. 11-22.

1.4. Hauptfragestellungen der empirischen Untersuchung und Aufbau der Darstellung des methodischen Ansatzes und der Resultate

Eine kritische Prüfung des konventionellen Konzepts der Leistungsmotivation hat ergeben, daß dieses als mehrfach ideologisch verzerrt anzusehen ist. So ist einerseits ein großer Teil der theoretischen Ansätze und durchgeführten Untersuchungen zur Leistungsmotivation nur schwer von ideologischen Forderungen einer wettbewerbsorientierten Leistungsgesellschaft zu trennen. Das gilt besonders für einige Arbeiten von Mc Clelland und seinen Mitarbeitern, in denen versucht wird, ökonomisches Wachstum auf das Leistungsbedürfnis der Unternehmer zu reduzieren. Der hier implizierte Leistungsbegriff ist von uns kritisiert worden. Ebenso kritikwürdig aber erscheint die pauschale und undifferenzierte Verdammung der Leistungsmotivation als einer ideologischen Kategorie zur Verschleierung von Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnissen in "spätkapitalischen" Gesellschaften.

Der Ideologisierung des Konzepts wurde dadurch Vorschub geleistet, daß es, obwohl es ein sehr vielschichtiges und differenziertes Konzept darstellt, das mehrere inhaltliche Komponenten aufweist und auf verschiedenen methodischen Ebenen angegangen werden kann, meist eindimensional als Bedürfnis nach und Orientierung an Leistung verstanden wurde, wobei weitgehend offen blieb, auf welche Gegenstände und Inhalte sich diese "Leistung" bezieht.

1.4.1 Hauptfragestellungen der empirischen Untersuchung

Entsprechend den forschungsleitenden Interessen unserer Arbeit - Verstärkung von Selbstverwirklichungsmöglichkeiten in der Arbeitsrolle - konzentrieren wir uns auf Beziehungen zwischen Leistungsmotivation und

- langfristigem Leistunverhalten, wie es durch den beruflichen Werdegang kanalisiert ist (Berufswahl, Weiterbildung, intra- und intergenerationelle Mobilität) sowie
- Einstellungen zur Arbeitssituation und betrieblichen Gegebenheiten und
- weiteren Persönlichkeitsmerkmalen, insbesondere "Autoritarismus".

Leistungsmotivation kann grundsätzlich nur als <u>ein</u> Faktor im Bedingungsgefüge für Leistungsverhalten angesehen werden; das gilt besonders für so komplexes Leistungsverhalten, wie wir es unter den Stichworten "beruflicher Werdegang", "langfristiges berufliches Verhalten" usw. untersuchen wollen. Eine Vielzahl externer Faktoren (Wirtschaftsraum, soziale Herkunft, Schulbildung, Lehre usw.), aber auch anderer interner Faktoren (wie allgemeine Intelligenz und Flexibilität sowie spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten) sind zu berücksichtigen, will man berufliche Werdegänge erklären.

Die Beziehungen zwischen Leistungsmotivation und beruflichem Verhalten sind bisher vorwiegend an Personengruppen untersucht worden, die in gehobenen Berufspositionen tätig sind, speziell an Managern, Unternehmern, Absolventen von Hochschulen. Über die Ausprägung und Auswirkung leistungsbezogener Wertungsdispositionen bei Personen auf den unteren Rängen betrieblicher Hierarchien ist bisher wenig bekannt. Unsere forschungsleitenden Interessen richten das Augenmerk aber gerade auf jene Gruppe von Beschäftigten, die sich mit restriktiven Arbeitssituationen auseinanderzusetzen hat.

Eine politische und soziale Emanzipation der Lohnabhängigen ist wesentlich abhängig von der Verarbeitung der Konflikte, die in der Arbeitssphäre liegen. Psychologisch gesehen handelt es sich hierbei um die Spannung zwischen individuellen Bedürfnis-

sen und Fähigkeiten auf der einen und den Forderungen und Gratifikationen der Arbeitsrolle auf der anderen Seite¹. Als ein Lösungsmuster dieser Spannung kann man individualistische Interessenorientierung mit Weiterbildung und Aufstiegsmobilität betrachten. Wir wollen sehen, wie sich die verschiedenen Komponenten der Leistungsmotivation auf das berufliche Verhalten und berufliche Einstellungen unserer Befragten auswirken.

Aus dem Kontext unserer theoretischen Überlegungen ergeben sich für die empirische Untersuchung somit die folgenden Haupt-fragestellungen:

- 1. Inwiefern und in welchem Maße tragen die von uns unterschiedenen und untersuchten Komponenten der Leistungsmotivation zur Erklärung beruflichen Verhaltens bei? Welchen Anteil haben sie neben konkurrierenden Erklärungsgrößen soziographischer Art an der Determination unterschiedlicher beruflicher Werdegänge?
- 2. Wie ist das Verhältnis von Leistungsmotivation beziehungsweise einigen ihrer Komponenten zu einer individualistischen Karriereorientierung anzusehen?
- 3. Wie artikuliert sich Leistungsmotivation bei Individuen, die auf den unteren Rangstufen betrieblicher Hierarchien tätig sind, deren Berufs- resp. Arbeitsrolle also die Auseinandersetzung mit verhältnismäßig restriktiven Arbeitsbedingungen erfordert?
- 4. Lassen sich innerhalb unserer Befragtengruppe verschiedene Status- und Funktionsgruppen in punto Leistungsmotivation differentialpsychologisch voneinander abheben? Gibt es Unterschiede hinsichtlich leistungsbezogener Haltungen

Argyris, C.: "Understanding Human Behavior in Organizations: One Viewpoint". In: Haire, M. (Hrsg.): Modern Organization Theory. New York: J. Wiley & Sons 1959

bei verschiedenen Statusgruppen auf den unteren Ebenen der Betriebshierarchie?

- 5. Gibt es Beziehungen zwischen Leistungsmotivation oder einzelnen ihrer Komponenten zu charakteristischen Aspekten verschiedener Arbeitsrollen?
- 6. Ist im Sinne der Konstruktvalidierung eine tangentiale Bestimmung der Leistungsmotivation mit Hilfe anderer Persönlichkeitsmaße zu leisten? Wie verhalten sich einzelne Komponenten der Leistungsmotivation zu anderen Persönlichkeitsmerkmalen, etwa wie Autoritarismus, Dogmatismus und ähnlichen Variablen?

1.4.2 Aufbau der Darstellung des methodischen Ansatzes und der Resultate

Im nachstehenden Text wird zunächst die Vorgehensweise des interdisziplinären Forschungsvorhabens grob skizziert, aus dem die vorliegende Studie hervorgegangen ist, und danach der gewählte diagnostische Ansatz zur Erfassung leistungsbezogener Persönlichkeitsmerkmale genauer begründet und beschrieben (Kapitel 2). In einem weiteren "rein psychologischen" Kapitel wird versucht, die Beziehungen der erfaßten Komponenten der Leistungsmotivation zu verschiedenen Dimensionen des Autoritarismus und der berufsbezogenen Intelligenz zu analysieren und damit zur Konstruktvalidierung der Leistungsmotivation beizutragen (Kapitel 3). Die übrigen Teile der Arbeit sind Zusammenhängen zwischen Leistungsmotivation und soziologischen Variablen gewidmet. Dabei werden zuerst objektive Aspekte des beruflichen Werdegangs und der sozialen Mobilität der befragten ehemaligen Maschinenschlosserlehrlinge behandelt (Kapitel 4); später wird auf subjektive Merkmale, auf Einstellungen zu Beruf und Arbeit (Kapitel 5) eingegangen.

2. Methoden

2.1 Ansatz des Gesamtprojekts

Um die im Theorieteil genannten Fragen im Rahmen einer empirischen Untersuchung zu klären, waren folgende Schritte erforderlich:

- 1. die Festlegung auf eine bestimmte Population und die Auswahl einer Stichprobe;
- 2. die Eingrenzung des Gegenstandsbereichs und die Entscheidung für einen bestimmten Untersuchungsansatz, das heißt für eine bestimmte Vorgehensweise bei der Erhebung von Daten zu den interessierenden Gegenstandsbereichen;
- 3. die Konstruktion von "Erhebungsinstrumenten", mit denen Informationen zu den genannten Gegenstandsbereichen gewonnen werden konnten (Operationalisierung der Variablen); und
- 4. die Auswertung der erhobenen Informationen, Ermittlung von Zusammenhängen zwischen den Variablen mittels geeigneter statistischer Verfahren und Interpretation der Ergebnisse.

Die vorliegende Arbeit ist, wie bereits erwähnt, Teil einer umfassenderen Studie über die berufliche Entwicklung und die soziale Situation ehemaliger Industrielehrlinge. Die Bestimmung der Population und Stichprobe und die Wahl des Untersuchungsansatzes ist durch die Gesamtstudie festgelegt und an anderer Stelle ausführlich begründet und beschrieben. Die Daten zum Gegenstandsbereich "Berufliche Entwicklung, Arbeitssituation, Sozialisation und soziale Einstellungen" entstammen anderen Teilen der Gesamtstudie; gleiches gilt für die Persönlichkeitsvariable "Autoritarismus" und deren Unterkonzepte Dogmatismus, Rigidität und Konformität².

Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O.

² Oesterreich: Autoritarismus und Autonomie, a.a.O.

Hauptgegenstand des empirischen Teils der vorliegenden Arbeit ist die Operationalisierung und Erhebung leistungsmotivationaler Persönlichkeitsdaten und die Analyse der Beziehungen dieser Daten zu den angeführten Gegenstandsbereichen.

Die Stichprobe, der Untersuchungsansatz und die übernommenen Daten sowie die zu deren Erhebung benutzten Instrumente werden hier nur soweit beschrieben, wie es zum Verständnis der in der vorliegenden Arbeit vorzutragenden Ergebnisse und Interpretationen erforderlich ist. Im übrigen wird auf die einschlägigen Kapitel der beiden anderen Teile der Gesamtuntersuchung verwiesen.

Der empirische Ansatz der Gesamtuntersuchung läßt sich als eine zeitliche Querschnittsanalyse der beruflichen und sozialen Situation von Personen charakterisieren, deren gemeinsames
Merkmal in einer vergleichbaren beruflichen Erstausbildung bestand.

Am Anfang ihrer beruflichen Werdegänge verfügten formal gesehen alle Befragten über vergleichbare berufliche Qualifikationen; alle hatten eine Lehre in einem technischen Grundberuf absolviert. Zehn Jahre nach Abschluß dieser Lehre haben wir sie befragt und zu erfassen versucht, was aus ihnen in der Zwischenzeit beruflich geworden ist und welche Einschätzungen ihrer sozialen Lage sie entwickelt haben.

Die Entscheidung für eine solche "ex-post-facto"-Anlage der Gesamtuntersuchung entsprang dem Bedürfnis der Autoren, in relativ kurzer Zeit und mit vertretbarem Aufwand empirisch fundierte Aussagen zu dem Problembereich zu erzielen. Der Aufwand einer "follow-up"-Studie wäre ungleich größer gewesen.

Das Datenmaterial wurde in zwei zeitlich auseinanderliegenden und methodisch unterschiedlichen Schritten erhoben: durch strukturierte Einzelinterviews und schriftliche, in Gruppen durchgeführte Untersuchungen. Die (mündlichen) Einzelinterviews dienten der Erhebung von Informationen zum Gegenstandsbereich

"Berufliche Entwicklung, gegenwärtige Arbeitssituation, Sozialisation und soziale Einstellungen". Der Gegenstandsbereich "Persönlichkeitsmerkmale" wurde in den schriftlichen Gruppenuntersuchungen (im folgenden auch: psychologische Untersuchung) erkundet.

2.1.1 Population und Stichprobe

Die Untersuchungsgruppe sollte sich aus Personen zusammensetzen, die auf den unteren Rängen betrieblicher Hierarchie arbeiteten und im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung vergleichbar waren. Diesen Bedingungen entsprach die Population der Gesamtuntersuchung, die sich aus ehemaligen Industrielehrlingen zusammensetzte. Es handelte sich um erfolgreiche Absolventen einer Maschinenschlosserlehre. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren diese Personen in unterschiedlichen Funktionen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes beschäftigt. In der Untersuchungsgruppe waren etwa zu je einem Drittel repräsentiert: Facharbeiter, technische Angestellte (in einer auf dem Lehrberuf aufbauenden Funktion), Personen, die ihren Lehrberuf verlassen hatten und zur Mehrzahl Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und im Dienstleistungsgewerbe ausübten.

Im einzelnen wurde die Stichprobe wie folgt bestimmt: Aus der Gesamtheit (N = 560) der Maschinenschlosserlehrlinge, die 1959 vor der Industrie- und Handelskammer Berlin ihre Lehrabschlußprüfung bestanden, wurden mit Hilfe von Zufallszahlen 375 Personen ausgewählt. Die Namen und Adressen der zu Befragenden wurden aus den bei der Industrie- und Handelskammer Berlin vorliegenden Akten über die Absolventen der Lehrabschlußprüfung und mit Hilfe der Einwohnermeldeämter ermittelt.

Nicht alle Personen der Zufallsstichprobe konnten aufgefunden werden. Andere konnten für die Teilnahme an der Untersuchung nicht gewonnen werden. Von den 375 Personen der Zufallsstichprobe wurden 298 im ersten und 229 im zweiten Erhebungsschritt erfaßt. Insgesamt hielt sich die Zahl der Ausfälle jedoch in vertretbaren Grenzen.

Die Untersuchungsgruppe setzte sich wie folgt zusammen:

Tabelle 1 - Stichprobe nach der beruflichen Stellung und nach der Beteiligung an den soziologischen Interviews und an den psychologischen Untersuchungen

	Fach- arbeiter	techn. Angest.	Berufs- wechsler	Selb- ständige	Ins- gesamt
Anzahl der Perso- nen, die an dem soziologischen Interview teilge- nommen haben	103	99	68	17	287
Anzahl der Perso- nen, die zur psy- chologischen Un- tersuchung erschie- nen sind	78 ¹	86	53	10	2271
Anzahl der Ver- weigerer	23	13	15	7	58
Verweigerungs- quote in Prozent	22	13	22	41	21

Diese vier nach ihrer Tätigkeit in Relation zum Ausbildungsberuf klassifizierten Gruppen haben wir für eine Vielzahl empirischer Analysen in zwei Statusgruppen zusammengefaßt:

Statusgruppe I: Facharbeiter und Berufswechsler in einer dem Qualifikationsniveau des Lehrberufs entsprechenden Position (N = 120)

Statusgruppe II: Technische Angestellte und Berufswechsler mit einem vergleichbaren sozialen Status (N = 97).

Zwei Befragte wurden bei der Auszählung nicht berücksichtigt, weil sie den Leistungsmotivations-Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt hatten.

Der Beruf des <u>Maschinenschlossers</u> wurde gewählt, weil er für den technischen Produktionsprozeß von großer Wichtigkeit ist. Sowohl unter den Lehrlingen heute als auch unter den erwachsenen Arbeitenden innerhalb der gewerblichen Berufe ist er am stärksten vertreten; ferner: Die Berufsordnungsmittel sehen für diese Berufsgruppe eine relativ breite technische Grundausbildung vor. Diese Fakten charakterisieren den Beruf des Maschinenschlossers als einen industriellen Grundberuf. Es war zu erwarten, daß die Ausbildung in diesem Beruf die Probanden für ein großes Spektrum praktisch-technischer Arbeitsplätze qualifiziert hatte, ferner, daß unter der großen Anzahl der Jugendlichen, die diesen Beruf wählten, unterschiedliche Grade der persönlichen Motivation und Eignung vertreten waren. Beide Fakten zusammengenommen ließen die Erwartung zu, daß die zum Zeitpunkt der Erhebung (1969) ausgeführten beruflichen Tätigkeiten der Probanden eine relativ weite Streuung im Hinblick auf Inhalt und Prestige der Tätigkeiten aufweisen würden.

Die Beschränkung auf die Untersuchungsregion <u>Westberlin</u> war durch die Lage des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung bedingt. Sie hatte den Vorteil, daß die ausgewählte Gruppe sich im wesentlichen mit den Chancen des gleichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktes auseinandersetzen mußte.

Durch die genannten Faktoren wurde eine Homogenisierung der Ausgangsgruppe im Hinblick auf die Variablen

- Alter (Prüfungsjahrgang)
- Lehrberuf und
- Wirtschaftsraum erzielt.

Ausgehend von den forschungsleitenden Interessen spielten bei der Wahl ehemaliger Industrielehrlinge als Untersuchungsgruppe zwei weitere Gesichtspunkte eine Rolle:

1. Sowohl von der finanziellen Gratifikation, von den Ausbildungsbedingungen als auch von den Möglichkeiten zur individuel-

¹ Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Teil 6.1.

len Persönlichkeitsentfaltung her gesehen handelt es sich bei dieser Gruppe um eine eher unterprivilegierte. Objektive und subjektive Barrieren erschweren ihnen die Erkenntnis sowohl ihrer individuellen Chancen als auch ihrer möglichen politischen Rolle. Die Wahrnehmung ihrer grundrechtlich gesicherten Rechte auf gleiche Bildungschancen und freie Wahl des Arbeitsplatzes wird ihnen aufgrund gesamtgesellschaftlicher Bedingungen erschwert. Unter dem Gesichtspunkt des Untersuchungsgegenstandes "Leistungsmotivation" interessierte, inwieweit Vorstellungen und Motive der Leistungsgesellschaft in die Berufsrollen gerade dieser Arbeitenden hineinwirken. Inwieweit wirken Leistungsmotivation und Erfolgsorientierung auch auf den unteren Rängen der Betriebshierarchie aufstiegsfördernd? Wirken situationale Faktoren des Arbeitsplatzes dieser Population auf motivationale Persönlichkeitsmerkmale? Wie wirkt sich generell "Leistungsmotivation" aus auf Verhalten und Orientierungen von Personen, die im Grenzbereich zwischen oberer Unterschicht und unterer Mittelschicht stehen?

- 2. Aufgrund ihrer wichtigen Funktionen im industriellen Produktionsprozeß könnte die bezeichnete Population eine wichtige Rolle bei der Demokratisierung von Wirtschaft und Betrieb spielen. Sie stellt ein -theoretisch- bedeutsames Potential gesellschaftlicher Veränderung dar.
- 3. Schließlich sei noch ein Gesichtspunkt hervorgehoben, der sich auf die angewandte psychologische Forschung selbst bezieht: Weder unter dem Gesichtspunkt kapitalistischer Unternehmensführung noch gar aus emanzipatorischem Interesse ist das Thema Leistungsmotivation und langfristiges berufliches Verhalten bei Personen mit vergleichsweise niedrigen Ausbildungsqualifikationen untersucht worden.

Das bisherige Interesse an der Leistungsmotivation konzentrierte sich vielmehr auf Personengruppen aus dem Managementbereich; das forschungsleitende Interesse jener Studien bestand darin, die psychologischen Bedingungen wirtschaftlichen Wachstums zu erkunden, wobei "Leistungsmotivation" als Schlüsselmotiv für unternehmerisches Verhalten charakterisiert wurde (vgl. Teil 1.2). Lediglich die Arbeiten von Elder über Leistungsmotivation, Intelligenz und Motivation kommen unserem Untersuchungsinteresse nahe.

2.1.2 Erhebungsverfahren

Wie bereits angedeutet, ist die Datenerhebung der Gesamtuntersuchung durch zwei methodisch unterschiedliche Schritte gekennzeichnet:

- 1. Mit allen Personen der Untersuchungsgruppe wurde anhand eines Fragebogens ein strukturiertes Interview geführt.
- 2. Alle Befragten wurden gebeten, sich einer zweiten schriftlichen - Befragung zu unterziehen, die durchschnittlich zwei Wochen nach dem mündlichen Interview im Institut für Bildungsforschung durchgeführt wurde.

Einzelinterviews:

Nach vorheriger Terminvereinbarung wurden die Befragten zu Hause aufgesucht und anhand eines Interviewleitfadens zu den Erhebungsgegenständen "Berufliche Entwicklung, Arbeitssituation, Sozialisation und soziale Einstellungen" befragt.

Die Durchführung der Interviews oblag einer geschulten Gruppe von Interviewern, die sich vorwiegend aus Studenten der Soziologie zusammensetzte. Die Dauer eines Interviews betrug in der

Vgl. Elder, G. H.: "Occupational Level, Achievement Motivation, and Social Mobility. A Longitudinal Analysis". In: Journal of Counseling Psychology, Bd. 15 (1968), H. 1, S. 1-7. Ders.: "Achievement Motivation, and Intelligence in Occupational Mobility: A Longitudinal Analysis". In: Sociometry, Bd. 31 (1968), S. 327-354.

Regel eineinhalb bis zwei Stunden.

Die im Interview erhobenen Daten dienten einer zweifachen Zielsetzung: Zum einen kam es darauf an, die objektiven Bedingungen des beruflichen Werdegangs, der aktuellen Arbeitssituation und der Sozialisation unserer Befragten so genau wie möglich zu ermitteln, zum anderen interessierte, wie sie ihre gegenwärtige berufliche und gesellschaftliche Lage interpretierten. Die im Interview erhobenen Informationen liegen also auf zwei methodisch verschiedenen Ebenen: Einerseits wurden <u>Fakten</u> zur Lebensgeschichte und zur gegenwärtigen Arbeitssituation abgefragt (zum Beispiel: Angaben zur Herkunftsfamilie, zur Dauer des Schulbesuches, zur Art der gegenwärtigen Tätigkeit usw.), andererseits wurden <u>Meinungen</u> und <u>Orientierungen</u> erfragt (zum Beispiel: Bewertungen der aktuellen Arbeitssituation).

Psychologische Befragung:

Im Anschluß an das Interview wurden die Befragten gebeten, zum zweiten Teil der Erhebung in das Institut für Bildungsforschung zu kommen. Für ihre weitere Mitwirkung wurde ihnen eine Entschädigung von DM 20,-- zugesichert. Im Institut wurden ihnen vier verschiedene Persönlichkeitsfragebogen, ein Fragebogen über Erziehungsstile im Elternhaus und vier Aufgabengruppen aus einem berufsbezogenen Intelligenztest (BET) vorgelegt. Die Durchführung der psychologischen Untersuchung oblag einem geschulten Team von Psychologiestudenten in höheren Semestern. Es wurden zunächst die Persönlichkeitsfragebogen vorgelegt, danach wurde um die Bearbeitung von vier Aufgabengruppen aus dem Berufseignungstest von Schmale und Schmidtke¹ gebeten, wobei der Leistungscharakter dieser Art von Aufgaben deutlich gemacht wurde. Die Befragten akzeptierten sowohl die Anleitungen als auch die Bedingungen ausnahmslos.

¹ Schmale, H., und Schmidtke, H.: Berufseignungstest. Bern 1966.

2.1.3 Erhebungsgegenstände¹

Zu folgenden Gegenständen wurden Daten gesammelt:

1. <u>Berufliche und soziale Situation sowie beruflicher</u> Werdegang

Berufliche und soziale Situation

- berufliche Stellung (I, 6-8)
- sozialer Status (I, 6-8)
- berufliche Tätigkeit (I, 37-40)
- Einkommen (III, 12)

Beruflicher Werdegang

- Vaterberuf (III, 5, 6)
- Aufstiegschancen im Beruf (II, 2)

2. Einstellungen zu Beruf und Arbeit

Berufliche Einstellungen

- Selbständigkeitserfahrung(I, 41-49)
- Arbeitszufriedenheit (I, 52)
- Betriebszufriedenheit (I, 58-65)
- Berufszufriedenheit (II, 1, 3)
- Aufstiegsorientierung (II, 7)

Die hier aufgeführten Erhebungsgegenstände stellen eine Auswahl dar und beziehen sich lediglich auf jene Datengruppen, die in der vorliegenden Arbeit interessierten. Die Zahlen in Klammern hinter den Erhebungsgegenständen bezeichnen die Numerierung der Frage im Originalfragebogen der soziologischen Interviews. Siehe Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Teil 6.5.

3. Sozialisationsdaten

Elternhaus

- Vaterberuf (III, 5, 6)

Allgemeinbildende Schule

- Abschlußniveau (III, 9)

Lehre

- Abschlußnote (wurde den Akten der IHK Berlin entnommen)

Weiterbildung

- Teilnahme (I, 28, 29)
- Abschlußniveau (I, 32-34)

4. Persönlichkeitsmerkmale

Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale

- Leistungsmotivation
 - o Streben nach Ansehen und Erfolg
 - o problemlösungsorientierte Leistungsmotivation
 - o rigide Pflichtauffassung
 - o leistungsbezogenes Selbstkonzept
- Eigenmachterleben
- sozialer Führungsanspruch in beruflichen Situationen
- social desirability
- berufsbezogene Intelligenz
 - o Werkzeugvergleich
 - o Körperabwicklung
 - o Rechenaufgaben
 - o Begriffsähnlichkeit

Autoritäre Charakterzüge¹

- Rigidität
- Dogmatismus
- Konformität

2.1.4. Auswertungsverfahren

Die meisten Fragen unserer Untersuchung beziehen sich auf mögliche Zusammenhänge zwischen den erfaßten Variablen. Zur Analyse solcher Zusammenhänge bieten sich verschiedene statistische Methoden an. Wir haben folgende Verfahren angewandt:

- 1. Mittelwertvergleiche zur Überprüfung der unterschiedlichen Ausprägung der untersuchten Variablen in verschiedenen Gruppen der Untersuchungspopulation.
- 2. Korrelationsstatistische Verfahren zur Ermittlung möglicher Kovarianzen zwischen zwei und mehr Variablen.

Unter der begründeten Annahme einer relativen zeitlichen Konstanz der heute gemessenen Persönlichkeitsvariablen 2 können

Siehe Oesterreich: Autoritarismus und Autonomie, a.a.O., besonderes Kapitel 2.

Heckhausen: "Einflüsse der Erziehung auf die Motivationsgenese", a.a.O. - Kagan, J., und Moss, H.A.: Birth to Ma turity. New York.: Wiley 1962. - Bloom, B.S.: Stability and Change in Human Characteristics, New York.: Wiley 1965

diese - neben den ebenfalls erhobenen soziographischen Daten - als <u>Erklärungsgrößen für typische Berufsverläufe</u> herangezogen werden. Mit Hilfe von Korrelationsanalysen kann festgestellt werden, welcher Anteil den Persönlichkeitsvariablen für die Erklärung bestimmter beruflicher Werdegänge zugeschrieben werden kann.

Die genannten statistischen Verfahren haben zur Voraussetzung, daß die erfaßten Variablen bestimmte metrische Eigenschaften aufweisen. Darauf wurde bei der Operationalisierung der Erhebungsgegenstände geachtet.

Der Interviewleitfaden war so konstruiert, daß eine weitgehende Quantifizierung der erhobenen Informationen möglich war. Soweit die Fragen nicht schon durch vorgegebene Antwortkategorien so angelegt waren, daß eine Skalierung möglich war, wurde nachträglich versucht, die Antworten in eine Rangordnung zu bringen.

Die Fragebogen zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen waren vom Typ der Likert-Skala, enthielten also entweder einfache Ja/Nein - oder abgestufte Antwortkategorien. Auf diese Weise war es möglich, diese Informationen korrelationsstatistisch auszuwerten. Die ausgeführten Item- und Faktorenanalysen werden weiter unten dargestellt¹.

- 2.2 <u>Instrumente zur Erhebung leistungsbezogener Persönlich-</u> keitsvariablen
- 2.2.1 <u>Diagnostische Probleme bei der Erhebung von "Leistungs-</u>
 motivation"

Um die Richtung und Stärke eines Motivs zu messen, sind mehrere Verfahren angewendet worden. Zwei grundsätzliche Wege können unterschieden werden: die direkte Beobachtung des Verhaltens

¹ Vgl. die Abschnitte 2.2.2 bis 2.2.5

beziehungsweise bestimmter Verhaltenssequenzen, aus deren Häufigkeit und Intensität auf dahinterliegende Motive geschlossen werden kann. Die zweite Möglichkeit zur Motiverhebung ist die standardisierte Testsituation. Während bei der ersten Methode ein außenstehender Beobachter Verhaltenseigenheiten registriert und quantifiziert, etwa in Form von rating-Skalen, wird in der Testsituation der Befragte entweder zur direkten Beschreibung des eigenen Verhaltens veranlaßt oder aber er wird zur Produktion von Phantasiegeschichten angeregt, deren Inhaltsanalyse Aufschluß über seine Motivationsstruktur geben soll. Dieses Verfahren hat besonders durch die Arbeiten von Murray und McClelland und Heckhausen weiteste Verbreitung gefunden. Die als TAT-Methode bekannte Verfahrensweise hat nach Auffassung ihrer Vertreter den Vorteil, die Motive "quellennäher" oder in "tieferen Schichten" der Persönlichkeit zu erfassen. Die Problematik des Ansatzes ist von den genannten Autoren selbst sowie von einigen Kritikern (Klinger, Mitchell und Carney 4) diskutiert worden. Die erstgenannte Methode der Motiverfassung, in der die Befragten veranlaßt werden, über ihre Motive und ihr eigenes Verhalten zu berichten, bedient sich meist der Form der Fragebogen, die mehr oder weniger strukturiert sein können (offene und geschlossene Fragen, Ja/Nein-Fragen und Intensitätsabstufungen der Zustimmung und Ablehnung).

¹ Murray: Explorations in Personality, a.a.O.

McClelland, D. C., u.a.: The Achievement Motive. New York: Appleton 1953.

Heckhausen: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, a.a.O.

Klinger, E.: "Fantasy Need Achievement as a Motivational Construct". In: Psychological Bulletin, Bd. 66 (1966), H. 4, S. 291-308. - Ders.: "Modeling Effects on Achievement Imagery". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 7 (1967), H. 1, S. 49-62. Mitchell, J. V.: "An Analysis of the Factorial Dimensions of the Achievement Motivation Construct". In: Journal of Educational Psychology, Jg. 52 (1961), S. 179-187. Carney, R.E.: "The Effect of Situational Variables on the Measurement of Achievement Motivation". In: Educational and Psychological Measurment, Bd. 26 (1966), S. 675-690.

Der Unterschied zwischen den beiden Verfahren - der TATMethode und der Fragebogenmethode - liegt in der unterschiedlichen Strukturiertheit der Test-Situation, genauer: im unterschiedlichen Ausmaß der Kontrolle der Anregungsbedingungen
des gewünschten Testverhaltens. Bei der TAT-Methode soll der
Befragte zu vorgegebenem Bildmaterial Geschichten erfinden.
Hierbei ist der Spielraum für die "Antworten" sehr breit, da
die Bilder naturgemäß alle möglichen Interpretationen zulassen.
Beim Fragebogen, dessen Items Verhaltensweisen verbalisieren,
die auf die Wirkung bestimmter Motivklassen zurückgeführt werden, ist der Beantwortungsspielraum durch vorgegebene Antwortalternativen äußerst eingeschränkt.

Verschiedene Untersuchungen¹ haben nachweisen können, daß bei der Erhebung speziell des Leistungsmotivs situative Faktoren bei der Fragebogenerhebung weniger ins Gewicht fallen als bei der TAT-Methode. Generell bemerkt Carney² zum Verhältnis der beiden Methoden folgendes:

"The questionnaire technique, if well done, eliminates much of the personal interaction from the testing situation. By using a large number of short, well structured, printed items which refer to presumably familiar and significant life situations, questionnaires tend to control the effective stimulus matrix and to also provide a simple unambiguous response..." (S. 677) "There is no logical reason to exclude responses to questionnaire items from the valid measures of motivation..." (S. 677) "What the fabled difference between objective and projective measurement resolves itself into, then, is that objective techniques produce a relatively standardized stimulus situation which elicit relatively standardized behavior, while projective techniques often produce non standardized behavior which is elicited by non standardized extra-test situational factors. There is no 'freedom of response' which produces 'interesting and significant deviant responses' in the projective situation. There is simply less control and considerable ignorance as to which stimuli were effective..." (S. 678) "Questionnaire responses can also be manipulated by varying the set of the S (Carney, 1964), but are assumed to be relatively less affected under ordinary circumstances than the TAT responses....

(S. 679).

Carney, R. E.: "Validation of an Objective Measure of Achievement Motivation". In: Psychological Reports, Bd. 19 (1966), H. 1, S. 243-248. - Klinger: "Fantasy Need Achievement as a Motivational Construct", a.a.O.

Vgl. Carney: "The Effect of Situational Variables on the Measurement of Achievement Motivation", a.a.O.

Weiterhin erweist sich die Reliabilität des TAT-Verfahrens als ein kritischer Punkt.

Die Angaben darüber schwanken zwischen +.22¹ und +.54². Heckhausen berichtet für das von ihm entwickelte Verfahren Wiederholungsreliabilitäten von +.42 (für die Tendenz "Hoffnung auf Erfolg") und +.59 (für "Furcht vor Mißerfolg") sowie +.53 für das daraus resultierende Maß "Gesamtmotivation"³.

McClelland hat aus theoretischen Gründen eine hohe Reliabilität ausgeschlossen, ohne daß er dadurch die Validität des Maßes gefährdet sieht.

"... it is theoretically possible to have a test which will correlate highly with a number of other measures (high validity) but not with itself on a second administration (low reliability) if the first administration has somehow 'spoiled' the subject for this type of test".

Ein weiterer kritischer Einwand zielt auf die Validität des TAT-Maßes. In der Untersuchung von Klinger⁵ wird gezeigt, daß die Meßwerte der Leistungsmotivation ("n Ach") etwa in der Hälfte aller Studien mit Leistungsmaßen (performance measures) korrelieren. Klinger führt diesen Tatbestand im wesentlichen darauf zurück, daß die in Phantasiegeschichten produzierten Leistungsvorstellungen keinen unmittelbaren Schluß auf das Leistungsmotiv zulassen, da sie außer von diesem vor allem durch den Anregungsgehalt der Gesamtsituation mitbestimmt werden.

"... the structure of the evidence casts doubt on the position that n Ach usually provides a direct, immediate reflection of a regnant achievement motive. A theory that links the arousal of achievement imagery directly to the arousal of the achievement motive fails to account for important parts of the empirical evidence, and is perhaps unnecessary to account for the remainder".6

¹ Vgl. McClelland u.a.: The Achievement Motive, a.a.O.

Haber, R.N., und Alpert, R.: "The Role of Situation and Picture Cues in Projective Measurement of the Achievement Motive". In: Atkinson, J.W. (Hrsg): Motives in Fantasy, Action and Society. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1958, S. 644-663.

³ Vgl. Heckhausen, H.: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation. Meisenheim/Glan 1963, S. 79.

McClelland u.a.: The Achievement Motive, a.a.O., S. 194.

Klinger: "Fantasy Need Achievement as a Motivational Construct", a.a.O.

⁶ Ebenda, S. 304

Eine weitere kritisierbare Voraussetzung beim TAT-Verfahren ist die Annahme der Identifikation zwischen dem Probanden und dem "Helden" der erzählten Geschichte. Es gibt wenig Belege für die Eindeutigkeit einer solchen Beziehung, ferner muß angenommen werden, daß in der Wirklichkeit nicht realisierbare Leistungswünsche kompensatorisch und idealisierend in die Figur des "Helden" verlagert werden¹. Ein weiteres Meßproblem liegt in der Tatsache, daß positive Korrelationen zwischen dem Gesamtmeßwert der Leistungsmotivation und der Gesamtlänge der erzählten Geschichten festgestellt worden sind.

"Die Messung des allgemeinen Leistungsmotivationsfaktors anhand der TAT-Methode kann... nicht ausschließen, daß der gemessene Wert lediglich einen Befähigungsfaktor repräsentiert. Will man sicher gehen und einen reinen allgemeinen Faktor der Leistungsmotivation... erfassen, so wird man auf die in anderer Hinsicht leider nachteiligen Möglichkeiten der multiple choice oder Fragebogentechniken zurückgreifen müssen."²

Ein weiterer Nachteil der TAT-Methode liegt in der begrenzten Zuverlässigkeit der Auswertung. Bei guter Ausbildung der Auswerter kann damit gerechnet werden, daß die Korrelationen zwischen zwei unabhängigen Auswertungen um r = 0.80 liegen. Das Einüben der Auswertungsmethode sowie die Auswertung der Testprotokolle der erzählten Geschichten ist im Vergleich zur Fragebogenauswertung aufwendig und zeitraubend.

Die genannten Nachteile der TAT-Methode lassen es zweckmäßig erscheinen, sich der Fragebogenmethode zuzuwenden. Gegen diesen Ansatz gibt es im wesentlichen drei Einwände:

Broverman, D. M., Jordan, E. J., und Phillips, L.: "Achievement Motivation in Fantasy and Behavior". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 60 (1960), S. 374-378.

Bäumler, G., und Weiß, R.: "Eine Zweifaktorentheorie der nach TAT-Methode gemessenen Leistungsmotivation (Heckhausen)". In: Psychologie und Praxis, Bd. 11 (1967), S. 23-45, hier S. 40.

Heckhausen, H.: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, a.a.O., S. 83.

- Der Proband sei nicht in der Lage, sein eigenes Verhalten korrekt zu beschreiben, geschweige denn, Gründe für sein Verhalten anzugeben, da diese dem Handelnden selbst oft verborgen seien.
- 2. Selbst wenn man die Offenheit und Bereitschaft zu ehrlicher Beantwortung von Fragen voraussetzt, dürfte der Proband kaum der Versuchung widerstehen, sich bei der Beschreibung des eigenen Verhaltens "in ein gutes Licht zu rücken", das heißt, sozial erwünschte Verhaltensweisen werden häufiger genannt, als sie im tatsächlichen Leben vorkommen.
- 3. Durch die Vorgabe von Fragen und Antworten werde der Befragte auf Dimensionen festgelegt, die für sein Erleben des betreffenden Problems peripher oder sogar irrelevant sind.

Allen drei Einwänden ist bei der Konstruktion von Fragebogen Rechnung zu tragen. Man wird deshalb nicht direkt nach Erklärungen für eigenes Verhalten fragen können, sondern möglichst klar definierte Verhaltenssequenzen zur Beurteilung vorlegen. Die Wirkung der Tendenz, in sozial erwünschter Richtung zu antworten, kann mittels spezieller Fragen kontrolliert werden. Die Festlegung auf irrelevante oder periphere Dimensionen läßt sich durch explorative Vorstudien vermeiden.

Die Vorteile der Fragebogenmethode liegen in der größeren Auswerterobjektivität, der geringeren Beeinflußbarkeit durch situationale Faktoren und damit der größeren Reliabilität, ferner in der Möglichkeit der Anwendung in Gruppen und in der zeitsparenden Auswertung. Die Validität der Fragebogen ist zu belegen durch Korrelationen sowohl mit anderen Methoden der Motivationserhebung als auch mit konkreten Leistungsmaßen; beides ist in verschiedenen Untersuchungen geleistet worden.

¹ Carney: "The Effect of Situational Variables on the Measurement of Achievement Motivation", a.a.O.

Spezielle Fragebogen zur Erfassung des Leistungsmotivs sind in Anbetracht der oben vorgetragenen meßtheoretischen Vorteile verschiedentlich erstellt worden. Bereits Murray 1 legte eine solche Fragebogenversion vor. Die von ihm ebenfalls entwickelte TAT-Methode fand jedoch größere Verbreitung. Neuere Versionen von Fragebogen sind erst in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren konstruiert worden. Es handelt sich u.a. um die Bogen von Tent 2, Ehlers 3, Vukovich, Heckhausen und von Hatzfeld 4, Costello 5, Carney 6, Mehrabian 7 und Lynn 8. Auch Ehlers und Merz 9 berichten über Erfahrungen mit einem Fragebogen zur Erfassung der Leistungsmotiviertheit. Den Weg der Motivationserhebung über Interviews beschritt Kahl 10. Die Methode der Selbstbeurteilung im

¹ Murray: Explorations in Personality, a.a.O.

Tent, L.: "Untersuchungen zur Erfassung des Verhältnisses von Anspannung und Leistung bei vorwiegend psychisch beanspruchenden Tätigkeiten". In: Archiv für die gesamte Psychologie, Bd. 115 (1963), S. 105-172.

Ehlers, Th.: "Über persönlichkeitsbedingte Unfallgefährdung". In: Archiv für die gesamte Psychologie, Bd. 117 (1965), S. 252-279.

Vukovich, A., u.a.: Konstruktion eines Fragebogens zur Leistungsmotivation (unveröffentlichtes Manuskript).

⁵ Costello, G. G.: "Two Scales to Measure Achievement Motivation". In: Journal of Psychology, Bd. 66 (1967), S. 231-235.

⁶ Carney, Mann, und McCormick: "Validation of an Objective Measure of Achievement Motivation", a. a.O.

Mehrabian, A.: "Male and Female Scales of the Tendency to Achieve". In: Educational and Psychological Measurement, Bd. 28 (1968), S. 493-502.

Eynn, R.: "An Achievement Motivation Questionnaire". In: British Journal of Psychology, Bd. 60 (1969), H. 4, S. 529-534.

Ehlers, Th., und Merz, F.: Erfahrungen mit einem Fragebogen zur Erfassung der Leistungsmotiviertheit. Berichte aus dem Institut für Psychologie der Universität Marburg (Lahn). Nr. 5. Marburg (hektographiertes Manuskript) 1966.

¹⁰ Kahl, J. A.: "Some Measurements of Achievement Orientation". In: The American Journal of Sociology, Bd. 70 (1965), H. 6, S. 669-681.

Peer-Rank-Verfahren erwies sich in einer Untersuchung von Holmes las äußerst fruchtbar. Sie ist in ihrer Anwendung jedoch auch umständlicher als die Fragebogenmethode. Die Validität dieses Maßes ist erheblich besser als beim TAT. Der Autor hebt hervor, daß neben diesem technischen Vorteil ein theoretisches Ergebnis nicht unterschätzt werden sollte, welches auch für unsere Erhebung von Belang ist, nämlich: daß ein Persönlichkeitsmerkmal, das bisher als rational schlecht zugänglich betrachtet worden ist (need for achievement), doch der bewußten Einsicht zugänglich ist.

Die Untersuchung von Mehrabian fand bei der Konstruktion unseres Fragebogens besondere Berücksichtigung, ebenso die Fragebogen von Vukowich u.a., Ehlers sowie die Anregungen, die Carney für die Konstruktion seines Bogens aus dem CPI zog, schließlich auch die Bogen von Costello und Lynn. Deshalb sollen diese Bogen erläutert werden.

Die von Mehrabian entworfenen Skalen zur Erfassung einer Leistungstendenz sind so beschaffen, daß sie zwischen hochmotivierten und niedrigmotivierten Personen unterscheiden, wobei die Hochleistungsmotivierten in Anlehnung an das von Atkinson vorgeschlagene Modell solche Individuen sind, deren Erfolgsmotiv relativ stärker ist gegenüber dem Mißerfolgsmotiv, wohingegen unter niedrigleistungsmotivierten Personen solche verstanden werden, die ein stärkeres Mißerfolgsmeidungsmotiv haben, relativ zum Erfolgsmotiv. Die Items sind derart konstruiert, daß ihre Beantwortung Verhaltensdispositionen anzeigt, die als typisch für hoch- beziehungsweise niedrigleistungsmotivierte Personen im oben definierten Sinne gelten können.

Howmes, D. S.: "Conscious Self-Appraisal of Achievement Motivation: The Self-Peer Rank Method Revisited". In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, Bd. 36 (1971), H. 1, S. 23-26.

Siehe auch: Ders., und Tyler, J. D.: "Direct Versus Projective Measurement of Achievement Motivation". In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, Bd. 32 (1968), H. 6, S. 712-717.

Mehrabian: "Male and Female Scales of the Tendency to Achieve", a.a.O.

Atkinson, J. W.: "A Theory of Achievement Motivation". In: Ders.: An Introduction to Motivation. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1965. - Siehe auch: Ders.: "Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior". In: Psychological Review, Bd. 64 (1957), S. 359-372.

Beispiel: Wenn bekannt ist, daß Hochmotivierte die Handlung oder das Ereignis X gegenüber Y vorziehen, dann hat das Item die Verbalisierung "Ich bevorzuge meistens X vor Y.". Eine solche Verbalisierung der Items erlaubt nach den Erfahrungen Mehrabians eine Verringerung der Item-Korrelationen mit Maßen der "social desirability", vorausgesetzt, daß die beiden Alternativen X und Y die gleiche soziale Erwünschtheit aufweisen. Es wurde versucht, diesem Ansatz auch bei der Konstruktion unserer Fragen Rechnung zu tragen. Das Vorhaben wurde allerdings nicht bei allen Items durchgeführt, da es sich als schwierig erwies, Alternativen gleicher sozialer Attraktivität in ausreichendem Maße zu finden. Bei der Konstruktion des Fragebogens zum "Eigenmachterleben" ("internal/external control of reinforcement") wurde diese Möglichkeit praktiziert mit dem Effekt, daß die Korrelationen zur "social desirability" tatsächlich kleiner blieben. Mehrabian erforschte die innere Struktur seiner Fragebogen mit Hilfe der Faktorenanalyse und ermittelte elf Faktoren, von denen die wichtigsten sich unter folgende Kategorien fassen lassen:

"Independence, choice of achievement related activity (e.g., importance of work and development of skill), feelings relating to success and failure, preference of moderate versus high or low risk situation; preference for activity involving competition and skill versus cooperation and chance, and choice of, or persistence at, demanding tasks"1.

Diese Dimensionen ergeben sich aus den von Mehrabian aufgrund der vorliegenden Literatur über die Unterschiede zwischen Hoch- und Niedrigleistungsmotivierten berichteten Verhaltensmerkmalen. Als solche erschienen ihm besonders wichtig:

Hochmotivierte (nach TAT-Methode) sind während ihrer Kindheit stärker zur Selbständigkeit erzogen worden²; sie sind unabhängiger in ihren sozialen Beziehungen und weniger empfänglich

Mehrabian: "Male and Female Scales of the Tendency to Achieve", a.a.O., S. 497.

McClelland, D. C.: The Achieving Society. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1961.

für Konformitätsdruck^{1,2}. Hochleistungsmotivierte können Gratifikationen besser aufschieben als Niedrigleistungsmotivierte³. Hochleistungsmotivierte haben eine längere Zeitperspektive und ein realistischeres Anspruchsniveau; sie bevorzugen mittlere Risiken, wohingegen Niedrigleistungsmotivierte sehr niedrige oder sehr hohe Risiken bevorzugen⁴.

Die Validität des Verfahrens wurde durch Korrelationen mit eng umschriebenen Leistungstests zu belegen versucht und rangiert für die Skalen für männliche Probanden in der Höhe von 0.38 (df = 55, p <.01). Als Testaufgaben dienten Problemlösungs-aufgaben, wie sie ursprünglich von Wertheimer eingeführt wurden. Ebenfalls konnte festgestellt werden, daß die Personen, die aufgrund des Fragebogens als hochleistungsmotiviert ermittelt wurden, mehr Probleme angingen und auch mehr Probleme lösten als die Niedrigmotivierten.

Die Test-Retest-Reliabilität des Fragebogens für männliche Probanden lieferte eine Produkt-Moment-Korrelation von 0.78, die des Bogens für weibliche Probanden eine solche von 0.72.

¹ McClelland, u.a.: The Achievement Motive, a.a.O.

² Krebs, A. M.: "Two Determinants of Conformity: Age of Independence Training and Achievement". In: The Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 56 (1958), S. 130-131.

Mischel, W.: "Delay of Gratification, Need for Achievement, and Acquiescence in Another Culture". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 62 (1961), S. 543-552.

⁴ Atkinson: "A Theory of Achievement Motivation", a.a.O.

⁵ Wertheimer, M.: Productive Thinking. New York: Harper 1945.

Die Befragtengruppen bestanden aus Studenten in den unteren Semestern. Als wichtigstes Ergebnis sei schließlich noch festgehalten, daß bei der Anwendung der Wechsler "adult intelligence scale" die Hochmotivierten bessere Ergebnisse erzielten, und zwar unabhängig davon, ob bei der Instruktion Ich-Beteiligung erzeugt wurde oder nicht. Das heißt, auch in dieser Hinsicht erwies sich die Fragebogenerhebung als in hohem Maße unabhängig von den situationalen Faktoren der Testsituation. In unserem Zusammenhang interessieren auch die Korrelationen der oben beschriebenen Skalen mit der von Rotter² entwickelten Skala zur "internal/external control of reinforcement". Die Korrelation beträgt 0.64 (df = 108, p < .01). Rotters Skala unterscheidet zwischen Individuen, die glauben, daß sie die sie betreffenden Ereignisse der Umwelt selbst kontrollieren können, und solchen, die annehmen, daß sie nur einen geringen Einfluß auf die Umweltereignisse ausüben können. Die oben genannte Korrelation zwischen der Leistungsmotivationsskala von Mehrabian und der "internal/external control"-Skala von Rotter bestätigt die theoretische Annahme, daß hochleistungsmotivierte Personen in stärkerem Maße als die niedrigleistungsmotivierten davon ausgehen, daß sie Einfluß nehmen können auf die sie betreffenden Umweltereignisse.

Die Beziehung zwischen TAT-Kennwerten und der oben beschriebenen Leistungsmotivations-Skala von Mehrabian ist gering (Skala für Männer: r = 0.18, df = 108, p < .05; Skala für Frauen: r = 0.17, df = 109, p < .05).

Der Fragebogen von Vukovich u.a.³ umfaßt eine große Anzahl von Items, in denen die aus der TAT-Forschung bekannten Erlebnis- und Verhaltensweisen leistungsmotivierter Personen verbalisiert

Wechsler, D.: Wechsler Adult Intelligence Scale. New York: Psychological Corporation 1955.

Rotter, J. B.: "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement". In: Psychological Monographs, Bd. 80 (1966), H. 609.

Vukovich, A., Heckhausen, H., und von Hatzfeld, A.: Konstruktion eines Fragebogens zur Leistungsmotivation. Unveröffentlichtes Manuskript (Psychologisches Institut der Universität Münster) 1964.

wurden. Eine Variation dieses Fragebogens mit 125 Items wurde in der Arbeit von Nickel¹ verwendet, der wir wichtige Anregungen verdanken. Die korrelationsanalytischen Untersuchungen ergaben nur schwache positive Beziehungen zwischen TAT- und Fragebogenmaßen der Leistungsmotivation sowie stärkere positive Korrelationen von Leistungsvariablen verschiedener Intelligenz-Test-Verfahren zu den Fragebogenmaßen der Leistungsmotivation.

Der von Ehlers entwickelte Fragebogen zur Erfassung von Leistungsmotiviertheit berücksichtigte das Item-Material von Tent² und Brengelmann³. Auch hierbei haben die Beantworter zu Behauptungen Stellung zu nehmen, die sich auf das eigene Leistungsverhalten beziehen: Streben nach Erfolg und Ansehen, Beharrlichkeit und Ausdauer beim Lösen schwieriger Aufgaben, Distanz zur Leistung (Ruhe, Zeit zum Überlegen) waren hier die Kategorien für die Item-Konstruktion.

Carney entwickelte eine Skala zur Messung von "achievement orientation":

Vgl. Nickel, U.: Die Beziehungen zwischen der TAT-Leistungsmotivation nach Heckhausen, Teiltests eines Fragebogens über Leistungsmotive und Arbeitshaltungen und verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen zu Begabungsvariablen. Universität Münster (häusliche Arbeit zur Diplomprüfung für Psychologen) 1967.

Tent, L.: "Untersuchungen zur Erfassung des Verhältnisses von Anspannung und Leistung bei vorwiegend psychisch beanspruchenden Tätigkeiten". In: Archiv für die gesamte Psychologie, Bd. 115 (1963), S. 105-172.

Brengelmann, J. C.: "Extreme Response Set Drive Level and Abnormality in Questionnaire Rigidity". In: Journal of Mental Science, Bd. 106 (1960), S. 171-186.

⁴ Carney, Mann, und McCormick: Validation of an Objective Measure of Achievement Motivation, a.a.O.

"The AO factor represents tendencies to manipulate or control the external environment, to align it with strongly conditions 'standards'"1.

Die AO-Skala besteht aus fünf Unterskalen des California Psychological Inventory ("dominance", "capacity for status", "sociability", "social presence" und "self-acceptance"). Carney validierte seine Skala in ähnlicher Weise, wie McClelland die TAT-Methode zur Messung der Leistungsmotivation zu validieren versuchte, nämlich durch systematische Variation der Anregungsbedingungen bei der Testdurchführung (mit und ohne Ich-Beteiligung). Das Ergebnis:

"AO scoring is quite stable over a variety of control and normative conditions, experimters, areas of the country, and schools. Specific achievement arousal effects are obtainable in the face of much variation in extraneous conditions. The magnitude of the experimental effect on AO is small compared to that obtained with the TAT (approximately one-third the size). This is to be expected since the TAT is much more sensitive to situational variables" 2.

Auch diese Untersuchung zeigt, daß mit Hilfe der Fragebogenmethode Dispositionen zum Leistungsverhalten mit größerer Sicherheit als mit der TAT-Methode erfaßt werden können.

Costello³ entwickelte einen Fragebogen zur Messung von Dispositionen zum Leistungsverhalten, zu dem er jedoch lediglich die Ergebnisse einer Faktorenanalyse und keine Validitätsdaten mitteilt. Die endgültige, aus einer 100 Items umfassenden Sammlung entstandene Fassung besteht aus zwei Unterskalen mit 10 und 14 Items, welche einerseits die motivationalen Dispositionen zu Arbeit mit hohem Qualitätsstandard und andererseits Erfolgswünsche messen:

Carney, Mann, und McCormick: Validation of an Objective Measure of Achievement Motivation, a.a.O., S. 243.

² Ebenda, S. 248.

³ Costello, C. G.: "Two Scales to Measure Achievement Motivation". In: Journal of Psychology, Bd. 66 (1967), S. 231-235.

"Scale I appears to measure a need to do well at a task. Scale II appears to measure a need to be a success and was significantly related to scores on scales of anxiety and neuroticism"1.

Das Ergebnis ist insofern bemerkenswert, als die beiden Skalen eine gewisse Ähnlichkeit zu den von uns ermittelten Faktoren der intrinsischen und extrinsischen Leistungsmotivation aufweisen.

Die Validierung eines Fragebogens zur Leistungsmotivationsmessung mit Hilfe verschiedener Personengruppen (University students, Naval officers, Senior managers, Average managers, Entrepreneurs, Professors) gelang Lynn², wobei den Manager-Gruppen und der Professorengruppe eine höhere Leistungsmotivation bescheinigt werden konnte. Die von Lynn konstruierte Skala korreliert mit der Unterskala "Superego strength" positiv, negativ hingegen mit "Surgency", welcher eine "happy-go-lucky"-Qualität zugeschrieben wird (beide Skalen entstammen dem "16-personality-factors"-Fragebogen von Cattell³).

Über die Beziehungen zwischen TAT-Meßwerten der Leistungsmotivation zu Fragebogen-Meßwerten der Leistungsmotivation gibt die Untersuchung von Fisch und Schmalt umfassend Auskunft. Danach treten nur schwache, kaum interpretierbare Beziehungen zwischen verschiedenen Fragebogen-Maßen und den mittels TAT-Verfahren erhobenen Daten auf.

Costello: "Two Scales to Measure Achievement Motivation", a.a.O., S. 235.

Vgl. Lynn, R.: "An Achievement Motivation Questionnaire". In: British Journal of Psychology, Bd. 60 (1969), H. 4, S. 529-534.

Siehe Cattell, R. B.: The Scientific Analysis of Personality. Harmondsworth: Penguin Books 1965.

Fisch, R., und Schmalt, H.-D.: "Vergleich von TAT- und Fragebogendaten der Leistungsmotivation". In: Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie, Bd. 17 (1970), H. 4, S. 608-634.

Alle diese Untersuchungen legen nahe, daß das Konstrukt der Leistungsmotivation mehrdimensional ist und daß verschiedene Meßmethoden auch innerhalb der Fragebogen-Technik unterschiedliche Aspekte des Konstrukts aufdecken. Mitchell schreibt hierzu¹:

"The whole pattern of interrelationships was one that suggested not only the multidimensionality of the putative achievement motivation construct, but also the probability that various measures of that construct might reflect quite different aspects of it and would therefore either be little correlated or selectively correlated with other measures and with the criterion"2.

2.2.2 Konstruktion eines Fragebogens zur Erfassung von "Leistungsmotivation"

Die obigen Ausführungen sollten die Möglichkeit der Erfassung von Aspekten der Leistungsmotivation durch Fragebogenmethoden erhärten und überdies einige Vorteile dieser Methoden deutlich machen. Im Hinblick auf die von uns befragte Stichprobe von ehemaligen Industrielehrlingen erschien die Fragebogenmethode auch deshalb zweckmäßig, weil mit ihrer Hilfe Schwierigkeiten des verbalen Ausdrucks, wie sie bei dieser Population zu erwarten sind, umgangen werden konnten. Den Ausschlag gab jedoch die rationellere und objektivere Anwendung der Fragebogenmethode.

Bei der Konstruktion der Items ließen wir uns von ähnlichen Überlegungen leiten wie die oben genannten Autoren. Unter Berücksichtigung der Arbeiten von Mehrabian, Carney, vor allem aber von Vukovich und Ehlers wurden 114 Items zusammengestellt, die sich inhaltlich auf die folgenden Themenkomplexe beziehen:

Mitchell, Jr., J. V.: "An Analysis of the Factorial Dimensions of the Achievement Motivation Construct". In: Journal of Educational Psychology, Bd. 52 (1961), H. 4, S. 179-187.

² Ebenda, S. 182.

"Erfolgswünsche", "Hochschätzung von Arbeit", "emotionale Beteiligung in Leistungssituationen", "Bevorzugung von Aufgaben mit Leistungsaspekt gegenüber solchen mit hedonistischer Komponente", "Konkurrenzverhalten", "Freude an Problemlösungen", "Risikoverhalten", "Anspruchsniveaubeibehaltung oder -steigerung", "deferred gratification pattern", "leistungsbezogenes Selbstkonzept", "Führungsanspruch", "external control of reinforcement".

Eine große Anzahl von Items unseres Fragebogens entstammt direkt dem von Vukovich u.a. sowie dem von Ehlers vorgelegten Fragebogen. Zusätzlich wurde ein Konzept zusammengestellt, dessen Items geeignet erschienen, die Neigung der Probanden festzustellen, die vorgegebenen Behauptungen in sozial erwünschter Richtung zu beantworten. Diese Skala wurde in Anlehnung an die von Crowne und Marlowe² veröffentlichte Skala zur Erhebung von "social desirability" konzipiert.

Um die interne Struktur des insgesamt 114 Items umfassenden Fragebogens näher zu bestimmen, wurden mehrere Vortests durchgeführt. Daran nahmen etwa 180 Personen teil, die nach Alter, Beruf und Geschlecht der späteren Personengruppe der Hauptuntersuchung weitgehend ähnelten. Es handelte sich um erfolgreiche Teilnehmer an den Lehrabschlußprüfungen für Maschinenschlosser bei der Industrie- und Handelskammer Berlin 1958 (also ein Jahr vor dem Prüfungstermin der Hauptstichprobe) sowie um Facharbeiter, technische Angestellte (Industriemeister, Techniker und Ingenieure) eines größeren Betriebes der metallverarbeitenden Industrie.

¹ Vgl. Teil 6.1.

Siehe Crowne, D. P., und Marlowe, D.: The Approval Motive. New York: Wiley 1964.

Es wurden Korrelationen zwischen den nach theoretischen Gesichtspunkten gebildeten Unterkonzepten sowie Korrelationen dieser
Unterkonzepte zu den Aufgabengruppen des BET berechnet. Ferner
wurden die Trennschärfen der einzelnen Items in Bezug auf die
Unterkonzepte ermittelt. - Es zeigte sich, daß die Unterkonzepte
"Risikoverhalten", "deferred gratification pattern" und "emotionale
Beteiligung in Leistungssituationen" nur in geringem korrelationsstatischen Zusammenhang zu den übrigen Konzepten standen.

Ebenfalls trennten die Items dieser Komplexe nur schwach im Hinblick auf einen aus allen 114 Items gebildeten Gesamtscore. Triftiger erwiesen sich dagegen Themenkomplexe wie "Erfolgs-wünsche", "Hochschätzung der Arbeit", "Bevorzugung von Arbeiten mit Leistungsaspekt", "Anspruchsniveausteigerung" und "leistungsbezogenes Selbstkonzept". Auch "sozialer Führungs-anspruch" sowie "internal/external control of reinforcement" bildeten in sich eine relativ konsistente Gruppe von Items.

Aufgrund einer Itemanalyse nach herkömmlichem Verfahren als auch nach der Methode der Kullback-Divergenz¹ wurden aus den 114 Items endgültig 60 Leistungsmotivations-Items und acht "social-desirability"-Items ausgewählt, die den Fragebogen für die Hauptuntersuchung bildeten².

Das Konzept über Erwartungshaltungen hinsichtlich der internen gegenüber der externen Kontrolle von Ereignissen³ ("Eigenmacht-erleben") wurde als gesonderter Fragebogen beibehalten. Die Items wurden in Form alternativer Behauptungen präsentiert, um den Effekt der Tendenz, in sozial erwünschter Richtung zu antworten, zu reduzieren⁴.

Vgl. auch Skarabis, H.: Mathematische Grundlagen und praktische Aspekte der Diskrimination und Klassifikation. Würzburg 1970, S. 22-33.

² Vgl. Anhang 6.1.1.

³ Vgl. Rotter: "Generalized Expectancies...", a.a.O.

⁴ Vgl. Anhang 6 .1.2.

Faktorenanalyse des Fragebogens zur Leistungsmotivation

Der in der Hauptuntersuchung verwendete Fragebogen mit 60 Items zur Leistungsmotivation und acht Fragen zur "social desirability" wurde insgesamt drei Faktorenanalysen unterzogen. Dabei wurde jeweils die Beantwortung des Fragebogens durch alle 227 Befragten herangezogen.

Die Produkt-Moment-Korrelationen zwischen den einzelnen Items und die anschließende Faktorenanalyse wurden im Deutschen Rechenzentrum Darmstadt mit dem Programm PAFA¹ berechnet. Dieses Programm sieht die Extraktion mehrerer Faktoren nach der Hauptachsenmethode vor. Zur Kommunalitätenschätzung dienten die multiplen Korrelationskoeffizienten. Durch anschließende Iterationen ist eine Optimierung der Kommunalitätenschätzung möglich.

Bei der Extraktion der Faktoren wurde versucht, die bei Überla² angegebenen Empfehlungen zu beachten. Vier Extraktionskriterien wurden angesetzt. In der Reihenfolge der ihnen zugemessenen Bedeutung waren es:

- 1. Die Faktoren sollen im Hinblick auf die bei der Itemkonstruktion zugrundegelegten Konzepte interpretierbar sein.
- 2. Der Scree-Test nach Cattell³ soll zu befriedigenden Ergebnissen führen.
- 3. Die Zahl der Eigenwerte soll größer als eins sein.
- 4. Die gemeinsamen Faktoren sollen einen möglichst hohen Prozentsatz der Gesamtkommunalität repräsentieren.

Autoren: P. Schnell und F. Gebhardt.

² Überla, K.: Faktorenanalyse. Heidelberg 1968, S. 126 f. und S. 138 f.

Ebenda.

Es zeigte sich bei wiederholten Faktorenanalysen mit variierten Bedingungen, daß die ersten drei genannten Kriterien kaum gleichzeitig zu erfüllen waren. Deshalb wurden gegenüber den statistisch mehr oder weniger konventionellen Kriterien 2 und 3 das 1. und das 4. Kriterium besonders bevorzugt. Da die quantitativen Kennwerte der Kriterien 2 und 3 keine eindeutige Begrenzung der Faktorenanzahl zuließen, wurde umso mehr auf die Interpretierbarkeit der Faktoren geachtet. Die Ausschöpfung der Varianz ist auf der Tabelle 2 dargestellt. Dabei beziehen sich die Angaben über die Varianzanteile der Faktoren auf die Gesamtvarianz der Itembatterie. Die Darstellung entspricht dem Vorschlag von überla¹.

Wie schon gesagt, wurden insgesamt drei Faktorenanalysen gerechnet. Die erste bezog sich auf den Bogen mit 68 Items. Unter Weglassung der acht Items zur "social desirability" ergab sich dann eine zweite Version mit 60 Items. Die daraus resultierende Faktorenmatrix wurde daraufhin überprüft, wie die einzelnen Items auf den Faktoren laden. Nur die Items, die auf einem und nur auf einem Faktor mit mindestens 0.35 luden, wurden beibehalten. Somit entstand eine Version mit 33 Items, die ebenfalls faktorenanalysiert wurde. (s. Tabelle 3)

Aus den zwischen zweiter und dritter Faktorenanalyse eliminierten 27 Items wurden sechs Items ausgewählt, die den "sozialen Führungsanspruch in beruflichen Situationen" betreffen und in einem eigenen Konzept Verwendung fanden. (s. Abschnitt 2.2.3)

Die Faktorenanalyse der Version des Fragebogens mit 33 Items erbrachte dieselben Faktoren wie die der sechziger Version, die jedoch, da niedrig ladende Items eliminiert worden waren, deutlicher und klarer interpretierbar waren. Mit einer auf dieser

¹ Ebenda, S. 126.

Tabelle 2 - Eigenwerte und Varianzen der Faktoren der Leistungsmotivations-Faktorenanalyse a (Anzahl der Variablen = 33, N = 227)

Faktor	Eigenwert	Varianzanteil an der Gesamtvarianz
1	4.86	14,73 %
2	2.54	7,68 %
3	1.84	5,57 %
4	1.50	4,53 %
5	1.06	∑ 32,51 %
6	1.00	
7	0.86	
8	0.73	

Die Faktorenanalyse wurde mit Hilfe der Hauptachsenmethode nach dem EDV-Programm des Autors G. Schnell vom Deutschen Rechenzentrum (DRZ) Darmstadt berechnet.

Version basierenden Auszählung der Antworten haben wir die Berechnungen des empirischen Teils der Studie durchgeführt. Die Endscores für den einzelnen Befragten wurden pro Konzept als Summe der skalierten Antworten auf die das Konzept bildenden Items erstellt.

Im einzelnen: Zur Beantwortung jedes Items waren 5 Antwort-kategorien vorgesehen, die von "stimmt gar nicht" bis "stimmt ganz genau" reichten (s. Abdruck des Originalfragebogens im Anhang 6.1.1). Um die Intensität der Zustimmung bzw. Ablehnung pro Item zu quantifizieren, wurden die fünf Antwortkategorien mit den ganzen Zahlen von 1 bis 5 gewichtet. Zur Berechnung des individuellen Testwertes eines Probanden hinsichtlich eines der Konzepte wurde die Summe über die so gewichteten Antworten zu denjenigen Items gebildet, die das jeweilige Konzept repräsentieren. Die Zusammenstellung der Items zu den vier Konzepten der Leistungsmotivation erfolgte gemäß der zuletzt erwähnten Faktorenanalyse (s. Tabelle 3).

Beschreibung der Faktoren

Den ersten Faktor (A) haben wir "Streben nach Ansehen und Erfolq" genannt. Er entspricht tendenziell der extrinsischen Komponente der Leistungsmotivation, das heißt Orientierung an Gratifikationen, die durch die Leistung erzielbar sind. Dabei betont er ausschließlich die durch "Hoffnung auf Erfolg" gesteuerte Komponente der extrinsischen Leistungsmotivation. Es gehen in den Faktor Items ein, die sowohl "Erfolgswünsche", "emotionale Beteiligung in Leistungssituationen", "Bedürfnis nach Anerkennung" als auch "erfolgsgetönte Zukunftsvorstellungen" ansprechen. Der berufliche Erfolg, die Entfaltung der eigenen Fähigkeiten mit dem Ziel, eine hohe soziale Demonstration des Erfolges zu erreichen, stehen im Vordergrund, gepaart mit Selbstsicherheit und optimistischen Zukunftsvorstellungen. Die Vorstellung, anderen gegenüber einen Vorsprung zu erringen, besonders auf beruflichem Gebiet besser zu sein als die Kollegen, sind Elemente dieses Faktors. Der berufliche Erfolg wird zur Selbstdarstellung benötigt, dabei wird hoher persönlicher Einsatz nicht gescheut, ein Übersoll an Leistungen wird angestrebt .

Der zweite Faktor (B) charakterisiert ein im Hinblick auf Leistungsfähigkeit und Selbstvertrauen positiv gefärbtes Selbstkonzept. Er umfaßt Einstellungen zur eigenen Tüchtigkeit und bezieht sich auf die Wahrnehmung der eigenen Person als Leistungsträger. Hinzu treten Gefühle der Sicherheit bezüglich der Zielerreichung (Erfolgszuversicht) und eine leicht unkritische Zufriedenheit mit der eigenen Person. Am höchsten lädt die negativ formulierte Frage nach dem Selbstbewußtsein. Wir beziehen uns auf diesen Faktor unter der Bezeichnung "leistungsbezogenes Selbstkonzept".

Zu den einzelnen Items dieses Faktors und der drei übrigen Faktoren sowie zu den zugehörigen Faktorenladungen siehe Tabelle 3.

Tabelle 3
Faktorenanalyse des Leistungsmotivations-Fragebogens (33 Items, N = 227)

	Item-Nr.	Item	Fakto	renladu	ngen der	Faktoren	0
			A	В	С	D	h^2
		Faktor A: Streben nach Ansehen und Erfolg					
1	63	Im Beruf versuche ich stets besser zu sein als die anderen.	<u> 67</u>	. 17	05	07	. 49
2	42	Es ist mir ziemlich gleichgültig, ob ich meine Fähigkeiten					
		voll zur Geltung bringen kann oder nicht.	<u>62</u>	.00	. 08	 43	. 58
3	49	Ob ich im Beruf Erfolg habe oder nicht, kümmert mich wenig.	<u>62</u>	. 09	.03	 25	.46
4	60	Ich lege großen Wert darauf, mein berufliches Können und					
		meine Fähigkeiten voll auszunutzen.	<u>61</u>	. 06	• 06	 21	.42
5	46	Ich bin leicht beim Ehrgeiz zu packen.	<u> 55</u>	 13	. 03	09	. 32
6	51	· ·					
		gemacht habe, wie es mir überhaupt möglich war.	<u>54</u>	09	 13	13	. 34
7	55 ·	Wenn ich mir die Zukunft vorstelle, denke ich zuerst an					
		meinen beruflichen Erfolg.	50	.10	12	.07	.28
8	3	Das wichtigste Ziel meines Lebens ist es, etwas zu erreichen,					,
		worauf ich stolz sein kann.	 50	.10	10	. 33	.37
9	1	Ich bin nur zufrieden, wenn ich zu den Besten zähle.	47	09	. 05	07	.24
0	68	Wenn ich für die Zukunft plane, bin ich so gut wie sicher,					
		daß meine Rechnung aufgeht.	47	. 09	10	.19	. 27
1	28	Wenn ich längere Zeit nichts zu tun habe, werde ich un-					
		ruhig und fühle mich nicht mehr ganz wohl.	4 3	19	02	16	.25
2	27	Ich denke mehr an zukünftige Erfolge als an das, was ich					
		bisher geschafft habe.	41	01	.38	02	.31
3	6	Ich stelle an mich selbst sehr hohe Anforderungen.	40	.12	. 04	23	. 23
		Faktor B: leistungsbezogenes Selbstkonzept					
1	29	Manchmal bin ich nicht sicher, ob ich das, was ich mir					
		vorgenommen habe, auch erreiche.	 01	 62	01	.13	.40
2	13	Ich habe manchmal das Gefühl, daß ich nicht ganz so					
		tüchtig bin wie andere.	. 08	 61	.06	.21	.43
3	52	Manchmal glaube ich, daß es mir ein bißchen an Selbstbe- wußtsein fehlt.	.13	57	 18	• 08	.38
4	33	Es hat Augenblicke gegeben, in denen ich mit mir unzufrie-	•		•	• • •	• • •
-		den war.	- . 13	4 9	.26	10	. 33
5	9	Ich habe schon einmal eine Sache aufgegeben, weil sie ein-	• 10	. 10	• 20	• + 0	• 00
J	J	fach über meine Kräfte ging.	05	- 22	. 08	. 12	. 17
		rach uper meme Krafte ging.	05	38	• 00	• 14	• 11

¹ Die die Interpretation der Faktoren konstituierenden Ladungen sind unterstrichen.

Tabelle 3 (Fortsetzung)

	Item-Nr.	Item		Faktorenladungen der Faktoren			
			A	В	<u> </u>	D	h ²
		Faktor C: rigide Pflichtauffassung					
	5 6	Ich würde lieber ein oder zwei Jahre lang sparen, um					
	9.	mir eine größere Anschaffung leisten zu können, als					
		über dieselbe Zeit hin mehrere kleine Anschaffungen					
		machen, die denselben Zweck erfüllen.	.10	. 07	. 58	21	.3
:	35	Ich habe schon einmal einen Tag "blau" gemacht, ohne	•	• •		•	-
	- -	daß ein triftiger Grund vorlag.	. 09	13	. 57	03	.3
}	36	Ich kaufe mir oft etwas, was mir gerade Spaß macht, selbst	•	• -		•	
	-	wenn ich eigentlich für eine größere Anschaffung sparen wollte.	03	. 08	. 52	.13	. 2
Į.	39	Es ist schon mal vorgekommen, daß ich eine Arbeit hinge-	•	-		=	
			07	1 8	.51	.18	.3
•	18	Oft tue ich nur so viel, wie gerade von mir verlangt wird.	. 24	12	.51 .33	.26	. 2
		Faktor D: problemlösungsorientierte Leistungsmotivation					
Į	47	Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich					
L	·· <u>··</u>	sicher bin, daß ich sie gut hinkriege, als mit solchen, bei					
		denen ich nicht genau weiß, was dabei herauskommt.	. 02	.11	.00	 62	•
2	11	Mir sind Hobbies, bei denen ich mich zerstreuen kann,	• ~~	•	• • -		-
•	~ -	lieber als solche, bei denen ich etwas Neues hinzulernen muß.	- 01	17	. 09	 57	
3	59	In meiner Freizeit beschäftige ich mich in erster Linie mit	•	. •	•		
,		Dingen, die mir Spaß machen und weniger mit solchen, bei					
		denen ich mich anstrengen muß.	.05	. 04	12	 55	
4	32	Ich muß zugeben, daß ich im allgemeinen wenig Wert	•	-			
_			30	.06	.08	~. 51	•
5	26	Wenn ich merke, daß mir eine bestimmte Arbeit nach	•	-	-		
		mehreren Versuchen nicht gelingt, kehre ich lieber zu					
			10	.17	-:13	<u>47</u>	•
6	34	Wenn mir die Lösung zu einem Problem nach längerem	•	-	-		
		Überlegen nicht einfällt, wende ich mich lieber einer					
			 15	.22	04	44	
7	62	Mir machen Glücksspiele mehr Spaß als Spiele, bei denen					
			 15	 12	25	 39	•
8	14	Ich habe es gern, wenn man mir genau erläutert, wie ich					
			10	. 13	. 09	38	•
9	16	Wenn ich eine von zwei angefangenen Aufgaben wieder					
		aufnehmen könnte, würde ich lieber zu der leichteren					
			11	.26	03	37	•
0	8	Ich beneide die Menschen, die ein sorgloses und arbeits-					
		•	 13	. 23	 10	<u>37</u>	•
		Spaltenquadratsummen	3.95	1,97	1.74	3.07	
		-	36,81	18,37	16 56	28,56	

Der dritte Faktor (C) kann als Kennzeichnung hoher Selbstdisziplin bei Leistungsanforderungen gewertet werden. Die Items beschreiben eine pflichtbewußte Arbeitseinstellung und Anstrengungsbereitschaft. Auf diesem Faktor laden auch jene Items, die ursprünglich auf das "deferred gratification pattern" gemünzt waren. Die gemeinsame Komponente dieser Items ist negativ formuliert – der Hang zu rascher Bedürfnisbefriedigung und die Schwäche, momentanen Impulsen in hedonistischer Richtung zu widerstehen. Positiv ausgedrückt: Starke "Über-Ich-Kontrolle" im Hinblick auf Leistungsanforderungen, pflichtgemäße Erfüllung gestellter Aufgaben, Leistungsethos, Bevorzugung von Tätigkeiten mit Leistungsaspekt; Leistungssituationen werden aufgesucht und geschätzt. Wir nennen diesen Faktor "rigide Pflichtauffassung".

Der vierte Faktor (D) deckt zusammen mit dem ersten Faktor die meiste Varianz ab. Er repräsentiert die intrinsische aufgabenund problemlösungsorientierte Komponente der Leistungsmotivation und wurde deshalb als "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" bezeichnet. Die Items charakterisieren Initiative,
Arbeitseifer, Bevorzugung schwieriger und kniffliger Aufgaben,
hohe Frustrationstoleranz angesichts anfänglicher Mißerfolge
bei Problemlösungen, persönliches Engagement an der Sache
selbst und Freude an der Auseinandersetzung mit sachimmanenten
Gütemaßstäben von Aufgaben, die Eigeninitiative zulassen. Ferner werden Anstrengungen positiv bewertet, haben einen Anreizwert per se. Zusammenfassend kann man sagen, daß dieser Faktor
eine aufgabenzentrierte Arbeitshaltung anzeigt, die Gratifikationen werden in der Aufgabe selbst gesucht und gefunden.

2.2.3 "Sozialer Führungsanspruch" in beruflichen Situationen

Wie schon erwähnt, haben wir bei der Reduzierung des 60 Items umfassenden Leistungsmotivations-Fragebogens auf 33 sechs Items zu einem gesonderten Konzept "sozialer Führungsanspruch" zusammengefaßt. Diese Items sprechen das Interesse an der Übernahme von Führungsrollen an sowie ein generelles Dominanzverhalten in sozialen Situationen. Geprüft werden sollte die Nähe eines solchen Konzepts zu inhaltlich eindeutigen Leistungsmotivationskonzepten, wie sie die Faktoren "Streben nach Ansehen und Erfolg", "rigide Pflichtauffassung", und "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" darstellen. Während die beiden trennschärfsten Items den Führungsanspruch beim Namen nennen ("Verantwortung übernehmen", "ein guter Vorgesetzter sein"), werden in den übrigen Items konkrete Aspekte des Rollenverhaltens, wie sie von einem Vorgesetzten in der Betriebshierarchie erwartet werden, angesprochen (Arbeitszuweisung, Kontrolle, fachliche Unterstützung, Beratung, Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten, Interessenausgleich).

Um die interne Stimmigkeit des Konzepts zu prüfen, wurde eine herkömmliche Itemanalyse berechnet. ¹ Zur Ermittlung der individuellen Testwerte hinsichtlich dieses Konzepts wurde analog zu der Meßweise verfahren, wie sie bei der Berechnung der Endwerte (Scores) zu den einzelnen Konzepten der Leistungsmotivation verwandt wurde (s. Seite 73), d. h. es wurden die von 1 bis 5 gewichteten Antworten zu den 6 Items summiert, die das Konzept "sozialer Führungsanspruch" ausmachen.

¹ Zu den einzelnen Items sowie zu den zugehörigen Trennschärfeindices siehe Tabelle 4.

2.2.4 "Social desirability" als Persönlichkeitsmerkmal

Die "social desirability"-Items sind mit dem Ziel konstruiert, daß ein kulturell oder subkulturell negativ bewertetes Verhalten, das jeder Mensch gelegentlich praktiziert, vom Beantworter eingestanden werden kann. Beteuert er, daß das von der Bezugsgruppe negativ bewertete Verhalten bei ihm nie auftritt, so präsentiert er sich als außerordentlich normenfolgsam. Das aus der Gesamtheit der acht "statements" ermittelte Maß stellt somit einen Kennwert für die Neigung der Befragten dar, als außerordentlich angepaßt zu erscheinen. Die Skala könnte daher zweckmäßigerweise benannt werden als ein Maß für die vorgebliche "subjektive" Verbindlichkeit moralischer Normen ("behauptete Anpassung an soziale Normen").

Auch hier wurde die interne Stimmigkeit des Konzepts mittels einer herkömmlichen Itemanalyse geprüft l .

Die Ermittlung der individuellen Testwerte hinsichtlich dieses Konzeptes geschah in der gleichen Weise wie bei den Konzepten der Leistungsmotivation und des "sozialen Führungsanspruchs", d. h. es wurden die gewichteten Antworten zu den 6 Items, die das Konzept "social desirability" ausmachen, summiert.

Zu den einzelnen Items sowie zu den zugehörigen Trennschärfeindices siehe Tabelle 5.

Auf dieses Maß wird in später folgenden Tabellen und im Text unter der Bezeichnung social desirability (sd) Bezug genommen. Mit der Bezeichnung social desirability, beziehen wir uns auf eine social desirability-Skala, die in der Arbeit von Oesterreich zur Anwendung gelangte (vgl. Oesterreich a.a.O., S.77-81)

Tabelle 4

Itemanalyse des Konzepts "sozialer Führungsanspruch"

	Item-Nr.	Item	Trennschärfeindex
1	67	Wenn ich mit anderen zusammenarbeite, übernehme ich gern die Verantwortung.	0.55
2	43	Ich b ezweifle, daß ich einen guten Vorgesetzten abgeben würde.	0.48
3	5	Ich glaube, daß es mir gefallen würde, anderen Leuten zu sagen, was sie tun sollen.	0.46
4	24	Ich habe den Eindruck, daß ich häufiger als andere um Rat gefragt werde.	0.37
5	40	Ich habe nichts dafür übrig, die Arbeit anderer zu überprüfen.	0.32
6	10	Bei Streitigkeiten unter Arbeitskollegen versuche ich meist schlichtend einzugreifen.	0.17

Tabelle 5
Itemanalyse des Konzepts "social desirability"

	Item-Nr.	Item	Trennschärfeindex
1	50	Ich muß zugeben, daß ich manchmal versuche, meinen eigenen Weg zu gehen, ohne auf die Interessen anderer Rücksicht zu nehmen.	0 . 44
2	19	Wenn etwas nicht nach meinem Willen geht, werde ich manchmal ärgerlich.	0.32
3	61	Ich benehme mich stets so, wie ich es von andern erwarte.	0.30
4	5 3	Es ist noch nie vorgekommen, daß ich mich über die Miß- erfolge eines anderen gefreut habe.	0.27
5	66	Ich habe noch nie versucht, einem anderen meine Meinung aufzudrängen.	0.27
6	2	Es hat Augenblicke gegeben, in denen ich andere beneidet habe, weil sie mehr hatten als ich.	0.26
7	15	Manchmal verlasse ich mich einfach auf mein Glück.	0.20
8	45	Ich habe noch nie gezögert, jemandem zu helfen, der in Not war.	0.20

2.2.5 Konstruktion eines Fragebogens zur Erfassung des "Eigenmachterlebens" (internal versus external control of reinforcement)

Inhaltliche Konstruktionsgesichtspunkte

Der ursprüngliche Fragebogen bestand aus 11 Items, die aus der zuvor beschriebenen Fassung des Fragebogens der Voruntersuchung mit 114 Items ausgesondert worden waren. Ausgangspunkt für die Konstruktion dieses Fragebogens war die Beobachtung, daß sich Personen hinsichtlich ihrer Erwartung unterscheiden, inwieweit sie selbst oder äußere Umstände ihr Leben beeinflussen. Die Items verbalisieren alternativ die Meinung, daß das eigene Leben, die Berufskarriere, das Gewinnen von Freunden usw. entweder abhängig sind von eigener Initiative und Aktivität oder aber schicksalhaft von der Übermacht äußerer Umstände geprägt werden. Diese Kategorie ist verschiedentlich als eine Unterkategorie des "alienation"-Syndroms aufgefaßt worden . Eine Skala zur "internal/external control of reinforcement" wurde erstmals von Rotter vorgelegt. An ihr sind auch die Inhalte unserer Skala orientiert. Nach vorliegenden Untersuchungen steht diese Variable mit der Bereitschaft des Individuums in Beziehung, Einfluß auf die Umwelt auszuüben.

Faktorenanalyse

Der Fragebogen wurde zwei Faktorenanalysen unterzogen. Die erste bezog sich auf den Fragebogen mit 11 Items, bei der zweiten wurde das erste Item, das politische Einflußchancen betrifft, weggelassen, da es a) nicht zum Aussagegehalt der übrigen Items paßt und auch b) bei der ersten Faktorenanalyse auf keinem der

Vgl. Seeman, M.: "On the Meaning of Alienation". In: American Sociological Review, Bd. 24 (1959), H. 6, S. 783-791.

Rotter, J. B.: "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement". In: Psychological Monographs, Bd. 80 (1966), H. 609.

Siehe hierzu Lefcourt, H. M.: "Internal Versus External Control of Reinforcement: A Review". In: Psychological Bulletin, Bd. 65 (1966), S. 206-220.

beiden extrahierten Faktoren lud. Die Faktorenanalyse liefert eine plausible Klassifikation der Items in zwei Faktoren, die aber nicht eigentlich inhaltlich verschieden sind, sondern die Komplementarität des Konzepts "internal/external control of reinforcement" widerspiegeln. Die statistischen Kennwerte der Faktorenanalyse mit 10 Items sind von der Tabelle 6 abzulesen.

Betrachtet man die Items des ersten Faktors, der das Unterkonzept "external control" repräsentiert, so umschreiben sie etwa folgenden Tatbestand: Zufall und Glück spielen im Leben des einzelnen die größte Rolle; um voranzukommen, braucht man in erster Linie Glück; in vielen Lebenssituationen muß man sich einfach auf sein Glück verlassen; auch gesellschaftlicher Erfolg ist nur eine Frage des Glücks; das heißt, überall spielt das "Glück" die größte Rolle, man selbst kann nur wenig ausrichten. Die Frage, was mit Glück gemeint ist, blieb dem umgangssprachlichen Verständnis überlassen und wurde nicht mehr hinterfragt. Man darf annehmen, daß hierbei unter Glück der günstige Zufall verstanden worden ist, zu dem vermutlich auch jene Umstände gerechnet werden, die den beruflichen Werdegang objektiv determiniert haben, wie Elternhaus, Art der Schulbildung, persönliche Begabungen, aber auch die konkreten Verhältnisse der jetzigen Arbeitssituation dürften unter dem Aspekt des "Glücks" beurteilt worden sein. Es handelt sich hierbei um äußere Umstände, die kaum Eigenbeeinflussung zulassen. Äußere Zufälle dominieren den Lebensablauf. Man könnte sagen, daß es sich hier um eine Art fatalistische Grundhaltung handelt, weniger mit der Konnotation von "hoffnungslos", sondern eher: desinteressiert, resigniert, halbwegs zufrieden. Das konsistente Antwortverhalten bezüglich der Fragen des Faktors A dürfte durch das Wort "Glück" im Sinne von "Zufall" gesteuert worden sein.

Zu den einzelnen Items sowie zu den zugehörigen Faktorenladungen siehe Tabelle 7.

Tabelle 6 - Eigenwerte und Varianzen der Faktoren der Faktorenanalyse zum Eigenmachterleben ("internal/external control of reinforcement") 1

(Anzahl der Variablen = 11, N = 227)

Faktor	Eigenwert	Varianzanteil an der Gesamtvarianz		
1	1.74	17,40 %		
2	0.75	7,51 %		
3	0.54	24,91 %		
4	0.44			
5 .	0.32			
6	0.22			

Der zweite Faktor, der das komplementäre Unterkonzept "internal control" ausdrückt, rückt die eigene Tüchtigkeit in den Vordergrund, die als Möglichkeit zur Veränderung der Umwelt erlebt wird. Der Tüchtige ist auch durch widrige Umstände nicht an seinem Erfolg zu hindern, er vertraut auf sein Können, es gelingt ihm auch, "sich eine gute Stellung zu verschaffen". Der Tüchtige erwirbt die Anerkennung, die er verdient, und er ist von der Nützlichkeit langfristiger Planung überzeugt. Die Kategorie der sozialen Kontakte dagegen wird unabhängig von der "Tüchtigkeit", aber auch mit dem "Glück" nur lose verbunden, gesehen: Zwischenmenschliche Beziehungen sind nicht in dem Sinne herstellbar oder machbar wie die Karriere, andererseits auch nicht vom bloßen Zufall abhängig.

Rechenzentrum (DRZ) Darmstadt berechnet.

1

Die Faktorenanalyse wurde mit Hilfe der Hauptachsenmethode nach dem EDV-Programm des Autors G. Schnell vom Deutschen

Tabelle 7
Faktorenanalyse des Fragebogens zum Eigenmachterleben ("Internal/External Control of Reinforcement")

		N.		Fakt	0	
	Item-	Nr.		Faktor I	Faktor II	h ²
	11	a. b.	Zufall und Glück spielen im Leben des Einzelnen die größte Rolle. Was der Einzelne selbst tut, entscheidet über seinen Lebensweg.	.70	• 03	.49
1	8	a. b.	D erjenige, der im richtigen Augenblick seine Chance erkennt und zugreift, kommt überall voran. Um voranzukommen, braucht man in erster Linie Glück und gute Beziehungen.	50	.22	• 29
}	7	a. b.	Es gibt Situationen im Leben, wo man sich einfach auf sein Glück verlassen muß. In jeder Lebenssituation kann man selbst etwas tun, um den Ausgang der Dinge zu beeinflussen.	.40	 19	.20
Į	10	a. b.	G esellschaftlichen Erfolg hat man nur dann, wenn man das Glück hat, Freunde zu finden, die einem helfen, weiterzukommen. G esellschaftlichen Erfolg zu haben ist eine Sache harter Arbeit und hat wenig oder gar nichts mit Beziehungen zu tun.	<u>.37</u>	 13	. 14
;	4	a. b.	Ob man Freunde hat oder nicht, hängt von einem selbst ab. W enn man anderen gegenüber aufgeschlossen ist, gewinnt man auch Freunde.	.34	. 31	.21
3	9	a. b.	Es hat wenig Zweck, anderen gegenüber freund- lich zu sein, entweder findet man Anklang oder nicht Wenn man freundlich ist, findet man überall An- klang.	.31	 16	.12
	3	a. b.	Wenn jemand auf eine Prüfung gut vorbereitet ist, ist es so gut wie unmöglich, ihn reinzulegen. Auch wenn man auf eine Prüfung sehr gut vorbereitet ist, kann man vom Prüfer reingelegt werden.	 06	<u>.66</u>	.44
,	6	a. b.	Wenn jemand tüchtig ist, gelingt es ihm auch, sich eine gute Stellung zu verschaffen. Ob jemand eine gute Stellung bekommt, hängt in der Hauptsache davon ab, ob sich eine günstige Gelegenheit ergibt.	-,30	<u>.41</u>	.26
	2	a. b.	Auf die Dauer gesehen verschafft sich der Tüchtige die Anerkennung, die er verdient. Es gibt viele Leute, die nicht genügend anerkannt werden, obwohl sie ausgezeichnete Arbeit leisten.	30	<u>. 37</u>	.22
•	5	a. b.	Es ist nicht immer das beste, weit im voraus zu planen, weil es meistens anders kommt als man denk Langfristige Planung macht sich immer bezahlt.	.10	<u>30</u>	.10
			Spaltenquadratsummen	1.44	1.05	2.49
			in Prozent der extrahierten Varianz	57,67	42,32	

Zur Berechnung der individuellen Testwerte hinsichtlich dieses Konzepts ist zu bemerken:

Jedes Item bestand aus zwei alternativen Aussagen, von denen eine eine Einstellung im Sinne von Eigenmachterleben (internal control) verbalisierte, die andere dagegen Fremdkontrolle (external control) (siehe Abdruck des Fragebogens im Anhang, Teil 6.1.2). Die Antworten, die durch Ankreuzen der Eigenmachterleben (internal control) ausdrückenden Alternative gegeben wurden, wurden mit einem Punkt bewertet. Für das Ankreuzen der Alternative im Sinne von Fremdkontrolle (external control) gab es keinen Punkt. Der individuelle Testwert eines Befragten für Eigenmachterleben (internal control) bestand in der Summe der einzelnen Punkte über die entsprechend angekreuzten Alternativen.

Das Konzept wird also bei der Auswertung als eindimensional im Sinne von Eigenmachterleben (internal control) behandelt.

2.2.6 "Berufsbezogene intellektuelle Leistungsfähigkeit"

Beim Zustandekommen von Leistungsverhalten spielt die Interdependenz von Leistungsmotivation und Leistungskompetenz eine im einzelnen schwer analysierbare Rolle.

Um wenigstens einen Teilaspekt der intellektuellen Fähigkeiten zu kontrollieren, entschlossen wir uns zur Anwendung einiger Aufgabengruppen aus der deutschen Bearbeitung der "General Aptitude Test Battery", wie sie von Schmale und Schmidtke¹ vorgelegt wurde. Vier Aufgabengruppen wurden ausgewählt, die nach Auffassung von Schmale und Schmidtke zusammengenommen einen guten Indikator für die berufsrelevante Intelligenz unserer Befragten abgeben:

- eine verbal-logische Aufgabengruppe, bei der es auf die Bestimmung von Oberbegriffen zu vorgegebenen Unterbegriffen ankommt (BÄ = Begriffsähnlichkeit);
- eine Aufgabengruppe zur Wahrnehmungsgenauigkeit und -geschwindigkeit (WV = Werkzeugvergleich);
- eingekleidete Rechenaufgaben, meist in Dreisatzform (RA =
 Rechenaufgaben); und
- Aufgaben zum räumlichen Vorstellungsvermögen (KA = Körperabwicklung).

¹ Schmale und Schmicke: Berufseignungstest, a.a.O.

² Schmale, H., und Schmidtke, H.: Eignungsprognose und Ausbildungserfolg. (Forschungsbericht des Landes NRW). Köln 1969.

3. Leistungsmotivation und weitere Persönlichkeitsvariablen

In diesem ersten Ergebniskapitel wird versucht, einen Überblick Über die Beziehungen der Leistungsmotivationskonzepte zu weiteren Persönlichkeitsvariablen zu geben. Wir werden die dazu notwendigen Analysen anhand der im Methodenkapitel vorgestellten zwei Statusgruppen - Befragte mit Facharbeiterstatus und Befragte mit dem Status des technischen Angestellten - vornehmen und damit zugleich einen ersten Schritt zur differenzierteren Charakterisierung unserer Stichprobe tun.

Die im folgenden zu leistende Interpretation der Daten wirft das grundsätzliche Problem auf, welcher Typus von Erklärungsansatz anzuwenden ist; Erklärungen, die die Leistungsmotivationskonzepte als Ausdruck einer im Sozialisationsprozeß entstandenen innerpsychischen Struktur, das heißt des Umgangs des Individuums mit seiner Umwelt ansehen, oder aber Erklärungen, die die Konzepte mehr als Ausdruck der konkreten Lebenssituation des einzelnen begreifen, als eine innerpsychische Widerspiegelung dieser Situation. Je nach Interpretationsansatz wird man "Leistungsmotivation" als vorausgehende (bzw. intervenierende) oder als nachfolgende Variable zu begreifen haben, das heißt zum einen als Motivation, die im Sozialisationsprozeß erworben, zeitlich relativ konstant berufliches Verhalten und arbeitsbezogene Einstellungen determiniert und erklärt, zum anderen als aus dem beruflichen Werdegang und der objektiven Lebenssituation resultierende Orientierung, Einstellung, Einschätzung, Selbstdarstellung usw.

Es scheint realisitisch, beiden Erklärungsansätzen einiges Gewicht einzuräumen und die von uns erfaßte Leistungsmotivation sowohl als Produkt von Sozialisationsprozessen als auch Produkt von Erfahrungen und aktuell wirksamen Lebensumständen zu begreifen. Dabei wird zwischen den verschiedenen Leistungsmotivationskonzepten zu differenzieren sein. Zwar läßt sich nicht quantitativ der Anteil von genuiner Motivation und aus Lebensumständen resultierender Einstellung bestimmen, doch scheint es plausibel, einige Leistungsmotivationskonzepte mehr unter dem Motivationsaspekt zu sehen, andere dagegen eher unter

dem Einstellungsaspekt: So dürfte die intrinsische Motivation sicher zu einem großen Teil Produkt relativ früh erworbener Umgangsformen mit der eigenen Umwelt sein, Ausdruck einer explorativen, die Dinge erklären und manipulieren wollenden Haltung, während das "leistungsbezogene Selbstkonzept" weit stärker als Reaktion auf berufliche Erfahrung, wie sie sich in Erfolgs- oder Mißerfolgserlebnissen niederschlägt, zu werten sein dürfte.

"Streben nach Ansehen und Erfolg", "sozialer Führungsanspruch" und "rigide Pflichtauffassung" dürften in der Mitte zwischen beiden Erklärungsansätzen anzusiedeln sein, einerseits Ausdruck internalisierter elterlicher Wert- und Normsysteme, andererseits aber auch durch den beruflichen Werdegang modifiziert worden

sein, zumindest auf der Ebene von Selbstdarstellung, mit der wir es ja empirisch zu tun haben. So wird im Interesse des Abbaus kognitiver Dissonanzen der im Beruf Erfolglose eher Tendenzen haben, seine Erfolgsorientierung geringer zu referieren, ebenso wie der, der in untergeordneter Position arbeitet und auch keine Chance sieht, zu Leitungsfunktionen aufzusteigen, geringen Führungsanspruch referieren wird.

3.1 Leistungsmotivation, Eigenmachterleben, sozialer Führungsanspruch und social desirability

Wenden wir uns jetzt einigen Beziehungen zwischen den Leistungsmotivationsmaßen und den als flankierenden Konzepten vorgestellten Persönlichkeitsmerkmalen, dem Eigenmacht-erleben und dem sozialen Führungsanspruch zu. Anschließend folgen einige Bemerkungen zum Verhältnis von Leistungsmotivation und social desirability. Siehe Tabelle 8.

Tabelle 8 - Leistungsmotivationsmaße, sozialer

Führungsanspruch, Eigenmachterleben und

social desirability 1 und 2

Korrelationswerte

	sozialer Füh- rungsanspruch		Eigenmacht- erleben		social desirability ₂		social desirability	
	I	11	1	II	I	II	<u> I</u>	II
Streben nach Ansehen und Erfolg	.48 a	.41 ===	.17	<u>.24</u>	04	. 09	.12	.22
problem1ö- sungsorien- tierte Leistungs- motivation	•37 ===	•33 ===	.10	.20	•32 ===	.14	.41 ===	<u>.23</u>
leistungsbezogenes Selbstkonzept	.11	. <u>40</u>	. 06	.16	.13	<u>.20</u>	<u>. 23</u>	<u>.30</u>
rigide Pflichtauf- fassung	04	.21	. 13	. 14	•44 ===	.51 ===	•27 ===	.30 ===
sozialer Führungs- anspruch			.18	. 16	<u>:.11</u>	.16	.07	<u>.19</u>
social desirability ₂							.55 ===	.52 ===

^aDie Signifikanz der Korrelationskoeffizienten ist durch Unterstreichen gekennzeichnet = p < 0.05; ====== p < 0.01.

Für diese und alle folgenden Korrelationstabellen gilt: der jeweils zuerst erscheinende Korrelationswert bezieht sich auf die Statusgruppe I, der nachstehende auf die Statusgruppe II. Wie vom Konzept her zu erwarten war, gibt es eine positive Korrelation zwischen dem "Streben nach Ansehen und Erfolg" und dem "Eigenmachterleben" für beide Gruppen (Zusammenhang bei der Statusgruppe I: r = 0.17, bei der Statusgruppe II: r = 0.24). Personen, die nach Ansehen und Erfolg streben, sind bis zu einem gewissen Grade auch davon überzeugt, daß es an ihnen selbst liegt, ob sie Erfolg haben oder nicht, das heißt, sie glauben in höherem Maße an die Beeinflußbarkeit der für sie relevanten Umweltbedingungen durch eigenes Eingreifen. Auch dieser Zusammenhang tritt bei der Statusgruppe II stärker in Erscheinung als bei der Statusgruppe I.

Gleiches läßt sich über die Beziehung von "problemlösungsorientierter Leistungsmotivation" und "Eigenmachterleben" sagen (Zusammenhang bei der Statusgruppe I: r = 0.10, Statusgruppe II: r = 0.20). Auch dieses Ergebnis ist plausibel, da die Tendenz zu konsequenter und ausdauernder Zielverfolgung, wie sie mit dem Konzept "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" erfaßt wurde, von dem Gefühl einer gewissen Machbarkeit und Veränderbarkeit der Umwelt getragen wird. Eine entsprechende Interpretation bietet sich auch für die positive Beziehung zwischen einem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" und der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" an (Zusammenhang bei der Statugsgruppe I: r = 0.22, bei der Statusgruppe II: r = 0.29). Das leistungsbezogene Selbstbewußtsein konstituiert sich ja gerade langfristig in der Erfahrung der Bewältigung von Aufgaben; umgekehrt wirkt die mehr oder weniger bewußt vorhandene Selbstwahrnehmung der eigenen Tüchtigkeit auf das Verhalten in der Leistungssituation. 1

Die unterschiedliche Färbung des Selbstkonzeptes bei den Angehörigen der Statusgruppen I und II wird ebenfalls deutlich bei den Korrelationen zwischen dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" und dem "sozialen Führungsanspruch". Aspirationen in dieser Hinsicht bei der Statusgruppe II treten in Verbindung mit einem starken Selbstbewußtsein auf, während bei den

Vgl. Weiner, B., und Kukla, A.: "An Attributional Analysis of Achievement Motivation". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 15 (1970), H. 1, S. 1-20.

Facharbeitern und Berufswechslern auf entsprechender Qualifikationsstufe eine Bestätigung des Selbstbildes keineswegs in Leitungsaktivitäten gesucht wird. Das mag daran liegen, daß das Führungsverhalten in der Bezugsgruppe der Arbeiter eher negativ beurteilt wird, wie in den Korrelationen von "sozialem Führungsanspruch" zu "social desirability" (1 und 2) deutlich wird. Die Differenz der Korrelationen zwischen den beiden Statusgruppen beträgt in dem einen Fall 0.27 ("social desirability 2" mit "Führungsanspruch") und im anderen 0.12 ("social desirability 1" mit "Führungsanspruch"), was darauf hindeutet, daß "sozialer Führungsanspruch" im subkulturellen Milieu der Arbeiter auf Ablehnung stößt, sozial unerwünscht ist und nicht zum Codex der Arbeitsmoral beziehungsweise Arbeitstugenden gehört; für die Gruppe der intragenerationell Aufgestiegenen ist das Gegenteil der Fall.

Es ist zu vermuten, daß für die zuletzt genannte Gruppe ein Zusammenhang zwischen "sozialem Führungsanspruch" und einem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" vorhanden ist: Nicht nur ist hohes Selbstbewußtsein Voraussetzung für Status- beziehungsweise Führungsansprüche, sondern es gilt auch umgekehrt, daß das Streben nach Führung konstitutiv für ein mittelschichtspezifisches Selbstbewußtsein ist. Nur wer Positionen anstrebt, die Führung von Mitarbeitern und damit Teilnahme an organisatorischer Macht verheißen, wird von den anderen geachtet und kann sich selbst positiv bewerten.

Sowohl in der Statusgruppe I als auch in der Statusgruppe II besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem "sozialen Führungs-anspruch" und dem "Streben nach Ansehen und Erfolg". Daß für die technischen Angestellten und Berufswechsler auf entsprechendem Qualifikationsniveau Berufserfolge sich im Erreichen einer Leitungsfunktion mit Personalverantwortung kristallisieren, ist verschiedentlich belegt und ein Produkt der allgemeinen Aufstiegsideologie¹. Daß aber auch die Arbeiter unter

Vgl. Jaeggi, U., und Wiedemann, H.: Der Angestellte in der Industriegesellschaft. Stuttgart 1966, bes. S. 100-103.

Erfolg im Beruf in hohem Maße den Eintritt in Leitungsfunktionen mit Personalverantwortung verstehen, ist insofern bemerkenswert, als das Streben nach solchen Funktionen in ihrer Subkultur häufig negativ bewertet wird, wie wir aus den fehlenden beziehungsweise negativen Korrelationen von "social desirability 1" und "social desirability 2" zu "sozialem Führungsanspruch" entnehmen können.

Aber auch Personen, die sich selbst als problemlösungsorientiert charakterisieren, melden einen erhöhten "sozialen Führungsanspruch" an (Zusammenhang zwischen "problemlösungsorientierter Leistungsmotivation" und "sozialem Führungsanspruch" bei der Statusgruppe I: r=0.37, bei der Statusgruppe II: r=0.33). Ebenfalls besteht eine positive Beziehung, wie theoretisch zu erwarten, zwischen dem "Eigenmachterleben" und "sozialem Führungsanspruch" (Zusammenhang bei der Statusgruppe I: r=0.18, bei der Statusgruppe II: r=0.16).

Überraschend niedrige Korrelationen ergeben sich dagegen zwischen den Konzepten "Eigenmachterleben" und "leistungsbezogenem Selbstkonzept". Angesichts der phänomenologischen Unterscheidung von Selbstwertgefühl und Eigenmachterleben ist dieser geringe Zusammenhang aber auch nicht unplausibel. Während das Konzept "internal control of reinforcement" die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten in bezug auf Umweltveränderung und in bezug auf die Machbarkeit des eigenen Schicksals umschließt, wird im "leistungsbezogenen Selbstkonzept" der Wert der eigenen Person thematisiert.

Betrachten wir nun die Leistungsmotivationsmaße unter dem Gesichtspunkt der sozialen Erwünschtheit (Korrelationen mit den Konzepten "social desirability 1" und "social desirability 2").

Die Daten erbringen besonders zu den Variablen "leistungsbezogenes Selbstkonzept", "rigide Pflichtauffassung" und "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" konsistent positive Zusammenhänge. Leistungsmotivation ist "social desirable".

Dieses Ergebnis kann bei der Ubiquität des Leistungsthemas in unserer Gesellschaft nicht verwundern. Immerhin fallen status-

spezifische Differenzen auf, die zwar nicht so augenfällig sind wie beim zuvor betrachteten "sozialen Führungsanspruch", aber doch Beachtung verdienen. So ist - was keineswegs über-raschend erscheint - das "Streben nach Ansehen und Erfolg" bei der Statusgruppe II in dem Normencodex des sozial erwarteten und positiv bewerteten Verhaltens eingebaut. "Streben nach Ansehen und Erfolg" gehört in dieser sozialen Bezugsgruppe zum "guten Ton".(Korrelationswert in Bezug auf sd₁: r=0.22). Das ist bei der Statusgruppe I nicht der Fall: Zwischen "Streben nach Ansehen und Erfolg" und dem Maß "social desirability 2" ergibt sich sogar eine leicht negative Korrelation, was zeigt, daß ein vornehmlich erfolgsorientiertes Denken in der Unterschicht trotz der Betonung von Leistung in allen Lebensbereichen nicht dem unterschichtspezifischen Normsystem entspricht.

In der Statusgruppe I wird die problemlösungsorientierte Komponente der Leistungsmotivation, abweichend von anderen Komponenten der Leistungsmotivation, sozial höher bewertet als in der Statusgruppe II. Effektives, sachbezogenes Problemlösungsverhalten, Ausdauer und hohes Anspruchsniveau werden also bei der Statusgruppe I hochgeschätzt im Unterschied etwa zu dem auf Aufstieg, Erfolg, Ansehen sowie Machtausübung gerichteten Leistungsstreben, wie es sich eher in den Konzepten "Streben nach Ansehen und Erfolg" und "sozialer Führungsanspruch" ausdrückt. Da die Angehörigen der Statusgruppe I nicht intragenerationell aufgestiegen sind, ist eine solche positive Bewertung intrinsischer Leistungsmotivation und neutraler bis eher negativer Bewertung extrinsischer an mittelschichtspezifischen Erfolgsnormen orientierter Leistungsmotivation durchaus plausibel; sie ist Spiegelbild ihrer sozialen Situation.

Die hohe Ähnlichkeit, die sich zwischen dem Konzept <u>"rigide Pflichtauffassung"</u> und den "social-desirability"-Maßen ergibt, kann nicht verwundern, wenn man "rigide Pflichtauffassung" als eine Variante übertriebenen sozialen Wohlverhaltens

interpretiert, die zugeschnitten ist auf extrafunktionale Anforderungen im Verhaltensschema der Arbeitsrolle.

3.2. Leistungsmotivation und Intelligenz

Der Zusammenhang zwischen Leistungsmotivation und intellektuellen Fähigkeiten ist in Form einer Wechselwirkung zu sehen: Je stärker die intellektuellen Fähigkeiten ausgebildet sind, desto eher ist damit zu rechnen, daß ein Individuum auf diesem Gebiet zu Erfolgserlebnissen kommt; diese wiederum wirken lerntheoretisch gesehen - als "Bekräftigungen", welche die Moțivationen für Aufgaben mit intellektuellem Anforderungscharakter erhöhen. Umgekehrt gilt, je leistungsmotivierter jemand ist, desto besser fallen seine intellektuellen Leistungen aus. Dabei ist allerdings einzuschränken, daß diese Beziehung nur für einen optimalen Schwankungsbereich der Leistungsmotivation gilt; eine hypertrophierte Leistungsmotivation mit unrealistischen, nicht einlösbaren Ansprüchen kann desintegrierend, intellektuelle Fähigkeiten mindernd wirken. Ebenso ist zu bedenken, daß die geannte Beziehung nur für die erfolgssuchende Komponente der Leistungsmotivation gelten dürfte, für die mißerfolgsmeidende (Leistung aufgrund der Angst vor den Folgen eines Versagens) dagegen nicht. Wie in verschiedenen Experimenten nachgewiesen werden konnte¹, ist Mißerfolgsmotivation bei Aufgaben mit intellektuellem Anforderungscharakter und hoher Komplexität eher hinderlich.

Betrachten wir die Ergebnisse auf Tabelle 9: Bei der Variablen "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" zeigt sich ein deutlicher positiver Zusammenhang mit dem Durchschnitt der vier von uns verwendeten Aufgabengruppen des Berufseignungstests von Schmale und Schmidtke 2 (r = 0.27) für die Befragten der Statusgruppe I (Facharbeiter und Berufswechsler

Vgl. Heckhausen, H.: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, a.a.O., S. 232 ff.

² Schmale, H. und Schmidtke, H.: Berufseignungstest, Bern 1966

auf Facharbeiterniveau), ein nur schwacher dagegen bei den Befragten der Statusgruppe II (r = o.lo). Der hohe Zusammenhang bei der Statusgruppe I geht wesentlich auf die Korrelationen zwischen der Aufgabengruppe "Begriffsähnlichkeit und -gegensatz" zurück. Die für diese Aufgabengruppe charakteristische Anforderung besteht im schnellen Erkennen von Begriffen ähnlicher oder gegensätzlicher Bedeutung. Es ist also einerseits eine hohe Aufmerksamkeit, andererseits eine gewisse Flexibilität des Denkens in sprachlichen Relationen notwendig.

Vgl. Schmale, H., und Schmidtke, H.: Eignungsprognose und Ausbildungserfolg. Untersuchungen über den Wert verschiedener Ausleseverfahren zur Prognose des Lehrerfolgs in gewerblichen Berufen. (Forschungsbericht des Landes NRW) Köln 1969. Diese Aufgabengruppe repräsentiert von den vier benutzten am ehesten eine generelle intellektuelle Beweglichkeit. Schmale und Schmidtke kommen bei ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß dieser Untertest des BET die geringsten Verzerrungen durch berufsspezifisch intellektuelle Fähigkeiten aufweist.

٠ ن

Tabelle 9 - <u>Leistungsmotivationsmaße</u>, <u>Intelligenz</u>,

<u>allgemeine Schulbildung und Lehrabschlußnote</u>

Korrelationswerte

	Streben nach Ansehen und Erfolg	problemlösungs- leistungsbezogenes orientierte Selbstkonzept Leistungsmoti- vation		rigide Pflicht- auffassung	Eigenmacht- erleben	sozialer Führungs- anspruch	social desirability	
Werkzeugvergleich	.05 .15	.09 .10	25 ==== <u>.22</u>	05 .19	02 <u>.18</u>	03 <u>.21</u>	05 <u>.26</u>	
Körperabwicklung	.12 .10	.15 .15	15 .13	06 .06	05 .10	.16 .10	.05 .09	
Rechenaufgaben	.00 .02	.13 .06	24 	.02 .06	.06 .16	.0503	01 .13	
Begriffsähnlichkeit und -gegensatz	0408	.33 .02	02 .05	08 .08	02 .04	.0213	 12 02	
BET Durchschnitt	.10 .06	• <u>27</u> •10	<u>22</u> <u>.21</u>	06 .17	03 .16	.10 .08	04 .19	
allgemeine Schulbildung	1003	.15 .03	0304	06 .00	06 .04	.1006	.01 .03	
Lehrabschlußnote	.08 .04	<u>.22</u> .03	.04 <u>.25</u>	07 .08	.06 .14	 06 . 02	0603	

Die erste Korrelation bezieht sich auf die Statusgruppe I, die zweite auf die Statusgruppe II.

Die Signifikanz der Korrelationskoeffizienten ist durch Unterstreichen gekennzeichnet p < 0.05; ===== p < 0.01.

Die übrigen Aufgabengruppen des BET korrelieren sowohl für die Befragten der Statusgruppe I als auch für die Befragten der Statusgruppe II schwach positiv mit "problemlösungsorientierter Leistungsmotivation".

Wie schon gesagt, ergibt sich für die Gruppe der technischen Angestellten und Berufswechsler auf entsprechendem Niveau (die Statusgruppe II) eine deutlich niedrigere Korrelation zwischen der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" und den zwei Aufgabengruppen des BET "Begriffsähnlichkeit und -gegensatz" sowie Rechenaufgaben. Bei den Aufgabengruppen "Werkzeugvergleich" und "Körperabwicklung" fallen Korrelationen zur "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" bei beiden Gruppen dagegen gleich hoch schwach positiv aus. Es stellt sich die Frage, warum bei der Statusgruppe II bei zwei Aufgabengruppen des BET ein deutlich schwächerer Zusammenhang als bei der Statusgruppe I vorhanden ist.

Als Erklärung bietet sich an, daß die Entstehungsbedingungen von allgemeiner Intelligenz, wie sie sich insbesondere in der Aufgabe "Begriffsähnlichkeit und-gegensatz" niederschlägt, und intrinsischer Leistungsmotivation im Sozialisationsprozeß insofern ähnlich sind, als beide Produkt von Sozialisationshaltungen sind, die dem Kind Anregungen bieten, sich mit ihm beschäftigen, Interessen wecken, kleine Probleme und Aufgaben stellen, die zu lösen sind usw. Von daher ist ein positiver Zusammenhang zwischen den Variablen zu erwarten. In der Mittelschicht reduziert sich dieser Zusammenhang insofern, als in ihr durch die allgemein stärkere Internalisierung elterlicher Gütemaßstäbe auch die intrinsische Komponente der Leistungsmotivation stärker vermittelt werden dürfte als in der Unterschicht. Die intrinsische Komponente könnte aufgrund ihrer Vermittlung unmittelbar mit der extrinsischen Komponente zusammen bei der Mittelschichtgruppe eine stärkere Einstellungskomponente enthalten, die sie in der Unterschicht nicht hat. Leistungsorientierung

als bloße Einstellung läßt aber keine positiven Beziehungen zu Intelligenz erwarten.

Zwischen dem "Streben nach Ansehen und Erfolg" und den vier Aufgabengruppen des BET ist kein Zusammenhang zu finden. Zwar liegen die Korrelationen bis auf die mit "Begriffsähnlichkeit und -gegensatz" alle in positiver Richtung, jedoch sind sie nicht signifikant. Im Gegensatz zu den Entstehungsbedingungen von intrinsischer Leistungsmotivation im Sozialisationsprozeß, die der der Genese von Intelligenz ähnlich sein dürfte, handelt es sich bei der Genese von "Streben nach Ansehen und Erfolg" in erster Linie um die Internalisierung von den Eltern vertretener Werte und Normen, also um ein Einstellungssyndrom, nicht dagegen um Persönlichkeitsmomente im engeren Sinne; von daher ist auch a priori keinerlei Zusammenhang zu Indikatoren für Intelligenz zu erwarten.

Besondere Beachtung verdienen die Beziehungen zwischen dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" und den BET-Maßen. Als erstes fällt auf, daß für die Gruppe der Facharbeiter und Berufswechsler auf Facharbeiterniveau (Statusgruppe I) die Korrelationen durchweg negativ ausfallen, für die Gruppe der technischen Angestellten und Berufswechsler auf gehobenem Qualifikationsniveau (Statusgruppe II) hingegen durchweg positiv. Das besagt, daß der gegenwärtige Status einen steuernden Einfluß auf die leistungsthematische Selbstwahrnehmung und deren Beziehung zu konkreten Leistungsmaßen ausübt. Die Differenzen zwischen den Korrelationen der beiden Statusgruppen sind signifikant für jene drei Aufgabengruppen des BET, die als charakteristisch für berufsbezogene Intelligenz gelten können (Werkzeugvergleich, Rechenaufgaben und Körperabwicklung).

Die intragenerationell Aufgestiegenen, also in der Mehrzahl Techniker und Ingenieure, erleben ihre berufsspezifischen intellektuellen Fähigkeiten als kongruent mit dem erreichten beruflichen Tätigkeitsfeld; je höher die berufsspezifische Intelligenz, umso mehr Erfolgserlebnisse im Berufsalltag, umso höher auch die Meinung von sich selbst. Mit den Belohnungen, die diese Fähigkeiten im beruflichen Alltag einbringen, wächst das Selbstbewußtsein.

Umgekehrt verhält es sich bei den Facharbeitern und Berufswechslern auf Facharbeiterniveau: Je mehr sie intellektuell
zu leisten in der Lage sind, desto geringer ist ihr Selbstbewußtsein. Die Diskrepanz zwischen ihrer technischen Intelligenz
und den fehlenden Anwendungsmöglichkeiten derselben führt hier
zur Abwertung des leistungsbezogenen Aspektes der eigenen Person.

3.3 Leistungsmotivation und Autoritarismus

Während von der Theorie her eine positive Beziehung der einzelnen Komponenten der Leistungsmotivation zum "Eigenmachterleben" sowie zum "sozialen Führungsanspruch" zu begründen war, ist das Verhältnis der vorgenannten Variablen zu den anderen im Zusammenhang unserer Studie erhobenen Persönlichkeitsmerkmalen komplizierter. Dies liegt vor allem daran, daß wir es bei den unter dem Terminus Leistungsmotivation zusammengefaßten Konzepten mit Variablen durchaus unterschiedlichen und eigenen Charakters zu tun haben, die zwar alle geeignet sind, für Leistungsverhalten im weiteren Sinne zu disponieren, die aber in unterschiedliche individuelle Wertungs- und Verhaltensdisposition eingebettet sind.

Die von uns im Theorieteil diskutierte Problematik des Ansatzes, Leistungsmotivation als einheitliches Konzept zu behandeln, spiegelt sich auch in Untersuchungen über den Zusammenhang der Leistungsmotivation mit Rigidität, Dogmatismus, Autoritätsorientierung, Normanpassung und Konformität wider, das heißt mit Konzepten, die das Autoritarismussyndrom konstituieren oder in seiner Nähe anzusiedeln sind. So haben verschiedene Arbeiten sowohl positive¹ als auch negative Zusammenhänge zwischen Leistungsmotivation und Variablen rigiden und konformen Verhal-

Brengelmann, J. C., und Brengelmann, L.: "Deutsche Validierung von Fragebogen der Extraversion, neurotischer Tendenz und Rigidität". In: Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie, Bd. 7 (1960), S. 291-331.

tens belegt1.

Differenziert man das Leistungsmotivationskonzept, dann ist theoretisch abzuleiten, daß es einen positiven Zusammenhang zwischen "Streben nach Ansehen und Erfolg" und Autoritarismus geben müßte. Da es sich bei diesem Leistungsmotivationskonzept um die Internalisation mittelschichtspezifischer Normen handelt, nämlich der Leistungsnormen und des eindimensionalen Erfolgsdenkens, ist eine positive Beziehung zu den Autoritarismusmaßen anzunehmen, da diese ihrerseits das unreflektierte Verhaftetsein einzelner Verhaltens- und Vorstellungsweisen in gesellschaftlich vorgeprägten Normen kennzeichnen. Das "Streben nach Ansehen und Erfolg" stellt eine ideologisch präformierte Verhaltensdisposition dar, die wenig mit personaler Autonomie, Rollendistanz sowie der kritischen Überprüfung der eigenen ansozialisierten Wertvorstellungen zu tun hat.

Damit hängt ein weiteres theoretisches Argument zusammen:
Die rigide Orientierung an gesellschaftlich vorgezeichneten
Erfolgsmustern (Einkommen, Status, Prestige) kann als Form von
Angstabwehr angesehen werden. Dieses Argument ist nicht neu:
Presthus hat diesen Ansatz zu einer Typologie der Anpassungsformen in bürokratischen Organisationen ausgebaut und detailliert begründet. Er geht davon aus, daß Individuen mit ihren
Bedürfnissen nach Selbstverwirklichung und Autonomie (sofern
letztere wenigstens ansatzweise im Sozialisationsprozeß entstanden sind) in Konflikt geraten mit den Forderungen bürokratischer Organisationen (wie sie generell für den modernen
Arbeitsprozeß gekennzeichnet sind), sowie daß dieser Konflikt
Angst hervorrufen beziehungsweise kindliche Ängste reaktivieren
und durch drei typische Anpassungsmuster seitens des Individuums

Vgl. hierzu Krebs, A. M.: "Two Determinants of Conformity: Age of Independence Training and Achievement". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 56 (1958), S. 130-131; Samuelson, F.: "The Relation of Achievement and Affiliation Motives to Conforming Behavior in Two Conditions of Conflict With a Majority". In: Atkinson (Hrsg.): Motives in Fantasy, Action, and Society, a.a.O., S. 421-433.

Presthus, R.: Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung. Frankfurt/Main 1962.

gelöst werden kann,

- 1. durch Indifferenz (Aufgabe der eigenen Autonomiebedürfnisse),
- 2. durch Ambivalenz (stetes Hin- und Herschwanken zwischen Selbstbehauptung und Anpassung) und
- 3. durch aufstiegsorientierte Anpassung.

Von diesen drei Typen ist in unserem Zusammenhang der letzte, der sogenannte Aufsteigende, von besonderem Interesse, da an seinem Verhaltensmuster die typische Verschmelzung von autoritärer Disposition und Leistungsverhalten im Dienste der Organisation aufgezeigt werden kann. Der Aufsteigende identifiziert sich mit der Organisation und paßt sein Wertsystem den Betriebszielen an. Er sieht im Autoritätssystem der Organisation nicht etwas Bedrohliches, sondern eine positive Möglichkeit, durch Identifikation mit der Organisation selbst Autorität zu gewinnen. Die Organisation belohnt ihn mit Status und Sicherheit¹.

Hervorzuheben ist auch die "Toleranz gegenüber irrationaler Autorität", die als ein Merkmal der beruflichen Flexibilität von Angehörigen des mittleren Management belegt ist². Für bestimmte Personen unter bestimmten Umständen spricht also vieles dafür, daß eine Orientierung an Autoritäten und die unreflektierte Übernahme rigider Verhaltensschemata kompatibel mit einer extrinsischen, an Erfolg und Ansehen orientierten Leistungsmotivation, wenn nicht sogar funktional für sie sind. Betrachten wir nun unsere Ergebnisse (s. Tabellelo). Der zu erwartende Zusammenhang wird durch die positiven Korrelationen zwischen "Streben nach Ansehen und Erfolg" und "Rigidität", "Dogmatismus" und "Konformität" deutlich bestätigt, wobei die letzteren Konzepte als Indikatoren für Autoritarismus herangezogen werden. 3

Presthus: Individuum und Organisation, a.a.O., S. 188:
"Indem sie Status und Prestige gewähren oder entziehen, kontrollieren Organisationen unser Handeln. Die Wirksamkeit von Statusmanipulationen läßt sich auf das Faktum zurückführen, daß Status der Index für so hoch geschätzte Werte wie Sicherheit, Anerkennung, Einkommen und Autorität ist. In diesem Sinne ist Status eine Funktion des Syndroms Angst - Anpassung - Bestätigung."

² Ebd., S. 261.

Zur Bestimmung dieser Konzepte siehe: Oesterreich, D.: Autoritarismus und Autonomie, a.a.O., S. 58 ff. und 72 ff.

Tabelle 10 - Korrelationen zwischen den Leistungsmotivations- und Autoritarismusmaßen 1, 2

	Streben nach Ansehen und Erfolg	problemlösungs- orientierte Lei- stungsmotivation	leistungsbezogenes Selbstkonzept	rigide Pflicht- auffassung	sozialer Führungsanspruch	social desirability 2
Rigidität	.22 .16 a	- <u>.25</u> - <u>.31</u>	14 .04	•29 •== •51	.14 .03	.21 .35
Dogma t ism us	.09 .20	34 	09 .09	13 <u>.23</u>	0510	02 <u>.24</u>
Conformität	.1503	<u>22</u>	10 .03	09 .25	 16 12	.02 .28

¹ Zur Operationalisierung der Konzepte des Autoritarismus (Rigidität, Dogmatismus und Konformität) siehe Oesterreich: Autoritarismus und Autonomie, a.a.O., S. 58 ff. und S. 72 ff.

 $^{^2\,\}mathrm{Die}$ Signifikanz der Korrelationskoeffizienten ist durch Unterstreichen gekennzeichnet.

p < 0.05; ==== p < 0.01.

^aDer erste Korrelationswert bezieht sich auf die Statusgruppe I, der zweite auf die Statusgruppe II.

Diese sind zwar statusspezifisch verschieden hoch, weisen aber alle in die gleiche Richtung.

Das Konzept der intrinsischen "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" thematisiert - wie wir ausgeführt haben - ein auf effektive Aufgabenbewältigung gerichtetes Verhalten, wobei unter Aufgaben relativ eng umschriebene Tätigkeiten und Probleme (im Unterschied zu sozialen Anforderungen) zu verstehen sind. Diese Komponente der Leistungsmotivation ist gekennzeichnet durch das Akzeptieren von Widerständen, durch hartnäckige Auseinandersetzung mit Hindernissen, durch eine gewisse Risikobereitschaft, letztlich durch den Reiz, den die Schwierigkeit einer Aufgabe selbst bietet.

Es kann angenommen werden¹, daß ein solcher positiver Aufforderungscharakter von schwierigen Aufgaben eher von angstfreien leistungsmotivierten Personen erfahren wird. Da rigide Personen auch ängstlicher sind, ist zu erwarten, daß diese Komponente der Leistungsmotivation nicht mit Rigidität und den übrigen Autoritarismusmaßen korreliert, vielmehr liegt nahe, daß eine "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" Flexibilität im Denken und im Handeln impliziert. Rollendistanz und das Sichablösenkönnen von eingefahrenen Denkschemata sind Voraussetzungen für Problemlösungsverhalten; die angstvolle Bindung an präformierte Lösungsmuster dagegen ist einer effektiven Umstrukturierung des Aufgabenfeldes hinderlich. Deshalb sind negative Korrelationen zwischen Indikatoren für Autoritarismus und der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" zu erwarten.

Was von der Theorie her angenommen werden konnte, bestätigt sich in den empirischen Befunden: Die Korrelationen zwischen

Vgl. Heckhausen: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation, a.a.O, S. 231.

"problemlösungsorientierter Leistungsmotivation" und den Autoritarismusmaßen Rigidität, Dogmatismus und Konformität sind für beide Statusgruppen hoch signifikant negativ. Im Vergleich zu den Korrelationen mit dem Konzept "Streben nach Ansehen und Erfolg" wird hieran deutlich, daß wir es bei der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" nicht mit einem durch rigide Normvorstellungen beeinflußten Leistungsverhalten zu tun haben, so daß man die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" eher als einen individuelle Autonomie ausdrückenden Teil des Leistungsmotivationskonzepts ansehen kann¹.

Die Beziehungen zwischen dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" und den Autoritarismusmaßen sind nicht signifikant, weisen aber beträchtliche Differenzen zwischen den beiden Statusgruppen auf. Mit wachsendem leistungsbezogenem Selbstbewußtsein schwindet in der Statusgruppe I tendenziell rigides autoritätsorientiertes Verhalten, während für die Statusgruppe II eher das Gegenteil der Fall ist. Diese Differenz des Zusammenhanges ist insofern plausibel, als das Selbstbewußtsein der Mittelschichtangehörigen mit ihrer Hingabe an Autoritäten wächst, sie per Identifikation subjektiv Anteil an der Autorität ihrer Leitbilder haben und sich dies als Quelle für ein erhöhtes Selbstbewußtsein auswirkt. Die negativen Korrelationen bei der Statusgruppe I demonstrieren, daß das Selbstbewußtsein der Facharbeiter und Berufswechsler auf entsprechendem Qualifikationsniveau in stärkerem Maße auf erfahrbarer eigener Tüchtigkeit beruht, das heißt nicht auf der Identifikation mit Autoritäten gründet, und daß das Selbstbewußtsein sogar mit abnehmender Gebundenheit an Autoritäten und an rigides und konformes Verhalten zunimmt.

Die Ähnlichkeit zwischen der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" und der im TAT erfaßten Leistungsmotivation wird hier noch einmal deutlich, da auch für die TAT-Leistungsmotivation negative Korrelationen mit Konformität in ähnlichen Maßen berichtet werden. Vgl. Krebs, A. M.:

"Two Determinants of Conformity", a.a.O. sowie Samuelson, F.:

"The Relation of Achievement and Affiliation Motives to Conforming Behavior ...", a.a.O.

Hohe positive Beziehungen zwischen "rigider Pflichtauffassung" und Rigidität waren theoretisch von vornherein zu erwarten und wurden dann auch empirisch festgestellt (Zusammenhang zwischen "rigider Pflichtauffassung" und Rigidität bei der Statusgruppe I: r = 0.29, bei der Statusgruppe II: r = 0.51). Besonders bei der Gruppe der intergenerationell Aufgestiegenen ergeben sich hoch signifikante Zusammenhänge mit den Autoritarismusmaßen, was deutlich macht, daß die Orientierung an der Pflicht in der Mittelschicht Ausdruck verinnerlichter Autorität ist.

Das wesentliche Ergebnis dieses Abschnittes ist die Bestätigung eines positiven Zusammenhanges des "Strebens nach Ansehen und Erfolg" mit den Autoritarismusindikatoren sowie einer hoch signifikanten negativen Beziehung der letzteren und der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation". Nimmt man die Autoritarismusmaße als Indikatoren für ein emotionales unkritisches Verhaftetsein in bestehenden Normen und Ordnungen, dann zeigt sich über die korrelativen Zusammenhänge, daß das "Streben nach Ansehen und Erfolg" Ausdruck einer unreflektierten, soziale Normen unhinterfragt akzeptierenden Haltung ist, während die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" Ausdruck eines flexiblen, kritischen, nicht durch Sollvorstellungen eingeengten Verhältnisses zur Umwelt ist.

4. <u>Leistungsmotivation</u>, beruflicher Werdegang und soziale Mobilität

Im folgenden zweiten Ergebniskapitel soll die untersuchte Gruppe nach der Ausprägung leistungsbezogener Persönlichkeitsmerkmale in der Gesamtstichprobe und in verschiedenen Untergruppen beschrieben werden. Dabei bedienen wir uns der Methode des Mittelwertvergleichs. Zuerst wird der intragenerationelle berufliche Werdegang analysiert (4.1), danach wird durch Einbeziehung der sozialen Herkunft und der allgemeinen
Schulbildung - die intergenerationelle Mobilität zur Leistungsmotivation in Beziehung gesetzt.(4.2)

4.1 <u>Die Ausprägung leistungsbezogener Persönlichkeitsmerk-</u> male bei den Hauptgruppen der Befragten

Wir haben in diesem Abschnitt, in dem es nicht um Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen geht, also keine analytische Fragestellung im Vordergrund steht, sondern in dem es um Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen geht, die weitestgehende Unterteilung unserer Stichprobe vorgenommen, um auch noch Differenzen der Leistungsorientierung verschiedener Tätigkeitsgruppen zu eruieren. Naturgemäß sind durch diese Aufteilung die Gruppen sehr klein geworden, so daß signifikante Differenzen meist nicht nachweisbar sind, sich aber doch bei vorsichtiger Interpretation interessante Tendenzen ergeben.

Für die Mittelwertvergleiche dieses Abschnitts wurden die Befragten nach drei verschiedenen Gesichtspunkten gruppiert:

1. nach dem sozialen Status

- Facharbeiter und Berufswechsler auf vergleichbarem Qualifikationsniveau, im folgenden als Statusgruppe I bezeichnet (N = 120) und
- technische Angestellte sowie Berufswechsler auf entsprechendem Statusniveau, im folgenden als Statusgruppe II bezeichnet (N = 97);

- 2. nach der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit in Relation zum Ausbildungsberuf
 - Facharbeiter, das heißt Personen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung eine ihrem Ausbildungsberuf weitgehend entsprechende Tätigkeit ausübten (N = 78),
 - technische Angestellte, das heißt Personen, die durch eine formelle, auf die Lehre aufbauende Weiterbildung ihr Qualifikationsniveau erhöhten und zum Zeitpunkt der Erhebung als Industriemeister, Techniker oder graduierte Ingenieuere arbeiteten (N = 86),
 - "Berufswechsler", das heißt Personen, die mit mehr oder weniger großen Qualifikationsänderungen relativ ausbildungsfremde Tätigkeiten ausübten (N = 53);
- 3. nach Tätigkeits- und Funktionsgruppen
 - Facharbeiter im Produktionsbereich (N = 45),
 - Facharbeiter im Reparaturbereich (N = 27),
 - Vorarbeiter und Werkmeister (N = 6),
 - Industriemeister (N = 5),
 - Techniker ohne Leitungsfunktion (N = 26),
 - Techniker mit Leitungsfunktion (N = 5),
 - Ingenieure ohne Leitungsfunktion (N = 33),
 - Ingenieure mit Leitungsfunktion (N = 17),
 - Berufswechsler in unteren Positionen des Staatsdienstes (N = 29),
 - Berufswechsler in unteren Positionen der Privatwirtschaft (N = 13),
 - Berufswechsler in gehobenen Positionen (N = 5),
 - Studenten und Akademiker (N = 6),
 - Selbständige (N = 10).

Die Gruppierungen 1 und 2 haben wir bereits im Methodenkapitel vorgestellt; mit der Gruppering 1 operieren wir in allen empirischen Kapiteln; die Gruppierung 3 ist nur für dieses Kapitel relevant.

Beginnen wir die Analyse der Daten mit der nach den gröbsten Einteilungskriterien vorgenommenen Gruppierung, der nach dem sozialen Status (Tabellell).

Die Daten erbringen signifikante Unterschiede hinsichtlich der Variablen "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation", "leistungsbezogenes Selbstkonzept", "internal/external control of reinforcement" sowie bei den vier verwendeten Aufgabengruppen des Berufseignungstests. Bei allen diesen Variablen erhalten Angehörige der Statusgruppe II höhere Werte. Auch bei den anderen Konzepten der Leistungsorientierung, wie "Streben nach Ansehen und Erfolg" sowie der "rigiden Pflichtauffassung" zeigt die Gruppe der intragenerationell Aufgestiegenen höhere, wenn auch micht signifikant unterschiedliche Ausprägungen. Das gleiche gilt für die Tendenz, in beruflichen Situationen Führungsverhalten an den Tag zu legen.

Damit bestätigen die Daten in sehr allgemeiner Form die Hypothese, daß die leistungsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale im Laufe der primären Sozialisation im Elternhaus erworben wurden und zeitlich relativ stabil intragenerationelles Aufstiegsverhalten bei unseren Befragten gefördert haben, so gesehen die Leistungsmotivation für den beruflichen Aufstieg instrumentellen Charakter hat, beziehungsweise daß die hier referierten Unterschiede der Leistungsorientierung Ausdruck verschiedener, im beruflichen Werdegang erreichter Positionen und Stellungen sind¹.

Die differenziertere Analyse nach drei <u>Tätigkeitsgruppen</u> (Tabelle12) erbringt ähnliche Ergebnisse: Generell sind leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale bei den technischen

Für welche Komponenten der Leistungsmotivation eher die erste und für welche eher die zweite Version zutrifft, das heißt, welche eher als stabile Motivation, welche eher als labile Einstellung zu betrachten ist, geht aus dem nächsten Abschnitt (4.2) hervor.

Tabelle 11 - <u>Leistungsmotivation und Intelligenz</u>

Mittelwerte für die gesamte Stichprobe und die beiden Statusgruppen

	alle Befragten	Status-	Status-	Diffe-
	(N = 217)	gruppe I (N = 120)	gruppe II (N = 97)	renzen
Streben nach				
Ansehen und				
Erfolg	57,83	57 , 37	58,39	1,02
problemlösungs- orientierte				,
Leistungsmotivation	40,64	39,28	42,32	<u>3,04</u> b
leistungsbezogenes Selbstkonzept	15,84	15,16	16,69	<u>1,53</u>
rigide Pflichtauf-	13,04	13,10	10,00	=4==
fassung	19,16	18,73	19,69	0,96
sozialer Führungs-				
anspruch	24,77	24,37	25,27	0,90
social desirability	29,02	29,05	28,99	0,06
Eigenmachterleben	5,37	5,08	5,73	<u>0,65</u>
Werkzeugvergleich	5,16	4,95	5,43	<u>Q_48</u>
Körperabwicklung	5,35	5,13	5,63	0,50
Rechenaufgaben	6,10	5,84	6.45	<u>0.61</u>
Begriffsähnlichkeit		•		
und -gegensatz	4,84	4,55	5,20	<u> 2465</u>
BET Durchschnitt	5,04	4,67	5,45	0,61

Alle Mittelwertberechnungen erfolgten unter Verwendung eines Programms des Deutschen Rechenzentrums, Darmstadt. (Autor des Programms: F. Gebhardt)

Einfach unterstrichene Werte sind mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit p < 0.05, doppelt unterstrichene mit p < 0.01 von Null verschieden.</p>

Tabelle 12 - <u>Leistungsmotivation und Intelligenz</u>

Mittelwerte für die gesamte Stichprobe und für drei Gruppierungen nach der beruflichen Tätigkeit

	alle Befrag- ten	Fach ar- beiter	technische Angestell-	Berufs- wechsler
	(N = 217)	(N = 78)	te (N = 86)	(N = 53)
Streben nach Ansehen und Erfolg	5,48	5,25	5,56	5,68
problemlösungs- orientierte Leistungsmotivation	4,48	4,01	4,85	4,56
leistungsbezogenes Selbstkonzept	6,01	6,21	5,80	6,19
rigide Pflichtauf- fassung	3,61	3,74	3,36	4,08
sozialer Führungs- anspruch	4,99	4,87	5,06	4,93
social desirability	2 4,98	5,05	5,08	4,43
Eigenmachterleben	5,37	4,71	5,68	5,81
Werkzeugvergleich	5,18	4,92	5,51	4,96
Körperabwicklung	5,36	5,29	5,68	4,94
Rechenaufgaben	6,10	5,86	6,47	5,85
Begriffsähnlichkeit und -gegensatz	4,84	4,39	5,18	4,81
BET Durchschnitt	5,04	4,71	5,52	4,66

Die für die Berechnung der Mittelwerte verwendeten Daten sind das Ergebnis einer Projektion unserer Originaldaten auf eine 9-Punkte-Skala.

Angestellten stärker ausgeprägt als bei den Facharbeitern, signifikant sind die Unterschiede aber nur im Hinblick auf die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation", "internal/external control of reinforcement" und die berufsbezogene intellektuelle Leistungsfähigkeit, wie sie sich in den Aufgaben des BET ausdrückt.

Was die Berufswechsler betrifft, so sind die einzelnen Komponenten der Leistungsorientierung bei ihnen teils stärker, teils schwächer ausgeprägt als bei denen, die im Berufsfeld geblieben sind. Stärker ausgeprägt ist bei allen Berufswechslern das Streben nach Anerkennung und Erfolg - möglicherweise ist dies ein wesentlicher Grund für den Berufswechsel, der fast immer mit dem Wechsel in eine Angestellten- oder Beamtenposition verbunden war -, zudem sind die Berufswechsler stärker problemlösungsorientiert und stehen darin den technischen Angestellten kaum nach. Andererseits aber ist ihr "leistungsbezogenes Selbstkonzept" nicht so stark positiv ausgeprägt wie das der technischen Angestellten, sondern es ähnelt dem der Facharbeiter. Dafür ähneln die Berufswechsler hinsichtlich der Variablen "internal/external control" wieder ganz den technischen Angestellten und unterscheiden sich signifikant von den Facharbeitern.

Sowohl von Facharbeitern als auch technischen Angestellten unterscheiden sie sich bei den Variablen "rigide Pflichtauffassung" und "social desirability". Sie geben an, sich weniger um rollenkonformes Verhalten zu kümmern ("social desirability") und charakterisieren sich selbst als weniger "Über-Ich"-kontrolliert, weniger arbeitsam und weniger pflichtbewußt (Variable "rigide Pflichtauffassung").

Was die intellektuelle Leistungsfähigkeit betrifft, so ähnelt die Gruppe der Berufswechsler mehr den Facharbeitern als den technischen Angestellten, liegt also im Durchschnitt unter deren Niveau. Jedoch sind die Berufswechsler im sprachlogischen Denken (Aufgabe "Begriffsähnlichkeit und -gegensatz") besser

als die im Ausbildungsberuf verbliebenen Facharbeiter, dagegen schlechter in bezug auf das räumliche Vorstellungsvermögen (Aufgabe "Körperabwicklungen"). Darin könnte eine von vornherein größere Eignung zu Tätigkeiten im tertiären Sektor oder aber auch eine nachträgliche Anpassung an deren Anforderungen zum Ausdruck kommen.

Insgesamt "profiliert" sich die Gruppe der Berufswechsler damit als eine in den leistungsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen differente Gruppe, die im Hinblick auf die besprochenen Persönlichkeitsmerkmale quantitativ nicht einfach zwischen den Facharbeitern und den technischen Angestellten angesiedelt werden kann, sondern deren "Testprofil" der Struktur nach von den beiden übrigen Gruppen abweicht.

Kommen wir nach dieser globalen Übersicht über den Ausprägungsgrad leistungsbezogener Persönlichkeitsmerkmale bei unseren Hauptgruppen zu einer differenzierteren Analyse, die sich auf zusätzliche Einteilungskriterien bezieht. Die 13 Gruppen, mit denen die folgende Analyse durchgeführt werden soll, sind jedoch nicht durch Differenzierung der bereits besprochenen drei Gruppen nach einheitlichen, zusätzlichen Einteilungskriterien gewonnen worden, sondern es mußten bei verschiedenen Gruppen verschiedene Einteilungskriterien herangezogen werden. So wurden die technischen Angestellten nach dem für ihre Tätigkeit wichtig erscheinenden Kriterium der Leitungsfunktion (Personalführung und Leitung von Arbeitsgruppen) unterteilt. Dieses Kriterium wurde auch bei der Gruppe der Facharbeiter angewendet, das zu einer Ausgliederung von sechs Vorarbeitern und Werkmeistern aus der Gruppe der 78 Facharbeiter führte. Die restliche Facharbeitergruppe wurde dagegen nach einem anderen Kriterium aufgeteilt, und zwar dem der beruflichen Tätigkeit. Wir haben hier unterschieden zwischen Arbeitern im Produktionsbereich und im Reparaturbereich.

Wiederum ein anderes Einteilungskriterium wurde bei der Gruppe der Berufswechsler angewendet: Da sie qualitativ eine völlig andere Tätigkeit als die Facharbeiter verrichten, ließen sich

^l Siehe Tabelle 14.

die für die Einteilung der Facharbeiter herangezogenen Tätigkeitsmerkmale nicht zu einer Unterscheidung benutzen, ebenso
erwies sich das bei den technischen Angestellten angewendete
Kriterium der Leitungsfunktion als nicht tragfähig. Wir haben
deshalb einmal nach der Art des Arbeitsverhältnisses und dem
Qualifikationszuwachs nach Abschluß der Lehre unterschieden
sowie nach der Art des Arbeitgebers (Staatsdienst gegenüber
Privatwirtschaft). Bei Anwendung dieser einzelnen Gesichtspunkte ergeben sich bei den Berufswechslern vier Gruppen:

- 1. Beschäftigte in unteren Positionen des Staatsdienstes, wie Polizisten, Feuerwehrleute usw.,
- 2. Berufswechsler in unteren Positionen im Bereich der Privatwirtschaft,
- 3. Berufswechsler mit einer höherqualifizierten Tätigkeit, unabhängig davon, ob im Staatsdienst oder in der Privatwirtschaft, und schließlich
- 4. die Gruppe der Studenten und Akademiker.

Die schon bei der Einteilung nach der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit in Relation zum Ausbildungsberuf herangezogene Gruppe der Selbständigen in Handel und Gewerbe wurde weiterhin als einzelne Gruppe behandelt.

Die so gebildeten 13 Gruppen wurden im Hinblick auf die Leistungsmotivationsmaße "Streben nach Ansehen und Erfolg", "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation", "leistungsbezogenes Selbstkonzept" und "rigide Pflichtauffassung" sowie die flankierenden Konzepte "sozialer Führungsanspruch", "social desirability" und "Eigenmachterleben" ("internal/external control of reinforcement") einem Mittelwertvergleich unterzogen. Wir haben die Daten in der üblichen tabellarischen Form aufgeführt (Tabelle 13).

113 -

Tabelle 13 - <u>Leistungsmotivation</u>

Mittelwerte für 13 Gruppierungen nach der beruflichen

Tätigkeit

berufliche Tätigkeit	N	Streben nach Ansehen und Erfolg	problemlösungs- orientierte Leistungsmoti- vation	1eistungsbezogenes Selbstkonzept	rigide Pflichtauf- fassung	sozialer Führungs- anspruch	social desira- bility	Eigenmacht- erleben
Facharbeiter/Produktion	45	54.72	38.46	14.93	19.06	23.67	29.69	4.63
2.Facharbeiter/Reparatur	27	56.88	39.77	15.00	19.07	24.37	28,33	4.43
3. Vorarbeiter, Werkmeister	6	62.66	39.50	16.50	18.60	29.50	28.16	6.34
1. Industriemeister	5	65.20	41.40	14.80	21.20	27.20	30.80	6.86
Techniker ohne Leitungs- funktion	26	56.27	41.65	15.81	24.04	24.04	30,12	5,31
6. Techniker mit Leitungs- funktion	5	61.60	41.80	16.80	19.00	25.80	30.20	5,22
7. Ingenieuæohne Leitungs- funktion	33	57.76	41.36	16.58	20,24	25.15	29.09	5 . 58
3. Ingenieure mit Leitungs- funktion	17	59.24	44.35	18.47	20.29	26.76	30.03	6.19
3. Berufswechsler im öffent- lichen Dienst	29	60,10	40.37	15,51	18.96	2 4. 68	27.34	5.66
erufswechsler in der freien Wirtschaft	13	59.34	40.95	15, 56	15,95	24,21	26.69	6.00
1.Berufswechsler auf gehobe	•							
ner Stufe	5	60.40	40.60	19.20	16.20	28.00	22.60	5.00
2.Studenten	6	58.67	47.33	15.50	15,00	22.67	23.33	7.00
3.Selbständige	10	61.50	39.70	14.70	18.70	25,60	28.60	6.90

Bei der Interpretation der Daten gehen wir so vor, daß wir für jede der 13 Gruppen das für sie charakteristische Profil herausarbeiten und diskutieren.

4.1.1 Facharbeiter in Produktion (N = 45) und Reparatur (N = 27)

Wenn wir als erstes die Gruppen der Facharbeiter im Produktions- und Reparaturbereich betrachten, dann zeigt sich, daß die Unterschiede zwischen ihnen recht gering sind. Insgesamt läßt sich die Gruppe der im Reparaturbereich beschäftigten Facharbeiter, was die wesentlichen Leistungsmotivationsvariablen betrifft, als etwas leistungsorientierter beschreiben, wenn auch die Differenzen weit unterhalb der Signifikanzgrenze liegen. So liegen die Reparaturarbeiter beim "Streben nach Ansehen und Erfolg" und der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" mit ihrem Mittelwert über den Produktionsarbeitern, doch, gemessen an den anderen Gruppen, liegen sie am Ende der Rangreihe. Dies gilt ganz besonders auch für die Mittelwerte hinsichtlich des "Eigenmachterlebens".

Es ist plausibel anzunehmen, daß diese niedrigen Werte, unabhängig von einer in der primären Sozialisationsphase im Elternhaus möglicherweise nur sehr gering vermittelten extrinsischen Leistungsmotivation, massiv Erfahrungen des bisherigen Berufslebens repräsentieren. Die objektiv gesehen geringe Chance, sozialen Aufstieg zu erreichen, hat zu Indifferenz und Resignation geführt. Zukunftsorientierung und Erfolgszuversicht, wie sie charakteristisch für die von uns untersuchte extrinsische Leistungsmotivation sind, fehlen zwar nicht völlig, sind aber in weit geringerem Maße als bei allen anderen hier betrachteten Gruppen vorhanden. Sehr plausibel erscheinen auch die niedrigen

Dies mag mit dem durchschnittlich höheren Qualifikationsniveau ihrer Tätigkeit zusammenhängen. Vgl. Oppelt, Schrick und Bremmer: Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß, a.a.O., bes. S. 134.

Werte hinsichtlich des "Eigenmachterlebens". Der Tatbestand, daß sie keinen sozialen Aufstieg vollzogen haben, führt dazu, daß sie von einer geringen Veränderbarkeit sozialer Lebensumstände durch eigene Initiativen überzeugt sind.

Auch der "soziale Führungsanspruch" ist der objektiv geringen Möglichkeiten zu Führungsverhalten wegen gering.

Da sie, am Maßstab der Kollegen gemessen, die einen intragenerationellen sozialen Aufstieg vollzogen haben, relativ erfolglos geblieben sind, ist ihr "leistungsbezogenes Selbstkonzept"
auch eher durch Zweifel an der eigenen Tüchtigkeit und generelle Unzulänglichkeitsgefühle bestimmt als durch starke
Selbstsicherheit. Die diesbezüglichen Werte liegen am untersten Ende der Rangreihe.

Der Eindruck von Resignation und Deprivation verstärkt sich, betrachtet man die niedrigen Werte bei der intrinsischen "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation". Lern- und Anstrengungsbereitschaft in bezug auf die Lösung von Problemen sind in dieser Gruppe entweder von vornherein geringer gewesen als bei anderen, oder aber sie haben sich im Verlaufe des eigenen Berufslebens, das Interesse an der Lösung von Problemen in der Regel nicht erfordert, abgeschwächt beziehungsweise sind gänzlich verkümmert.

Im Gegensatz zu dieser geringen intrinsischen Leistungsmotivation und der vorhin referierten an Erfolg und Ansehen orientierten extrinsischen, ist bei den Facharbeitern eine Komponente der Leistungsmotivation stärker ausgeprägt, die wir mit "rigider Pflichtauffassung" beschrieben haben. Wenn es sich um Fragen der Arbeitsmoral handelt, sind die Facharbeiter nicht viel weniger normenkonform eingestellt als die technischen Angestellten. Das heißt, obwohl nicht stark leistungsmotiviert, sind sie doch ordentlich, betriebsam, fleißig und pünktlich.

Faßt man die Ergebnisse in bezug auf die beiden Gruppen der Facharbeiter im Produktions- und Reparaturbereich zusammen, so ergibt sich folgendes Bild: Geringe Orientierung an Ansehen und Erfolg, geringer Führungsanspruch, Unzulänglichkeitsgefühle im Hinblick auf die eigene Person als Leistungsträger, geringe Neigung, problemlösungsorientiert zu arbeiten sowie eine Bereitschaft, die Normen der Arbeitsmoral zu befolgen. Insgesamt erinnert dieses Bild an den von Presthus beschriebenen Typus des "Indifferenten", der der Organisation den Rücken gekehrt hat, da diese seine wesentlichen Bedürfnisse, nämlich nach Autonomie und Selbstverwirklichung im Arbeitsprozeß, nicht befriedigen kann¹.

4.1.2 Vorarbeiter und Werkmeister (N = 6)

Die Vorarbeiter und Werkmeister als eine besondere Gruppe unterscheiden sich in dreifacher Hinsicht deutlich von den Facharbeitern. Erstens ist ihr "Streben nach Ansehen und Erfolg" signifikant stärker ausgeprägt als bei den Facharbeitern, zweitens erheben sie in sozialen Situationen deutlich stärker Anspruch auf eine Führungsrolle und drittens erklären sie sich als stärker intern kontrolliert als die Facharbeiter. Beruflicher Ehrgeiz gekoppelt mit Erfolgszuversicht kennzeichnet diese Gruppe im Vergleich zu den anderen in hohem Maße.

Erstaunlich ist es, daß die Gruppe der Vorarbeiter und Werkmeister die höchsten Werte in bezug auf den "sozialen Führungsanspruch" erreicht. Offenbar erleben sie den mit Anordnungsund Weisungsbefugnis verbundenen Teil ihrer beruflichen Rolle
stärker als die Industriemeister oder auch die Techniker und
Ingenieure mit Leitungsfunktion. Dieser Rollenaspekt der
Führung ist äußerlich betrachtet der einzige, der die Vorarbeiter

¹ Presthus: Individuum und Organisation, a.a.O.

und Werkmeister deutlich von den ihnen unterstellten Facharbeitern unterscheidet. Da die Distanz zu der nächst niedrigen Gruppe der Arbeiter gering ist, wird vermutlich dieser Rollenaspekt der Weisungsbefugnis subjektiv überbewertet.

Ingenieure und Techniker mit Leitungsfunktion haben es im Vergleich zu den Vorarbeitern und Werkmeistern in geringerem Maße nötig, diesen Rollenaspekt besonders hervorzukehren. Sie sind zusätzlich durch eine abgeschlossene Weiterbildung, innerbetriebliche Statussymbole sowie durch ihren Titel ausgezeichnet. Beides sichert ihnen ein höheres Ansehen. Die Vorarbeiter und Werkmeister spüren die geringe Statusdifferenz zur Gruppe der Facharbeiter und vergrößern diese kompensativ durch die nachdrückliche Betonung ihres Führungsanspruches.

Neben diesen, die Strukturmomente der Organisation berücksichtigenden Überlegungen bleibt eine mehr psychodynamische Erklärung, nämlich, daß das Erlebnis des Befehlens bei jenen stärker befriedigend empfunden und zum Ausdruck gebracht wird, die sich selbst einmal in der Lage des "Unterdrückten" befanden, jedoch nur geringfügig sich von dieser Position distanzieren konnten. Die früher im Arbeitsprozeß erfahrenen Frustrationen werden in Form von Aggressionen durch institutionell abgesicherte Macht nach unten, das heißt auf den jeweils Schwächeren weitergegeben. Dies und die Tatsache, daß Normabweichungen in bezug auf Arbeitsqualität und Tempo in produktionsnahen Bereichen unmittelbar durch den Vorgesetzten sanktioniert werden können, ermöglichen das Erlebnis direkter Herrschaft, das in sich befriedigend wirken kann. Jedenfalls kann gesagt werden, daß der Rollenaspekt der Weisungsbefugnis bei den Angehörigen relativ niedriger Hierarchie-Ebenen sich in hohem Maße auf deren Führungsansprüche in sozialen Situationen auswirkt.

Bemerkenswert ist, daß die starke Betonung des Führungsaspekts der Berufsrolle bei den Vorarbeitern und Werkmeistern keine Konsequenzen für das "leistungsbezogene Selbstkonzept" hat. Ebenso wie die beiden Facharbeitergruppen sind sie durch mangelnde Selbstsicherheit gekennzeichnet. Damit stehen die relativ schwach bewertete eigene Leistungsfähigkeit und ein geringes Selbstbewußtsein einem überhöhten Führungsanspruch gegenüber.

In bezug auf "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" rangieren die Vorarbeiter und Werkmeister hinter allen anderen Gruppen. Möglicherweise liegt dies daran - unterstellt man nicht, sie seien per Sozialisation weniger problemlösungsorientiert -, daß sie sich deshalb selbst für eher "untheoretisch" halten, weil ihre Tätigkeit relativ wenig mit der Lösung von Sachproblemen zu tun hat. In diesem Punkt unterscheiden sie sich, ganz im Gegensatz zu den Industriemeistern, die eine theoretische Weiterbildung erfahren haben, in keiner Weise von den Facharbeitern. Wie die Facharbeiter meiden die Vorarbeiter und Werkmeister die Auseinandersetzung mit theoretischen Aufgaben, ihre Lernbereitschaft und Initiative sind eher eingeschränkt.

Zusammenfassend läßt sich über diese Gruppe sagen, daß sie sich hinsichtlich ihres "Strebens nach Ansehen und Erfolg" sowie hinsichtlich des "sozialen Führungsanspruchs" und des "Eigenmachterlebens" klar von ihrer Bezugsgruppe, den Facharbeitern, unterscheidet; hinsichtlich des "leistungsbezogenen Selbstkonzepts" jedoch ganz ähnliche Einschätzungen entwickelt hat.

4.1.3 Industriemeister (N = 5)

Die Gruppe der Industriemeister ist durch drei Extrempositionen auf den Rangreihen der leistungsbezogenen Variablen gekennzeichnet: im "Streben nach Ansehen und Erfolg", in "rigider Pflichtauffassung" und "social desirability" liegen sie über allen anderen betrachteten Gruppen. Hohe Normenkonformität, wie sie die beiden letztgenannten Variablen zum Ausdruck bringen,

ist in dieser Gruppe vereint mit dem intensiven Wunsch, beruflichen Erfolg und damit Ansehen zu erzielen. Industriemeister betonen wie keine andere Gruppe die Notwendigkeit zu hoher Arbeitsmoral, die sie offenbar nicht nur nach außen hin im Rahmen ihrer Leitungsfunktion vertreten, sondern auch für sich selbst als verbindlich erleben. Das hängt vermutlich damit zusammen, daß die Anwärter auf Industriemeisterkurse stärker als die Anwärter auf Technikerlehrgänge und Ingenieurschulen von den Firmen unter deren "strebsamen" und "bewährten" Facharbeitern ausgelesen werden¹.

Stark ausgeprägt im Vergleich zu den anderen Gruppen ist bei den Industriemeistern auch die Tendenz, in sozialen Situationen die Führungsrolle zu übernehmen. In dieser Hinsicht sind sie zwar etwas schwächer motiviert als die Vorarbeiter und Werkmeister, rangieren aber doch vor den Ingenieuren und Technikern mit Leitungsfunktionen. Auch für die Industriemeister mag die Erklärung gelten, daß die organisatorisch-institutionell gewährte Distanz zu den Facharbeitern subjektiv durch die Betonung der erreichten Führungsrolle und der damit verbundenen Einstellungen vergrößert wird, was dazu führt, daß dieser Aspekt der beruflichen Rolle stärker generalisiert, also auch auf außerberufliches Sozialverhalten übertragen wird.

Damit stimmt überein, daß die leistungsbezogene Selbstwahrnehmung der Industriemeister stärker mit der der Facharbeiter,
Vorarbeiter und Werkmeister übereinstimmt als mit der der technischen Angestellten. Die Facharbeiter fungieren als Bezugsgruppe, mit der die Industriemeister infolge gleicher Grundausbildung sowie der räumlich-zeitlichen Nähe am Arbeitsplatz verbunden sind.

In bezug auf die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" liegen die Werte der Industriemeister im Bereich derjenigen

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 90.

der Techniker und Ingenieure ohne Leitungsfunktionen und damit deutlich über denen der Facharbeiter, Vorarbeiter und Werkmeister, die am unteren Ende der Skala rangieren.

4.1.4 Techniker

(Techniker ohne Leitungsfunktion, N = 26; Techniker mit Leitungsfunktion N = 5)

Die beiden Gruppen der Techniker, die mit und die ohne Leitungsfunktionen, äußern im Vergleich zu den Facharbeitern in höherem Maße leistungsbezogene Einstellungen. Die Gruppe der Techniker ohne Leitungsfunktion unterscheidet sich dabei von den Facharbeitern jedoch in geringerem Maße als die Gruppe der Techniker mit Leitungsfunktion. Die Techniker ohne Leitungsfunktion zeigen in bezug auf "Streben nach Ansehen und Erfolg" wie in bezug auf "sozialen Führungsanspruch" fast ebenso niedrige Werte wie die Facharbeiter; dagegen sind sie sehr stark motiviert, konventionelle Arbeitstugenden zu befolgen. An den Facharbeitern gemessen, sind sie in höherem Maße an der Auseinandersetzung mit schwierigen Aufgaben interessiert, wie sie im Konzept "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" angesprochen werden: Ihre Lern- und Anstrengungsbereitschaft in der Auseinandersetzung mit Problemen ist größer. Insgesamt am auffälligsten bei den Technikern ohne Leitungsfunktion sind die sehr hohen Werte hinsichtlich der "rigiden Pflichtauffassung". Obwohl die Gruppe der technischen Angestellten von den Industriemeistern bis hin zu den Ingenieuren mit Leitungsfunktion insgesamt höhere Werte auf dieser Variablen aufweist als sämtliche anderen Gruppen, als die Facharbeiter, die Berufswechsler oder die Selbständigen, übertreffen die Techniker ohne Leitungsfunktion hierin die anderen technischen Angestellten.

Zur Interpretation dieses Tatbestandes läßt sich auf die objektive Lage der Techniker ohne Leitungsfunktion in der Arbeitshierarchie verweisen. An unterer Position der Angestelltenhierarchie stehend, ohne Weisungsbefugnis, in relativ ungesicherten Positionen (sie sind jederzeit austauschbar¹), sehr starkem Konkurrenzkampf ausgesetzt, sind sie gezwungen, zur Sicherung ihres Arbeitsplatzes und ihrer Position strikt konventionelle Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Ordnungsliebe,
Fleiß und Sorgfalt einzuhalten. Ihre Ersetzbarkeit am Arbeitsplatz unterscheidet sie insbesondere von den nach dem betrieblichen Status vergleichbaren Industriemeistern, die als Vorgesetzte nicht so ohne weiteres austauschbar sind, da sie unter
Umständen lange eingearbeitete Arbeitsgruppen leiten und da
die Firmenleitungen sich infolge ihrer Rekrutierung aus der
Gruppe betriebstreuer, loyaler Facharbeiter besonders auf sie
verlassen können².

Betrachtet man die Techniker mit Leitungsfunktionen, so wird deutlich, daß der Rollenaspekt der Leitung zu einer generellen Intensivierung der leistungsbezogenen Einstellungen führt. Eindeutig höher motiviert sind sie im Hinblick auf die Komponenten "Streben nach Ansehen und Erfolg" und "sozialer Führungsanspruch". Aber auch das leistungsbezogene Selbstkonzept der Techniker mit Führungsanspruch ist positiver gefärbt als das der Techniker ohne Führungsanspruch. Beruflicher Ehrgeiz, Erfolgszuversicht, Aktivitätsdrang und Zukunftsorientierung, wie sie in der extrinsischen Komponente der Leistungsmotivation angesprochen werden, sind bei dieser Gruppe gekoppelt mit der Erfahrung von Personalführung und Weisungsbefugnis.

Keinen Einfluß hat die Führungsfunktion auf die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation". Diesen Tatbestand konnten wir schon einmal bei der Abgrenzung der Facharbeitergruppen gegenüber den Vorarbeitern und Werkmeistern einerseits sowie den Industriemeistern andererseits feststellen. Bei der Diskussion

Hierfür spricht auch der Umstand, daß einige Befragte mit Technikerabschluß als Facharbeiter tätig waren. Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 90.

² Vgl. Abschnitt 4.1.3.

der Leistungsmotivationswerte der Ingenieure werden wir zwar feststellen, daß die Ingenieure mit Leitungsfunktion höher intrinsisch motiviert sind, andererseits wird sich auch erweisen, daß die Gruppe der Studenten und Akademiker, die sich allesamt nicht in Positionen mit Leitungsbefugnis befinden, noch höhere intrinsische Leistungsmotivationswerte hat. Damit zeigt sich bei der intrinsischen Leistungsmotivation eine relative Unabhängigkeit von der unmittelbaren beruflichen Position, während die berufliche Position bei Konzepten wie "Streben nach Ansehen und Erfolg" sowie "sozialer Führungsanspruch" viel unmittelbarer durchschlägt.

4.1.5 Ingenieure

(Ingenieure ohne Leitungsfunktion, N = 26; Techniker mit Leitungsfunktion, N = 17)

Auch bei den Ingenieuren zeigt sich, daß mit der Übernahme von Leitungsfunktionen die extern orientierten leistungsbezogenen Einstellungen gesteigert werden ("Streben nach Ansehen und Erfolg" und "sozialer Führungsanspruch").

Aber auch das "leistungsbezogene Selbstkonzept" ist positiver getönt, das "Eigenmachterleben" stärker ausgeprägt und die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" ebenso. Insgesamt repräsentieren damit Ingenieure mit Leitungsfunktionen jene Gruppe von technischen Angestellten mit dem am stärksten leistungsbezogenen Einstellungssystem.

Auch bei den Ingenieuren zeigt sich, daß die bloße Tatsache der Weiterbildung zum Ingenieur nicht das Entscheidende zu sein scheint, da die Ingenieure ohne Leitungsfunktionen in ihren Leistungsorientierungswerten eindeutig unter denen mit Leitungsfunktionen liegen und damit nur geringfügig über denen der Techniker ohne Leitungsfunktionen rangieren. Das heißt, für die leistungsthematische Selbstwahrnehmung entscheidend ist die Teilnahme an der institutionell gesicherten Macht der Organisation. Der Qualifikationsnachweis, der durch die Weiterbildung geleistet wird, hat überwiegend die Funktion der Ermöglichung eines Einstiegs in Führungspositionen und damit in Machtpositionen innerhalb der Hierarchie.

4.1.6 Berufswechsler

Nach der Diskussion der Leistungsmotivationswerte jener Gruppe von Befragten, die entweder im Ausbildungsberuf verblieben oder aber in unmittelbar auf ihm aufbauende Positionen aufgestiegen ist, werden wir uns jetzt mit Befragten beschäftigen, deren Tätigkeiten mit dem Ausbildungsberuf nichts oder nur noch sehr wenig zu tun haben. Die Berufswechsler sind insgesamt gesehen die beruflich heterogenste Gruppe und weisen deshalb sehr heterogene Leistungsorientierungen auf. Für die hier vorgelegten Analysen haben wir die Berufswechsler in insgesamt fünf Gruppen unterteilt: die Berufswechsler mit relativ geringem Qualifikationsniveau, die wir wiederum nach Berufswechslern im öffentlichen Dienst (N = 29) und Berufswechsler, die in der freien Wirtschaft arbeiten (N = 13), unterschieden haben, die kleine Gruppe von Berufswechslern mit gehobenem Status (N = 5), Studenten und Akademiker (N = 6) sowie Selbständige (N = 10).

Berufswechsler mit Facharbeiterstatus

(Berufswechsler im öffentlichen Dienst, N = 29; Berufswechsler in der freien Wirtschaft, N = 13)

Die beiden Gruppen der Berufswechsler, deren Qualifikationsniveau dem der Facharbeiter vergleichbar ist, liegen trotz dieses Tatbestandes fast durchweg höher auf den Leistungsmotivationsmaßen als die Facharbeiter. Einzige Ausnahme stellt die
"rigide Pflichtauffassung" dar, bei der insbesondere die Berufswechsler, die in der freien Wirtschaft arbeiten, sehr
niedrige Werte aufweisen. Obwohl ihr Berufswechsel, am Maßstab
der Qualifikation ihrer Arbeit gemessen, nicht als sozialer
Aufstieg bewertet werden kann, ist ihr "leistungsbezogenes
Selbstkonzept" positiver als das der Facharbeiter. Andererseits liegt ihre leistungsbezogene Selbstbeurteilung niedriger
als die der technischen Angestellten, was bedeutet, daß sie
auch in ihrer subjektiven Selbstwahrnehmung nicht soviel erreicht haben wie die technischen Angestellten.

Auffällig sind die sehr geringen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Berufswechslern auf Facharbeiterniveau. Einzig bei der "rigiden Pflichtauffassung" sind die Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst stärker motiviert als die Berufswechsler in der freien Wirtschaft. Diese Differenz in der Einschätzung von Arbeitsmoral erklärt sich unmittelbar aus der Definition von Berufspositionen im öffentlichen Dienst, bei denen "Pflichterfüllung" eine zentrale Rolle spielt.

Berufswechsler mit gehobenem Status (N = 5)

Während sich die beiden Berufswechslergruppen auf Facharbeiterniveau hinsichtlich ihrer Leistungsorientierungswerte kaum voneinander unterscheiden, gibt es große Differenzen zur Gruppe der Berufswechsler mit gehobenem Status; insbesondere bei den Variablen "sozialer Führungsanspruch", "leistungsbezogenes Selbstkonzept" und "social desirability". Der höhere Führungsanspruch der Berufswechsler mit gehobenem Status erklärt sich wiederum unmittelbar aus ihrer betrieblichen Position, die in allen fünf Fällen Leitungsfunktionen impliziert. Ebenso erklärt sich das "leistungsbezogene Selbstkonzept", das wiederum deutlich davon abhängt, ob Leitungspositionen bezogen worden sind oder aber nicht. Die sehr niedrigen "social-desirability"-Werte der Berufswechsler mit gehobenem Status (die niedrigsten innerhalb unserer Stichprobe überhaupt) könnte man im Zusammenhang mit dem positiven "leistungsbezogenen Selbstkonzept" sehen: Die Berufswechsler auf gehobener Stufe glauben, tatsächlich etwas erreicht und es von daher nicht nötig zu haben, ihre eigene Position übertrieben vorteilhaft darzustellen.

Hinsichtlich der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" liegen die Berufswechsler auf gehobener Stufe im Mittelfeld der untersuchten Gruppen. Auch dieses Ergebnis ist plausibel, denn wäre ihr Interesse an fachlichen und theoretischen Problemen stärker gewesen, so hätten sie vermutlich die übliche Karriere über die Weiterbildung zum Ingenieur oder Techniker gewählt.

Faßt man die Ergebnisse hinsichtlich der aufgestiegenen Berufswechsler zusammen, so läßt sich feststellen, daß sie als Ausdruck

Auf die Interdependenz zwischen subjektiver Bedürfnisstruktur, dem "Wertsystem" der Organisation und dem beruflichen Aufstieg hat Andrews hingewiesen. Andrews, J.D.: "The Achievement Motive and Advancement in Two Types of Organizations". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 6 (1968) H. 2, S. 163-168.

ihres sozialen Aufstiegs und der Tatsache, daß sie sich in Leitungspositionen befinden, einen starken sozialen Führungsanspruch sowie ein starkes leistungsbezogenes Selbstbewußtsein haben und daß sie sich deshalb nicht verpflichtet fühlen, sich rigide um die Einhaltung üblicher Arbeitstugenden zu kümmern, und es auch nicht für nötig erachten, sich selbst in einem besonders positiven Lichte darzustellen.

Studenten und Akademiker (N = 6)

Eine besondere Gruppe unter den Berufswechslern wird durch jene Personen repräsentiert, die zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten ein Universitätsstudium absolviert hatten oder gerade absolvierten. Ihre Einstellungsstruktur in bezug auf Leistung und Arbeit weist kennzeichnende Unterschiede zu den bisher betrachteten Gruppen auf. Besonders sticht hervor, daß sie eine extreme Position in bezug auf die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" belegen, das heißt, daß sie in hohem Maße intrinsisch leistungsorientiert sind. Das "Streben nach Ansehen und Erfolg" dürfte erst in zweiter Linie für ihren Berufswechsel und die Aufnahme eines Studiums entscheidend gewesen sein, denn ihre extrinsische Leistungsmotivation entspricht nur derjenigen der Techniker und Ingenieure. Daß sie keinerlei Ambitionen in bezug auf die Übernahme von Führungsrollen haben (sie äußern im Vergleich zu allen anderen Gruppen den geringsten Führungsanspruch), deutet wieder auf die unmittelbare Abhängigkeit des Konzeptes "sozialer Führungsanspruch" von der sozialen Position in Hierarchien hin. Konsequenterweise ist denn auch ihr "leistungsbezogenes Selbstkonzept" wesentlich geringer als das beispielsweise der aufgestiegenen Berufswechsler, die ja ebenfalls, was die Ausgangsbasis einer Facharbeiterlehre betrifft, einen relativ großen intragenerationellen Aufstieg vollzogen haben. Ebenso wie die sehr hohe intrinsische Leistungsmotivation ist für die Gruppe der Studenten und Akademiker die sehr geringe "rigide Pflichtauffassung" charakteristisch. Als Studierende oder Akademiker an relativ privilegierten Arbeitsplätzen tätig, haben sie es nicht nötig, sich rigide an die tradierte Arbeitsmoral zu halten. Sie sind aufgrund ihrer privilegierten Arbeitssituation in nicht so starkem Maße an Normenkonformität gebunden. Dieser Tatbestand äußert sich auch in den sehr geringen "social-desirability"-Werten.

Selbständige (N = 10)

Die Gruppe der Selbständigen in Handel und Gewerbe weist in ihren leistungsbezogenen Einstellungen - entgegen unseren Erwartungen - keine so großen Unterschiede zur Gruppe der im Maschinenschlosserberuf verbliebenen Befragten auf. Lediglich in puncto "extrinsische Leistungsmotivation", also im "Streben nach Ansehen und Erfolg" und in bezug auf das "soziale Führungsverhalten" heben sie sich von der Gruppe der Facharbeiter deutlich ab. Ihre diesbezüglichen Werte sind vergleichbar mit denen der Techniker mit Leitungsfunktion. Besonders auffällig sind eigentlich nur die sehr hohen Werte hinsichtlich des "Eigenmachterlebens". Ihr starkes Eigenmachterleben läßt sich als Ausdruck der Tatsache werten, daß sie es, an konventionellen Maßstäben gesehen, "geschafft" haben. Daß ihr "leistungsbezogenes Selbstkonzept" sehr gering ist, steht damit nicht im Widerspruch, da die Indikatoren für das Selbstkonzept sich nicht auf Arbeitssituationen beziehen, die für die Selbständigen charakteristisch sind 1. So gesehen hat dieses Konzept für die Selbständigen nur geringe Validität.

4.1.7 Zusammenfassung

Die Betrachtung der Mittelwerte leistungsbezogener Einstellungen bei Personen, die unterschiedlichen beruflichen Rollenanforderungen genügen, hat deutlich gemacht, daß die Einstellungsstruktur nicht nur eine Voraussetzung für die Übernahme bestimmter beruflicher Rollen darstellt, sondern ihrerseits abhängig ist von den Erfahrungen, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit

¹ Vgl. Anhang 8.2.1.

gewonnen werden und die durch die beruflichen Rollenanforderungen vorprogrammiert sind. Zu Beginn des vorigen Kapitels hatten wir darauf hingewiesen, daß die einzelnen Leistungsmotivationskonzepte in unterschiedlich starkem Maße Ausdruck von im Sozialisationsprozeß erworbenen psychischen Strukturen, von Persönlichkeitsvariablen sind und andererseits Ausdruck von beruflichen Positionen und Werdegängen. Die damals geäußerte Hypothese, daß das Konzept "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" in stärkerem Maße durch Sozialisationsprozesse gesteuert sein dürfte, während andererseits das "leistungsbezogene Selbstkonzept" in viel stärkerem Maße als Ausdruck des beruflichen Werdegangs zu werten sein dürfte, hat sich bei der differenzierten Analyse der Gruppen bestätigt. So ergab sich insbesondere ein enger Zusammenhang zwischen dem Merkmal der beruflichen Position, das sich auf die Leitungsfunktion bezieht, und dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept", aber auch dem "sozialen Führungsanspruch" und dem "Eigenmachterleben".

Gehen wir die Konzepte jetzt noch einmal im einzelnen durch: Der Tatbestand, daß die Gruppe der Studenten und Akademiker die absolut höchsten Werte auf der Variablen "problemlösungs-orientierte Leistungsmotivation" erzielt, während andererseits die Facharbeitergruppen die niedrigsten Werte haben, deutet auf die wichtige Rolle von intrinsischer Leistungsmotivation für berufliche Werdegänge hin. Intrinsische Leistungsmotivation dürfte dabei durchaus den Status einer verursachenden Variablen für den beruflichen Werdegang haben, da das bei anderen Leistungsmotivationskonzepten so wichtige Merkmal der Leitungsposition keinerlei Konsequenzen für die Stärke der referierten intrinsischen Leistungsmotivation hat.

Die Konzepte "Streben nach Ansehen und Erfolg", "sozialer Führungsanspruch", "Eigenmachterleben" und "leistungsbezogenes Selbstkonzept" erweisen sich alle als ähnlich, insofern ihr Ausprägungsgrad – im Gegensatz zur intrinsischen Leistungsmotivation – unmittelbar abhängig ist von der Tatsache, ob sich der Befragte in einer Leitungsposition befindet oder nicht.

Leitungspositionen signalisieren den beruflichen Erfolg, der offensichtlich mit der Weiterbildung angestrebt wurde; sind sie erreicht, so resultiert daraus ein starkes "leistungs-bezogenes Selbstkonzept", wird ein starker "Führungsanspruch" referiert und wird der Erfolg vornehmlich der eigenen Person attribuiert ("Eigenmachterleben"). Konsequenterweise haben deshalb auch die Facharbeitergruppen die niedrigsten Werte auf diesen Variablen, während die Techniker und Ingenieure mit Leistungsfunktion sowie Berufswechsler auf gehobener Stufe, die ebenfalls Leitungspositionen innehaben, die höchsten Werte aufweisen.

4.2 Leistungsmotivation und soziale Mobilität

In Erweiterung der Analyse des vorhergehenden Abschnitts, das den beruflichen Werdegang vom Abschluß der Facharbeiterlehre an betraf, wollen wir in diesem Kapitel Momente der Lebenssituation des einzelnen heranziehen, die vor der Lehre liegen. Dies sind seine Herkunftsschicht sowie sein Schulabschluß vor Antritt der Lehre. Damit erweitern wir die auf den intragenerationellen Werdegang gerichtete Betrachtungsweise des vorigen Kapitels zu einer intergenerationellen und ermöglichen damit die Überprüfung des Zusammenhanges von intergenerationellem Aufstieg und Abstieg in Relation zu Leistungsmotivationsaspekten.

Entsprechend der geringen Streubreite der Variablen "Herkunftsschicht" in unserem Sample, welches ganz überwiegend der oberen Unterschicht und der unteren Mittelschicht entstammt, werden wir nicht mit allzu großen Effekten zu rechnen haben. Auch was die Höhe des Schulabschlusses vor Antritt der Lehre betrifft, dürften die Effekte gering sein, da die Variation sich innerhalb unserer Stichprobe nur zwischen Volksschulabschluß und mittlerer Reife bewegt.

Die differenzierte Aufteilung unserer Stichprobe nach beruflichen Funktionen, wie sie im vorigen Kapitel vorgenommen wurde, erscheint für die Fragestellung dieses Kapitels ungünstig, da die zusätzliche Aufteilung unserer Gruppen nach Elternhaus und Höhe des Schulabschlusses zu sehr kleinen Gruppen führen muß und einige der kombinatorisch sich ergebenden möglichen Fälle überhaupt nicht besetzt wären. Von daher haben wir in diesem Abschnitt unsere Stichprobe nur nach dem gröbsten von uns verwendeten Klassifikationskriterium, dem des sozialen Status, eingeteilt, das heißt nach Facharbeitern und Berufswechslern auf Facharbeiterniveau (Statusgruppe I) sowie nach technischen Angestellten und Berufswechslern mit gehobenem Status (Statusgruppe II) unterschieden.

Durch Kombination dieser beiden Gruppen mit der sozialen Herkunft und dem Schluabschluß, die beide ebenfalls zu zwei Varianten zusammengefaßt werden können¹, erhalten wir insgesamt acht Gruppen.

Diese sind:

- 1. Status I, Vater Unterschicht, Volksschulabschluß, N = 44
- 2. Status I, Vater Unterschicht, mittlere Reife ;, N = 11
- 3. Status I, Vater Mittelschicht, Volksschulabschluß, N = 45
- 4. Status I, Vater Mittelschicht, mittlere Reife , N = 17
- 5. Status II, Vater Unterschicht, Volksschulabschluß, N = 14
- 6. Status II, Vater Unterschicht, mittlere Reifeluß, N = 12
- 7. Status II, Vater Mittelschicht, Volksschulabschluß, N = 28
- 8. Status II, Vater Mittelschicht, mittlere Reife , N = 40

Die Betrachtung dieser acht Gruppen hinsichtlich ihrer Leistungsmotivationswerte soll uns Aufschluß über den Effekt der Leistungsmotivation auf den beruflichen Werdegang einerseits sowie
des beruflichen Werdegangs auf leistungsbezogene Einstellungen
andererseits geben.

Zur Abgrenzung der Herkunftsschichten vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Abschnitt 2.1.2.

²Einschließlich Abbruch des Besuchs der Realschule oder des Gymnasiums vor der mittleren Reife.

Während die Heranziehung der Schichtzugehörigkeit des Elternhauses für Analysen über berufliche Werdegänge nicht im einzelnen begründet zu werden braucht, weil die Beziehung soziale Herkunft - soziale Schicht intergenerationellen Aufstieg/Abstieg deklariert, wollen wir einige Worte zur Heranziehung des Schulabschlusses vor Beginn der Lehre sagen. Die Gründe für ein Aufteilen unserer Befragten nach der Höhe des Schulabschlusses liegen darin, daß der Besuch der Volksschule (heute: Hauptschule) oder einer weiterführenden Schule unterschiedliche berufliche Erwartungshorizonte generiert. Die jeweiligen Abschlußniveaus - Mittlere Reife oder keine Mittlere Reife - können als Indikatoren für das berufliche Anspruchsniveau gelten, da bei Personen, die die Lehre nach der Mittleren Reife beginnen, meist bereits eine Weiterbildung nach der Lehre ins Auge gefaßt wurde, zumal die in unserer Stichprobe häufigste Form beruflicher Weiterbildung, der Besuch einer Ingenieurschule, die Mittlere Reife voraussetzt. Der damit vor der Lehre abgesteckte Erwartungshorizont kann als subjektiver Maßstab für den späteren beruflichen Erfolg fungieren.

Die bis zum Eintritt in die Lehre entwickelte Leistungsmotivation und Intelligenz können dem anvisierten Beruf entsprechen oder nicht; die objektiven (gesellschaftlich strukturellen) Bedingungen können sich im Einzelfall günstig oder ungünstig auf die Erreichung dieses Ziels auswirken. Relevant ist außerdem, ob mit der Mittleren Reife ein "höheres" Berufsziel als das des Facharbeiterberufes mehr von den Eltern oder anderen Erziehungspersonen dem Lehranfänger angesonnen wurde oder aber, ob er selbst sich mit diesem Ziel identifiziert, das heißt ob er Weiterbildung nach der Lehre und möglichen beruflichen Aufstieg bereits als subjektiv verbindliche Zielvorstellungen erlebt oder nicht. In jedem Falle werden der Berufsweg und die Komponenten der Leistungsmotivation in einem Verhältnis gegenseitiger Beeinflussung zu sehen sein, in der Weise, daß Leistungsmotivation sich günstig auf berufliches

Fortkommen auswirkt und berufliche Erfolge andererseits verstärkend auf die Leistungsmotivation zurückwirken¹.

Betrachten wir, bevor wir die acht von uns konstituierten Gruppen hinsichtlich ihrer Leistungsorientierung untersuchen, die Zusammenhänge zwischen den drei Variablen, deren Kombinationen unsere Gruppen konstituieren, das heißt Vaterberuf, sozialer Status und Schulabschluß vor Beginn der Lehre (s. Tab. 14, 15 u. 16).

Tabelle 14 - Vaterberuf und sozialer Status

		sozialer Status	
Vaterberuf	Statusgruppe I	Statusgruppe II	alle Befragten
Unterschicht	55	26	81
Mittelschicht	62	68	130
Zusammen	117	9 4	211 ^a

 $[\]chi^2 = 8,25$; $\gamma = 0,17$; p < 0.01.

Tabelle 15 - Vaterberuf und Schulabschluß

		Schulabschlu	ß
Vaterberuf	Volksschul- abschluß	Mittlere Reife	alle Befragten
Unterschicht	58	23	81
Mittelschicht	75	55	130
Zusammen	133	78	211 ^a

 $[\]chi^2 = 4.15$; $\gamma = 0.14$; p < 0.05.

¹ Vgl. Abschnitt 4.1.

a Ohne "Selbständige" und 6 Probanden, die keine Angabe zum Vaterberuf haben.

Tabelle 16 - Schulabschluß und sozialer Status

Schulabschluß	sozialer Status					
SCHULADSCHLUB	Statusgruppe I	Statusgruppe I	alle Befragten			
Hauptschulabschluß Mittlere Reife	89 28	4.4 50	133 78			
Zusammen	117	94	211 ^a			

 $\chi^2 = 19.5$; $\gamma = 0.30$; p<0.01.

Die Chi²-Tests zeigen, daß alle drei Variablen signifikant miteinander zusammenhängen. Dies gilt insbesondere für die Beziehung zwischen dem Schulabschluß und der jetzigen beruflichen Stellung. Der Zusammenhang zwischen dem Vaterberuf und der beruflichen Stellung ist dagegen geringer.

Bevor wir die Daten betrachten, wollen wir einige <u>Hypothesen</u> entwickeln:

- 1. Probanden, die aus einem Mittelschichtelternhaus stammen, zeichnen sich im Vergleich zu Probanden aus einem Unterschichtelternhaus durch höhere Werte in den Komponenten der Leistungsmotivation und im sozialen Führungsanspruch aus. Sie geben außerdem in stärkerem Maße an, sich sozial angepaßt zu verhalten. Diese Annahme läßt sich begründen durch die stärkere Verbreitung leistungsorientierter Einstellungen in der Mittelschicht, die im Sozialisationsprozeß den Heranwachsenden vermittelt werden, sowie der in der Mittelschicht insgesamt stärkeren Vermittlung von sozialen Normen.
- 2. Die Wirkung der Schulbildung vor der Lehre auf die Komponenten der Leistungsmotivation ist davon abhängig, ob die Probanden aus der Unterschicht oder der Mittelschicht stammen.

Ohne "Selbständige" und 6 Probanden, die keine Angabe zum Vaterberuf haben.

Bei Probanden aus der Unterschicht wirkt sich der Besuch einer über die Volksschule hinausführenden Schule (Realschule, Gymnasium) fördernd auf die Leistungsmotivation aus 1. Bei Mittelschichtkindern, die sowieso in einem für die Ausbildung von Leistungsmotivation günstigen Erziehungsklima aufwachsen, bietet die weiterführende Schule keine zusätzlichen, bis dahin unbekannten "Incentives" zur Steigerung der Leistungsmotivation. Für ihr berufliches Fortkommen könnte im Vergleich zu den Unterschichtkindern in stärkerem Maße eine gute Intelligenz erforderlich sein.

3. Der erfolgreiche Besuch einer Realschule vor Beginn der Lehre beeinflußt die berufliche Zielsetzung in Richtung auf spätere Weiterbildungspläne (zum Beispiel Ingenieurschulbesuch nach Abschluß der Lehre). Die Mittlere Reife vor Beginn der Lehre kann als Indikator für ein hohes berufsbezogenes Anspruchsniveau gewertet werden. Tatsächlich steht der mittlere Schulabschluß vor der Lehre und beruflicher Aufstieg nach der Lehre, wie wir beim Chi²-Test zwischen den Variablen "Schulabschluß" und "berufliche Stellung" gesehen haben, in einer engen Beziehung (r = 0.30; p<0.01).

Personen mit Volksschulabschluß verstehen in der Regel die Ausbildung durch die Lehre als Hinführung zu ihrem Lebensberuf. Nur bei sehr hoher Leistungsmotivation kommt es zu formaler Weiterbildung und zu beruflichem Aufstieg.

Die Mittelwerte der Leistungsmotivationsmaße der acht Gruppen sind auf der Tabelle 17 und dem Schaubild 1 dargestellt.

^{1 Vgl.} Elder: "Achievement Motivation and Intelligence in Occupational Mobility: A Longitudinal Analysis", a.a.O.

Tabelle 17 Leistungsmotivation und berufliche Mobilität (Mittelwerte)

	Gruppen	Streben nach Ansehen und Erfolg	problemlösungsorien- tierte Leistungsmotivation	leistungsbezogenes Selbstkonzept	rigide Pflichtauf- fassung	sozialer Führungsanspruch	Eigenmacht- erleben
1)	Status I V. Unterschicht Volksschulabschluß N = 44	57.40	38,52	15.44	19.00	23.56	4.93
2)	Status I V. Unterschicht mittlere Reife N = 11	55.99	90.64	13,54	19.36	24.54	5.39
3)	Status I V. Mittelschicht Volksschulabschluß N = 45	57.90	39. 15	15.02	18.89	24.81	5.23
l)	Status I V. Mittelschicht mittlere Reife N = 17	<u>55,33</u>	40.29	15,30	17.41	25.23	<u>4.55</u>
)	Status II V. Unterschicht Volksschulabschluß N = 14	58,00	42,65	19,00	21.71	26.86	5.71
5)	Status II V. Unterschicht mittlere Reife N = 12	55.59	41.08	15.50	19.33	24.50	5 . 38
)	Status II V. Mittelschicht Volksschulabschluß N = 28	<u>59.75</u>	42.29	15,50	18,89	24,61	5.58
1)	Status II V. Mittelschicht mittlere Reife N = 40°	59,42	<u>42,84</u>	17.00	19.62	25.37	5.63

Schaubild - <u>Leistungsmotivation und beruflich Mobilität</u>
Rangplätze

				1.		·
Durchschnitt	Streben nach Ansehen und Erfolg	sozialer Füh- rungsanspruch	Eigenmacht- erleben	leistungs- bezogenes Selbstkon- zept	rigide Pilicht- auffas- sung	problemlö- sungsorien- tierte Lei- stungsmoti- vation
1	7	5 x ;	× — ×5 — × —	- x —5 x — x —	- ×5	8
2	8	<u> </u>	8	8	8	-x -5
3	5	4		7	,2>	7
4	3		2,21	XXXX6XXXXXX	× /××6×××××	LXXXX6
5	1	7	***6 *********************************	,1-,,	, -l	***2
6	2=====	=====2===	+ + • • • • • • • • • • • • • • • • • •	4 1	77	·A
7	6 × × × × × ×	i*x*xx6***	-16.1	2. · · · 3 · · //0 · · ·	3	√ 3
8	4/	`	4/	*2"	•4/	1

In einer globalen Interpretation dieser Ergebnisse läßt sich sagen: Die erste Hypothese, daß Befragte, die aus einem Mittelschichtelternhaus stammen, auch höhere Leistungsmotivationswerte aufweisen, hat sich in so einfacher Form nicht bestätigt. Insbesondere was die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" betrifft, ergeben sich keinerlei Unterschiede zwischen den aus der Unterschicht und der Mittelschicht stammenden Gruppen (Gegenüberstellung der Gruppen 1, 2, 5, 6 und 3, 4, 7, 8). Was die "rigide Pflichtauffassung" betrifft, so zeichnet sich tendenziell sogar eine geringere Leistungsorientierung der Mittelschichtgruppe ab. Eine klarere Leistungsorientierung von Befragten aus der Mittelschicht ergibt sich ausschließlich bei dem "Streben nach Ansehen und Erfolg".

Aus diesen Ergebnissen läßt sich schließen, daß die oft referierte Hypothese über eine Vermittlung stärkerer Leistungsmotivation in der Mittelschicht in erster Linie für die mittelschichtspezifische Orientierung an Erfolg und Ansehen gilt, nicht dagegen für die intrinsische Komponente der Leistungsmotivation, die sich auf kompetentes Problemlösen bezieht. Daß die "rigide Pflichtauffassung" im Rahmen unserer Befragtengruppe eher unterschichtspezifisch als mittelschichtspezifisch zu sein scheint, hatten wir schon in früheren Kapiteln feststellen können. Was wir dort für die nach beruflicher Stellung aufgeteilten Gruppen festgestellt haben, läßt sich auch hinsichtlich der Aufteilung nach ihrer Herkunftsschicht bestätigen. Arbeitsmoral und rigide Pflichterfüllung sind dort am meisten vonnöten, wo einerseits die Basis der materiellen Reproduktion, das heißt Einkommen und Arbeitsplatz am ungesichertsten sind und andererseits der einzelne aufgrund der Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes am leichtesten austauschbar ist.

Ebensowenig wie sich eindeutige Effekte der Herkunftsschicht auf die Leistungsorientierung nachweisen lassen, ergeben sich klare Differenzen hinsichtlich der Höhe des Schulabschlusses. Stellt man die Gruppen mit Mittlerer Reife (Gruppen 2, 4, 6 und 8) den Gruppen ohne Mittlere Reife (1, 3, 5 und 7) gegen- über, dann zeigen sich bestenfalls bei den Variablen "problem- lösungsorientierte Leistungsmotivation" und "Streben nach Ansehen und Erfolg" Tendenzen, die allerdings nicht in eine gemeinsame Richtung gehen, sondern die gegensätzlich sind. Während Befragte mit Mittlerer Reife hinsichtlich der "problem- lösungsorientierten Leistungsmotivation" im großen und ganzen etwas höhere Werte aufweisen als die Befragten ohne Mittlere Reife, ist es hinsichtlich der Variablen "Streben nach Ansehen und Erfolg" umgekehrt. Befragte mit Mittlerer Reife referieren durchgängig niedrigere Werte als Befragte ohne Mittlere Reife.

Beide Ergebnisse lassen sich plausibel interpretieren. Der Zusammenhang zwischen Mittlerer Reife und "problemlösungsorientierter Leistungsmotivation" dürfte auf den kumulativen Effekt einer Selektion für und durch die Realschule bzw. für und durch das Gymnasium und Effekten der Realschule bzw. des Gymnasiums selbst beruhen. So ist anzunehmen, daß Jugendliche, die in stärkerem Maße problemlösungsorientiert sind, das heißt interessierter an Aufgabenstellungen wie sie auch die Schule Schülern vorlegt, eher die Realschule (das Gymnasium) als die Volksschule besucht haben dürften, und es ist ferner anzunehmen, daß die Realschule (das Gymnasium) mit ihrer der Volksschule gegenüber etwas stärker theorieorientierten Ausbildung eher Problemlösungsorientierung gefördert hat. Daß diese Interpretation jedoch nur mit Einschränkungen gilt, zeigt die Gegenüberstellung der intergenerationell Aufgestiegenen mit Volksschulabschluß (Gruppe 5) und derer mit Mittlerer Reife (Gruppe 6). Die intergenerationell Aufgestiegenen ohne Mittlere Reife haben höhere Werte auf der Dimension "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" als die mit Mittlerer Reife. Offensichtlich hat diese Gruppe mit den insgesamt schlechtesten Startbedingungen für intergenerationellen Aufstieg (Herkunft aus der Unterschicht und keine Mittlere

Reife) eine sehr starke Leistungsorientierung im Elternhaus vermittelt bekommen, die jedoch erst nach Abschluß der Schule und Lehre aufgrund von Eigeninitiative für beruflichen Aufstieg eingesetzt werden konnte. Die Differenz zwischen den beiden Gruppen von intergenerationell Aufgestiegenen (mit Mittlerer Reife und ohne Mittlere Reife) zeigt insbesondere auch, daß so grobe Sozialdaten, der Vaterberuf, nicht zu einer Bestimmung der Sozialisationsbedingungen im Elternhaus ausreichen. Vielmehr müßte man hier noch Informationen über spezifische Sozialisationsbedingungen im Elternhaus haben, insbesondere über die für die Entfaltung intrinsischer Leistungsmotivation wichtige, früh einsetzende Selbständigkeitserziehung. Die Tatsache geringeren Strebens nach Ansehen und Erfolg bei den Befragten mit Mittlerer Reife ließe sich einmal daraus erklären, daß das Erreichen der Mittleren Reife partiell schon eine gewisse Befriedigung von "Streben nach Ansehen und Erfolg" darstellt; es lassen sich aber auch differenziertere Erklärungen denken, die zwischen den beiden Statusgruppen unterscheiden. So läßt sich argumentieren, daß für die intergenerationell Aufgestiegenen (Gruppen 5 und 6) und die, die den Mittelschichtstatus ihres Elternhauses intergenerationell beibehalten haben (Gruppen 7 und 8), zum intergenerationellen Aufstieg oder zum Beibehalten des hohen Status beim mittleren Schulabschluß weniger Leistungsmotivation erforderlich war als beim Volksschulabschluß oder Abbruch des Besuchs der Realschule oder des Gymnasiums vor dem Erwerb der Mittleren Reife. Ohne Mittlere Reife bedurfte es in stärkerem Maße des "Strebens nach Ansehen und Erfolg", um den Aufstieg dennoch zu vollziehen oder aber den hohen Status des Elternhauses zu halten. Für die Statusgruppe I läßt sich mit einem ganz anderen Ansatz argumentieren. So haben die Befragten der Statusgruppe I mit Mittlerer Reife (die Gruppen 2 und 3) offenbar ihre größere Chance, sozialen Aufstieg zu vollziehen, nicht nutzen können. Ihre geringere Leistungsorientierung läßt sich nun erklären als Reduzierung

¹ Vgl. Abschnitt 1.3.2.

ihres beruflichen Anspruchsniveaus im Zuge des Abbaus kognitiver Dissonanzen.

Die Interpretationen für die Statusgruppe II und die Statusgruppe I unterscheiden sich dadurch, daß wir bei der Statusgruppe II "Streben nach Ansehen und Erfolg" als verursachende, für den beruflichen Aufstieg funktionale Leistungsorientierung interpretiert haben, während wir bei der Statusgruppe I "Streben nach Ansehen und Erfolg" in erster Linie als durch den beruflichen Werdegang determiniert betrachten, das heißt als kognitive Verarbeitung des bisherigen beruflichen Werdeganges. Wir haben schon früher darauf hingewiesen, daß beide Interpretationsstränge, sowohl der, der die Leistungsorientierungen als verursachende, als auch der, der sie als verursachte ansieht, möglich sind und ad hoc aufgrund von Plausibilitäten entschieden werden muß, welcher anzuwenden ist.

Mit einer globalen Diskussion der Effekte der sozialen Herkunft und der Effekte der Höhe der Schulbildung konnten wir zeigen, daß Hypothesen wie: Höhere soziale Herkunft verursacht stärkere Leistungsorientierung, und: Höhere Schulbildung verursacht ebenfalls höhere Leistungsorientierung, zwar naheliegend sein mögen, jedoch zu einfach sind. Betrachten wir deshalb jetzt in einer differenzierteren Analyse die acht Gruppen und die Interdependenzen zwischen sozialer Mobilität und den verschiedenen Formen der Leistungsorientierung.

4.2.1 Aufgestiegene und Abgestiegene

Sehen wir uns zuerst die beiden Extremgruppen hinsichtlich des sozialen Aufstiegs und Abstiegs an, die intergenerationell Aufgestiegenen, die diesen Aufstieg trotz eines wenig qualifizierten Schulabschlusses (Volksschule) schafften und die Gruppe der intergenerationell Abgestiegenen, die trotz Mittlerer Reife abgestiegen sind. Es ist zu erwarten, daß

zwischen diesen beiden Gruppen die größten Differenzen der Leistungsorientierungswerte vorhanden sind. Diese Annahme läßt sich bestätigen. Bei allen vier Leistungsorientierungsmaßen sowie den drei flankierenden Konzepten ergeben sich für die Aufgestiegenen eindeutig höhere Werte als für die Abgestiegenen. Die Aufgestiegenen-Gruppe ohne Mittlere Reife ist insgesamt gesehen die am höchsten leistungsmotivierte, während andererseits die Gruppe der Abgestiegenen mit Mittlerer Reife niedrige Leistungsorientierungswerte aufweist, bei drei Variablen sogar den letzten Rangplatz einnimmt ("Streben nach Ansehen und Erfolg", "Eigenmachterleben" und "rigide Pflichtauffassung"). Der Gruppe der intergenerationell Abgestiegenen mit Mittlerer Reife mangelte es also offensichtlich am "Streben nach Ansehen und Erfolg" und an Arbeitsmoral, während sich bei den Aufgestiegenen eine hohe Arbeitsmoral, starke Leistungsorientierung und starke intrinsische Problemlösungsorientierung kombinierten. In Relation zu ihren schlechten Startchancen schreiben die Aufgestiegenen ihren beruflichen Erfolg sich selbst zu, wie die hohen Eigenmachterlebenswerte zeigen, und haben auch ein sehr hohes "leistungsbezogenes Selbstkonzept". Sie haben etwas vorzuweisen, sie haben etwas "erreicht". Die intergenerationell Abgestiegenen haben nichts "erreicht" und infolgedessen auch ein deutlich schlechteres "leistungsbezogenes Selbstkonzept". Ihre sehr niedrigen Werte auf der Variablen "Eigenmachterleben" deuten darauf hin, daß sie ihren beruflichen Mißerfolg äußeren Umständen zuschreiben.

4.2.2 Schichtstabile Angehörige der Unter- und Mittelschicht

Nachdem wir eben die beiden Extremgruppen hinsichtlich intergenerationellen Aufstiegs und Abstiegs betrachtet haben, wollen wir jetzt die beiden Gruppen betrachten, die intergenerationell ihren Status beibehalten haben und auch von ihren schulischen Voraussetzungen her sich auf dem Schichtniveau von Elternhaus und jetzigem Status befinden. Die Mittelschicht-

gruppe, die aus der Mittelschicht stammt und auch einen mittleren Schulabschluß bereits vor Beendigung der Lehre hatte (Gruppe 8), hat nach der Gruppe der intergenerationell Aufgestiegenen ohne Volksschulabschluß (Gruppe 5) die höchsten Leistungsmotivationswerte, was die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" betrifft, sogar den höchsten. Die Unterschicht-Befragten, die aus der Unterschicht stammen und auch nur Volksschulabschluß haben (Gruppe 1), referieren dagegen konsistent niedrige Leistungsmotivationswerte; in zwei Fällen, bei der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" und dem "sozialen Führungsanspruch" sogar die niedrigsten. Sie hatten schlechte Startbedingungen und haben auch beruflichen Aufstieg nicht vollzogen; von daher ist es nicht verwunderlich, daß ihre Leistungsorientierung gering ist. Andererseits ist ihr "leistungsbezogenes Selbstkonzept" nicht so niedrig, wie man vielleicht spontan erwarten würde. Obwohl es in der Rangskala auf dem sechsten Platz rangiert, sind doch die von dieser Gruppe referierten Selbstwert-Scores kaum von denen der Gruppen 6 und 7 unterschieden, die beide zur Statusgruppe II gehören. Ihr Selbstbewußtsein ist innerhalb der Nichtaufgestiegenen-Gruppe am stärksten ausgeprägt. Das ist insofern nicht verwunderlich, als sie von den vier Gruppen, die nicht aufgestiegen sind, auch die schlechtesten Startchancen hatten. Die Gruppen 3 und 4 stammten aus der Mittelschicht und sind von daher intergenerationell abgestiegen; die Gruppe 2 ist zwar nicht intergenerationell abgestiegen, hat aber immerhim durch die Mittlere Reife vor Beginn der Lehre bessere Startchancen gehabt, die sie nicht genutzt hat.

4.2.3 <u>Mittelschichtangehörige unterschiedlicher Herkunft</u> und Schulbildung

Wir hatten in der Einleitung dieses Abschnitts angedeutet, daß die soziale Herkunft nicht einfach als eine Ursache für unterschiedliche Ausprägungsgrade von Leistungsorientierung angesehen werden kann. Dies zeigt sich sehr deutlich beim Vergleich der vier Mittelschichtstatusgruppen. Die Angehörigen der Statusgruppe II, die aus der Mittelschicht stammen und auch die Mittlere Reife haben (Gruppe 8), weisen konsistent höhere Leistungsmotivationswerte auf als die Angehörigen der Statusgruppe II, die ebenfalls die mittlere Reife erworben haben, aber im Gegensatz zur Gruppe 8 aus der Unterschicht stammen (Gruppe 6). Das heißt, bei Angehörigen der Statusgruppe II mit mittlerer Reife ist der Effekt einer höheren sozialen Herkunft tatsächlich kräftig leistungsmotivationsfördernd und scheint damit die üblichen Annahmen über den Zusammenhang zwischen sozialer Schicht und Leistungsmotivation zu bestätigen. Stellt man dagegen die Gruppen 5 und 7 gegenüber, die beide ebenfalls der Statusgruppe II angehören und auch wiederum nach der Herkunft des Elternhauses variieren und in bezug auf den Schulabschluß ebenfalls gleiche Voraussetzungen haben, allerdings beide lediglich einen Volksschulabschluß aufweisen, dann ergibt sich ein konsistent umgekehrter Zusammenhang. Bis auf das "Streben nach Ansehen und Erfolg" sind die Angehörigen der Gruppe 7, das heißt der Gruppe, die aus der Mittelschicht stammt, weniger leistungsorientiert als die Angehörigen der Gruppe 5, die aus der Unterschicht stammen. Daraus folgt, daß der Effekt der sozialen Herkunft auf die Leistungsorientierungen moderiert wird durch die Art des Schulabschlusses. Zum Vergleich der Gruppen 5 und 7 ist zu sagen, daß die Gruppe 5 intergenerationellen Aufstieg trotz schlechtester Startbedingungen - Vater aus der Unterschicht und keine Mittlere Reife - geschafft hat, während die Gruppe 7 intergenerationell nur ihren Status zu halten brauchte. Von daher benötigte sie zur Erreichung der Statusgruppe II weniger Leistungsmotivation. Die Gruppe 6, die ebenfalls wie die Gruppe 5 intergenerationell aufgestiegen ist, allerdings von einer besseren Startbasis aus, nämlich mit Mittlerer Reife vor der Lehre, brauchte, um sozialen Aufstieg zu vollziehen, ebenfalls weniger Leistungsmotivation. Stellt man die Gruppe 6 der Gruppe 7 gegenüber, die keinerlei intergenerationellen Aufstieg zu vollziehen brauchte, allerdings als Startbasis für ein Erreichen der Statusgruppe II vor der Lehre keine Mittlere Reife hatte, dann fällt auf, daß bis auf die "rigide Pflichtauffassung" die Angehörigen der Gruppe 7 höhere Leistungsmotivationswerte haben als die der Gruppe 6. Diese höheren Leistungsmotivationswerte zeigen deutlich die Bedeutung der Mittleren Reife für den Aufstieg vom Facharbeiter zum technischen Angestellten oder Berufswechsler auf einem vergleichbaren Qualifikationsniveau. Offensichtlich ist die entscheidende Hürde für einen intragenerationellen Aufstieg in die Statusgruppe II die Mittlere Reife¹. Wer sie vor Antritt der Lehre nicht erreicht hat (siehe Gruppe 7 und auch Gruppe 5), bedarf einer wesentlich stärkeren Leistungsorientierung und vermutlich auch einer stärkeren Arbeits- und Einsatzbereitschaft, um dennoch über formelle Weiterbildungsprozesse in gehobene berufliche Positionen aufzusteigen.

Damit läßt sich zusammenfassend für unsere Mittelschichtgruppe konstatieren, daß für den intragenerationellen Aufstieg zur Statusgruppe II der Effekt der Schulbildung eindeutig vor dem der sozialen Herkunft rangiert. Zu berücksichtigen ist dabei freilich die relative Herkunftshomogenität unserer Stichprobe, durch die die Auswirkungen der Herkunft teilweise unerkannt bleiben mußten.

Bei der Statusgruppe I ist dieser Effekt nicht so deutlich, doch, wie wir gleich bei einem Vergleich der Gruppen 1, 2, 3 und 4 sehen werden, nachweisbar.

4.2.4 <u>Unterschichtangehörige unterschiedlicher Herkunft</u> und Schulbildung

Die Gruppen 2 und 3 unterscheiden sich - was bei den Rangplatzprofilen nicht so deutlich wird, dagegen bei der Betrachtung der Mittelwerte umso klarer hervortritt - hinsichtlich ihres

Dies dürfte damit zusammenhängen, daß die in unserer Stichprobe häufigste Form der beruflichen Weiterbildung, der Ingenieurschulbesuch, einen mittleren Schulabschluß voraussetzt.

"Strebens nach Ansehen und Erfolg" und ganz besonders ihres "leistungsbezogenen Selbstkonzepts". Jene Befragten, die der Statusgruppe I angehören, aus der Unterschicht stammen, aber einen mittleren Schulabschluß vor der Lehre erreicht haben, kennzeichnet das absolut niedrigste Selbstbewußtsein aller unserer Gruppen sowie mit den Abgestiegenen der Gruppe 4 zusammen das niedrigste "Streben nach Ansehen und Erfolg". Hatten wir bei der Gruppe 4 argumentiert, daß sie deshalb ein niedriges leistungsbezogenes Selbstbewußtsein hätten, weil sie trotz guter Startchancen - mittlerer Schulabschluß und Herkunft aus der Mittelschicht - intergenerationell abgestiegen seien, also erfolglos waren, und hatten wir bei der Gruppe 1 argumentiert, daß sie deshalb ein noch relativ hohes Selbstbewußtsein hätten, weil sie aufgrund ihrer schlechten Startchancen auch gar nicht allzu hohe berufliche Erwartungen entwickelt haben dürften, so scheint eine Interpretation des geringen Selbstbewußtseins der Gruppe 2 auf den ersten Blick schwierig, denn die Angehörigen dieser Gruppe sind nicht, wie die der Gruppe 4, abgestiegen, sondern haben, wie die Mitglieder der Gruppe 1, ihren Herkunftsstatus gehalten; dennoch wäre von ihnen ein positiveres Selbstbild zu erwarten gewesen. Daß dies nicht zutrifft, dürfte mit ihrem mittleren Schulabschluß zusammenhängen: Durch ihn besaßen sie bessere Aufstiegschancen als Volksschulabsolventen; daß sie dennoch nicht aufgestiegen sind, schreiben sie darum sich selbst als persönliches Versagen zu - anders als die Gruppe 4, die für ihren sozialen Abstieg äußere Umstände verantwortlich macht (vgl. deren letzten Rangplatz auf der Variablen "Eigenmachterleben"). Konsequenterweise ist deshalb ihr "leistungsbezogenes Selbstkonzept" sehr niedrig. Hinzu kommt, daß ihre Arbeitsmoral gut ist (siehe den dritten Rangplatz hinsichtlich der "rigiden Pflichtauffassung"), daß sie sich also durchaus bemüht haben dürften, beruflich weiterzukommen, jedoch ohne dabei den gewünschten Erfolg zu erzielen.

4.2.5 Zusammenfassung

Als wesentliches Ergebnis dieses Kapitels ist festzuhalten, daß intergenerationeller Aufstieg mit hoher Leistungsmotivation verknüpft ist. Dies ist besonders dann der Fall, wenn vor Antritt der Lehre noch kein mittlerer Schulabschluß erreicht worden ist. Unter diesen Bedingungen bedarf es besonders großer Anstrengungen, um während oder nach der Lehre zuerst einen mittleren Schulabschluß, der seinerzeit Voraussetzung für die Aufnahme in eine Ingenieurschule war, nachzuholen. Als Pendant der Verknüpfung von intergenerationellem Aufstieg mit hoher Leistungsmotivation ergibt sich eine Verknüpfung von intergenerationellem Abstieg mit geringer Leistungsmotivation. Aufstieg und Abstieg haben insbesondere Konsequenzen für das "leistungsbezogene Selbstkonzept". Die Aufgestiegenen sind von ihrer Leistungsfähigkeit überzeugt, während die Abgestiegenen ein sehr geringes leistungsbezogenes Selbstbewußtsein haben. Was die Höhe des Schulabschlusses betrifft, so ergeben sich insofern beträchtliche Effekte, als die beruflichen Erwartungen bei unserer Befragtengruppe in stärkerem Maße durch den Schulabschluß vor der Lehre geprägt zu sein scheinen als durch den Status ihres Elternhauses. Dies dürfte daran liegen, daß unsere Stichprobe, was die soziale Herkunft betrifft, relativ homogen ist.

5. Leistungsmotivation und Einstellungen zu Beruf und Arbeit

Die bisherige Untersuchung hat gezeigt, daß die Inhaber unterschiedlicher Berufs- und Arbeitsrollen mit verschiedenen leistungsbezogenen Motivations- oder Einstellungsstrukturen ausgestattet sind. Diese unterschiedlichen Motivationsstrukturen stellen eine der beiden Bedingungen dar, die das Erlebnis von Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten und mit der aktuellen Arbeitssituation hervorrufen. Die andere Bedingung stellen objektive Momente der Arbeitsrolle dar. Allgemein läßt sich sagen, daß in dem Maße, in dem die Forderungen und Gratifikationen einer Arbeitsrolle den Fähigkeiten und Bedürfnissen ihres Trägers entsprechen, Zufriedenheit mit der Arbeitsrolle steigt. Im Falle einer Diskrepanz dürfte die Konsequenz dagegen Unzufriedenheit sein.

Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeitsrolle sind, wie die Forschung bereits schon seit langem weiß, ganz wesentliche und entscheidende Momente, nicht nur für die Persönlichkeit selbst, sondern auch für das Verhalten von Arbeitnehmern in der betrieblichen Organisation¹.

Der allgemeine Ansatz, Arbeits- und Berufszufriedenheit seien Resultate von Gratifikationsmöglichkeiten objektiver Arbeitssituationen einerseits und psychischer Strukturen andererseits, ist nun zu differenzieren:

1. Eine Differenzierung auf seiten der "psychischen Struktur" hat zu berücksichtigen: die Qualifikationsstruktur (physische und intellektuelle Leistungsfähigkeit, spezielle Fähigkeiten und Begabungen, sensumotorische Fähigkeiten, kognitive Stile, Handlungsgewohnheiten, Ausbildungsniveau)

Vgl. Hinrichs, J. R.: "Psychology of Men at Work". In: Mussen,
P. H., und Rosenzweig, M. R. (Hrsg.): Annual Review of
Psychology, Bd. 21 (1970), S. 519-554; - Vroom: Work and
Motivation, a.a.o.;

zusammenfassend etwa: Locke, E. A.: "What is Job Satisfaction?". In: Organizational Behavior and Human Performance, Bd. 4 (1969), H. 4, S. 309-336.

sowie die Motivationsstruktur. Was die Motivationsstruktur betrifft, so dürften für Zufriedenheit mit der Arbeit ganz besonders die im Zentrum der Überlegungen dieser Arbeit stehenden Leistungsbedürfnisse wichtig sein. Eine intrinsische "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" wird durch andere Momente der beruflichen Arbeitssituation zu befriedigen sein als eine extern an Erfolg, Ansehen und Aufstieg orientierte.

Arbeit ermöglicht die Befriedigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse. Sie schafft einerseits Voraussetzungen für die Befriedigung physischer Grundbedürfnisse und kulturell vermittelter Wünsche, andererseits kann sie Bedürfnisse wie solche nach Sicherheit, Anschluß, Anerkennung und Selbstentfaltung, Selbstverwirklichung unmittelbar befriedigen. Das Bedürfnis nach Leistung im Sinne der von uns thematisierten intrinsischen Motivierung dürfte dabei in stärkerem Maße auf Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung im Arbeitsprozeß gerichtet sein als das Bedürfnis nach Leistung, die selber nur im Dienst der Erringung äußerer Gratifikationen wie Einkommen und soziales Ansehen steht.

2. Eine Differenzierung auf seiten der Arbeitsrolle hat objektive Faktoren zu berücksichtigen, wie Arbeitsinhalt einerseits (zum Beispiel Komplexität der geforderten Arbeit, Grad ihrer Spezialisierung, individuelle Verhaltensspielräume bei der Definition und Durchführung der Arbeitsaufgaben, Möglichkeit zu eigenverantwortlichem Arbeiten) und Verdienst- beziehungsweise Aufstiegsmöglichkeiten, Führung durch Vorgesetzte, Arbeitszeitregelung, Sozialleistungen usw. andererseits.

Vgl. Maslow, A. H.: "Deficiency Motivation and Growth Motivation". In: Jones, M. R. (Hrsg.): Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press 1955, S. 1-30.

Aus verschiedenen Untersuchungen ist bekannt, daß die zuerst genannten Faktoren der Arbeitssituation, die Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung in der Arbeitsrolle thematisieren, einen tiefer gehenden Effekt auf die Arbeitszufriedenheit ausüben als die zuletzt genannten, die weniger die Arbeit selbst ansprechen, sondern mehr die Bedingungen, unter denen sie abläuft. Die verschiedenen Faktoren der objektiven Arbeitssituation wirken je nach der Bedürfnisstruktur der Arbeitenden unterschiedlich auf ihre Zufriedenheit. Bestimmte Arbeitsplatzfaktoren steigern nur dann die Arbeitszufriedenheit, wenn in Relation zu ihnen auf seiten des Arbeitenden tatsächlich ein Bedürfnis vorliegt: Eine Vergrößerung der Selbständigkeit am Arbeitsplatz wird nur dann zu größerer Arbeitszufriedenheit führen, wenn ein Bedürfnis nach Selbständigkeit besteht².

Einige Studien belegen die unterschiedliche Bedeutung der Arbeitsplatzfaktoren in Abhängigkeit von gruppenspezifischen Motivationsstrukturen. So konnte zum Beispiel gezeigt werden, daß bei Arbeitern die Faktoren "Verdienst", "Arbeitsplatzsicherheit" und "Beziehung zu den Kollegen" einen höheren Stellenwert für die Erzielung von Arbeitszufriedenheit haben als bei Angestellten, deren Arbeitszufriedenheit stärker durch Faktoren des Arbeitsinhaltes selbst, wie "interessante Arbeit", "Übernahme von Verantwortung", kurz: Möglichkeiten zur Selbstentfaltung in der Arbeit geprägt zu sein scheint³. Daß Arbeiter und Angestellte verschiedene Arbeitsplatzfaktoren unterschiedlich einschätzen und erleben, hat historisch und arbeitssoziolo-

Siehe Wernimont, P. F.: "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), S. 41-50; vgl. auch Herzberg, Mausner, und Snyderman: The Motivation to Work, a.a.O.

Vgl. Vroom, V.: "Some Personality Determinants of The Effects of Participation". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 59 (1959), S. 322-327.

Vgl. Centers, R., und Bugental, D.: "Intrinsic and Extrinsic Job Motivations among Different Segments of the Working Population". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), H. 3, S. 193-197. FernerFriedländer, F.: "Motivations to Work and Organizational Performance". In: Journal of Applied Psychology, Bd.50 (1966), H. 2, S. 143-152.

gisch ableitbare Gründe, die wir hier jedoch nicht diskutieren. Uns interessiert in diesem Zusammenhang lediglich, daß Arbeiter und Angestellte ihre Arbeitsrolle unter anderen Gesichtspunkten bewerten und somit auf der Seite des Arbeitenden unterschiedliche Bedürfnisstrukturen zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit anzusetzen sind¹.

Diese kurze theoretische Einführung erschien uns notwendig, um die spezielle Fragestellung unserer Untersuchung zu diesem Thema deutlich zu machen. Einerseits ist klar, daß unter der Vielzahl sowohl der objektiven als auch der subjektiven Faktoren, die zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit anzusetzen sind, eine empirische Untersuchung nur eine begrenzte Auswahl berücksichtigen kann. Andererseits gilt das Interesse der Studie nicht primär der Erkundung von Arbeitszufriedenheit und ihrer unterschiedlichen Verteilung in den verschiedenen in unserer Stichprobe repräsentierten Arbeitsrollen (dies ist an anderer Stelle häufig geschehen); vielmehr geht es darum, die Modifikation der Arbeitszufriedenheit bei vergleichbaren objektiven Faktoren der Arbeitssituation durch unterschiedliche leistungsbezogene Bedürfnisstrukturen zu erklären.

Zunächst wird dargestellt, mit welchen Fragen die Einstellungen zur Berufs- und Arbeitsrolle ermittelt wurden. Danach folgt jeweils eine Gegenüberstellung der Mittelwerte der diesbezüg- lichen Daten der beiden Statusgruppen. Eine nähere Interpretation dieser Unterschiede der Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Arbeits- beziehungsweise Berufsrolle wird nicht geleistet²; vielmehr wenden wir uns den Beziehungen zwischen den verschiedenen Maßen der Arbeits- und Berufszufriedenheit mit den Maßen der Leistungsmotivation zu. Diese Beziehungen werden durch Korrelationswerte dargestellt.

Auch die Ergebnisse von Lempert und Thomssen weisen tendenziell in die gleiche Richtung. Allerdings rangiert der Charakter der Arbeit selbst unter den die Arbeitsplatzwahl bestimmenden Faktoren nicht nur bei den befragten technischen Angestellten, sondern auch bei den interviewten Facharbeitern obenan. Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., S. 171.

² Ebenda; Abschnitte 2.1.3, 3.2 und 4.1.4.

Insgesamt wurden sechs Konzepte benutzt, um Einstellungen zur Arbeits- und Berufsrolle zu erfassen.

Wir nennen sie:

- "Berufszufriedenheit",
- "Selbständigkeitserfahrung",
- "Arbeitszufriedenheit",
- "Betriebszufriedenheit",
- "Einschätzung der Aufstiegschancen",
- "Aufstiegsorientierung".

Alle Daten zu diesen Konzepten stammen aus den mündlichen Interviews.

5.1 Berufszufriedenheit

Zum Zeitpunkt der Erhebung hatten die Befragten maximal zehn Jahre Berufsleben (ausschließlich der Lehrzeit) hinter sich. In dieser Zeit hat sich ihre Berufssituation weitgehend stabilisiert. Für viele haben sich berufliche Aspirationen erfüllt, Weiterbildungsbemühungen haben objektiv zu Aufwärtsmobilität geführt (Statusgruppe II), andere haben sich mit dem Arbeitsbereich abgefunden, auf den sie durch die Lehre vorbereitet wurden. Die subjektive Bilanz von beruflichen Erfolgen und Mißerfolgen ist nur von dem jeweils persönlichen Anspruchsniveau des einzelnen aus zu sehen. Hinweise darauf sind in den Konzepten der Leistungsmotivation zu finden, besonders in dem Konzept "Streben nach Ansehen und Erfolg" enthalten. Um zu erfahren, wie die Befragten ihre berufliche Entwicklung beurteilten, wurde ihnen die Frage gestellt:

Sind Sie mit dem, was Sie in Ihrem bisherigen Berufsleben erreicht haben, im großen und ganzen zufrieden?

Die Bedeutung des beruflichen Erfolges oder dessen, was man dafür hält, für die Selbstachtung des einzelnen sowie die

¹ Ebenda; Abschnitt 2.1.

leicht suggestive Form der Frage lassen einen generell hohen Anteil positiver Antworten erwarten¹. Die tatsächlich gegebenen Antworten verteilen sich wie folgt:

Ja, sehr zufrieden	10	용
Ja, im großen und ganzen zufrieden	67	%
Nein, noch nicht zufrieden	18	9
Unzufrieden	5	용

Damit wird die oben formulierte Erwartung bestätigt.

Interessanter sind jedoch einmal die Unterschiede zwischen den Statusgruppen (Tabelle 18), zum anderen die Korrelation zu den Leistungsmotivations-Maßen (s. Tabelle 19).

Tabelle 18 - Berufszufriedenheit (Mittelwerte)

Gruppen	arithmetisches Mittel	Standardabweichung
alle Befragten (N = 217)	4.50	2.24
Statusgruppe I (N = 120)	4.07	2.06
Statusgruppe II (N = 97)	5.04	2.34

Die Ingenieure, Techniker und aufgestiegenen Berufswechsler (Statusgruppe II) erleben ihre Berufsrollen als befriedigender als die Facharbeiter und Berufswechsler auf vergleichbarem Niveau (Statusgruppe I). Die Diskrepanzen zwischen beruflichen Wünschen und tatsächlich Erreichtem sind bei der Statusgruppe II im Durchschnitt geringer. Weiterbildung und beruflicher Aufstieg führen einerseits zu einer stärkeren Identifikation mit der beruflichen Rolle und damit zu einer höheren Gesamtzufriedenheit²; andererseits sind auch die objektiven Befrie-

Vgl. Kern, H., und Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. (Forschungsprojekt des RKW) Frankfurt/Main 1970, Teil I, S. 184.

Vgl. Vroom: "Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance". In: Personnel Psychology, Bd. 15 (1962), H. 2, S. 159-177.

digungschancen dieser Rollen in bezug auf die Bedürfnisse nach sozialer Anerkennung, finanzieller Vergütung und individuellem Verhaltensspielraum durchschnittlich größer als bei der Statusgruppe I. Diese Daten bestätigen jedoch lediglich Ergebnisse anderer Untersuchungen¹.

Interessanter erscheinen die Korrelationen mit den leistungsbezogenen Motivationsmaßen.

Tabelle 19 - <u>Leistungsmotivation und Berufszufriedenheit</u>
Korrelationswerte

	alle Be- fragten (N = 217)	Status- gruppe I (N = 120)	Status- gruppe II (N = 97)	Diffe- renzen
Streben nach Anse- hen und Erfolg	.10	.10	•06	.04
Problemlösungs- orientierte Lei- stungsmotivation	01	.01	13	. 14
Leistungsbezogenes Selbstkonzept	.05	01	.06	.07
Rigide Pflicht- auffassung	<u>₌19</u> a	.19	.16	.03
Sozialer Führungs- anspruch	.09	02	.18	.20
Social desirability	.05	.10	.02	.08
Eigenmachterleben	<u>•</u> 20	.23	.10	.13

a) Einfach unterstrichene Korrelationswerte sind mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit p \leq 0.05, doppelt unterstrichene mit p \leq 0.01 von Null verschieden

Je höher die erlebte Verantwortlichkeit (Eigenmachterleben), umso mehr ist man geneigt, mit der Berufsrolle zufrieden zu

Vgl. zum Beispiel Blauner, R.: "Occupational Differences in Work Satisfaction". In: Social Organization and Behavior: A Reader in General Sociology. New York: Wiley & Sons 1964, S. 282-292.

sein. Einfach ausgedrückt: Schreibt man die eigene berufliche Lage sich selbst zu, ist man bereit, diese gut zu finden. Das als selbstverursacht erlebte Schicksal wird akzeptiert ("Ich bin dafür verantwortlich - also kann es nicht schlecht sein"). Je mehr dagegen externe Faktoren bei der Erklärung des eigenen Berufsweges herangezogen werden, umso eher ist man geneigt, mit der beruflichen Rolle unzufrieden zu sein. Oder besser umgekehrt: Im Interesse der Stabilisierung des Selbstwertgefühls neigen Individuen dazu, positive Ereignisse sich selbst zuzuschreiben, negative werden eher an Umwelteinflüssen "festgemacht".

Dieser Zusammenhang ist besonders bei der Statusgruppe I deutlich, also bei den Facharbeitern und nicht aufgestiegenen Berufswechslern, die eine geringere Berufszufriedenheit als die sozial Aufgestiegenen referieren. Die mit ihrem Beruf besonders unzufriedenen Angehörigen dieser Gruppe schreiben ihre Situation besonders häufig äußeren Faktoren zu. Bedenkt man, daß ein großer Teil der Befragten der Statusgruppe I sozialen Aufstieg per Weiterbildung versucht, aber nicht erreicht hat und daß dabei äußere Faktoren wie die finanzielle Lage eine gewichtige Rolle spielten, dann ist dies ein durchaus plausibler Zusammenhang.

Mit dem - von einigen in der Gruppe der intragenerationell Aufgestiegenen tatsächlich realisierten Führungsanspruch - steigt die Berufszufriedenheit ebenfalls. Diese Beziehung ist allerdings nicht signifikant. Die Tendenz, Macht über andere auszuüben, steigert also bei denen, die per Rollenanforderung dazu in der Lage sind, das Gefühl der Zufriedenheit mit dieser Rolle. Zu diesem Interpretationsansatz paßt auch die zweite, signifikante Korrelation, die einen positiven Zusammenhang zwischen "rigider Pflichtauffassung" und Berufszufriedenheit markiert. Hier wird deutlich, daß der verinnerlichte Zwang zu makelloser Erfüllung

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Abschnitt 2.3.

der beruflichen Rolle auch die Norm einschließt, das berufliche Los zu akzeptieren.

5.2 Selbständigkeitserfahrung

Es ist immer wieder festgestellt worden, daß das Maß an Fremdbestimmung - eine entwickelte Bedürfnisstruktur vorausgesetzt - negativ mit der Arbeitszufriedenheit korreliert, anders: daß Aufgaben mit hoher Eigenverantwortlichkeit und der Möglichkeit, Ziele und Methoden des Arbeitsprozesses selbst zu bestimmen, die Zufriedenheit mit der Arbeitsrolle und die tatsächliche Leistung steigern¹. Entsprechend gilt, daß Entfremdungs- und Gleichgültigkeisterlebnisse abnehmen, je interessanter die Arbeit ist und je selbstbestimmter sie organisiert werden kann. Einige Dimensionen, die die Erfahrung von Selbständigkeit am Arbeitsplatz determinieren, sind von uns thematisiert und erfragt worden²:

- die Möglichkeit, bei der Arbeit eigene Ideen und Vorstellungen auszuprobieren,
- Fremdkontrolle vs. Selbstkontrolle des Arbeitsergebnisses,
- Abwechslungsreichtum der Arbeit im normalen Tagesablauf,
- die Möglichkeit, Wissen und Können einzusetzen,
- die Möglichkeit, das Arbeitstempo zu beeinflussen,
- die Kooperationsform,
- Arbeitszuweisung durch Vorgesetzte vs. Absprache mit Kollegen,
- der räumliche Bewegungsspielraum.

Die zugehörigen Interviewfragen lauteten:

¹ Friedländer: "Motivations to Work...", a.a.o.

Blauner, R.: "Occupational Differences in Work Satisfaction". In: Simpson, R. L., und Simpson, I. H. (Hrsg.): Social Organization and Behavior: A Reader in General Sociology. New York: Wiley & Sons 1964, S. 282-295.

- 1. Haben Sie bei Ihrer Arbeit eine wirkliche Chance, auch eigene Ideen und Vorstellungen auszuprobieren?
- 2. Wird das Ergebnis Ihrer Arbeit kontrolliert, oder ist es Ihnen selbst überlassen, wie genau und wie gut Sie arbeiten?
- 3. Wenn Sie einmal Ihren normalen Tagesablauf betrachten: Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich oder besteht sie meistens in denselben Handgriffen und Vorgängen?
- 4. Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen, oder wird vieles von dem, was Sie wissen und können, nicht gebraucht?
- 5. Können Sie das Tempo Ihrer Arbeit selbst beeinflussen oder ist Ihre Arbeit zeitlich genau festgelegt?
- 6. Arbeiten Sie in der Gruppe oder Kolonne, oder arbeiten Sie einzeln? Nachfrage bei Gruppenarbeit: Würden Sie bei gleichem Lohn oder Gehalt lieber einzeln arbeiten? Nachfrage bei Einzelarbeit: Würden Sie bei gleichem Lohn oder Gehalt lieber in einer Gruppe arbeiten?
- 7. Werden Ihnen Ihre Arbeiten immer genau zugewiesen, oder einigen Sie sich mit Ihren Kollegen darüber, welche Arbeiten Sie übernehmen?
- 8. Verrichten Sie Ihre Arbeit in der Regel an ein und demselben Arbeitsplatz, oder haben Sie aufgrund Ihrer Arbeit an verschiedenen Stellen Ihres Betriebes oder Abteilung zu tun?

Bei den in unserer Stichprobe repräsentierten Arbeitsrollen bestand ein hoher Zusammenhang zwischen diesen Dimensionen. Zur einfacheren Handhabung der Daten und zum Zwecke einer transparenten Darstellung wurde deshalb ein Index zur "Selbständigkeitserfahrung" am Arbeitsplatz berechnet¹. Dieser wird besonders stark repräsentiert durch die Unterfragen 1 bis 5. Der räumliche Bewegungsspielraum, die Kooperationsform und die Art der Arbeitszuweisung sind darin schwächer enthalten.

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Teile 3.2.1 und 6.8.2. Die Selbständigkeitserfahrung wird dort nach ihrer negativen Ausprägung bezeichnet und "Restriktivitätserfahrung" genannt.

Tabelle 20 - Selbständigkeitserfahrung (Mittelwerte)

arithmetisches Mittel	Standardabweichung
4.64	1.11
4.49	1.16
4.81	1.03
	Mittel 4.64 4.49

Ein Vergleich der Mittelwerte zwischen den beiden Statusgruppen zeigt keine signifikanten Unterschiede. Eine Aufschlüsselung der Statusgruppen nach Funktionen legt den Grund dafür offen. In der Gruppe der Facharbeiter (Statusgruppe I) sind es die Reparaturschlosser, die einen relativ hohen Grad an Selbständigkeit berichten, in der Gruppe der Aufgestiegenen (Statusgruppe II) die Techniker, die einen relativ geringen Grad an Selbständigkeit erfahren¹.

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Teil 3.2.1. - Oppelt, Schrick und Bremmer: Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß, a.a.O., Kapitel 4. Aus der zweiten Untersuchung geht hervor, daß es sich dabei um objektive Unterschiede handelt.

Tabelle 21 - <u>Leistungsmotivation und Selbständigkeitserfahrung</u>
Korrelationswerte

	alle Befrag- ten (N = 217)	Status- gruppe I (N = 120)	Status- gruppe II (N = 97)	Diffe- renzen
Streben nach Anse-				
hen und Erfolg	<u>.20</u>	.21	.17	.04
Problemlösungs- orientierte Lei-				
stungsmotivation	<u>.19</u>	<u>.21</u>	.10	.11
Leistungsbezogenes	1.0	0.2	2.4	•
Selbstkonzept	<u> </u>	.02	<u>•34</u>	32_
Rigide Pflicht- auffassung	.07	.04	.09	.05
Sozialer Führungs-				
anspruch	.13	.07	.17	.10
Social desirability	.06	.12	01	.13
Eigenmachterleben	03	08	.14	.22

Betrachtet man die gesamte Stichprobe, so zeigen sich positive Zusammenhänge zwischen der "Selbständigkeitserfahrung" und den Konzepten

- "Streben nach Ansehen und Erfolg",
- "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation" und
- "leistungsbezogenes Selbstkonzept". (siehe Tabelle 21)

Das kann bedeuten, daß Personen mit hohen Bedürfnissen in den durch die Konzepte bezeichneten Richtungen tatsächlich jene Arbeitsrollen angestrebt haben und nun ausfüllen, die größere Selbständigkeit erlauben: Sowohl der primär an Problemlösungen Interessierte, durch Initiative und Ausdauer Gekennzeichnete kann sich in einer Selbständigkeit bietenden Arbeitsrolle besser entfalten als der in dieser Weise weniger Motivierte, aber

auch der extrinsich Motivierte kommt in solchen Rollen mehr zur Befriedigung seiner Bedürfnisse, weil Inhaber von Rollen mit größerer Selbständigkeit in der Regel auch mehr soziales Ansehen genießen. Neben dieser Interpretation, die Leistungsmotivation als verursachenden Faktor für das Anstreben von Selbständigkeit bietenden Rollen ansieht, ist auch wiederum der andere Interpretationsstrang heranziehbar, der davon ausgeht, daß die von unseren Befragten referierte Leistungsorientierung Ausdruck ihrer beruflichen Situation ist. So ließe sich argumentieren, daß Selbständigkeit bietende Rollen die bestehende leistungsbezogene Motivationsstruktur im lerntheoretischen Sinne bekräftigen und verstärken.

Was die Korrelationen zum "leistungsbezogenen Selbstkonzept" betrifft, so fällt eine große Differenz zwischen den beiden Statusgruppen auf; ein signifikanter Zusammenhang ist nur bei der Statusgruppe II, das heißt bei den intragenerationell Aufgestiegenen, vorhanden. Diese Differenz läßt sich so interpretieren: Von gehobenen Positionen wird im allgemeinen erwartet, daß sie ihren Inhabern mehr Selbständigkeit bieten als untergeordnete Stellungen. Dies ist jedoch nach den Ergebnissen der soziologischen Interviews und Arbeitsanalysen bei den Positionen der führenden Angestellten im Verhältnis zu Facharbeiterpesitionen nur teilweise der Fall. Die Erfahrung der Restriktivität vieler - oft mühsam erstrebter - Aufstiegspositionen dürfte bei denen, die diese Erfahrung machen, zu einer starken Beeinträchtigung des Selbstbewußtseins geführt haben. Bei den Befragten mit Facharbeiterstatus dagegen waren die Selbständigkeitserwartungen durchschnittlich wesentlich geringer, die Selbständigkeitserfahrungen zum Teil überraschend positiv, so daß eine Erschütterung des Selbstbewußtseins von hier aus kaum eintreten konnte.

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung..., a.a.O.; Oppelt, Schrick und Bremmer: Gelernte Maschinenschlosser..., a.a.O.

5.3 Arbeitszufriedenheit

Ungeachtet der methodischen Angreifbarkeit globaler Aussagen zur Arbeitszufriedenheit und anderweitig vorliegender hochdifferenzierter Ansätze zur Messung dieser Variablen stellten wir unseren Befragten hierzu nur zwei Fragen:

- 1. Sind Sie mit der Arbeit, die Sie zur Zeit machen, zufrieden, oder möchten Sie lieber eine andere Arbeit machen?
- 2. Mochten Sie eine Ihrer früheren Tätigkeiten mehr als Ihre gegenwärtige?

Beide Fragen wurden, da sie hochsignifikant miteinander korrelierten, zu einem Index "Arbeitszufriedenheit" zusammengefaßt 1.

Tabelle 22- Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte)

Gruppen	arithemetisches Mittel		
alle Befragten (N = 217)	4.85	1.76	
Statusgruppe I (N = 120)	4.51	1.90	
Statusgruppe II (N = 97)	5.28	1.47	

Der Mittelwertvergleich zeigt, daß die Angehörigen der Statusgruppe II zufriedener sind als die der Statusgruppe I. Der
Unterschied fällt jedoch relativ schwach aus, da in der Statusgruppe I die Facharbeiter, die im Reparaturbereich arbeiten,
eine relativ hohe Arbeitszufriedenheit angeben, während die

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung..., a.a.O.,
Anhang 6.8.2.

Techniker in der Statusgruppe II eine relativ geringe Arbeitszufriedenheit bekunden. Die relative Selbständigkeit der Facharbeiter im Reparaturbereich einerseits und die verhältnismäßig restriktiven Arbeitsbedingungen der Techniker auf der anderen Seite erklären, wieso hier eine reine Differenzierung nach dem Status keine bedeutsamen Unterschiede in bezug auf Arbeitszufriedenheit erbringt. Als Erklärung kann auch herangezogen werden, daß die Techniker in Relation zu den Ingenieuren ein geringeres Prestige genießen und die Hoffnungen, die sie an den hohen Weiterbildungsaufwand geknüpft haben, nicht in vollem Maße erfüllt sehen¹.

Tabelle 23 - <u>Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit</u>
Korrelationswerte

	alle Befrag- ten (N = 217)	Status- gruppe I (N = 120)	Status- gruppe II (N = 97)	Diffe- renzen
Streben nach An- sehen und Erfolg	<u> </u>	<u>.18</u>	.13	.05
Problemlösungsorien- tierte Leistungsmo- tivation	.07	.02	.05	.03
Leistungsbezogenes Selbstkonzept	.04	06	.11	.17
Rigide Pflicht- auffassung	.14	.12	.14	.02
Sozialer Führungs- anspruch	.02	05	.08	.13
Social desirability	.17	.16	<u>-17</u>	.01
Eigenmachterleben	.04	.01	.01	.00

Vgl. im übrigen Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung..., a.a.O., Abschnitt 3.2.2.

Im Prinzip gelten für die beiden Fragen zur Arbeitszufriedenheit die gleichen Einschränkungen wie zur generellen Abfrage der Berufszufriedenheit. Der innerpsychische wie soziale Zwang zur Zufriedenheit mit der Arbeit färbt das Antwortverhalten in Richtung auf positive Antworten. Die Tendenz, diese Fragen im Sinne der sozialen Erwünschtheit zu beantworten, zeigt sich zur "social desirability" (r = .17). in deren Korrelation Diese Korrelation liegt höher als die der "social desirability" mit dem Konzept "Selbständigkeitserfahrung". Dies liegt daran, daß die Aussagen zur "Selbständigkeitserfahrung" mehr ins Detail gehen und sich mehr auf konkrete Erfahrungen des Arbeitsablaufes beziehen, während die globale Frage nach der Arbeitszufriedenheit eine Beurteilung der eigenen Befindlichkeit zum Gegenstand der Aussage macht, die in stärkerem Maße dem Einfluß subkultureller Maßstäbe und Erwartungen unterworfen ist.

Festzuhalten ist andererseits, daß die Arbeitszufriedenheit mit der "Selbständigkeitserfahrung" zusammenhängt¹. Die Korrelationen einzelner Fragen aus dem Konzept "Selbständigkeitserfahrung" mit dem Index der globalen Arbeitszufriedenheit zeigen, daß die allgemeine Arbeitszufriedenheit auch wesentlich davon abhängt, daß die Fremdsteuerung des Arbeitsprozesses durch Vorgesetzte möglichst gering ist und daß der "Forderungscharakter" der Arbeitsaufgaben möglichst ausgeprägt ist.

Im einzelnen: Umstände wie

- die Aufteilung der Arbeitsaufgaben durch Einigung mit Kollegen statt Vorgabe durch einen Vorgesetzten,
- Eigenkontrolle des Arbeitsergebnisses statt Fremdkontrolle,
- relativ hoher Abwechslungsgrad der Arbeit im Tagesverlauf,
- die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorstellungen in der Arbeit auszuprobieren und
- die Möglichkeit, Wissen und Können in der Arbeit voll einsetzen zu können,

fördern eine positive Gesamteinstellung zur Arbeitsrolle.

¹ Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung..., a.a.O.

Diese Ergebnisse passen gut zu den Befunden anderer Autoren, die nachweisen, daß die auf den Inhalt der Arbeit bezogenen Komponenten der Arbeitssituation einen überragenden Einfluß auf die Entwicklung positiver Einstellungen zur Arbeit haben 1.

Trotz dieser positiven Beziehung zur Selbständigkeitserfahrung dürften bei der globalen Arbeitszufriedenheit die normativen Aspekte überwiegen. Hierfür spricht auch die Korrelation zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem "Streben nach Ansehen und Erfolg". Daß Personen angeben, umso zufriedener zu sein, je mehr sie extrinsisch motiviert sind, kann als funktionale Anpassungsstrategie für individuelles Fortkommen gewertet werden. Zufriedenheit mit der Arbeitssituation signalisiert potentielle Folgebereitschaft (compliance). Eine tolerante Haltung gegenüber den Härten der beruflichen Situation wird von den Organisationen geschätzt und stellt eine gute Voraussetzung für "Belohnungen" des Systems dar. Zufriedenheit mit der Arbeitssituation erscheint subjektiv als notwendig, wenn man im Sinne der extrinsischen Leistungsmotivation bestrebt ist, Karriere zu machen.

Interessant ist, daß das globale Zufriedenheitsmaß nicht mit der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" korreliert, wie das für den Index "Selbständigkeitserfahrung" zu beobachten war. Je stärker jemand intrinsisch arbeitsmotiviert ist, umso mehr scheint er auch Gelegenheit zu finden, selbstbestimmt zu arbeiten, mindestens aber Selbständigkeit bei der Arbeit zu erleben. Bei der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit zeigt sich jedoch kein positiver Zusammenhang mit der intrinsischen Leistungsmotivation. Auch das deutet darauf hin, daß das differenziertere Maß Selbständigkeitserfahrung weniger normativen Einflüssen ausgesetzt ist als das globale Maß Arbeitszufriedenheit.

Ewen, R. B., Smith, P. C., Hulin, C. L., und Locke, E. A.: "An Empirical Test of the Herzberg Two-Factor Theory". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), H. 6, S. 544-550, bes. S. 549. - Friedländer, F.: "Job Characteristics as Satisfiers and Dissatisfiers". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 48 (1964), H. 6, S. 388-392, bes. S. 391. -Wernimont, P. F.: "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction", a.a.O.

5.4 Betriebszufriedenheit

Während mit dem Konzept der "Selbständigkeitserfahrung" primär Ausführungsbedingungen der konkreten Arbeitsrolle und Aspekte der realen Arbeitssituation erfaßt wurden, thematisiert das Konzept "Betriebszufriedenheit" Eigenschaften der Organisation als ganzer und des Arbeitsumfeldes. Das Konzept "Selbständigkeitserfahrung" umfaßt also in der Terminologie der Forschungen zur Arbeitszufriedenheit eher Content-Variablen (Arbeitsinhalte), während das Konzept "Betriebszufriedenheit" Context-Variablen (Arbeitsbedingungen) zusammenschließt.

Jeder abhängig Arbeitende beurteilt die Organisation, die ihn beschäftigt, nach einer Vielzahl von Gesichtspunkten und kommt so zu einer Gesamteinstellung gegenüber der Organisation, die im Falle der von uns untersuchten Stichprobe meistens ein industrieller Betrieb ist. Um eine Art Gesamteinstellung dem Betrieb gegenüber zu ermitteln, haben wir zunächst analytisch subjektive Reaktionen auf spezielle Aspekte des Betriebes erkundet. Als wichtige Aspekte, die das Verhältnis des einzelnen zu seiner Organisation mittelbar bestimmen, haben wir folgende ausgewählt:

- relative Arbeitsplatzsicherheit (Häufigkeit der Entlassungen),
- Modernität der Maschinen und technischen Einrichtungen,
- Qualität des Unfallschutzes,
- Angemessenheit der Sozialleistungen,
- Zweckmäßigkeit der Betriebsorganisationen,
- persönliches Verhalten der Vorgesetzten,
- generelle Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb und
- allgemeine Bezahlung.

Diese Dimensionen wurden in Form eines Polaritätenprofils zur Beurteilung vorgegeben.

Die Fragestellung und die Antwortvorgaben waren wie folgt formuliert:

Man kann den Betrieb, in dem man arbeitet, nach verschiedenen Eigenschaften beurteilen. Ich habe hier eine Liste, auf der Sie angeben können, wie sehr die einzelnen Eigenschaften für Ihren jetzigen Betrieb zutreffen.

Maschinen und technische Ein-	sehr	ziemlich ———X———		etwasX	ziemlich ——X——	
richtungen		schrittli				ltet
Unfallschutz	sehr X——	ziemlich ——X	etwas ——X———	etwas X	ziemlich ——X——	sehr X
	mang	elhaft				gut
Sozialleistun- gen	sehr X 	ziemlich ———X———	etwas ——X——	etwas X	ziemlich ——X—	sehr ——X
	gut					echt
Entlassungen	sehr X	ziemlich X	etwas ——X——	etwas X	ziemlich X	sehr X
selten			hä	ufig		
Betriebsorgani-	sehr X——	ziemlich ——X——	etwas ——X———	etwas X	ziemlich ——X——	sehr_X
sation	un r a	tionell			ratio	nell
Allgemeine	sehr X——	ziemlich	etwas X	etwas X	ziemlich X	sehr X
Bezahlung	hoch					drig
Aufstiegsmög-	sehr X——		etwas X	etwas X	ziemlich X	sehr X
lichkeiten	gut				schl	echt
Verhalten der	sehr X———	ziemlich ——X——		etwas X	ziemlich X	sehr X
Vorgesetzten	unko.	llegial			kolle	

Die Reaktionen auf die Einzeldimensionen wurden zu einem Gesamtindex "Betriebszufriedenheit" zusammengefaßt¹. Die Ergebnisse in bezug auf die Einzeldimensionen und verschiedene Berufs- und Statusgruppen sind bei Lempert und Thomssen geschildert².

Tabelle 24 - Betriebszufriedenheit (Mittelwerte)

Gruppen	Arithemetisches Mittel	Standardabweichung
alle Befragten (N = 217)	4.51	1.42
Statusgruppe I (N = 120)	4.57	1.42
Statusgruppe II (N = 97)	4.43	1.44

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, a.a.O., Anhang 6.8.2.

² Ebenda, Abschnitt 3.2.3.

Ein Vergleich der Mittelwerte der Statusgruppen in bezug auf den Gesamtindex "Betriebszufriedenheit" zeigt keine signifikanten Unterschiede. Aus den Untersuchungen von Lempert und Thomssen geht hervor, daß lediglich bei den Einzeldimensionen "Bezahlung" und "Aufstiegschancen" signifikante Unterschiede zwischen den beiden Statusgruppen zutage treten¹. Facharbeiter schätzen die allgemeine Bezahlung in ihren Betrieben günstiger ein als die technischen Angestellten. Das mag durch das geringere Anspruchsniveau der Arbeiter erklärt werden, denn ihr objektives Einkommen liegt im Durchschnitt unter dem der technischen Angestellten. Die Einstellung zu den Aufstiegsmöglichkeiten ist dagegen bei den Arbeitern negativer ausgeprägt. Hierin zeigt sich eine realistische Einschätzung der objektiven Gegebenheiten: Arbeiter ohne formelle Weiterbildung haben nur eine geringe Chance, in höhere Positionen zu gelangen. Andererseits sind auch die Möglichkeiten innerbetrieblicher Weiterbildung mit anschließender Statusveränderung in den meisten Betrieben begrenzt.

Tabelle 25 - <u>Leistungsmotivation und Betriebszufriedenheit</u>
Korrelationswerte

	alle Be- fragten (N = 217)	Status- gruppe (N = 120)	Status- gruppe II (N = 97)	Differenz
Streben nach Ansehen und Erfolg	.11	.04	.22	.18
Problemlösungsorien- tierte Leistungsmoti- vation	.07	.14	.02	.12
Leistungsbezogenes Selbstkonzept	.05	07	.22	.29
Rigide Pflichtauf- fassung	.09	.13	.07	.06
Sozialer Führungsanspruch	h .02	05	.11	.16
Eigenmachterleben	.12	.12	.14	.02
Social desirability	.11	<u>≟23</u>	.03	.20

¹ Ebenda.

Wie schon bei den übrigen Zufriedenheitsmaßen zeigt sich auch bei der Stellungnahme zum Thema Betrieb, daß diese abhängig ist sowohl von der beruflichen Erfahrung, wie sie durch die Statusdimension repräsentiert wird, als auch von der leistungsbezogenen Motivationsstruktur. Je stärker das "Streben nach Ansehen und Erfolg" ausgeprägt ist, desto mehr erfährt der Betrieb eine positive Bewertung. Dies gilt aber nur für jene Gruppe, für die der Betrieb tatsächlich größere Gratifikationen bereitstellt, nämlich für die Gruppe der technischen Angestellten und aufgestiegenen Berufswechsler. Für diese Gruppe paßt das Gratifikationsmuster tendenziell zur Bedürfnisstruktur, die Wünsche nach beruflicher Entwicklung sind vorhanden und haben sich zumindest teilweise realisieren lassen. Umgekehrt könnte der berufliche Erfolg der Angehörigen dieser Gruppe sich auch verstärkend auf ihr Erfolgsstreben ausgewirkt haben. Wie dem auch sei, die Organisation beziehungsweise der Betrieb als jene Institution, die die Mittel der Bedürfnisbefriedigung kontrolliert, wird im Falle jener, die an der betrieblichen Macht teilhaben und ihre Statuswünsche als erfüllt sehen, positiv bewertet. Bei der Gruppe der Facharbeiter und Berufswechsler auf vergleichbarem Niveau stellt sich mit wachsenden Wünschen nach Erfolg und Ansehen eher Enttäuschung hinsichtlich der Organisation ein; die Korrelation ist zwar nicht negativ, liegt jedoch bei Null.

Im übrigen gilt für die Statusgruppe II jene Interpretation, die bereits im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit erwähnt wurde: Je stärker der berufsbezogene Ehrgeiz und Aufstiegswille, repräsentiert durch das Konzept "Streben nach Ansehen und Erfolg", umso größer ist die Tendenz, die Organisation beziehungsweise den Betrieb, bei dem man beschäftigt ist, positiv zu erleben. Zufriedenheit mit dem Betrieb ist ein Gebot für jene, die in der Organisation reüssieren wollen. In einer milden Beurteilung gegenüber dem Betrieb zeigt sich eine gewisse Loyalität, ohne die eine Übertragung von Verantwortung im Sinne der Durchsetzung von Organisationszielen nicht möglich erscheint.

Eine weitere bedeutsame Korrelation ist die zwischen "Betriebszufriedenheit" und dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept". Wie schon aus anderen Interpretationszusammenhängen bekannt, handelt es sich beim "leistungsbezogenen Selbstkonzept" stärker um ein Einstellungssystem, das in Reaktion auf berufliche Erfahrungen entstanden ist. Es zeigt sich, daß bei den technischen Angestellten und aufgestiegenen Berufswechslern mit steigendem Selbstbewußtsein auch die positive Einstellung zum Betrieb stärker wird. Bei der Statusgruppe I ist eher eine gegenläufige Tendenz zu beobachten, die Differenz der Korrelationskoeffizienten ist signifikant. Dieser Zusammenhang zwischen einem positiven "leistungsbezogenen Selbstkonzept" und "Betriebszufriedenheit" bei der Statusgruppe II verweist darauf, daß das Erleben eigener Leistungstüchtigkeit abhängig ist von dem System, in dem die Leistung erbracht wird. Personen, die sich selbst als tüchtig und leistungsfähig erleben, tendieren auch dazu, den Betrieb, in dem sie arbeiten, als fortschrittlich, gut organisiert, in der Bezahlung über dem Durchschnitt liegend, insgesamt also als überdurchschnittlich einzustufen.

Der Wert der eigenen Person steigt mit dem Wert, den man der Organisation beimißt, bei der man beschäftigt ist. Eine derartige Identifikation mit dem Betrieb ist aber wiederum nur bei den Aufgestiegenen zu beobachten. Dieser Befund fügt sich in die Ergebnisse anderer Studien, die nachweisen, daß die Bedeutung der Organisation für das persönliche Leben des einzelnen zunimmt, je höher die Position ist, die der Betreffende in der Organisationshierarchie bekleidet¹. Daß der Wert der eigenen Person in zunehmender Weise abhängig gemacht wird von der Leistungsfähigkeit des Systems, in das die Person eingegliedert ist, hat auch Seyfarth betont².

¹ Offe: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit..., a.a.O.

² Vgl. Seyfarth: Zur Logik der Leistungsgesellschaft..., a.a.O.

Andererseits ist es verwunderlich, daß bei den technischen Angestellten und aufgestiegenen Berufswechslern eine positive Beurteilung des Betriebes nicht zur gruppentypischen Norm zählt; die Korrelation zur "social desirability" liegt um Null. Hingegen scheint es unter Arbeitern als wünschenswert, den Betrieb, in dem man arbeitet, positiv zu bewerten (r = 0.23). Es ist möglich, daß die größere objektive Abhängigkeit des Arbeiters von seinem Betrieb zu einer größeren Betriebsverbundenheit führt. Denkbar ist auch, daß sich der Arbeiter mit dem von ihm hergestellten Produkt stärker identifiziert und dieses stark assoziativ mit dem Betrieb verknüpft. In der beruflichen "community" der technischen Angestellten (im Unterschied zu den kaufmännischen Angestellten) ist dagegen ein kühleres, intellektuelleres, distanzierteres Verhältnis zum Betrieb denkbar. Die technischen Angestellten haben eine höhere Mobilitätsbereitschaft und gehen aufgrund des lediglich symbolischen Kontakts mit dem Unternehmen lediglich eine distanzierte Gefühlsbindung zu dem Betrieb ein. Es ist für sie daher vielleicht nicht notwendig, ja nicht einmal erwünscht, den Betrieb, in dem sie arbeiten, allzu positiv zu bewerten. Eine neutrale bis kritische Einstellung dem eigenen Betrieb gegenüber ist möglicherweise sogar ein funktionaler Bestandteil der Rollen von technischen Angestellten: Um Verbesserungen, die im Sinne des Produktionsziels liegen, einführen zu können, ist eine gewisse Distanz als Voraussetzung für Kritik notwendig.

5.5 Einschätzung der Aufstiegschancen

Einer der Aspekte, unter denen Arbeiter und Angestellte ihren Betrieb beurteilen, sind die Aufstiegschancen, die die Organisation bietet oder zu bieten scheint. Die subjektive Wahrscheinlichkeit, mit der ein Aufstieg in höhere Positionen angenommen wird, hängt von den Beobachtungen ab, die man in dieser Hinsicht in seinem Betrieb macht, andererseits aber auch von der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten. Der Aspekt "Aufstiegschancen" wurde zwar bereits im Gesamtkonzept "Betriebs-

zufriedenheit" angesprochen, soll hier aber genereller als Index einer beruflich orientierten Anspruchsniveausetzung analysiert werden, zumal im Interview auch noch eine besondere Frage zu diesem Thema gestellt wurde. Sie lautete:

Wie ist das ganz allgemein in Ihrem Beruf, unabhängig von Ihrer Firma? Haben Sie noch Aussichten, eine bessere Stellung zu bekommen?

Als Antwortalternativen waren vorgegeben: gute Aussichten, geringe Aussichten, keine Aussichten.

Tabelle 26 - Aufstiegschancen (Mittelwerte)

	Arithemetisches Mittel	Standardabweichungen
alle Befragten (N = 217)	1.61	0.74
Statusgruppe I (N = 120)	1.84	0.82
Statusgruppe II (N = 97)	1.37	0.55

Das Konzept ist umgekehrt gescort: Hohe Werte bedeuten die Referierung geringer Aufstiegschancen.

Der Mittelwertvergleich zeigt, daß die bereits Aufgestiegenen einen weiteren Aufstieg eher für möglich halten als die Facharbeiter und Berufswechsler auf vergleichbarer Stufe. Dieses Ergebnis sagt allerdings unter Umständen wenig über die objektiven Chancen aus, in der betrieblichen Sozialstruktur aufzusteigen, sondern möglicherweise – jedenfalls bei den Angehörigen der Statusgruppe II – mehr über die subjektive Erfolgszuversicht, die die Befragten hinsichtlich eines weiteren Aufstiegs hegen. Dies hängt damit zusammen, daß in das subjektive Kalkül eines möglichen Aufstiegs gruppentypische Erwartungshaltungen eingehen.

Wie aus der Industriesoziologie bekannt ist, erleben Arbeiter die in einem Unternehmen Beschäftigten eher dichotomisch, das heißt in zwei Gruppen aufgeteilt: jene, die zur Unternehmensleitung gehören, und jene, die auf den unteren Ebenen des Betriebes arbeiten; ein Überspringen der Barriere erscheint schwer möglich¹. Ganz anders die Einstellungen der Angestellten, die die betriebliche Hierarchie als in stärkerem Maße durchlässig ansehen und die Chance zu sozialem Aufstieg als abhängig von der eigenen Leistung, dem Ehrgeiz und der Folgebereitschaft gegenüber dem Vorgesetzten erleben. So gesehen erscheint Aufstieg eigentlich immer möglich, selbst in Betrieben, in denen er objektiv gesehen sehr selten vorkommt².

Setzt man nun die Einschätzung der Aufstiegschancen in Beziehung zur leistungsbezogenen Motivationsstruktur, so zeigt sich folgendes:

Tabelle 27 - <u>Leistungsmotivation und Einschätzung der</u>

<u>Aufstiegschancen</u>

Korrelationswerte

	alle Be- fragten (N = 217)	gruppe I	Status- gruppe II (N = 97)	Diffe- renz
Streben nach Ansehen und Erfolg	.16	.15	.07	.08
Problemlösungsorien- tierte Leistungsmo- tivation	<u>•27</u>	<u>.23</u>	.20	.03
Leistungsbezogenes Selbstkonzept	<u>.28</u>	.21	.26	.05
Rigide Pflichtauf- fassung	.05	07	.11	.18
Sozialer Führungs- anspruch	<u>.20</u>	.15	.21	.06
Eigenmachterleben	.13	.08	.09	.01
Social desirability	.08	.12	.01	.11

Vgl. Popitz, H., u.a.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen 1957.

Vgl. Bahrdt, H. P.: Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten. Stuttgart 1958, Kapitel III.

Unmittelbar in den Rahmen der eben diskutierten Interpretation der Einschätzung der Aufstiegschancen als subjektiver Aufstiegszuversicht passen die signifikanten Korrelationen zum "leistungsbezogenen Selbstkonzept". Die Befragten, die von sich und ihrer Leistungsfähigkeit überzeugt sind, meinen, daß objektiv im Betrieb für sie noch Aufstiegschancen vorhanden seien. Das gilt auch für die Befragten der Statusgruppe I, die zwar, wie wir gesehen haben, insgesamt ihre Aufstiegschancen geringer einschätzen, für die aber der Zusammenhang zwischen Erfolgszuversicht und positivem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" ebenso gilt.

Zwischen den subjektiv wahrgenommenen Aufstiegschancen und dem "Streben nach Ansehen und Erfolg" besteht dagegen nur ein schwacher Zusammenhang. Dieser verschwindet völlig bei der Statusgruppe II, das heißt bei denen, die den Aufstieg intragenerationell bereits realisiert haben. Es läßt sich argumentieren, daß ihr "Streben nach Ansehen und Erfolg" zum Teil in der erreichten beruflichen Rolle bereits verwirklicht ist und sie damit in geringerem Maße nach Erfolgshoffnungen in die Realität in Form scheinbar objektiv vorhandener Aufstiegschancen zu projizieren brauchen. Dagegen korrelieren bei den "erfolglosen", nicht aufgestiegenen Befragten der Statusgruppe I der Wunsch und das Streben nach Erfolg mit objektiv erlebten Realisierungschancen – allerdings unterhalb der Signifikanzschwelle.

Auch die intrinsische Komponente der Leistungsmotivation, die "problemlösungsorientierte Leistungsmotivation", steht in deutlichem Zusammenhang mit der subjektiv wahrgenommenen Aufstiegswahrscheinlichkeit. Das gilt für beide Statusgruppen. Personen, die für sich in Anspruch nehmen, eine höhere Ausdauer und Risikobereitschaft zu haben, Problemen aufgeschlossen gegenüberzustehen und eine gewisse Lernbereitschaft ihr eigen nennen, rechnen sich auch größere Aufstiegschancen aus. Auch Personen, die Führungsaufgaben beanspruchen, rechnen mit größeren Chancen für den sozialen Aufstieg.

Das heißt zusammenfassend, positive Selbsteinschätzung im Hinblick auf Lern- und Anstrengungsbereitschaft, Erfolgszuversicht und Risikofreudigkeit, ausgeprägtes Selbstbewußtsein und die Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen, führen dazu, daß die Aufstiegschancen relativ hoch eingeschätzt werden. Dies gilt für beide Statusgruppen, was bedeutet, daß die Wahrnehmung der für die beiden Gruppen objektiv geltenden unterschiedlichen Chancen, innerhalb der betrieblichen Sozialstruktur aufzusteigen, entscheidend durch die Dynamik subjektiver Motivation modifiziert wird. Damit ist auch die eingangs erwähnte betriebssoziologische These von der unterschiedlichen Interpretation der Aufstiegschancen durch Arbeiter und Angestellte insofern zu erweitern, als nicht nur die objektiv vorhandenen Aufstiegschancen die subjektive Einschätzung derselben determinieren, sondern in starkem Maße auch die Ausprägungen von Leistungsmotivation.

5.6 Aufstiegsorientierung

Der letzte Abschnitt hat deutlich gemacht, daß die Einschätzung von Aufstiegschancen durch die Befragten nicht nur von der äußeren Realität - den strukturell bedingten unterschiedlichen objektiven Aufstiegsmöglichkeiten von Facharbeitern und technischen Angestellten -, sondern auch von der individuellen Bedürfnisstruktur bestimmt wird (je mehr etwas gewünscht wird, umso wahrscheinlicher ist es).

Die Frage, die wir in diesem Abschnitt behandeln wollen, lautet: Wie hängt der explizite Wunsch nach Aufstieg mit den verschiedenen Komponenten der Leistungsmotivation zusammen?

Leistung und Erfolg sind für viele Arbeitende mit sozialem Aufstieg synonym. Sind nun der Wunsch nach Aufstieg und das Bedürfnis nach Leistung gleichzusetzen, erweist sich letzteres zumindest als funktional für Aufstiegsorientierung, oder gilt das nur für einzelne seiner Komponenten? Insofern Aufstieg zumindest einen speziellen Aspekt von Leistung markiert, sind Überschneidungen wahrscheinlich.

Nachdem wir gesehen haben, daß die beiden Statusgruppen sich im Hinblick auf die subjektive Wahrscheinlichkeit, mit der Aufstieg für möglich gehalten wird, unterscheiden - und zwar so, daß Befragte auf Facharbeiterniveau, die objektiv geringere Aufstiegschancen haben dürften, diese auch niedriger einschätzen als die intragenerationell Aufgestiegenen, denen weitere Karrierechancen auch objektiv eher offenstehen - und insofern davon ausgehen können, daß sich die Einschätzung der Wirklichkeit auf das Wunschverhalten auswirken wird (Anspruchsniveausetzung), ist anzunehmen, daß die Angehörigen der Statusgruppe II auch eine stärkere Aufstiegsorientierung bekunden.

Im Rahmen des Interviews wurden drei Fragen gestellt, die es gestatten, Aufschluß über die Aufstiegsorientierung der Befragten zu bekommen. Einmal wurde festgestellt, welchen relativen Wert der Aufstieg im Vergleich zu anderen Faktoren eines wünschbaren Arbeitsplatzes einnimmt, ferner wurde erkundet, welchen Aufforderungscharakter eine hierarchisch höher geordnete Position für den einzelnen hat und schließlich wurde berücksichtigt, welche Mittel der einzelne für den Aufstieg ausschlaggebend hält. Im einzelnen wurden folgende Fragen gestellt:

1. Einmal angenommen, Sie haben die Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen: Worauf kommt es Ihnen dann besonders an?

Der Befragte hatte dann die Aufgabe, fünf Vorgaben, die wesentliche Merkmale eines Arbeitsplatzes thematisieren, in eine Rangreihe zu bringen: Arbeit selbst, Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten, Verhältnis zu Kollegen, Verhältnis zu Vorgesetzten. Als Hinweis auf starke Aufstiegsorientierung wurde gewertet, wenn das Merkmal "Aufstiegschancen" in der Rangreihe an erster oder zweiter Stelle erschien.

2. Halten Sie es für einen persönlichen Gewinn, eine Stellung als Vorgesetzter zu haben?

Die Antwortmöglichkeiten waren: ja, nein

3. Wovon hängt es Ihrer Meinung nach vor allem ab, ob jemand beruflich weiterkommt?

Die Vorgaben zu dieser Frage waren so strukturiert, daß sie eine Auswertung nach subjektiven Momenten (Initiative, Fleiß, Weiterbildung) und objektiven Faktoren (Schulbildung, Vorgesetzte, objektive Aufstiegsmöglichkeiten) zuließen. Als Indiz für Aufstiegsorientierung wurde gewertet, wenn jemand die subjektiven Faktoren in erster Linie für den Aufstieg verantwortlich machte. Mittels eines speziellen Skalierungsverfahrens wurden die Informationen aus diesen drei Fragen so zusammengefaßt, daß ein Gesamtindex "Aufstiegsorientierung" zustande kam¹.

Tabelle 28 - Mittelwertvergleich: "Aufstiegsorientierung"

	Arithemetisches Mittel	Standardabweichung
alle Befragten (N = 217)	4.53	1.49
Statusgruppe I (N = 120)	4.29	1.43
Statusgruppe II (N = 97)	4.81	1.52

Wie zu vermuten war, äußern die Angehörigen der Statusgruppe II, das heißt jene, die bereits die Erfahrung des sozialen Aufstiegs gemacht haben, eine größere Aufstiegsorientierung; der Unterschied ist signifikant. Lempert und Thomssen stellen in ihrer Untersuchung allerdings fest, daß auch unter den Facharbeitern eine große Gruppe stark aufstiegsorientiert ist, andererseits unter den Angestellten eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Personen keine Aufstiegsorientierung zeigt. Sie schließen daraus:

Vgl. Lempert und Thomssen: Berufliche Erfahrung..., a.a.O.,
Anhang 6.8.2.

"Das bedeutet, daß die traditionellen Dichotomievorstellungen wenigstens bei den Facharbeitern zum Teil in Auflösung begriffen sind, daß also - im Gegensatz zu Resultaten in anderen Untersuchungen - auch die Facharbeiter in ihren Berufsvorstellungen 'die Grenzen des Arbeiterdaseins' zu überwinden suchen. Andererseits sind auch nicht alle Angestellten vom Erfolg individueller Aufstiegsbemühungen überzeugt, sei es, daß sie die Bedingungen reflektieren, die ihren bisherigen Aufstieg bewirkt haben, sei es, daß sie die geringen Chancen weiteren Aufstiegs durch eigene Bemühungen und mögliche Verbesserungen der Arbeitssituation skeptisch beurteilen.

..., daß die technischen Angestellten... wesentlich aufstiegsorientierter als alle übrigen Berufsgruppen sind, bestätigt, daß die betriebliche Stellung ein wesentliches Kriterium für den Grad der Übernahme von herrschenden Ideologien ist."

Deutlich geht in dieses Ergebnis aber die realistische Einschätzung der betrieblichen Sozialstruktur ein, denn die Angestelltentätigkeiten sind in der Regel stärker hierarchisiert als die Arbeitertätigkeiten, das bedeutet, daß die Möglichkeiten zum Aufstieg für die Angestellten aufgrund struktureller Bedingungen der Organisation tatsächlich besser sind².

Wie nehmen sich nun die Beziehungen zwischen den Leistungsmotivationskonzepten und der "Aufstiegsorientierung" aus?

¹ Ebenda, S. 180.

² Ebenda, Abschnitte 2.1, 3.1 und 4.1.4.

Tabelle 29 - <u>Leistungsmotivation und Aufstiegsorientierung</u>
Korrelationswerte

	alle Befrag- ten (N = 217)	Status- gruppe I (N = 120)	Status- gruppe II (N = 97)	Diffe- renz
Streben nach Ansehen und Erfolg	<u>.18</u>	.11	.25	.14
Problemlösungsorien- tierte Leistungsmoti- vation	<u>.21</u>	.22	.13	.09
Leistungsbezogenes Selbstkonzept	<u> </u>	<u>.</u> 24	.26	.02
Rigide Pflichtauf- fassung	.17	.07	.24	.17
Sozialer Führungs- anspruch	.16	.07	.21	.13
Eigenmachterleben	.00	<u>17</u>	.14	.31
Social desirability	.08	01	.18	.19

Betrachtet man die Gesamtgruppe der Befragten, so zeigt sich, wie zu erwarten war, ein positiver Zusammenhang zu den Konzepten der Leistungsmotivation und auch zum "Führungsanspruch"; nicht jedoch zum Konzept "Eigenmachterleben".

Die besonders ausgeprägte und in beiden Statusgruppen nahezu gleich hohe Korrelation der Aufstiegsorientierung mit dem "leistungsbezogenen Selbstkonzept" läßt sich wie folgt interpretieren: Wer sich selbst für selbstbewußt, tüchtig und erfolgreich hält, hat wenig Hemmungen, seinen Arbeitsplatz vor allem nach den damit verbundenen Aufstiegschancen zu wählen, seinen Wunsch nach einer Vorgesetztenstellung offen auszusprechen und dem persönlichen Einsatz den Haupteinfluß auf

das berufliche Fortkommen zuzuschreiben, sei es, weil er sich zugleich für fähig halten dürfte, die genannten Möglichkeiten zu realisieren, sei es, weil er glaubt, diese Fähigkeit längst bewiesen zu haben. Ersteres dürfte primär für die erste, letzteres für die zweite Statusgruppe zutreffen.

Daß mit wachsendem Streben nach Ansehen und Erfolg die Attraktivität von Aufstiegspositionen zunimmt, liegt auf der Hand. Bemerkenswert jedoch ist die relativ geringe Höhe der Korrelation, die darauf hindeutet, daß dieses Konzept keineswegs in der Aufstiegsorientierung aufgeht, vielmehr zeigt sich, daß der Aufstieg nur als eines unter mehreren Mitteln zur Befriedigung dieser Bedürfnisgruppe gelten kann.

Generell kann auch die 'problemlösungsorientierte Leistungsmotivation als funktional für die Aufstiegsorientierung gelten.

Betrachtet man die Zusammenhänge zwischen der Aufstiegsorientierung und den Leistungsmotivationsmaßen je nach Statusgruppen getrennt, so zeigen sich interessante Unterschiede hinsichtlich der Quellen, aus denen die Aufstiegsorientierung jeweils gespeist wird. Aufstiegsorientierung hängt bei den technischen Angestellten und Berufswechslern auf vergleichbarem Niveau in erster Linie zusammen mit einem ausgeprägten Streben nach Ansehen und Erfolg, mit rigider Arbeitshaltung und dem Führungsanspruch. Für diese drei Motivgruppen zeigt sich bei der Statusgruppe II ein signifikanter Zusammenhang, jedoch nicht bei der Statusgruppe I. Hier hingegen ist lediglich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der "problemlösungsorientierten Leistungsmotivation" und der Aufstiegsorientierung festzustellen. Daraus kann geschlossen werden, daß es den

technischen Angestellten in erster Linie um die Demonstration des sozialen Erfolgs geht, daß der bereits erreichte Status das Statusstreben weiter angestachelt hat, daß die Über-Ich-Kontrolle, wie sie im Konzept "rigide Pflichtauffassung" zum Ausdruck gebracht wird, als notwendig für den Aufstieg erlebt wird und daß soziales Dominanzstreben in erster Linie auf die Eroberung von Führungspositionen zielt. Bei den Facharbeitern und den Berufswechslern auf den unteren Ebenen der Betriebshierarchie scheint es hingegen so zu sein, daß vermehrte Aufstiegswünsche dann auftauchen, wenn die Tendenz, sich mit schwierigen Aufgaben auseinanderzusetzen, ansteigt. Aufstiegswünsche sind hier stärker mit "problemlösungsorientierter Leistungsmotivation" verknüpft, mit der Aufstiegshoffnung verbinden sich primär Ansprüche an interessantere Tätigkeit und die Erwartung, daß der Arbeitsinhalt die eigenen Fähigkeiten stärker herausfordert.

Ein wichtiger Unterschied zwischen den beiden Statusgruppen zeigt sich hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen "Eigenmachterleben" und Aufstiegsorientierung: während mit zunehmender Aufstiegsorientierung die Facharbeiter eine Beeinflussung ihrer Lebensumstände durch sich selbst in Frage stellen, neigen die aufstiegsorientierten technischen Angestellten dazu, sich selbst als Meister ihres Glückes zu erblicken. Je stärker die Aufstiegsorientierung, umso mehr erfahren die Facharbeiter ihre relative Ohnmacht und die objektiven Barrieren der betrieblichen Sozialstruktur, wohingegen die technischen Angestellten aus ihrer Erfahrung extrapolieren und von der generellen Machbarkeit persönlicher Lebensumstände überzeugt sind. Interessant ist nicht nur der bereits referierte graduelle Unterschied in der Ausprägung des Eigenmachterlebens zwischen den beiden Statusgruppen, sondern daß sich die erlebte Selbstverantwortlichkeit für das eigene Schicksal mit der Intensität anderer Komponenten, hier der Aufstiegsorientierung und deren Frustration bei den Facharbeitern beziehungsweise deren Erfüllung bei den technischen Angestellten, verändert.

Daß Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Deutungsmuster hinsichtlich ihrer sozialen Lage und hinsichtlich der betrieblichen Sozialstruktur entwickeln, ist verschiedentlich nachgewiesen worden. Zu den subkulturellen Werten der Arbeiter rechnet man eine kollektiv-solidarische Orientierung dem Management und der anonymen Unternehmensspitze gegenüber, während individuelles Karrierestreben und Konkurrenzorientierung häufig als Merkmale der Angestelltenmentalität diagnostiziert werden . Mit anderen Worten, Aufstiegsorientierung ist in der Gruppe der Angestellten durchaus akzeptiertes Verhalten, während sie in der Subgruppe der Arbeiter dem Codex subkulturellen Wohlverhaltens, das durch Solidarität gekennzeichnet ist, eher widerspricht. Daß solche Interpretationen nicht aus der Luft gegriffen sind, zeigt sich an der unterschiedlichen sozialen Erwünschtheit, welche das Konzept "Aufstiegsorientierung" in unserer Befragtengruppe genießt. Während in der Statusgruppe II "Aufstiegsorientierung" schwach positiv mit "social desirability" korreliert, liegt die Korrelation bei der Statusgruppe I um Null. Diese Korrelationen sind jede für sich genommen wenig aussagekräftig, die Differenz zwischen beiden, selbst wenn sie nicht signifikant ist, deutet jedoch darauf hin, daß die Unterschiede zwischen Arbeiterbewußtsein und Angestelltenmentalität und die daraus resultierenden Sollvorstellungen bezüglich bestimmter Einstellungen keineswegs gänzlich verschwunden sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Aufstiegsorientierung durch die berufliche Erfahrung und die einmal erreichte berufliche Stellung gesteuert wird und daß hinter der Aufstiegsorientierung für Facharbeiter und technische Angestellte unterschiedliche Motivationsstrukturen anzunehmen sind.

Vgl. hierzu Jaeggi und Wiedemann: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, a.a.O.

5.7 Zusammenfassung:

Wir haben Einstellungen zum beruflichen Werdegang, zur Arbeit und zum Betrieb in Abhängigkeit vom erreichten Status und der leistungsbezogenen Motivationsstruktur diskutiert. Dabei sind wir ausgegangen von einem theoretischen Modell der Arbeitszufriedenheit, in der diese als Funktion der durch Ausübung der Arbeitsrolle erzielten Bedürfnisbefriedigung gesehen wird. Dieses Modell wurde modifiziert durch den Hinweis auf die Abhängigkeit der Bedürfnisstruktur von gruppenspezifischen Erwartungshaltungen in bezug auf die Arbeitssituationen und die betrieblichen Verhältnisse. Vroom hat darauf hingewiesen, daß die bisherigen Studien zur Arbeitszufriedenheit in erster Linie die objektiven Faktoren der Arbeitssituation untersucht haben, wohingegen die subjektiven, im Motivationsbereich des Individuums liegenden Faktoren vernachlässigt wurden. 1 Das hat oft zu übersimplifizierten Theorien der Arbeitszufriedenheit geführt, in denen diese in linearer Abhängigkeit von einzelnen externen Faktoren gesehen wurde. Korrelationsstudien zu diesem Thema haben gezeigt, daß isolierte Aspekte der Arbeitsrolle nur einen geringen Teil der Varianz der Arbeitszufriedenheit erklären. Wir glauben, daß wir mit unserem Ansatz Hinweise darauf gegeben haben, wie Arbeitszufriedenheit als Resultat der Interdependenz subjektiver und objektiver Faktoren untersucht werden kann. Außer diesem methodischen Aspekt ist aufgrund der Daten inhaltlich deutlich geworden, daß die Zufriedenheit mit bestehenden äußeren Arbeitsbedingungen vorgängig modifiziert wird durch Motivationsstrukturen. Um Zufriedenheit im Sinne von größerer Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz zu garantieren, dürfte eine Veränderung der bloß externen Faktoren solange lediglich von begrenzter Wirkung sein, als nicht auch die Bedürfnisstrukturen sich entsprechend verändert haben. Die motivationalen Voraussetzungen, die das Individuum dazu veranlassen, seine Rolle in der Organisation zu spielen und diese möglichst effektiv zu spielen, sind nicht bloße Reflexe auf organisatorische Gratifikationen und Sanktionen, sondern entwickeln sich im Wechselspiel langfristiger, zum Teil bereits in der Sozialisation festgelegter Motivationsstrukturen einerseits und beruflicher Erfahrungen andererseits.

Vroom, V.H.: Work and Motivation, a.a.O., S. 160 f.

- 6. Anhang
- 6.1. <u>Instrumente zur Erhebung leistungsbezogener Persönlichkeitsmerkmale</u>
- **6.1.1** Leistungsmotivation, sozialer Führungsanspruch in beruflichen Situationen und social desirabilityl

Im folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die sich auf persönliches Verhalten beziehen. Bitte geben Sie an, inwieweit diese Aussagen für Sie zutreffen oder nicht.

Es stehen Ihnen folgende Stufen der Ablehnung bzw. Zustimmung zur Verfügung:

stimmt gar nicht stimmt nicht stimmt eher nicht stimmt etwas stimmt stimmt ganz genau

Als Antwort machen Sie bitte hinter jede Aussage ein Kreuz (x) in das Antwortkästchen, das für Sie am ehesten zutrifft.

Beispiel:

	stimmt gar nicht	stimmt nicht	l eher	stummt	stimmt	stimmt ganz genau
Ich gehe sonntags gerne ins Kino.				х		

Machen Sie zu jeder Aussage immer nur ein Kreuz. In Zweifelsfällen entscheiden Sie sich für die Antwort, die noch am ehesten zu Ihnen paßt.

Überlegen Sie bitte nicht zu lange und lassen Sie keine der Aussagen aus.

Bei den Items, die bei der endgültigen Auswertung unberücksichtigt blieben, erscheint die laufende Nummer in Klammern. Die der Auswertung zugrunde gelegte Antwortrichtung ist durch Kreuze in den Kategorien "stimmt" bzw. "stimmt nicht" gekennzeichnet.

	stimmt gar nicht	stimmt nicht	stimmt eher nicht	stimmt etwas	stimmt	stimn ganz genai
1. Ich bin nur zufrieden, wenn ich zu den Besten zähle.		,			×	
2. Es hat Augenblicke gegeben, in denen ich andere beneidet habe, weil sie mehr Glück hatten als ich.		X		·		
3. Das wichtigste Ziel meines Lebens ist es, etwas zu erreichen, worauf ich stolz sein kann.					X	
(4.) Ich bin zufrieden, wenn man meine Arbeit nicht kritisiert, auf Lob lege ich keinen großen Wert.						
5. Ich glaube, daß es mir gefallen würde, anderen Leuten zu sagen, was sie tun sollen.					X	
6. Ich stelle an mich selbst sehr hohe Anforderungen.					X	
(7.) Ich erledige lieber eine Reihe von kürzeren Arbeiten, als daß ich die ganze Zeit an einer größeren Sache arbeite.						
8. Ich beneide die Menschen, die ein sorgloses und arbeitsfreies Leben führen können,		X				
9. Ich habe schon einmal eine Sache aufgegeben, weil sie einfach über meine Kräfte ging.		X				
10. Bei Streitigkeiten unter Arbeitskollegen versuche ich meist schlichtend einzugreifen.					X	
11. Mir sind Hobbies, bei denen ich mich zerstreuen kann, lieber als sol- che, bei denen ich etwas Neues hinzulernen muß.		· X				
12.) Ich würde lieber in einem Betrieb mit durchschnittlicher Bezahlung und sicherem Arbeitsplatz arbeiten als ein Geschäft aufmachen, daß zwar viel einbringt, aber zu 50 % das Risiko einschließt, Pleite zu gehen.						
 Ich habe manchmal das Gefühl, daß ich nicht ganz so tüchtig bin wie andere. 	/	X				
 Ich habe es gern, wenn man mir genau erläutert, wie ich bei meiner Arbeit vorzugehen habe. 		X				
15. Manchmal verlasse ich mich einfach auf mein Glück.		X				

		stimmt gar nicht	stimmt nicht	stimmt eher nicht	stimmt etwas	stimmt	stimint ganz genau
16.	Wenn ich eine von zwei angefangenen Aufgaben wieder aufnehmen könnte, würde ich lieber zu der leichteren als zu der schwereren zurückkehren.		X				
(17.)	Ich würde lieber an einer Aufgabe arbeiten, für die ich ganz allein ver- antwortlich bin, als an einer solchen, bei der viele Leute für das Ergeb- nis verantwortlich sind.						
18.	Oft tue ich nur so viel, wie gerade von mir verlangt wird.		X				
19.	Wenn etwas nicht nach meinem Willen geht, werde ich manchmal ärgerlich.		X				
$\overline{(20.)}$	In der Schule habe ich immer versucht, unter den Besten zu sein.						
(21.)	Ich bin unglücklich, wenn mir etwas nicht gelingt, was ich mir ernsthaft vorgenommen habe.						
(22.)	Bei der Arbeit versuche ich selten mehr zu leisten als man von mir erwartet.						
(23.)	Manchmal brauche ich einen Anstoß von außen, um eine begonnene Sache auch zu Ende zu führen.						
24.	Ich habe den Eindruck, daß ich häufiger als andere Leute um Rat ge- fragt werde.					X	
(25.)	Wenn ich soviel Geld hätte, daß mein Leben gesichert wäre, würde ich genauso viel arbeiten wie jetzt.						
26.	Wenn ich merke, daß mir eine bestimmte Arbeit nach mehreren Versuchen nicht gelingt, kehre ich lieber zu einer Arbeit zurück, mit der ich gut zurecht komme.		X				
27.	Ich denke mehr an zukünftige Erfolge als an das, was ich bisher geschafft habe.					X	
28.	Wenn ich längere Zeit nichts zu tun habe, werde ich unruhig und fühle mich nicht mehr ganz wohl.					X	
29.	Manchmal bin ich nicht sicher, ob ich das, was ich mir vorgenommen habe, auch erreiche.	ť	X				

٠		stimmt gar nicht	stimmt nicht	stimmt eher nicht	stimmt etwas	stimmt	stimmi ganz genau
(30.	Mein Ärger über eine mißlungene Arbeit ist meist größer als meine Freude über einen entsprechenden Erfolg.						
(31.)	Bei der Vorbereitung eines Betriebsfestes beteilige ich mich lieber an den praktischen Vorbereitungsarbeiten als an der Planung und Organi- sation.						
32.	Ich muß zugeben, daß ich im allgemeinen wenig Wert darauf lege, etwas Neues hinzuzulernen.		X		·	-	
33.	Es hat Augenblicke gegeben, in denen ich mit mir unzufrieden war.		X				
34.	Wenn mir die Lösung zu einem Problem nach längerem Überlegen nicht einfällt, wende ich mich lieber einer neuen Aufgabe zu.		X				
35.	Ich habe schon einmal einen Tag "blau" gemacht, ohne daß ein triftiger Grund vorlag.		X				
36.	Ich kaufe mir oft etwas, was mir gerade Spaß macht, selbst wenn ich eigentlich für eine größere Anschaffung sparen wollte.		X				
(37.)	Ich weigere mich, um Geld zu spielen, wenn es dabei nur auf das Glück ankommt,						
(38.)	Ich habe manchmal den Eindruck, daß die anderen zuviel von mir erwarten.				- Sarako eta eta esperante		
39.	Es ist schon mal vorgekommen, daß ich eine Arbeit hingeworfen habe, weil ich einfach keine Lust mehr hatte.		X				
40.	Ich habe nichts dafür übrig, die Arbeit anderer zu überprüfen,		X				
(41.)	Ich genieße lieber, was ich hier und heute habe, als daß ich dauernd für die Zukunft plane.	·	* 1-2				
42.	Es ist mir ziemlich gleichgültig, ob ich meine Fähigkeiten voll zur Geltung bringen kann oder nicht.		X				
43.	Ich bezweifele, daß ich einen guten Vorgesetzten abgeben würde.		X				
(44.)	Ich mache meine Arbeit immer so gut wie eben möglich, selbst wenn es dadurch mal zu Spannungen mit den Arbeitskollegen kommt.	é					

						,———	
		stimmt gar nicht	stimmt nicht	stimmt eher nicht	stimmt etwas	stimmt	stimmt ganz genau
45,	Ich habe noch nie gezögert, jemandem zu helfen, der in Not war.					X	
46.	Ich bin leicht beim Ehrgeiz zu packen.					X	
47.	Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich sicher bin, daß ich sie gut hinkriege, anstatt mit solchen, bei denen ich nicht genau weiß, was dabei herauskommt.		X				
(48.)	Es fällt mir schwer, still zu sitzen und auszuruhen.						
49.	Ob ich im Beruf Erfolg habe oder nicht, kümmert mich wenig.		X				
50.	Ich muß zugeben, daß ich manchmal versuche, meinen eigenen Weg zu gehen, ohne auf die Interessen anderer Rücksicht zu nehmen,		X				
51.	Richtig zufrieden bin ich erst, wenn ich eine Arbeit so gut gemacht habe, wie es mir überhaupt möglich war.		·			X	
52,	Manchmal glaube ich, daß es mir ein bißchen an Selbstbewußtsein fehlt		X				
53.	Es ist noch nie vorgekommen, daß ich mich über die Mißerfolge eines anderen gefreut habe.					X	
(54.)	Ich gehe lieber auf eine Schwierigkeit zu, statt ihr aus dem Wege zu gehen.						
55.	Wenn ich mir die Zukunft vorstelle, denke ich in erster Linie an meinen beruflichen Erfolg.					X	
56.	Ich würde lieber ein oder zwei Jahre lang sparen, um mir eine größere Anschaffung leisten zu können, als über dieselbe Zeit hin mehrere kleine Anschaffungen machen, die denselben Zweck erfüllen.					X	
(57.)	Im allgemeinen fühle ich mich wohl, wenn ich nichts zu tun habe.						
(58.)	Mir sind Wettbewerbe, bei denen es nur auf das Können des Einzelnen ankommt, lieber als Situationen, bei denen jeder aufgrund des Zufalls die gleiche Chance hat zu gewinnen.		·				-
59.	In meiner Freizeit beschäftige ich mich in erster Linie mit Dingen, die mir Spaß machen und weniger mit solchen, bei denen ich mich anstrengen muß.		X				

		stimmt gar nicht	stimmt nicht	stimmt eher nicht	stimmt etwas	stimmt	stimmi ganz genau
60.	Ich lege großen Wert darauf, mein berufliches Können und meine Fähigkeiten voll auszunutzen.					X	
61.	Ich benehme mich stets so, wie ich es von anderen erwarte.					X	
62.	Mir machen Glücksspiele mehr Spaß als Spiele, bei denen man lange herumknobeln muß.		X				
63.	Im Beruf versuche ich stets besser zu sein als die anderen.					X	
64.)	Ob man mein Können und meine Leistungen anerkennt, ist mir gleichgültig.						
65.)	Ich halte mich für einen ausgesprochen willensstarken Menschen.						*
66.	Ich habe noch nie versucht, einem anderen meine Meinung aufzudrängen.					X	
	Wenn ich mit anderen zusammenarbeite, übernehme ich gerne die Verantwortung.					X	
68,	Wenn ich für die Zukunft plane, bin ich so gut wie sicher, daß meine Rechnung aufgeht.					X	

6.1.2 <u>Eigenmachterleben</u> (Die der Auswertung zugrunde gelegte Antwortrichtung ist durch Ankreuzen der entsprechenden Alternativen gekennzeichnet.)

Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen?

Machen Sie bitte bei jedem Aussagenpaar einen Kreis um die Buchstaben (a) oder (b), je nachdem, welcher Aussage Sie eher zustimmen würden.

Bitte bei jedem Paar immer nur eine Aussage wählen.

- Es hat keinen Zweck, sich den Kopf über politische Dinge zu zerbrechen, man kann doch nichts daran ändern. [1.] a. Wenn sich alle Leute an der Politik beteiligen würden, ließen sich auch politische Entscheidungen von allen beeinflussen. 2 Xa. Auf die Dauer gesehen verschafft sich der Tüchtige die Anerkennung, die er verdient. Es gibt viele Leute, die nicht genügend anerkannt werden, obwohl sie ausgezeichnete Arbeit leisten. ь. 3. Xa. Wenn jernand auf eine Prüfung gut vorbereitet ist, ist es so gut wie unmöglich, ihn reinzulegen. Auch wenn man auf eine Prüfung sehr gut vorbereitet ist, kann man vom Prüfer reingelegt werden. b. Ob man Freunde hat oder nicht, hängt wenig von einem selbst ab. a. 4. Wenn man anderen gegenüber aufgeschlossen ist, gewinnt man auch Freunde. Хь. Es ist nicht immer das beste, weit im voraus zu planen, weil es meistens anders kommt als man denkt. Langfristige Planung macht sich immer bezahlt. Хb. 6 X a. Wenn jemand tüchtig ist, gelingt es ihm auch, sich eine gute Stellung zu verschaffen. ъ. Ob jernand eine gute Stellung bekommt, hängt in der Hauptsache davon ab, ob sich eine günstige Gelegenheit Es gibt Situationen im Leben, wo man sich einfach auf sein Glück verlassen muß. Хb. In jeder Lebenssituation kann man selbst etwas tun, um den Ausgang der Dinge zu beeinflussen. 8. Xa. Derjenige, der im richtigen Augenblick seine Chance erkennt und zugreift, kommt überall voran. Um voranzukommen braucht man in erster Linie Glück und gute Beziehungen.
- a. Gesellschaftlichen Erfolg hat man nur dann, wenn man das Glück hat, Freunde zu finden, die einem helfen,
 weiterzukommen.

Es hat wenig Zweck, anderen gegenüber freundlich zu sein, entweder findet man Anklang oder nicht.

- ✗ b. Gesellschaftlichen Erfolg zu haben ist eine Sache harter Arbeit und hat wenig oder gar nichts mit Beziehungen zu tun.
- a. Zufall und Glück spielen im Leben des Einzelnen die größte Rolle.

Wenn man freundlich ist, findet man überall Anklang.

9. a.

🗶 b. Was der Einzelne selbst tut, entscheidet über seinen Lebensweg.

Literaturverzeichnis

- Ach, N.: Über die Willenstätigkeit und das Denken. Göttingen 1905.
- Anderson, H.H.: "Creativity as Personality Development."
 In: Anderson, H.H. (Hrsg.): Creativity and its Cultivation.
 New York: Harper & Brothers Publishers, 1959, S. 119-141.
- Andrews, J.D.: "The Achievement Motive and Advancement in Two Types of Organizations." In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 6 (1968) H. 2, S. 163-168.
- Argyris, C.: Personality and Organization. New York: Harper § Row, 1957.
- Argyris, C.: "Understanding Human Behavior in Organizations: One Viewpoint." In: Haire, M. (Hrsg.): Modern Organization Theory. New York: J. Wiley & Sons, 1959.
- Arnold, J.E.: "Education for Innovation." In: Parnes, S.J., und Harding, H.F. (Hrsg.): A Source Book for Creative Thinking. New York: Charles Scribner's Sons, 1962, S. 127-138.
- Atkinson, J. W.: "A Theory of Achievement Motivation". In: Ders.: An Introduction to Motivation. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1965.
- Atkinson, J. W.: An Introduction to Motivation. Princeton, N.J.: Van Nostrand 1965.
- Atkinson, J. W.: "Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior". In: Psychological Review, Bd. 65 (1957), S. 359-372.
- Bahrdt, H. P.: Industriebürokratie. Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten. Stuttgart 1958.
- Berlyne, D. E.: Conflict, Arousal, and Curiosity. New York: McGraw-Hill (1960).
- Blauner, R.: Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry. Chicago: Univ. of Chicago Press 1964.
- Blauner, R.: "Occupational Differences in Work Satisfaction". In: Simpson, R. L., und Simpson, I. H. (Hrsg.): Social Organization and Behavior: A Reader in General Sociology. New York: Wiley & Sons 1964, S. 282-295.
- Bloom, B. S.: Stability and Change in Human Characteristics. New York: Wiley 1965.

- Braun, S., und Fuhrmann, J.: Angestelltenmentalität. Berufliche Positionen und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten. Bericht über eine industriesoziologische Untersuchung. Neuwied und Berlin 1970.
- Brengelmann, J. C.: "Extreme Response Set Drive Level and Abnormality in Questionnaire Rigidity". In: Journal of Mental Science, Bd. 106 (1960), S. 171-186.
- Brengelmann, J. C., und Brengelmann, L.: "Deutsche Validierung von Fragebogen der Extraversion, neurotischen Tendenz und Rigidität". In: Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie, Bd. 7 (1960), S. 291-331.
- Broverman, D. M., Jordan, E. J., und Phillips, L.: "Achievement Motivation in Fantasy and Behavior". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 60 (1960), S. 374-378.
- Bühler, K.: Abriß der geistigen Entwicklung des Kindes. Leipzig 1919.
- Carney, R. E.: "The Effect of Situational Variables on the Measurement of Achievement Motivation". In: Educational and Psychological Measurement, Bd. 26 (1966), S. 675-690.
- Carney, R. E., Mann, Ph. A., und McCormick, R. P.: "Validation of an Objective Measure of Achievement Motivation". In:
 Psychological Reports, Bd. 19 (1966), H. 1, S. 243-248.
- Cattell, R. B.: The Scientific Analysis of Personality. Harmondsworth: Penguin Books 1965.
- Centers, R., und Bugental, D. E.: "Intrinsic and Extrinsic Job Motivations Among Different Segments of the Working Population". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), S. 193-196.
- Costello, G. G.: "Two Scales to Measure Achievement Motivation". In: Journal of Psychology, Bd. 66 (1967), S. 231-235.
- Crowne, D. P., und Marlowe, D.: The Approval Motive. New York: Wiley 1964.
- Dahrendorf, R.: "Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung". In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 8. Jg. (1956), S. 540-568.
- Davis, K.: Human Relations at Work. The Dynamics of Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill 1967.

- Drevdahl, J.E.: "Some Developmental and Environmental Factors in Creativity". In: Taylor, C.W. (Hrsg.): Widening Horizons in Creativity. New York: J. Wiley & Sons 1964, S. 170-186.
- Ehlers, Th.: "Über persönlichkeitsbedingte Unfallgefährdung". In: Archiv für die gesamte Psychologie, Bd. 117 (1965), S. 252-279.
- Ehlers, Th., und Merz, F.: Erfahrungen mit einem Fragebogen zur Erfassung der Leistungsmotiviertheit. Berichte aus dem Institut für Psychologie der Universität Marburg (Lahn). Nr. 5, Marburg (hektographiertes Manuskript) 1966.
- Eisenstadt, S.N.: "The Need for Achievement". In: Economic Development and Cultural Change, 11. Jg. (1963), S. 420-431.
- Elder, G.H.: "Occupational Level, Achievement Motivation, and Social Mobility. A Longitudinal Analysis". In: Journal of Counseling Psychology, Bd. 15 (1968), H. 1, S. 1-7.
- Elder, G.H.: "Achievement Motivation, and Intelligence in Occupational Mobility: A Longitudinal Analysis". In: Sociometry, Bd. 31 (1968), S. 327-354.
- Etzioni, A.: Soziologie der Organisationen. München 1967.
- Ewen, R.B., Cain Smith, P., Hulin, Ch.L., und Locke, E.A.:
 "An Empirical Test of the Herzberg Two-Factor Theory".
 In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966) H. 6,
 S. 544-550.
- Von Ferber, C.: "'Arbeitsleid' in der Wohlstandsgesellschaft". In: Soziale Welt, Bd. 15 (1964), S. 289-299.
- Von Ferber, C.: "Freiheit und Entfremdung". In: Bundesarbeitsblatt, Bd. 12 (1962), H. 13, S. 439-445.
- Fisch, R., und Schmalt, H.-D.: "Vergleich von TAT- und Fragebogendaten der Leistungsmotivation". In: Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie, Bd. 17 (1970), H. 4, S. 608-634.
- Franzke, R.: "Ist unsere Gesellschaft eine Leistungsgesellschaft". In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 67 (1971), H. 10, S. 738-758.
- Friedländer, F.: "Motivations to Work and Organizational Performance". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), H. 2, S. 143-152.

- Friedländer, F.: "Job Characteristics as Satisfiers and Dissatisfiers". In: Journal of Applied Psychology, B. 48 (1964) H. 6, S. 388-392.
- Friedländer, F.: "Motivations to Work and Organizational Performance". In: Journal of Applied Psychology, Bd. 50 (1966), H. 2, S. 143-152.
- Fromm, E.: "Humanistische Planung". In: Fromm, E. (Hrsg.): Analytische Sozialpsychologie und Gesellschaftstheorie. Frankfurt/Main 1970, S. 162-173.
- Fürstenberg, F.: Grundfragen der Betriebssoziologie. Köln und Opladen 1964.
- Galbraith, J. K.: Die moderne Industriegesellschaft. München und Zürich 1968.
- Gellerman, S.: Motivation und Leistung. Düsseldorf und Wien 1972.
- Graumann, C. F.: Einführung in die Psychologie, Bd. 1 = Motivation. Frankfurt am Main 1971.
- Haber, R. N., und Alpert, R.: "The Role of Situation and Picture Cues in Projective Measurement of the Achievement Motive". In: Atkinson, J. W. (Hrsg.): Motives in Fantasy, Action, and Society. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1958, S. 644-663.
- Hack, L.: "Was heißt schon Leistungsgesellschaft?". In: neue kritik, Bd. 7 (1966), H. 35, S. 23-32.
- Hackman, J. R., und Porter, L.: "Expectancy Theory Predictions of Work Effectiveness". In: Organizational Behavior and Human Performance, Bd. 3 (1968), S. 417-426.
- Heckhausen, H.: "Förderung der Lernmotivierung und der intellektuellen Tüchtigkeiten". In: Roth, H. (Hrsg.): Begabung und Lernen. Stuttgart 1969.
- Heckhausen, H.: "Motivation in der Leistungsgesellschaft". In: Die deutsche Schule, 60. Jg. (1968), H. 10, S. 637-648.
- Heckhausen, H.: "Einflüsse der Erziehung auf die Motivationsgenese". In: Herrmann, T. (Hrsg.): Erziehungsstile. Göttingen 1966, S. 131-169.

- Heckhausen, H.: "Leistungsmotivation". In: Thomae, H. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie, Bd. 2: Allgemeine Psychologie, II. Motivation. Göttingen 1965, S. 602-702.
- Heckhausen, H.: Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation. Meisenheim a. Glan 1963.
- Heid, H.: "Das Leistungsprinzip strategischer Faktor gesellschafts- und bildungspolitischer Konzeptionen". In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 69 (1973), H. 12, S. 890-912.
- Hentig, H. v.: Systemzwang und Selbstbestimmung. Stuttgart 1968.
- Herzberg, F., Mausner, B., und Snyderman, B. B.: The Motivation to Work. New York: Wiley & Sons 1966.
- Hinrichs, J. R.: "Psychology of Men at Work". In: Mussen, P. H., und Rosenzweig, M. R. (Hrsg.): Annual Review of Psychology, Bd. 21 (1970), S. 519-554.
- Holmes, D. S.: "Conscious Self-Appraisal of Achievement Motivation: The Self-Peer Rank Method Revisited". In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, Bd. 36 (1971), H. 1, S. 23-26.
- Holmes, D. S., und Tyler, J. D.: "Direct Versus Projective Measurement of Achievement Motivation". In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, Bd. 32 (1968), H. 6, S. 712-717.
- Hoppe, F.: "Erfolg und Mißerfolg". In: Psychologische Forschung, 14. Jg. (1931), S. 9-22.
- Hunt, J. Mc.: "Intrinsic Motivation and Its Role in Psychological Development". In: Levine, D. (Hrsg.): Nebraska Symposion on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press 1965.
- Jaeggi, U., und Wiedemann, H.: Der Angestellte in der Industriegesellschaft. Stuttgart 1966.
- De Jouvenel, B.: Jenseits der Leistungsgesellschaft. Freiburg im Breisgau 1971.

- Kagan, J., und Moss, H. A.: Birth to Maturity. New York:
 Wiley 1962.
- Kagan, J., und Moss, H. A.: "Stability and Validity of Achievement Fantasy". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, 58. Jg. (1959), S. 357-364.
- Kahl, J. A.: "Some Measurements of Achievement Orientation".
 In: The American Journal of Sociology, Bd. 70 (1965),
 H. 6, S. 669-681.
- Kassarjian, H. H.: "Success, Failure, and Personality". In:
 Psychological Reports, Bd. 13 (1963), S. 567-574.
- Katz, D.: "The Motivational Basis of Organizational Behavior".
 In: Behavioral Science, 9. Jg. (1964), S. 131-146.
- Katz, F. M.: "The Meaning of Succes: Some Differences in Value Systems of Social Classes". In: The Journal of Social Psychology Bd. 62 (1964), S. 141-148.
- Keil, W., und Keil-Specht, H.: "Leistungsmotivation und Erziehungsstile: Eine Familienuntersuchung". In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie. Bd. II (1970), H. 4, S. 241-256.
- Kern, H., und Schumann, H.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. (Forschungsbericht des RKW.) Frankfurt a.M. 1970.
- Klinger, E.: "Modeling Effects on Achievement Imagery". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 7 (1967), H. 1, S. 49-62.
- Klinger, E.: "Fantasy Need Achievement as a Motivational Construct". In: Psychological Bulletin, Bd. 66 (1966), H. 4, S. 291-308.
- Kluth, H.: "Amtsgedanke und Pflichtethos in der Industriegesellschaft". In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 10. Jg. (1965), S. 11-22.
- Koch, S.: "Behavior as 'Intrinsically' Regulated: Work Notes
 Towards a Pre-Theory of Phenomena Called 'Motivational'".
 In: Jones, M. R. (Hrsg.): Nebraska Symposion on Mctivation. Lincoln: University of Nebraska Press 1956, S. 42-87.
- Korman, A. K.: Industrial and Organizational Psychology. New Jersey: Prentice-Hall 1970.
- Korman, A. K.: "Toward a Hypothesis of Work Behavior". In:
 Journal of Applied Psychology, Bd. 54 (1970), H. 1, S. 3141.

- Krebs, A. M.: "Two Determinants of Conformity: Age of Independence Training and Achievement". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 56 (1958), S. 130-131.
- Lawler, E.: "Equity Theory as a Predictor of Productivity and Work Quality". In: Psychological Bulletin, Bd. 70 (1968), S. 596-610.
- Lecky, P.: Self-Consistency: A Theory of Personality. New York: Island 1945.
- Lefcourt, H. M.: "Internal Versus External Control of Reinforcement: A Review". In: Psychological Bulletin, Bd. 65 (1966), S. 206-220.
- Lempert, W.: "Überlegungen zur Revision der Leistungskontrolle in der Berufserziehung". In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, Bd. 67 (1971), H. 10, S. 758-789.
- Lempert, W., und Thomssen, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Stuttgart 1974.
- Lersch, Ph.: Aufbau der Person. München 1956.
- Locke, E. A.: "What is Job Satisfaction?". In: Organizational Behavior and Human Performance, Bd. 4 (1969), H. 4, S. 309-336.
- Luhmann, N.: Funktionen und Folgen formaler Organisation.
 Berlin 1964.
- Lynn, R.: "An Achievement Motivation Questionnaire". In: British Journal of Psychology, Bd. 60 (1969), H. 4, S. 529-534.
- Mannheim, K.: "Über das Wesen und die Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgsstrebens". In: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 63 (1930), S. 449-512.
- Marković, M.: "Möglichkeiten einer radikalen Humanisierung der Industriekultur". In: Aggression und Anpassung in der Industriegesellschaft. Frankfurt/Main 1968, S. 145-162.
- Maslow, A. H.: "Deficiency Motivation and Growth Motivation". In: Jones, M. R. (Hrsg.): Nebraska Symposion on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press 1955, S. 1-30.
- Maslow, A. H.: "A Theory of Human Motivation". In: Dyal, J. A. (Hrsg.): Readings in Psychology: Understanding Human Behavior. New York: McGraw-Hill 1967, S. 98-101.
- McClelland, D. C.: Die Leistungsgesellschaft. Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung. Stuttgart und Berlin 1966.
- McClelland, D. C.: "Toward a Theory of Motive Acquisition". In: American Psychologist, Bd. 20 (1965), S. 321-333.

- McClelland, D. C.: The Achieving Society. Princeton: Van Nostrand 1961.
- McClelland, D. C., u.a.: The Achievement Motive. New York: Appleton 1953.
- McGregor, D. M.: The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill 1960.
- Mehrabian, A.: "Male and Female Scales of the Tendency to Achieve". In: Educational and Psychological Measurement, Bd. 28 (1968), S. 493-502.
- Meyer, W.-U.: "Anspruchsniveau und erlebte Selbstverantwortlichkeit für Erfolg und Mißerfolg". In: Psychologische Beiträge, Bd. 11 (1969), H. 3, S. 328-348.
- Mischel, W.: "Delay of Gratification, Need for Achievement, and Acquiescence in Another Culture". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 62 (1961), S. 543-552.
- Mitchell, J. V.: "An Analysis of the Factorial Dimensions of the Achievement Motivation Construct". In: Journal of Educational Psychology, 52. Jg. (1961), S. 179-187.
- Murphy, G.: Personality: A Biosocial Approach to Origins and Structure. New York: Harper 1947.
- Murray, H. A.: Explorations in Personality. New York: Oxford Univer. Press 1938.
- Nickel, U.: Die Beziehungen zwischen der TAT-Leistungsmotivation nach Heckhausen, Teiltests eines Fragebogens über Leistungsmotive und Arbeitshaltungen und verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen zu Begabungsvariablen. Universität Münster (häusliche Arbeit zur Diplomprüfung für Psychologen) 1967.
- Oesterreich, D.: Autoritarismus und Autonomie. Stuttgart 1974.
- Offe, C.: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen "Leistungsgesellschaft". Frankfurt a.M. 1970.
- Oppelt, C., Schrick, G., und Bremmer, A.: Gelernte Maschinenischlosser im industriellen Produktionsprozeß. Determinanten beruflicher Autonomie an Arbeitsplätzen von Facharbeitern und Technischen Angestellten in der Westberliner Industrie. Berlin: Max-Planck*Institut für Bildungsforschung 1972 (Studien und Berichte, Bd. 25).
- Piaget, J.: Psychologie der Intelligenz. Zürich 1947.

- Popitz, H., u.a.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen 1957.
- Presthus, R.: Individuum und Organisation. Typologie der Anpassung. Frankfurt a.M. 1962.
- Roethlisberger, F. J., und Dickson, W. J.: Management and the Worker. Cambridge: Harvard University Press 1939.
- Rosen, B. C.: "The Achievement Syndrom: A Psychocultural Dimension of Social Stratification". In: American Sociological Review, Bd. 21 (1956), S. 203-211.
- Rotter, J. B.: "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement". In: Psychological Monographs, Bd. 80 (1966), H. 609.
- Rotter, J. B., Seeman, M., und Liverant, S.: "Internal Versus External Control of Reinforcement: A Major Variable in Behavior Theory". In: Washburne, N. F. (Hrsg.): Decisions, Values, and Groups, Bd. 2. London: Pergamon Press 1962, S. 473-516.
- Samuelson, F.: "The Relation of Achievement and Affiliation Motives to Conforming Behavior in Two Conditions of Conflict with a Majority". In: Atkinson, J. W. (Hrsg.): Motives in Fantasy, Action, and Society. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1958, S. 421-433.
- Sayles, L., und Strauss, G.: Human Behavior in Organizations. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall 1966.
- Schein, E.: Organizational Psychology. New Jersey: Prentice-Hall 1965.
- Schmale, H., und Schmidtke, H.: Eignungsprognose und Ausbildungserfolg (Forschungsbericht des Landes NRW). Köln 1969.
- Schmale, H., und Schmidtke, H.: Berufseignungstest. Bern 1966.
- Schumm-Garling, U.: Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation. Frankfurt a.M. 1972.
- Seeman, M.: "On the Meaning of Alienation", In: American Sociological Review, Bd. 24 (1959), H. 6, S. 783-791.
- Seyfarth, C.: Zur Logik der Leistungsgesellschaft. Grundlagen der Kritik der gesellschaftlichen Geltung von Leistung. München (Diss.) 1969.
- Skarabis, H.: Mathematische Grundlagen und praktische Aspekte der Diskrimination und Klassifikation. Würzburg 1970.
- Sorentino, R. M.: "An Extension of Theory of Achievement Motivation to the Study of Emergent Leadership". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 26 (1973), H. 3, S. 356-368.

- Tent, L.: "Untersuchungen zur Erfassung des Verhältnisses von Anspannung und Leistung bei vorwiegend psychisch beanspruchenden Tätigkeiten". In: Archiv für die gesamte Psychologie, Bd. 115 (1963), S. 105-172.
- Tsen, S. M.: "Locus of Control as a Determinant of Job Proficiency, Employability, and Training Satisfaction of Vocational Rehabilitations Clients". In: Journal of Counseling Psychology, Bd. 17 (1970), H. 6, S. 487-491.
- Überla, K.: Faktorenanalyse. Heidelberg 1968.
- Vontobel, J.: "Sozio-kulturelle Determinanten der Leistungsmotivation". In: Psychologie, Bd. 27 (1968) H. 3/4, S. 262-275.
- Vroom, V. H.: Work and Motivation. New York: Wiley 1967.
- Vroom, V. H.: "Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job
 Performance". In: Personnel Psychology, Bd. 15 (1962), H. 2,
 S. 159-177.
- Vroom, V.: "Some Personality Determinants of The Effects of Participation". In: Journal of Abnormal and Social Psychology, Bd. 59 (1959), S. 322-327.
- Vukovich, A., Heckhausen, H., und Hatzfeld, A.v.: Konstruktion eines Fragebogens zur Leistungsmotivation. (unveröffentlichtes Manuskript) Psychologisches Institutder Universität Münster 1964.
- Weber, M.: Die protestantische Ethik I. München und Hamburg 1969.
- Wechsler, D.: Wechsler Adult Intelligence Scale. New York: Psychological Corporation 1955.
- Weiner, B., und Kukla, A.: "An Attributional Analysis of Achievement Motivation". In: Journal of Personality and Social Psychology, Bd. 15 (1970), H. 1, S. 1-20.
- Wernimont, P. F.: "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction". In: Journal of Applied Psychology, 50. Jg. (1966), H. 1, S. 41-50.
- Wertheimer, M.: Productive Thinking. New York: Harper 1945.
- White, R. W.: "Motivation Reconsidered: The Concept of Competence". In: Psychological Review, Bd. 66 (1959), S. 297-333.
- Winterbottom, M. R.: "The Relation of Need for Achievement to Learning Independence and Mastery". In: Atkinson, J. W. (Hrsg.): Motives in Fantasy, Action, and Society. Princeton, N. J.: Van Nostrand 1958, S. 453-478.
- Wulf, E.: "Grundlagen transkultureller Psychiatrie". In: Das Argument, Bd. 50 (1969), S. 227-260.
- Wylie, R. C.: "The Present Status of Self Theory". In: Borgatta, E. F., und Lambert, W.: Handbook of Personality Theory and Research. Chicago: Rand McNally & Co. 1968.