

Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 12

Wolfgang Lempert

**UNTERSUCHUNGEN
ZUM SOZIALISATIONSPOTENTIAL
GESELLSCHAFTLICHER ARBEIT**

Ein Bericht.

**Mit einem Beitrag von
Ernst-Hartmut Hoff**

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Berlin 1977**

E 37/246 + 5

Materialien aus der Bildungsforschung

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

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, bei gleichzeitiger Überweisung von 11,- DM (einschließlich 5,5 % Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 091000588 der Sparkasse der Stadt Berlin West.

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

Inhalt

Vorwort	III
1. <u>Einleitung</u>	1
1.1 Der gesellschaftliche Arbeitsprozeß als Quelle von Lernerfahrungen - ein komplexes Thema	1
1.2 Die Heterogenität relevanter Theorien und ihrer Begriffssysteme	3
1.3 Die Schwierigkeit einer Messung und Isolierung der Lerneffekte von Arbeits- erfahrungen	6
1.4 Übersicht über die Arten einschlägiger Studien	10
1.5 Akzente und Aufbau des nachfolgenden Berichts	14
2. <u>Abgeschlossene Untersuchungen</u>	20
2.1 Veränderungen kognitiver und psycho- dynamischer Strukturmerkmale von Erwachsenen beim Übergang von vorindustriellen in industrielle Arbeitsverhältnisse	20
INKELES/SMITH 1974	20
SUZMAN 1973	27
2.2 Psychische Auswirkungen von Arbeits- erfahrungen im Rahmen industriegesellschaft- licher Biographien	34
KORNHAUSER 1965	35
KOHN/SCHOOLER 1973	45
BROUSSEAU 1976	52
SCHLEICHER 1973	60
EDWARDS 1972	64
ANDRISANI/NESTEL 1976	70
MORLEY o.J.	73
Exkurs 1: Arbeit, Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit. Von Ernst-Hartmut Hoff	77

2.3 Entsprechungen zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Aktivitäten arbeitender Individuen	91
FORM 1973	92
MEISSNER 1971	96
TORBERT/ROGERS 1973	100
Exkurs 2: Psychische Folgen andauernder Arbeitslosigkeit	107
2.4 Zwischenbilanz: Kennzeichen entwicklungs-fördernder und -störender Arbeits-situationen, Betriebsstrukturen und Berufskarrieren	114
3. <u>Laufende Forschungsvorhaben und Aufgaben für künftige Analysen</u>	119
3.1 Laufende Forschungsvorhaben - Ansätze und Annahmen	119
KOHN/SCHOOLER	120
BUTTGEREIT u.a.	123
3.2 Defizite bisheriger Forschungen als Auf-gaben für künftige Analysen	130
<u>Anhang</u>	139
(1) Skizzen ausgewählter Untersuchungsberichte und Untersuchungspläne zum Thema Lernen und Verlernen im Arbeitsprozeß	139
(2) Literatur	219

Vorwort

Der nachstehende Text entstand im Rahmen der vorbereitenden Arbeiten zu einem größeren Projekt des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung: "Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation - Auswirkungen der ersten Berufsjahre auf einige Persönlichkeitsmerkmale von Absolventen einer Industrielehre". Im Zentrum der Studie, die 1976 begonnen wurde und etwa acht Jahre dauern soll, stehen Zusammenhänge zwischen Arbeitserfahrungen und Entwicklungen allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale (wie moralisches Bewußtsein und locus of control). Es handelt sich um eine sozialpsychologische Untersuchung, bei der beabsichtigt ist, arbeitssoziologische und sozialisations-theoretische Konzeptionen miteinander zu verknüpfen. Ihr methodischer Ansatz ist durch die Kombination von Querschnittserhebung und Längsschnittstudie sowie durch die Konzentration auf Fallanalysen ähnlich vor- und ausgebildeter Lehrabsolventen charakterisiert, deren Arbeitserfahrungen stark voneinander abweichen. Die Untersuchung soll die Einschätzung der Lern- und Sozialisationsrelevanz gegenwärtig ablaufender Entwicklungen und künftig möglicher Veränderungen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse erleichtern.

Das Rohmanuskript des vorliegenden Berichts wurde einer Reihe von Kollegen zur kritischen Lektüre gegeben oder zugesandt. Ihre Reaktionen haben mir bei der Überarbeitung sehr geholfen. Besonders bedanken möchte ich mich bei Ernst-Hartmut Hoff, Kurt Kreppner, Lothar Lappe und Klaus Treumann.

Soweit die behandelten Texte bisher nicht veröffentlicht worden sind, wurden deren Autoren um Zustimmung zur Publikation des Berichts gebeten. Ihre Antworten waren ausnahmslos positiv. Auch ihnen sei herzlich gedankt.

Danken möchte ich außerdem Hiltrud Albat und Barbara Redlitz für die Reinschrift des Manuskripts.

Berlin, Herbst 1977

Wolfgang Lempert

1. Einleitung

1.1 Der gesellschaftliche Arbeitsprozeß als Quelle von Lernerfahrungen - ein komplexes Thema

Arbeiten und Lernen werden gemeinhin in der Weise miteinander in Verbindung gebracht, daß das Durchlaufen bestimmter Lernprozesse als notwendige Vorleistung für die Erfüllung bestimmter Arbeitsaufgaben betrachtet wird. Diese Sicht liegt uns Angehörigen industrialisierter Gesellschaften nahe, weil hier eine Bildungsexpansion, d.h. eine Ausdehnung institutionalisierten, vom Beschäftigungssystem getrennten Lernens stattgefunden hat, vielfach immer noch weiter fortschreitet, die nicht nur Konservative, sondern auch Liberale und Sozialisten als übermäßige "Verschulung" kritisieren und rückgängig zu machen versuchen (vgl. bes. SPRANGER 1928; ILLICH 1970; COLEMAN u.a. 1975; DAUBER/VERNE 1976). Dagegen ist das Lernen im Vollzug der Arbeit selbst, das traditionelle Modell des Erwerbs beruflicher Qualifikationen und Orientierungen, wie es besonders in der Handwerkslehre verkörpert war, stark in den Hintergrund gerückt.

Mag auch die herkömmliche Lehre als Form der Berufsvorbereitung an Bedeutung verloren haben (unter anderem deshalb, weil die wachsende technische und organisatorische Interdependenz industrieller Arbeitsvollzüge die Risiken betrieblicher Mitarbeit Unqualifizierter stark gesteigert hat), so wird nach dem Abschluß der Grundausbildung gleichwohl im Arbeitsvollzug weitergelernt. Selbst jene Hochschulabsolventen, die erst gegen Ende ihres dritten Lebensjahrzehnts (erstmalig) aus dem Bildungssystem in das Beschäftigungssystem übergehen, werden in Betrieben und Behörden eine noch längere Zeit verbringen, als sie in Schulklassen und Hörsälen gesessen haben; und auch wer bei seiner Arbeit nichts hinzulernt, wird dennoch durch sie geprägt: verbildet, deformiert. Ob die Berufserfahrung

den einzelnen qualifiziert und motiviert oder ob sie ihn verdimmt und entmutigt, das ergibt sich sowohl aus seinen Fähigkeiten und Orientierungen als auch aus seiner Arbeits-, Betriebs- und Berufssituation.

Nach wie vor stellt das System gesellschaftlich organisierter Arbeit ein Lernmilieu dar, in dem sich wahrscheinlich nicht nur spezielle Fertigkeiten, Kenntnisse und Meinungen kurzfristigen Anforderungen folgend verändern, durch das vielmehr vermutlich auch dauerhafte Wandlungen von Persönlichkeitsmerkmalen und -strukturen ausgelöst werden. Soweit daran innere Bedingungen mitwirken, können wir sie auch als individuelle Entwicklungsvorgänge bezeichnen; soweit diese Transformationen nicht oder nicht primär aus Auseinandersetzungen mit unbearbeiteter Natur resultieren, sondern eher auf soziale Interaktionen, zumindest auf die Beschäftigung mit Erzeugnissen gesellschaftlicher Arbeit zurückzuführen sind, ist es zugleich gerechtfertigt, von Sozialisationsprozessen zu sprechen.

Um nicht mißverstanden zu werden: Sowohl mit "Entwicklung" als auch mit "Sozialisation" sind Wechselwirkungen zwischen inneren und äußeren Faktoren gemeint; nur soll im ersten Falle die Aufmerksamkeit mehr auf die inneren, im zweiten mehr auf die äußeren Determinanten des Lernens gelenkt werden. Der Deutlichkeit halber empfiehlt es sich außerdem, das Umlernen und Verlernen vom bloßen Lernen zu unterscheiden. "Lernen" heißt es dann lediglich, wenn neue Verhaltens- und Handlungspotentiale erworben, von "Umlernen" hingegen ist die Rede, wenn zugleich vorhandene Fähigkeiten und Orientierungen abgebaut, von "Verlernen", wenn sie ersatzlos zurückgebildet werden.

Besonderheiten der Sozialisation in betrieblichen Arbeitsprozessen ergeben sich aus der Anforderung, ökonomisch verwertbare Leistungen zu erbringen bzw. zur ökonomischen Verwertung bereits erbrachter Leistungen beizutragen. Die Nötigung, diese Anforderung zu erfüllen, ist außerordentlich stark, denn hiervon hängen die wirtschaftliche Lage

und die gesellschaftliche Stellung des einzelnen noch unmittelbarer ab als von seinem Verhalten in Elternhaus und Schule. Das Handeln und Verhandeln, die Kooperation und Kommunikation im System gesellschaftlicher Arbeit sind so sehr durch soziale Abhängigkeiten - freilich auch durch Gegenreaktionen und Emanzipationsversuche der Abhängigen - gekennzeichnet, daß dessen sozialisierende Potenz vor allem auf seiner Autoritätsstruktur zu beruhen scheint.

Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitenden auf die Dauer verkümmern, widersprechen dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit; und die Steigerung der Arbeitsqualität, auch im Sinne von Lernchancen, wird mit wachsendem Bildungsniveau von immer mehr Beschäftigten, auch von Arbeitern, gefordert (vgl. YANKELOVICH 1974, S. 30/31, 104). Die nötige Umorganisation gesellschaftlicher Arbeit setzt die genaue Kenntnis entwicklungsstörender und -fördernder Merkmale und Strukturen von Arbeitssituationen, Betriebsordnungen und Berufskarrieren, ihrer Veränderungstendenzen und -möglichkeiten voraus. Dieses Wissen kann nur im Zusammenwirken mehrerer Disziplinen auf mehreren Untersuchungsebenen gewonnen werden: von psychologischen und mikrosoziologischen Analysen individueller Entwicklungen über soziologische und mikroökonomische Arbeits-, Betriebs- und Unternehmensstudien bis hin zu makrosoziologischen und -ökonomischen Untersuchungen gesamtgesellschaftlicher, gesamtwirtschaftlicher, technischer und kultureller Gegebenheiten und Wandlungsprozesse sowie politischer Steuerungsversuche (vgl. BERTRAM 1976; OEVERMANN 1976).

1.2 Die Heterogenität relevanter Theorien und ihrer Begriffssysteme

Die angedeuteten Forschungsaufgaben sind nicht nur deshalb schwer zu bewältigen, weil ihre Thematik so weit gespannt ist. Hinzu kommt eine Reihe bisher nicht befriedigend

gelöster theoretischer und methodischer Probleme, die freilich durch den Umfang des Gegenstandsbereichs mitbedingt werden.

Die Entwicklung eines unangemessenen theoretischen Rahmens und Begriffssystems wird erschwert durch die außerordentliche Verschiedenheit der Konzeptionen und Terminologien der einschlägigen Wissenschaften. Diese Schwierigkeiten treten nicht erst auf, wenn man versucht, relevante Ansätze und Ausdrücke aus verschiedenen Fächern gegenstandsbezogen miteinander zu verbinden, sie zeigen sich sogar schon innerhalb identischer Disziplinen. Zu ihrer Verdeutlichung braucht deshalb nicht erst etwa auf die bislang weitgehend vergeblich gebliebenen Bemühungen zur Vermittlung zwischen Marxismus und Psychoanalyse und auf vergleichbare Unternehmungen hingewiesen zu werden (vgl. z.B. LORENZER u.a. 1971); sie lassen sich bereits an innerdisziplinären Diskussionen bzw. Kommunikationsbarrieren wie der zwischen Psychoanalytikern und Lerntheoretikern i.e.S. demonstrieren (vgl. z.B. BACHMANN 1972). Zwar gibt es auch fachübergreifende Theorieentwürfe, die für die Untersuchung des Lernpotentials gesellschaftlicher Arbeit relevant erscheinen, z.B. sozialpsychologische und kulturtheoretische Konzeptionen, aber auch sie thematisieren jeweils nur einen Ausschnitt aus der Gesamtproblematik und sind nur schwer mit anderen, ebenfalls wichtigen Ansätzen zu integrieren.

Das gilt gerade auch für jene relativ umfassenden Theorien, die zur Erklärung psychischer Auswirkungen der Teilnahme an gesellschaftlichen Arbeitsprozessen besonders viel beizutragen versprechen: materialistische Arbeits-, Handlungs- und Lernpsychologie (vgl. HACKER 1973, 1976; VOLPERT 1974), kognitivistische Entwicklungspsychologie (vgl. PIAGET 1972; KOHLBERG 1969), symbolischer Interaktionismus (vgl. BLUMER 1973) und historisch-materialistische Arbeits- und Betriebssoziologie (vgl. BRAVERMAN 1974; MARGLIN 1974; STONE 1974). Sie sind bisher nur

partiell miteinander sowie mit weiteren einschlägigen Erklärungsmodellen verknüpft worden; und ihre zum Teil recht unterschiedlichen Kategoriensysteme dürften einem derartigen Unterfangen auch künftig erhebliche Widerstände bieten.

Die angedeuteten Verschiedenheiten sind weder Zufallsprodukte noch Folgen nur individueller Unterschiede der Erkenntnisabsichten von Wissenschaftlern, sondern auf differentielle soziale Interessenlagen und damit verbundene Gesellschafts- und Menschenbilder zurückzuführen, die sich im historischen Prozeß verändern und die sich auch in den letzten Jahrzehnten erheblich gewandelt haben. So hat die Arbeitswissenschaft seit der Jahrhundertwende eine im engeren Sinne tayloristische, eine psychotechnisch-individualwissenschaftliche und eine soziotechnisch-gruppenwissenschaftliche Stufe durchlaufen, die sich ebenso durch spezifische strukturell bedingte Bedürfnisse der Verwertung abhängiger Arbeitskräfte durch bestimmte Gruppen von Unternehmern und ihre Beauftragten erklären lassen wie die derzeitige aktionswissenschaftliche Orientierung, deren Veränderungspotential und Durchsetzungschancen noch nicht mit Sicherheit abgeschätzt werden können (vgl. SIEBEL u.a. 1972, S. 697-701; GROSKURTH/VOLPERT 1975, Teile I.1, II). Die einzelnen Konzeptionen mögen den speziellen Erkenntnisinteressen, denen sie entsprungen sind, verhältnismäßig gut entsprechen; für eine umfassende Analyse des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit in emanzipatorischer Absicht hingegen erscheinen sie zu eng. Gleichwohl dürften sie wegen der partiellen Aktualität einiger ihrer Ursprungsinentionen (aktuell sind selbst manche von TAYLORS Zielen; vgl. die Einleitung von VOLPERT in die Neuausgabe von TAYLOR 1977) sowie der Qualität der Ausführung der zugehörigen Theoriestücke

zur Erfassung von Teilaspekten hinreichend geeignet sein, so daß sie nicht einfach völlig verworfen werden sollten, um gleichsam beim Punkt Null anzufangen; vielmehr wäre eine problembezogene Integration zumindest ausgewählter Begriffe und Annahmen der fraglichen Ansätze in Verbindung mit weiterführenden Konzepten und Überlegungen anzustreben.

Angesichts der dabei zu erwartenden Schwierigkeiten ist die Versuchung groß, entweder auf eine dieser Konzeptionen zurückzugehen, die nur einen Ausschnitt des Gegenstandsbereichs abdeckt, und im übrigen mit (impliziten oder expliziten) vorwissenschaftlichen Annahmen, sozialen oder auch soziologistischen Vorurteilen mehr schlecht als recht zu operieren, oder aber mit einem unkoordinierten, höchstens oberflächlich geordneten Sammelsurium heterogener Theoriefragmente und Klassifikationsansätze zu arbeiten. Damit würde jedoch auf die Möglichkeit der Formulierung klarer Fragen und gut begründeter Hypothesen verzichtet und die empirische Identifizierung struktureller Zusammenhänge weitgehend der Intuition und dem Zufall anheimgestellt. Wirkliche Erkenntnisfortschritte werden sich demgegenüber nur in dem Maße erzielen lassen, in dem die Integration wenigstens einiger dieser sperrigen Paradigmen gelingt.

1.3 Die Schwierigkeit einer Messung und Isolierung der Lerneffekte von Arbeitserfahrungen

Auf methodischer Ebene kann zwischen Meß-, Design- und Analyseproblemen unterschieden werden.

Bei Versuchen, sozialisierende Aspekte und Strukturen gesellschaftlicher Arbeit oder arbeitsbedingte Veränderungen von Persönlichkeiten zu messen, treten die angedeuteten theoretischen und begrifflichen Schwierigkeiten wiederum hervor. Die vorliegenden arbeitsanalyti-

schen Instrumente, auch jene der Arbeitspsychologie, wurden nämlich zu anderen Zwecken als zur Ermittlung langfristiger und tiefgreifender Lern- und Sozialisationswirkungen der Arbeit - unter anderem zur Messung von Qualifikationsanforderungen und Belastungsfaktoren - konzipiert und erfassen deren Sozialisationspotential deshalb allenfalls am Rande (vgl. HACKMAN/OLDHAM 1975; FRIELING 1975; GROSKURTH/VOLPERT 1975, bes. S. 273; HACKER 1976); und die vorhandenen persönlichkeitsdiagnostischen Verfahren zielen auch nicht mit Sicherheit auf jene Fähigkeiten und Orientierungen der Individuen, die in besonderem Maße durch Arbeitserfahrungen transformiert werden und transformiert werden sollten. Zudem sind viele dieser Instrumente und Verfahren den Intentionen, die zu ihrer Konstruktion führten, nur insofern angemessen, als sie sich wegen ihrer standardisierten Antworten und/oder quantitativen Auswertungsverfahren relativ leicht anwenden lassen, denn aus den gleichen Gründen erfassen sie das, was sie erfassen sollen, nicht adäquat (vgl. RITSERT/BECKER 1971, S. 60-62). Vereinfacht ausgedrückt: Einer tayloristischen Arbeitswissenschaft, die vom gesellschaftlichen Kontext der Arbeit abstrahiert und die Arbeitstätigkeit in ihre Elemente zerlegt, steht eine ähnlich unsoziologische und elementaristische Psychologie situationsinvarianter und voneinander isolierter Persönlichkeitsmerkmale ("traits") gegenüber, und die operationellen Vorschriften entsprechen den theoretischen Begriffen selbst dieser restriktiven Ansätze nur begrenzt. Deshalb wirkt die erforderliche Überwindung kategorialer und konzeptioneller Defizite wahrscheinlich im Hinblick auf die Lösung der bezeichneten Meßprobleme ambivalent: Schafft sie einerseits erst wichtige Voraussetzungen hierfür, so steigert sie mit der Komplexität nicht nur der Theorie als ganzer, sondern auch ihrer begrifflichen Elemente, besser: Momente, die Schwierigkeiten der Operationalisierung.

Während die zu bewältigenden Meßprobleme erst nach der Erfüllung bisher unerfüllter theoretischer und terminologischer Desiderate hinreichend identifiziert werden können, um geeignete Lösungswege auszumachen, gehen wesentliche Schwierigkeiten des Untersuchungsdesigns und der Analyse bereits aus einer unmittelbaren Reflexion auf die Struktur unserer Fragestellung so klar hervor, daß sich auch schon erfolgversprechende Analysestrategien angeben lassen: Wenn Absolventen von Bildungseinrichtungen in Organisationen gesellschaftlicher Arbeit übergehen, stehen sie nicht mehr am Anfang ihrer Biographie; sie haben vielmehr längst wichtige Sozialisations- und Lernprozesse in Elternhaus, Schule, institutionalisierter Berufsausbildung und Gruppen Gleichaltriger durchlaufen, ihre Persönlichkeiten sind infolgedessen - und darauf kommt es hier an - außerordentlich verschieden weit und verschiedenartig entwickelt. Letzteres gilt selbst für jene Jugendlichen oder jungen Erwachsenen, die ähnliche Berufstätigkeiten aufnehmen. Weiterhin mögen Arbeitserfahrungen die persönliche Entwicklung der Berufsanfänger, ja selbst älterer Berufstätiger sehr stark bestimmen; gleichwohl stellen auch äußerst autoritär organisierte Betriebe keine totalen Institutionen, keine geschlossenen Anstalten dar. Sie beanspruchen nur einen Teil der Zeit und Kraft ihrer Mitarbeiter und können deren Lern- und Sozialisationsprozesse deshalb nicht völlig kontrollieren, sondern nur begrenzt lenken. Außerhalb der Arbeitssphäre dauern die Einflüsse bereits früher erfahrener Sozialisationsmilieus wie der Herkunftsfamilie, der Bildungseinrichtungen, des Freundes- und Bekanntenkreises, von Vereinen und anderen Organisationen womöglich fort; hier werden vor allem oft auch neue, ebenfalls potentiell sozialisierende Bindungen angeknüpft, wozu besonders die Gründung einer eigenen Familie zu rechnen ist (vgl. Van MAANEN/SCHEIN 1975).

Veränderungen von Persönlichkeitsmerkmalen und -strukturen berufstätiger Jugendlicher und Erwachsener können also aus einer ganzen Fülle von Faktoren resultieren, die selbst wahrscheinlich weder isoliert wirken noch über längere Perioden hinweg konstant bleiben, sondern je nach ihrer Konstellation spezifische Effekte hervorbringen und dabei einander auch wechselseitig beeinflussen und ihre eigene Struktur fortgesetzt transformieren. Zudem wirken Persönlichkeiten auf ihre Entstehungs- und Veränderungsbedingungen zurück - wenn auch meist nur schwach und eher stabilisierend als transformierend. Folglich kann das Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit weder durch klassische Experimente oder quasi-experimentelle Feldforschung noch durch Querschnitterhebungen, wie sie zur Beantwortung konventioneller arbeitswissenschaftlicher und arbeitspsychologischer Fragestellungen ausreichen mögen, ermittelt werden; vielmehr sind hierfür letztlich longitudinale, "ökologische" Mehrebenenanalysen und entsprechend komplexe Methoden der Datenauswertung und -interpretation erforderlich (vgl. BERTRAM 1976; BRONFENBRENNER 1976; SCHAIE/GRIBBIN 1975). Dabei gerät der Forscher leicht in ein schon angedeutetes Dilemma: entweder sich mit zwar validen, aber zum Teil auf niedrigem Niveau skalierten Daten zu begnügen und mangels auf sie anwendbarer komplexer Analyseverfahren komplexe Zusammenhänge nur interpretativ zu rekonstruieren, oder aber seine Daten durch standardisierte Erhebung und/oder Auswertung unter erheblichen Validitätseinbußen auf ein einheitliches Skalenniveau zu bringen, um mit multivariaten statistischen Methoden zu operieren.

1.4 Übersicht über die Arten einschlägiger Studien

Hat die Forschung die skizzierten theoretischen und methodischen Postulate auch noch längst nicht eingelöst (vgl. auch HACKER 1973, S. 423), so kann eine Betrachtung einschlägiger Untersuchungen - sowohl bereits abgeschlossener als auch noch laufender Projekte - dazu beitragen, die noch ungeklärten Fragen einzukreisen und zu differenzieren. Zu Teilaspekten sozialisierender Effekte von Arbeitserfahrungen liegt bereits eine so große Anzahl von Studien vor, daß eine Auswahl notwendig ist, wenn auf einzelne Arbeiten mit einiger Gründlichkeit eingegangen werden soll. Eine solche Auswahl soll im folgenden getroffen werden (unter 1.5). Um aber anzuzeigen, welche Arten von Untersuchungen dabei unter den Tisch fallen, wird zunächst eine kurze Gesamtübersicht über die relevanten Studien präsentiert.

Mehrere Möglichkeiten zur Einteilung dieser Arbeiten wurden schon angedeutet. So lassen sie sich klassifizieren

- nach den berücksichtigten Untersuchungsebenen und -aspekten auf einzelnen Ebenen (vgl. 1.1),
- nach den beteiligten Fachwissenschaften (vgl. 1.1),
- nach den beanspruchten Theorien und Terminologien (vgl. 1.2) und
- nach den gewählten Methoden (vgl. 1.3).

Als weitere Klassifikationsgesichtspunkte kommen unter anderem

- der Gesamtansatz, d.h. die Unterscheidung zwischen theoretischen, historischen, empirischen Studien usw. sowie
 - Kennzeichen der untersuchten Gruppen
- in Betracht.

Der nachstehenden Übersicht liegt folgendes Schema zugrunde:

- a) Gesamtansatz
- b) Untersuchungsebenen und -aspekte
- c) Fachwissenschaften
- d) Theorien und Terminologien
- e) untersuchte Gruppen
- f) Methoden.

Dieses Schema wird in zweckentsprechend abgewandelter und ergänzender Form auch zur Darstellung der einzelnen Studien im Text und im Anhang verwandt.

Anhand der genannten Kriterien werden nun die wichtigsten Arten abgeschlossener und laufender Untersuchungen zu Lern- und Sozialisationswirkungen gesellschaftlicher Arbeit angeführt und (in Klammern) durch je ein Beispiel belegt. (Weitere Beispiele kann der Leser leicht selbst den Teilen 2. und 3.1 und dem Anhang (1) entnehmen, wo auch alle hier nur genannten Arbeiten kurz charakterisiert sind.) Daneben werden - durch die Nennung auch solcher systematischer Positionen, für die auch kein entfernt zutreffendes Beispiel zu finden war - schon jetzt Forschungslücken angezeigt.

a) Gesamtansatz

- theoretisch
 - o analytisch (FEUERSTEIN 1977 b)
 - o präskriptiv (SAINT 1974)
- Literaturbericht (KASL 1974)
- Sekundäranalyse vorliegender Daten (ENZER 1963)
- historisch (BRENNER 1973)
- international vergleichend (INKELES/SMITH 1974)
- empirisch (im engeren Sinne)
 - o methodenorientiert (HACKMAN/OLDHAM 1975)
 - o gegenstandsorientiert (die meisten weiteren angeführten Studien)

b) Untersuchungsebenen und -aspekte

- Mikroanalysen arbeitsbedingter Veränderungen von
 - o speziellen Qualifikationen (MATON 1969)
 - o einzelnen (beruflichen und sozialen) Orientierungen und Fähigkeiten (KUDERA u.a. 1976)
 - o allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen/Verhaltens-tendenzen (KORNHAUSER 1965)

- Analysen von Lernchancen(entwicklungen) und Lernprozessen
 - o auf der unteren Ebene von Arbeitsplätzen (MORSE 1975)
 - o auf der mittleren Ebene von Betrieben, Unternehmen, Organisationen und organisierten Aktionen der Arbeitenden (FRICKE 1975)
 - o auf der Makroebene des Beschäftigungssystems größerer regionaler Einheiten (BRENNER 1973)

c) Fachwissenschaften

- Berufspädagogik (MÜNCH/KATH 1973)
- Sozialpsychologie (BROUSSEAU 1976)
- Soziologie (BROSE o.J.)
- Ökonomie (MINCER 1962)

d) Theorien und Terminologien

- materialistische Arbeits-, Handlungs- und Lernpsychologie (SIMON 1976, 1977)
- kognitivistische Entwicklungspsychologie (DOEBERT/NUNNER-WINKLER 1976)
- symbolischer Interaktionismus (SCHEIN 1975 a, b)
- Theorie des sozialen Lernens (vgl. ROTTER 1954; ANDRISANI/NESTEL 1976)
- Psychoanalyse (SUZMAN 1973 a)
- historisch-materialistische Arbeitssoziologie (OSTERLAND 1975)
- Kulturtheorie (BENSMAN/LILIENFELD 1973)

e) untersuchte Gruppen

- nach dem Schwerpunkt der Tätigkeit
 - o Verarbeitung von Sachen (FORM 1973)
 - o Verarbeitung von Informationen (FORD 1969)
 - o Umgang mit Menschen (?)
- nach dem Ausbildungsniveau, vor allem
 - o keine institutionalisierte Berufsausbildung (MÖLLER 1966)
 - o Betriebslehre oder Äquivalent (OESTERREICH 1974)
 - o Hochschulbesuch (LAWLER/HALL 1970)
- nach dem Ausbildungsstand
 - o Auszubildende (Forschungsgruppe Berufliche Bildung 1976)
 - o Ausgebildete (LEMPERT/THOMSEN 1974)

f) Methoden

- Datenquellen
 - o Laborexperiment (tendenziell: NEUBERT 1972)
 - o Feldexperiment (BUTTGEREIT u.a. 1975, 1976)
 - o Felderhebung (EDWARDS 1972)
- Design
 - o Querschnittstudie (GARDELL 1971)
 - o Längsschnittstudie (ELDER 1969)
- Anzahl der gleichzeitig berücksichtigten Untersuchungsebenen
 - o Zweiebenenanalyse (SCHLEICHER 1973)
 - o Mehrebenenanalyse (KOHN/SCHOOLER 1973)
- Erklärungsmodell
 - o monokausal (MORLEY o.J.)
 - o ökologisch (?)

Weil es sich bei dieser Klassifikation größtenteils nicht um einander ausschließende Kategorien handelt, können die meisten relevanten Studien mehreren Rubriken

zugeordnet werden. Hiervon wurde jedoch nur in einem Falle Gebrauch gemacht (BRENNER 1973), weil für die betreffenden Arten von Untersuchungen (Makroanalysen und historische Studien) keine weiteren Beispiele zur Verfügung standen. Sie bezeichnen also bisher stark unterbelichtete Dimensionen des Gegenstandsbereichs - jenen vergleichbar, für die gar keine einschlägigen Arbeiten aufzutreiben waren (Forschungen über arbeitsbedingte Lern- und Sozialisationsprozesse speziell bei solchen Tätigkeiten, die vor allem durch den Umgang mit Menschen charakterisiert sind, und ökologische Untersuchungen).

1.5 Akzente und Aufbau des nachfolgenden Berichts

Die Auswahl jener Untersuchungen, die hier genauer behandelt werden sollen, richtete sich vor allem nach dem Gesamtansatz, nach den berücksichtigten Merkmalen der untersuchten Individuen, nach den einbezogenen Untersuchungsebenen, nach den erfaßten Stichproben und nach der Komplexität der Datenanalyse und -interpretation.

Nach dem Gesamtansatz wurden nur gegenstandsorientierte empirische Studien ausgewählt, methodenorientierte und theoretische Arbeiten, Literaturberichte und Sekundäranalysen also ausgeschlossen, historische und international vergleichende Untersuchungen nur soweit einbezogen, wie sie auf Primärerhebungen fußen. Dieser Auswahl lag eine Einschätzung der Ergiebigkeit verschiedener Arten einschlägiger Forschungsberichte und -pläne für unser eigenes Forschungsvorhaben zugrunde (vgl. Vorwort; siehe auch LEMPert 1976). Das gilt auch für die weiteren Auswahlsschritte.

Nach den berücksichtigten Merkmalen der untersuchten Individuen wurden solche Studien bevorzugt, die sich auf arbeitsbedingte Veränderungen allgemeiner Persönlichkeitseigenschaften konzentrieren oder zumindest erstrecken, insbesondere wenn darunter dieselben Dimensionen sind, die in unser Forschungsprojekt einbezogen werden sollen:

- die kognitive Struktur, d.h. der Abstraktionsgrad der psychischen Repräsentation gegenständlicher Operationen (vgl. FLAVELL 1963; PIAGET 1972),
- das moralische Bewußtsein, d.h. der Allgemeinheitsgrad der Begründung von Lösungsvorschlägen für soziale Konflikte (vgl. KOHLBERG 1969, 1971, 1973),
- der locus of control, der Bezugspunkt der Zurechnung von Folgen des eigenen Verhaltens (vgl. ROTTER 1966, 1975) und
- die Sachmotivation (vgl. bes. WHITE 1959; LIND 1976), vor allem das Interesse an lehrreichen Tätigkeiten und am gesellschaftlichen Gebrauchswert der Handlungsergebnisse,

oder die mit diesen Variablen verhältnismäßig eng zusammenhängen (wie Intelligenz, kognitive Stile, Ich-Niveau, Autoritarismus und Leistungsmotivation). Die Option für eine Untersuchung der genannten Persönlichkeitsmerkmale ergab sich unter anderem aus deren angenommener Bedeutung für selbständiges Handeln in betrieblichen und außerbetrieblichen Situationen, aus ihrer teils erwiesenen, teils vermuteten Entwicklungsfähigkeit im Jugend- und Erwachsenenalter, aus ihren Interkorrelationen, aus ihren Beziehungen zu anderen Persönlichkeitsmerkmalen und sozialen Orientierungen, d.h. aus Relationen, die als Anzeichen für ihre strukturelle Relevanz angesehen werden können, sowie aus dem Vorliegen bewährter Meßverfahren. Besonders durch das letzte Kriterium ist diese Auswahl noch so sehr dem tendenziell tayloristischen "trait"-Modell der Persönlichkeit verhaftet, trifft die inzwischen auch in der Psychologie hiergegen vorgebrachte Kritik (vgl. bes. MISCHEL 1973) auch auf sie noch in einem Maße

zu, daß eine zumindest partielle Revision wünschenswert erscheint. Derartigen Bedenken werden wir voraussichtlich durch die Einbeziehung von psychodynamischen Aspekten (z.B. von Abwehrmechanismen), durch eine strukturelle Konzeption der Persönlichkeit (etwa mit Hilfe des Begriffs der Ich-Identität) und durch verhaltensnahe Operationalisierungen der zu erfassenden Persönlichkeitsdimensionen Rechnung zu tragen versuchen. Was im Hinblick auf unser Erkenntnisinteresse als Nachteil betrachtet werden muß, bietet für den Zweck eines Literaturberichts jedoch Vorteile. Denn die einschlägigen empirischen Untersuchungen beziehen sich zwanqsläufig nur auf bereits operationalisierte Persönlichkeitsmerkmale; von diesen muß also bei ihrer Auswertung ausgegangen werden. Studien, in denen es ausschließlich um den Erwerb und Verlust spezieller Berufsqualifikationen geht, scheiden aus der weiteren Darstellung (im Text, nicht im Anhang) aus; Untersuchungen über soziale Orientierungen, Deutungsmuster usw. werden nur soweit behandelt, wie diese mit allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen korrelieren dürften.

Nach den einbezogenen Untersuchungsebenen werden vorwiegend mikroanalytische (sozialpsychologische) Studien berücksichtigt, deren Autoren Veränderungen der angeführten Persönlichkeitsaspekte und Bewußtseinsstrukturen mit Gegebenheiten und Wandlungen der unmittelbaren Arbeitsaufgaben, der Interaktionsstrukturen der Arbeitsrollen, des inner- und außerbetrieblichen Status, der Betriebsstrukturen und Unternehmensfunktionen in Verbindung bringen, makroanalytische (soziologische und ökonomische) Forschungen über langfristige Veränderungstendenzen und -möglichkeiten des Lern- und Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit dagegen nur am Rande thematisiert. Auf sie wurde bereits an anderer Stelle eingegangen (vgl. LEMPERT 1977).

Nach den erfaßten Stichproben stehen jene Forschungen im Vordergrund, die sich auf Arbeiter, einfache und mittlere Angestellte jenseits der beruflichen Grundausbildung beziehen. Bei dieser Entscheidung hat wiederum die eigene Untersuchungsabsicht - hier: das Interesse an Studien über Gruppen, die mit den zu untersuchenden Lehrabsolventen verglichen werden können - eine Rolle gespielt. Auf Lehrabsolventen ist unsere Wahl deshalb gefallen, weil ihre Arbeitssituation in der Regel vermutlich günstigere Lernchancen bietet als die anderer Statusgruppen - unqualifizierte Arbeitskräfte verrichten meist so wenig lehrreiche Tätigkeiten, daß an ihnen fast nur Verlernprozesse studiert werden können; hochqualifizierte Beschäftigte erwerben ihre Qualifikationen zu einem größeren Teil außerhalb des Arbeitsvollzugs (vgl. PIÖRE 1972). Weil diese Vorannahmen in unserer Untersuchung selbst nicht überprüft werden sollen, erscheint es sinnvoll, nachzusehen, ob wenigstens die vorliegenden Forschungsergebnisse ihnen nicht widersprechen, und deshalb das angeführte Auswahlkriterium nicht rigide anzuwenden, sondern neben Studien über Ungelernte und Angelernte auch Untersuchungen über Inhaber höherer betrieblicher Positionen in die Betrachtung (und Berichterstattung) einbeziehen. Außerdem dürften gerade diese Extremgruppen Hinweise dafür liefern, was im Arbeitsvollzug gelernt und verlernt werden kann.

Nach der Komplexität der Datenanalyse und -interpretation endlich dürften diejenigen Untersuchungen unsere besondere Aufmerksamkeit verdienen, in denen eine Fülle wichtiger Variablen nicht nur erfaßt, sondern auch mit Methoden analysiert und interpretiert wurde, die eine Trennung von Effekten vorberuflicher und beruflicher, betrieblicher und außerbetrieblicher Erfahrungen erlauben. Findet sich bisher auch keine Studie, die nach dem Idealdesign für Untersuchungen des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit, d.h. als longitudinale ökologische Mehrebenenanalyse angelegt ist, so

stellen die vorliegenden Forschungsberichte und Projektpläne doch verschiedene Annäherungen an ein derartiges Vorgehen dar und können hiernach für die Präsentation ausgewählt werden.

Im folgenden werden also vorzugsweise komplexe empirische Studien über Veränderungen allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale im Kontext von Arbeitssituationen im unteren und mittleren Bereich betrieblicher Hierarchien behandelt. Dabei geht es in erster Linie um die Identifizierung von Bedingungen und Barrieren der persönlichen Entwicklung der Arbeitenden.

Im Mittelpunkt der Berichterstattung über abgeschlossene Untersuchungen (= Teil 2) stehen Studien über psychische Auswirkungen von Arbeitserfahrungen im Rahmen industriegesellschaftlicher Biographien (2.2). Zuvor werden zwei Forschungen über Veränderungen von Persönlichkeitsstrukturen beim Übergang aus vorindustriellen in industrielle Arbeitsverhältnisse vorgeführt (2.1), von denen das Ausmaß möglicher Sozialisationseffekte von Arbeitserfahrungen deutlicher abgelesen werden kann als von Untersuchungsbefunden aus Regionen, die von vornherein, d.h. schon bei der Geburt der untersuchten Personen soweit industrialisiert waren, daß bereits deren Primärsozialisation im Elternhaus, erst recht der anschließende Schulbesuch als Vorbereitung auf industrialisierte Arbeit interpretiert werden kann und der Eintritt in das Beschäftigungssystem weniger mit grundlegend neuartigen Erfahrungen verbunden war als bei Arbeitenden, die erst als Erwachsene aus vorindustriell strukturierten, meist agrarischen Milieus in Fabriken überwechselten. Im Anschluß an Studien aus Industriegesellschaften wird noch auf einige Arbeiten über Beziehungen zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Aktivitäten erwerbstätiger Individuen eingegangen (2.3), die das Zusammenwirken inner- und außerbetrieblicher Sozialisationsfaktoren wenn nicht erkennen, so doch zumindest vermuten

lassen und damit ökologischen Untersuchungen nahekommen. Weitere Quellen möglicher Einsichten in formierende und deformierende Effekte von Arbeitserfahrungen werden in zwei Exkursen ausgewertet. Hierbei handelt es sich erstens um zusätzliche Befunde über psychopathogene Arbeitsstrukturen und zweitens um Studien über psychische Folgen von Dauerarbeitslosigkeit.

Der dritte Teil dieses Berichts ist laufenden Forschungsvorhaben und jenen Forschungsaufgaben gewidmet, die bisher weder in abgeschlossenen Projekten befriedigend gelöst wurden noch in laufenden Vorhaben so bearbeitet werden, daß mit einer befriedigenden Lösung in absehbarer Zeit zu rechnen ist. Dabei wird die Darstellung abgeschlossener Studien durch die Behandlung laufender Untersuchungen in doppelter Weise ergänzt: Diese fügt einmal den (mehr oder minder) gesicherten Befunden über lern- und sozialisationsrelevante Aspekte gesellschaftlicher Arbeit noch einige Hypothesen hinzu (3.1); zum anderen wird so die Richtung sinnvollen Weiterforschens - insbesondere der Theorieentwicklung und der Methodenkombination - noch genauer bestimmt (3.2).

Im Anhang (1) werden ausgewählte einschlägige Untersuchungsberichte und Untersuchungspläne - sowohl die im Text berücksichtigten als auch weitere Bücher, Artikel und unpublizierte Papiere auch jener Kategorien, die ausdrücklich von der Behandlung im Text ausgeschlossen worden sind - der besseren Übersicht wegen sowie zur Vermittlung zusätzlicher Informationen kurz charakterisiert.

2. Abgeschlossene Untersuchungen

2.1 Veränderungen kognitiver und psychodynamischer Strukturmerkmale von Erwachsenen beim Übergang aus vorindustriellen in industrielle Arbeitsverhältnisse (INKELES/SMITH 1974; SUZMAN 1973)

Die beiden "Modernisierungs"-Studien, über die im folgenden berichtet werden soll, sind im Zusammenhang entstanden und dementsprechend ähnlich angelegt. Bei der Untersuchung von Alex INKELES und David H. SMITH handelt es sich um ein Großprojekt, bei der Arbeit von Richard M. SUZMAN um eine im Kontext dieses Projektes ausgeführte Doktorarbeit (deren Umfang und Qualität freilich weit über das hinausgehen, was bei uns, aber auch in den USA von einer Dissertation erwartet wird).

In der Arbeit von INKELES und SMITH werden Arbeiter verschiedener Altersgruppen aus sechs Entwicklungsländern unterschiedlicher Industrialisierungsstufen miteinander verglichen, d.h. es wird versucht, sowohl biographische als auch historische Prozesse durch Querschnittsanalysen in verschiedenen Phasen raschen sozialen Wandels zu erfassen.

Während das Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit in der Bundesrepublik wie in anderen industrialisierten Staaten nur teilweise wirksam werden und in Erscheinung treten kann, weil die Individuen hier nicht nur durch das Elternhaus und durch die Schule auf die Arbeit in Fabrik und Büro vorbereitet werden, sondern weil hier auch vor und beim Wechsel aus den Bildungseinrichtungen in das Beschäftigungssystem Ausleseprozesse stattfinden, die - wie unvollkommen auch immer - zu einer vorgängigen Abstimmung zwischen den Fähigkeiten und Kräften der Arbeitenden einerseits und den Anforderungen ihrer Tätigkeiten andererseits führen, wirken Arbeitserfahrungen

in Entwicklungsländern ungleich stärker und sichtbarer auf große Bevölkerungsgruppen ein, weil diese oft erst als Erwachsene, wenig vorbereitet und kaum nach Eignung selektiert aus traditionellen in industrielle Arbeitsverhältnisse übergehen, während vergleichbare Gruppen weiterhin in ihrem Herkunftsmilieu verharren. Das Studium derartiger Regionen dürfte also den möglichen Einfluß von gesellschaftlichen Arbeitsprozessen auf individuelle Entwicklungsprozesse in besonderem Maße zu erkennen geben.

INKELES und SMITH fragen nach der Existenz und nach den Entstehungsbedingungen eines Syndroms von (insgesamt 35) Orientierungen bzw. Fähigkeiten, das sie als "Modernität" ("Overall Modernity") bezeichnen. Hierzu zählen sie unter anderem:

- Aufgeschlossenheit für neue Erfahrungen ("openess to new experience"),
- Bereitschaft zu sozialem Wandel ("readiness for social change"),
- Einsicht in die Notwendigkeit genauer Zeiteinteilung ("acceptance of the necessity for strict scheduling of time"),
- Vertrauen auf die Wirksamkeit menschlichen Handelns ("sense of efficacy"),
- positive Einstellung zur Vorausplanung ("positive orientation toward planning ahead"),
- Hochschätzung von Wissenschaft und Technik ("respect for science and technology"),
- Aufstiegsorientierung ("aspirations, educational and occupational"),
- Universalismus und
- Fatalismus,
- Unabhängigkeit von der Herkunftsfamilie,
- Anerkennung der Gleichberechtigung der Frauen,
- Geburtenkontrolle und
- politische Beteiligung; sowie

- Rechenfertigkeit,
 - Wortflüssigkeit und
 - politische und geographische Informiertheit.
- (Vgl. INKELES/SMITH 1974, S. 15-35, 319-347; INKELES 1976, S. 109/110).

Sie untersuchen also eher soziale Einstellungen als allgemeine Persönlichkeitsmerkmale. Einige der genannten Kennzeichen individueller Modernität dürften jedoch mit bestimmten Ausprägungen der uns interessierenden Persönlichkeitsmerkmale zumindest lose verbunden sein:

- Vorausplanung, "sense of efficacy", Fatalismus, Geburtenkontrolle und politische Beteiligung mit dem locus of control,
- Universalismus und Anerkennung der Gleichberechtigung von Frauen mit dem moralischen Bewußtsein und
- Rechenfertigkeit sowie Wortflüssigkeit mit der allgemeinen kognitiven Kompetenz, vorsichtiger: Performanz.

Andere kognitive Fähigkeiten sowie berufliche Qualifikationen werden von INKELES und SMITH zu den unabhängigen Variablen, d.h. zu den möglichen Determinanten von Modernität gerechnet. Hierzu gehören außerdem Familiendaten, geographische Herkunft, Wohnort, Lebensstandard, Schulbildung, Inanspruchnahme von Massenmedien, Arbeitsverhalten und - vor allem - individuelle Fabrikerfahrungen und soziale Charakteristika der erfahrenen Fabrikarbeit (vgl. S. 49, 352/353). Als Indikatoren der Fabrikerfahrung zählen - außer den beruflichen Qualifikationen - deren Gesamtdauer und die Anzahl der Fabriken, in denen der einzelne gearbeitet hat, als deren soziale Charakteristika ihre Modernität, Größe und Sozialleistungen (S. 353).

Der skizzierten Auswahl, Zuordnung und Akzentuierung von Variablen liegt die letztlich historisch-materialistische Konzeption zugrunde,

- daß die Erfahrungen der Individuen und über diese deren Wahrnehmungen, Einstellungen und Wertorientierungen durch die sozialen Institutionen geprägt werden, in denen sie leben,
- daß dabei die gesellschaftlich organisierte Arbeit eine dominierende Rolle spielt und
- daß deren zunehmende Vereinheitlichung im Industrialisierungsprozeß infolgedessen eine zunehmende Vereinheitlichung der Sozialcharaktere von Angehörigen gleicher Gesellschaftsschichten verschiedener Nationen nach sich zieht und die Einflüsse voneinander abweichender Kulturtraditionen entkräftet.

Diesen Ansatz hat INKELES bereits fast fünfzehn Jahre zuvor (1960) expliziert und durch eine Sekundäranalyse vorliegender Erhebungsdaten erstmals bestätigt. Er wird in der neueren Untersuchung in Absetzung von FREUDS Annahme, daß die Fundamente des Charakters in der frühen Kindheit gelegt werden und sich fortan relativ wenig verändern, und unter Berufung auf MARX' These, daß das menschliche Bewußtsein vor allem durch das Verhältnis des Menschen zu den Produktionsmitteln bestimmt ist, wieder aufgenommen (INKELES/SMITH 1974, S. 3-14), weiterentwickelt und nun eigenen Erhebungen zugrundegelegt. Das heißt: In der Studie von INKELES und SMITH sollen sozialpsychologische Implikationen der Theorie von MARX empirisch kontrolliert werden. Dementsprechend werden die Kennzeichen individueller Modernität aus Erfordernissen der Mitarbeit in industriellen Großbetrieben abgeleitet (S. 19-32; vgl. auch INKELES 1976, S. 109).

Die Stichprobe erstreckt sich auf Argentinien, Chile, Ost-Pakistan (heute: Bangladesch), Indien, Israel und Nigeria. In jedem dieser Staaten wurden (im Unterschied zu der älteren Studie, die sich auf alle Tätigkeits- und Statusgruppen bezog) 700 bis 1300 Arbeiter in die Untersuchung einbezogen. Alle Teilstichproben setzen sich aus

elf (im Quotenverfahren ausgewählten) Untergruppen zusammen. Acht Gruppen ergaben sich aus der Kombination der (dichotomisierten) Variablen Modernität der Fabrik, Fabrikerfahrung und regionale (städtische oder ländliche) Herkunft der Arbeiter, die drei übrigen Gruppen sind städtische nichtindustrielle Arbeiter, Beschäftigte in der Landwirtschaft und erfahrene Fabrikarbeiter mit überdurchschnittlicher Schulbildung (vgl. S. 36-57, bes. S. 47).

Die Untersuchung wurde als Felderhebung und als Querschnittstudie angelegt. Die Erhebungstermine lagen um 1964 (vgl. SUZMAN 1973 a, S. 134). Zur Kontrolle der Resultate der Querschnittstudie wurden jedoch zwei Unterstichproben von je 100 Befragten aus Ost-Pakistan und Israel nach fünf bzw. vier Jahren erneut interviewt (vgl. S. 170-172). Die meisten Daten wurden mit Hilfe von (kulturspezifisch adaptierten) standardisierten Interviews gesammelt, die über 400 Fragen umfaßten (die meisten Einstellungen usw. wurden durch eine Serie von Fragen ermittelt) und in der Regel vier Stunden dauerten (vgl. S. 57-69, 319-347).

Der Vielzahl und Verschiedenartigkeit der in die Untersuchung einbezogenen und die Stichprobenauswahl steuernden Variablen entspricht eine komplexe Auswertungsstrategie: Neben Berechnungen von einfachen, multiplen und partiellen Korrelationen wurden Faktoren-, partielle Regressions- und Kovarianzanalysen ausgeführt (für jedes Land getrennt).

Durch die Ergebnisse werden die Haupthypothesen der Untersuchung im wesentlichen bestätigt: Erstens hängen die einzelnen Komponenten des Konzepts der individuellen Modernität in den Stichproben aus allen untersuchten Gesellschaften trotz ihrer augenfälligen Verschiedenartigkeit sowie ihrer unterschiedlichen Allgemeinheitsstufe so eng miteinander zusammen, daß die Interpretation dieses

Konzepts als eines Syndroms von Einstellungen und Fähigkeiten (sowie Kenntnissen und Verhaltensweisen) und die Zusammenfassung fast aller Einzelindikatoren zu einer "Overall Modernity Scale" ("OM-scale") zulässig erscheinen (vgl. S. 73-118; INKELES 1976, S. 114, 116). Zweitens erklären die berücksichtigten Determinanten der späten Sozialisation relativ hohe und ähnliche Varianzanteile der Modernität (21 bis 45 Prozent) wie die der vorberuflichen Sozialisation (23 bis 55 Prozent; vgl. INKELES/SMITH 1974, S. 276), und dabei stellt die Berufs- bzw. Fabrikerfahrung unter den Determinanten der späten Sozialisation zusammen mit den Massenmedien den erklärungskräftigsten Faktor dar (bei Fabrikarbeitern ländlicher Herkunft erklärt sie bis über 20 Prozent der Varianz der Modernität), übertroffen nur von der Schulbildung (die bis über 31 Prozent der Kriterienvarianz erklärt; vgl. S. 268). Alle anderen Prädiktoren treten demgegenüber in den Hintergrund (vgl. S. 283). Das gilt selbst für den eher ländlichen oder eher städtischen Charakter der Wohnregion: Arbeiter industriell organisierter landwirtschaftlicher Kooperative erwiesen sich als (mindestens) ebenso "modern" wie städtische Fabrikarbeiter; städtische Kleinhandwerker und -händler ähnelten mehr der vorindustriell arbeitenden Landbevölkerung (S. 192-208); entscheidend ist folglich weniger die Differenz zwischen ländlichen und städtischen Verhältnissen (vgl. auch S. 216-229) als die zwischen vorindustriellen und industriellen Produktionsweisen. Handicaps vorindustrieller Herkunft können demnach durch industrielle Arbeitserfahrungen wettgemacht werden (S. 230-235); insofern erscheint das Urteil der Autoren, die Fabrik sei eine Schule der Modernität (vgl. S. 154-174) und in dieser Hinsicht fast ein funktionales Äquivalent der Schule (vgl. INKELES 1976, S. 122), begründet. Dabei zeigt die pure Dauer der Fabrikerfahrung sich als ausschlaggebend (INKELES/SMITH 1974, S. 190). Wieweit neben der Produktionstechnik, der Arbeitsorganisation und den

betrieblichen Sozialleistungen auch die Eigentumsverhältnisse die Entwicklung der Orientierungen und Fähigkeiten der Arbeitenden beeinflussen, darüber können INKELES und SMITH infolge ihrer Beschränkung auf (seinerzeit) kapitalistische Staaten nur spekulieren: Sie nehmen an, daß individuelle Modernität im Sozialismus weitgehend durch ähnliche Züge gekennzeichnet ist wie im Kapitalismus und nur geringfügig hiervon differiert (S. 299/300; vgl. auch INKELES 1976, S. 117/118). Für diese Konvergenzvermutung spricht der (umgekehrte) Befund, daß modernere Individuen (in Entwicklungsländern) radikale Veränderungen des ökonomischen Systems für notwendig halten (INKELES/SMITH 1974, S. 301; INKELES 1976, S. 124).

Fragen wir nun nach dem Ertrag der Untersuchung von INKELES und SMITH für unser Problem. Es besteht vor allem in dem Nachweis, daß Arbeitserfahrungen die sozialen Orientierungen der Arbeitenden auch noch im Erwachsenenalter stark verändern können. Dieser Nachweis kann als ziemlich gesichert gelten, weil die Autoren alle wesentlich erscheinenden sonstigen Sozialisationsfaktoren kontrolliert haben. Auch haben Generations- und Gruppeneffekte, wie sie bei Querschnittserhebungen häufig die Ergebnisse verzerren (vgl. SCHAIK/GRIBBIN 1975), hier kaum zu Fehlern geführt, denn die in Unterstichproben longitudinal gemessenen Auswirkungen der Fabrikarbeit auf die Modernität der Arbeitenden lagen innerhalb des Streubereichs dieser Werte in den übrigen Untersuchungsgruppen (vgl. INKELES/SMITH 1974, S. 171 mit S. 165).

Die Grenzen der dargestellten Studie sind - aus dem Blickwinkel unserer Forschungsintentionen - in der nur peripheren Erfassung und zudem pauschalen Skalierung der uns interessierenden Persönlichkeitsmerkmale, in einer ähnlich undifferenzierten und (im Hinblick auf die untersuchten Sozialisationsprobleme) unspezifischen Operationali-

sierung der Fabrikerfahrung und - damit zusammenhängend (und für viele materialistische Ansätze zur Erklärung von Sozialisationsprozessen charakteristisch) - einer unzureichenden Analyse jener Prozesse zu sehen, die zwischen der objektiven Arbeitssituation und der subjektiven Verfassung des Arbeitenden vermitteln. Der Befund, daß Menschen, die in vorindustriellen Verhältnissen großgeworden sind, sich die Normen, nach denen Fabrikarbeit organisiert ist, auf dem Wege der Erfahrung, Wahrnehmung und Einstellungsveränderung in dem Maße zu eigen machen, in dem sie nur überhaupt in Fabriken arbeiten, mag für Entwicklungsländer wichtige Perspektiven eröffnen, weil diese Umstellung nicht nur mit der Minderung materieller Not, sondern auch mehr mit der Entfaltung psychischer Kräfte und Fähigkeiten als mit der Zunahme psychischen Leidens verbunden erscheint (so erwiesen sich die durch INKELES und SMITH berücksichtigten Symptome psychosomatischer Erkrankungen als unabhängig von allen in die Untersuchung einbezogenen Determinanten individueller Modernität; S. 263; vgl. auch INKELES 1976, S. 123); für entwickelte Industrieländer, deren Angehörige Fabrikarbeit und Bürotätigkeit vielfach als restriktiv erleben, dürfte es dagegen eher darauf ankommen, herauszufinden, welche Formen industrialisierter Arbeit sich auf Individuen, die den Schritt zur Modernität bereits weitgehend vollzogen haben, fördernd auswirken und welche sie zu Regressionen ihrer Persönlichkeit nötigen.

Wenden wir uns nun der ergänzenden Studie von Richard SUZMAN zu (1973 a; vgl. auch SUZMAN 1973 b). In zwei Richtungen verspricht sie ein wenig weiter zu führen: Hier stehen allgemeine Persönlichkeitsmerkmale im Mittelpunkt; und die meisten Untersuchungspersonen sind Bürger der Vereinigten Staaten, d.h. Mitglieder einer industrialisierten Gesellschaft.

SUZMAN's Erkenntnisinteresse zielt primär auf Zusammenhänge zwischen individueller Modernität im Sinne von INKELES und SMITH, d.h. einem Komplex von speziellen oberflächlichen ("surface") Einstellungen und Fähigkeiten, einerseits, und strukturellen, tief verwurzelten ("deep-seated") Momenten der Persönlichkeit, die sich stufenweise entwickeln und deren jeweilige Entwicklungsstufe den Rahmen möglicher Ausprägungen vieler spezieller Handlungspotentiale absteckt, andererseits. SUZMAN möchte herausfinden, wieweit individuelle Modernität lediglich ein Epiphänomen der jeweiligen sozialen Situation und wieweit sie eine psychische Realität sui generis darstellt, die als Ausdruck höherer Entwicklungsstufen menschlicher Persönlichkeitsstrukturen interpretiert werden kann (vgl. bes. a, S. 3, 49/50; b, S. 273, 275).

Unter theoretischen Gesichtspunkten erscheinen ihm drei Dimensionen der Persönlichkeit für seine Untersuchung besonders bedeutsam:

- Feldunabhängigkeit und psychische Differenzierung (vgl. WITKIN 1954, 1962),
- Abstraktheit von Begriffssystemen (vgl. HARVEY u.a. 1961) und
- Ich-Entwicklung bzw. Ich-Niveau (vgl. LOEVINGER 1966).

Dabei betrachtet er das Konzept der Ich-Entwicklung als zentral (vgl. a, S. 51-64, 75-80, 104-107, 121-132, 415-450, 455-457; b, S. 275-277) und ordnet verschiedene Aspekte individueller Modernität verschiedenen (höheren) Stufen der Ich-Entwicklung zu (a, S. 122, 126).

Empirisch erfaßt SUZMAN die schwer meßbare Abstraktheit von Begriffssystemen nur indirekt - durch einige Tests für kognitive Fähigkeiten; im übrigen bezieht er unter anderem den Autoritarismus und den locus of control in seine Studie ein (vgl. a, S. 55, 68-72). Da die Entwicklung des moralischen Bewußtseins weitgehend parallel zur Ich-Entwicklung sowie zur Entwicklung des Autoritarismus verlaufen

dürfte (vgl. LOEVINGER 1966, S. 195; KOHLBERG 1969, S. 377; SUZMAN 1973 a, S. 428-434), erstreckt sich SUZMAN'S Untersuchung also auf fast alle Persönlichkeitsmerkmale, die in unserer Untersuchung berücksichtigt werden sollen.

Aspekte der Arbeitserfahrung wie Beschäftigungsstatus (beschäftigt vs. arbeitslos), berufliche Stellung und Anzahl der Entlassungen werden von SUZMAN zwar in die Erhebung und Analyse einbezogen; ihr Einfluß auf die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale wird jedoch ebenso wie die Auswirkungen anderer möglicher Sozialisationsfaktoren (regionale und soziale Herkunft, Schulbildung der Eltern, eigene Schulbildung, Stadterfahrung, Familienstand usw.) nur theoretisch diskutiert (a, S. 104-121, 450-455), nicht empirisch zu identifizieren versucht; vielmehr werden sie - entsprechend SUZMAN'S vorherrschendem Erkenntnisinteresse - in der Auswertung der gesammelten Daten als Determinanten allein der individuellen Modernität behandelt und im Hinblick auf ihre Erklärungskraft mit der der Persönlichkeitsmerkmale verglichen (vgl. a, S. 3, 68), die also im Untersuchungsdesign nur als Prädiktoren und nicht als Kriterienvariablen fungieren. Dabei fragt SUZMAN wie INKELES und SMITH auch nach dem Gewicht der späten im Verhältnis zur frühen und mittleren Sozialisation.

Sein (eher implizites) Erklärungsmodell ähnelt dem von INKELES und SMITH, fußt aber in stärkerem Maße auf psychoanalytischen Konzeptionen (unter anderem auf Auffassungen von FROMM, ERIKSON und der Autoren der "Authoritarian Personality"; vgl. ADORNO u.a. 1950). Danach stützen bestimmte Sozialstrukturen und Sozialcharaktere einander zwar wechselseitig, diese Zuordnung ist jedoch nicht stringent; vielmehr sind innerhalb eines erheblichen, wenn auch nicht beliebig weiten Spielraums unterschiedliche

Konstellationen von sozialen Milieus und Sozialbiographien einerseits, Entwicklungsstufen und Entwicklungsverläufen von Persönlichkeitsstrukturen andererseits möglich, die nicht nur in verschiedener Weise interagieren, sondern einzelne Einstellungen und Fähigkeiten, auch spezifische Erscheinungsformen individueller Modernität, differentiell verändern (vgl. a, S. 81-121, 450-455).

Wie schon angedeutet, wurden die meisten Daten in den USA erhoben: Die (1967 veranstaltete) Haupterhebung bezieht sich auf 502 25- bis 45jährige Neger und Negerinnen aus dem Bereich von Boston, von denen die Mehrheit aus ländlichen Regionen zugewandert war und ungelernte oder angelernte Fabrik- und Bürotätigkeiten ausübte (a, S. 174-180; b, S. 277). Eine weitere (1970 befragte) Vergleichsgruppe bestand aus 296 Wählern aus vier Städten in Massachusetts, von denen fast die Hälfte eine gehobene Schulbildung ("some post-high school education") aufwies und ein ebenso großer Teil relativ hohe berufliche Stellungen ("managerial, technical, and professional occupations") innehatte (a, S. 345). Die restlichen Untersuchungspersonen stellen kleine Untergruppen aus den Stichproben von INKELES und SMITH dar. Mit ihnen wurden Vorstudien zur Hypothesenbildung ausgeführt. (Im Untersuchungsbericht wird fast nur auf 28 Befragte aus Ost-Pakistan eingegangen; vgl. a, S. 133-173).

Wie bei INKELES und SMITH handelt es sich auch bei SUZMAN um Felderhebungen und Querschnittstudien. Neben standardisierten Interviews wurden (sozial)psychologische Tests (eingebettete Figuren, Satzergänzung, TAT, F-Skala usw.) eingesetzt (vgl. a, S. 470-521; b, S. 277/278, 286/287). Auch in dieser Studie wurden - der Komplexität der Fragestellung und des Erklärungsansatzes entsprechende - multivariate Auswertungsverfahren wie Varianz- und partielle Regressionsanalysen verwandt. Wegen der unterschiedlichen Variablenauswahl und -messung wurden die Daten für die einzelnen Stichproben getrennt analysiert.

Wiederum sind die Resultate hypothesenkonform. Erstens werden Ergebnisse, die INKELES und SMITH an Stichproben in Entwicklungsländern gewonnen haben, für beide (US-) amerikanische Stichproben repliziert: Sowohl im Neger- als auch im Wählersample erweist sich die individuelle Modernität als (zusammenhängendes) Syndrom (vgl. a, 185, 372, 497/498, 584/585; b, 286); und in beiden Gruppen erklären Arbeitserfahrungen der Befragten einen erheblichen Varianzanteil dieses Komplexes von Einstellungen und Fähigkeiten, besonders bei Frauen (vgl. a, 255, 263, 308, 362, 372/373; b, 278). Ein Vergleich der von SUZMAN ermittelten Werte mit entsprechenden Werten von INKELES und SMITH kommt infolge von Unterschieden der verwendeten "Overall-Modernity"-Skalen, Konsistenzmaße und Indikatoren für Arbeitserfahrung nicht in Betracht. Aufschlußreich erscheint noch SUZMANs weiterer Befund, daß im Negersample die Gesamtheit derjenigen unter den berücksichtigten Sozialisationsfaktoren, die jenseits des Alters von 18 Jahren wirken, über 23 % und damit einen größeren Teil der Varianz individueller Modernität aufklärt als die in die Untersuchung einbezogenen Determinanten der vorschulischen Entwicklung, auch als die erfaßten Faktoren der Sozialisation im Schulalter (a, S. 249, 372/373; b, S. 279). Zweitens zeigen sich zwischen den Einstellungen und Fähigkeiten, die die individuelle Modernität charakterisieren, einerseits, und den untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen andererseits nicht nur signifikante Korrelationen mittlerer Größenordnung (sie reichen im Neger-Sample bis zu einer Höhe von 0.57; vgl. a, S. 269, 296, 373/374; b, S. 281); diese Zusammenhänge bestehen vielmehr zum Teil unabhängig von den Beziehungen zwischen Modernität und Sozialisationsfaktoren, d.h. ein Teil der Varianz der Modernität (im Negersample zwischen 9 und 17 Prozent - je nach dem Modernitätsmaß und der Auswahl der Prädiktoren) wird durch allgemeine Persönlichkeitsmerkmale erklärt, insbesondere durch den Entwicklungsstand des Ich (a, S. 255, 263, 308, 374/375; b, S. 278/279). Dabei wird die individuelle

Modernität weniger als Auswirkung denn als Ausdruck allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale interpretiert; Rückwirkungen von "modernen" Einstellungen und Fähigkeiten auf die Persönlichkeitsstruktur bleiben undiskutiert.

Der Ertrag der Auswertung dieser Studie für unser Vorhaben ist einmal in der Bestätigung der Befunde von INKELES und SMITH für zwei Stichproben in den USA zu sehen. Allerdings wurden die Hauptresultate durch die Untersuchung eines Negersamples gewonnen, dessen Majorität aus industriell wenig entwickelten ländlichen Gebieten in ein städtisches Industriezentrum gewandert, also einem ähnlichen, wenn auch nicht ganz so krassen Milieuwechsel ausgesetzt war wie die durch INKELES und SMITH untersuchten Arbeiter in Entwicklungsländern. Weiterhin stützen SUZMAN's Ergebnisse die Hypothese, daß Arbeitserfahrungen nicht nur einzelne Einstellungen und Fähigkeiten der Individuen, sondern auch strukturelle Momente ihrer Persönlichkeit verändern können. Diese Hypothese wird durch SUZMAN's Analysen allerdings nur nahegelegt, ihre direkte Prüfung dagegen (ausdrücklich) künftigen (longitudinalen) Untersuchungen überlassen (vgl. a, S. 376, 378).

Auch sonst läßt die Studie von SUZMAN noch manches zu wünschen übrig: Die Arbeitserfahrung der Individuen wird hier mit noch weniger und mit ebenso unspezifischen Indikatoren zu erfassen versucht als bzw. wie bei INKELES und SMITH; und die Interaktionen zwischen Arbeitssituationen (Karriereverläufen) und Persönlichkeitsmerkmalen (-entwicklungen) bleiben ebenfalls undifferenziert - auch in der theoretischen Analyse. Dabei erscheint SUZMAN's allgemeines Erklärungsmodell, nämlich daß Sozial- und Persönlichkeitsstrukturen wechselseitig aufeinander einwirken und je nach ihrer spezifischen Konstellation die Einstellungen und Fähigkeiten der Individuen spezifisch verändern, durchaus geeignet, begriffliche und theoretische Vorüberlegungen sowohl zur

Identifizierung einer Vielzahl besonders sozialisationsrelevanter Aspekte gesellschaftlicher Arbeit (sowie besonders arbeitsabhängiger Persönlichkeitsdimensionen) als auch zur Ausdifferenzierung der Vermittlungsprozesse zwischen Person und Arbeit anzuleiten.

2.2 Psychische Auswirkungen von Arbeitserfahrungen im Rahmen industriegesellschaftlicher Biographien

(KORNHAUSER 1965, KOHN/SCHOOLER 1973,
BROUSSEAU 1976 u.a.)

Soviel geht aus den bisher behandelten Untersuchungen immerhin hervor: Soziale Erfahrungen, nicht zuletzt Arbeitserfahrungen können auch im Erwachsenenalter wichtige Fähigkeiten und Orientierungen, wahrscheinlich sogar grundlegende Persönlichkeitsmerkmale von Individuen stark verändern. Das gilt auch für die hier besonders interessierenden Persönlichkeitsmerkmale, zumindest für die kognitive Struktur, das moralische Bewußtsein und den locus of control. Dabei bewirkt der Übergang aus vorindustriellen in industrielle Arbeitsverhältnisse Veränderungen, die sich als Höherentwicklungen interpretieren lassen.

Zu fragen bleibt aber,

- wieweit derartige und weitergehende Entwicklungen als Folgen von Arbeitserfahrungen auch bei solchen Personen auftreten, deren Erziehung in Elternhaus und Schule bereits im Kontext industrialisierter Arbeits- und Lebensverhältnisse stattgefunden hat,
- wieweit Arbeitserfahrungen in anderen Fällen zu Rückentwicklungen führen,
- welche Aspekte, Strukturen und Wandlungen von Arbeitssituationen, Betriebsordnungen und Berufskarrieren sich bildend, welche verbildend auf die Arbeitenden auswirken und
- wie diese Prozesse im einzelnen zu beschreiben und zu erklären sind.

Zur Beantwortung der genannten Fragen wenden wir uns jetzt zunächst drei Untersuchungen zu, aus denen der Einfluß betrieblicher Arbeit auf mehrere derjenigen Persönlichkeitsmerkmale, deren arbeitsbedingte Veränderungen wir in unserem eigenen Forschungsprojekt studieren wollen, erschlossen werden kann (KORNHAUSER 1965; KOHN/SCHOOLER 1973; BROUSSEAU 1976). Anschließend wird auf vier Studien eingegangen, in deren Zentrum jeweils Auswirkungen von Arbeitserfahrungen auf eines dieser vier Merkmale (bzw. verwandter "traits") stehen (SCHLEICHER 1973; EDWARDS 1972; ANDRISANI/NESTEL 1976; MORLEY o.J.).

Beginnen wir also mit der beinahe schon klassischen, engagiert sozialkritischen Analyse von Arthur KORNHAUSER: Mental health of the industrial worker (1965). KORNHAUSER untersucht die Auswirkungen, die Tätigkeiten - speziell repetitive Teilarbeiten - in der industriellen Massenproduktion (von Automobilen) auf die psychische Verfassung der Arbeitenden haben; sein Untersuchungsansatz erscheint damit geeignet, negative, deformierende Effekte industrialisierter Arbeit aufzudecken.

"Mental health" ist für KORNHAUSER der Inbegriff persönlichen Wohlbefindens und sozialer Wirksamkeit, d.h. ein vieldimensionales Konzept (vgl. S. 11). Sein Gesamtindex für mental health setzt sich aus sechs Komponenten zusammen (die ihrerseits jeweils durch eine Serie von Items repräsentiert sind):

- Angst und emotionale Spannung ("manifest anxiety and emotional tension"),
- Selbstachtung ("self-esteem, favorable versus negative self feelings"),
- Feindseligkeit ("hostility - versus trust in and acceptance of people"),

- Kommunikationstendenz ("sociability and friendship - versus withdrawal"),
 - allgemeine Lebenszufriedenheit ("overall satisfaction with life") und
 - psychische Stabilität ("personal morale - versus anomie, social alienation, despair").
- (S. 25, 43-45, 318/319).

Die vier ersten Komponenten werden von KORNHAUSER zu einem "adjustment index" kombiniert (S. 26). Neben den Aspekten der "mental health" erfaßt er noch einige weitere soziale Orientierungen, die für unser Projekt relevant sind:

- Zielstrebigkeit ("purposive striving"),
 - Klassenbewußtsein ("prolabor orientation") und
 - Autoritarismus.
- (S. 26, 34-39, 49, 224, 320/321).

Obwohl keines dieser Merkmale mit den für unsere Untersuchung vorgesehenen identisch ist, dürften die meisten von ihnen mit einzelnen der letzteren korrelieren:

- der Autoritarismus vor allem mit dem moralischen Bewußtsein,
- die Zielstrebigkeit vor allem mit dem locus of control, und
- die Angst (emotionale Spannung), die Selbstachtung und die psychische Stabilität vermutlich annähernd gleichermaßen mit beiden.

Mit welchen Arbeitsbedingungen bringt KORNHAUSER die "mental health" (dieser Ausdruck wird mangels eines deutschen Äquivalents hier beibehalten) sowie weitere soziale und berufliche Orientierungen der untersuchten Erwerbstätigen in Verbindung? Zunächst unterscheidet er vier Qualifikationsstufen (Gelernte, hochqualifizierte

Angelernte, normal qualifizierte Angelernte, mit repetitiven Tätigkeiten beschäftigte Angelernte; vgl. S. 40, 57).

In eine genauere Analyse bezieht er dann neun speziellere Kennzeichen (bzw. Kennzeichenbündel) von Berufstätigkeiten ein, die großenteils mit deren Qualifikationsniveau zusammenhängen und als unmittelbare Determinanten von Arbeitszufriedenheit und mental health betrachtet werden können:

- Arbeitsplatzsicherheit,
 - physische Arbeitsbedingungen, Umgebungseinflüsse,
 - Bezahlung (im Verhältnis zur eigenen Leistung bzw. zu anderen Arbeitenden),
 - Einsatz der Fähigkeiten (allgemein, d.h. nicht nach einzelnen Fähigkeiten spezifiziert),
Interessantheit der Arbeit,
 - Repetitivität, Abhängigkeit vom Maschinentakt,
 - Arbeitstempo und -intensität,
 - Überwachung, Arbeitskollegen, Unternehmen (Größe, Arbeitsteilung, Betriebsklima),
 - Status, Aufstiegschancen, Bedeutung der Arbeit und
 - Einkommen (als Mittel des Lebensunterhalts).
- (Vgl. bes. S. 91).

D.h. während KORNHAUSERS Kriterienvariablen den durch uns zu untersuchenden Persönlichkeitsmerkmalen weniger entsprechen als die durch INKELES und SMITH, vor allem aber durch SUZMAN berücksichtigten Fähigkeiten und Orientierungen, geht er hinsichtlich der Differenzierung der uns interessierenden Prädiktoren erheblich über jene Autoren hinaus. Neben der Arbeits-, Betriebs-, Berufs- und Einkommenssituation werden auch noch viele Aspekte der vorberuflichen Sozialisation und der außerberuflichen Lebensverhältnisse und Aktivitäten in die Studie einbezogen (vgl. S. 19, 293-295, 303-313).

Dieses breite Spektrum der Erhebungsgegenstände, insbesondere die Vielzahl und Vielfalt der zur Erklärung herangezogenen Variablen, resultiert aus einem entsprechend komplexen theoretischen Ansatz, der in seiner Grundstruktur der Konzeption SUZMANS sehr nahekommt. Auch KORNHAUSER sieht spezielle Verhaltenstendenzen der Individuen als Resultanten situativer und psychischer Faktoren (S. 12). Unter letzteren schreibt er den durch soziale Normen und kulturelle Werte geformten Motiven und Bedürfnissen eine hervorragende Rolle zu. Hierzu zählten in der amerikanischen Gesellschaft vor allem das Streben nach materiellem Besitz, persönlichem Wohlbefinden, Sicherheit, ökonomischem Erfolg, sozialem Ansehen und Einfluß, aber auch nach weniger handgreiflichen Gratifikationen wie persönlicher Zuwendung, Anerkennung, Freiheit, interessanten und herausfordernden Aktivitäten, Selbstachtung und sinnvollem Tun (S. 13/14). Derartige Motive wirkten nicht voneinander unabhängig, sie seien vielmehr - ähnlich den durch SUZMAN untersuchten Orientierungen - durch ihre Beziehung zum Ich, zum Selbstkonzept, zum Identitätsbewußtsein der Individuen miteinander verknüpft (S. 14). "Mental health" sei durch den Grad der Verwirklichung dieser Motive - und die damit erreichte Befriedigung - definiert und damit sowohl von deren Zielen als auch von den Lebens- und Arbeitsbedingungen abhängig, die ebenso wenig wie jene isoliert betrachtet werden dürften, sondern vielmehr im Zusammenhang gesehen werden müßten, wenn man "mental health" angemessen erklären wolle (S. 14/15, 79, 83).

Seine Erhebung fand bereits 1953/54 statt. Die Hauptstichprobe umfaßte 407 weiße, in den USA geborene 20- bis 29- und 40- bis 49jährige Arbeiter bestimmter Tätigkeitsgruppen aus ausgewählten Autofabriken in Detroit, die seit mindestens drei Jahren in derselben

Firma arbeiten. Als Vergleichsgruppen wurden Arbeiter, die nicht in Fabriken arbeiteten, Fabrikarbeiter aus kleinen Städten außerhalb von Detroit und einfache Angestellte aus Autofirmen und nichtindustriellen Unternehmen befragt, insgesamt 248 weitere Personen. Innerhalb der durch die angeführten Kriterien definierten Gruppen wurde eine Zufallsauswahl getroffen. Die Ausfallquote betrug 25 Prozent. Ergänzende Informationen wurden unter anderem durch 402 Interviews mit Ehefrauen der befragten Männer und durch die Auswertung von Firmenakten gesammelt (vgl. S. 18/19).

Es handelt sich also wiederum um eine Felderhebung mit Querschnittsdesign. Die meisten Daten wurden durch Interviews gewonnen. Diesen lag ein teilstandardisierter Fragebogen zugrunde (vgl. S. 293-317). Die Interviews wurden in den Wohnungen der Befragten geführt und dauerten meist 3 1/2 bis 4 Stunden (S. 18, 20). Die gesammelten Daten wurden mit relativ einfachen statistischen Verfahren analysiert, die Resultate überwiegend in der Form von (prozentuierten) Kreuztabellen dargestellt (weswegen im folgenden auf die Angabe erklärter Varianzanteile verzichtet werden muß) und durch viele wörtlich wiedergegebene Aussagen von Befragten sowie einige Fallbeschreibungen (S. 21-25) illustriert.

Ergebnisse. Auch in dieser Untersuchung werden die theoretischen Annahmen durch die empirischen Befunde weitgehend bestätigt. Zunächst korrelieren die sechs Einzelindizes für mental health (Angst usw., vgl. oben) hinreichend untereinander, um ihre Zusammenfassung zu einem Gesamtindex zu rechtfertigen (S. 27/28; der Gesamtindex wiederum korreliert hoch mit Einstufungen durch klinische Psychologen; S. 31/32; damit erscheint die Validität des Konzepts gesichert). Nach dem Gesamtindex sowie den mit niedrigen Gesamtwerten überwiegend verbundenen Einzelwerten und -antworten (S. 43/44),

weiterhin nach hiermit meist verknüpften sonstigen sozialen Einstellungen (wie Zielstrebigkeit; S. 49/50), auch nach den Häufigkeiten der Antworten auf einzelne Interviewfragen (S. 47/48, 51/52) ist es mit der "mental health" eines großen Teiles der Befragten sehr schlecht bestellt (vgl. S. 54). Befragte mit schlechter "mental health" sind gehäuft in repetitiven, an den Maschinentakt gebundenen Tätigkeiten zu finden (S. 57, 60, 63/64, 257-259, 261). Die Prozentsätze der Beschäftigten mit guter "mental health" fallen vom höchsten bis zum niedrigsten Qualifikationsniveau ihrer Tätigkeit kontinuierlich ab, und diese Quoten sind weitgehend unabhängig von der sozialen Herkunft, der Vorbildung, dem Schulerfolg und einer Reihe weiterer Faktoren und Effekte der vorberuflichen Sozialisation (S. 68, 70-72). D.h. es handelt sich wahrscheinlich primär um Auswirkungen von Arbeitserfahrungen und weniger um Folgen von individuellen Wahlentscheidungen oder Ausleseprozessen der Firmen beim Übergang der Befragten aus dem Bildungswesen in das Beschäftigungssystem (vgl. auch S. 76). Dabei erweist sich die Arbeitszufriedenheit, wie vorausgesetzt (vgl. bes. S. 83), als vermittelnde Variable zwischen dem Qualifikationsniveau der Arbeit und der mental health (S. 85, 87, 89). Unter den in die Analyse einbezogenen Arbeitsbedingungen trat die Chance zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten (sowie die eng hiermit verknüpfte Interessantheit der Arbeit) als die weitaus stärkste Determinante der mental health hervor (S. 99, 129, 131, 183). Soziale Herkunft, Vorbildung, Schulerfolg und andere Aspekte und Ergebnisse der vor- und außerberuflichen Sozialisation determinieren die mental health zwar in ähnlichem Maße wie die Arbeitserfahrungen, sie wirken jedoch unabhängig von diesen (S. 154). Anspruchslose Tätigkeiten führen auf die Dauer nur dann nicht zur Zerstörung des Selbstbewußtseins, wenn die Arbeitenden ihre Arbeit ohne inhaltliches Interesse, d.h. ohne Sachmotivation verrichten und sich allein an die äußeren Gratifikationen

halten, die sie für ihre Leistungen bekommen (S. 184). In der Mehrzahl aber ließen die Beschäftigten auf unteren Qualifikationsstufen nicht nur im Hinblick auf ihre mental health sowie ihre Zielstrebigkeit zu wünschen übrig, sie erwiesen sich darüber hinaus auch noch als überdurchschnittlich autoritär (gleichwohl tendenziell klassenbewußt; siehe bes. S. 237; vgl. auch OESTERREICH 1974, Kap. 4).

Versuchen wir nun, uns zu vergegenwärtigen, was KORNHAUSERS Studie zur Beantwortung der eingangs gestellten Fragen beiträgt und welche Probleme auch sie nicht löst. Als Erkenntnisgewinn ist zu konstatieren:

- Industrielle Arbeitserfahrungen verändern auch Individuen, die bereits in industrialisierten Milieus aufgewachsen sind, erheblich, auch in Dimensionen, die mit allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen wie moralisches Bewußtsein und locus of control verwandt sind. Ihre psychische Verfassung ist zwar ebenso auf ihre vor- und außerberufliche Sozialisation zurückzuführen, jedoch scheint diese weitgehend unabhängig von der beruflichen Sozialisation zu wirken - jedenfalls in der Gruppe der durch KORNHAUSER untersuchten Fabrikarbeiter (vgl. S. 154).

- In dieser Gruppe sind nun - und das ist ein zweites wichtiges Resultat - nicht nur positive, entwicklungs-fördernde Effekte der Teilnahme an Industriearbeit zu beobachten, sondern negative, deformierende Wirkungen mindestens gleichermaßen sichtbar. Industriearbeit beeinflußt die weitere Entwicklung industriell vergesellschafteter Individuen - im Unterschied zu der vorindustriell sozialisierter Personen, wie vor allem INKELES und SMITH, aber tendenziell auch noch SUZMAN sie analysiert haben - also nicht per se günstig; den Ausschlag gibt vielmehr ihre spezifische Ausprägung.

- Unter einer größeren Zahl von Arbeitsaspekten, die KORNHAUSER in seine Untersuchung einbezogen hat, erscheint die Chance zur Verwendung der eigenen Fähigkeiten besonders wichtig für die Entwicklung (nicht etwa der Fähigkeiten selbst - sie wurden gar nicht direkt erfaßt, sondern) der mental health, d.h. vor allem des Selbstbewußtseins der befragten Arbeiter.
- Die Beeinflussung der Ich-Entwicklung, des Selbstkonzepts oder Identitätsbewußtseins der Arbeitenden durch ihre Arbeits- und Lebensbedingungen ist durch das Zusammenwirken objektiver Umweltfaktoren mit den je vorhandenen, gesellschaftlich vorgeformten Motiven und Bedürfnissen der Individuen zu erklären: Mental health resultiert wesentlich aus der Befriedigung, die die objektiven Verhältnisse den subjektiven Wünschen gewähren - noch einmal: nicht nur jenen nach Geld, Ansehen und Macht, sondern auch denen nach Entfaltung persönlicher Fähigkeiten und Kräfte.

So weitgehend KORNHAUSERs Untersuchung dessen eigene Absichten realisiert und auch gemessen an unseren Erkenntnisinteressen in wesentlichen Punkten über die bisher betrachteten Studien hinausführt, so wenig werden durch sie all unsere Fragen beantwortet. Erstens beschränkt KORNHAUSER sich auf die Analyse von Auswirkungen industrieller Arbeit auf persönliche und soziale Orientierungen - kognitive Fähigkeiten werden von ihm zumindest nicht unmittelbar untersucht. Zweitens werden die untersuchten Orientierungen von ihm eher als Eigenschaften aufgefaßt, die sich in beliebiger Richtung verändern können, und weniger als Ausdrucksformen von irreversiblen Entwicklungsstufen der Persönlichkeitsstruktur zu begreifen versucht, wie es für das durch SUZMAN berücksichtigte Ich-Niveau immerhin schon zutrifft (LOEVINGER unterscheidet in diesem Sinne zwischen "polar aspects" und "milestone sequences"; 1966, S. 202/203). Und drittens handelt es sich bei jenem

Faktor, den KORNHAUSER als entscheidenden Aspekt des Sozialisationspotentials industrieller Arbeit identifiziert, d.h. bei den Chancen für den Einsatz der persönlichen Fähigkeiten, streng genommen nicht um einen Aspekt der objektiven Arbeitssituation, sondern der subjektiven Arbeitserfahrung. Das gilt sowohl theoretisch als auch empirisch: Theoretisch wird nicht zwischen objektiven Anforderungen und subjektiven Qualifikationen unterschieden, und empirisch wird das Verhältnis beider zueinander nur so erfaßt, wie es sich im Bewußtsein der Arbeitenden spiegelt. Diese Konzeptionalisierung entspricht zwar der Einsicht, daß weniger die Beschaffenheit der Arbeitsaufgabe als solche als vielmehr deren Relation zum Leistungspotential der Arbeitenden deren Lernrelevanz definiert, und die gewählte Operationalisierung wird der vermittelnden Funktion, die die Arbeitserfahrung zwischen der Arbeitssituation und der Persönlichkeit der Individuen erfüllt, gerecht; zunächst aber müssen alle drei Komponenten - Arbeitssituation, Arbeitserfahrung und Persönlichkeitsmerkmale - einmal getrennt konzipiert und operationalisiert werden, sonst ist es hinterher weder möglich, das Verhältnis von Situation und Person zu bestimmen, noch, deren Erfahrung angemessen zu interpretieren. Auch wenn man sich - wie KORNHAUSER - auf Interviews mit den Arbeitenden beschränkt, sollten diesbezügliche Fragen nicht (nur) pauschal gestellt, sondern im Hinblick auf einzelne Fähigkeiten usw. spezifiziert werden; dadurch erhält man nicht nur differenziertere Informationen, sondern verringert auch Antwortverzerrungen durch Vorstellungen der Interviewten über wünschenswerte Aussagen (social desirability, acquiescence response set). Eine letzte Grenze seiner Beweisführung ergibt sich aus den gewählten Verfahren der Datenanalyse, mit deren Hilfe KORNHAUSER Interaktionen zwischen maximal vier Variablen darstellt, mögliche komplexere Beziehungen

dagegen nicht aufdeckt und auch kaum aufzudecken vermag (vgl. BROUSSEAU 1976, S. 76). Diese Restriktion resultiert jedoch aus einem Vorzug von KORNHAUSERS Untersuchung, der bei einer Anwendung multivariater statistischer Methoden vermutlich hätte weitgehend geopfert werden müssen: Die Transformation seiner zum Teil durch offene Fragen erhobenen Daten auf das hierfür erforderliche Skalenniveau wäre wahrscheinlich mit erheblichen Verlusten an valider Information verbunden gewesen.

Die vorgetragenen Einwände sollten nicht im Sinne einer Abwertung der Studie KORNHAUSERS verstanden werden. Denn einmal entspringen sie - wie schon angedeutet - weniger der Differenz zwischen KORNHAUSERS Anspruch und dessen Realisierung als dem Unterschied zwischen seinen und unseren Erkenntnisinteressen. Und zum anderen wurde seine Untersuchung im Hinblick auf ihre spezifischen Ziele bisher kaum überboten - das war auch der Grund dafür, KORNHAUSERS Pionierleistung hier als Beispiel für den Untersuchungstyp vorzustellen, dem sie zuzurechnen ist: der Forschungen über Auswirkungen von Tätigkeiten in der industriellen Massenproduktion auf die psychische Verfassung der Produzierenden. Eine - auch in ihren Resultaten - ähnliche neuere schwedische Studie sei wenigstens genannt: Bertil GARDELL: Alienation and mental health in the modern industrial environment (1971; vgl. auch ders. 1976; detailliertere Informationen finden sich im Anhang (1)). Andere einschlägige Arbeiten sind in den Literaturberichten von ARGYRIS (1964, 1973) und KASL (1974) angeführt. Weitere Befunde über psychopathogene Arbeitsbedingungen werden im Exkurs 1 behandelt, der an diesen Abschnitt anschließt.

Hier gehen wir jetzt zu einer anderen Kategorie von Studien über, die bisher m.W. nur durch eine einzige Untersuchung, allerdings durch mehrere Veröffentlichungen ihrer Autoren repräsentiert ist: Melvin L. KOHNs und Carmi SCHOOLERs Arbeit über Wechselwirkungen zwischen beruflichen Erfahrungen und psychischen Funktionen (Hauptpublikation: "Occupational experience and psychological functioning", 1973; vgl. auch KOHN 1969, 1971, 1976; KOHN/SCHOOLER 1969). Sie bezieht sich - wie die von KORNHAUSER - auf männliche Beschäftigte in den Vereinigten Staaten, konzentriert sich jedoch nicht auf Erwerbstätige eines einzelnen Industriezweigs, eines speziellen Ausschnitts aus der Betriebshierarchie und einer bestimmten Region, sondern erfaßt alle wesentlichen Branchen, Statusgruppen und Gebiete der USA durch eine repräsentative Stichprobe. Weiterhin werden darin arbeitsrelevante Orientierungen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale sowie sozialisationsrelevante Arbeitsaspekte nicht nur umfassender erhoben als durch KORNHAUSER, sondern auch - ähnlich wie bei INKELES/SMITH und SUZMAN - mit multivariaten Verfahren im Hinblick auf ihre Interdependenz analysiert.

Die meisten durch KOHN und SCHOOLER berücksichtigten Persönlichkeitsmerkmale, sozialen und beruflichen Einstellungen lassen sich direkt zu den Kriterienvariablen unseres eigenen Forschungsprojekts in Beziehung setzen; es kann deshalb hier von diesen ausgegangen werden: KOHN und SCHOOLER erfassen als Indikatoren

- der kognitiven Struktur
 - o die intellektuelle Flexibilität (vor allem die Fähigkeit zum Erwägen des Für und Wider in ökonomischen und sozialen Entscheidungssituationen sowie die Feldunabhängigkeit),

- des moralischen Bewußtseins
 - o moralische Heteronomie ("strict adherence to the letter of the law and keeping out of trouble") versus moralische Autonomie ("defining and maintaining one's own moral standards"),
 - o autoritärer Konservatismus (rigide Konformität, Intoleranz) und
 - o Bewertung von Selbstbestimmung im Verhältnis zur Unterordnung unter äußere Autorität (im Hinblick sowohl auf das eigene Verhalten als auch auf das Verhalten von Kindern),
- für den locus of control (außer der letztgenannten Variable)
 - o Selbsteinschätzung (Selbstvertrauen, Selbstachtung) sowie
- für die Sachmotivation
 - o Aufgeschlossenheit für neue Erfahrungen ("stance toward change"),
 - o Berufsverbundenheit (unter anderem unter dem Gesichtspunkt des moralischen Wertes der eigenen Berufsfunktion) und
 - o Arbeitszufriedenheit (bezogen auf die von den Befragten als wichtig eingeschätzten Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit).

(Vgl. KOHN/SCHOOLER 1973, S. 99-101; 1969, 668/669).

Die Arbeitsbedingungen der untersuchten Personen werden auch von KOHN und SCHOOLER nur durch Befragung, nicht auch durch Beobachtung eruiert, jedoch sehr viel differenzierter erhoben als in allen bisher vorgestellten Studien, auch in der Untersuchung von KORNHAUSER. Insgesamt beziehen sie über fünfzig Dimensionen der Arbeit, des Betriebes und des Berufs der befragten Erwerbstätigen in ihre Analyse ein. Unter diesen korrelieren zwölf unabhängig sowohl voneinander als auch von der

Vorbildung der Befragten signifikant mit mindestens zwei der berücksichtigten psychologischen Variablen. Sie sind im Untersuchungsbericht vier Oberbegriffen zugeordnet:

- Firmenstruktur und -position
 - o wirtschaftliche Selbständigkeit versus Lohnabhängigkeit
 - o Bürokratisierung (Anzahl der Hierarchiestufen im Unternehmen)
 - o betriebliche Stellung (Anzahl der Untergebenen)
- berufliche Selbstbestimmung
 - o Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten
 - o Routinisierung der Arbeit (Repetitivität, Komplexität der einzelnen Verrichtungen)
 - o inhaltliche Komplexität der Arbeit (differenziert nach Verarbeitung von Sachen, Verarbeitung von Symbolen und Umgang mit Menschen)
- Arbeitsbelastungen
 - o Zeitdruck
 - o Schwerarbeit
 - o Schmutzarbeit
- Unsicherheiten
 - o Wahrscheinlichkeit plötzlicher und dramatischer Statusveränderungen
 - o Zurechnung von Geschehnissen außerhalb des eigenen Verfügungsbereichs ("frequency of being held responsible for things outside one's control")
 - o Arbeitsplatzsicherheit ("risk of loss of one's job or business").

(S. 101/102, 104/105).

Vor- und außerberufliche Sozialisationsfaktoren werden durch KOHN und SCHOOLER in ähnlicher Differenziertheit berücksichtigt wie in den zuvor behandelten Untersuchungen.

Ein explizites Erklärungsmodell ist weder in dem bisher beanspruchten Text noch in anderen Schriften seiner Autoren zu finden. Sie gehen einfach - in der Tradition von MARX (vgl. KOHN/SCHOOLER 1973, S. 97, 117) und anderen "Wissenssoziologen" (vgl. KOHN 1969, S. 8) - von der Annahme aus, daß die Imperative der Arbeits- und Lebenssituation der Individuen, wie sie durch deren Klassenlage definiert ist, ihr Bewußtsein und ihre Orientierungen, ja ihre gesamte Persönlichkeitsstruktur bestimmen (vgl. auch BROUSSEAU 1976, S. 79), und fragen nicht lange danach, auf welche Weise dieser Determinationsprozeß vorgestellt werden könne, sondern wenden sich sofort dem Versuch zu, empirisch nachzuweisen, wieweit derartige Entsprechungen bestehen und wieweit sie auf Sozialisationsprozesse - im Unterschied zu Selektionsvorgängen - zurückgeführt werden können.

Ihre 1964 veranstaltete Erhebung - wie alle bisher behandelten Erhebungen eine Felderhebung mit Querschnittsdesign - erstreckte sich auf ein Sample von 3.101 Männern, eine repräsentative (Wahrscheinlichkeits-)Stichprobe für die männlichen Beschäftigten in zivilen Berufen in den USA (vgl. KOHN/SCHOOLER 1973, S. 99; KOHN 1969, S. 236-239), das waren 76 Prozent der für die Befragung ausgewählten Personen (S. 240-242). Als Erhebungsinstrumente wurde neben einem teilstandardisierten Fragebogen (vgl. S. 243-264) eine Reihe psychologischer Tests eingesetzt. Bei der Datenverarbeitung wurden unter anderem partielle Regressions- und multipel-partielle Korrelationsanalysen ausgeführt.

Resultate. Wie bereits erwähnt, korrelieren die oben genannten Arbeitsbedingungen allesamt signifikant mit mindestens zwei der in die Analyse einbezogenen psychologischen Variablen, und dies voneinander sowie

von der Vorbildung unabhängig. Infolge der großen Stichprobe sind jedoch die berechneten partiellen Regressions- und Korrelationskoeffizienten bereits ab 0.05 (mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von weniger als einem Prozent) signifikant. Bei 0.16 oder höher - das entspricht einer Varianzaufklärung von 2,5 Prozent oder mehr - liegen jedoch nur die (partiellen) Regressionskoeffizienten zwischen der wirtschaftlichen Selbständigkeit und der Berufsverbundenheit (0.19), der Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten und der Berufszufriedenheit (0.18), sowie der inhaltlichen Komplexität der Arbeit und beiden vorgenannten Variablen (0.20 bzw. 0.16). Faßt man alle drei Komponenten der beruflichen Selbstbestimmung (Fremdbestimmung/Überwachung, Routinisierung, inhaltliche Komplexität) zusammen und berechnet multipel-partielle Korrelationen, so ergeben sich entsprechende Werte außerdem für deren Beziehung zur moralischen Heteronomie/Autonomie (0.16) und zur intellektuellen Flexibilität (0.18). Der Gesamtindex aller zwölf Arbeitsbedingungen korreliert mit fast allen psychologischen Variablen oberhalb des hier gesetzten Mindestniveaus (Höchstwerte: Berufsverbundenheit = 0.36, Arbeitszufriedenheit 0.40; Ausnahme: autoritärer Konservatismus = 0.15; KOHN/SCHOOLER 1973, S. 103). Diese Koeffizienten drücken im wesentlichen Auswirkungen der Arbeitsbedingungen der Befragten auf deren Persönlichkeit aus, denn deren Kennzeichnungen ihrer Arbeit erscheinen nach anderen Informationen über die betreffenden Tätigkeiten realistisch, und die Höhe der Werte wird durch die Kontrolle weiterer beruflicher, vor- und außerberuflicher Variablen nur unerheblich verringert (S. 105-110). Unter Berücksichtigung der Berufsbiographie der Befragten kommen die Autoren mit Hilfe eines der Ökonometrie entlehnten Schätzverfahrens

("the technique called two-stage least squares ... for estimating coefficients in simultaneous equations" nach BLALOCK 1971 u.a.; vgl. S. 110/111) zu dem Schluß, daß Prozesse der Fremd- und Selbstselektion sowie der Selbstgestaltung beruflicher Tätigkeiten wahrscheinlich höchstens ein Drittel der Beziehungen zwischen der inhaltlichen Komplexität der Arbeit und den erfaßten Persönlichkeitsmerkmalen konstituieren, daß diese Relationen also größtenteils durch das Sozialisationspotential des Arbeitsinhalts zu erklären sein dürften (S. 110-116).

Einschätzung. Im Hinblick auf die Lösung der hier interessierenden Probleme hat uns die Beschäftigung mit der Studie von KOHN und SCHOOLER ein gutes Stück vorangebracht, vor allem durch den Nachweis der Arbeitsbedingtheit von Veränderungen kognitiver Fähigkeiten, des moralischen Bewußtseins und der Sachmotivation. In einer anders strukturierten Auswertung ihrer Daten weist KOHN für den locus of control ("powerlessness"), der in der bisher referierten Analyse nur peripher erfaßt wird und dessen Indikatoren mit den berücksichtigten Arbeitsbedingungen nur schwach korrelieren (vgl. KOHN/SCHOOLER 1973, S. 103), entsprechende Zusammenhänge nach (KOHN 1976, S. 119, 122, 126). Als besonders erklärungskräftig zeigen sich in beiden Fällen die objektiven Chancen zur Selbstbestimmung in der Berufstätigkeit, vor allem die inhaltliche Komplexität der Arbeit, daneben die Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten. D.h. die unmittelbaren Umstände des Arbeitsvollzugs treten als Determinanten der persönlichen Entwicklung der Arbeitenden in dieser Untersuchung stärker hervor als Aspekte der betrieblichen Position und Struktur wie die wirtschaftliche Selbständigkeit, die hierarchische Stellung und der Grad der

Bürokratisierung. Die spekulativen Ausführungen von INKELES und SMITH über die weitgehende Irrelevanz der Eigentumsverhältnisse in bestehenden Industriegesellschaften (1974, S. 299/300; INKELES 1976, S. 117/118) werden durch KOHN und SCHOOLER insofern indirekt bestätigt (vgl. auch KOHN 1976). Der Grad der Bürokratisierung wirkt zwar nur schwach auf die untersuchten Fähigkeiten und Orientierungen ein, aber - unerwartet - durchgängig positiv (vgl. bes. KOHN 1971); insofern scheint die Zweckrationalität der Arbeitsorganisation die persönliche Entwicklung der Arbeitenden auch innerhalb industrialisierter, ja sogar kapitalistischer Verhältnisse zu fördern (vgl. die früher referierten Befunde von INKELES, SMITH und SUZMAN).

Die Haupteinwände, die gegen die Studie von KOHN und SCHOOLER vorgebracht werden können, werden von den Autoren selbst formuliert. Sie richten sich unter anderem gegen die durch die Größe und Heterogenität der Stichprobe und die Vielzahl der berücksichtigten Merkmale bedingte Oberflächlichkeit der Erfassung vieler Variablen, insbesondere des organisatorischen, sozialen und technischen Kontexts der Erwerbstätigkeiten der Befragten und gegen die Anlage der Untersuchung als Querschnittsanalyse (KOHNS/SCHOOLER 1973, S. 116; 1974, S. 3). Die relativ geringe Höhe selbst der höchsten multiplen Korrelationskoeffizienten ($0.40 = 16$ Prozent Varianzerklärung) deutet auf die geringe Validität zumindest eines erheblichen Teiles der verwendeten Indikatoren hin. Zumal wenn man die durch die Stichprobenheterogenität hervorgerufene außerordentliche Varianz der einzelnen Meßwerte mitbedenkt, erscheinen deren Kovarianzen sehr gering und trotz ihrer statistischen Signifikanz für die Praxis (etwa der Neugestaltung von Arbeitsaufgaben) nahezu irrelevant.

Eine durch KOHN für das Institut für Bildungsforschung ausgeführte Sekundäranalyse seiner Daten für eine relativ homogene Teilgruppe seiner Stichprobe (264 20- bis 25jährige mit durchschnittlicher Vorbildung) ergab jedoch nicht etwa niedrigere, sondern tendenziell höhere Koeffizienten (folglich könnte ein Teil der verwendeten Meßinstrumente die gemessenen Merkmale in dieser Unterstichprobe valider messen als im Gesamtsample); außerdem ist an KORNHAUSERS Argument zu erinnern, daß Arbeits- und Lebensbedingungen die psychische Verfassung der Individuen kaum als einzelne, isolierte Faktoren beeinflussen, sondern daß ihre Auswirkungen auf deren Persönlichkeiten auf ihrem strukturellen Zusammenhang beruhen dürften, auf ihrer spezifischen Konstellation (wie sie durch Merkmalsprofile erfaßt werden kann); darum sollten wir die Resultate von KOHN und SCHOOLER nicht unterbewerten, zumal sie fast sämtlich in der erwarteten Richtung liegen und die einzige Abweichung von den durch vorliegende soziologische Theorien nahegelegten Erwartungen, nämlich die positiven Effekte vertikaler Differenzierung der Arbeitsorganisation ex post durchaus plausibel erscheint. Gleichwohl bleibt eine intensivere Erfassung nicht nur des Umfelds der untersuchten Arbeitstätigkeiten, sondern auch deren objektivere Ermittlung durch die Befragung der Arbeitenden ergänzende Beobachtungsverfahren ein ebenso wichtiges Desiderat wie eine mehr strukturelle Betrachtungsweise, die Einbeziehung der zwischen Arbeitsbedingungen und Persönlichkeiten vermittelnden Prozesse in den theoretischen und empirischen Ansatz und die Ausführung von Längsschnittstudien (vgl. BROUSSEAU 1976, S. 88-90).

Besonders hinsichtlich des letztgenannten Punktes geht die Dissertation von Kenneth R. BROUSSEAU: Effects of job experience on personality (1976), die hier als letzte umfassende, d.h. mehrere der uns interessierenden Persönlichkeitsmerkmale bzw. verwandte Konzepte einbeziehende Untersuchung vorgestellt werden soll, (gezielt)

über alle bisher behandelten Arbeiten hinaus. Auch BROUSSEAU begnügt sich zwar mit einer einmaligen Erhebung; dabei erfaßt er jedoch nicht nur - wie schon KOHN und SCHOOLER, deren ältere Arbeiten (1969; KOHN 1959, 1969; PEARLIN/KOHN 1966) er ebenso referiert und diskutiert wie die Studie von KORNHAUSER - die Berufsbiographie der untersuchten Personen, sondern greift auch auf frühere, von dem Konzern, in dem diese beschäftigt sind, selbst ausgeführte Messungen von Persönlichkeitsmerkmalen zurück (vgl. S. 92) und verfügt somit über ältere und neuere Daten sowohl für seine Kriterienvariablen als auch für die Prädiktoren.

Der Rückgriff auf firmeninterne Persönlichkeitstests bindet die Untersuchung BROUSSEAU'S an die dabei verwendeten Instrumente, d.h. er beschränkt die Auswahl der Kriterienvariablen auf solche Persönlichkeitsmerkmale, die in (kooperationswilligen) Betrieben tatsächlich gemessen werden bzw. durch eine Umgruppierung (eines Teiles) der betreffenden Items identifizierbar sind (vgl. S. 92/93). In dem Erdölkonzern, in dem BROUSSEAU seine Daten sammelte, wurden die untersuchten Angestellten während der ersten zwei Jahre ihrer Tätigkeit unter anderem mit dem "Temperament Survey" von GUILFORD und ZIMMERMANN (1949) getestet (vgl. S. 95). Da die damit gemessenen zehn Dimensionen (vgl. S. 107/108) den Erkenntnisinteressen BROUSSEAU'S nur begrenzt entsprachen (S. 94, 108), bildete er aus einer Untergruppe der Testitems aufgrund von deren Faktorenstruktur vier neue Variablen:

- aktive Orientierung (Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Aufgaben und fremden Personen, Optimismus, Unternehmungsgeist, Lebhaftigkeit, Risikobereitschaft),

- philosophische Orientierung (Neigung zum "Philosophieren", zur Diskussion existenzieller Probleme und zur Selbstreflexion),
 - Freiheit von Depression (permanentes Wohlbefinden, Vitalität, keine "Launen", Kraftbewußtsein, Lebensfreude) und
 - Selbstvertrauen (Sicherheit in neuen Situationen, Enttäuschungstoleranz, emotionale Robustheit).
- (Vgl. S. 109/110).

Außer der philosophischen Orientierung dürften diese Merkmale mehr oder minder mit dem locus of control zusammenhängen. Daneben erfaßt BROUSSEAU unter anderem noch das Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung ("growth orientation"), eine Komponente der Sachmotivation (vgl. S. 102-105; die kognitive Struktur wird von ihm nur theoretisch, das moralische Bewußtsein überhaupt nicht berücksichtigt).

Zur Erfassung der Arbeitsbedingungen benutzte BROUSSEAU ebenfalls eine modifizierte Version eines bereits vorliegenden Instruments, und zwar des "Job Diagnostic Survey" von HACKMAN und OLDDHAM 1974 (vgl. auch HACKMAN/OLDDHAM 1975 sowie HACKMAN 1975; BROUSSEAU 1976, S. 96-106). Mit diesem Instrument sollen fünf Hauptaspekte ("core dimensions") beruflicher Tätigkeiten gemessen werden:

- Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen ("skill variety"),
- "Ganzheitlichkeit" der Arbeitsaufgabe ("task identity"),
- Bedeutung der zu leistenden Arbeit für andere Angehörige der Firma und für Außenstehende ("task significance"),

- Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung ("autonomy") und
- Selbstkontrolle der Arbeitsleistung ("feedback"). (S. 99-102).

Die durch BROUSSEAU vorgenommene Modifikation des ursprünglichen Instruments besteht in Erweiterungen. Vor allem werden Fragen zur Erfassung von (maximal fünf) früheren Berufstätigkeiten hinzugefügt (S. 102-105, 182-197). Zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien der untersuchten Personen ermittelt BROUSSEAU deren Alter, Vorbildung, Dauer der Betriebszugehörigkeit, betriebsinterne vertikale Mobilität, innerbetriebliche Beurteilung und berufliche Stellung (S. 113/114).

Der theoretischen Diskussion widmet BROUSSEAU sich in einem Maße, das unter den bisher besprochenen Autoren nur von SUZMAN übertroffen wird (vgl. BROUSSEAU 1976, S. 5-68). Durch die Verknüpfung mehrerer älterer allgemeiner (nicht arbeitsbezogener) Konzeptionen persönlicher Entwicklung (GOLDSTEIN 1939, 1940; WOODWORTH 1958; WHITE 1959; FISKE/MADDI 1961) konstruiert er ein eigenes Erklärungsmodell und spezifiziert dieses dann für die Arbeitssphäre. Seine Grundannahmen lauten: Menschen suchen zunächst - als kleine Kinder - eine Fülle von äußeren Anregungen. Später bevorzugen sie eine Umwelt, die ihnen ein spezifisches Quantum von Anregungen bietet. In einem noch späteren Stadium wird die inhaltliche Bedeutung der Anregungen für ihre Lern- und Handlungsbereitschaft und für ihr emotionales Wohlbefinden immer wichtiger (S. 46, 56-58). Das Anregungspotential von Arbeitssituationen ergibt sich aus den Anforderungen, die diese an die Aktivität der Arbeitenden stellen, der spezifischen Qualität der Arbeitsaufgaben und dem Anregungsbedarf der Individuen (S. 64). D.h. im Unterschied sowohl zu INKELES und SMITH als auch zu KOHN und

SCHOOLER, die die Sozialisierungseffekte von Arbeit wenn auch nicht ausschließlich, so doch ganz überwiegend durch objektive gesellschaftliche Bedingungen zu erklären versuchen, werden Veränderungen von Persönlichkeitsmerkmalen durch Arbeitserfahrungen bei BROUSSEAU wie bei SUZMAN, auch bei KORNHAUSER auf Interaktionen zwischen subjektiven Handlungsdispositionen und objektiven Handlungschancen bzw. Verhaltenszwängen zurückgeführt.

Entsprechend den beschränkten Ressourcen, die für Dissertationen in der Regel zur Verfügung stehen, ist BROUSSEAU'S Stichprobe relativ klein: Er untersuchte (1975) 116 mittlere und höhere technische und kaufmännische Angestellte eines an vielen Orten der USA vertretenen Erdölkonzerns, der ein relativ breites Produktionsprogramm erfüllte (vgl. S. 93-96, 114-120). Das Ausgangssample bestand aus 340 Personen, die nach dem Eintritt in die Firma mit dem Temperament Survey getestet worden waren. Die relativ hohe Ausfallquote (66 Prozent) ergab sich durch Verweigerungen bei einer oder beiden der nachfolgend skizzierten Erhebungen. Die Verweigerer unterscheiden sich jedoch nach den über sie durch die Betriebe zur Verfügung gestellten Daten (vgl. unten) nur geringfügig von den Befragten (vgl. S. 119/120), so daß die ausfallsbedingten Verzerrungen der Resultate gering sein dürften. Der "Job Diagnostic Survey" wurde in Form einer schriftlichen Befragung vom Autor selbst, der "Temperament Survey" durch die Betriebe ausgeführt (die außerdem die früheren Testergebnisse sowie weitere Informationen aus den Personalakten der Befragten zur Verfügung stellten). Im Durchschnitt lagen zwischen der ersten und zweiten Anwendung des "Temperament Survey" knapp sechs Jahre. Zur Adaption des "Temperament Survey" an die Erkenntnisinteressen des Autors wurden (im Untersuchungsbericht nicht detailliert dargestellte) Faktorenanalysen ausgeführt,

zur Analyse des aufbereiteten Erhebungsmaterials vor allem partielle Korrelationskoeffizienten berechnet (S. 125).

Ergebnisse. Als Inhaber verhältnismäßig hoher betrieblicher Stellungen erreichen die untersuchten Angestellten großenteils überdurchschnittliche Skalenwerte für die erfaßten Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitsbedingungen (S. 117/118). Signifikante Beziehungen, d.h. Partialkorrelationen mit maximal einprozentiger Fehlerwahrscheinlichkeit (in der - angesichts der relativen Homogenität der Stichprobe erstaunlichen - Größenordnung bis über 0.30) zeigten sich für Veränderungen der aktiven Orientierung und der Freiheit von Depressionen und zwei der berücksichtigten Arbeitsbedingungen, nämlich der sozialen Bedeutung der zu leistenden Arbeit und der Selbstkontrolle der Arbeitsleistung (S. 130). Die Zusammenhänge zwischen diesen Persönlichkeitsmerkmalen und dem Gesamtindex der fünf Hauptaspekte der Berufstätigkeit werden bei einer Kontrolle weiterer vorberuflicher und beruflicher Variablen nur minimal verringert, sie signalisieren also primär Sozialisationseffekte der Arbeitserfahrung (S. 135). Das Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung korreliert mit dem Gesamtindex der Arbeitsaspekte nur schwach (S. 152). Die aktive Orientierung und die Freiheit von Depressionen hängen außerdem relativ stark mit der Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe(n) zusammen, sofern dabei nicht nur die aktuelle Tätigkeit betrachtet wird, sondern auch frühere Berufsfunktionen Berücksichtigung finden (S. 157). In Untergruppen der Befragten, unter anderem bei Personen mit niedrigen Werten beim ersten Test und langer Betriebszugehörigkeit wurden relativ hohe (partielle) Korrelationen (bis zu 0.68 = 46 Prozent Varianzerklärung) ermittelt (S. 141). In einer Stichprobe, die ein breiteres Spektrum von Ausprägungen der untersuchten Persönlichkeitsmerkmale, ebenso eine größere

Streuung der Arbeitsbedingungen aufweist, dürften die letzteren sich auf die ersteren generell noch stärker erkennbar auswirken als in der durch BROUSSEAU studierten Gruppe (vgl. S. 171/172).

Beurteilung. Bezogen auf unsere Fragestellung liegt der Wert der Untersuchung von BROUSSEAU vor allem in der - infolge seines longitudinalen Ansatzes - starken empirischen Evidenz für die erhebliche Bedeutung von Arbeitserfahrungen, speziell des Erlebens, etwas Ganzes und sozial Sinnvolles zu leisten und die eigene Leistung selbst kontrollieren zu können, für die Entwicklung des locus of control, des Stärke- oder Ohnmachtbewußtseins der Arbeitenden. Festgehalten zu werden verdient auch BROUSSEAU's theoretische Annahme, daß die Lernrelevanz von Arbeitssituationen nicht allein von deren objektiver Beschaffenheit abhängt, sondern auch durch die Aktivität der Individuen mitbestimmt wird (vgl. auch S. 176). Auf einige Grenzen seiner Studie weist BROUSSEAU an mehreren Stellen des Textes selber hin (vgl. bes. S. 91-94, 176-178). Unter diesen erscheint mir die Bindung an konzernintern verwendete Persönlichkeitstests, die den eigenen Erkenntnisinteressen nur begrenzt entsprechen, besonders gravierend, denn sie bedingt nicht nur den Ausfall theoretisch relevanter und die Verwendung wenig valider Items, sondern sogar die Vernachlässigung von Persönlichkeitsvariablen, die nicht - wie Aspekte des moralischen Bewußtseins - außerhalb des Interessenhorizonts des Autors angesiedelt sind, sondern - wie die kognitive Struktur - nach seiner eigenen Theorie empirisch kontrolliert werden müßten. (Ferner führt die Veränderung, die BROUSSEAU an der ursprünglichen Skala im Interesse seiner speziellen Erkenntnisabsichten vornimmt - die Selektion einer Untergruppe aus der Gesamtheit der Items und die Bildung neuer Unterkonzepte durch eine Faktorenanalyse der betreffenden Antworten seiner Stichprobe - zu einer Einschränkung des Geltungsanspruchs seiner persönlichkeitsdiagnostischen Befunde, weil nach dieser Prozedur

nicht mehr gesagt werden kann, wieweit die dadurch erzielte Dimensionierung auch für andere Populationen zutrifft.) Durch den gewählten Untersuchungsansatz wird außerdem die empirische Analyse der stattfindenden Sozialisationsprozesse, über die BROUSSEAU im Unterschied zu KOHN und SCHOOLER durchaus Hypothesen entwickelt hat (vgl. oben), unmöglich gemacht (was BROUSSEAU ebenfalls selbst bedauernd konstatiert; S. 121). Insofern ist sein Hinweis auf die besondere Eignung von Feldexperimenten zur Identifizierung des Lernpotentials von Arbeitstätigkeiten nur zu unterstreichen (S. 91/92) und darüber hinaus zu hoffen, daß er seine (mir mündlich mitgeteilte) Absicht, eine - "echt" longitudinale - Anschlußstudie über Auswirkungen von Projekten zur Humanisierung der Arbeit auf Persönlichkeitsmerkmale der Arbeitenden, unter anderem auf den locus of control und die mental health (nach BRADBURN 1969) auszuführen, bald realisieren kann. Problematisch erscheint weiterhin das gewählte Verfahren der Arbeitsanalyse: Zum einen handelt es sich bei dem verwendeten "Job Diagnostic Survey" von HACKMAN und OLDHAM wiederum um ein reines Befragungsinstrument, das zudem nicht einmal die Möglichkeiten einer Befragung über Arbeitsverhältnisse ausschöpft: Ähnlich wie KORNHAUSERs entsprechende Interviewfragen erfaßt es weniger die objektiven Arbeitsbedingungen als die subjektive Arbeitserfahrung (vgl. dazu die oben vorgetragene Kritik an KORNHAUSER); es mißt diese aber durchweg formaler und skaliert sie generell globaler, als es bei KORNHAUSER zumindest teilweise geschieht. Zum anderen kommt dabei der organisatorische, soziale und technische Kontext der Tätigkeiten der Befragten ebenso zu kurz wie schon bei KOHN und SCHOOLER.

Die bisher in diesem Abschnitt ausgewerteten Untersuchungen von KORNHAUSER, KOHN/SCHOOLER und BROUSSEAU haben den Vorzug, sich jeweils auf mindestens zwei der Persönlichkeitsmerkmale zu erstrecken, deren Determinanten wir hier soweit identifizieren möchten, wie sie in den Arbeitsbiographien der Individuen zu finden sind. Nachteilig erscheint in fast allen Fällen, daß die betreffenden Persönlichkeitsmerkmale - kognitive Struktur, moralisches Bewußtsein, locus of control, Sachmotivation - nicht direkt gemessen werden, sondern nur durch mehr oder minder verwandte Konzepte repräsentiert sind. Weiterhin bleiben betriebliche und überbetriebliche Determinanten der Persönlichkeitsentwicklung gegenüber den unmittelbaren Arbeitsbedingungen stark im Hintergrund. Auch werden arbeitsbedingte Persönlichkeitsveränderungen in den genannten Studien allenfalls durch Vergleiche zwischen ihren Ausprägungen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten dargestellt und nicht genauer in ihren Verlaufsformen analysiert. Die eine oder andere dieser Lücken wird jedoch durch einige Spezialuntersuchungen gefüllt, die sich auf je eines der hier interessierenden Persönlichkeitsmerkmale konzentrieren. Auf sie wird im folgenden eingegangen.

Rolf SCHLEICHERS Studie über "Die Intelligenzleistung Erwachsener in Abhängigkeit vom Niveau der beruflichen Tätigkeit" (1973) bezieht sich auf Veränderungen der kognitiven Struktur im Laufe des Arbeitslebens. Unter kognitiver Struktur versteht er freilich nicht den Abstraktionsgrad der psychischen Repräsentation gegenständlicher Operationen im Sinne von Jean PIAGET, sondern die Intelligenz im Sinne des Intelligenzstrukturtests von AMTHAUER (1953 a, b). Dieser erstreckt sich auf folgende Dimensionen:

- "sprachliche Intelligenz" (= Sprachverständnis; SCHLEICHER wählte aus deren Unterdimensionen die Aufgabengruppe "Wortauswahl"),

- rechnerische Intelligenz (= induktives Denken; ausgewählt: Zahlenreihen),
 - räumliches Vorstellen (ausgewählt: Figurenauswahl) und
 - Merkfähigkeit (von SCHLEICHER nicht berücksichtigt).
- (S. 34/35).

Das Niveau der beruflichen Tätigkeit definierte SCHLEICHER nach der erforderlichen Berufsausbildung oder -erfahrung und unterschied vier Stufen:

- Tätigkeiten mit Fach- oder Hochschulniveau,
 - gelernte Tätigkeiten (Facharbeiterqualifikation erforderlich),
 - angelernte Tätigkeiten und
 - ungelernte Tätigkeiten.
- (S. 37).

Außerdem erfaßte er das Alter, die Vorbildung und die tatsächlich absolvierte Ausbildung der Befragten.

Sein Erklärungsmodell ergibt sich aus der marxistisch-leninistischen Persönlichkeitstheorie, deren Grundthese besagt, "daß sich der Mensch in der Tätigkeit, durch die aktive Auseinandersetzung mit der Umwelt entwickelt. Daraus folgt, daß er sich solange entwickelt, wie er tätig ist. Dies gilt für alle Teilbereiche der menschlichen Persönlichkeit, also auch für die geistige Leistungsfähigkeit" (S. 27, vgl. auch S. 51). Zur Begründung seines Ansatzes beruft er sich im übrigen auf theoretische Konzeptionen und empirische Untersuchungen "bürgerlicher" Psychologen (S. 27-32).

Die Erhebung wurde 1968/1969 bei den männlichen Beschäftigten eines großen Schweriner Kabelwerks in der Form einer schriftlichen Befragung ausgeführt. Dabei kamen 468 auswertbare Testbogen zusammen (Ausfallquote bei den

Arbeitern etwa 50 Prozent, bei den Beschäftigten in Tätigkeiten mit Fach- und Hochschulniveau geringer; vgl. S. 36/37). Auch hier handelt es sich um eine Felderhebung mit Querschnittsdesign. Entwicklungsverläufe werden durch Mittelwertvergleiche zwischen vier Altersklassen (unter 20, 20 bis unter 30, 30 bis unter 40, 40 und mehr Jahre) konstruiert; dabei werden - durch das gewählte Design empirisch nicht erfaßte - mögliche Generations- bzw. Kohorteneffekte sowie Auswirkungen außerberuflicher Anregungsbedingungen interpretativ berücksichtigt.

SCHLEICHERs Befunde bestätigen seine Hypothesen (vgl. S. 33): Die Gesamtpunktwerte, die die Befragten im Intelligenztest erzielen, korrelieren nicht nur mit dem Qualifikationsniveau ihrer beruflichen Tätigkeit (S. 39), sie steigen auch bei Beschäftigten auf Fach- und Hochschulniveau mit wachsendem Lebensalter kontinuierlich leicht an und sinken bei Ungelernten von Altersgruppe zu Altersgruppe stark ab; bei den Gelernten dagegen zeigt sich zuerst ein Anstieg (bis zum Alter von 30 Jahren), bei den Angelernten ein Abstieg (bis zu 40 Jahren), danach kehren beide Kurven sich um (S. 40; vgl. S. 42). Abweichend vom Gesamttrend wachsen die intellektuellen Fähigkeiten jener Gelernten durchgängig, die die Hauptschule ohne Abschluß verließen (S. 45) und die mit Reparaturarbeiten beschäftigt sind, bei letzteren besonders die Punktwerte für Figurenauswahl (als Indikator des räumlichen Vorstellungsvermögens) und für Wortauswahl (als Indikator für Sprachverständnis; S. 48). Der Umstand, ob eine volle oder partielle Berufsausbildung absolviert wurde oder nicht, wirkt sich kaum differenzierend auf die Intelligenzwerte aus (S. 46). Generell ergibt sich, "daß sich im Verlauf der erfaßten Altersspanne die Beschäftigten desselben Tätigkeitsniveaus in ihren Leistungen einander annähern ..., während sich die

Angehörigen eines unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus weiter voneinander entfernen" (S. 47).

Die Bedeutung der referierten Resultate für unsere Problemstellung kann mit SCHLEICHERs eigenem Resümee gekennzeichnet werden: "Die Entwicklung der geistigen Leistungsfähigkeit im Erwachsenenalter wird entscheidend durch das Ausmaß der intellektuellen Betätigung des Individuums bestimmt. Ständige geistige Beanspruchung wirkt sich fördernd, mangelnde oder sogar fehlende geistige Übung dagegen hemmend auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit aus" (S. 50). Hinzugefügt sei nur noch, daß die festgestellten Lern- und Verlerneffekte sich nicht auf die ersten Berufsjahre beschränken, sondern auch noch bei 40jährigen und Älteren zu beobachten sind, und daß gerade auch Facharbeitertätigkeiten, wie wir sie untersuchen wollen, gute Lernchancen bieten (vgl. auch OPPELT u.a. 1972).

Nach allem Bisherigen dürften die Mängel der Studie SCHLEICHERs - undifferenzierte Erfassung lernrelevanter Arbeitsbedingungen, Vernachlässigung außerberuflicher Sozialisationsfaktoren, Querschnittsdesign - dem Leser so evident sein, daß ihre weitere Erörterung sich erübrigt.

Erstaunlich erscheint vor allem das Ausmaß, in dem die ohnehin besonders niedrigen Intelligenzwerte der Unge-
lernten von Altersgruppe zu Altersgruppe sinken. Nach westdeutschen Studien über Jungarbeiterinnen dürfte dieser Prozeß sofort nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule einsetzen (HARDT 1965) und tatsächlich vor allem auf verdummenden Einflüssen der betrieblichen Arbeit beruhen (MÖLLER 1966; vgl. die Darstellung dieser beiden Studien im Anhang).

Auswirkungen von Arbeitserfahrungen auf die Entwicklung des moralischen Bewußtseins im Sinne der kognitivistischen Entwicklungspsychologie (vgl. bes. die Veröffentlichungen von Lawrence E. KOHLBERG) wurden zwar bisher ebensowenig direkt erforscht wie arbeitsbedingte Veränderungen der kognitiven Struktur sensu PIAGET, zumindest in einer Untersuchung jedoch mit Hilfe von Kategorien erfaßt, die einigen der moralischen Stufen KOHLBERGs ähnlich nahekommen wie die Indikatoren des moralischen Bewußtseins in der Studie von KOHN und SCHOOLER: Richard C. EDWARDS' Dissertation über "Alienation and inequality" (1972, vgl. auch EDWARDS 1976). Darüber hinaus aber werden die betreffenden Kategorien darin expliziter und konsequenter auf gesamtgesellschaftliche Strukturen und Prozesse bezogen.

Im Zentrum dieser Studie stehen nämlich drei normative Orientierungen:

- die Folgebereitschaft gegenüber genau definierten Regeln ("rule orientation"),
 - die Orientierung am Sinn von Verhaltensnormen ("habits of predictability and dependability") und
 - die Identifikation mit den Zielen und Werten der (bürokratischen) Organisation ("internalization of the enterprise's goals and values").
- (1972, S. 144-155, 220-291, bes. 244/245, 260-262, 358-400; 1976, S. 58, 65).

Die Differenz zwischen der ersten und zweiten Orientierung entspricht ungefähr, d.h. in bestimmten Hinsichten dem Übergang von einem "egozentrischen" zu einem "konventionellen" moralischen Bewußtsein, der Unterschied zwischen der zweiten und dritten dem zwischen der Konformität gegenüber Erwartungen von Personen und

der Konformität gegenüber konstitutiven Normen von Institutionen, d.h. den beiden Stadien der konventionellen Phase (vgl. KOHLBERG 1969, S. 376/377, 384-389; 1971, S. 164/165). EDWARDS selbst deutet die Möglichkeit einer Verknüpfung seines Ansatzes mit der kognitivistischen Entwicklungspsychologie an (1972, S. 297-302; dabei fällt auch der Name KOHLBERG; S. 299).

Daneben bezieht EDWARDS noch die verbale Intelligenz als Persönlichkeitsmerkmal in seine Untersuchung ein (vgl. 1972, S. 401-406; 1976, S. 65).

Auf der Seite der Arbeitsbedingungen berücksichtigt er

- die erste und die gegenwärtige berufliche Stellung,
- das erste und das derzeitige Arbeitseinkommen,
- die Beschäftigungsdauer (insgesamt, in der jetzigen Behörde/Firma, in der jetzigen Position) und
- die Einschätzung durch Vorgesetzte (Arbeitsplatzsicherheit, Leistung, Aufstiegschancen).

Außerdem kontrolliert er Alter, Geschlecht und Vorbildung der Arbeitenden, Beruf und Vorbildung ihrer Väter sowie Vorbildung ihrer Mütter und ihrer ältesten Brüder oder Schwestern (vgl. 1972, S. 407-415; 1976, S. 60, 65).

Sein Erklärungsansatz ist primär kein Konzept der beruflichen Sozialisation, sondern ein Selektionsmodell: Er fragt in erster Linie nicht danach, wie bestimmte Berufstätigkeiten die Persönlichkeiten der Berufstätigen in ihrer Entwicklung beeinflussen, sondern von welchen Persönlichkeitsmerkmalen der Arbeitenden ihr Berufserfolg, d.h. ihre berufliche Stellung und ihr Arbeitseinkommen, ihre Arbeitsplatzsicherheit und ihr betriebliches Fortkommen abhängt. Da jedoch angenommen werden kann, daß die Erfahrung, ja bereits die Voraussicht der herrschenden

Ausleseverfahren die Sozialcharaktere der Individuen nachhaltig beeinflusst ("antizipatorische Sozialisation"; vgl. MERTON 1963, S. 265-271) und daß außerdem die Anforderungen der Berufstätigkeiten, für die die Individuen ausgelesen werden, sich nach dieser Auswahl auf deren weitere Entwicklung auswirken (vgl. die oben behandelten Studien von KORNHAUSER, KOHN/SCHOOLER und BROUSSEAU), läßt sich EDWARDS' theoretisches Modell ebenso als sozialisationstheoretischer Ansatz interpretieren, wie seine Resultate als Antworten auf unsere Fragestellung verstanden werden können (vgl. 1976, S. 65).

Seine Konzeption ist weit entschiedener und ausdrücklicher historisch-materialistisch als die Erklärungsmodelle aller bisher behandelten Autoren. In kritischer Distanzierung von neoklassischen ökonomischen Theorien und unter Rückgriff auf historische Untersuchungen zur Entwicklung großbetrieblicher Arbeitsorganisation entwirft er im ersten Teil seiner Arbeit ein explizit marxistisches Modell des modernen kapitalistischen Unternehmens, nach dem dieses sein Hauptproblem, nämlich die Transformation von Arbeitskraft ("labor power") in Arbeit ("labor") durch Bürokratisierung, d.h. durch die Institutionalisierung hierarchischer Macht und durch die Disziplinierung der Arbeitenden mittels Belohnung von positionsspezifischer Konformität (und Bestrafung von Abweichungen) zu lösen versucht (1972, S. 10-136; 1976, S. 51-56; vgl. auch schon GINTIS 1971).

EDWARDS' - 1971 veranstaltete - Erhebung bezieht sich auf 340 Beschäftigte öffentlicher Unternehmen - darunter ein Krankenhaus, mehrere Laboratorien für angewandte Forschung und eine große Gesundheitsbehörde - sowie 115 Arbeiter und Angestellte einer industriellen Großfirma

im Umkreis von Boston (1972, S. 166/167, 342-357; 1976, S. 59). Auch diese Feldstudie wurde nicht als Längsschnitt-, sondern als Querschnittuntersuchung ausgeführt; allerdings wurde eine kleine Unterstichprobe der untersuchten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (N = 36) nach acht Monaten erneut befragt, getestet und eingeschätzt - angesichts des kurzen Zeitabstands ist dieser "Retest" jedoch eher als Reliabilitätsprüfung denn als Messung möglicher Veränderungen aufzufassen (1972, S. 353/354). Die Daten wurden mit Hilfe eines teilstandardisierten Fragebogens (sozio-ökonomische, familiäre und schulische Bedingungen) und eines Intelligenztests (verbale Intelligenz) sowie von Einschätzungen durch Arbeitskollegen (normative Orientierungen) und durch Vorgesetzte (Arbeitsplatzsicherheit usw.) gesammelt (1972, S. 366-370, 404-406, 410-415, 423). Zu ihrer Analyse wurden vor allem partielle Regressions- und Pfadanalysen gerechnet.

Ergebnisse. Wie theoretisch postuliert, erklären die drei berücksichtigten normativen Orientierungen einen erheblichen Teil der Varianz der Einschätzungen der untersuchten Personen durch ihre Vorgesetzten: mehr als 35 Prozent bei den öffentlich, mehr als 43 Prozent bei den privat Beschäftigten (1972, S. 198). Die Vorbildung wirkt sich vergleichsweise schwach positiv auf diese Einschätzungen sowie auf das Einkommen der im öffentlichen Dienst Beschäftigten aus, die Intelligenz korreliert mit ersteren sogar schwach negativ (1976, S. 61). Dabei bevorzugen die Vorgesetzten der öffentlich Beschäftigten je nach deren betrieblicher Position verschiedene normative Orientierungen: Auf den untersten Hierarchiestufen wird die Folgebereitschaft gegenüber genau definierten Regeln, auf mittleren Ebenen die Orientierung am Sinn von Verhaltensnormen und in Managerrollen die Identifizierung

mit den Zielen und Werten der Organisation am höchsten bewertet (1972, S. 215; die entsprechenden Werte für die sehr kleinen Statusgruppen der Befragten aus Privatfirmen sind inkonsistent; S. 216). Beim "Retest-Sample" zeigten sich tendenziell ähnliche Resultate wie bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (vgl. 1972, S. 184 mit 188 und 202 a mit 202 c). Hinzugefügt sei noch, daß nach anderen von EDWARDS ausgewerteten Studien die den Berufserfolg bestimmenden normativen Orientierungen auch schon den Schulerfolg stark beeinflussen (MEYER 1972; vgl. auch BOWLES u.a. 1975) und für die Berufseimündung bereits ausschlaggebend sind (BRENNER 1968), daß also auch die schulische Vorbildung sich weniger als Ertüchtigung denn als Disziplinierung auf den Berufserfolg auswirkt (vgl. EDWARDS 1972, S. 321-338, 445-454; BOWLES/GINTIS 1976, S. 125-148).

Den besonderen Wert dieser Dissertation für unsere Problemstellung sehe ich in dem Versuch, erstens die Belohnung und Bestrafung von Arbeitshandeln als wichtigen Vermittlungsprozeß zwischen Persönlichkeit und Arbeit zu analysieren und zweitens die Ursachen der Sanktionierung und Formation moralischer Orientierungen in Arbeitsorganisationen über den unmittelbaren Erfahrungsbereich der Arbeitenden, ja selbst über die gegenwärtige Struktur bürokratisierter Großunternehmen hinaus zurückzufolgen bis zu gesamtgesellschaftlichen historischen Entwicklungstendenzen kapitalistischer Herrschaftsverhältnisse. D.h. EDWARDS verknüpft Sozialpsychologie und politische Ökonomie und bleibt dabei nicht bei globalen Spekulationen (etwa a la SEVE 1973) stehen, sondern legt empirische Befunde vor.

Freilich enthält auch EDWARDS' Untersuchung Lücken und Inkonsistenzen, die weitere Forschungen erfordern: Offen bleibt, wie weit die festgestellten Korrelationen zwischen moralischen Orientierungen verschiedener Entwicklungsstufen und beruflichen Erfolgchancen auf Sozialisations- und nicht auf Selektionsprozessen beruhen - die Studie von KOHN und SCHOOLER gibt gerade hierfür wenig her (vgl. 1973, S. 115), und die Befunde einiger Mitarbeiter von KOHLBERG (GRAHAM u.a. o.J.) über Stufen der moralischen Entwicklung zweier kleinerer Gruppen von Erwerbstätigen ($N_1 = 22$, $N_2 = 48$) auf verschiedenen Tätigkeitsniveaus (S. 3) und am Ende ihrer Schulzeit (S. 6) werden von den Autoren als Selektionseffekte interpretiert (S. 5). Ferner hat EDWARDS in seiner Analyse keine Indikatoren der höchsten, "prinzipiellen" Ebene der moralischen Entwicklung (vgl. KOHLBERG 1971, S. 164/165) einbezogen (vgl. EDWARDS 1972, S. 260-262). Hierzu sind die Ergebnisse anderer Forschungen jedoch weniger ambivalent: In der eben erwähnten Studie (von GRAHAM u.a.) wurde nur eine kleine Minderheit der untersuchten Personen, sämtlich Manager und Mitglieder von Professionen (und auch unter ihresgleichen in der Minorität) dieser Ebene zugeordnet (S. 3); und nach weiteren Untersuchungen neigen prinzipiell orientierte Individuen zu linksradikalen Ideologien (vor allem zum Pazifismus; FISHKIN u.a. 1973) und Aktionen (im Rahmen der Studentenbewegung; HAAN u.a. 1968) sowie zur Wahl sozialer statt technischer und wirtschaftlicher Berufe (DOEBERT/NUNNER-WINKLER 1975, S. 159); prinzipielle Orientierungen scheinen also zu den Werten und Normen kapitalistischer Unternehmen zumindest "quer" zu liegen, teilweise ihnen sogar zu widersprechen. Inkonsequent ist EDWARDS' Konzentration auf Beschäftigte im öffentlichen

Dienst: Stellt dieser auch gewiß keinen von kapitalistischen Einflüssen freien Sektor unserer Wirtschaft dar, so ist das Profitmotiv, das in EDWARDS' Argumentation eine entscheidende Rolle spielt, in den untersuchten non-profit organizations doch zumindest indirekter wirksam als in privaten Firmen. Zwar dürften Staats- bzw. Bundesbedienstete in kapitalistischen Gesellschaften, zumindest in den USA, kaum nach grundlegend anderen Gesichtspunkten ausgelesen und durch ihre Arbeitserfahrungen beeinflusst werden als Beschäftigte in der Privatwirtschaft; gleichwohl erscheint es wünschenswert, EDWARDS' Diagnose an einer für die Privatwirtschaft repräsentativen Stichprobe zu überprüfen. Vermutlich aber hat das (in deren Eigeninteresse berechnete) Mißtrauen privater Unternehmen gegen sein Forschungsprojekt zu der kritisierten Stichprobenauswahl geführt. Mit derartigen Widerständen werden auch jene Sozialwissenschaftler rechnen müssen, die das durch EDWARDS Versäumte nachholen möchten (und an ihnen scheitern womöglich auch wir).

Hinsichtlich des locus of control befinden wir uns in einer besseren Lage als hinsichtlich der kognitiven Struktur und des moralischen Bewußtseins. Denn arbeitsbedingte Veränderungen dieses Persönlichkeitsmerkmals wurden bereits in einer Längsschnittstudie untersucht, die sich direkt auf die genannte Variable bezieht und zudem ein relativ breit gestreutes Sample umfaßt: die Untersuchung von Paul J. ANDRISANI und Gilbert NESTEL über "Internal-external control as contributor to and outcome of work experience" (1976), eine Spezialerhebung und -auswertung im Rahmen des National Longitudinal Survey des Centers for Human Resource Research der Ohio State University in Columbus/Ohio (Leiter: H.S. PARNES; vgl. The National Longitudinal Survey's Handbook 1976).

Neben dem locus of control wird darin als Einstellungsvariable noch die Berufszufriedenheit berücksichtigt (S. 158).

Als (weitere) Prädiktoren fungieren nachstehende Aspekte der Erwerbstätigkeit:

- berufliche Stellung (Statusveränderung),
- Arbeitseinkommen (Höhe, Zuwachs/Rückgang),
- Beschäftigungsstatus (Veränderungen) und
- Dauer der Betriebszugehörigkeit

sowie folgende demographische Variablen:

- Alter,
- Rassenzugehörigkeit,
- Vorbildung,
- berufliche Weiterbildung,
- Gesundheit,
- Familienstand,
- Wohnregion (Norden oder Süden der USA) und
- Wohnortgröße.

(S. 158-160).

Bereits der Titel des Artikels von ANDRISANI und NESTEL deutet deren theoretische Orientierung an: Der locus of control soll einerseits als Konstituante und andererseits als Resultante von Arbeitserfahrungen erfaßt werden. Dieser Doppelaspekt entspricht ROTTERS Theorie des sozialen Lernens, in deren Rahmen das Konzept des locus of control entwickelt wurde: Je nachdem, wieweit das Individuum die Gratifikationen, die ihm seine Umwelt gewährt, auf sein eigenes Verhalten zurückführt, interpretiert es seine Einflußmöglichkeiten verschieden, und je nach seinen objektiven Chancen, die Reaktionen seiner Umwelt zu steuern, verändert sich sein Eigenmachtgefühl, sein Kontrollbewußtsein (S. 156/157; vgl. ROTTER 1966, S. 2).

Methoden. ANDRISANI und NESTEL untersuchen eine Unterstichprobe des National Longitudinal Survey, nämlich 2.972 Männer, die 1966 45 bis 59 Jahre alt waren - ein für diese Altersgruppe repräsentatives Wahrscheinlichkeitssample für die USA. Die Befragten wurden 1969 und 1971 mit einem standardisierten Fragebogen interviewt; außerdem füllten sie eine auf 11 (allgemeine, erwachsenen- und arbeitsbezogene) Items reduzierte Kurzform der ursprünglich 23 Items umfassenden ROTTER-Skala aus. Die Daten wurden durch partielle Regressionsanalysen ausgewertet (S. 157-160).

Resultate. Im Verlauf der Untersuchungsperiode stiegen die Skalenwerte der internen Kontrolle, d.h. des Eigenmacherlebens derjenigen Befragten signifikant an, die ihre berufliche Stellung verbessern, ihr Einkommen erhöhen oder/und aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit zurückkehren konnten (S. 162). Die betreffenden partiellen Regressionskoeffizienten liegen zwar sehr niedrig (zwischen 0.038 und 0.048), das ist aber angesichts des fortgeschrittenen Lebensalters der Befragten und eines Beobachtungszeitraums von nur zwei Jahren nicht weiter verwunderlich; bei jüngeren Personen und während längerer Phasen sind weit stärkere Veränderungen zu erwarten (vgl. S. 163).

Beurteilung. Die Befunde von ANDRISANI und NESTEL stellen also eine Bestätigung der Hauptresultate von BROUSSEAU dar. Im Unterschied zu jenen beziehen sie sich jedoch nicht auf Konzepte, die mit dem locus of control verknüpft sind, sondern auf diesen selbst; auch betreffen sie nicht nur mittlere und höhere technische und kaufmännische Angestellte eines einzigen Konzerns, sondern Beschäftigte vieler Berufszweige, Statusgruppen, Unternehmensformen und Branchen; sie erscheinen also sowohl valider als auch repräsentativer. Die Arbeitsbedingungen werden freilich auch hier sehr formal erfaßt, und neben

dem unmittelbaren Arbeitsinhalt wird der weitere Arbeitskontext vernachlässigt. Daß beides sich ebenfalls auf den locus of control auswirkt, kann aus einigen anderen Studien erschlossen werden. Danach variiert dieser sowohl mit der inhaltlichen Komplexität der Arbeitsaufgabe, und zwar berufs-, status-, karriere-, einkommens- und vorbildungsspezifisch verschieden (TUDOR 1972), als auch mit der mehr demokratischen oder autoritären Organisationsstruktur (FRESE/GREIF 1977; SEEMAN/SEEMAN 1976) sowie der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und Berufsverbänden (NEAL/SEEMAN 1964). Alle angeführten Befunde bezeichnen lediglich Korrelationen und nicht Kausalbeziehungen; nach den Ergebnissen der Untersuchungen von BROUSSEAU und ANDRISANI/NESTEL ist jedoch sehr wahrscheinlich, daß die genannten Zusammenhänge zu einem erheblichen Teil auf Sozialisationswirkungen von Arbeits- bzw. Mitbestimmungs- und Organisationserfahrungen beruhen. Zu monieren bleibt noch, daß der locus of control in allen erwähnten Studien zwar unmittelbar, aber nicht sehr differenziert gemessen wird, daß dabei fast durchweg verschiedene Unterkonzepte, unter anderem individuelles versus soziales Macht- bzw. Ohnmachtsgefühl in einen Topf geworfen werden - Dimensionen, für deren getrennte Messung seit längerer Zeit geeignete Instrumente vorliegen (vgl. bes. GURIN u.a. 1969).

Zum Abschluß dieses zentralen Abschnitts des vorliegenden Literaturberichts möchte ich noch über eine verhältnismäßig kleine Studie zur Entwicklung der Sachmotivation im Verlaufe von Arbeitserfahrungen informieren: Eileen MORLEYs Untersuchung "The mastery cycle" (o.J.). Die Sachmotivation wird darin zwar weder direkt gemessen, noch handelt es sich um eine echte Längsschnittstudie;

mangels unserem Problemkontext adäquaterer Arbeiten über arbeitsbedingte Veränderungen der Sachmotivation sei sie hier dennoch kurz vorgestellt.

Anstelle der Sachmotivation erfaßt die Autorin empirisch nur die allgemeine Arbeitszufriedenheit der befragten Personen (sie war von ihnen als "hoch", "mittel" oder "niedrig" einzustufen); diese wird von ihr jedoch als Ausdruck der Befriedigung des Kompetenzmotivs (nach WHITE 1959) interpretiert (S. 2, 8-13), das eine zentrale Komponente der Sachmotivation darstellt. Dabei geht es weniger um den Grad der Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt der Befragung als um deren Veränderungen während der vorhergehenden zehn Jahre (S. 1-3).

Die Arbeitssituation der Befragten wird durch MORLEY relativ detailliert erkundet. So fragt sie nach

- der Neuigkeit der ausgeführten Tätigkeiten ("work", "job", "company") für die Arbeitenden,
- den Aufstiegschancen,
- dem Verhältnis zu Arbeitskollegen und Betriebsvorgesetzten,
- den Chancen zum Einsatz der persönlichen Fähigkeiten,
- der erlebten sozialen Bedeutung der speziellen Berufsfunktion ("sense of having special role, of being needed"),
- der Repetitivität, der Abwechslung, der Selbständigkeit und dem Anspruchsniveau bzw. Problemlösungspotential ("opportunity for problem solving") der Arbeit,
- dem Zeitdruck,
- der gewährten Anerkennung ("feedback"),
- Überstunden,
- Lohnerhöhungen,

- der erfahrenen Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe ("satisfaction in finished product") und
 - dem Anregungspotential der Arbeit sowie seiner Beeinträchtigung durch Gewöhnung, Dequalifizierung und Langeweile.
- (S. 3).

Theoretisch orientiert MORLEY sich - wie schon angedeutet - an WHITES (kognitivistischem) Konzept der Kompetenzmotivation als eines von Aggressivität und Sexualität unabhängigen Bedürfnisses nach Selbstentfaltung durch Erkundung und effektive Veränderung der sachlichen und sozialen Umwelt (vgl. WHITE 1959), dessen Befriedigung für das Wohlbefinden nicht nur von spielenden Kindern, sondern auch von arbeitenden Erwachsenen notwendig sei, weswegen deren Tätigkeiten von Zeit zu Zeit neue Anregungen bieten müßten (vgl. S. 2, 8-13).

Empirisch untersucht sie 42 (drei Jahre lang) systematisch ausgebildete Facharbeiter einer hochmechanisierten, stark expandierenden, international angesehenen Firma, die ihren Beschäftigten gute Fortkommenschancen bietet, zehn Jahre nach dem Abschluß der Ausbildung (S. 2, 7/8). Die Befragten wurden intensiv interviewt (S. 3) ihre Antworten in der Form einfacher Häufigkeitsverteilungen dargestellt (S. 4-7).

Die Hauptergebnisse lauten: Hohe und zunehmende Arbeitszufriedenheit (als Ausdruck verwirklichten Kompetenzstrebens) resultiert vor allem aus neuen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben, die die Arbeitenden relativ selbständig zu bewältigen haben. Niedrige Arbeitszufriedenheit wird verursacht durch Repetitivität und Monotonie; eine Abnahme der Arbeitszufriedenheit erfolgt, sobald die zu erfüllende Tätigkeit voll beherrscht wird (S. 8; vgl. auch KATZ 1976).

Einschätzung. Die mitgeteilten Befunde lassen sich "gegen den Strich" im Sinne unseres Erkenntnisinteresses interpretieren: Aus ihnen kann der Schluß oder - vorsichtiger - die Hypothese abgeleitet werden, daß die genannten Arbeitsbedingungen nicht nur dem Kompetenzmotiv der Arbeitenden in der angegebenen Weise entsprechen oder entgegenstehen, sondern letzteres auf die Dauer selbst verstärken oder schwächen. Als Mängel der Untersuchung von MORLEY erscheinen die nur indirekte Messung des Kompetenzmotivs, die sehr "subjektive" Definition und Erfassung der Arbeitsbedingungen (vgl. die diesbezüglichen Einwände gegen die Studien von KORNHAUSER und BROUSSEAU weiter oben) sowie der Verzicht auf die Kontrolle von Auswirkungen der vor- und außerberuflichen Sozialisation. Gleichwohl ragt MORLEYS Arbeit aus der Vielzahl der Studien zur Arbeitszufriedenheit (vgl. hierzu den nachstehenden Exkurs; zur Kritik der konventionellen "job satisfaction research" siehe bes. DAVIS 1971; TAYLOR 1976) durch ihren kognitivistischen Ansatz heraus, der sich für die durch uns intendierte Analyse der Wechselwirkungen zwischen - auch durch politökonomische Begriffe zu definierenden - strukturellen Aspekten gesellschaftlicher Arbeit und der kognitiven und moralischen Entwicklung der Arbeitenden als besonders fruchtbar erweisen könnte.

Exkurs 1: Arbeit, Arbeitszufriedenheit und psychische Gesundheit.

Von Ernst-Hartmut Hoff

Im Rahmen dieses Berichtes erscheint es nicht sinnvoll, mit der psychologisch grundsätzlichen Diskussion des Verhältnisses von Erbanlage und Umwelt bei der Genese pathologischer Phänomene oder auch mit der soziologischen Problematisierung des Krankheitsbegriffs, dem Stand der Etikettierungsdebatte (z.B. KEUPP, 1972) zu beginnen. Wir können nur am Anfang feststellen, daß über die im Exkurs-Titel unterstellte und belegbare Verknüpfung von Umwelt bzw. einem besonders wichtigen Ausschnitt der Lebenssituation und psychischer Gesundheit hinaus ein Kausalzusammenhang zwar schwer belegbar, aber wahrscheinlich ist. Die Arbeitssituation beeinflusst vermutlich sehr stark die psychische Gesundheit bzw. das Auftreten von psychischen Störungen. Außerdem können wir sehr gehäufte und intensive "Auffälligkeiten" im Verhalten recht gut als Folge vorausgehender innerer Prozesse oder als Manifestation bestimmter Persönlichkeitsmerkmale in bestimmten Kontexten begreifen. Sowohl die intraindividuelle biographische Betrachtungsweise, die z.B. häufig erbringt, daß dem subjektiv nicht mehr als erträglich empfundenen Leidensdruck u.U. weniger intensivere oder seltenere als "noch normal" empfundene, aber durchaus ähnliche oder gleiche Gefühlszustände oder Gedanken in ähnlichen oder gleichen Situationen vorausgehen, als auch interindividuelle Vergleiche legen es nahe, Übergänge von "normal" zu "krank" als fließend anzusehen. Von daher liegt die Relevanz der Beschäftigung mit Studien zum Zusammenhang zwischen Arbeit und psychischem Leiden als Vorarbeit für die Untersuchung des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit auf der Hand. Unsere ursprüngliche Hoffnung war, spezifische psychische Krankheitsbilder auf spezifische Arbeitseinflüsse zurückführen zu können. Aus Schlüssen vom "Extrem"- auf den "Normalbereich", aus der Verknüpfung klinischer Beschreibungen mit allgemeineren sozialisationstheoretischen Ansätzen hätte dann die Auswahl von im Zusammenhang mit Arbeit untersuchenswerten Persönlichkeitsmerkmalen gerechtfertigt werden können. Obwohl der im folgenden skizzierte Forschungsstand diesbezüglich keine präzisen Hinweise erlaubt, könnte gerade die Darstellung der Probleme bei der Konzeptualisierung und Operationalisierung der Hauptvariablenbereiche in diesen Arbeiten für die künftige Untersuchung des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit weiterhelfen.

Bemerkenswert hoch erscheint zunächst die Übereinstimmung in den Ergebnissen der meisten sozialepidemiologischen Untersuchungen. Der Zusammenhang zwischen Sozialschicht und psychischen Störungen, das häufigere Auftreten psychischer Erkrankungen in unteren Schichten kann als gesichert gelten. Der von HOLLINGSHEAD und REDLICH (1958) konstatierte Anstieg der Rate psychisch Kranker (von 1 Prozent in der höchsten über 7 Prozent, 14 Prozent bis hin zu 40 Prozent und 38 Prozent in den niedrigsten Schichten) wurde von allen großen Folgeuntersuchungen prinzipiell bestätigt (z.B. SROLE 1962, LANGNER und MICHAEL 1963, DOHRENWEND und DOHRENWEND 1969). Aus der andernorts (z.B. GLEISS, SEIDEL und ABHOLZ 1973) gründlich geführten Diskussion der Erhebungs- und Merkmals-erfassungsprobleme soll hier lediglich herausgehoben werden, daß in den Studien, in denen ärztliche Behandlung Indikator für psychische Erkrankung ist, vermutlich vor allem leichtere Störungen bei Angehörigen unterer Schichten, die seltener den Arzt besuchen, unterschätzt werden.

Wichtiger als ein derartiger Einwand ist, daß diese Zusammenhänge noch keine Kausalinterpretation zulassen und daß in den üblichen Schichtindizes der Arbeitsbereich lediglich durch die Berufsangabe repräsentiert ist.

Bei einer Differenzierung nach unterscheidbaren Krankheitsbildern zeigt sich Übereinstimmung vor allem darin, daß Schizophrenie gehäuft in der Unterschicht zu finden ist (KOHN, 1972/1976). Widersprüchlicher sind die Befunde zur Verbreitung von Depressionen in den verschiedenen Sozialschichten, was allerdings nach dem Überblick über Einzeluntersuchungen in verschiedenen Ländern von FRESE (1977 a) plausibel vor allem auf Diagnoseprobleme zurückgeführt wird; bei direkter Erfassung durch objektive Tests dominieren Depression oder ähnliche Störungen ebenfalls in der Unterschicht. Neurosen finden sich gleichermaßen in allen oder sogar verstärkt in höheren Schichten.

Bevor wir zu den empirischen (und häufig konzeptionslosen) angelsächsischen Studien speziell zum Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und psychischem Leiden kommen, sollen die wenigen (und nur theoretischen) deutschsprachigen Ansätze erwähnt werden, die sich allein auf den starken Zusammenhang zwischen Sozialschicht und Schizophrenie stützen. HACK u.a. (1972), VINNAI (1973, 1974) und SCHMIDT und PONTZEN (1975) versuchen, das in der Literatur zu schizophrengen Familienstrukturen zentrale Double-Bind-Konzept in Verbindung mit der Arbeitssituation zu bringen. Auch wenn dabei

die Verknüpfung von Makroebene mit interpersonellen und schließlich intrapsychischen Strukturen, d.h. deren Ableitung aus grundsätzlichen, gesamtgesellschaftlichen Widersprüchen, z.T. allzu spekulativ und direkt vorgenommen wird, könnten doch die behaupteten strukturellen Analogien zwischen Interaktion und Kommunikation am Arbeitsplatz und denen in der "gestörten" Familie für die Hypothesenbildung anregend sein. Selbst wenn es angemessener ist, hinsichtlich bestimmter Arbeitssituationen von Double-Bind-ähnlichen Konstellationen zu sprechen (vgl. SCHEER 1976, S. 231/232) könnte geprüft werden, welche Komponenten der ursprünglich gemeinten extremen, d.h. zum Teil schizophrenogenen Konstellation, anzutreffen sind; ob es starke affektive Bindungen gibt; ob manche Arbeiter ähnlich wie Beziehungsfallen-Opfer nicht aus dem Felde gehen können oder dies subjektiv glauben; ob es offensichtliche oder gedanklich antizipierte, gleichzeitige oder unmittelbar aufeinanderfolgende widersprüchliche Botschaften oder Erwartungen von Kollegen oder Vorgesetzten gibt; ob deren Nichtbeachtung Sanktionen folgen usw.. In einer Untersuchung des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit ließen sich diese Bestandteile der Situation und deren subjektive momentane Rezeption hypothetisch sinnvoll mit situationsübergreifend konzipierten Fähigkeiten wie Ambiguitätstoleranz und einzelnen Kreativitäts-Dimensionen verknüpfen. Bezüge zu theoretischen Ansätzen mit derartigen Qualifikationen oder zur Theorie kognitiver Dissonanzen könnten außerdem über die ausschließliche Betrachtung "negativer" (pathogener) Effekte hinausführen.

Die empirischen Arbeiten zum Zusammenhang von Arbeit und "mental health" sind kritisch von KASL (1974) und zuletzt von FRESE (1977 a) so dargestellt worden, daß sich ein weiteres Sammelreferat erübrigt. Hier sollen deshalb nur die Haupteinwände gegen Konzeptualisierung und Operationalisierung der Hauptvariablen wiederholt und die wichtigsten Ergebnisse kurz genannt (die Befunde der wohl relevantesten Einzelarbeiten von KORNHAUSER (1965) und GARDELL (1971) sind zuvor und im Anhang wiedergegeben), danach soll vor allem anhand von dort zum Teil nicht berücksichtigten Arbeiten die Notwendigkeit der Beachtung vermittelnder Variablen herausgestellt werden.

Bei den Versuchen, direkte Zusammenhänge zwischen Arbeitssituation und psychischer Gesundheit zu erfassen, wird zuerst an der Fülle der unterschiedlichen Indikatoren für "mental health" und deren Störungen deutlich, daß anscheinend keine theoretisch übergreifenden Konzepte in diesem Bereich vorliegen; ja daß dieser Sammelbegriff möglicherweise redundant ist. Ähnlich fragwürdig wie ganz äußerliche soziologische Indikatoren (Fehlzeiten, Arbeitswechsel, Ehescheidung usw., deren völliges Fehlen sogar eher auf Überanpassung als auf innere

psychische Gesundheit schließen ließe) sind psychiatrische Diagnosen im "Normalbereich" (Symptome wie z.B. Mangel an Realitätsbezug); weiter gibt es "positive" Kriterien ("mastery and competence") wie Selbstaktualisierung usw., wobei sich der normative Bezugspunkt nur vage mit "humanistic orientation" umschreiben läßt. Am relevantesten sind wohl die stärker psychologischen Indikatoren, Skalen zu Depression, Verstimmung, Anspannung, Ängstlichkeit, Selbstachtung, Arbeits- und Lebenszufriedenheit, die in sich jedoch höchst unterschiedlich sind. Gesamtindizes (wie z.B. bei KORNHAUSER) sind zwar fragwürdig, schwer exakt interpretierbar und erscheinen am wenigsten theoriegeleitet; sie sind aber vertretbar, wenn nicht von vornherein über Dimensionen bzw. Skalen, deren Unabhängigkeit voneinander gerade Ziel bisheriger Konstruktion war, ein Gesamtscore gebildet wird, sondern wenn man ihn aufgrund von - wenngleich zumeist mäßig hohen - Interkorrelationen erhält.

Wegen der Fülle der Arbeiten, in denen vor allem Arbeitszufriedenheit zum Teil als einziger Indikator für mental health berücksichtigt wird, soll auf die unterschiedliche Erfassung nur dieses einzigen Merkmals von mental health hingewiesen werden (vgl. ULICH u.a. 1973). Zum Teil stellt man nur eine indirekte oder eine direkte Frage nach genereller Zufriedenheit (deren Validität problematisch ist), oder man bildet auch hier einen Gesamtindex aus diversen Fragen zu nichtgewichteten Einzelaspekten, oder man erhebt jeweils unterschiedliche "Zufriedenheiten" (besser: "job-attitudes") bezogen auf Einzelaspekte der Arbeit.

Insgesamt ist es also kaum verwunderlich, wenn KASL in seiner Übersicht nur niedrige Interkorrelationen zwischen den vielen mental-health-Indikatoren feststellen kann.

Nicht ganz so problematisch, aber ebenfalls unterschiedlich ist die Erfassung der Arbeitssituation. Wie bei den bislang einzeln dargestellten Studien kann auch hier unterschieden werden zwischen solchen, die mit einem groben Maß, dem Qualifikationsniveau, job-Status oder level operieren und solchen, die spezifische - wenige oder viele mehr oder minder begründete - Einzelaspekte der Arbeitssituation einbeziehen, wie z.B. die Bedingungen (gesundheitliche, zeitliche, räumliche, Eigenkontrollmöglichkeiten usw.), die Art der Tätigkeit (dadurch determinierte Anforderungen, Komplexität usw.), die Sozialkontakte, die Überwachung (Teilhabe an Entscheidungen, feedback für Leistung, Fremdkontrolle), die organisatorisch-betrieblichen Rahmenbedingungen, Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten. Bei dieser Aufzählung wird bereits klar, daß die Einzelaspekte zum Teil hoch miteinander korrelieren. Klare und einheitliche Kategorien wären sowohl für Vergleiche zwischen verschiedenen Studien als auch - innerhalb einer Studie - für Vergleiche unterschiedlicher Berufsgruppen auf denselben faktorenanalytisch ermittelten, weitgehend voneinander

unabhängigen Dimensionen erforderlich. Andererseits sollte gerade das unter Umständen berufsspezifische Zusammenwirken einzelner Dimensionen untersucht werden (KASL verweist auf die Fruchtbarkeit der Untersuchung bestimmter Gruppen, z.B. GURIN 1960, WILENSKY 1969). Der wichtigste Einwand ist allerdings auch in diesem Bereich, daß fast nur die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation durch die Arbeitenden gemessen wird, nicht jedoch die objektive Situation (GARDELL 1971, erfaßt zumindest 2 Arbeitsaspekte durch Expertenrating).

Die wichtigsten Ergebnisse sind die Korrelationen zwischen allgemeinem Job-Status und allgemeiner Arbeitszufriedenheit sowie die zwischen Status und global indizierter mental health: je geringer der Status, desto geringer sind allgemeine mental health (GURIN, 1960; LANGNER und MICHAEL, 1963; KORNHAUSER, 1965; SURVEY RESEARCH CENTER, 1971) oder allgemeine Arbeitszufriedenheit. Hier wie dort sind die Korrelationen zwar nicht übermäßig hoch, aber vor allem die vielen Arbeiten zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit erbringen immer wieder dieses Ergebnis. Wenn Einzelaspekte von Zufriedenheit mit dem globalen Job-Level in Verbindung gebracht werden (dabei korreliert die auf Arbeitsinhalt und Bezahlung bezogene Zufriedenheit stärker als die auf Arbeitsbedingungen und Sozialbeziehungen gerichtete mit dem Job-Level), so erhebt sich gerade hier die Frage, wie sinnvoll die Verknüpfung spezifischer Angaben in einem Bereich mit globalen im anderen ist. Umgekehrt zeigen sich die meisten, wenngleich ebenfalls nicht sehr hohen, aber wiederum am häufigsten bestätigten Korrelationen zwischen genereller Arbeitszufriedenheit und den angeführten Einzeldimensionen der Arbeitssituation. Von den anderen Indikatoren geistiger Gesundheit scheinen Lebenszufriedenheit, Selbstachtung und Anspannung stärker als psychiatrische Symptome in Zusammenhang mit einzelnen Arbeitsmerkmalen zu stehen. Wenngleich die einzelnen unterschiedlichen Indikatoren, wie bereits erwähnt, nur schwach interkorrelieren, so spricht gerade für den Zusammenhang von Arbeits- und Lebenszufriedenheit die Übereinstimmung in den Untersuchungen (vgl. hier auch den Überblick bei BRUGGEMANN u.a. 1975).

Neben den stärksten aber indirekten Hinweisen auf Kausalzusammenhänge vor allem durch Untersuchungen im Extrembereich niedrigsten Qualifikationsniveaus (KORNHAUSER) sind noch Studien aufschlußreich, die offensichtliche und gezielte Veränderungen der Arbeitssituation auf ihre Auswirkungen hin überprüfen: job "enrichment" (nicht aber lediglich "enlargement", z.B. SHEPARD 1971) führt zu erhöhter Zufriedenheit vor allem mit erweiterter Autonomie, größeren Einsatzmöglichkeiten eigener Fähigkeiten oder reduzierter Entfremdung (d.h. die Arbeit wird

als sinnvoll empfunden). Aber erst gründliche Längsschnittuntersuchungen können auch in der mental-health-Forschung über Interpretation von korrelationsstatistischen Befunden hinaus zu eindeutigen Kausalaussagen führen.

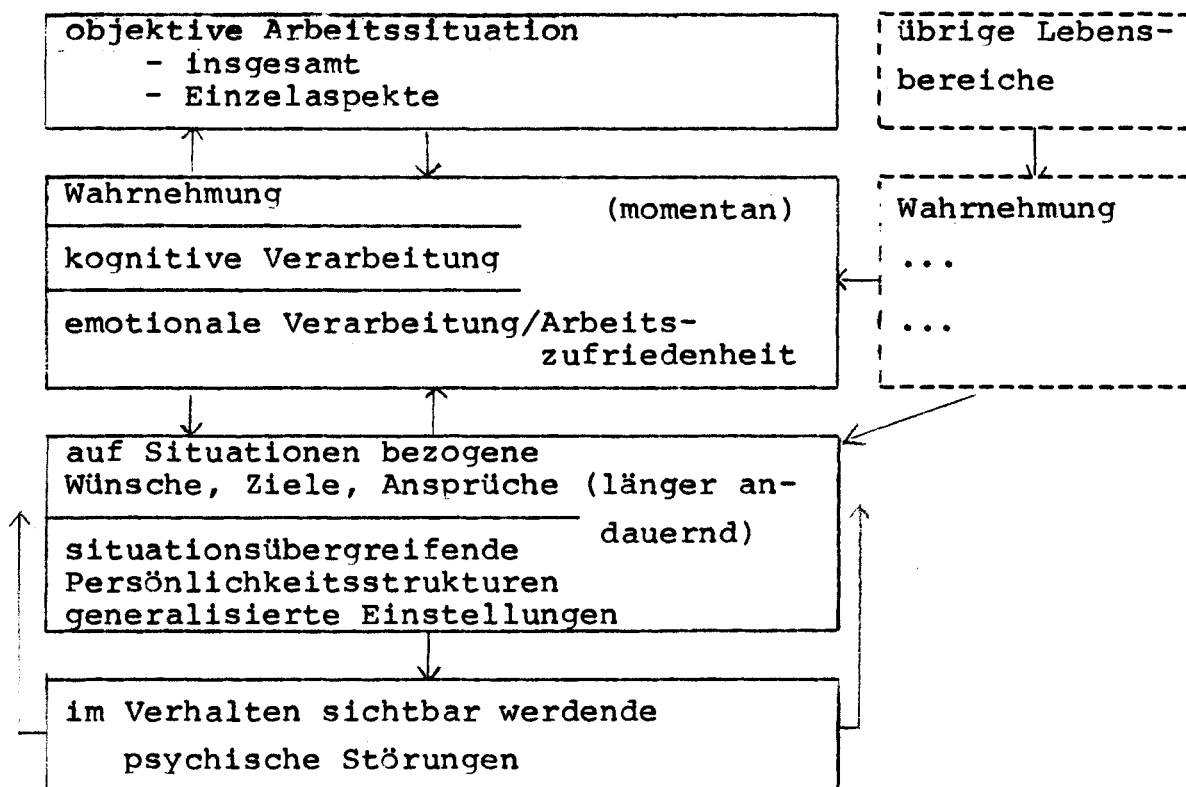
Wichtig sind in unserem Zusammenhang vor allem solche theoretischen Überlegungen und erste empirische Ansätze, die vom Einfluß vermittelnder Variablen zwischen Arbeitssituation und mental health ausgehen. KASL ordnet die bislang genannten Befunde am Ende seines Berichtes in den größeren Rahmen eines aus dem feldtheoretischen Ansatz entwickelten Person-Umwelt-Modells (person-environment fit model) ein. Aus dieser Perspektive ergibt sich, daß zwischen getrennt und gleichgewichtig zu erfassenden objektiven (Umwelt-) und subjektiven (Person-)merkmalen die Erfassung von Zufriedenheit als momentan-punktueller Interaktionsmessung begriffen werden muß. Darüber hinaus ist bereits die Wahrnehmung und Beschreibung der Arbeitssituation, die kognitiver und emotional-motivationaler Bewertung wie Zufriedenheit vorausgeht - und die üblicherweise anstelle der objektiven Arbeitsbedingungen erhoben wird - eine derartige Interaktionsmessung. Die auch hier einfließenden persönlichen Erfahrungsmuster sind erst durch objektive Arbeitsplatzbeobachtung aufdeckbar.

In ähnlicher Weise gehen BRUGGEMANN u.a. (1975) vor, wenn sie die empirischen Befunde zur Arbeitszufriedenheit nach VROOM's (1964) "kognitiver Theorie", die ebenfalls zum Teil auf LEWIN zurückgeht, ordnen: Zufriedenheit - nun nicht mehr als einer unter anderen mental-health-Indikatoren, sondern sinnvoller als eine Bedingung für mental health betrachtet - ist "Ausdruck der Relation von Motiven, Bedürfnissen, Ansprüchen usw. einerseits und von Merkmalen der Arbeitssituation andererseits ... vom Standpunkt des Arbeitenden aus ... eine Relation von Soll-Wert (beschrieben eben von den Ansprüchen usw.) und Ist-Wert" (den Merkmalen der Situation) (S. 52). In dieses Modell können zur Bestimmung des Soll-Wertes, d.h. des auf die Situation bezogenen, konkreten Ausdrucks von Persönlichkeit, sowohl motivationstheoretische Ansätze (MASLOW 1954, HERZBERG 1959) als auch die "Equity-Inequity"-Theorie (ADAMS 1963) integriert werden, in der kognitive Prozesse des Vergleichens eine Rolle spielen und die sich in Verbindung mit moralischer Bewußtseinsbildung bringen läßt (WALSTER u.a. 1973).

Wieder stärker auf psychische Störungen bezogen, versucht FRESE (1977 a) die theoretische Lücke bei der Verknüpfung von Arbeitssituation und mental health mit Hilfe seines Kontrollkonzeptes zu schließen. Stressoren (vor allem in Anlehnung

an LAZARUS 1966 definiert)⁺ sowie das objektiv gegebene Ausmaß an Kontroll-, an Verhaltensmöglichkeiten leitet er aus den kapitalistischen Produktionsverhältnissen ab. Deren Konstellation wirkt sich nun vor allem auf eine - allerdings bereits in gewisser Weise biographisch vorgeformte - subjektive Kontrollebene, eine generalisier- te Einstellung (vor allem in Anschluß an ROTTER, 1972, konzipiert) aus: Stressoren im Verein mit großen Kontroll- möglichkeiten erlauben aktives Angehen; im Verein mit gewisser Kontrolle könnte Meideverhalten gelernt werden und könnten hier Phobien resultieren; zusammen mit geringer Kontrolle machen Stressoren höhere Verhaltens- raten und u.U. psychosomatische Erkrankungen wahrschein- lich; im Verein mit Nichtkontrolle könnte kognitive Pseudokontrolle als Vorläufer bestimmter Formen von Schizophrenie oder aber auch gelernte Hilflosigkeit, die in Depression übergeht, resultieren. So vorteilhaft es erscheint, nicht von einer diffusen mental health aus- zugehen, sondern differenziertere Krankheitsbilder ver- suchsweise zu erklären, muß doch einschränkend gesagt werden, daß die theoretische und empirische Absicherung nur der letztgenannten Kombination relativ gut belegt ist: Sehr ungünstige, aversive Arbeitsbedingungen zusammen mit keinerlei tatsächlichen Verhaltensmöglichkeiten dürften am ehesten auf den locus of control einwirken und erklärbar mit dem Konzept der gelernten Hilflosigkeit (z.B. SELIGMAN 1975) Depressionen nach sich ziehen.

Die bisherigen Überlegungen können zusammenfassend schematisch dargestellt werden:



⁺) d.h. allgemein als aversiv oder bedrohlich eingeschätzte Bedingungen.

Insgesamt lassen sich also psychische Störungen als Momente von Persönlichkeitsstrukturen, als Ergebnisse länger andauernder Prozesse, die sich zum Teil im Verhalten manifestieren und nicht unmittelbar und allein als Resultat der objektiven Arbeitssituation oder deren einzelner Aspekte begreifen. Vielmehr hängt deren punktuelle Wahrnehmung und Verarbeitung - und hier wäre Arbeitszufriedenheit sinnvoller anzusiedeln - von den übrigen Lebensbereichen sowie früheren Erfahrungsmustern, andauernden stärker situationspezifischen und/oder situationsübergreifenden Persönlichkeitsmerkmalen ab. Die derart zu verstehende momentane Wahrnehmung, Verarbeitung und Arbeitszufriedenheit wirkt nun wieder zurück auf langandauernde Persönlichkeitsstrukturen und psychische Störungen.

In ähnlicher Weise begriff bereits KORNHAUSER (1965, Fig. 1, S. 83) den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und mental health: "Our central conception is that, job feelings are crucial intervening processes between the type of work men do and their level of mental health". (S. 79) Die Gefühle bezogen auf die Arbeit - und dazu gehört vor allem job satisfaction - resultieren einmal aus bisher erworbenen Persönlichkeitsmerkmalen und zum anderen aus der konkreten Situation; sie haben mental health sowohl zur Folge als auch zur Verursachung ("we are dealing with a constellation of independent variables in which each is both cause and effect of others", S. 82). Diese Interdependenz wird auch von GARDELL (1971, S. 151) angenommen.

Zwei neue empirische Arbeiten belegen die Notwendigkeit intervenierender Variabler. Sie sollen hier dargestellt werden, weil sie in den genannten Überblicken fehlen und weil sie über die groben Zusammenhänge hinaus eine - im Schema bereits angedeutete - noch stärkere Differenzierung nach Wahrnehmung, kognitiver und emotionaler Verarbeitung nahelegen. Bei beiden Untersuchungen handelt es sich um Sekundäranalysen der "1972-73 Quality of Employment Survey" (QUINN und SHEPARD 1974; MARGOLIS, KROES und QUINN 1974). KALLEBERG (1977) sieht in den subjektiv wahrgenommenen Arbeitscharakteristika sowie in deren Bewertung die entscheidenden Determinanten für job satisfaction. Generelle Arbeitszufriedenheit erfaßt er durch 5 Fragen zum gesamten Arbeitsplatz, nicht zu einzelnen Arbeitsaspekten. Zuvor weist er kurz auf die notwendige Unterscheidung zwischen allgemeiner und auf bestimmte Aspekte bezogener Zufriedenheit hin und unterstellt: "that it is possible for individuals to balance these specific satisfactions against the specific dissatisfactions and thus to arrive at a composite satisfaction with the job as a whole" (S. 126); d.h. generelle Arbeitszufriedenheit könnte bereits als Ergebnis

recht komplexer kognitiver Vorgänge betrachtet werden. Die Erfassung durch nur 5 direkte und indirekte Items zur gesamten Arbeitszufriedenheit stellen zwar gegenüber der Operationalisierung durch ein einziges Item einen Fortschritt dar, aber gemessen an der starken Differenzierung in anderen Variablenbereichen (work values) ist für künftige Untersuchungen zu fragen, ob nicht Arbeitszufriedenheit - wird sie zu auf konkrete Arbeitsaspekte bezogene Variablen in Relation gesetzt - analog differenziert auf die je einzelnen Arbeitsaspekte bezogen werden sollte. Außerdem sind KALLEBERGs faktorenanalytisch gewonnene Hinweise auf die Eindimensionalität dieser "Zufriedenheit" wenig überzeugend und schließen nicht aus, daß es sich dabei um ein Artefakt von Frageform oder der inhaltlichen Abgehobenheit, der mangelnden Möglichkeit der Veranschaulichung handelt. Weiterführend und differenzierter erfaßt werden die work values. Die Wertigkeit der Arbeit wird durch die Wichtigkeit, die den jeweiligen Arbeitscharakteristika zugemessen wird, repräsentiert. Die faktorenanalytische Strukturierung der hier also auf konkrete Einzelmerkmale der Arbeit bezogenen 34 Items ergibt 6 Dimensionen von "Werten":

1. eine intrinsische, vor allem auf den Arbeitsinhalt bezogene,
2. eine auf äußere Vorteile gerichtete (z.B. zeitliche, räumliche Bequemlichkeiten),
3. eine finanzielle,
4. eine Dimension zu Sozialkontakten,
5. eine auf Aufstiegschancen bezogene und
6. eine von den anderen sehr unterschiedene Dimension, die als "resource adequacy" bezeichnet wird und die die (günstigen oder ungünstigen) objektiven Voraussetzungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben betrifft.

Pro Dimension wurden Skalen entwickelt, auf denen die Personen einen Werte-Score (von 1 = niedrige bis 4 = hohe Wertigkeit) erhielten. Die derart gemessenen Arbeits-"Werte" versteht KALLEBERG als "Konzeptionen des Wünschenswerten", hier bezogen auf Arbeit und grenzt diese von Erwartungen ab. So sinnvoll diese Unterscheidung sein mag, läßt sie sich jedoch meiner Meinung nach nicht anhand der Items, in denen nach Wichtigkeit gefragt wurde, rechtfertigen; d.h. es läßt sich hier nicht ausschließen, daß aus bisheriger Sozialisation verständliche Wünsche/Werte bereits mit deren zukünftiger Realisierungswahrscheinlichkeit (die aufgrund bisheriger Erfahrungen antizipiert wird) verknüpft wurden, so daß man eher von Ergebnissen kognitiver Prozesse sprechen könnte, die der

emotionalen Bewertung, der Arbeitszufriedenheit vorausgehen. In gleicher Weise werden job rewards erfaßt, womit die Möglichkeiten der Realisierung der work values, die positiven Aspekte, die die einzelnen Arbeitsaspekte in der individuellen Wahrnehmung besitzen, gemeint sind. Problematisch erscheint hier, daß nicht exakt zwischen Wahrnehmung und Bewertung getrennt werden kann, wenn nach dem Ausmaß des Zutreffens ("how true") von positiv formulierten Aussagen für den eigenen Arbeitsplatz gefragt wird; wie subjektiv und selektiv diese Wahrnehmung ist, kann nicht anhand von Daten zu objektiv beobachteten Arbeitscharakteristika überprüft werden. Die "reward"-Items (also eine Mischung zwischen Wahrnehmungs- und spezifischen Zufriedenheitsmessungen) wurden ebenfalls faktorenanalysiert und für die varianzstärksten 6 Dimensionen, die den oben genannten analog sind, konnten ebenfalls Faktor-Scores gebildet werden. Zu den in unserem Zusammenhang interessierenden Ergebnissen gehört bereits vor allem, daß die getrennte Konzeption von "rewards" (selbst wenn hier in die Wahrnehmung spezifischer Arbeitsaspekte deren emotionale Bewertung, die spezifische Zufriedenheit eingeht) und von "values" (der vermutlich stärker kognitiven Verarbeitung) sinnvoll ist und daß es sich hier nicht um Methodenartefakte handelt. Dies kann aufgrund einer zweiten Faktorenanalyse sowohl über die Kennwerte für values als auch über die davon getrennt ermittelten für rewards als gesichert gelten, denn die zwei Hauptdimensionen repräsentieren values und rewards, während sich keine Faktoren aufgrund von Korrelationen der zuvor genannten Arbeitsaspekte ausmachen lassen. Die weitere korrelations- und regressionsstatistische Verarbeitung erbringt, daß rewards einen relativ starken und positiven, values einen schwächeren (aber bei der großen Stichprobe signifikanten) negativen Effekt auf Arbeitszufriedenheit haben. Als bestes Modell für die Effekte beider Variablenbereiche erweist sich ein additiv-lineares. Beide Variablen wirken unabhängig voneinander. Mit zunehmend positiver Wahrnehmung einzelner Arbeitsaspekte steigt die Zufriedenheit ungeachtet der den jeweiligen Aspekten zugemessenen Wichtigkeit und je wichtiger diese Dimensionen sind, desto mehr sinkt sie ungeachtet der positiven Wahrnehmung. Das höchste Ausmaß an job satisfaction wird von Arbeitern mit sehr positiver Wahrnehmung und geringer zugemessener Wichtigkeit der Arbeitsaspekte und das niedrigste Ausmaß von solchen mit niedrigen rewards bei hoher Wichtigkeit anzutreffen sein. Hier muß allerdings sehr einschränkend auf die Größe der Stichprobe, die diesen Trendaussagen zugrunde liegt, (N = 1.456), und angesichts der schon sehr schwache Zusammenhänge signifikant sind, und ihre Heterogenität verwiesen werden. Wichtig erscheinen berufsspezifisch differenzierte Hypothesen. Die prinzipielle Fruchtbarkeit der Verwendung intervenierender Variabler von getrennt zu erfassender Wahrnehmung und Bewertung soll damit nicht bestritten werden.

Die weiteren Ergebnisse sind in unserem Zusammenhang weniger wichtig und erscheinen auch fragwürdiger. Das gilt einmal für die sehr indirekt-artifizielle Konstruktion von "specific satisfactions": Da nicht direkt nach Zufriedenheit mit den einzelnen (34) Arbeitsaspekten gefragt wurde (wenngleich KALLEBERG etwas widersprüchlich bereits den reward-Messungen einen ähnlichen Charakter zuschreibt), können die unterschiedlichen Dimensionen nur über eine aus Kombination der rewards und values konstruierte, jeweilige Einzelzufriedenheit mit genereller job satisfaction in Verbindung gebracht werden. Hier scheint vor allem die intrinsische, weniger die finanzielle Dimension beizusteuern; die weiteren Beziehungen sind vernachlässigbar gering. Weiterhin gibt es sehr niedrige Zusammenhänge zwischen rewards und Faktoren, die deren Erreichen wahrscheinlich machen (z.B. "Ressourcen", Erziehung, Rassenzugehörigkeit usw.).

Aufschlußreicher und anregender ist die zweite der Sekundäranalysen, die von MARSTEDT und SCHAHN (1977). Aufgrund des theoretisch und empirisch mangelhaften Forschungsstandes suchen die Autoren Ansätze für Vermittlungsbedingungen zwischen Arbeitssituation und psychischen Störungen und gehen hier vom Streß-Bedrohungs-Konzept (LAZARUS 1966) aus. Sinnvoll - in Kontrast zu KALLEBERG - erscheint zunächst ihre Begrenzung auf 235 Industriearbeiter, die sie aus der repräsentativen nationalen Gesamtstichprobe auswählen. Zur Erfassung der Arbeits-erfahrungen - hier standen, wie bereits erwähnt, keine Beobachtungsdaten zur tatsächlichen Situation, sondern nur solche aus Interviews zur Wahrnehmung (den rewards entsprechend) zur Verfügung - wurden 8 Skalen zu folgenden Dimensionen gebildet:

1. Arbeitszeit,
2. Arbeitsintensität,
3. sozial vermittelte Restriktionen,
4. äußere Arbeitsbedingungen,
5. Arbeitsplatzunsicherheit,
6. Arbeitsinhalt (allgemein),
7. Arbeitsinhalt (intellektuell),
8. soziale Beziehungen.

Zur Überprüfung von deren Unabhängigkeit geben sie keine Hinweise. Bei der Erfassung psychischer Störungen konzentrieren sie sich vor allem auf Skalen zu:

1. Psychosomatischen Beschwerden,
2. Lebenszufriedenheit,
3. Selbstwertgefühl,
4. Depressivität.

Der Erfassung ihrer Moderatorvariablen liegt die Haupt-
hypothese zugrunde, "daß bei ungunstiger Beurteilung
einzelner Aspekte der Arbeitssituation auch bestimmte
emotionale Prozesse unterstellt werden können, derart,
daß individuell relevante Lebensziele und Bedürfnisse
als bedroht wahrgenommen werden. Ob und in welchem Ausmaß
diese Erfahrung individuell virulent wird (und damit
die Entstehung psychischer Störungen begünstigt), ist
abhängig von einer Reihe subjektiver und objektiver
Zusatzbedingungen" (S. 5). Wie KALLEBERG (values), aber
nicht derart aufwendig (anstelle von Faktorenanalysen
bzw. daraus resultierenden Faktor-Scores wählten sie
pro Skala zur Arbeitssituation ein Markier-Item), ziehen
sie vor allem die den Einzelaspekten von Arbeit zugemes-
sene Wichtigkeit heran. Darüber hinaus berücksichtigen
sie aufgrund differenzierterer, von den Arbeitskategorien
ausgehenden Überlegungen, die Beurteilung der regionalen
Arbeitsmarktlage, die der Chancen, einen gleichwertigen
Arbeitsplatz zu bekommen, sowie das Lebensalter.

Die Ergebnisse zeigen zunächst, daß bei einer beruflich
relativ homogenen Stichprobe bereits die direkte Ver-
knüpfung von wahrgenommenen Arbeitsaspekten und psychischen
Merkmalen sinnvoll ist (überwiegend signifikante Korrela-
tionen von .14 bis .50). Von den wahrgenommenen Arbeits-
platzmerkmalen sind die unbefriedigenden Sozialbeziehungen
sowie die geringe Variabilität der Anforderungen die
wichtigsten Korrelate psychischer Störungen; von den
Indikatoren psychischer Störungen sind die drei letzt-
genannten gleichermaßen mit Arbeitsbedingungen verknüpft,
während bei psychosomatischen Beschwerden die Korrelationen
mit Arbeitsaspekten geringer sind. Nach Dichotomisierung
der Stichprobe anhand der Moderatorvariablen erbringt die
gruppenspezifisch vorgenommene Korrelationsberechnung
differenziertere und zum Teil wesentlich höhere Zusammen-
hänge: Bei Arbeitern, die Arbeitsinhalt und Sozialbezie-
hungen für individuell sehr wichtig halten, ist der
Zusammenhang zwischen wahrgenommener Restriktivität der
Sozialbeziehungen, dem Arbeitsinhalt und negativer
psychischer Befindlichkeit auffallend hoch (im wesent-
lichen zwischen .30 und .60). Demgegenüber sind die
Korrelationen bei den Arbeitern, denen diese Arbeitsaspekte
eher unwichtig sind, auch wenn sie diese als restriktiv
wahrnehmen, gering (kaum über .20). Hier wäre allerdings
künftig anhand der Beobachtung der tatsächlichen Arbeits-
situation zu prüfen, inwieweit nicht bereits die Bewertung
rückwirkend die Wahrnehmung beeinflusst hat. Die
Restriktivität dieser Arbeitsplatzmerkmale kommt also
wahrscheinlich erst dann zum Tragen, wenn diese Merk-
male auch für wichtig gehalten werden. Bei den ande-
ren Aspekten der Arbeit gilt das nicht, d.h. unab-
hängig von der ihnen zugemessenen Wichtigkeit - also auch
wenn sie individuell als unwichtig eingeschätzt werden -

wirkt sich Restriktivität bei ihnen negativ auf psychische Gesundheit aus. Es erscheint plausibel, daß gerade im ersten Fall, wo es um Sozialbeziehungen, um Fähigkeiten, Variabilität und intellektuelle Anforderungen geht, stärker früher erworbene, internalisierte Wertvorstellungen zum Tragen kommen; während bei äußeren Bedingungen, Intensität und Arbeitsplatzsicherheit, die objektiv-situativen Komponenten dominant sind. Sinnvoller als die Frage nach der Wichtigkeit wäre hier unter Umständen die nach der vermuteten Wahrscheinlichkeit von Ereignissen oder nach implizierten Konsequenzen. Einige weitere mitgeteilte Ergebnisse beziehen sich auf wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit: bei Arbeitern, die ihre Chance, einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu bekommen, für ungünstig halten, geht Arbeitsplatzunsicherheit mit negativer psychischer Befindlichkeit einher. Außerdem erweist sich das Alter hier ähnlich wie in Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit als intervenierende Variable. Während es bei KALLEBERG um die Verknüpfung von Wahrnehmung, Wertigkeit (Bedeutsamkeit) einzelner Arbeitsplatzmerkmale mit genereller Arbeitszufriedenheit ging, war es das Hauptanliegen von MARSTEDT und SCHAHN, die Notwendigkeit vermittelnder Variabler - und hier vor allem ebenfalls die der Wertigkeit/Bedeutsamkeit - zwischen wahrgenommenen Arbeitsaspekten und (arbeitsunabhängig konzipierter) psychischer Befindlichkeit zu demonstrieren.

Um die Ergebnisse beider Studien zu verbinden und um den im Schema unterstellten Gesamtzusammenhang sämtlicher Variablenbereiche in Erinnerung zu rufen, sei schließlich noch kurz auf eine Untersuchung von IRIS und BARETT (1972) verwiesen, die bereits ausführlicher bei BRUGGEMANN u.a. (1975) wiedergegeben ist. Auch wenn dort die Merkmale wieder andersartig erfaßt werden, finden sich zum Teil recht hohe positive (über .50) Zusammenhänge zwischen globaler Arbeits- und Lebenszufriedenheit (bei MARSTEDT und SCHAHN Indikator für mental health) einerseits und der den einzelnen Arbeitsaspekten zugemessenen Bedeutsamkeit andererseits bei damit zufriedenen Arbeitern (und entsprechend negative bei unzufriedenen). Generelle Arbeits- und Lebenszufriedenheit hängen ab von der Koppelung der den einzelnen Aspekten zugemessenen Bedeutung und Zufriedenheit. So kann z.B. Unzufriedenheit (mit Einzelaspekten) gekoppelt mit deren geringer Bedeutsamkeit mit genereller Wohlbefindlichkeit einhergehen; letztere ist wohl am empfindlichsten beeinträchtigt, wenn ein Einzelaspekt als bedeutsam angesehen wird, die Unzufriedenheit damit jedoch groß ist.

Zusammenfassend kann die Forderung von KASL, in künftigen (Längsschnitt-)Untersuchungen Messungen von Situation, Person und deren Interaktion zugleich vorzunehmen, erweitert werden: Bei den Interaktionsmessungen wäre weiter zu differenzieren nach Wahrnehmung, kognitiver und emotionaler Verarbeitung. Erst deren Zusammenspiel wird vermutlich den Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit erhellen. Auch in einer Untersuchung des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit wäre also zunächst einmal exakt zwischen objektiver Arbeitssituation und deren subjektiver Repräsentation, den Arbeitserfahrungen zu unterscheiden. Im zweiten Bereich lassen sich weiter getrennt voneinander Wahrnehmung und Verarbeitung konzipieren, wobei letztere noch einmal nach stärker kognitiver und emotionaler Bewertung differenziert werden könnte. Alle vier Variablenbereiche wären innerhalb einer Studie getrennt (der erste durch Fremdbeobachtung, die drei letzten durch verschiedenartige Befragung der Arbeitenden selbst), aber zugleich zu erfassen. Die Befragung zu den drei letzten Variablenbereichen sollte jedoch auf gleichem Abstraktionsniveau stattfinden, bzw. sie sollten sich sämtlich auf dieselben Kategorien im ersten Bereich, auf die situativen Einzelmerkmale von Arbeit und Beruf beziehen. Demgegenüber wirft die Erfassung von "Persönlichkeit", d.h. einzelner transsituativer und andauernder Strukturen und ihres Zusammenhangs die größten Schwierigkeiten auf. Eines der Hauptprobleme der differentiellen Psychologie, inwieweit Persönlichkeitsstrukturen überhaupt unabhängig von situativen Kontexten denkbar sind, läßt sich hier sicher kaum auflösen. Die vorgeschlagene Differenzierung nach Wahrnehmung und Verarbeitung konkreter tatsächlicher situativer Merkmale bietet aber eventuell bessere Operationalisierungsmöglichkeiten als bisherige, zum Teil allzu stark von der individuellen Lebensrealität abgehobene Versuche. Es wäre nämlich zu überlegen, ob nicht auch innerhalb von Wahrnehmung, kognitiver und emotionaler Verarbeitung transsituative Strukturen, die sich aber immer noch auf den Lebensbereich Arbeit insgesamt beziehen, auszumachen sind. Weiterhin eröffnen sich u.U. Möglichkeiten der Operationalisierung verschiedener Theorien, wenn man das Verhältnis der drei Bereiche zueinander und deren Veränderung über die Zeit hinweg als Indikator für generellere psychische Strukturen betrachtet.

2.3 Entsprechungen zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Aktivitäten arbeitender Individuen
(FORM 1973; MEISSNER 1971; TORBERT/ROGERS 1973)

Nach den im vorigen Abschnitt (2.2) sowie in dem daran anschließenden Exkurs (1) referierten Studien dürfte nunmehr feststehen, daß auch viele Bedingungen, unter denen voll sozialisierte Angehörige industrialisierter Gesellschaften arbeiten, sich nicht nur auf deren berufliche und soziale Fähigkeiten und Orientierungen auswirken, sondern auch die Entwicklung allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale günstig oder ungünstig beeinflussen. Soweit diese Persönlichkeitsmerkmale sich innerhalb und außerhalb der Arbeitssphäre in ähnlichen Verhaltensweisen ausdrücken bzw. - durch unterschiedliche Handlungschancen in beiden Bereichen kanalisierte - spezifische Relationen zwischen betrieblichem und außerbetrieblichem Verhalten herstellen, müßten sie, müßten also ihre arbeitsbedingten Varianten und Variationen sich auch von den außerbetrieblichen Aktivitäten der Individuen bzw. von deren Verhältnis zu den betrieblichen ablesen lassen. Solche Entsprechungen zwischen beruflichen bzw. betrieblichen Verhaltensweisen und "Freizeit"-Aktivitäten sowie zwischen den zugehörigen Einstellungen, die KORNHAUSER und KOHN/SCHOOLER eher beiläufig konstatieren (vgl. KORNHAUSER 1965, S. 205-207, 267/268; KOHN/SCHOOLER 1973, S. 103, 108, 110, 115-117; KOHN 1971, S. 466/467, 471; KOHN 1976, S. 127), haben einige andere Sozialwissenschaftler in den Mittelpunkt empirischer Untersuchungen gestellt. Drei dieser - tendenziell "ökologischen" - Studien werden im folgenden skizziert.

Die Erklärung außerberuflicher Aktivitäten und Orientierungen durch berufliche Erfahrungen und dadurch bedingte Persönlichkeitsmerkmale und -strukturen wird nicht nur durch die andauernden Wirkungen vorberuflicher und die

parallelen Einflüsse außerberuflicher Erfahrungen, die in keinem Zusammenhang mit den beruflichen stehen, sondern auch durch objektive Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit erschwert. Denn das Freizeitverhalten resultiert nicht nur aus den je verfügbaren subjektiven Handlungspotentialen, sondern auch aus den je gegebenen objektiven Handlungschancen; diese sind jedoch durch Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit), Arbeitseinkommen und berufliche Stellung mitbestimmt. Es muß also erstens geprüft werden, wieweit Freizeitverhalten überhaupt auf die Arbeits-, Betriebs- und Berufssituation zurückgeführt werden kann, und zweitens, wieweit es aus ihr direkt - über subjektive Handlungspotentiale - oder indirekt - über objektive Handlungschancen - resultiert.

Sehen wir zunächst einmal von diesen Differenzierungen ab, dann können die Hypothesen zum Verhältnis von Arbeit und "Freizeit" drei Haupttypen zugeordnet werden: Das Freizeitverhalten kann als Fortsetzung oder als Ausgleich der beruflichen Tätigkeit oder aber als davon unabhängig betrachtet werden. Harold L. WILENSKI hat die drei Positionen als "spillover"-, "compensation"- und "no-relation"-Hypothese gekennzeichnet (1962).

An diesen Alternativen orientiert sich auch William H. FORM in seiner Studie "The internal stratification of the working class" (1973, vgl. auch 1969, 1972 und 1975, ferner die Reanalyse eines Teiles von FORMs Befunden durch SPENNER 1975), eine international vergleichende Untersuchung in vier Ländern verschiedener Industrialisierungsstufen. Wie schon ihr Titel andeutet, ist das Erkenntnisinteresse des Autors auf soziale Differenzierungen innerhalb der Arbeiterschaft gerichtet. Dabei beschränkt er sich jedoch nicht auf konventionelle "objektive" Indikatoren des sozialen Status wie die berufliche Stellung, sondern bezieht auch "subjektive"

Aspekte, nämlich berufliche und außerberufliche Verhaltensweisen in seine Untersuchung ein (vgl. WIEHN/MAYER 1975, S. 86, 117/118).

Zu diesen Verhaltensweisen gehören:

- die Kommunikation mit Arbeitskollegen im Betrieb ("workgroup interaction"),
- die gewerkschaftliche Orientierung ("union involvement"),
- die Kommunikation mit Arbeitskollegen außerhalb des Betriebs ("contact with workmates outside the plant"),
- das Freizeitverhalten im engeren Sinne (Aktivität, Reisen) und
- die Beschäftigung mit Angelegenheiten
 - o der Nachbarschaft ("neighbourhood involvement"),
 - o der Wohngemeinde ("community involvement") und
 - o der nationalen Wirtschaft und Politik ("national involvement").

(1973; S. 700-707).

Die genannten Verhaltensweisen setzt FORM zu folgenden objektiven Aspekten der Arbeitssituation, Sozialisation und Lebensverhältnisse der Befragten in Beziehung:

- Mechanisierungsgrad der Produktion (als Kennzeichen der Industrialisierungsstufe),
- Qualifikationsniveau der Tätigkeit (ungelernt, angelernt, gelernt),
- vertikale Berufsmobilität und
- Dauer der Betriebszugehörigkeit;
- Alter,
- Berufe der Großväter,
- städtische oder ländliche Herkunft des Vaters,
- Qualifikationsniveau des Vaters,
- schulische Vorbildung,
- Berufsausbildung,
- Wohnort (Großstadt oder kleinere Gemeinde),
- Familienstand und
- Alter der Kinder.

(1973, S. 699/700, 708/709; vgl. auch 1972, S. 728-731).

FORMs zentrale Annahmen lauten: "... industrial workers are not a homogeneous mass, but a stratified body with strong cleavages between the skilled and less skilled workers. The more industrialized the society, the more distinctive skill strata become in their plant and community involvements. The structural differentiation attending industrialization ... is accompanied by a pattern wherein skilled workers become increasingly active in various social systems of the society, more differentiated from the unskilled in their behavior, and more independent in their politics" (1973, S. 697). "... the spillover hypothesis best describes what happens to skilled workers and the no-relation hypothesis, what happens to the less skilled" (S. 698). Die besonderen Verhaltensweisen von Facharbeitern resultierten aus deren höheren Arbeitseinkommen und ihrer - technisch bedingten - größeren Arbeitsautonomie (S. 698/699; vgl. 1972, S. 728; 1969, S. 97).

Diese Annahmen hat FORM durch die Auswertung von Ergebnissen einer (mündlichen) Befragung von je rund 300 Arbeitern in einer amerikanischen, einer italienischen, einer argentinischen und einer indischen Autofabrik (= proportional geschichtete Wahrscheinlichkeitssamples von Facharbeitern, Angelernten und Ungelernten aus ausgewählten Betriebsabteilungen) überprüft (vgl. 1973, S. 699; 1972, S. 728/729, 732; 1969, S. 97-103). Dabei erstellte er zunächst Kreuztabellen und berechnete einfache Korrelationskoeffizienten (1973); später (1975), in Erwiderung der kritischen Reanalyse von SPENNER (1975), wendete er auch das Verfahren der hierarchischen Analyse von Kreuztabellen (nach GOODMAN 1970, 1972) an.

Die Resultate entsprechen den Hypothesen: In allen vier Ländern kommunizieren Facharbeiter innerhalb und außerhalb des Betriebs mehr mit Arbeitskollegen als Angelernte und Ungelernte, sind sie stärker gewerkschaftlich orientiert, in ihrer Freizeit aktiver und weniger an den Wohnort gebunden, beschäftigen sie sich weniger mit Angelegenheiten ihrer Nachbarschaft und mehr mit Problemen ihrer Wohngemeinde und der nationalen Wirtschaft und Politik. Bei Angelernten und Ungelernten sind keine eindeutigen Tendenzen des Freizeitverhaltens zu erkennen. Andere Faktoren wirken sich weniger auf die angeführten Verhaltensweisen aus. Die Zusammenhänge zwischen dem Qualifikationsniveau der beruflichen Tätigkeit und dem außerberuflichen Verhalten sind in den industriell weiter fortgeschrittenen Staaten stärker ausgeprägt. Demnach trifft die "spillover"-Hypothese zwar nur für qualifizierte Arbeiter zu; bei diesen aber scheinen die Arbeitserfahrungen sich im Laufe der industriellen Entwicklung sogar zunehmend in entsprechenden außerbetrieblichen Aktivitäten niederzuschlagen (vgl. 1973, S. 700-709. FORMs Interpretation seiner Befunde als Belege für eine zunehmende Spaltung der Arbeiterklasse durch die wachsende gesellschaftliche Integration der qualifizierten Arbeiter - S. 709 - braucht uns hier nicht zu interessieren).

Einschätzung. Folgt man FORMs Argumentation, dann kann von den festgestellten Verhaltensmustern auf dauerhafte Orientierungen der Individuen zurückgeschlossen und angenommen werden, daß ökonomische, technische und soziale Arbeitsbedingungen nicht nur direkt zu Veränderungen von Persönlichkeitsmerkmalen beitragen, sondern die persönliche Entfaltung der Arbeitenden - indem sie die Zuteilung und Nutzung der Chancen für außerberufliche Erfahrungen mitbestimmen - auch indirekt beeinflussen. Diese Annahme wird durch FORMs empirische Befunde zwar nicht widerlegt, jedoch auch nicht mit Sicherheit bestätigt. Denn er weist immer nur Beziehungen zwischen drei Variablen, nämlich dem Mechanisierungsgrad sowie einem weiteren Prädiktor und

einer der untersuchten Verhaltensweisen nach, trennt also weder hinreichend zwischen betrieblicher Sozialisation und Selektion, noch erfaßt er die berücksichtigten Formen des außerbetrieblichen Verhaltens in ihrer Interdependenz. Außerdem bleibt offen, was die nachgewiesenen Entsprechungen zwischen Arbeitsbedingungen und Verhalten außerhalb der Arbeitssituation konstituiert, ob dabei die vor allem durch das Arbeitseinkommen gesetzten objektiven Lebenschancen den Ausschlag geben, oder ob es mehr darauf ankommt, was der einzelne aufgrund seiner Persönlichkeit aus diesen Chancen macht. Unbefriedigend erscheint schließlich auch noch, daß FORM weder die außerbetrieblichen Verhaltensweisen noch die betrieblichen Arbeitsverhältnisse sonderlich differenziert und zuverlässig ermittelt und daß er sich auf eine einzige Betriebsebene und Industriebranche beschränkt.

In den meisten der genannten Hinsichten ist es mit der zweiten Studie über Freizeiteffekte der Arbeitssituation, die hier behandelt werden soll, Martin MEISSNERS Untersuchung "The long arm of the job" (1971, auf die auch FORM sich wiederholt bezieht), auch nicht besser bestellt. Nur die Freizeitaktivitäten werden darin sowohl genauer als auch - durch die Methode des "Zeitbudgets" - zuverlässiger erfaßt als in FORMs Erhebung sowie in allen übrigen mir bekannten Untersuchungen ihrer Art; deshalb sei auch sie hier kurz referiert.

Als wesentliche Freizeitaktivitäten erfaßt MEISSNER zunächst die (freiwillige) Mitgliedschaft und die Ausübung von Ehrenämtern in und die Teilnahme an Versammlungen von Vereinen und Verbänden (von den Gewerkschaften bis zu den Kirchen). Bei der Auswertung der Zeitbudgets der Befragten unterscheidet er über derartige Betätigungen hinaus:

- Arbeit und darauf bezogene Tätigkeiten (einschließlich Wegezeiten und Hausarbeiten),

- Körperpflege, Schlaf, Essen,
 - Sport, Hausbau, Hobbies,
 - Besuche, Gespräche, Ausflüge,
 - Fischen, Autofahren, Einkaufen, Fernsehen, Rundfunkhören,
 - Schwarzarbeit,
 - Lesen und
 - Nichtstun.
- (S. 253-255).

Auf der Seite der Arbeitsbedingungen differenziert MEISSNER zwischen technischen Zwängen und Beschränkungen der Kommunikation. Zu den technischen Zwängen rechnet er

- die Abhängigkeit vom Maschinentakt,
- die Einschränkung der räumlichen Bewegungsfreiheit,
- die Abhängigkeit vom Arbeitsverhalten anderer Personen und
- die Art der Tätigkeit (Produktionsarbeit versus Wartungs- oder Transportfunktionen außerhalb des unmittelbaren Produktionsprozesses).

(S. 246/247).

Beschränkungen der Kommunikation spezifiziert er im Hinblick auf

- Arbeitsphasen (normale Arbeitsprozesse, Flauten, Unterbrechungen),
- Partner (Mitarbeiter, andere Arbeitskollegen, Vorgesetzte, Gewerkschaftsfunktionäre),
- Häufigkeit und
- Inhalt (Arbeit, andere Themen).

(S. 247/248).

Theoretisch geht MEISSNER - ebenso wie FORM - von WILENKYS Hypothesentrias aus und unterscheidet außerdem zwischen drei Dimensionen möglicher Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit:

- Verfügungsspielraum ("discretion"),
- Zweckrationalität versus Wertrationalität ("instrumental-expressive") und

- soziale Interaktion.

Auf der Basis dieser Unterscheidung entwickelt er relativ differenzierte Hypothesen. In den Dimensionen Verfügungsspielraum und soziale Interaktion rechnet er mit "spillover"-Effekten der Arbeit. Für die Dimension Zweckrationalität dagegen beansprucht er auch die Kompensationstheorie: Fremdbestimmte und kommunikationsfeindliche Instrumentalität der Arbeit - so nimmt er an - könne durch expressives Freizeitverhalten (teilweise) ausgeglichen werden (vgl. S. 239-245).

Erscheinen die Indikatoren der betrieblichen Arbeitssituation, des außerbetrieblichen Verhaltens und der theoretische Rahmen der Studie von MEISSNER differenzierter als der Untersuchung von FORM, so ist sein Sample demgegenüber noch weit weniger repräsentativ: Er befragte 206 gewerkschaftlich organisierte Arbeiter einer großen Holzverarbeitungsfirma auf Vancouver Island, Kanada, durch teilstandardisierte Interviews (vgl. S. 245-247). Die dadurch (unter anderem) ermittelten Zeitbudgets bezogen sich auf den dem Interview vorhergehenden Tag (S. 253). Bei der Auswertung der Interviewdaten wurden Indizes für die technischen und kommunikativen Restriktionen der Arbeit gebildet, kombinierte Häufigkeiten ausgezählt und Mittelwerte verglichen.

Befunde. Tätigkeiten, die durch starke technische Zwänge charakterisiert sind, erschweren häufig auch die Kommunikation zwischen den Arbeitenden (S. 249). Die technischen und kommunikativen Restriktionen der Arbeit beeinflussen die Zugehörigkeit zu und die Aktivität in Vereinen und Verbänden, besonders die Ausübung von Ehrenämtern, negativ: Je stärker die Arbeit technisch determiniert ist und je weniger Kommunikationschancen sie den Arbeitenden gewährt, desto weniger nehmen diese am Leben von Vereinen und Verbänden teil (S. 251/252, 259). Entsprechendes gilt für die Beschäftigung mit Sport, Hausbau und Hobbies (S. 255, 257). Dabei reduzieren technische

Zwänge vor allem solche Aktivitäten, die Planung, Koordination und Zielstrebigkeit erfordern. Soziale Isolierung am Arbeitsplatz wirkt sich außerdem ungünstig auf die Kommunikation in der Freizeit aus (S. 259/260).

Beide Arten von Restriktionen begünstigen dagegen Freizeitbeschäftigungen, die weder an die Planungsfähigkeit noch an das Kommunikationsvermögen besondere Anforderungen stellen (Fischen, Autofahren, Einkaufen, Fernsehen, Rundfunkhören; S. 255, 257, 259/260).

Beurteilung. MEISSNERS Ergebnisse deuten in dieselbe Richtung wie die Befunde von FORM: Das außerbetriebliche Verhalten der Individuen und damit wohl auch ihr Handlungspotential wird in wesentlichen Dimensionen - Voraussicht, Umsicht und Konsequenz, soziale Aktivität und zwischenmenschliche Kommunikation - durch die technischen und sozialen Bedingungen ihrer Arbeit festgelegt, und zwar im Sinne einer Reproduktion, keiner Kompensation der dort erfahrenen technischen Fremd- oder Selbstbestimmung und sozialen Isolation oder Integration. Jene Verhaltensweisen, die sie in überdurchschnittlichem Maße an den Tag legen (vor allem Fischen und Fernsehen), können allenfalls in einem sehr eingeschränkten Sinne als expressiver Ausgleich der Instrumentalität ihrer Arbeit verstanden werden; diese Hypothese MEISSNERS wird durch seine Resultate also nur sehr schwach bestätigt. Freilich kann auch hier von einer einigermaßen stringenten Beweisführung nicht die Rede sein: Wiederum wird nur ein kleines Spektrum aus der Gesamtheit der Erwerbstätigen untersucht; wiederum handelt es sich um eine reine Befragung und keine Beobachtung; wiederum werden die erhobenen Daten mit statistischen Verfahren analysiert, die der Interpretation eine starke Beweislast aufbürden; und Faktoren der vorhergehenden Sozialisation der Befragten werden nicht nur nicht in die Analyse einbezogen, sondern nicht einmal erhoben.

Beweiskräftiger aber erscheint die dritte hier vorzustellende Untersuchung: William R. TORBERTs und Malcolm P. ROGERS' Buch "Being for the most part puppetts" (1973). Kündigt schon der Titel eine starke These an, so werden für deren Beleg auch adäquatere Mittel mobilisiert als für die Überprüfung der Annahmen von FORM und MEISSNER: ein breiter ~~struendes~~ Sampling, Arbeitsbeobachtungen und (etwas) komplexere statistische Methoden.

Aber gehen wir wiederum in der bisher eingehaltenen Reihenfolge vor und betrachten zunächst die (durch Interviews als Kriterienvariablen) erfaßten Orientierungen und Verhaltensweisen. Es sind dies

- die Einstellung zur Arbeit mit den Unteraspekten
 - o Abwechslung versus Monotonie
 - o erlebtes Anspruchsniveau der Tätigkeit,
 - o erforderliche und gewünschte Aufmerksamkeit,
 - o Arbeitsinteresse und -zufriedenheit und
 - o mögliche und erwünschte Kommunikation bei der Arbeit,
 - Freizeitverhalten mit den Unteraspekten
 - o selektives Fernsehen,
 - o Lektüre,
 - o Zugehörigkeit zu Vereinen und Verbänden,
 - o Interesse an öffentlichen Angelegenheiten,
 - o Aktivität und
 - o Vorhandensein eines dominanten Interesses sowie
 - politisches Verhalten und Bewußtsein mit den Unteraspekten
 - o politische Aktivität,
 - o politische Informiertheit,
 - o gesellschaftspolitische Orientierung und
 - o Gefühl politischer Wirksamkeit.
- (S. 85-87, 90-93, 98-100).

Die Analyse der (beobachteten) objektiven Arbeitssituation erstreckte sich (in Anknüpfung vor allem an BLAUNER 1964) auf sechs Dimensionen:

- (Mit-)Eigentum an Produktionsmitteln bzw. Gewinnbeteiligung versus (totale) Lohnabhängigkeit,
 - Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe ("proximity to the finished products"),
 - Entscheidungsspielraum ("ability to take major decisions"),
 - Selbstbestimmung des Arbeitstempos versus Abhängigkeit vom Maschinentakt,
 - Selbstbestimmung der Arbeitsmenge versus vorgegebene Arbeitsmenge/Akkordarbeit und
 - Niveau der erforderlichen Qualifikationen.
- (S. 78-80).

Außerdem ermittelten TORBERT und ROGERS das Einkommen und die Berufsmobilität sowie das Alter, die rassische Zugehörigkeit und die Vorbildung der Befragten (vgl. S. 107-113).

Der Darstellung des Ansatzes und der Ergebnisse der Untersuchung gehen relativ umfängliche theoretische Vorüberlegungen voraus (S. 1-74). Den Anstoß zu dem Projekt gab die Prognose von Herbert MARCUSE, daß die Mitglieder industrialisierter Gesellschaften mit wachsender bürokratischer Fremdbestimmung ihrer Arbeit auch in der Freizeit zur Passivität tendierten (vgl. S. 3). Am Ende einer Diskussion einschlägiger sozialphilosophischer, soziologischer und sozialpsychologischer Studien (von ARISTOTELES bis KORNHAUSER) gelangen die Autoren zu der Generalhypothese "that when play is encouraged on the job - the job holder becomes more committed to his job, more energetic in his leisure, and a more affective contributor to the society in that his political activity and ideology express democratic values of concern for the common good and tolerance" (S. 69). Dabei bedeutet "play ... the activity of men

when they use their exploratory drive to develop an understanding of themselves in relation to the world" (S. 63). Die Verwandtschaft des theoretischen Ansatzes von TORBERT und ROGERS mit den Konzeptionen von BROUSSEAU (sie wird von diesem auf S. 88 seiner Dissertation selbst hervorgehoben) und MORLEY ist evident.

Empirisches Vorgehen. Zur Überprüfung ihrer Annahmen beobachteten und interviewten TORBERT und ROGERS (1964) 209 (männliche) Arbeiter aus drei Fabriken: einer Autofabrik in Detroit, einer Werkzeugmaschinenfabrik in Columbus/Ohio und einer chemischen Fabrik in Chicago (vgl. S. 80-86, 103-110). Die Befragten wurden relativ willkürlich, "pretty much at random (subjectively, not scientifically)"; S. 114) ausgewählt. Weil die Autoren die Befragten mit Hilfe hoher Manager kontaktierten und sie während der Arbeitszeit interviewten, verweigerten nur zwei Prozent der Ausgewählten das (teilstandardisierte) Interview (S. 113/114). Die Beobachtungsdaten zur Arbeitssituation und die Interviewaussagen zu den drei angeführten Einstellungs- und Verhaltenskomplexen wurden zu Indizes zusammengefaßt (vgl. S. 85-87, 90-93, 98-100). Für die Indexwerte wurden einfache und kombinierte Häufigkeiten ausgezählt und (einfache) Korrelationskoeffizienten berechnet. Zur Veranschaulichung der Untersuchungsbefunde werden einige Einzelfälle dargestellt (S. 121 ff., 145 ff.).

Die Ergebnisse fügen den Befunden der beiden anderen dargestellten Studien über Beziehungen zwischen Arbeit, Freizeit und Politik im Leben von Arbeitern nichts prinzipiell Neues hinzu: Die objektive Chance zur Selbstverwirklichung und Selbstvergewisserung in der Arbeit korreliert auch bei Befragten mit gleicher Vorbildung und gleicher Berufsmobilität signifikant (mit einer Fehlerwahrscheinlichkeit von weniger als fünf Prozent) mit der Aktivität des Freizeitverhaltens (gemeinsame Varianz: 23

Prozent; S. 135/136). Außerdem korreliert sie (signifikant) mit Indikatoren des politischen Bewußtseins und Verhaltens (auch bei konstanter Vorbildung; S. 158-160; vgl. auch SCHNEIDER 1973). Geradezu sensationell dagegen erscheint die Höhe des Zusammenhangs zwischen Arbeitssituation und Arbeitseinstellung einerseits und Freizeitaktivität andererseits: Faßt man die Indizes für die "playfulness" der Arbeitssituation und für die Einstellung zur Arbeit zusammen und setzt sie zu dem (Gesamt-)Index für den "Spiel"-Charakter des Freizeitverhaltens in Beziehung, dann ergibt sich ein Korrelationskoeffizient von 0.90 (S. 137). Das bedeutet eine Varianzerklärung von 81 Prozent. Anders ausgedrückt: Bei vier von fünf Befragten läßt sich die Aktivität des Freizeitverhaltens aus den Informationen über die Arbeitssituation und über die Arbeitseinstellung vorhersagen. Dabei bleibt ein relativ starker Zusammenhang auch bestehen, wenn man die Arbeitseinstellung kontrolliert und nur die objektive Arbeitssituation berücksichtigt (S. 137).

Diskussion. TORBERTS und ROGERS' Untersuchung bietet also nicht nur eine bloße Bestätigung der - noch reichlich ungesicherten - Befunde von FORM und MEISSNER durch den Einsatz von besser geeigneten Methoden; sie läßt darüber hinaus eine außerordentliche Stärke der Entsprechung von Arbeitssituation, Arbeitseinstellung und Freizeitverhalten erkennen. Dabei erscheint schon der methodische Fortschritt erheblich: Im Unterschied zu sämtlichen bisher referierten Forschungsprojekten - nicht nur jenen über Relationen zwischen Arbeit und Freizeit, sondern auch allen übrigen, vom Großprojekt von INKELES und SMITH bis zur Leitstudie von MORLEY - werden hier die Arbeitenden nicht nur befragt, sondern auch - wenngleich nach etwas groben Kategorien - bei ihrer Arbeit beobachtet, werden Interviewaussagen zum Verhältnis von subjektiven Ansprüchen an die Arbeit zur objektiven Arbeitsrealität, die in anderen

Untersuchungen als Kennzeichnungen der objektiven Arbeitssituation betrachtet werden, nicht einmal der Arbeitserfahrung, sondern - noch vorsichtiger - der Arbeitseinstellung zugeordnet. Ähnlich vorsichtig sind die Autoren bei der Interpretation ihrer Ergebnisse. Zwar deuten sie die gefundenen Beziehungen zunächst erst einmal kausal: "The job situation - present and past, directly and through a man's expectations and aspirations - strongly influences leisure involvement" (S. 137; Hervorhebung durch WL). Jedoch bereits auf der nächsten Seite nehmen sie diese - durch die erhobenen Daten nicht streng beweisbare - These wieder zurück: "... our conclusion must simply be that there is a common level of play that tends to express itself in a man's job and leisure life" (S. 138, vgl. auch S. 116/117).

Wenn auch nach dieser Untersuchung nicht mit Sicherheit gesagt werden kann, worauf die Korrespondenzen zwischen Arbeitssituation und Freizeitverhalten beruhen - wie weit sie aus einer Fremd- oder/und Selbstselektion korrespondierender objektiver Handlungschancen in Arbeit und Freizeit, wie weit aus einer Determination der Handlungschancen in der Freizeit durch Arbeitsbedingungen und -gratifikationen und wie weit aus arbeitsbedingten subjektiven Handlungspotentialen resultieren oder auch umgekehrt durch die privaten Lebensverhältnisse und/oder deren Einflüsse auf die Persönlichkeit der Arbeitenden bedingt sind, so spricht deren bloßes Bestehen jedoch dafür, daß Auswirkungen der Arbeitserfahrung auf die persönliche Entwicklung der Arbeitenden durch Freizeit-erfahrungen weniger kompensiert als verstärkt werden dürften. Insofern besteht eine Parallelität zwischen den Beziehungen der vorberuflichen zur beruflichen und der beruflichen zur außerberuflichen Sozialisation. In

beiden Fällen aber gibt es - das haben die behandelten Studien ebenfalls gezeigt - auch Abweichungen, die es gestatten, die direkten und indirekten Sozialisations-effekte der Arbeit durch die Kontrolle vor- und außer-beruflicher Sozialisationsmilieus und Verhaltensweisen der Individuen zu isolieren - eine Aufgabe für künftige Untersuchungen dieser Relationen.

Erfassen die dargestellten Studien auch solche Aspekte der gesellschaftlichen Arbeit, die als Entwicklungsbedingungen der uns hier besonders interessierenden Persönlichkeitsmerkmale in Betracht kommen? Das ist zumindest im Hinblick auf das moralische Bewußtsein und den locus of control der Fall: Wenn für den Fortschritt des ersteren besonders die Beteiligung an Diskussionen und Entscheidungen zur Lösung sozialer Konflikte wichtig ist (vgl. KOHLBERG 1970, 1973; BLATT/KOHLBERG 1975; KOHLBERG u.a. 1972, 1975), dann sind unter anderem das Qualifikationsniveau der Arbeit, von dem nach FORM die Kommunikation mit Kollegen und die Beschäftigung mit Angelegenheiten der Nachbarschaft, der Gemeinde und der nationalen Wirtschaft und Gesellschaft abhängen, und die Beschränkungen der betrieblichen Kommunikation, die nach MEISSNER besonders die Aktivität in Vereinen und Verbänden verringern, hierfür relevant; und wenn der locus of control sich entsprechend den Erfolgen und Mißerfolgen von Versuchen, selbständig zu handeln, langfristig verändert (vgl. ROTTER 1966, S. 2; ANDRISANI/NESTEL 1976, S. 156/157), dann dürften technische Zwänge in der Arbeitssituation, die nach MEISSNER die Planmäßigkeit, Umsicht und Zielstrebigkeit des Freizeitverhaltens beeinträchtigen, bzw. wenig "spielerische" Berufstätigkeiten, mit denen nach TORBERT und ROGERS oft eine entsprechende Passivität der außerberuflichen Tätigkeiten einhergeht, das Gefühl der Fremdbestimmung steigern.

Alle behandelten Untersuchungen beziehen sich auf die USA. In der Bundesrepublik wurde die spillover-Hypothese zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit bisher überwiegend theoretisch zu begründen versucht (vgl. bes. HABERMAS 1958) und erst in letzter Zeit durch eine größere Studie empirisch bestätigt (erste Ergebnisse sind bei OSTERLAND 1975 nachzulesen; vgl. auch die ältere Untersuchung von LINDE u.a. 1959, in der Freizeitaktivitäten von Arbeitern verschiedener Berufe am Rande mit erfaßt wurden; Bd. 2, S. 437/438).

Zur partiellen Prüfung dieser Hypothese können auch Untersuchungen über Auswirkungen von Arbeitserfahrungen auf Einstellungen und Verhaltensweisen von Eltern hinsichtlich der familialen Erziehung und Schulbildung ihrer Kinder herangezogen werden (vgl. vor allem KOHN 1969; GRÜNEISEN/HOFF 1977; FRÖHLICH 1976; OEVERMANN u.a. 1976; ABRAHAMS/SOMMERKORN 1976). Deren Befunde sind zwar teilweise kontrovers, sie deuten jedoch überwiegend auf eine - wenn auch verhältnismäßig schwache - Korrespondenz von Arbeitssituation einerseits und Erziehungseinstellungen und -verhalten sowie Schulwahl und -erfolg andererseits hin. Die teilweise Widersprüchlichkeit der Ergebnisse und die geringe Höhe der meisten Korrelationswerte dürften auf jenen theoretischen und methodischen Mängeln beruhen, an denen auch viele der zuvor referierten Studien krankten: unspezifische Kategorisierung der Arbeitsbedingungen, unzureichende Berücksichtigung anderer Sozialisationsfaktoren, relative Homogenität der Stichproben und Beschränkung auf Befragungen mit zudem meist stark standardisierten Instrumenten sowie auf Querschnittuntersuchungen (vgl. ABRAHAMS/SOMMERKORN 1976, S. 83-86). Eine weitgehende Ausnahme stellt nur die Untersuchung von GRÜNEISEN/HOFF 1977 dar. Hier werden insbesondere die Arbeitsbedingungen sehr differenziert erfaßt. Dabei zeigt sich, daß diese das Erziehungsverhalten weit stärker als die Erziehungseinstellungen determinieren, die mehr durch verbreitete Wertvorstellungen geprägt sind.

Exkurs 2: Psychische Folgen andauernder Arbeitslosigkeit

Wenn industrialisierte Arbeit sich langfristig als solche sowie durch ihre jeweiligen Besonderheiten auf allgemeine Persönlichkeitsmerkmale und auf das außerbetriebliche Verhalten der Arbeitenden auswirkt, dann müßte anhaltende Arbeitslosigkeit entsprechend starke Effekte hervorrufen; Ergebnisse von Untersuchungen über psychische Folgen andauernder Arbeitslosigkeit können deshalb als negative Belege für die formierenden und deformierenden Einflüsse von Arbeitserfahrungen auf die Arbeitenden interpretiert werden. Soweit diese Studien Rückentwicklungen der Individuen durch Arbeitslosigkeit erklären, verweisen sie auf mögliche persönlichkeitskonstituierende und -stabilisierende Funktionen gesellschaftlicher Arbeitserfahrungen. Zu beachten ist freilich, daß Arbeitslosigkeit nicht nur den Entzug der beruflichen Tätigkeit bedeutet, sondern auch Einkommensverluste und Einschränkungen der außerberuflichen Lebenschancen mit sich bringt, die als konkurrierende Erklärungsfaktoren in Betracht gezogen werden müssen.

Die einschlägigen Untersuchungen wurden zum größten Teil im Gefolge der Weltwirtschaftskrise ausgeführt; neuere Studien liegen demgegenüber nur in geringerer Anzahl vor (vgl. die Bibliographie von MÖLLER 1976 sowie die Literaturlisten der Sammelreferate von STERNHEIM 1933, EISENBERG/LAZARFELD 1938, WINICK 1964, SINFIELD 1968, KASL 1974, WACKER 1976 und FRESE/MOHR 1977 a). Wie bisher wird nachstehend vor allem auf solche Arbeiten zurückgegriffen, die sich auf die hier interessierenden Persönlichkeitsmerkmale und damit zusammenhängende Handlungspotentiale und Verhaltensweisen der Individuen beziehen, und bei der Auswertung dieser Arbeiten werden derartige Fähigkeiten, Orientierungen und Aktivitäten favorisiert.

Zur Beantwortung der Frage, welche Funktion die Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß für die Entwicklung und Stabilisierung menschlicher Persönlichkeiten erfüllt, erscheinen Untersuchungen über Dauereffekte längerer Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und Frauen besonders aufschlußreich: Entwicklungsdefekte langfristig arbeitsloser Jugendlicher deuten auf den Beitrag der Arbeit zur Konstitution der Persönlichkeit des Erwachsenen in unserer Gesellschaft hin; psychische Reaktionen ehemals erwerbstätiger, unfreiwillig und für lange Zeit arbeitslos gewordener Frauen verweisen auf die geschlechtsspezifische Relevanz von (betrieblichen) Arbeitserfahrungen. Leider liegen weder für die eine noch für die andere Gruppe aussagekräftige Untersuchungen vor, in denen die Folgen der Vorenthaltung bzw. des Entzugs der Arbeit gegenüber den Effekten anderer Faktoren (vorberufliche Sozialisation bzw. Hausarbeit) isoliert werden.

Auch sonst befriedigen die Studien über psychische Auswirkungen von Arbeitslosigkeit nicht in jeder Hinsicht. Verglichen mit den meisten zuvor behandelten Untersuchungen sind sie insgesamt ziemlich undifferenziert angelegt. Deshalb werden sie hier auch nicht erst einzeln dargestellt, sondern sofort systematisch ausgewertet. Weil sie weder theoretisch noch methodisch erheblich über das Bisherige hinausführen, werden überwiegend nur empirische Resultate präsentiert. (Wer sich genauer informieren möchte, sei besonders auf das gründliche Sammelreferat von FRESE/MOHR 1977 a sowie auf den Anhang 1 verwiesen, in dem einige der hier ausgewerteten Studien in ihrer Gesamtanlage skizziert werden.) Da diese Ergebnisse primär Effekte von Arbeitslosigkeit als solcher und weniger Wirkungen des Verlustes bestimmter Arbeitstätigkeiten betreffen, charakterisieren sie die Bedeutung der Arbeit für die Persönlichkeit der Arbeitenden eher generell als differentiell. Gleichwohl erscheinen die vorliegenden Untersuchungen wichtig genug, um sie wenigstens in einem kurzen Exkurs zu thematisieren, einmal weil sie die Auswahl der in unserem Forschungsprojekt zu untersuchenden Persönlichkeitsvariablen begründen helfen, zum anderen, weil sie in eine Richtung weisen, in der weitere Forschungen wesentliche Erkenntnisse versprechen.

Über Auswirkungen anhaltender Arbeitslosigkeit auf die kognitive Struktur der Betroffenen können wir nur ein wenig spekulieren: JAHODA, LAZARFELD und ZEISEL berichten in ihrer klassischen Studie über die Arbeitslosen von Marienthal (1933 erstmals veröffentlicht, zuletzt neu aufgelegt 1975) von dem Zerfall der Zeitstruktur bei den arbeitslosen Männern (S. 83-89). Die damit einhergehende Planlosigkeit des Verhaltens könnte langfristig zu einem Abbau der Fähigkeit zur intellektuellen Handlungsregulation führen (vgl. FRESE/MOHR 1977 a, S. 43).

Während Einflüsse von Arbeitslosigkeit auf das moralische Bewußtsein sowie auf die Sachmotivation oder verwandte Konzepte bisher überhaupt nicht gefunden bzw. untersucht wurden, liegt zum locus of control und ähnlichen Orientierungen eine ganze Reihe von Studien vor. Danach reagieren Arbeitslose, insbesondere jene, die durch Einzelentlassungen, nicht durch Stilllegungen ganzer Betriebe arbeitslos geworden sind, auf Arbeitslosigkeit zwar häufig mit Gewissensbissen (KASL 1974, S. 180; vgl. auch WACKER 1976, S. 31), die als Ausdruck des Gefühls der Selbstverantwortlichkeit und damit eines individuellen Kontrollbewußtseins (internal control) interpretiert werden können; auf die Dauer aber zeigen die meisten Arbeitslosen sich stärker extern kontrolliert (TIFFANY u.a. 1970 n. FRESE/MOHR 1977 a, S. 13; DUBEY 1971, S. 188; KASL 1974, S. 181). Das

Selbstvertrauen schwindet ebenso wie das Vertrauen zu den Mitmenschen (BAKKE 1940; TIFFANY u.a. 1970 n. FRESE/MOHR 1977 a, S. 13; KASL 1974, S. 180; BRAGINSKY/BRAGINSKY 1975; WACKER 1976, S. 130-136, 160); und die Hilflosigkeit wird habituell (FRESE/MOHR 1977, S. 41/42; zum Konzept der "gelernten Hilflosigkeit" vgl. SELIGMAN 1975). Depression, Fatalismus, Apathie und Atonie (Leblosigkeit) kennzeichnen die letzten Stufen der Entmutigung langfristig Arbeitsloser (KASL 1974, S. 180/181; MOHR 1976 n. FRESE 1977 a, S. 183; FRESE/MOHR 1977 a, S. 11, 15, 18/19, 48; FRESE/MOHR 1977 b; HENTSCHEL u.a. 1977, S. 212; WINICK 1964, S. 274-279). Schon JAHODA u.a. sahen in den durch sie festgestellten vier "Haltungstypen" von Arbeitslosen - den Ungebrochenen, den Resignierten, den Verzweifelten und den Apathischen (S. 64-75) - zugleich aufeinanderfolgende "Stadien eines psychischen Abgleitens" (S. 101/102; vgl. auch ZAWADSKY/LAZARFELD 1935).

Als weitere psychische Folgen von Arbeitslosigkeit wurden ermittelt:

- allgemeine Unzufriedenheit (KASL 1974, S. 180/181),
- Identitätsdiffusion (auch wegen der in industriellen Gesellschaften vorhandenen Tendenz zur Stigmatisierung der Arbeitslosen; vgl. WACKER 1976, S. 123-130, 160),
- Ausbrechen von Psychosen (Ansteigen der Einlieferungen in psychiatrische Kliniken; BRENNER 1973, S. 157-166),
- psychosomatische Beschwerden (COBB u.a. 1966 n. KASL 1974, S. 181; WACKER 1976, S. 160; FRESE/MOHR 1977 a, S. 27-36) und
- Schwinden der Loyalität gegenüber dem gesellschaftlichen und politischen System (BAKKE 1969; BRAGINSKY/BRAGINSKY 1975; WACKER 1976, S. 130-136).

Auf der Verhaltensebene zeigten sich:

- Rückgang der Lektüre (gemessen an der Zahl der ausgeliehenen Bücher; JAHODA u.a. 1975, S. 57/58),
- Verschärfung familialer Konflikte (BAKKE 1969; WACKER 1976, S. 160),
- Autoritätsverlust der Männer in der Familie (KOMAROVSKY 1940 n. FRESE/MOHR 1977 a, S. 21),
- Rückzug aus sozialen Beziehungen (BAKKE 1969; KOMAROVSKY 1940 n. FRESE/MOHR 1977 a, S. 21; WACKER 1976, S. 160),
- politische Uninteressiertheit und politische Passivität (JAHODA u.a. 1975, S. 58-60; WACKER 1976, S. 100) und
- allgemeine Passivität (WACKER 1976, S. 160).

Die familialen Schwierigkeiten und sozialen Rückzugstendenzen der Arbeitslosen deuten auf einen Verfall ihrer kommunikativen Fähigkeiten (vgl. FRESE/MOHR 1977 a, S. 26). Hinzugefügt sei, daß die Arbeitslosigkeit nicht nur die Arbeitslosen selbst, sondern auch deren Kinder

psychisch in Mitleidenschaft zieht. So wurde bei Kindern Arbeitsloser ein Rückgang der Schulleistungen festgestellt (BUSEMANN/BAHR 1931; BUSEMANN/HARDERS 1932).

Neben diesen globalen Befunden über psychische Effekte von Arbeitslosigkeit als solcher liegen einige Forschungsergebnisse sowie plausible Hypothesen über Auswirkungen spezieller Bedingungen der Arbeitslosigkeit auf die Persönlichkeit der Arbeitslosen vor. Sie beziehen sich vor allem auf die Art und den Status der zuvor länger ausgeübten Tätigkeit. Wirken selbst restriktive Arbeitstätigkeiten auf diejenigen, die sie verrichten, in der Regel noch vorteilhafter als die Arbeitslosigkeit (vgl. FRESE/MOHR 1977 a, S. 45), so jedoch wahrscheinlich je nach der vorhergehenden Beschäftigung verschieden: Wer zuvor von der Arbeitsplanung ausgeschlossen war, dürfte sich als Arbeitsloser besonders planlos verhalten; wessen Arbeit stark durch Fremdkontrolle bestimmt war, wird bei Arbeitslosigkeit vermutlich wenig zusätzliche Streßreaktionen zeigen; und für wen die Arbeit im Zentrum des Lebens stand, wird durch Arbeitslosigkeit psychisch besonders stark betroffen (FRESE/MOHR 1977 a, S. 46). Handelt es sich hierbei noch um bisher ungeprüfte Hypothesen, so ist der Zusammenhang zwischen dem sozialen Status der früheren Berufstätigkeit, mit dem die angeführten Merkmale der Arbeitstätigkeit und ihrer Bewertung variieren, und der Entwicklung des Selbstbewußtseins der Arbeitslosen empirisch gesichert: Sie verläuft bei Arbeitslosen aus gehobenen Positionen negativ, bei Arbeitslosen aus unteren Positionen dagegen eher positiv (GOODCHILDS/SMITH 1963).

Was besagen die mitgeteilten Untersuchungsergebnisse für unsere Fragestellung? Inwiefern lassen sie sich als Hinweise auf die Bedeutung der Arbeit für die Entwicklung und Stabilisierung der Persönlichkeiten der Arbeitenden interpretieren?

Zunächst sei daran erinnert, daß die dargestellten schädlichen Folgen der Arbeitslosigkeit für die Psyche der Arbeitenden ja nicht notwendig auf dem Entzug der Arbeitstätigkeit zu beruhen brauchen, sondern auch aus den damit einhergehenden Einkommenseinbußen und deren Auswirkungen auf die Lebensführung resultieren könnten (vgl. bes. KASL 1974, S. 180/181). Hierfür spricht auch die enge Beziehung, die JAHODA u.a. zwischen den durch sie identifizierten Haltungstypen und dem Einkommen ermittelt haben: Die Apathischen verfügten im Durchschnitt über kaum mehr als halb so viel Geld wie die Ungebrochenen, die beiden anderen Gruppen lagen (in nahezu gleichmäßigen Abständen) erwartungsgemäß dazwischen (S. 96). In dieselbe Richtung deutet BRENNERS Befund, daß die mittleren Altersgruppen, d.h. die 35- bis 54jährigen, die durch Arbeitslosigkeit ökonomisch

am meisten zu verlieren hatten, in Zeiten wirtschaftlicher Depression besonders von Psychosen betroffen waren (S. 157-166, 174). Da jedoch sowohl das Einkommen als auch die psychische Haltung mit der Dauer der Arbeitslosigkeit abgebaut werden, klingen beide Erklärungen gleichermaßen plausibel. Wahrscheinlich wirken beide Faktoren zusammen. Daß auch der Verlust der Tätigkeit psychisch folgenreich sein dürfte, kann aus den Befunden von MORSE und WEISS (1955) erschlossen werden, nach denen die Mehrheit der männlichen Beschäftigten aller Gesellschaftsschichten (der USA) auch dann weiterarbeiten würde, wenn sie auch ohne Arbeit genügend Geld zum Leben hätte.

Weiterhin könnte es sich bei den beschriebenen Folgen (auch) längerer Arbeitslosigkeit eher um situationsbedingte Reaktionen handeln, die bei einer Wiederaufnahme der Arbeit schnell und vollständig verschwinden und keineswegs dauerhafte Veränderungen des Handlungspotentials der Individuen indizieren (vgl. KASL 1974, S. 180). In diesem Falle sagten die referierten Befunde über die persönlichkeitskonstitutiven und -stabilisierenden Funktionen der Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß nur wenig aus. Wie wir bereits früher gesehen haben, könnte das zumindest für den locus of control zutreffen; Nach ANDRISANI/NESTEL (1976) ist die Rückkehr aus der Arbeitslosigkeit ins Erwerbsleben mit einer Zunahme der internen Kontrolle verbunden (S. 162). Dieser Anstieg ist jedoch nicht gerade groß; auch wissen wir nicht, ob er den Abbau der internen Kontrolle während der Arbeitslosigkeit wettmacht und wieder an deren früheres Niveau heranzuführt. Wahrscheinlich nicht: BRAGINSKY/BRAGINSKY (1975) berichten, daß das Selbstwertgefühl der durch sie untersuchten Arbeitslosen zwar wieder wuchs, wenn sie erneut einen Arbeitsplatz fanden, jedoch nicht die für dauernd Erwerbstätige charakteristische Höhe erreichte. Der Zynismus in Bezug auf die Gesellschaft hatte bei denen, die wieder erwerbstätig geworden waren, sogar noch zugenommen (S. 28; vgl. auch ALLARDT 1976, S. 810).

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, daß sich der Entzug der Arbeitstätigkeit (ebenso wie der Verlust des Arbeitseinkommens) weniger direkt als durch gesamtgesellschaftliche und gruppenspezifische Wertvorstellungen vermittelt auf die Individuen auswirkt, Wertvorstellungen, die sich im Laufe historischer Entwicklungen nicht immer in genauer Entsprechung zu den objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen verändern, häufig hinter deren Wandel zurückbleiben. Vor allem das Leistungsprinzip, nach dem der soziale Status, ja die persönliche Identität des einzelnen durch seinen Beitrag zum Sozialprodukt definiert werden soll, erfüllt in unserer Gesellschaft eine derartige Vermittlungsfunktion (danach gilt z.B. für abhängig Arbeitende

nicht schon Einkommen als solches, sondern nur solches Einkommen, das als Arbeitseinkommen betrachtet werden kann, als legitim; Unterstützungsgelder für Arbeitslose vermögen die gesellschaftliche Stellung und das Selbstbewußtsein ihrer Empfänger schon deshalb nicht gleichermaßen zu sichern, auch wenn sie verhältnismäßig hoch bemessen werden). Dieses Leistungsprinzip hat sich jedoch erst mit der Entmachtung des Feudaladels durch das Bürgertum als Muster der Rechtfertigung gesellschaftlicher Ungleichheit durchgesetzt und braucht keinesfalls als letzte Legitimation der Lösung sozialer Verteilungsprobleme betrachtet zu werden, denn es wurde bisher weder voll realisiert, noch läßt es sich künftig voll verwirklichen, noch erscheint seine volle Verwirklichung wünschenswert - auch nicht für private Kapitaleigentümer, denn damit würden Kapitaleinkommen verboten. Im Maße seiner Relativierung würde sich dann auch die soziale und psychische Bedeutung der Arbeitslosigkeit für die Betroffenen langfristig wandeln (vgl. TAUSKY/PIEDMONT 1968; ferner OFFE 1970).

Für die nächste Zeit aber ist mit dem Weiterwirken der wenn auch nicht mit völliger Gewißheit erwiesenen, dann doch sehr wahrscheinlichen Kausalzusammenhänge zwischen Arbeit, Arbeitslosigkeit und Person zu rechnen. Danach dürfte die Arbeit den locus of control, das Eigenmacherleben der Individuen sowie ihre kognitiven Fähigkeiten in ihrer Entwicklung beeinflussen und auf tätigkeits- und statusspezifischen Niveaus stabilisieren, während umgekehrt die Arbeitslosigkeit hier überwiegend - zum Teil dauerhafte - destruktive Wirkungen zeitigt. Dadurch wird nicht ausgeschlossen, daß andere der uns interessierenden Persönlichkeitsmerkmale ebenfalls durch Arbeitserfahrungen modifiziert oder gar konstituiert werden; nur liegen über ihren möglichen Abbau durch anhaltende Arbeitslosigkeit bisher keine einigermaßen eindeutigen Untersuchungsbefunde vor.

Hiermit sind wir bereits bei Desideraten für künftige Forschungen angelangt. Sie sollen im Hinblick auf die Hauptfragerichtung dieses Berichts - die Rolle der Arbeit für die Entwicklung der Person - zwar erst im Schlußkapitel ausgebreitet werden; auf die wünschenswerten Beiträge zur Klärung des Sonderproblems psychischer Effekte andauernder Arbeitslosigkeit sei jedoch - um diesen Exkurs abzuschließen - sofort eingegangen. Nach dem erreichten Forschungsstand läge es nunmehr - jenseits der Einbeziehung weiterer Persönlichkeitsmerkmale in die Analyse - besonders nahe,

- psychische Folgen von Arbeitslosigkeit speziell bei Jugendlichen und Frauen intensiv zu studieren,
- bei erwachsenen Arbeitslosen die vorher ausgeübten Tätigkeiten differenziert zu erfassen und bei der Erklärung der feststellbaren psychischen Veränderungen systematisch zu berücksichtigen,

- außerdem die ökonomischen und sozialen Begleitscheinungen der Arbeitslosigkeit gründlicher zu berücksichtigen, insbesondere zwischen Auswirkungen von Arbeitsentzug und Einkommensverlust möglichst streng zu trennen,
- psychische Veränderungen während der Arbeitslosigkeit und nach der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben miteinander zu vergleichen (um vorübergehende Folgen der Arbeitslosigkeit von deren Dauereffekten zu unterscheiden) sowie
- den Bedeutungswandel der Teilnahme am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß für die Selbst- und Fremdeinschätzung alters-, geschlechts-, funktions- und statusspezifisch zu analysieren.

Daß schon die vorliegenden Befunde über psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit ebenso für deren Abschaffung (und damit wohl auch für grundlegende Transformationen unseres Wirtschafts- und Gesellschafts-systems) sprechen wie jene ökonomischen und sozialen Begründungen, die hierfür häufiger ins Feld geführt werden, wird durch diese Aufzählung der noch ausstehenden Forschungen nicht bestritten.

2.4 Zwischenbilanz: Kennzeichen entwicklungsfördernder und -störender Arbeitssituationen, Betriebsstrukturen und Berufskarrieren

Ehe wir uns von den abgeschlossenen Untersuchungen über Auswirkungen der gesellschaftlichen Arbeit und der Arbeitslosigkeit auf die Arbeitenden bzw. Arbeitslosen einigen laufenden Forschungsprojekten zuwenden, sei zunächst der Ertrag der Auswertung der vorliegenden Studien festgehalten. Dabei wird von den vier allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen ausgegangen, auf die sich unser eigenes Forschungsvorhaben nach dem bisherigen Stand unserer Vorüberlegungen konzentrieren wird, und versucht, ihnen jene Aspekte betrieblicher Tätigkeiten zuzuordnen, die sich in besonderem Maße als (wahrscheinliche) Bedingungen bzw. Barrieren ihrer Entwicklung erwiesen haben. Bei der Bezeichnung dieser Arbeitsaspekte wird die bisherige Anlehnung an ihre Definition in den ausgewerteten Studien beibehalten - auch zum Preise von Überschneidungen; und ihre Anordnung erfolgt nach Gesichtspunkten, an denen wir uns auch schon zuvor orientiert haben - wie Untersuchungsebene (konkrete Tätigkeit, betrieblicher Kontext, überbetriebliche Organisationen und Strukturen), Untersuchungsdimension (Arbeitstechnik, Arbeitsorganisation, Kooperation, Interaktion, Kommunikation), Arbeitstätigkeit versus betriebliche/berufliche Stellung und Gratifikationen, Objektivität versus Subjektivität (von den Arbeitsbedingungen über die Arbeitssituation und Arbeitserfahrung bis zur Einstellung zur Arbeit). Dem liegt die Absicht zugrunde, die Befunde früherer Forschungen nicht durch vorschnelle Umformungen und Systematisierungen zu verfremden, sondern sie möglichst weitgehend in ihrer ursprünglichen Gestalt für die nächsten Arbeitsschritte, für theoretische Reflexionen und empirische Erkundungen zur Verfügung zu halten, durch die (aus anderen Studien bekannte)

allgemeine Entwicklungsbedingungen der zu untersuchenden Persönlichkeitsmerkmale arbeitsspezifisch konkretisiert werden sollen, weil erst vor diesem Hintergrund eine optimale Dimensionierung möglich erscheint (vgl. 3.2).

Nach den einschlägigen abgeschlossenen Untersuchungen sind besonders relevant

für die Entwicklung der kognitiven Struktur

- die Chancen zur Selbstbestimmung in der Berufstätigkeit, d.h.
 - o die inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe (relatives Gewicht und Komplexitätsgrad der Verarbeitung von Sachen, der Verarbeitung von Daten/Symbolen und des Umgangs mit Menschen),
 - o die Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten und
 - o Routinetätigkeiten(KOHN/SCHOOLER),
 - das Qualifikationsniveau der Arbeitsfunktion (Tätigkeiten mit Fach- oder Hochschulniveau, gelernte, angelernte und ungelernte Tätigkeiten) und
 - Reparatur- versus Produktionstätigkeiten (erstere fördern vor allem das räumliche Vorstellungsvermögen und die sprachliche Intelligenz)
- (SCHLEICHER);

für die Entwicklung des moralischen Bewußtseins

- (wiederum) die Chancen zur Selbstbestimmung in der Berufstätigkeit (Differenzierung wie oben)
- (KOHN/SCHOOLER)
- die Repetitivität
 - die Abhängigkeit vom Maschinentakt
- (KORNHAUSER),

- das Qualifikationsniveau der Arbeitsfunktion (gelernt, angelernt, ungelernt) als Indikator der (vor allem technisch bedingten) Chance zur betrieblichen Kommunikation mit Arbeitskollegen (FORM),
- Beschränkungen der betrieblichen Kommunikation mit Mitarbeitern, anderen Arbeitskollegen, Vorgesetzten und Gewerkschaftsfunktionen (MEISSNER),
- die betriebliche Stellung (untere Stufe, mittlere Ebene, Management),
- die Arbeitsplatzsicherheit,
- die Anerkennung der Arbeitsleistung,
- Aufstiegschancen,
- das Einkommen (EDWARDS) und
- erlebte Chancen zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten (KORNHAUSER);

für die Entwicklung des locus of control

- (ebenfalls) die Chancen zur Selbstbestimmung der eigenen Berufstätigkeit, also
 - o die inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe (KOHN/SCHOOLER, ferner TUDOR),
 - o die Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten und
 - o Routinetätigkeiten (KOHN/SCHOOLER),
- Explorationschancen, d.h.
 - o die Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe,
 - o der Entscheidungsspielraum,
 - o die Selbstbestimmung des Arbeitstempos (versus Abhängigkeit vom Maschinentakt),
 - o die Selbstbestimmung der Arbeitsmenge (versus Vorgaben/Akkordarbeit) und
 - o das Niveau der erforderlichen Qualifikationen (TORBERT/ROGERS),

- technische Zwänge
 - o die Abhängigkeit vom Maschinentakt,
 - o die Einschränkung der räumlichen Bewegungsfreiheit,
 - o die Abhängigkeit vom Arbeitsverhalten anderer Personen und
 - o die Art der Tätigkeit (Produktion versus Wartung und Transport außerhalb der unmittelbaren Produktion)

(MEISSNER)

- die demokratische versus autoritäre Struktur der Arbeitsorganisation
(SEEMAN/SEEMAN),
- die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und Berufsverbänden
(NEAL/SEEMAN),
- der Übergang von der Arbeitslosigkeit zur Erwerbstätigkeit
- der berufliche Aufstieg,
- die Einkommenssteigerung
(ANDRISANI/NESTEL),
- die erfahrene Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe,
- die erlebte soziale Bedeutung der zu leistenden Arbeit und
- das Bewußtsein der Selbstkontrolle der Arbeitsleistung
(BROUSSEAU); und

für die Entwicklung der Sachmotivation

- die inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe,
- die Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten
(KOHN/SCHOOLER),
- neue Arbeitsaufgaben,
- abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben (versus Repetitivität und Monotonie),
- die Selbständigkeit der Aufgabenbewältigung
(MORLEY) und
- die wirtschaftliche Selbständigkeit
(KOHN/SCHOOLER).

Hinzugefügt sei,

- daß Veränderungen der Persönlichkeitsmerkmale der Arbeitenden weniger durch einzelne der aufgezählten Faktoren verursacht werden dürften als durch deren Konstellation, wobei nicht nur Korrespondenzen zwischen tendenziell positiv wirkenden Momenten der Arbeitssituation, Betriebsordnung und Berufskarriere, sondern auch spezifische Inkonsistenzen besonders günstige Effekte hervorbringen könnten,
- daß gesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen nicht als solchen ein bestimmtes Sozialisationspotential zugeschrieben werden kann, sondern daß deren entwicklungsfördernder oder -hemmender Charakter durch das Verhältnis definiert ist, in dem objektive Anforderungen und Chancen zu jeweils schon vorhandenen subjektiven Fähigkeiten und Ansprüchen sowie den dadurch ermöglichten und motivierten Aktivitäten stehen, und sich erst über die hieraus resultierenden Befriedigungen und Frustrationen der Individuen realisiert (vgl. die theoretischen Ansätze von SUZMAN, KORNHAUSER, BROUSSEAU, MORLEY und TORBERT/ROGERS), und
- daß langwährende Lernprozesse nur im Vollzug solcher Arbeiten stattfinden können, bei denen die Handlungspotentiale, die für deren optimale Ausführung erforderlich sind, von den subjektiven Mindestvoraussetzungen für eine ausreichende Leistung erheblich abweichen, weil die notwendigen Qualifikationen und Orientierungen sonst außerhalb des Arbeitsprozesses in besonderen Bildungseinrichtungen erworben werden müssen.

3. Laufende Forschungsvorhaben und Aufgaben für künftige Analysen

3.1 Laufende Forschungsvorhaben - Ansätze und Annahmen (KOHN/SCHOOLER, BUTTGEREIT u.a.)

Rufen wir uns zunächst ins Gedächtnis zurück, in welchen Hinsichten viele der dargestellten abgeschlossenen Studien das einleitend (besonders in den Abschnitten 1.2 und 1.3) angedeutete Idealdesign für Forschungen über Sozialisations-effekte von Arbeitssituationen und Arbeitsbiographien vor allem verfehlen:

- Erfassung lediglich von Korrelaten der hier interessierenden Persönlichkeitsmerkmale (statt dieser selbst),
- unspezifische, undifferenzierte und subjektivistische Definition und Messung sozialisationsrelevanter Aspekte gesellschaftlicher Arbeit,
- mangelnde oder mangelhafte Berücksichtigung der vor- und außerberuflichen Sozialisation,
- Ausklammerung der Vermittlungsprozesse zwischen Persönlichkeit und Arbeit aus dem theoretischen Ansatz und/oder der empirischen Untersuchung,
- allzu homogene Stichproben,
- Querschnittsdesign,
- Beschränkung auf Befragungen und
- Verwendung einfacher Verfahren der Datenanalyse, die der Komplexität des zu analysierenden Beziehungsgeflechts nicht genügen, oder Devalidierung der Daten durch standardisierte Methoden der Aufbereitung, die den Einsatz multivariater statistischer Techniken ermöglichen (bzw. Einsatz dieser Techniken ohne solche Transformation, obwohl die Daten die erforderlichen Voraussetzungen wie kontinuierliche Normalverteilung nicht erfüllen).

Gegenwärtig laufen wenigstens zwei größere Forschungsprojekte, deren Konzeption über die meisten der genannten Mängel hinausweist und die sich auch auf für uns relevante Gruppen, nämlich auf Beschäftigte im unteren und mittleren Bereich betrieblicher Hierarchien erstrecken: KOHN und SCHOOLERS Anschlußstudie an die oben (im Abschnitt 2.2) behandelte Untersuchung über Berufserfahrungen und psychische Funktionen und das Projekt von BUTTGEREIT u.a. über Arbeitssituationen als Lernanreizsituationen. Sie werden darum im folgenden charakterisiert. (Weitere laufende bzw. geplante einschlägige Studien sind im Anhang (1) wiedergegeben; vgl. bes. die dortige Darstellung von CULLEN 1976 und des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen 1977).

KOHN und SCHOOLER untersuchten eine Unterstichprobe der Männer, auf die sich ihre 1964 ausgeführte erste Erhebung erstreckte (vgl. KOHN/SCHOOLER 1973) 1974, d.h. zehn Jahre später erneut und bezogen außerdem die Ehefrauen sowie einen Teil ihrer Kinder in die zweite Erhebung ein (vgl. KOHN/SCHOOLER, 1974, S. 1-7).

Erhebungsgegenstände waren unter anderem jene Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen, die sie bereits in der früheren Untersuchung berücksichtigt hatten, sowie die seinerzeit als sozialisationsrelevant identifizierten Arbeitsbedingungen und Indikatoren ihrer vor- und außerberuflichen Sozialisation. Dabei erfaßten sie außerdem die Hausarbeit der Befragten - soweit sinnvoll mit den selben Kategorien wie die Erwerbstätigkeit - und die Förderung der Selbstbestimmung und der intellektuellen Flexibilität der Kinder, die noch die Schule besuchten, im Unterricht (S. 12-20).

Im einzelnen setzt die untersuchte Stichprobe sich wie folgt zusammen:

- 687 26- bis 65jährige Männer (= nach dem Alter, dem beruflichen Status, der Kinderzahl und der Einwohnerzahl der Wohngemeinde bzw. der nächstgelegenen größeren Stadt geschichtetes Wahrscheinlichkeitssample aus der 1964 befragten Stichprobe; Verweigerungsquote: 22 Prozent),
- die Ehefrauen von rund 550 (erneut) Befragten und
- je ein 13- bis 25jähriges Kind von 340 Befragten. (1974, S. 8-12; 1977, S. 5/6).

Als Erhebungsinstrumente wurden ein Haushalts-, ein Eltern- und ein Kinderfragebogen sowie - zur Ermittlung der perzeptiven Komponente der intellektuellen Flexibilität - ein Testheft verwandt. Entsprechend der Absicht, ältere und neuere Daten sowie Antworten von Männern, Frauen und Kindern miteinander zu vergleichen, waren die Instrumente weitgehend ähnlich gestaltet wie die der früheren Erhebung.

Auswertungsstrategie. Das umfangreiche Datenmaterial wird unter vier Perspektiven analysiert:

- Wechselwirkungen zwischen beruflichen Erfahrungen und psychischen Funktionen (bei Männern, Frauen und Kindern, auch: Auswirkungen der Arbeitserfahrungen der Männer auf die Psyche der Frauen und der Arbeitserfahrungen der Frauen auf die Psyche der Männer, Hausarbeit als Sozialisationsfaktor),
- Beziehungen zwischen Arbeitssituation und Freizeitverhalten,
- Determinanten und psychische Folgen beruflicher Mobilität sowie
- Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen, psychischen Funktionen und Erziehungspraktiken der Eltern einerseits und psychischen Funktionen ihrer Kinder andererseits (vgl. KOHN 1977, S. 41-44).

Dabei werden wiederum multivariate statistische Verfahren angewandt.

Zu dem hier besonders interessierenden Thema "Wechselwirkungen zwischen beruflichen Erfahrungen und psychischen Funktionen" liegen inzwischen erste Ergebnisse vor: Mit Hilfe einer "maximum-likelihood confirmatory factor analysis" (vgl. JORESOG 1970) der relevanten longitudinalen Daten für die befragten Männer konnte die Hypothese, daß die Korrelation zwischen der intellektuellen Flexibilität und der inhaltlichen Komplexität der Arbeit primär auf deren Sozialisationseffekt beruhe (vgl. die Darstellung der früheren Untersuchung von KOHN und SCHOOLER), zwar nicht bestätigt werden; gleichwohl wurden (wiederum) signifikante Sozialisationswirkungen der Arbeitserfahrungen ermittelt (KOHN/SCHOOLER 1977).

Diskussion. Weil es sich bei ihrem neuen Projekt um eine Längsschnittstudie handelt, können KOHN und SCHOOLER ihre Hypothesen über Auswirkungen außerhäuslicher Arbeitserfahrungen von Männern auf deren persönliche Entwicklung hier mit größerer Strenge prüfen als in ihrer älteren Untersuchung. Durch die Einbeziehung auch der Hausarbeit und der Ehefrauen sowie durch den Plan, die psychischen Folgen häuslicher und außerhäuslicher Arbeitstätigkeiten von Frauen und Männern für beide Beteiligten zu analysieren, eröffnen sie die Chance, zu einer differenzierteren Sicht der Umsetzung von Arbeitssituationen in Persönlichkeitsstrukturen zu gelangen. Zu begrüßen ist weiterhin ihre Intention, den Bestimmungsgründen und psychischen Konsequenzen beruflicher Mobilität nachzugehen, d.h. tendenziell ganze Arbeitsbiographien im Hinblick auf ihr Sozialisationspotential zu untersuchen (vgl. hierzu außer der unter 2.2 behandelten Studie von ANDRISANI/NESTEL 1976 vor allem ELDER 1969). Weitere wichtige Erkenntnisse ergeben sich wahrscheinlich aus der vorgesehenen Analyse arbeitsbe-

dingter Momente der intergenerationellen Determinierung von Persönlichkeitsmerkmalen sowie sozialen und beruflichen Orientierungen. - Weil KOHN und SCHOOLER bei ihrer zweiten Erhebung eine weitgehende Vergleichbarkeit mit der ersten erstrebten, haben sie freilich auch weitgehend deren (ihnen selbst großenteils bewußte; vgl. 1973, S. 116) Defizite reproduziert und unter anderem wiederum das betriebliche und regionale Umfeld der untersuchten Arbeitstätigkeiten nicht hinreichend berücksichtigt sowie diese Tätigkeiten selbst nur durch Befragungen, nicht durch Beobachtungen zu identifizieren versucht. Weiterhin werden die Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen wiederum sehr schematisch analysiert und weder spezifische Konstellationen noch Vermittlungsprozesse angemessen erfaßt.

Die angeführten Mängel deuten auf ein prinzipielles Dilemma aller Längsschnittuntersuchungen hin: Entweder werden - um der Vergleichbarkeit zwischen aufeinanderfolgenden Erhebungen willen - aus inzwischen gewonnenen Erkenntnissen von Grenzen früherer Messungen bei späteren Messungen keine Konsequenzen gezogen, oder aber es wird eine neue Studie angefangen, deren Befunde mit denen der älteren Forschung nur teilweise verglichen werden können. Dieses Dilemma läßt sich nur dadurch mildern, daß man bei der ersten Erhebung (bzw. bei den ersten Erhebungen) möglichst vielfältige qualitative Informationen sammelt.

Einige Schwächen der referierten Untersuchung von KOHN und SCHOOLER weist das zweite laufende Forschungsprojekt, über das hier berichtet werden soll, nicht auf: BUTTGEREIT, KUNSTEK und ROST-SCHAUDE wollen in ihrer Begleitforschung zur Humanisierung der Arbeit in drei Produktionsbetrieben den weiteren Kontext der Arbeitstätigkeiten verhältnismäßig gründlich erkunden und die meisten Daten über die zu analysierenden Arbeitsvorgänge durch Beobachtung erheben. Auch ihre Studie

ist eine Längsschnittuntersuchung, allerdings mit sehr viel kürzerer Laufzeit als das Projekt von KOHN und SCHOOLER. (Vgl. BUTTGEREIT u.a. 1976, S. 1/2, 1975, S. 1-3).

Kriterienvariablen. Als Dimensionen, auf die sich die untersuchte Neuorganisation von Produktionsprozessen auswirken könnte, werden von BUTTGEREIT und seinen Mitarbeitern ins Auge gefaßt:

- Persönlichkeitsmerkmale
 - o Arbeitsmotivation
 - o Streß und Angstbereitschaft
 - o locus of control
 - o kognitive Komplexität in der Personenwahrnehmung
 - Einstellungen
 - o Wahrnehmung betrieblicher Herrschaft und Interessenvertretung
 - o berufliche und außerberufliche Lebensplanung
 - Verhaltensbereiche
 - o Kindererziehung
 - o Verkehrskreis und gemeindliche Aktivitäten
 - o Erholungs- und Konsumaktivitäten
- (1976, S. 5).

Außer dem moralischen Bewußtsein werden also alle uns interessierenden Persönlichkeitsmerkmale berücksichtigt, zumindest berührt.

Weit gefächert ist auch das Spektrum der lernrelevanten Faktoren, die in die Untersuchung einbezogen werden sollen:

- Arbeits-, Betriebs- und Berufssituation und -biographie
 - o Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsobjekten
 - o direkte kommunikative Kooperation und Hilfeleistung
 - o kollegial versus hierarchisch vermittelte Entscheidungen und Sanktionen

- o betriebliche und berufliche Stellung
 - o Stellung auf dem betrieblichen und regionalen Arbeitsmarkt
 - o Arbeitsbiographie
 - betrieblicher und überbetrieblicher Kontext
 - o Fertigung/Abteilung (Bedeutsamkeit, Produktionsmittel, Kooperationsform, Anforderungen, Belastungen usw.)
 - o Betrieb/Unternehmen (Produkt, Größe, Absatzmarkt usw.)
 - o Region (Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt)
 - vorberufliche Sozialisation
 - o Alter
 - o Geschlecht
 - o soziale und regionale (nationale) Herkunft
 - o Ausbildung
 - außerberufliche Situation
 - o Stellung in Nachbarschaft und Gemeinde
 - o personelle Zusammensetzung des Haushalts
 - o Wohnung
 - o Ausstattung mit langlebigen Verbrauchsgütern
- (1976, S. 1/2, 5).

Der sozialisationstheoretische Rahmen wurde bisher vor allem für den locus of control ausgearbeitet. Dabei wird von der Theorie des sozialen Lernens ausgegangen (bes. von ROTTER 1954). Nach deren Grundtheorem hängt die Wahrscheinlichkeit einer Handlung von zwei Faktoren ab: von der Bewertung erwarteter Handlungsfolgen durch den potentiell Handelnden und von der Höhe seiner Erwartung, daß diese Folgen tatsächlich eintreten, d.h. von seiner Definition des locus of control. Werde dieser wiederholt und zutreffend im Individuum selbst gesehen, dann führten die resultierenden Handlungen nicht nur zum Erfolg, sondern auch zu einer Steigerung der Handlungskompetenz. Die Entwicklung des locus of control und der Handlungskompetenz in der Arbeitssituation ergebe sich vor allem aus dem Maß, in dem die Arbeitenden ihre Arbeit selbst kontrollieren. Dieses wiederum sei

wesentlich an die horizontale Vielfalt und die vertikale Komplexität der Arbeitsaufgaben gebunden, d.h. an zwei Aspekte, auf deren Veränderung zwei wesentliche Strategien der Humanisierung der Arbeit, die Aufgabenerweiterung ("job enlargement") und die Aufgabenanreicherung ("job enrichment") gerichtet sind (vgl. 1976, S. 6-8). Als Bedingungen der Steigerung allgemeiner Handlungskompetenzen in der Arbeit werden (in dem älteren Papier von 1975) genannt

- für die Informations- und Problemlösefähigkeit, d.h. für das kognitive Niveau
 - o der Problemcharakter der Arbeitssituation,
 - o eine leichte Überforderung der Arbeitenden,
 - o die Gewährung eines Spielraums für selbständige Problemlösungen und
 - o die Vermittlung von Sicherheit und Selbstvertrauen durch adäquate Rückmeldungen,
- für soziale Kompetenzen, d.h. auch für das moralische Bewußtsein
 - o die "Autonomie" der Arbeitsgruppen,
 - o eine mäßige Rollenmobilität (systematische Rotation der Gruppenmitglieder zwischen den verschiedenen Arbeitsplätzen der Gruppe),
 - o die Chancen für machtneutrale Erfolgserlebnisse (wie soziale Anerkennung, Kompetenz- und Autonomieerfahrung) und
 - o die Mitsprache aller Gruppenmitglieder bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter

(1975, S. 29-35; vgl. auch BUTTGEREIT/KUNSTEK 1974, S. 5-7).

D.h. für die Erhöhung der Sozialkompetenz wird die Einrichtung teilautonomer Arbeitsgruppen, die derzeit weitestgehende Form der Arbeitshumanisierung, als besonders wichtig herausgestellt.

Vom betrieblichen Lernen erwarten BUTTGEREIT u.a. Ausstrahlungen auf die außerbetriebliche Sphäre: wachsende generelle Zufriedenheit und Rollendistanz, Bevorzugung unterstützender (nicht-direktiver) Erziehungspraktiken, strategische Kompetenz, intellektuelle und gesellschaftliche Aktivität (1975, S. 35/36).

Zu diesen optimistischen Prognosen von Auswirkungen der Arbeitshumanisierung auf die Arbeitenden kontrastiert ihre gesellschaftstheoretische Einschätzung neuer Formen der Arbeitsgestaltung in kapitalistischen Ländern: Hierbei handele es sich zunächst nur um zeitgemäße Rationalisierungsmaßnahmen im Interesse der Unternehmer (1975, S. 10-19; vgl. zu dieser Position auch GROSKURTH/VOLPERT 1975; KERN u.a. 1975).

Die Erhebungen sollen sich auf etwa 500 Beschäftigte in der Produktion (Versuchs- und Vergleichsgruppen), in Planungsabteilungen und in Führungspositionen dreier Betriebe eines elektrotechnischen Großunternehmens erstrecken, die in verschiedenen Orten der Bundesrepublik liegen. (Im ersten Betrieb werden Autoradios montiert, im zweiten Universal-Elektrowerkzeuge vormontiert, im dritten Dioden zusammengebaut.) Die in der Produktion Tätigen sollen vor der Neuorganisation ihrer Arbeit, unmittelbar danach, 6 bis 8 Monate später und eventuell auch noch ein viertes Mal nach einem weiteren Jahr beobachtet, interviewt und getestet werden. Außerdem werden Fertigungsunterlagen analysiert und Expertengespräche geführt. Über die Auswertungsplanung liegen bisher keine genauen Angaben vor. (1975, S. 1-3; Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1976, Nr. 1-001034.)

Beurteilung. Die besonderen Vorzüge des Untersuchungsansatzes von BUTTGEREIT u.a. wurden schon angedeutet: Sie beziehen auch den betrieblichen und überbetrieblichen Kontext der Arbeitssituation verhältnismäßig umfassend in ihre Studie ein und bevorzugen die Beobachtung als Datenquelle für die Arbeitsanalyse. Hierbei untersuchen sie auch Aspekte der Kooperation und Kommunikation unter den Arbeitenden, die in den einschlägigen Projekten bisher zu kurz gekommen sind. Darüber hinaus haben sie eine Reihe von anregenden Hypothesen aufgestellt. Probleme sehe ich vor allem im Hinblick auf den theoretischen Rahmen und - damit zusammenhängend - auf die Auswertung des umfang-

reichen Datenmaterials. Ist schon der sozialisations-
theoretische Ansatz weder ganz variablenadäquat noch
in sich konsistent - hier werden verschiedene Varianten
sowohl "bürgerlicher" als auch marxistischer Sozial-
psychologie mehr nebeneinander gestellt als aneinander
abgearbeitet, so kennzeichnen Brüche erst recht das
Verhältnis zwischen Sozialisations- und Gesellschafts-
theorie. Das gilt nicht erst für die tendenziell wider-
sprüchliche Einschätzung der Arbeitshumanisierung,
sondern auch schon für die kategoriale Verknüpfung der
Mikro- und Makroebene gesellschaftlicher Arbeit. Diese
sollte - die Studie von EDWARDS ermutigt hierzu - vor
allem mit Hilfe von betriebs- und organisationssoziologi-
schen sowie mikroökonomischen Begriffen versucht werden
(vgl. auch ALTMANN/BECHTLE 1971). Andernfalls besteht
kaum Aussicht auf eine Ausschöpfung des Informations-
gehalts der gesammelten bzw. zu sammelnden Daten. Damit
sind wir bereits bei dem zweiten Hauptproblem dieses
Forschungsprojekts: Nur eine starke theoretische Vor-
strukturierung des komplexen Gegenstandsbereichs eröffnet
die Chance, der außerordentlichen Datenfülle, die über
jede einzelne Untersuchungsperson vorliegen wird, trotz
der relativ kleinen Untersuchungsgruppen (unmittelbar
von den Humanisierungsmaßnahmen betroffen sind im ersten
Betrieb 25, im zweiten 40 und im dritten 50 Beschäftigte
in der Produktion, dazu kommen Vergleichsgruppen mit
fortgesetzter konventioneller Fertigung) Herr zu werden.
KOHN und SCHOOLER konnten sich eine relativ theorielose
Datenanalyse leisten, weil ihre sehr große Stichprobe
auch für kleine Untergruppen noch signifikante Werte
abzuwerfen versprach, soweit die gesuchten Zusammenhänge
bzw. Unterschiede überhaupt existierten, und deshalb ein
systematisches Durchspielen aller denkbaren Kombinationen
zwischen einzelnen Prädiktor- und Kriterienvariablen
ceteris paribus sinnvoll erscheinen ließ; in den Samples
von BUTTGEREIT u.a. dürften nur durch eine stringente

Theorie begründete Aggregationen von Prädiktoren sich als erklärungskräftig erweisen. So bleibt nur zu hoffen, daß der Zeitdruck seitens des Auftraggebers (Bundesministerium für Forschung und Technologie), unter dem das Projekt konzipiert und begonnen wurde und der zu den bezeichneten Inkonsistenzen geführt hat, in den weiteren Untersuchungsphasen so weit verringert wird, daß eine Reformulierung des theoretischen Ansatzes vorgenommen werden kann, die eine sinnvolle Strukturierung der bereits vorliegenden wie der noch zu erhebenden Datenmengen allererst möglich macht.

3.2 Defizite bisheriger Forschungen als Aufgaben für künftige Analysen

Haben wir die laufenden Forschungsvorhaben über Sozialisations-effekte gesellschaftlicher Arbeit, die im vorigen Abschnitt dargestellt und beurteilt worden sind, ihrer tatsächlichen Relevanz entsprechend ausgewählt und ihr Erkenntnispotential nicht stark unterschätzt, dann gibt es auch in Zukunft noch genug zu untersuchen. Gewiß werden wir, wenn das umfangreiche neuere Erhebungsmaterial von KOHN und SCHOOLER in Verbindung mit den älteren Daten wie geplant ausgewertet wird, vieles vorerst nur Wahrscheinliche demnächst als gesichert betrachten können, vielleicht auch über Auswirkungen sowohl betrieblicher als auch häuslicher Arbeit auf psychische Funktionen nicht nur der Arbeitenden selbst, sondern auch ihrer Ehepartner einiges erfahren. Weiterhin dürfte uns die Untersuchung von BUTTGEREIT, KUNSTEK und ROST-SCHAUDE, soweit sie gelingt, nicht nur über Lerneffekte direkter kommunikativer Kooperation und Hilfeleistung, sondern auch über die Bedeutung technischer, sozialer und ökonomischer Gegebenheiten der Abteilung, des Betriebs und Unternehmens sowie der Region, in der die Individuen arbeiten und leben, für deren persönliche Entwicklung informieren (vgl. BUTTGEREIT u.a. 1976, S. 1). Gleichwohl ist damit das Thema noch längst nicht erschöpft, bleiben viele Annahmen der referierten Studien voraussichtlich weiterhin Hypothesen (vgl. bes. BUTTGEREIT u.a. 1975, S. 27-35), wären andere im Vollzug wünschenswerter weiterer theoretischer Bemühungen und empirischer Erkundungen zusätzlich zu formulieren und zusammen mit jenen bereits bestehenden Vermutungen an repräsentativen Stichproben der Gruppen, für die die fraglichen Aussagen gelten sollen, durch wiederholte und zuverlässige Messungen und geeignete Analyseverfahren zu überprüfen und nötigenfalls zu modifizieren. Diese Desiderate werden nun noch ein wenig erläutert.

Beginnen wir mit Problemen der Theorieentwicklung. Ihre Lösung macht - wie schon einleitend angedeutet (vgl. 1.3) - die Lösung der Meßprobleme überhaupt erst sinnvoll, und sie ist - wie vor allem anhand der Studie von BUTTGEREIT u.a. zu zeigen versucht wurde - für die Datenanalyse ebenso konstitutiv. Ganz allgemein geht es darum, festzulegen, welche Fähigkeiten, Orientierungen und Persönlichkeitsmerkmale der Individuen in welcher Weise mit welchen Aspekten ihrer Arbeit in Verbindung gebracht werden sollen. Nun kennen wir zwar aus den abgeschlossenen Studien bereits empirische Beziehungen zwischen Arbeit und Person, auch enthalten sowohl deren Erklärungsansätze als auch die theoretischen Konzeptionen laufender Untersuchungen eine Reihe einleuchtender Annahmen über die vermittelnden Prozesse; jedoch sind die festgestellten Zusammenhänge vielfach schwach und oft auch nicht sehr plausibel - letzteres gilt besonders für einige Korrelationen zwischen Arbeitsbedingungen und Stadien der moralischen Entwicklung (vgl. 2.4), und sowohl die bestätigten als auch die unbestätigten Hypothesen wirken recht heterogen. Weil die Schwäche der ermittelten Relationen zumindest teilweise auf der inadäquaten und inkonsistenten Konzeption ihrer Komponenten beruhen könnte, erscheint eine prinzipielle theoretische Klärung vordringlich.

Dabei kann in zwei einander entgegengesetzten Richtungen vorgegangen werden: Entweder - das wäre ein eher soziologischer Ansatz - man entwirft zunächst ein möglichst umfassendes aktuelles Modell gesellschaftlicher Arbeitssituationen und -biographien und versucht, deren Auswirkungen auf die Arbeitenden (von speziellen Fähigkeiten und Orientierungen bis hin zu Momenten der Persönlichkeitsstruktur) als Erfordernisse ihrer Bewältigung durch die Individuen (soweit diese hierauf nicht in besonderen Bildungseinrichtungen vorbereitet werden müssen) zu postulieren. Oder aber man orientiert sich -

in eher psychologischer Manier - an einem Idealtypus der entwickelten Persönlichkeit und fragt nach jenen Aspekten gesellschaftlicher Arbeit, die die allgemeinen Entwicklungsbedingungen und -barrieren dieses Typus bzw. einzelner seiner Merkmale repräsentieren.

In beiden Fällen wird nur ein Teil der relevanten Realität adäquat thematisiert, der andere verkürzt abgebildet. Weil aber Gesellschaftliches und Psychisches nicht sinnvoll unabhängig voneinander gedacht werden können, fußt auch der soziologi(sti)sche Ansatz in der Regel auf einem bestimmten Menschenbild, auch auf bestimmten Auffassungen über die menschliche Persönlichkeitsstruktur und -entwicklung, und der psychologi(sti)sche auf einer bestimmten Gesellschaftskonzeption, auch auf bestimmten Vorstellungen von gesellschaftlicher Arbeit. Als unexplizierte Voraussetzungen sind die Menschenbilder der Soziologen wie die Gesellschaftsbilder der Psychologen vielfach sehr undifferenziert und dem Stand wissenschaftlicher Erkenntnis nicht angemessen, als notwendige Unterstellungen beeinflussen sie gleichwohl den expliziten Teil der betreffenden Theorien.

Hierin liegt ein Haupthindernis, aber auch eine besondere Chance der Theorieverknüpfung, ein Haupthindernis, solange man nur die manifesten Aussagen einschlägiger Konzeptionen miteinander konfrontiert, eine besondere Chance, sobald man den latenten Annahmen über die Beschaffenheit des Gegenstandsbereichs der je anderen Disziplin, die ja aus den manifesten Thesen erschlossen werden können, nachgeht und diese diskutiert - und sofern man bereit ist, die eigene Position zu revidieren, soweit die Diskussion deren Basis als ungesichert erweist. Entsprechende Schwierigkeiten zeigen sich schon bei der Konstruktion monodisziplinärer Modelle gesellschaftlicher Arbeit bzw. entwickelter Individuen; zu ihrer Überwindung empfiehlt sich - nach der Identifizierung der hier häufiger anzutreffenden Gemeinsamkeiten zumindest einzelner Definitionen -

eine analoge Strategie (vgl. MATTHES 1976). Weil der Versuch, die Widersprüche zwischen fruchtbar erscheinenden innerdisziplinären Theoriefragmenten vorgängig immanent aufzulösen, häufig Verhärtungen gegenüber Konzeptionen anderer Disziplinen nach sich zieht, sollten die intra- und interdisziplinären Probleme nicht nacheinander, sondern simultan geklärt werden. Dabei ergeben sich in der Regel Unsicherheiten, deren auch nur vorläufige Klärung (durch die Formulierung begründeter Vermutungen) weder am Schreibtisch noch in der Diskussionsrunde allein gelingt, sondern auch Explorationen im Untersuchungsfeld erfordert.

Diesen Hinweisen liegt die Hoffnung zugrunde, daß die Aussicht auf eine Klärung von Kontroversen in dem Maße wächst, in dem deren Wurzel zum Gegenstand der Debatte gemacht wird. Derartige Erwartungen erscheinen berechtigt, solange es um "bloße" Wahrheitsfragen geht; denn Erkenntnisse haben im allgemeinen die Chance, sich gegen Irrtümer durchzusetzen. Wie jedoch bereits im Einleitungskapitel hervorgehoben worden ist (vgl. 1.2), sind die Konzepte und Konzeptionen der Arbeitswissenschaft ebenso wenig wie die anderer relevanter sozialwissenschaftlicher Terminologien und Theorien aus reinem Erkenntnisstreben hervorgegangen, sondern durch gruppenspezifische Interessenlagen mitbedingt. Doch auch vor ihnen bzw. den daraus resultierenden Streitfragen sollten wir nicht von vornherein kapitulieren, sondern versuchen, sie ebenfalls zur Sprache zu bringen. Zumindest historisch überholte Positionen erscheinen auf diese Weise revidierbar; angesichts andauernder Konflikte dagegen wird sich eine Parteinahme nicht immer vermeiden lassen.

Gewiß gibt es schon einige Studien zur Integration zweier oder sogar mehrerer relevanter Kategoriensysteme und Erklärungsmodelle, deren konstitutive Interessen mit den

hier verfolgten Intentionen, die auf eine Erhöhung des Handlungspotentials abhängig Beschäftigter zielen, weitgehend vereinbar erscheinen (vgl. bes. LORENZER u.a. 1971; HABERMAS 1976; OEVERMANN 1975, 1976; OTTOMEYER 1976; SCHEER 1976); weitere derartige Arbeiten werden in absehbarer Zeit abgeschlossen (vgl. SIMON 1976; FEUERSTEIN 1977 a, b). Sie reichen jedoch zur Grundlegung fruchtbarer empirischer Forschung nicht aus: Teils werden darin die realen Verhältnisse übermäßig vereinfacht (vgl. die Kritik von OTTOMEYER an HABERMAS und LORENZER), teils bleiben sie auf einem allzu hohen Abstraktionsniveau, und teils erfassen sie einen allzu kleinen Ausschnitt der relevanten gesellschaftlichen und individuellen Wirklichkeit.

Für unser Forschungsprojekt folgt aus alledem die Notwendigkeit eines Versuchs, im Wechsel von theoretischer Reflexion und Diskussion einerseits, Expertengesprächen und Betriebserkundungen, eventuell auch Sekundäranalysen bereits erhobener Daten andererseits, die relevanten Begriffe und Annahmen jener bereits in der Einleitung erwähnten relativ umfassenden Konzeptionen, die die Strukturen und Entwicklungen gesellschaftlicher Arbeitsverhältnisse und individueller Persönlichkeiten abzubilden und zu erklären beanspruchen, miteinander in Verbindung zu bringen und wechselseitig zu korrigieren. Dabei sollte auf der Seite der Gesellschaftstheorie neben der historisch-materialistischen Arbeits- und Betriebssoziologie auch die soziologische Kulturtheorie berücksichtigt und vor allem nach dem gesellschaftlichen Sinn gefragt werden, der in der Arbeitstechnik, Arbeitsorganisation, Kooperation, Konkurrenz, Betriebs- und Unternehmenshierarchie institutionalisiert ist und die Erfahrung der materiellen Arbeitsbedingungen wesentlich mitkonstituiert. Auf der Seite der Persönlichkeits- und Entwicklungstheorien wäre die Theorie des sozialen Lernens (vgl. ROTTER 1954), deren Kontext das Konzept des locus of control angehört, der für das Selbstbewußtsein und die Selbständigkeit der Individuen ebenso zentral wie durch ihre Arbeitserfahrungen beeinflussbar erscheint, mit der kognitivistischen Entwicklungspsychologie zu verknüpfen, der die drei anderen uns interessierenden Persönlichkeitsmerkmale zuzuordnen sind. Dabei liegt es nahe, den locus of control und die Sachmotivation im Rahmen eines mehrdimensionalen Motivationskonzepts zu integrieren. Zu erwägen wäre außerdem die

Einbeziehung der psychoanalytischen Perspektive (vgl. OEVERMANN 1975). Die zum Brückenschlag zwischen Gesellschafts- und Persönlichkeitstheorien sich anbietenden, je für sich einseitigen Ansätze der materialistischen Arbeitspsychologie und des symbolischen Interaktionismus bedürfen zuallererst selbst der Zusammenführung (vgl. DÜRR 1975).

Das Ziel derartiger theoretischer Vorstudien wäre ein systematischer Katalog von differenzierten Hypothesen über Auswirkungen verschiedener Arbeitssituationen, Betriebsstrukturen und Berufsbiographien auf die Entwicklung von - nach ihrer Handlungsrelevanz und Arbeitsbedingtheit - ausgewählten Fähigkeiten, Orientierungen und allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen von Individuen verschiedener Vor- und Ausbildung sowie Berufs- und Lebenserfahrung. Diese Hypothesen hätten sich auch auf die Vermittlungsprozesse zwischen Arbeit und Person zu erstrecken - von der Wahrnehmung der objektiven Gegebenheiten über deren kognitive Verarbeitung bis hin zur emotionalen Bewertung (vgl. Exkurs 1).

Entsprechend komplex müßte die Empirie angelegt werden. Um die wichtigsten Punkte noch einmal hervorzuheben: Erforderlich sind

- die Auswahl von Stichproben, deren Mitglieder (auch ceteris paribus und in lernrelevanten Dimensionen) stark unterschiedliche Arbeits-, Betriebs- und Berufserfahrungen aufweisen,
- die Kombination von Längs- und Querschnitterhebungen (um nicht nur Sozialisations- und Selektionseffekte zuverlässig voneinander unterscheiden, sondern auch jahrgangs- und altersspezifische Wirkungen isolieren zu können; vgl. SCHAIE/GRIBBIN 1975),
- die Berücksichtigung und valide Messung aller wichtigen Variablen, unter anderem die Beobachtung der zu analysierenden Arbeitsprozesse, sowie
- die Verwendung multivariater Analyseverfahren, soweit die gesammelten Daten die hierfür verlangten Voraussetzungen erfüllen.

Dabei dürften die bislang unzureichend gelösten Aufgaben der Erfassung potentiell sozialisationsbedeutsamer Aspekte von Arbeitssituationen, Betriebsstrukturen und Berufsbiographien sowie der Ermittlung arbeits-, betriebs- und berufsbezogener Ausprägungen der zu untersuchenden Persönlichkeitsmerkmale, vielleicht auch der Identifizierung von Vermittlungsprozessen zwischen Arbeit und Person kaum im Rahmen gegenstandsorientierter Untersuchungen nebenher zu bewältigen sein, sondern die Ausführung besonderer methodenorientierter, d.h. auf die Entwicklung neuer bzw. die Adaptierung vorhandener diagnostischer Instrumente konzentrierter Vorstudien verlangen. Angesichts der Unangemessenheit vorliegender, mehr oder minder standardisierter Beobachtungs- und Interviewleitfäden, Frage- und Testbogen usw. an unsere Erkenntnisabsichten, erscheint es ratsam, zunächst intensive, tendenziell fallanalytische Erhebungsverfahren zu favorisieren und auf Standardisierungen vorerst weitgehend zu verzichten (vgl. KREPPNER 1975). Verhaltensbeobachtungen wären nicht nur für den Arbeitsbereich vorzusehen, sondern auch für die außerbetriebliche Sphäre ins Auge zu fassen, weil mit ihrer Hilfe handlungsrelevante situationsübergreifende Persönlichkeitsstrukturen wahrscheinlich zuverlässiger erkannt werden können als durch konventionelle Testmethoden (allein). Um den Erhebungsaufwand gegenstandsorientierter Untersuchungen auf das Machbare zu reduzieren, wären in methodenorientierten Studien Beobachtungen und Befragungen zu identischen Sachverhalten auszuführen, damit sich abschätzen läßt, was unvermeidlich beobachtet werden muß und was - weniger aufwendig - auch valide erfragt werden kann. Dabei sollte - als Zwischenform zwischen Beobachtung und Befragung, die einen Teil des Aufwands vom Forscher auf die erforschten Gruppen verlagert - auch die protokollierte Selbstbeobachtung erprobt werden (z.B. in der Form der Erstellung von Zeitbudgets; vgl. MEISSNER 1971).

Ein Letztes: Zu klären wäre ferner, wieweit Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit schon im Ansatz auf jene Praxis ausgerichtet sein sollen, zu der ihre Autoren beitragen, die sie zumindest vorbereiten helfen möchten. Unsere Studie zielt letztlich auf eine Reorganisation betrieblicher Tätigkeiten, die die Entfaltung der Selbstbestimmungsfähigkeit der Arbeitenden fördert. Taugt hierzu überhaupt ein konventionelles Design, das auf die Rekonstruktion von Regeln bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse zugeschnitten ist, oder sind schon in die Untersuchungsplanung zumindest Elemente von "Handlungsforschung" aufzunehmen, wie sie unter den referierten Projekten nur die Absichtserklärungen von BROUSSEAU und BUTTGEREIT u.a. aufweisen? Nach ARGYRIS (1975 a) können Handlungstheorien, die weder nur die gesellschaftliche Wirklichkeit verstehen oder erklären noch lediglich manipulative soziale Aktionen leiten, sondern herrschaftsfreie Interaktionen mit herbeiführen sollen, weder durch Felderhebungen noch durch Laborexperimente allein, sondern erst im Vollzug zusätzlicher praktischer Versuche entwickelt werden, an denen die untersuchten Personen als gleichberechtigte Partner teilnehmen, wozu unter anderem deren volle Information und ihre Mitbestimmung über Ziele und Wege der Forschung gehört (vgl. für die Sozialforschung allgemein auch FUCHS 1970/71 sowie KORDES 1976, für die arbeits- und berufs-pädagogische Begleitforschung bei Humanisierungsexperimenten DÜRR o.J.; kritisch: MOLLENHAUER/RITTELMAYER 1975). Selbst für das rein theoretische Verstehen und Erklären gesellschaftlicher Wirklichkeit wirft die aktive Beteiligung der Wissenschaftler an sozialer Praxis zuweilen mehr ab als die distanzierte Analyse und Interpretation. Was wäre FREUDs Psychoanalyse ohne seine therapeutische Erfahrung, was MARX' Gesellschaftsanalyse ohne sein politisches Engagement? Auch KOHLBERG gelangte zu seinen grundlegenden Einsichten über die Abhängigkeit der moralischen Entwicklung von

Veränderungen der Herrschaftsstruktur der Organisationen, in denen die Individuen leben, erst durch Feldexperimente zur Erhöhung des moralischen Niveaus von Strafgefangenen (vgl. KOHLBERG u.a. 1972, 1975). Man mag darüber streiten, ob die verantwortliche Mitwirkung der Wissenschaftler an der Lösung relevanter praktischer Probleme auch dann schon notwendig ist, wenn es darum geht, emanzipierende Arbeitsstrukturen und Karriere-muster überhaupt erst einmal zu identifizieren; viele Bedingungen ihrer Durchsetzung aber - wie des Abbaus anderer sozialer Benachteiligungen - sind sicherlich nur in Kooperation mit Betroffenen erkennbar. Daß die Zusammenarbeit zwischen Sozialwissenschaftlern und Untersuchungsgruppen die Stabilität der analytischen Kategorien, die für die Generalisierung, und die Stärke der wissenschaftlichen Interessen, die für die Generierung von Erkenntnissen unerläßlich sind, gefährdet, sei hier nur noch kurz hinzugefügt, um voreilige Hoffnungen auf das Erkenntnispotential von "Handlungsforschung" zu dämpfen; eine detaillierte Auseinandersetzung mit diesem Paradigma muß im Rahmen des vorliegenden Literaturberichts unterbleiben - sie findet im übrigen an anderen Orten ohnehin statt (vgl. für die Erziehungswissenschaft neben dem bereits genannten Artikel von MOLLENHAUER/RITTELMAYER weitere Beiträge in den letzten Jahrgängen der "Zeitschrift für Pädagogik" sowie DÜRR/EHRKE 1977).

Anhang

(1) Skizzen ausgewählter Untersuchungsberichte und Untersuchungspläne zum Thema Lernen und Verlernen im Arbeitsprozeß

Die nachstehenden Kurzcharakteristiken wurden wie folgt zusammengestellt: Diejenigen Arbeiten, die eine verhältnismäßig nahe Verwandtschaft zu unserem eigenen Vorhaben aufweisen, wurden vollzählig (d.h. soweit unsere Kenntnisse reichen) in die Übersicht aufgenommen, die verschiedenen Arten entfernt verwandter Studien dagegen nur durch je ein Beispiel oder zwei Beispiele vorgestellt.

Im Unterschied zum Text sind die relevanten Studien hier nicht nach systematischen Gesichtspunkten, sondern in der alphabetischen Reihenfolge der Verfassernamen oder der verantwortlichen Forschungsgruppen oder -institute angeordnet.

Alle Charakteristiken sind nach einem ähnlichen Schema gegliedert wie die Behandlung der Untersuchungen im Text:

- a) Art der Studie (Gesamtansatz); Stand der Ausführung
- b) berücksichtigte Qualifikationen, Orientierungen, Fähigkeiten oder/und Persönlichkeitsmerkmale bzw. Verhaltenstendenzen der Individuen
- c) berücksichtigte Aspekte gesellschaftlicher Arbeit; weitere Sozialisationsfaktoren
- d) arbeitsanalytischer oder berufsklassifikatorischer Ansatz (Leitdisziplin)
- e) lern- oder sozialisationstheoretische Konzeption
- f) untersuchte Gruppe(n)/Tätigkeit(en)
- g) Datenquellen; Design; Meßinstrumente
- h) Verfahren der Datenanalyse
- i) relevante Resultate und
- j) ergänzende Angaben.

Es versteht sich von selbst, daß unter diesen Rubriken im Rahmen knapper Kennzeichnungen nicht immer vollständige Informationen gegeben werden können, sondern vielfach nur (für unser eigenes Forschungsprojekt) besonders wichtige Aspekte benannt sind.

Die Kurztitel der im Text (ausführlicher) behandelten Studien sind unterstrichen.

ABRAHAM 1957

- a) historisch-systematische Analyse; abgeschlossen
- b) Geschichtsbewußtsein, Ordnungsbewußtsein
- c) im modernen wirtschaftlichen Betrieb wirkende geschichtliche Kräfte: Eingeordnetsein in eine nur historisch verstehbare Arbeitswelt, geschichtliche Überlieferungen, Standeszugehörigkeit des Handwerkers, Betriebszugehörigkeit des Arbeiters; im modernen wirtschaftlichen Betrieb wirkende Ordnungsprinzipien: Gruppenzugehörigkeit, Rationalität, Irrationalität, sinnvolle Ordnung
- d) betriebssoziologisch
- e) kulturpädagogische Theorie der "funktionalen Erziehung"
- f) vor allem Handwerker und Industriearbeiter
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Die im modernen wirtschaftlichen Betrieb wirkenden geschichtlichen Kräfte erziehen die Arbeitenden funktional zum Geschichtsbewußtsein, die dort wirkenden Ordnungsprinzipien zum Ordnungsbewußtsein.

ANDRISANI/NESTEL 1976

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) locus of control, Berufszufriedenheit
- c) berufliche Stellung und Statusveränderung, Arbeitseinkommen (Höhe, Zuwachs/Rückgang), Arbeitslosigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit; Alter, Rassenzugehörigkeit, Vorbildung, berufliche Weiterbildung, Gesundheit, Familienstand, Wohnregion (Norden versus Süden der USA), Wohnortgröße
- d) soziologisch
- e) Theorie des sozialen Lernens
- f) 2.972 Männer, die 1966 45 bis 59 Jahre alt waren, repräsentativ für diesen Teil der Zivilbevölkerung in den USA (Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Felderhebung; Längsschnittstudie (Erhebungstermine: 1969 und 1971); standardisierte Interviews und psychologischer Test (Kurzform der ROTTER-Skala)
- h) partielle Regressionsanalysen
- i) Im Beobachtungszeitraum nahm die interne Kontrolle, d.h. das Eigenmachtbewußtsein derjenigen Befragten zu, die beruflich aufstiegen, ihr Einkommen steigerten oder von der Arbeitslosigkeit zur Berufstätigkeit übergangen.
- j) Spezialerhebung und -auswertung im Rahmen des National Longitudinal Survey des Center for Human Resource Research der Ohio State University, Columbus/Ohio (Leiter: H.S. PARNES)

BAMBERG 1977

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Leistungsmotivation (Streben nach Ansehen und Erfolg, problemlösungsorientierte Leistungsmotivation, leistungsbezogenes Selbstkonzept, rigide Pflichtauffassung), Eigenmacherleben (= locus of control), sozialer Führungsanspruch in beruflichen Situationen, behauptete Anpassung an soziale Normen ("social desirability"), berufsbezogene intellektuelle Leistungsfähigkeit (Begriffsbestimmung, Wahrnehmungsgenauigkeit und -geschwindigkeit, eingekleidete Rechenaufgaben, räumliches Vorstellungsvermögen), Autoritarismus; Arbeits-, Betriebs- und Berufszufriedenheit, Einschätzung der Aufstiegschancen, Aufstiegsorientierung
- c) Selbständigkeitserfahrung/Restriktivitätserfahrung, berufliche Stellung, vertikale soziale Mobilität; soziale Herkunft, Schulbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell kognitivistisch, auch: Theorie des sozialen Lernens
- f) 229 ehemalige Berliner Maschinenschlosserlehrlinge zehn Jahre nach dem Abschluß ihrer Lehre (durch Ausfälle verringerte Stichprobe von LEMPERT/THOMSEN 1974)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Einzelinterviews (meist in der Wohnung der Befragten) und schriftliche Gruppenuntersuchungen mit standardisierten Testbogen (ausgeführt im Max-Planck-Institut für Bildungsforschung)
- h) Mittelwertvergleiche, einfache Korrelationsanalysen, Faktorenanalysen
- i) Die problemlösungsorientierte Leistungsmotivation wird primär durch vorberufliche, das leistungsbezogene Selbstkonzept, das Streben nach Ansehen und Erfolg, das Eigenmacherleben und der soziale Führungsanspruch dagegen werden stärker durch berufliche Erfahrungen, insbesondere durch die Ausübung von Leitungstätigkeiten geprägt. Aufstieg und Abstieg beeinflussen vor allem die Entwicklung des leistungsbezogenen Selbstkonzepts.
- j) ergänzende Studie zu LEMPERT/THOMSEN 1974, Datenbasis zum Teil identisch.

BENSMAN/LILIENFELD 1973

- a) theoretische Analyse; abgeschlossen
- b) Grundeinstellungen zum Leben und zur Welt
- c) vor allem Arbeitsverfahren, berufsspezifische Sozialbeziehungen, Arbeitsgegenstände (wie Symbole, Maschinen und Menschen), professioneller Status des Berufs
- d) phänomenologisch
- e) wissenssoziologisch
- f) Angehörige von Berufen, deren Hauptfunktion in der Artikulation und Verbreitung von (sozialen) Orientierungen besteht: Künstler, Spieler, Sportler, Priester, Philosophen, Wissenschaftler, Literaten, Journalisten, Intellektuelle, Bürokraten
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Die Ausübung eines bestimmten Berufs determiniert die sozialen Orientierungen der Individuen mindestens ebenso stark wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse.

BRENNER 1973

- a) historische Sekundäranalyse; abgeschlossen
- b) psychische Erkrankungen, vor allem Psychosen
(Indikator: Einlieferung in eine psychiatrische Klinik)
- c) Arbeitslosigkeit (als Ursache ökonomischer Einbußen);
Geschlecht, Alter, Familienstand
- d) ökonomisch
- e) eklektizistische Theorie der Lebensphasen (u.a. nach
ERIKSON)
- f) Beschäftigte und Arbeitslose im Staat New York
1910 bis 1960
- g) amtliche Statistiken
- h) Berechnung (und graphische Darstellung) der Abwei-
chungen der Einlieferungen in psychiatrische Kliniken
und des Beschäftigungsindex' vom säkularen Trend,
multiple Korrelationsanalysen
- i) Je stärker die ökonomische Einbuße, desto größer
die Gefahr psychischer Erkrankungen; deshalb
korrelieren Arbeitslosigkeit und Psychosen bei
35- bis 54jährigen besonders hoch.

BROSE o.J.

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) Typen der betriebsbezogenen subjektiven Relevanzstruktur, typische Muster der Einstellung zu Gewerkschaft und Staat, Einstellungen und Meinungen zur Relation von Leistung und Erfolg, Karrierestrategien
- c) Tätigkeitsstruktur, Berufsbiographie, Arbeitsplatzsicherheit, innerbetriebliche Karriere, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen; Primärsozialisation, Vorbildung, Berufswahl, Berufsausbildung
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) 110 etwa 30- bis 45jährige Arbeiter und Arbeiterinnen im Bauhauptgewerbe und in der Elektroindustrie
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Intensivinterviews (drei Teile von je 2- bis 4stündiger Dauer)
- h) Inhaltsanalyse von Tonbändern und Tonbandtransskripten
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.
- j) Teil des Projekts "Klassenlage und Interessenorientierung" (Leiter: L. HACK; vgl. HACK u.a. 1972).

BROUSSEAU 1976

- a) theoretische Analyse, Literaturbericht, Sekundäranalyse und eigene empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) aktive Orientierung, "philosophische" Orientierung, Freiheit von Depressionen, Selbstvertrauen, Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung, Selbsteinschätzung
- c) Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Bedeutung der zu leistenden Arbeit für andere Angehörige der Firma und für Außenstehende, Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung, Selbstkontrolle der Arbeitsleistung, Berufsbiographie, Dauer der Firmenzugehörigkeit, betriebsinterne vertikale Mobilität, innerbetriebliche Beurteilung, gegenwärtige berufliche Stellung; Alter, Vorbildung
- d) sozialpsychologisch
- e) tendenziell kognitivistische ("activation"-)Theorie
- f) 116 mittlere und höhere technische und kaufmännische Angestellte eines Erdölkonzerns, die in verschiedenen Orten der USA arbeiten
- g) Felderhebung; Längsschnittdesign (erste Erhebung: durchschnittlich 1969, zweite: 1975); standardisierte schriftliche Befragung und psychologische Tests
- h) Mittelwertvergleiche, einfache und partielle Korrelationsanalysen, Faktorenanalysen
- i) Aktive Orientierung und Freiheit von Depressionen sind vor allem bei jenen Befragten angestiegen, die ganzheitliche Arbeitsaufgaben erfüllen, die die soziale Bedeutung ihrer Arbeit als hoch einschätzen und die ihre Leistung selbst kontrollieren können, besonders dann, wenn ihre Testwerte beim Eintritt in den Konzern niedrig lagen und dieser Eintritt schon längere Zeit zurückliegt.
- j) Dissertation.

BUNK 1972

- a) systematische Darstellung und pragmatische Auswertung konkurrierender betriebspädagogischer Ansätze; abgeschlossen
- b) Arbeitsfähigkeit, Arbeitsbereitschaft
- c) vier Modelle der Betriebspädagogik
 - I. Das Modell Dienst
(F.W. TAYLOR: Arbeitsunterweisung, Vorgabe, Rückmeldung, Personalauslese, Arbeitsorganisation)
 - II. Das Modell Gott
(A.W. FRIEDRICH: Fähigkeitsschulung, Fertigkeitsschulung, Instruktion, Beratung, Führung)
 - III. Das Modell Werk
(C. ARNHOLD: Anlernung, "Entsorgung", Erziehung und Führung durch Ingenieure, publizistische "Werkgeistbildung")
 - IV. Das Modell Mitmensch
(E. MAYO: TWI durch methodische Arbeitsunterweisung, methodisch gestaltete Mitarbeiterbeziehungen und systematische Aktivierung)

d) betriebspädagogisch

e) nicht expliziert

f) vor allem abhängig Arbeitende in der Industrie

g) Literatur

h) qualitativ

i) "Der Arbeitsverfremdung kann u.a. mit betrieblichem Arbeitslernen und pädagogischer Arbeitsgestaltung erfolgreich entgegengetreten werden, sofern die didaktischen und methodischen Bemühungen auf Disponibilität, auf Umsteuerungsfähigkeit des Arbeitenden gerichtet sind.

Der Verfremdung der Betriebspersonen kann mit sozialem Lernen entgegengetreten werden, sofern eine "Pädagogisierung" des Betriebes gelingt, angefangen vom Management bis hin zum ausführenden Arbeiter.

Der Verfremdung des Werkraums kann mit entlastenden Betriebseinrichtungen und -leistungen begegnet werden, sofern sie pädagogisch differenziert und gezielt gewährt werden.

Der Eigentumsverfremdung kann aus dem Betrieb heraus mit unternehmerischen Mitteln belegbar nicht wirksam begegnet werden" (S. 395). "Die die Eigentumsverfremdung mildernden pädagogischen Gestaltungsbemühungen müßten ... zumindest von drei Prinzipien getragen sein:

- Prinzip des ethischen Privatismus
- Prinzip der Partizipation.
- Prinzip der Sekurität" (S. 399).

Bei allen genannten betriebspädagogischen Maßnahmen kommt der Aktivität der Arbeitenden/Lernenden besondere Bedeutung zu.

BUTTGEREIT u.a. 1975, 1976

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) Arbeitsmotivation, Streß, Angstbereitschaft, locus of control, kognitive Komplexität in der Personenwahrnehmung, Wahrnehmung betrieblicher Herrschaft und Interessenvertretung, berufliche und außerberufliche Lebensplanung, Kindererziehung, Verkehrskreis, gemeindliche Aktivitäten, Erholungs- und Konsumaktivitäten
- c) Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsobjekten, direkte kommunikative Kooperation, Hilfeleistung, kollegial versus hierarchisch vermittelte Entscheidungen und Sanktionen, betriebliche und berufliche Stellung, Situation auf dem betrieblichen und regionalen Arbeitsmarkt, Arbeitsbiographie, Fertigung/Abteilung (Bedeutsamkeit, Produktionsmittel, Kooperationsform, Anforderungen, Belastungen usw.), Betrieb/ Unternehmen (Produkte, Größe, Absatzmarkt usw.), Region (Wirtschaftsstruktur, Arbeitsmarkt); Alter, Geschlecht, soziale und regionale (nationale) Herkunft, Ausbildung, Stellung in Nachbarschaft und Gemeinde, personelle Zusammensetzung des Haushalts, Wohnung, Ausstattung mit langlebigen Verbrauchsgütern
- d) soziologisch
- e) historischer Materialismus und Theorie des sozialen Lernens
- f) rund 500 Beschäftigte in der Produktion (Versuchs- und Vergleichsgruppen), in Planungsabteilungen und Führungspositionen dreier Betriebe eines elektrötechnischen Großunternehmens in verschiedenen Orten der Bundesrepublik
- g) Feldexperiment; Verbindung von Quer- und Längsschnittdesign (Erhebungen vor der Neuorganisation der Arbeit, unmittelbar danach, 6-8 Monate später, evtl. auch noch nach mindestens einem weiteren Jahr); Analyse von Fertigungsunterlagen, Expertengespräche, Arbeitsbeobachtungen, Interviews, psychologische Tests
- h) Zur Auswertungsstrategie werden in den vorliegenden Projektpapieren keine Angaben gemacht.
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.
- j) Die Informationen über die Stichprobe(n) wurden zum Teil der "Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung" 3/1976 entnommen, zum Teil auch mündlich eingeholt. Das Projekt stellt eine Begleituntersuchung von Versuchen zur Humanisierung der Arbeit dar. Es wird im Rahmen des "Aktionsprogramms Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens" der Bundesregierung (vgl. WINTERHAGER 1975) vom Bundesministerium für Forschung und Technologie finanziert.

COOPER 1973

- a) theoretische Analyse; abgeschlossen
- b) intrinsische Motive: Anregung, Konsistenz (Selbstkonzept), Effektivität; Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, Absenz, Betriebswechsel
- c) physische Vielfalt der Arbeitsaufgabe:
 - motorische Vielfalt
 - mögliche Interaktion am Arbeitsplatz
 - Qualifikationsvielfalt
 - Undeterminiertheit der Aufgabe
 - o notwendige Interaktion
 - o Vielfalt der Arbeitsgegenstände
 - o Verantwortung
 - Undeterminiertheit des Arbeitsverhaltens
 - o erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten
 - o Selbständigkeit
 - o mögliche Interaktion abseits vom Arbeitsplatz (während der Arbeitszeit)

(vgl. TURNER/LAWRENCE 1965)

Zielstruktur

 - Determiniertheit
 - Schwierigkeit (der Zielrichtung)

Arbeitsprozeß

 - Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe
 - Rückmeldung der Arbeitsleistung
- d) soziologisch
- e) tendenziell kognitivistisch (an BERLYNE, HUNT und WHITE orientiert)
- f) nicht spezifiziert
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Es bezieht sich
 - das Anregungsmotiv vor allem auf die physische Vielfalt der Arbeitsaufgabe,
 - das Konsistenzmotiv auf die Undeterminiertheit der Aufgabe und die Zielstruktur und
 - das Effektivitätsmotiv auf den Arbeitsprozeß.

(Diese Beziehungen werden von COOPER als Basis von Ko-Determinationen von Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, Absenz und Betriebswechsel interpretiert, die genannten Motive könnten sich aber je nach dem Charakter der Arbeitsaufgabe auch selbst verändern.)
- j) Es handelt sich um eine sehr detaillierte Explikation jener (unter c angeführten) Aspekte der Arbeitsaufgabe, die als Determinanten der (unter b genannten) intrinsischen Motive erscheinen.

CULLEN 1976

- a) empirische Leitstudie; geplant
- b) Bewertung der bisherigen Position, allgemeine Aufstiegs- und Einkommenserwartungen, Motive und Einschätzung der Erfolgchancen für die Bewerbung um eine höhere Position, Wahrnehmung und Beurteilung der Anforderungen und der Beförderungsstrategien der Arbeitsorganisation, (vermeintliche und wirkliche) Karrierestrategien, (vermeintliches und wirkliches) Sozialverhalten (instrumentell versus kommunikativ)
- c) Erfolg versus Mißerfolg bei der Bewerbung um eine höhere Position im eigenen Betrieb, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Anzahl der bisherigen Beförderungen, Anforderungen und Beförderungsstrategien der Arbeitsorganisation; Alter
- d) soziologisch
- e) Rahmenkonzept: behavioristische Lerntheorie, im Detail induktionistisch (vgl. ARGYRIS/SCHÖN 1974)
- f) etwa 50 mittlere und höhere Manager einer großen Verwaltung, die sich um eine höhere Position im eigenen Betrieb beworben haben, sowie diejenigen Vorgesetzten, die über diese Beförderung entscheiden
- g) Felderhebung; Längsschnittdesign (Befragung vor, kurz und zwei Monate nach der Beförderung/Nichtbeförderung); teilstandardisierte Interviews (Tonbandprotokolle), Satzergänzungstest (zur Erfassung vermeintlicher Karrierestrategien und sozialer Verhaltensweisen)
- h) qualitative Auswertung von Darstellungen von "critical incidents" (zur Identifizierung von Typen tatsächlicher Karrierestrategien und sozialer Verhaltensweisen)
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.
- j) Ein Teil der hier mitgeteilten Informationen stammt aus einem Gespräch mit B. CULLEN. An diese Leitstudie, die als Dissertation bei C. ARGYRIS ausgeführt wird, soll ein größeres Forschungsprojekt anschließen, das sich auch auf Lerneffekte von Rekrutierungen und Entlassungen erstreckt (Leiter: ARGYRIS).

DITTMANN 1975

- a) Verbindung von empirischer Forschung mit der Entwicklung einer Curriculum-Konzeption; laufend
- b) berufliche und außerberufliche Lebensbewältigung und Humankompetenz (Ich-Kompetenz, interpersonelle Kompetenz und Handlungskompetenz) in drei Klassen inneren und äußeren Verhaltens (intrapsychisch, soziale Beziehungen, zielorientiertes Entscheiden und Handeln)
- c) "harte" Daten wie Berufsrichtung, Betriebsgröße, Qualifikationsniveau, Tätigkeitsmerkmale, soziale Struktur des Betriebes, soziale Herkunft und Geschlecht; "weiche" Daten psychologischer Dimensionen der Umweltwahrnehmung und des kognitiv-affektiven Umweltbezuges
- d) sozialpsychologisch und -pädagogisch
- e) Verknüpfung von entwicklungspsychologischen und persönlichkeits-theoretischen Ansätzen in einer "Psychologie der sozialen Gruppe" in Verbindung mit Ansätzen sozialen und therapeutischen Lernens
- f) Intensivstudie: je 3-5 Auszubildende in 6 Berufen; Querschnittstudie: rund 800 Berufsschüler in 8 Berufen, Vergleichsgruppen mit höherer Schulbildung
- g) Felderhebungen; Intensivstudie: Beobachtungen und Interviews (Auszubildende, Sozialisationsagenten, schulische und betriebliche Umwelt); Querschnittstudie: Fragebogenerhebungen in Berufsschulklassen (Einstellungs-, Persönlichkeits- und Umweltskalen)
- h) Inhaltsanalyse und Perspektiven-Kombination des Materials der Intensivstudie; statistische Auswertung der Querschnittuntersuchung
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.
- j) Die Ergebnisse der Intensivstudie dienen der Vorbereitung und Ergänzung der Querschnittstudie und ergeben Materialien für das Curriculum zur Verbesserung von Lebensbewältigung und Humankompetenz. - Diese Skizze wurde durch die Projektleiterin selbst für den vorliegenden Bericht verfaßt und durch den Autor nur geringfügig modifiziert.

DOEBERT/NUNNER-WINKLER 1976

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) moralisches Bewußtsein, Adoleszenzkriseverlauf, Wertorientierung (einschließlich Berufsorientierung), Ich-Stärke (Selbstvertrauen, interpersonelles Vertrauen, Ambivalenztoleranz, locus of control, alienation), Abwehrmechanismen
- c) Arbeitslosigkeit versus Berufstätigkeit/Berufsausbildung/Schulbesuch; Alter, Geschlecht, Sozialschicht, innerfamiliales Milieu (Konfliktbereiche und Lösungsstrategien), Schulleistung
- d) undifferenziert
- e) Versuch einer Verknüpfung mehrerer Theorien, insbesondere der kognitivistischen Entwicklungspsychologie mit der Psychoanalyse
- f) rund 100 15/16- und 18/19jährige männliche und weibliche Hauptschüler und Gymnasiasten mit guten und schlechten Schulleistungen, mit und ohne Ausbildungs-/Arbeitsplatz
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign, evtl. auch Längsschnittstudie; Interviews und psychologische Tests
- h) keine Angaben
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.
- j) Anschlußprojekt an eine Untersuchung von freiwilligen Soldaten und Wehrdienstverweigerern (vgl. DOEBERT/NUNNER-WINKLER 1975).

EDWARDS 1972

- a) theoretische Analyse und empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Folgebereitschaft gegenüber genau definierten Regeln, Orientierung am Sinn von Verhaltensnormen, Identifikation mit den Zielen und Werten der Organisation, verbale Intelligenz
- c) erste und gegenwärtige berufliche Stellung, erstes und gegenwärtiges Arbeitseinkommen, Beschäftigungsdauer (insgesamt, in der jetzigen Behörde/Firma, in der jetzigen Position), Einschätzung durch Vorgesetzte (Arbeitsplatzsicherheit, Leistung, Aufstiegschancen); Alter, Geschlecht, Vorbildung, Beruf und Vorbildung des Vaters, Vorbildung der Mutter sowie des ältesten Bruders/der ältesten Schwester
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) 340 Beschäftigte öffentlicher Unternehmen (Krankenhaus, Forschungslaboratorien, Gesundheitsbehörde) und 115 Arbeiter und Angestellte einer industriellen Großfirma im Bereich von Boston
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte schriftliche Befragung, psychologischer Test (für die verbale Intelligenz), Einstufung (der normativen Orientierungen, d.h. der Folgebereitschaft usw.) durch Arbeitskollegen und (der Arbeitsplatzsicherheit usw.) durch Vorgesetzte
- h) partielle Regressionsanalysen, Pfadanalysen
- i) Die Bezahlung von Beschäftigten in öffentlichen Unternehmen und die Bezahlung und Einschätzung von Arbeitenden in privaten Firmen durch ihre Vorgesetzten hängen stärker von ihrer Konformität als von ihrer Vorbildung ab; ihre Intelligenz korreliert mit ihrer Einschätzung durch Vorgesetzte sogar tendenziell negativ. Dabei wird Folgebereitschaft gegenüber genau definierten Regeln auf den untersten Hierarchiestufen, Orientierung am Sinn von Verhaltensregeln auf mittleren Ebenen und Identifikation mit den Zielen und Werten der Organisation in Managementpositionen am höchsten honoriert.
- j) Dissertation.

ELDER 1969

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Arbeitsorientierung (vor allem Bewertung der Berufsarbeit im Unterschied zu Freizeitaktivitäten), Arbeitszufriedenheit, Mitgliedschaft in berufsbezogenen Organisationen, Freundschaft mit Arbeitskollegen, Aspekte der psychological health und des Kompetenzbewußtseins
- c) Berufsmobilität; berufliche Stellung des Vaters, Schulbildung, Schulleistung, Heiratsalter, Schulbildung der Ehefrau
- d) undifferenziert
- e) nicht expliziert
- f) 69 in den frühen zwanziger Jahren geborene Männer aus der Mittel- und Unterschicht in Oakland/Kalifornien
- g) Felderhebung; Längsschnittdesign (1932 bis 1964); mündliche Interviews, schriftliche Befragung, psychologische Tests
- h) Auszählung (und Prozentuierung) von kombinierten Häufigkeitsverteilungen, Mittelwertvergleiche
- i) Beruflich Aufgestiegene sind eher arbeits-, nicht Auf- und Abgestiegene eher freizeitorientiert. Beruflich Aufgestiegene sind außerdem mit ihrer Arbeit zufriedener, häufiger Mitglieder berufsbezogener Organisationen und eher mit Arbeitskollegen befreundet. Beruflicher Aufstieg ist mit einem Ansteigen der mental health und des Kompetenzbewußtseins verbunden; berufliche Stabilität und beruflicher Abstieg wirken vielfach umgekehrt.
- j) Spezialauswertung von Daten der Oakland Growth Study des Institute of Human Development der University of California, Berkeley (Initiator: H.E. JONES).

ELTON/ROSE 1973

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Introvertiertheit des Denkens, theoretische Orientierung, Ästhetizismus, Komplexität, Autonomie, religiöse Orientierung, soziale Extraversion, Impulsivität, Integriertheit, Angstniveau, Altruismus, praktische Orientierung, Männlichkeit versus Weiblichkeit
- c) Arbeitserfahrung: Erwerbstätigkeit, erfolgreiche Arbeitssuche ohne Hilfe durch Eltern oder Freunde, Beschäftigung bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit (arbeitssuchender) Freunde, leistungsbedingte Verbesserung(en) des Arbeitseinkommens oder der beruflichen Stellung, Übergang zu besserer Tätigkeit, Ausführung einer schwierigen Tätigkeit, Überwachung der Arbeit anderer
- d) sozialpsychologisch
- e) nicht expliziert
- f) 580 Studienanfänger (college freshmen) der University of Kentucky, Lexington (nach dem Geschlecht und der Arbeitserfahrung disproportional geschichtetes Wahrscheinlichkeitssample aus der Gesamtheit der Studienanfänger 1970)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; schriftliche Befragung (Omnibus Personality Inventory nach HEIST/YONGE 1968, Student Profile Report des American College Testing Program 1970)
- h) Mittelwertvergleiche, Kovarianzanalysen
- i) Befragte mit überdurchschnittlicher Arbeitserfahrung erzielten signifikant höhere Testwerte für folgende Persönlichkeitsmerkmale: Introvertiertheit des Denkens, soziale Extraversion, Komplexität und Impulsivität.

ENZER 1963

- a) theoretisches Modell und Sekundäranalyse; abgeschlossen
- b) Aufwand an Arbeitszeit je produzierter Einheit
- c) produzierte Produktmenge
- d) ökonometrisch
- e) nicht expliziert
- f) vor allem Beschäftigte in der Luftfahrtindustrie
- g) Literatur, amtliche Statistiken
- h) Regressions- und Korrelationsanalysen
- i) Die mit einer Zunahme der Produktmenge verbundene Abnahme der Einheitskosten ist ohne die Annahme von Lerneffekten nur teilweise erklärbar. Die Mehrheit der gelernten und angelernten Arbeiter erwirbt ihre Qualifikationen durch informelles Training und durch Berufserfahrung.
- j) Dissertation.

FEUERSTEIN 1977 b

- a) Problemskizze für eine theoretische Studie
- b) kognitive, sprachliche und soziale Human- und Arbeitskompetenzen
- c) Dispositionschancen, Zuweisung von Arbeitsaufgaben von (mäßig) ansteigender Schwierigkeit, Komplexität der Aufgaben- und Organisationsstruktur (Dimensionen: sensumotorische Fertigkeiten, perzeptiv-begriffliche Könnensformen, kognitive, sprachliche und soziale Verfahrensregeln)
- d) berufspädagogisch
- e) materialistische Arbeits-, Lern- und Handlungs- sowie kognitivistische Entwicklungspsychologie
- f) Beschäftigte in bisher restriktiven, künftig zu humanisierenden Tätigkeiten
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Hypothese: Die Lernrelevanz (neuer Formen) der Arbeit(sgestaltung) hängt davon ab, wieweit die unter c) angeführten Bedingungen dem entwicklungsstufenspezifischen Anregungsbedarf der Arbeitenden entsprechend erfüllt sind.
- j) Vorarbeit für eine Habilitationsschrift, in der die Lernziele der Kollegstufe (Fach-, Sozial-, kommunikative und moralische Kompetenz; vgl. Kollegstufe NW 1972) entwicklungspsychologisch reformuliert werden sollen, um arbeitsorganisatorische Bedingungen für die Anwendung und Weiterentwicklung dieser Kompetenzen an Hand neuer Formen der Arbeitsgestaltung und -organisation ableiten zu können.

FORD 1969

- a) empirische Untersuchung mit anschließenden Empfehlungen; abgeschlossen
- b) Arbeitszufriedenheit und (intrinsische) Arbeitsmotivation (nach HERZBERG u. a. 1959, HERZBERG 1966), Arbeitsleistung, Fluktuation
- c) "motivators": Leistung, Anerkennung der Leistung, die Arbeit selbst, Verantwortung, Aufstiegschancen, Lernchancen (nach HERZBERG)
- d) sozialpsychologisch
- e) Motivationstheorie von HERZBERG
- f) über 2000 Beschäftigte in mehreren Berufen und Betrieben der American Telephone and Telegraph Company
- g) Feldexperimente; Längsschnittdesign (Laufzeit: mehrere Monate bis über ein Jahr); standardisierte schriftliche Befragung der untersuchten Personen, Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte und Kunden
- h) Indexbildung, Auszählung von Häufigkeitsverteilungen, Berechnung von Prozentwerten, Mittelwertvergleiche
- i) Job enrichment durch Verstärkung der Motivation steigert die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung und senkt die Fluktuationsrate.
- j) pragmatisch orientierte, theoretisch und empirisch anspruchslose Studie.

FORM 1973

- a) international vergleichende empirische Untersuchung in vier Ländern verschiedener Industrialisierungsstufen; abgeschlossen
- b) Berufsverbundenheit, Kommunikation mit Arbeitskollegen im Betrieb, gewerkschaftliche Orientierung, Kommunikation mit Arbeitskollegen außerhalb des Betriebs, Freizeitaktivitäten im engeren Sinne, Beschäftigung mit Angelegenheiten der Nachbarschaft, der Gemeinde und der nationalen Wirtschaft und Politik
- c) Mechanisierungsgrad der Produktion, Qualifikationsniveau der Tätigkeit (ungelernt, angelernt, gelernt), vertikale Berufsmobilität, Dauer der Betriebszugehörigkeit; Alter, Berufe der Großväter, städtische oder ländliche Herkunft sowie Qualifikationsniveau des Vaters, schulische Vorbildung und berufliche Ausbildung, Wohnort (Großstadt oder kleinerer Ort), Familienstand, Alter der Kinder
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch (technologisch akzentuiert)
- f) je rund 300 Arbeiter in vier Autofabriken in den USA, Italien, Argentinien und Indien
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Interviews
- h) Auszählung von kombinierten Häufigkeitsverteilungen, einfache Korrelationsanalysen
- i) Mit dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit steigen die Kommunikation mit Arbeitskollegen innerhalb und außerhalb des Betriebs, die gewerkschaftliche Orientierung, die Tendenz zu aktivem Freizeitverhalten und zu Reisen sowie die Beschäftigung mit Angelegenheiten der Gemeinde und der nationalen Wirtschaft und Politik. Andere Faktoren wirken sich schwächer auf die genannten Verhaltensweisen aus. Die Zusammenhänge sind umso stärker, je weiter die Industrialisierung fortgeschritten ist.

Forschungsgruppe Berufliche Bildung 1976, I

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) normative Orientierungen in bezug auf die sozialen Bereiche Betrieb, Familie, Schule und Freizeit (unter anderem Einstellungen zu Herrschaft und Autorität, Konkurrenz- und Leistungsorientierung), intrinsische versus extrinsische Ausbildungs- und Arbeitsinteressen, Berufs- und Lebensperspektive, Einschätzung der sozialen Lage von Arbeitern und Angestellten, Einstellungen zu betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Verhältnissen, Solidaritätsbeziehungen, Gegenstrategien gegen betriebliche Zumutungen, gewerkschaftliche Orientierungen, Einstellung zum Streik, politisches Interesse
- c) ökonomische Situation des Unternehmens, betriebliche Herrschaftsstruktur, Angebot an Ausbildungsplätzen, Rekrutierungsmaßnahmen und Auswahlkriterien der Unternehmen, Organisationsformen von Ausbildungsprozessen, objektive Arbeitsanforderungen, Verhaltensanforderungen in der Ausbildung, deren Vermittlung, Beurteilungs- und Sanktionssystem, Konflikte, Selektion während und nach der Ausbildung; soziale Herkunft, Schulbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 213 männliche Lehrlinge in verschiedenen Ausbildungsformen und Tätigkeitsbereichen in 23 Ausbildungsstätten (systematische und unsystematische Ausbildung für Maschinenschlosser und Industriekaufleute, Schlosser im Handwerk, überbetriebliche Lehrwerkstatt für metallgewerbliche Berufe, Berufsgrundschuljahr für metallgewerbliche und kaufmännisch-verwaltende Berufe) sowie zugehörige Experten (Betriebs- bzw. Ausbildungsleiter, Ausbilder, ausbildende Facharbeiter und Sachbearbeiter, Mitglieder des Betriebsrats und der Jugendvertretung) in den Arbeitsamtsbezirken Frankfurt, Offenbach, Wiesbaden, Marburg, Gießen, Wetzlar und Kassel
- g) Felderhebungen; Längsschnittdesign (Befragungen im 1., 2. und 3. Ausbildungsjahr); systematische Besichtigung von Ausbildungsstätten, punktuelle Beobachtung von Ausbildungsplätzen und Expertengespräche (zur Erfassung der objektiven Ausbildungsbedingungen); Intensivinterviews, Tests und Gruppendiskussionen mit Lehrlingen
- h) Auszählung (und Prozentuierung) von kombinierten Häufigkeitsverteilungen, einfache Korrelationsanalysen

Forschungsgruppe Berufliche Bildung 1976, II

- 1) Nach den Aussagen der befragten Ausbilder ist die betriebliche Ausbildung primär arbeitsbezogen, das betriebliche Beurteilungs- und Sanktionssystem stärker verhaltensbezogen, vor allem bei unsystematischer Ausbildung. Kaufmännische Lehrlinge im ersten Lehrjahr zeigen - entsprechend den an sie gerichteten Verhaltensanforderungen - ein flexibleres Verhältnis zu sozialen Normen als gewerbliche Lehrlinge. Ihre intrinsischen Interessen erscheinen besonders schwach ausgeprägt. Auch bei den gewerblichen Lehranfängern überwiegen extrinsische Interessen an Arbeitsplatzsicherheit, Einkommens- und Aufstiegschancen (= Antizipation von Lohnarbeit). Gesellschaftlich sind die interviewten Lehranfänger (noch?) relativ orientierungslos, im Hinblick auf ihre Ausbildung affirmativ eingestellt - unter anderem eine Folge der Lehrstellenverknappung.

FRESE/GREIF 1977

- a) Sekundäranalyse des Berichts von HELLBERG 1974; abgeschlossen
- b) bereichsspezifische gelernte Hilflosigkeit versus Kompetenz zur Streßkontrolle (motivational, kognitiv, emotional)
- c) Arbeitsteilung, turnusmäßiger Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Arbeitsgruppe und zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen (job rotation), Gestaltungsspielraum der Arbeitenden im Hinblick auf die Arbeitsteilung und die job rotation (= objektive Streßkontrolle)
- d) sozialpsychologisch
- e) primär kognitionstheoretisch (vgl. FRESE 1977a)
- f) 12 Arbeiter und ein Arbeitsgruppenleiter einer Montagegruppe der schwedischen Niederlassung der Firma ATLAS COPCO
- g) Feldexperiment; Längsschnittdesign
- h) qualitativ
- i) Während eine durch das Management organisierte Auflösung der bisherigen arbeitsteiligen Fließbandfertigung bei gleichbleibenden Produktionszielen zu Belastungen der Arbeitenden führte, die diese zu der Forderung veranlaßten, zur alten Montagetechnik am Fließband zurückzukehren, bewirkte eine Arbeitsumstellung mit Streßkontrolle durch die Arbeitenden zwar noch höhere Belastungen, zugleich aber eine nachhaltige Steigerung der Motivation, Planungskompetenz und Aktivität, so daß nach einiger Zeit nicht nur mehr produziert, sondern auch eine Erweiterung des Kontrollbereichs erstrebt und zum Teil auch erreicht wurde. Dabei bestand die Umstellung in der Einrichtung kleiner Arbeitsgruppen, in und zwischen denen die Arbeitenden rotierten, bis sie alle in der Abteilung vorkommenden Arbeiten beherrschten und die ihren Interessen und Qualifikationen am besten entsprechenden Arbeitstechniken gefunden hatten.

FRESE/MOHR 1977 a

- a) Literaturbericht und theoretische Analyse; abgeschlossen
- b) Antizipationsangst und der Schock, arbeitslos zu werden; Hoffnungslosigkeit, Depression, allgemeiner Kontrollverlust, Hilflosigkeit, Anomia, Selbstmord, Passivität, Resignation, Pessimismus, verringertes Selbstbewußtsein; Störungen im sozialen Bereich, soziale Isolation und Eheschwierigkeiten; psychosomatische Störungen; Wiederaufnahme der Arbeit
- c) Niveau und Art der vorhergehenden Tätigkeit (Grad der Partialisierung der Handlungsstruktur, Ausmaß der Fremdsteuerung), Arbeitslosigkeit (als individuelles oder kollektives Schicksal, Dauer); Geschlecht, Ehebeziehungen, Unterstützung durch Bekannte, Zugehörigkeit zu einer politischen Organisation
- d) sozialpsychologisch
- e) primär kognitionstheoretisch (vgl. FRESE 1977 a)
- f) Arbeitslose verschiedener Qualifikationsniveaus und -richtungen
- g) abgeschlossene und laufende empirische Untersuchungen über psychische Auswirkungen von Arbeitslosigkeit
- h) qualitativ (die Darstellung enthält u.a. nach den unter b) angeführten Reaktionsgruppen geordnete tabellarische Übersichten über die Stichproben, die Erhebungstermine, die angewandten Erhebungs- und Auswertungsverfahren und die Hauptergebnisse der behandelten Studien)
- i) Arbeitslosigkeit führt (auf die Dauer) unter anderem zu Depression, Kontrollverlust, Hilflosigkeit, Planlosigkeit (= Zerfall der Handlungsstruktur) und zum Abbau sozialer Kontakte und Fähigkeiten. Dadurch werden die Arbeitssuche und die Wiederaufnahme der Arbeit erschwert. Differenzierend wirken das Niveau und die Art der vorhergehenden Tätigkeit; doch selbst der Verlust einer sehr restriktiven Arbeit wird in der Regel eher negativ als positiv empfunden.

FRICKE 1975

- a) theoretische Analyse, kritischer Literaturbericht und empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) funktionale und innovatorische Qualifikationen, aufgabenbezogene Arbeitsmotivation
- c) Zusammenhang von Arbeitsorganisation, technischer Entwicklung und Verwertungsinteressen
- d) soziologisch
- e) nicht expliziert
- f) 545 technische Angestellte in vier Steinkohlenzechen
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Arbeitsbeobachtung, weitgehend standardisierte schriftliche Befragung
- h) Auszählung von kombinierten Häufigkeitsverteilungen, Berechnung von Prozentwerten
- i) Im theoretischen Teil wird die Humanisierung der Arbeit als deren durch die Arbeitenden selbst zu bewerkstelligende Organisation als Lernprozeß postuliert; im empirischen Teil wird über durch die untersuchten Steiger betriebene arbeitsorganisatorische Innovationen berichtet, die Produktivitätssteigerungen bewirkten. Die Lerneffekte dieser Neuerungen werden nicht recht deutlich, die Entwicklung innovativer Qualifikationen und der aufgabenbezogenen Arbeitsmotivation wird auf institutionalisierte Ausbildungsprozesse zurückgeführt.

GARDELL 1971

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Einstellung zum Vorgesetzten, zur Bezahlung, Selbstverwirklichung/Entfremdung (Interessantheit der Arbeit, persönliche Kontrolle über die Arbeit, geistige Belastung, soziale Interaktion, Gruppenzusammenhalt), mental health (allgemeine Zufriedenheit, Kompetenzbewußtsein, Prestigebewußtsein, Kontaktfreudigkeit, Gefühl der Selbstverwirklichung)
- c) Dispositionsspielraum (im Hinblick auf: die Organisation, Methode und das Tempo der Arbeit, soziale Kontakte, Steigerung der Leistung und der Leistungsfähigkeit), erforderliche Qualifikationen (Wissen, Initiative, Selbständigkeit und Kontaktfähigkeit), Mechanisierungsgrad, Einkommen; Alter, Geschlecht
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistische Theorie der Selbstverwirklichung und Entfremdung (vgl. BLAUNER 1964)
- f) 414 Arbeiter in 147 Tätigkeiten in zwei Papierfabriken und 640 Arbeiter in 134 Tätigkeiten in zwei Maschinenfabriken (Vergleichsgruppen: 290 Angestellte einer genossenschaftlichen Versicherungsgesellschaft, 370 Holzfäller aus zwei privaten Holzfirmen und einer staatlichen Holzfirma)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Interviews und Expertenurteile (zur Einstufung der Tätigkeiten)
- h) Auszählung von einfachen Häufigkeitsverteilungen, Mittelwertvergleiche, Korrelations- und Faktorenanalysen
- i) Beschränkungen des Dispositionsspielraums und der erforderlichen Qualifikationen korrelieren mit steigender Entfremdung und sinkender mental health. Jüngere Arbeiter leiden stärker unter restriktiven Tätigkeiten, denn ihr Anspruchsniveau ist infolge ihrer besseren Allgemeinbildung höher. Zwischen dem Mechanisierungsgrad und allen Hauptvariablen (Dispositionsspielraum, Qualifikationsanforderungen, Entfremdung, mental health) besteht eine U-förmige Beziehung (vgl. bes. BLAUNER 1964).
- j) vgl. auch GARDELL 1974, 1976.

GRAHAM u. a. o. J.

- a) empirische Leistudie; laufend
- b) moralisches Bewußtsein, Intelligenz, befriedigende und unbefriedigende Aspekte der Berufstätigkeit, moralische Probleme in der Arbeitssituation, soziale Funktion des Berufs, (persönliche und angemessene) "Philosophie" der (eigenen) Arbeit, Beziehung zwischen der Berufstätigkeit und dem sonstigen Leben, soziale und politische Aktivitäten, Erziehungseinstellungen, Verhalten in familialen Konfliktfällen
- c) Tätigkeitsbezeichnung, Tätigkeitsinhalt (Beschäftigung mit Personen, Daten, Werkzeugen/Instrumenten/Maschinen, Verwaltung), Verantwortung (vor allem für andere Personen), berufliche Stellung; Personalien
- d) soziologisch
- e) kognitivistische Entwicklungspsychologie
- f) 74 Männer verschiedenen Alters aus der Mittel- und Unterschicht
- g) Felderhebung; Längsschnittdesign; Intensivinterviews
- h) Auszählung von kombinierten Häufigkeitsverteilungen, Korrelationsanalysen
- i) Je höher die berufliche Stellung, desto höher das Niveau des moralischen Bewußtseins ($r = 0.54$; auch bei konstantem IQ, Familienstatus und Vorbildungsniveau wurden fast ebenso hohe Korrelationskoeffizienten errechnet). Auch schon am Ende der Schulzeit wiesen diejenigen Befragten, die später höhere berufliche Stellungen erreichten, meist höhere "moral levels" auf. Demnach ist dieser Zusammenhang mehr auf Selektions- als auf Sozialisationsprozesse (im Beschäftigungssystem) zurückzuführen.
- j) Ein Teil der untersuchten Personen gehört zum Sample der Oakland Growth Study des Institute of Human Development der University of California, Berkeley (Initiator: H.E. JONES).

HACKMAN/LAWLER 1971

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Stärke des Bedürfnisses nach intrinsischen Gratifikationen (persönliche Entwicklung, Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung, Selbstkontrolle der Arbeitsleistung, Ganzheitlichkeit der Tätigkeit, Vielseitigkeit der Arbeit u.a.m.), intrinsische Motivation (generell und bezogen auf bestimmte Arbeitsaspekte: persönliche Verantwortung, Arbeitsmenge, Arbeitsqualität), Arbeitsleistung (Menge, Qualität, Gesamtleistung), Arbeitszufriedenheit (generell und bezogen auf: Selbstbewußtsein, persönliche Entwicklung, Prestige der Tätigkeit innerhalb der Firma, Grad der Fremdkontrolle, Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung, Arbeitsplatzsicherheit, Bezahlung, "feeling of worthwhile accomplishment in my job", Gelegenheit zur Mitbestimmung über Ziele und Verfahren der Arbeit, zur Gewinnung von Freunden am Arbeitsplatz, Aufstiegschancen, Anerkennung und faire Behandlung durch den Chef), Arbeitsverbundenheit, Absenzen
- c) Vielseitigkeit der Tätigkeit, Dispositionsspielraum, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Selbstkontrolle der Arbeitsleistung, Chancen zur informellen Kommunikation, Umgang mit Menschen als Arbeitsinhalt
- d) sozialpsychologisch
- e) Erwartungstheorie der Motivation (nach LEWIN 1938)
- f) 208 Beschäftigte beiderlei Geschlechts und 62 Vorgesetzte (sie beurteilten u.a. die Arbeitsleistung der ihnen unterstellten untersuchten Beschäftigten) in 13 Berufen und zwei Abteilungen einer Telefongesellschaft in ländlichen und städtischen Regionen im Osten der USA
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Expertengespräche, Arbeitsbeobachtungen, informelle Interviews, standardisierte schriftliche Befragung, Auswertung von Personalakten
- h) Mittelwertvergleiche, Korrelationsanalysen
- i) Beschäftigte mit vielseitigen, selbständigen, ganzheitlichen und selbstkontrollierten Tätigkeiten, die außerdem ein starkes Bedürfnis nach intrinsischen Gratifikationen aufweisen, tendieren zu hoher intrinsischer Motivation, hoher Leistungsqualität, hoher Arbeitszufriedenheit, starker Arbeitsverbundenheit und seltener Absenz.
- j) Der theoretische Ansatz und das empirische Vorgehen werden relativ detailliert wiedergegeben, die Resultate ausführlich diskutiert.

HACKMAN/OLDHAM 1975

- a) methodenorientierte empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) erlebte Bedeutung der eigenen Arbeit, erfahrene Verantwortung für die Arbeitsergebnisse, Kenntnis der jeweiligen Arbeitseffekte, Arbeitszufriedenheit (generell und bezogen auf: Arbeitsplatzsicherheit, Bezahlung und andere externe Gratifikationen, Arbeitskollegen, Beaufsichtigung, persönliche Entwicklung), intrinsische Arbeitsmotivation, Stärke des Bedürfnisses nach persönlicher Entwicklung, Arbeitsleistung, Absenzen
- c) Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Bedeutung der zu leistenden Arbeit für andere Angehörige der Firma und für Außenstehende, Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung, Selbstkontrolle der Arbeitsleistung, Rückmeldungen der eigenen Leistung durch Vorgesetzte und Kollegen, Umgang mit Menschen als Arbeitsinhalt
- d) sozialpsychologisch
- e) eigene Theorie
- f) 658 Beschäftigte (beider Geschlechter) in 62 verschiedenartigen Tätigkeiten verschiedener Qualifikationsstufen sowie deren Vorgesetzte (sie stuften die Tätigkeiten der untersuchten Personen ein und beurteilten deren Arbeitsleistung) in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen in städtischen und ländlichen Regionen des Ostens, Südostens und mittleren Westens der USA
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Arbeitsbeobachtung, standardisierte schriftliche Befragung, Auswertung von Personalakten
- h) Mittelwertvergleiche, Korrelations- und Varianzanalysen
- i) Der "Job Diagnostic Survey" erfüllt die psychometrischen Gütekriterien (Reliabilität, Objektivität und Validität) hinreichend.
- j) Der "Job Diagnostic Survey" soll erstens dazu dienen, festzustellen, ob und wie Arbeitsplätze umgestaltet werden müssen, um die Motivation und die Produktivität der Arbeitenden zu steigern; zweitens sollen die Auswirkungen von Veränderungen der Arbeitsplätze auf die Beschäftigten mit seiner Hilfe ermittelt werden.

HARDT 1965

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Rechen-, Rechtschreib-, Lese- und Intelligenzleistung, Beliebtheit von Unterrichtsfächern, Berufszufriedenheit, Freizeitverhalten, Lebensperspektive
- c) Branche, Arbeitstätigkeit, Bezahlung, Betriebswechsel, Berufsschuljahr; Vaterberuf, Mutterberuf, Geschwisterzahl, Wohnverhältnisse, Lebensstandard, Vorbildung
- d) undifferenziert
- e) nicht expliziert
- f) 566 14- bis 18jährige Jungarbeiterinnen im Frankfurter Wirtschaftsraum
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; weitgehend standardisierte schriftliche Befragung, Intelligenz- und Leistungstests
- h) Auszählung einfacher und kombinierter Häufigkeitsverteilungen (Berechnung von Prozentwerten), Ermittlung von Quartil- und Medianwerten
- i) Jungarbeiterinnen aus höheren Berufsschulklassen zeigten im Lesen und in der Rechtschreibung tendenziell bessere Leistungen als Jungarbeiterinnen aus niedrigeren Berufsschulklassen; im Rechen- und im Intelligenztest traten entgegengesetzte Tendenzen in Erscheinung.

HARKE 1974

- a) Handreichung für Betriebsleiter
- b) marxistisch-leninistische Kenntnisse und Überzeugungen, Kenntnis der gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Zusammenhänge, Beherrschung moderner Technik und Technologie, Rentabilitätsorientierung, schöpferische Teilnahme an der Planung und Leitung des Staates, der Wirtschaft und der Kultur, Steigerung des Niveaus der materiellen Kultur, kultivierte Lebensführung, Verteidigungsbereitschaft
- c) bewußtes Sammeln und Verarbeiten von Erfahrungen, Unterweisung am Arbeitsplatz, Delegation an einen anderen Arbeitsplatz zum Zwecke der Ausbildung, gelenkter kollektiver Erfahrungsaustausch, Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften, "Neuererkollektiven" und ähnlichen Gremien, Produktionspropaganda, Nutzung theoretischer Zentren, Schulen der sozialistischen Arbeit, Einbeziehung von Selbststudium, Unterricht und Massenkommunikationsmitteln in das Lernen im Prozeß der Arbeit; Berücksichtigung individueller Lernvoraussetzungen
- d) vor allem technologisch
- e) materialistische Psychologie
- f) vor allem erwachsene Beschäftigte in Produktionsberufen
- g) Betriebserhebungen
- h) keine Angaben
- i) Die unter b) angeführten Qualifikationen, Orientierungen und Verhaltensweisen können (und sollten) durch die unter c) genannten Maßnahmen und Institutionen in ihrer Entwicklung gefördert werden.
- j) theoretisch anspruchsloses "Kochbuch" mit vielen Beispielen (sozialistisches Pendant zu SAINT 1974).

INKELES/SMITH 1974

- a) international vergleichende empirische Untersuchung in sechs Entwicklungsländern; abgeschlossen
- b) individuelle Modernität, d.h. Orientierungen und Fähigkeiten, die für die Mitarbeit in industriellen Großbetrieben erforderlich erscheinen
- c) Fabrikerfahrung der Individuen (Dauer, Betriebswechsel), Größe, Modernität und Sozialleistungen der Fabriken; Familiendaten, Herkunftsregion, Wohnregion, Lebensstandard, Schulbildung, Inanspruchnahme von Massenmedien
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) je 700 bis 1300 Arbeiter in Argentinien, Chile, Ost-Pakistan (heute: Bangladesch), Indien, Israel und Nigeria, nach Sozialisationsfaktoren gegliedert (Quotenauswahl)
- g) Felderhebungen; Querschnittsdesign (kontrolliert durch Längsschnittstudie mit zwei kleinen Unterstichproben); standardisierte Interviews (Dauer: meist vier Stunden)
- h) Berechnung von einfachen multiplen und partiellen Korrelationen; Faktoren-, partielle Regressions- und Kovarianzanalysen
- i) Individuelle Modernität ist ein komplexes Syndrom von Einstellungen, Fähigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen. Die späte Sozialisation wirkt sich auf diese ebenso stark aus wie die vorberufliche Sozialisation. Dabei erweist sich besonders die Fabrik als Schule der Modernität.

JAHODA u.a. 1975 (1933)

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Haltungstypen: ungebrochen, resigniert, verzweifelt, apathisch (= verschiedene Stadien psychischen Abgleitens); Zeitstruktur
- c) Arbeitslosigkeit (fast aller Erwerbsfähigen eines Dorfes aufgrund der Stilllegung eines Unternehmens, das auf dem lokalen Arbeitsmarkt eine Monopolstellung innehatte)
- d) sozialpsychologisch
- e) nicht expliziert
- f) 1486 Personen aus 478 Haushalten in Marienthal/Niederösterreich (Vollerhebung) sowie verschiedene Unterstichproben (Männer, Frauen, Jugendliche, Kinder, Experten)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Auswertung von Dokumenten und Statistiken, Beobachtung, mündliche und schriftliche Befragung (unter anderem zur Erfassung von Zeitbudgets) in Verbindung mit Hilfsaktionen für die Arbeitslosen und ihre Familien.
- h) Auszählung (und Prozentuierung) einfacher und kombinierter Häufigkeitsverteilungen, Mittelwertvergleiche
- i) Die Marienthaler Familien verteilten sich auf die unter b) angeführten Haltungstypen wie folgt:

Haltungstyp	Prozent	Durchschnittseinkommen/Schilling
ungebrochen	23	34
resigniert	69	30
verzweifelt	8	25
apathisch		19.

Bei den arbeitslosen Männern wurde unter anderem ein weitgehender Zerfall der Zeitstruktur beobachtet.

KALLEBERG 1977

- a) Sekundäranalyse; abgeschlossen
- b) Arbeitszufriedenheit
- c) "job values" (zugemessene Wichtigkeit) und "job rewards" (Wahrnehmung positiver Möglichkeiten der Erfüllung der Werte/Wünsche) bezogen auf 6 Arbeitsplatzdimensionen, die sich aufgrund von Faktorenanalysen über 34 Items ergaben: intrinsische (Arbeitsinhalt), extrinsische (zeitliche, räumliche Bequemlichkeiten), finanzielle, Sozialkontakte, Aufstiegschancen, "resource adequacy" (Voraussetzungen zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben); indirekt konstruierte Indizes für spezifische Zufriedenheiten sowie Ausmaß an Kontrolle
- d) sozialpsychologisch ("social action"Ansatz; vgl. GOLDTHORPE u.a. 1968)
- e) keine Angaben
- f) 1496 Personen (bezüglich Geschlecht, Rasse, Beruf für die USA repräsentative Stichprobe im District of Columbia)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; standardisierte Interviews
- h) Faktorenanalysen, Bildung neuer Kennwerte, korrelations- und regressionsstatistische Verrechnung von Faktorwerten
- i) Die getrennte Konzeption von Wahrnehmung positiver einzelner Arbeitsaspekte und deren Bewertung erweist sich empirisch als sinnvoll. Beide - "rewards" und "values" - bestimmen unabhängig voneinander Arbeitszufriedenheit: Der Effekt der Wahrnehmung ist positiv und mäßig stark, der der Bewertung, d.h. der den Arbeitsaspekten zugemessenen Bedeutsamkeit, ist sehr schwach negativ.
- j) Die Daten stammen aus dem "1972-73 Quality of Employment Survey"; vgl. QUINN/SHEPARD 1974.

KASL 1974

- a) Literaturbericht; abgeschlossen
- b) mental health: funktionale Effektivität/Erfüllung der Rollennormen, Wohlbefinden, Meisterschaft/Kompetenz, psychiatrische Befunde; Arbeitszufriedenheit
- c) niedrige berufliche Stellung; andere Dimensionen der Arbeit: ungünstige Arbeitsbedingungen (wie Gesundheits- und Unfallrisiken, hohes Arbeitstempo, Schwerarbeit, unfreiwillige Überstunden, Schichtarbeit, unklare Arbeitsaufgaben und Abhängigkeit vom Fließband), unbefriedigender Arbeitsinhalt (Unterforderung, Über-spezialisierung, Repetitivität, Überforderung), soziale Isolierung in der Arbeitsgruppe (unzureichende Kommunikationschancen usw.), inkompetente Anleitung und Überwachung (keine Mitentscheidung der Arbeitenden, strenge Kontrolle, keine Anerkennung guter Leistungen usw.), ungünstige Stellung in der Organisation (wenig Aufstiegschancen, Tätigkeit in einer Stabsabteilung oder in einer anderen marginalen Position), niedrige und ungleiche Bezahlung; Arbeitslosigkeit
- d) sozialpsychologisch
- e) feldtheoretisch (ähnlich wie bei KORNHAUSER 1965)
- f) vor allem Beschäftigte in niedrigen beruflichen Stellungen sowie Arbeitslose
- g) abgeschlossene empirische Untersuchungen (meist Feld-erhebungen mit Querschnittsdesign und standardisierten Interviews oder schriftlichen Befragungen) zum Einfluß der Arbeit(losigkeit) auf die "mental health"
- h) qualitativ
- i) Alle unter c) aufgezählten Aspekte der Arbeit beein-trächtigen die mental health der Arbeitenden (Arbeits-losen). Zur weiteren Klärung der Zusammenhänge erscheinen Längsschnittstudien und Feldexperimente sowie ökologische Untersuchungen erforderlich.

KATZ 1976

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Arbeitszufriedenheit
- c) Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Bedeutung der zu leistenden Arbeit für andere Angehörige der Firma und für Außenstehende, Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung, Selbstkontrolle der Arbeitsleistung, Dauer der Beschäftigung mit der derzeitigen Tätigkeit und beim derzeitigen Arbeitgeber; Alter, Geschlecht
- d) sozialpsychologisch
- e) Theorie von HACKMAN/OLDHAM 1975
- f) 2084 Beschäftigte in vier funktional stark differenzierten Organisationen des öffentlichen Dienstes (nach Berufskategorien geschichtetes Wahrscheinlichkeits-sample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; standardisierte schriftliche Befragung
- h) einfache Korrelationsanalysen
- i) Positiv (und signifikant) korrelieren mit der Arbeitszufriedenheit von vornherein nur die Bedeutung der zu leistenden Arbeit und die Selbstkontrolle der Arbeitsleistung, nach einem Jahr auch die übrigen berücksichtigten Arbeitsaspekte (Vielfalt der Qualifikationen, Ganzheitlichkeit der Arbeit, Selbständigkeit); nach zehn bis zwanzig Jahren Beschäftigung mit der selben Tätigkeit sind diese Zusammenhänge nicht mehr festzustellen. Für Befragte, die neu in die betreffende Organisation eingetreten sind, korreliert die Berufszufriedenheit in neuen Tätigkeiten zunächst nur mit der Bedeutung der zu leistenden Arbeit (signifikant) positiv, mit der Selbständigkeit jedoch negativ; bei Befragten mit langer Zugehörigkeit zur Organisation zeigen sich dagegen auch unmittelbar nach der Übernahme neuer Tätigkeiten keine (signifikant) negativen Korrelationen und eine positive Beziehung zur Selbstkontrolle.

KOHN 1971

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Bewertung von Selbstbestimmung im Verhältnis zur Unterordnung unter äußere Autorität, autoritärer Konservatismus, moralische Heteronomie versus Autonomie, Aufgeschlossenheit für neue Erfahrungen, intellektuelle Flexibilität (Wahrnehmung, Denken), intellektuelles Anspruchsniveau der Freizeitaktivitäten
- c) Bürokratisierungsgrad (Anzahl der Hierarchiestufen im Unternehmen, Firmengröße), inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe, Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten, Statusdifferenz zum funktionellen Vorgesetzten, Zeitdruck (Häufigkeit, Determinanten, Konsequenzen), durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Einzel- versus Gruppenarbeit, Konkurrenz, soziale Sicherheit, Einkommen (Höhe, Schwankungen), Routinetätigkeiten; Vorbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 3.101 Männer, repräsentativ für alle männlichen Beschäftigten in zivilen Berufen in den USA (Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews und psychologische Tests
- h) partielle Regressions- und kanonische sowie partielle Korrelationsanalysen
- i) Mit dem Bürokratisierungsgrad des Unternehmens steigen bei den Beschäftigten unter anderem die Einschätzung von Selbständigkeit, die Aufgeschlossenheit für neue Erfahrungen und die intellektuelle Flexibilität leicht an. Dieser Zusammenhang beruht zum kleineren Teil auf der besseren Vorbildung der Arbeitenden in stärker bürokratisierten Unternehmen, zum größeren Teil aber auf den dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen, vor allem auf den inhaltlich komplexeren Arbeitsaufgaben, der größeren sozialen Sicherheit und den höheren Arbeitseinkommen.

KOHN 1976

- a) empirische Untersuchung (Datenbasis identisch mit KOHN 1971); abgeschlossen
- b) Machtlosigkeit (locus of control), Selbstentfremdung, Anomie (moralische Heteronomie), kulturelle Entfremdung
- c) wirtschaftliche Selbständigkeit versus Lohnabhängigkeit, Anzahl der Untergebenen, Bürokratisierungsgrad (Anzahl der Hierarchiestufen im Unternehmen, Firmengröße), Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten, Routinetätigkeiten, inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe, Einkommen, Zeitdruck, Arbeitsplatzsicherheit, Zurechnung von Geschehnissen außerhalb des eigenen Verfügungsbereichs, Konkurrenz; Alter, Rassenzugehörigkeit, Vorbildung und Beruf des Vaters, Beruf des Vaters der Mutter, regionale Herkunft (ländlich, städtisch), nationale Abstammung, Konfession, Vorbildung, intergenerationelle Berufsmobilität
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 3.101 Männer, repräsentativ für alle männlichen Befragten in zivilen Berufen in den USA (Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews und psychologische Tests
- h) partielle Regressions- und multipel-partielle Korrelationsanalysen
- i) Drei der in die Untersuchung einbezogenen Aspekte von (subjektiver) Entfremdung, nämlich Machtlosigkeit (Ohnmachtsbewußtsein/gefühl), Selbstentfremdung und Anomie werden durch Arbeitserfahrungen beeinflusst. Dabei wirken Faktoren, die die Verfügung der Arbeitenden über die Arbeitsprodukte kennzeichnen, wie wirtschaftliche Selbständigkeit und betriebliche Stellung, eher indirekt, Faktoren, die die Verfügung der Arbeitenden über die Arbeitsprozesse charakterisieren, wie Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten, Routinetätigkeiten und inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe, eher unmittelbar auf die Orientierungen der Individuen ein.

KOHN/SCHOOLER 1973

- a) empirische Untersuchung (Datenbasis identisch mit KOHN 1971); abgeschlossen
- b) Berufsverbundenheit, Arbeitszufriedenheit, Bewertung von Selbstbestimmung im Verhältnis zur Unterordnung unter äußere Autorität, Angst, Selbsteinschätzung, Aufgeschlossenheit für neue Erfahrungen, moralische Heteronomie versus Autonomie, autoritärer Konservatismus, intellektuelle Flexibilität, intellektuelles Anspruchsniveau der Freizeitaktivitäten
- c) über 50 Aspekte der Arbeits-, Betriebs- und Berufssituation, darunter wirtschaftliche Selbständigkeit versus Lohnabhängigkeit, Anzahl der Hierarchiestufen im Unternehmen, Anzahl der Untergebenen, Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten, Routinetätigkeiten, inhaltliche Komplexität der Arbeit, Zeitdruck, Schwerarbeit, Schmutzarbeit, Wahrscheinlichkeit plötzlicher einschneidender Statusveränderungen, Zurechnung von Geschehnissen außerhalb des eigenen Verfügungsbereichs, Arbeitsplatzsicherheit, beruflicher Status, Einkommen; Alter, Rassenzugehörigkeit, regionale Herkunft (ländlich, städtisch), nationale Abstammung, Konfession, Vorbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 3.101 Männer, repräsentativ für alle männlichen Beschäftigten in zivilen Berufen in den USA (Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews und psychologische Tests
- h) partielle Regressions- und multipel-partielle Korrelationsanalysen
- i) Unter den erfaßten Arbeitsbedingungen wirken sich vor allem die Aspekte der beruflichen Selbstbestimmung (Abhängigkeit von Vorgesetzten, Routinetätigkeiten, inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe - diese am stärksten) auf die berücksichtigten Persönlichkeitsmerkmale aus, besonders auf die Berufsverbundenheit, Arbeitszufriedenheit, moralische Heteronomie/Autonomie und die intellektuelle Flexibilität.

KOHN/SCHOOLER 1974

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) siehe KOHN/SCHOOLER 1973
- c) siehe KOHN/SCHOOLER 1973; dabei wurde die Hausarbeit - soweit möglich - unter den selben Gesichtspunkten erfaßt wie die Erwerbstätigkeit und zusätzlich die Förderung der Selbstbestimmung und der intellektuellen Flexibilität der (noch die Schule besuchenden) befragten Kinder durch die Schule zu ermitteln versucht
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 687 26- bis 65jährige Männer (= nach dem Alter, dem beruflichen Status, der Kinderzahl und der Einwohnerzahl der Wohngemeinde bzw. der nächstgelegenen größeren Stadt geschichtetes Wahrscheinlichkeitssample aus der 1964 befragten Stichprobe; siehe KOHN/SCHOOLER 1973), die Ehefrauen von etwa 550 und je ein 13- bis 25jähriges Kind von 340 Befragten
- g) Felderhebung; Längsschnittstudie (Erhebungstermine: 1964 und 1974); teilstandardisierte Interviews und psychologische Tests
- h) bisher: maximum-likelihood confirmatory factor analysis (nach JORES KOG)
- i) partielle Bestätigung der früheren Befunde (vgl. KOHN/SCHOOLER 1973) über die Beeinflussung der intellektuellen Flexibilität durch die substantielle Komplexität der Arbeit
- j) Einige der hier mitgeteilten Informationen stammen aus dem Manuskript von KOHN/SCHOOLER 1977, andere aus Gesprächen mit M. KOHN. Die gesammelten Daten sollen unter anderem unter folgenden Perspektiven ausgewertet werden: Wechselwirkungen zwischen beruflichen Erfahrungen und psychischen Funktionen (auch: Auswirkungen der Arbeitserfahrungen der Männer auf die Psyche der Frauen), Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit, Determinanten und psychische Folgen beruflicher Mobilität (vgl. auch KOHN 1977, S. 41-44).

KORNHAUSER 1965

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) mental health: Angst/emotionale Spannung, Selbstachtung, Feindseligkeit, Kommunikationstendenz, allgemeine Lebenszufriedenheit und psychische Stabilität; Zielstrebigkeit, Autoritarismus, Klassenbewußtsein
- c) Qualifikationsniveau der Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, äußere Arbeitsbedingungen, Bezahlung (als Leistungsäquivalent und als Mittel des Lebensunterhalts), Chance zum Einsatz persönlicher Fähigkeiten, Repetitivität, Abhängigkeit vom Maschinentakt, Arbeitstempo und -intensität, Überwachung, Verhältnis zu den Arbeitskollegen, Firmengröße, Unternehmensstruktur, Betriebsklima und Aufstiegschancen; soziale Herkunft, Vorbildung, Schulerfolg sowie außerberufliche Lebensverhältnisse und Aktivitäten
- d) sozialpsychologisch
- e) schwer einzuordnende eigene Theorie
- f) 407 weiße, in den USA geborene 20-bis 29- und 40-bis 49jährige Arbeiter von Autofabriken in Detroit, 248 Beschäftigte in nichtindustriellen Tätigkeiten, kleinen Städten und Angestelltenpositionen, 402 Ehefrauen (Wahrscheinlichkeitsauswahl innerhalb vorgegebener Kategorien)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews (3 1/2- bis 4stündig)
- h) Auszählung (und Prozentuierung) kombinierter Häufigkeitsverteilungen, einfache Korrelationsanalysen
- i) Unqualifizierte Arbeit, die den Arbeitenden keine Gelegenheit zum Einsatz ihrer Fähigkeiten bietet, beeinträchtigt auf die Dauer deren Selbstbewußtsein, das Gefühl ihrer persönlichen und sozialen Identität.

KROCKOW 1967

- a) theoretisch-historischer Essay
- b) langfristige Investitionsperspektive versus kurzfristige Perspektive der Konsummaximierung, Besuch weiterführender Bildungseinrichtungen durch die Kinder
- c) Kurzfristigkeit des Arbeitsvertrags, Objektrolle im Arbeitsprozeß, Schichtarbeit; finanzielle Belastung durch die Kinder, Unfähigkeit der Eltern zur Hilfe bei den Hausaufgaben weiterführender Schulen, Mittelschichtorientierung weiterführender Schulen, relativ niedriger Lebensstandard höherer Schüler und Studenten, Konsumdruck
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) vor allem Industriearbeiter
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Die unter c) genannten Arbeits-, Lebens- und Lernbedingungen der Industriearbeiter erschweren die Ausbildung einer langfristigen Investitionsperspektive und den Besuch weiterführender Schulen durch die Arbeiterkinder; sie tragen damit zur Erhaltung der herkömmlichen Klassenschranken bei.

KUDERA u.a. 1976

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) Arbeitsorientierung (aufgabenbezogen versus instrumentell), Interessenorientierung, politisches Bewußtsein
- c) Lohnarbeitsverhältnis (allgemein) versus spezielle Arbeitsplatzbedingungen, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsformen, Stärke bzw. Schwäche der kollektiven Interessenartikulation und -durchsetzung
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) 92 qualifizierte Zeitlöhner und 91 weniger qualifizierte Akkordlöhner im Alter von 21 bis 55 Jahren mit mindestens vierjähriger Betriebszugehörigkeit in zwei Betrieben der Investitionsgüterindustrie in Mannheim und Nürnberg
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Intensivinterviews
- h) qualitative Vorauswertung von rund 110 Interviews
- i) Die interviewten Akkordarbeiter sind eindeutig instrumentell, die Facharbeiter auch aufgabenbezogen orientiert. Die Streikbereitschaft korreliert mit der Intensität der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit, der Stärke des Betriebsrats und den Erfolgs- bzw. Mißerfolgserlebnissen in früheren Arbeitskämpfen (in allen diesen Hinsichten sind bzw. waren die Verhältnisse in Mannheim eher positiv, in Nürnberg negativ). Das politische Bewußtsein fast aller Befragten ist durch die Tendenz zur Verteidigung des status quo charakterisiert: Man hat gegenüber dem kapitalistischen System resigniert, sieht keine akzeptablen Alternativen und betrachtet Gewerkschaften und SPD als Organisationen zur Verbesserung der Situation der Arbeiter innerhalb der kapitalistischen Gesellschaftsordnung.

LAWLER/HALL 1970

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Arbeitsverbundenheit, Arbeitszufriedenheit (bezogen auf intrinsische Aspekte der Tätigkeit), intrinsische Arbeitsmotivation, Arbeitsleistung, Arbeitseinsatz
- c) Selbständigkeit, Chancen zur Qualifikationsverwendung, zur Kreativität und zur Ausführung der am besten beherrschten Arbeiten, Einfluß innerhalb der eigenen Abteilung, Anspruchsniveau der Tätigkeiten von Anfängern, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Rückmeldungen durch Kontakte mit dem Auftraggeber usw.
- d) sozialpsychologisch
- e) nicht expliziert
- f) 291 Wissenschaftler in 22 Forschungs- und Entwicklungslaboratorien, die neue Industrieerzeugnisse entwickeln
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; standardisierte schriftliche Befragung, Gruppeninterviews
- h) (einfache) Korrelations- und Faktorenanalysen
- i) Es korrelieren signifikant ($p \leq 0.01$)
 - mit der Arbeitsverbundenheit
 - o die Chancen zur Qualifikationsverwendung,
 - o die Kreativitätschance und
 - o der Einfluß in der eigenen Abteilung,
 - mit der Arbeitszufriedenheit (intrinsisch) außerdem
 - o die Selbständigkeit sowie
 - o das Anspruchsniveau der Tätigkeiten von Anfängern und
 - mit der intrinsischen Arbeitsmotivation
 - o die Chancen zur Qualifikationsverwendung,
 - o die Kreativitätschance und
 - o die Chance zur Ausführung der am besten beherrschten Arbeiten.

LEMPERT/THOMSEN 1974

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Einstellungen zu Arbeit, Betrieb, Beruf und Einkommen, Aufstiegsorientierung, betriebsdemokratische Einstellungen, Einstellungen zu gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen und zu deren Entwicklungstendenzen, gesellschaftspolitische Orientierungen
- c) Arbeitsaufgaben, Qualifikationsniveau der Tätigkeit, Restriktivitätserfahrung (Bewegungsspielraum, Kooperationsform, Determiniertheit des Arbeitsvollzugs, Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrollen der Vorgesetzten, Chance zum Einsatz des erworbenen Wissens und Könnens), berufliche Stellung (Facharbeiter, technische Angestellte, Beschäftigte in anderen Berufen, Selbständige), sozialer Status (Facharbeiterniveau, gehobener Status), vertikale berufliche/soziale Mobilität, Einkommen; soziale Herkunft, Schulbildung, Berufswahl, Lehre (Organisationsgrad, Restriktivität), Weiterbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) rund 300 ehemalige Berliner Maschinenschlosserlehrlinge zehn Jahre nach dem Abschluß ihrer Lehre (Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews
- h) qualitative Verfahren, Indexbildung, Auszählung (und Prozentuierung) einfacher und kombinierter Häufigkeitsverteilungen, einfache Korrelationsanalysen, Faktorenanalysen
- i) Das gesellschaftliche Bewußtsein der befragten Arbeiter, Angestellten und Beamten hängt sowohl mit ihrer konkreten Arbeitssituation und ihrer beruflichen Stellung als auch mit ihrer vorberuflichen Sozialisation zusammen. Dabei dürften die Einstellungen zur Arbeits- und Berufssituation sowie betriebsdemokratische Orientierungen stark durch die gegenwärtige Arbeits-, Betriebs- und Berufssituation geprägt sein, während die Einstellungen zu allgemeineren gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen stärker durch frühere Sozialisationsprozesse, nicht zuletzt durch die Sozialisation im Elternhaus bedingt erscheinen.

MARSTEDT/SCHAHN 1977

- a) Sekundäranalyse; abgeschlossen
- b) mental health: psychosomatische Beschwerden, Depression, Lebenszufriedenheit und Selbstwertgefühl
- c) 6 Dimensionen der Arbeitserfahrungen: Arbeitszeit, Arbeitsintensität, sozial vermittelte Restriktionen, äußere Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitsinhalt (allgemein und intellektuell); soziale Beziehungen; die diesen Aspekten zugemessene Relevanz; Beurteilung der regionalen Arbeitsmarktlage sowie der Chancen, einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu bekommen; Alter
- d) sozialpsychologisch
- e) Streß-Bedrohungs-Konzept (LAZARUS 1966)
- f) Teilstichprobe von 235 männlichen Industriearbeitern (aus einer für die USA bezüglich Geschlecht, Rasse und Beruf repräsentativen Stichprobe)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; standardisierte Interviews
- h) Berechnung von Korrelationen; für die Gesamtstichprobe und für Untergruppen, die nach verschiedenen Moderatorvariablen gebildet wurden, Prüfung von Varianzunterschieden
- i) Die Notwendigkeit der Verwendung von Moderatorvariablen bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsaspekten und psychischen Störungen wird exemplarisch aufgezeigt: Z.B. ist der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Restriktivität von Arbeitsinhalt sowie Sozialbeziehungen und psychischen Störungen besonders hoch, wenn diese Aspekte für besonders wichtig gehalten werden. Werden sie nicht für relevant gehalten, korreliert die Restriktivität dieser Aspekte kaum mit psychischen Störungen.
- j) Die Daten stammen aus dem "1972-73 Quality of Employment Survey"; vgl. QUINN/SHEPARD 1974.

MATON 1969

- a) international vergleichende empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) fachliche Qualifikationen
- c) Dauer der Berufserfahrung
- d) ökonomisch
- e) nicht expliziert
- f) 320 Facharbeiter, 176 technische Zeichner und 200 Ingenieurassistenten in zehn hochmechanisierten Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Belgien, 220 Facharbeiter, 200 technische Zeichner und Laboranten und 200 Ingenieurassistenten in fünf hochmechanisierten Unternehmen der Metall- und chemischen Industrie in Argentinien (geschichtete Wahrscheinlichkeitsauswahl)
- g) Auswertung betrieblicher Personalakten
- h) multiple Regressionsanalysen
- i) Berufsausbildung kann unter günstigen Bedingungen (qualifizierte und kommunikative Arbeitskollegen, Förderung informellen Lernens durch das Management) durch Berufserfahrung ganz oder teilweise ersetzt werden. Je größer der Anteil der Berufserfahrung, desto länger die Zeit (und desto niedriger die Kosten) bis zum Erreichen der vollen Berufsqualifikation. Je weiter fortgeschritten der Ausbildungsstand, desto lerneffizienter die Berufserfahrung. Teilzeitausbildung ist nahezu ebenso lernwirksam (und sehr viel billiger) als Vollzeitausbildung, besonders bei (angehenden) Facharbeitern.

MEISSNER 1971

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Zugehörigkeit zu und Aktivität in Vereinen und Verbänden; Zeitaufwand (an Arbeitstagen und am Wochenende) für: Arbeit und darauf bezogene Tätigkeiten, Körperpflege, Schlaf, Essen, Vereine/Verbände, Sport, Hausbau, Hobbies, Besucher, Gespräche, Ausflüge, Fischen, Kirche, Autofahren, Einkaufen, Fernsehen, Rundfunkhören, Schwarzarbeit, Lesen, Nichtstun
- c) Abhängigkeit vom Maschinentakt, räumliche Bewegungsfreiheit, Abhängigkeit von Arbeitsleistungen anderer, Arbeitstyp (Produktion, Wartung, Transport); Kommunikationschancen (Partner, Häufigkeit, Inhalt; während der normalen Arbeit, in Flautenzeiten, bei Unterbrechungen)
- d) soziologisch
- e) spezifische Hypothesen für die Dimensionen Verfügungsspielraum, Zweckrationalität versus Wertrationalität und soziale Interaktion
- f) 206 gewerkschaftlich organisierte Arbeiter einer großen Holzverarbeitungsfirma auf Vancouver Island, Kanada
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews (unter anderem zur Erfassung von Zeitbudgets)
- h) Indexbildung, Auszählung kombinierter Häufigkeitsverteilungen, Mittelwertvergleiche
- i) Technische Zwänge und Restriktionen der Kommunikation gehen häufig miteinander einher. Die Zugehörigkeit zu und die Aktivität in Vereinen und Verbänden, besonders die Ausübung von Ehrenämtern variiert sowohl mit den technischen Zwängen als auch mit den Kommunikationschancen in der Arbeitssituation: Je stärker die Arbeit technisch determiniert ist und je weniger Kommunikationschancen sie bietet, desto weniger nehmen die Arbeitenden am Leben von Vereinen und Verbänden teil. Entsprechendes gilt außerdem für die Beschäftigung mit Sport, Hausbau und Hobbies. Dabei reduzieren technische Zwänge vor allem solche Aktivitäten, die Planung, Koordinierung und Zielstrebigkeit erfordern. Soziale Isolierung am Arbeitsplatz wirkt sich darüber hinaus ungünstig auf die Kommunikation in der Freizeit aus (fördert dagegen die Neigung zum Fischen und Einkaufen).

MINCER 1962

- a) Sekundäranalyse; abgeschlossen
- b) Ausbildungserträge
- c) Ausbildungskosten
- d) ökonomisch
- e) nicht expliziert
- f) vor allem die männlichen Beschäftigten in den USA 1939, 1949 und 1958
- g) Literatur, amtliche Statistiken
- h) Berechnung von Kreuztabellen, Mittelwertvergleiche, Regressionsanalysen
- i) Für Training am Arbeitsplatz wird in den USA ähnlich viel Geld ausgegeben wie für formelle Bildung und Ausbildung. Diese Ausgaben sind seit 1939 gewachsen - insgesamt allerdings langsamer als die Ausgaben für Schulen und Hochschulen, auf höheren Qualifikationsstufen jedoch schneller. Die Ertragsraten von Investitionen in ausgewählte Programme des Trainings am Arbeitsplatz entsprechen denen der College-Ausbildung.

MÖLLER 1966

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) sensumotorische Fertigkeiten, Flexibilität, Maschinenverständnis, technische und soziale Aufmerksamkeit, (nichtverbale) Intelligenz, Freizeitverhalten
- c) Art der Tätigkeit (organisatorisch-kooperativ, wechselnde Hilfsarbeiten, organisatorisch bestimmte Einzelarbeit, technisch bestimmte Einzelarbeit), Kooperationsform, Belastung, Monotonie, Firmengröße, maschinelle Ausstattung des Betriebs, Firmenwechsel, Bezahlung; Alter, Vaterberuf, Mutterberuf, Geschwisterzahl, Familieneinkommen, Wohnsituation, Vorbildung
- d) soziologisch (in Anlehnung bes. an POPITZ u.a. 1957)
- e) nicht expliziert
- f) 232 Jungarbeiterinnen aus 115 Firmen (vor allem aus Industriebetrieben), die die Arbeiterinnen-Berufsschule einer westdeutschen Stadt besuchten
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Arbeitsbeobachtung, teilstandardisierte schriftliche Befragung, Intelligenztest (nach RAVEN)
- h) Falldarstellungen, qualitative Auswertung (Arbeitsbeobachtungen), Auszählung (und Prozentuierung) einfacher Häufigkeitsverteilungen (schriftliche Befragung, Intelligenztest)
- i) Die weit überwiegende Mehrheit der untersuchten Jungarbeiterinnen (86 Prozent) ist mit organisatorisch-kooperativen Tätigkeiten, wechselnden Hilfsarbeiten und organisatorisch bestimmten Einzelarbeiten beschäftigt. Diese Art der Beschäftigung ist mit einer "permanenten Verdummung" (S. 105) verbunden.

MORLEY o.J.

- a) empirische Leitstudie; abgeschlossen
- b) Arbeitszufriedenheit, interpretiert als Ausdruck der Befriedigung des Kompetenzmotivs
- c) Neuigkeit der Tätigkeit für den Arbeitenden, Aufstiegschancen, Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten, Chance zum Einsatz der persönlichen Fähigkeiten, soziale Bedeutung der speziellen Funktion, Repetitivität, Komplexität, Selbständigkeit und Anspruchsniveau der Arbeit, Schwerarbeit, Zeitdruck, Anerkennung von Leistungen, Überstunden, Lohnerhöhungen, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Anregungspotential der Arbeit (Abnahme durch Gewöhnung, Dequalifizierung, Langeweile)
- d) sozialpsychologisch
- e) tendenziell kognitivistisch (an WHITE orientiert)
- f) 42 systematisch ausgebildete Facharbeiter einer hochmechanisierten, stark expandierenden, international renommierten Firma, die ihren Angehörigen gute Fortkommenschancen bietet
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign (Rückblick auf zehn Jahre Berufstätigkeit); wenig standardisierte Interviews
- h) Auszählung von einfachen Häufigkeitsverteilungen
- i) Hohe und zunehmende Arbeitszufriedenheit resultiert vor allem aus neuen und komplexen Arbeitsaufgaben, die die Arbeitenden relativ selbständig zu bewältigen haben, niedrige Arbeitszufriedenheit aus Repetitivität und Monotonie, abnehmende Arbeitszufriedenheit aus dem Erreichen der vollen Beherrschung der zu erfüllenden Funktion.

MORSE 1975

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Ambivalenztoleranz, Einstellung zur Autorität, Individualismus, kognitive Komplexität, bevorzugtes Anregungsniveau; Kompetenzbewußtsein
- c) "job certainty" versus "job uncertainty": Rückmeldung der Arbeitsleistung (häufig versus selten, eindeutig versus ambivalent), Heteronomie versus Autonomie, bürokratisierte versus projektartige Tätigkeit, geringe versus hohe Komplexität der zu lösenden kognitiven Probleme
- d) sozialpsychologisch
- e) tendenziell kognitivistisch (an WHITE, aber auch an ERIKSON orientiert)
- f) 135 Beschäftigte auf unteren Hierarchieebenen und deren Vorgesetzte in zwei großen Unternehmen
- g) Feldexperimente; Längsschnittdesign (Beobachtungszeitraum: acht Monate); schriftliche Befragung (Beschäftigte: Persönlichkeitsmerkmale, Vorgesetzte: Tätigkeitsmerkmale)
- h) Mittelwertvergleiche
- i) Je größer die Kongruenz zwischen der Ambivalenztoleranz, der Einstellung zur Autorität, dem Individualismus und der kognitiven Komplexität der Arbeitenden einerseits und der "certainty" bzw. "uncertainty" ihrer Tätigkeiten, desto größer war und desto stärker wuchs ihr Kompetenzbewußtsein.

MÜNCH/KATH 1973

- a) Analyse von Ausbildungsunterlagen zum Zwecke der Modellentwicklung und Hypothesenbildung; abgeschlossen
- b) berufliche Fertigkeiten, Orientierung über den Arbeitsplatz, Motivation für arbeitsplatzexternes Lernen, funktionale und applikative Integriertheit arbeitsplatzbezogener Lerninhalte (Transferfähigkeit), Verantwortung, Geläufigkeit, physische Belastbarkeit
- c) allgemeine Arbeitsmerkmale: komplexe motorische Anforderungen, allgemein-theoretische Anforderungen, technisch-kognitive Anforderungen, Anforderungen an persönliches Engagement, Verantwortung gegenüber Menschen, Erfahrung, Bewegungseinschränkung, Schmutzbelästigung, Sichtbedingungen, Geräuschbelästigungen, Geruchsbelästigungen, Kooperation, Menschenführung, Publikumsnähe, Determiniertheit durch Vorschriften, zeitliche Determiniertheit, Gefährdung von Menschen, Gefährdung von Sachwerten; berufspädagogische Merkmale von Arbeitsplätzen wie Arbeitsanfall, technische und personelle Ausstattung
- d) tendenziell berufspädagogisch
- e) nicht expliziert
- f) Schrankenwärter, Schalterbeamter der Post, Friseur, Werkzeugmacher, Busfahrer, Lokomotivführer, Kapitän, Pilot
- g) Ausbildungsunterlagen und Auskünfte zuständiger Institutionen und Personen
- h) qualitative und komparative Analyse, Berechnung von Prozentwerten
- i) Zunächst werden vier Typen von Lernorten unterschieden:
 - der Arbeitsplatz mit bloßer berufspädagogischer Funktionalität,
 - der pädagogisierte, d.h. nach berufspädagogischen Kriterien ausgewählte oder gestaltete Arbeitsplatz,
 - die Lehrwerkstatt, das Lehrlabor usw. sowie
 - der Unterrichtsraum.

Danach wird die (vorgeschriebene) Verteilung der Ausbildungszeit der (sieben unter f) angeführten Ausbildungsgänge auf diese Lernorttypen dargestellt. Es folgt eine (hypothetische) Zuordnung der Lernorttypen zu den genannten Qualifikationen und Orientierungen (s. unter b), bezogen auf ausgewählte Arbeitsmerkmale (s. unter c) für die Ausbildung zum Friseur. Danach kommt der (nicht pädagogisierte) Arbeitsplatz hier vor allem für die Orientierung über den Arbeitsplatz, für den Erwerb von Geläufigkeit und für die Gewöhnung an physische Belastungen in Betracht.

NEAL/SEEMAN 1964

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Machtlosigkeit (locus of control), Aufstiegsorientierung, Anomie
- c) Mitgliedschaft in Gewerkschaften und anderen berufsbezogenen Verbänden, intergenerationeller Auf- und Abstieg
- d) undifferenziert
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 609 erwachsene Männer aus Columbus/Ohio (Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; weitgehend standardisierte schriftliche Befragung
- h) Mittelwertvergleiche, einfache Korrelationsanalysen
- i) Organisierte Befragte fühlen sich weniger machtlos als Unorganisierte. Diese Differenz ist bei stark aufstiegsorientierten Mitgliedern der Stichprobe besonders groß. Sie dürfte sowohl auf Sozialisations- als auch auf Selektionsprozessen beruhen.

NEUBERT 1972

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) intellektuelle Regulation einer Dreharbeit
- c) Freiheitsgrade hinsichtlich von Mitteleinsatz, Verfahrenswahl und zeitlicher Organisation der Tätigkeit, Rückmeldung der Arbeitsleistung
- d) psychologisch (Anlehnung an HACKER)
- e) materialistische Arbeits-, Handlungs- und Lernpsychologie
- f) 30 Maschinenbauerlehrlinge aus Abiturklassen der Berufsausbildung
- g) Feldexperiment (unter laborähnlichen Bedingungen); Längsschnittdesign (vier aufeinanderfolgende Versuche der Ausführung der selben Arbeit an einem Tag); Arbeitsbeobachtungen (detailliert protokolliert)
- h) Mittelwertvergleiche
- i) Von Versuch zu Versuch stieg die Leistung der untersuchten Lehrlinge an. Dieser Anstieg beruht vor allem auf Veränderungen des Entscheidungsverhaltens: Die Rückmeldung der Arbeitsleistung ermöglicht den Abbau überflüssiger Freiheitsgrade bzw. den Aufbau effektiver Tätigkeit durch die Antizipation der Arbeitshandlung im Denken (Entwicklung eines Handlungsplans).

OESTERREICH 1974

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Autoritarismus (Konformität, rigider Konventionalismus, klassischer Autoritarismus), extrinsische Leistungsmotivation, berufsbezogene intellektuelle Leistungsfähigkeit; Arbeits-, Betriebs- und Berufszufriedenheit, Aufstiegsorientierung, betriebsdemokratische Einstellungen, gesellschaftspolitische Orientierungen, politische Handlungsbereitschaft
- c) Restriktivitätserfahrung im Betrieb, berufliche Stellung /sozialer Status, vertikale berufliche/soziale Mobilität, Einkommen; soziale Herkunft, Sozialisation im Elternhaus, Schulbildung, Restriktivitätserfahrung in der Schule, Weiterbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell kognitivistisch, auch materialistisch
- f) 229 ehemalige Berliner Maschinenschlosserlehrlinge zehn Jahre nach dem Abschluß ihrer Lehre (durch Ausfälle verringerte Stichprobe von LEMPERT/THOMSEN 1974)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Einzelinterviews (meist in der Wohnung der Befragten) und schriftliche Gruppenuntersuchungen mit standardisierten Testbogen (ausgeführt im Max-Planck-Institut für Bildungsforschung)
- h) vor allem Mittelwertvergleiche, einfache Korrelations-, Faktoren- und multivariate Varianzanalysen
- i) Je höher die berufliche Stellung/der soziale Status, desto geringer der Autoritarismus. Dabei dürften Selektions- und Sozialisationseffekte der Position zusammenwirken.
- j) ergänzende Studie zu LEMPERT/THOMSEN 1974; Datenbasis zum Teil identisch.

OPPELT u.a. 1972

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) technisch-fachliche Qualifikationen, Identifikation mit der Arbeit, Identifikation mit dem Betrieb
- c) Arbeitssituationen von Facharbeitern (besonders Anreißen und Ankörnen, Montage von Untergruppen/Einzelstücke, Endmontage von Einzelstücken, Endmontage von Serien, Reparatur von Produktionsmitteln) und technischen Angestellten (Arbeitsvorbereitung, Konstruktion von Produkten, Betriebsleitung), analysiert unter den Gesichtspunkten Einführung in die Arbeit, Stellung im betrieblichen Produktionszusammenhang, Arbeitsobjekt, Arbeitsmittel, Sollvorgabe, Arbeitsvollzug (mit Kontrolle), Arbeitsergebnis (mit Kontrolle), Belastung, horizontale Kooperation, hierarchische Interaktion, extrafunktionale Kooperation, betrieblicher Rang/sozialer Status sowie - zusammenfassend - Restriktivität (Transparenz, Dispositionsspielraum, Kontrolle, Belastung, horizontale und vertikale Kommunikation, Chancen zur Qualifikationsverwertung und -entwicklung) und - erklärend - Mechanisierung und Standardisierung; formelle Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung, Entlohnung, soziale Gratifikationen
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 42 30jährige ehemalige Maschinenschlosserlehrlinge (28 Facharbeiter und 14 technische Angestellte) sowie 43 (zugehörige) Vorgesetzte in fünf Westberliner Fabriken
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Beobachtung der Arbeitenden anhand eines Leitfadens, (mündliche) Befragung der Arbeitenden und ihrer Vorgesetzten anhand von wenig standardisierten Interviewbogen
- h) vor allem qualitative Beschreibung (Einzelfallstudien) und Auswertung (Funktionsanalysen) sowie Indexbildung (Restriktivitätsanalysen)
- i) Rangordnung der untersuchten Arbeitsfunktionen nach den Chancen zur Qualifikationsverwertung und -entwicklung:
 1. Reparatur, Endmontage von Einzelstücken
 2. Montage von Untergruppen/Einzelstücke
 3. Betriebsleitung
 4. Vorarbeiter, Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Terminverfolgung, Kontrolle
 5. Montage von Untergruppen/Serien, Endmontage von Serien
 6. Anreißen und Ankörnen, Fertigung von Teilen/Serien
- j) ergänzende Studie zu LEMPERS/THOMSEN 1974; die Daten stammen ausschließlich aus eigenen Erhebungen von OPPELT u.a..

OSTERLAND 1975

- a) theoretische Analyse und empirische Untersuchung;
laufend
- b) Arbeitsorientierung (aufgabenbezogen versus instrumentell), Protest gegen restriktive Arbeit (durch Arbeitsplatzwechsel, Absenz, Ausschußproduktion), Freizeitverhalten (familiäre und politische Aktivitäten)
- c) Restriktivität, Qualifikationsniveau der Tätigkeit, Arbeitszeit (Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit), Rahmenbedingungen der Arbeit (Belastung, Umwelteinflüsse), Einkommen (Tarife, Lohnhöhe, Lohngruppen, Überstundenzuschläge); Alter
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) Industriearbeiter
- g) Felderhebung
- h) (bisher) qualitativ
- i) (erste Ergebnisse der Empirie:) Die (andauernde) Erfahrung restriktiver Arbeit führt zu einer Reduktion der Ansprüche im Hinblick sowohl auf die Arbeit selbst als auch auf die arbeitsfreie Zeit. Auch außerhalb der Arbeit zeigen Industriearbeiter mit restriktiven Tätigkeiten relativ einförmige Verhaltensweisen und nur schwache Interessen und Identifikationen. Das gilt sowohl für den familialen als auch für den politischen Bereich (z.B. die gewerkschaftliche Aktivität).

OSTERMAN 1976

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Ich-Entwicklung (Stufen: Moratorium, Erkundung, Stabilisierung)
- c) Arbeitsmarktsektoren (primär versus sekundär; vgl. PIORE 1972), Firmengröße; Alter, Alterskollegen, Heirat, Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz
- d) sozio-ökonomisch
- e) tendenziell psychoanalytisch (an ERIKSON orientiert)
- f) 787 18- bis 26jährige
- g) keine Angaben
- h) multiple Regressionsanalysen
- i) In den letzten Schuljahren und einige Zeit nach dem Schulabschluß arbeiten praktisch alle Jugendlichen sporadisch in sekundären Tätigkeiten, häufig in großen Firmen (Moratorium). Danach gehen diejenigen unter ihnen, die kein College besuchen, vielfach in kleine Firmen, die gute Chancen zum informellen Lernen bieten (Erkundung). Schließlich wenden sie sich vorzugsweise primären Tätigkeiten in größeren Firmen zu (Stabilisierung).
- j) Vgl. auch OSTERMAN o.J..

PIORE 1972

- a) theoretischer Entwurf
- b) spezielle und allgemeine Verhaltensmuster
- c) Arbeitsmarktsektoren: sekundärer Sektor für unqualifizierte Personen, primärer Sektor für Qualifizierte (unterteilt in einen unteren Rang, auf dem vor allem im Arbeitsprozeß selbst gelernt wird, und einem oberen, deren Inhaber sich primär im Bildungssystem qualifizieren)
- d) sozio-ökonomisch
- e) eklektizistisch
- f) Beschäftigte aller Qualifikationsstufen
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Informelles Lernen am Arbeitsplatz führt zunächst nur zur Ausbildung spezieller Verhaltensmuster. Diese aber können durch Generalisierung in allgemeine Verhaltensmuster überführt werden. Institutionalisiertes Lernen mag direkt allgemeine Prinzipien vermitteln, deren Anwendung hängt jedoch von zusätzlichen adäquaten Praxiserfahrungen ab. Inadäquate Praxiserfahrungen dagegen führen zur Dekomposition bereits erworbener allgemeiner Verhaltensmuster. Auf dem unteren Rang des primären Sektors werden in der Regel spezielle Verhaltensmuster erworben, auf dem oberen (im Bildungssystem erlernte) allgemeine Prinzipien angewandt. Hochqualifizierte Facharbeiter, die dem unteren Rang zuzuordnen sind, stellen eine Ausnahme dar: Ein Teil von ihnen eignet sich durch Generalisierung spezieller Erfahrungen allgemeine Verhaltensmuster an. Ihnen stehen jene Inhaber des oberen Ranges gegenüber, deren generelle Verhaltensmuster mangels angemessener Beanspruchung allmählich in Einzelroutinen zerfallen.

RIEDEL 1962

- a) theoretische Studie mit begriffsanalytischem Akzent;
abgeschlossen
- b) vor allem (intrinsische) Arbeitsmotivation, daneben auch
Können und Wissen
- c) Arbeit als planmäßige Veränderung von Gegenständen, als
Erzeugung objektiver Ordnungen (materieller Kultur),
Bindung versus Freiheit
- d) arbeitswissenschaftlich (Arbeitswissenschaft als
Ausgangspunkt und Kontrollinstanz phänomenologischer
"Wesens"-Bestimmung)
- e) vor allem dialektische Pädagogik (Theodor LITT)
- f) vor allem Verarbeitung von Sachen
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) (Praktisches) Arbeiten (als Weltveränderung) und
Lernen (als Selbstveränderung) gehören zusammen,
sollten zusammengehören und können auch dort, wo sie
voneinander geschieden sind, miteinander verbunden
werden, vor allem dadurch, daß man den Arbeitenden/
Lernenden einen sachorientierten Leistungswillen ver-
mittelt (auf die Erweiterung des Dispositionsspielraums
kommt es weniger an).

ROSEN 1972

- a) Entwicklung eines theoretischen Modells
- b) produktionsrelevantes Wissen
- c) Entscheidungstätigkeit
- d) ökonomisch
- e) nicht expliziert
- f) Unternehmer
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Die unternehmerische Entscheidungstätigkeit führt zur Produktion nicht nur von verkäuflichen Gütern, sondern auch von firmenspezifischem produktionsrelevanten Wissen.

RUDAS 1971

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Arbeitsorientierung (humanistisch versus entfremdet), Arbeitszufriedenheit (zufrieden, aktiv unzufrieden, passiv unzufrieden), Freizeiterwartungen und -aktivitäten (beides klassifiziert nach denselben Typen: passive Entspannung, aktive physische Regeneration, aktive geistige Regeneration, produktive Aktivität, interpersonelle Beziehungen, ökonomisch und/oder statusrelevante Tätigkeit)
- c) industrielle versus landwirtschaftliche Arbeit, Art der Tätigkeit (vor allem körperlich versus verwaltend und technisch)
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) 1244 20- bis 30jährige Arbeiter in Metall-, Textil- und Telefonfabriken sowie in der Landwirtschaft in Ungarn
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Befragung
- h) Auszählung (und Prozentuierung) einfacher und kombinierter Häufigkeitsverteilungen
- i) Industriearbeiter sind in der Freizeit aktiver als Landarbeiter - letztere zum Teil infolge mangelnder Gelegenheit. Beschäftigte in verwaltenden und technischen Tätigkeiten tendieren überproportional, mit körperlicher Arbeit Beschäftigte unterproportional zu aktiver geistiger Regeneration. Dabei spielt die Arbeitsorientierung eine größere Rolle als die Arbeitszufriedenheit.

SAINT 1974

- a) Handreichung für Manager
- b) Wissen, Einstellungen, Gewohnheiten, Fertigkeiten, Identifikation mit der Gruppe oder Organisation, Problemlösungsfähigkeit
- c) Technologie, Arbeitsorganisation, Rückmeldung der Arbeitsleistung, Partizipation am Problemlösen
- d) technologisch
- e) eklektizistisch
- f) alle Betriebsangehörigen
- g) Erfahrungen der Autorin in der betrieblichen Erwachsenenbildung, (wissenschaftliche) Literatur, Fallstudien in Großbetrieben
- h) qualitativ
- i) Die ausgewerteten Erfahrungen, Texte und Betriebsstudien werden in eine Fülle von Empfehlungen zur Verbindung von Trainingsprozessen außerhalb und Lernprozessen innerhalb des Arbeitsvollzugs umgesetzt.
- j) anspruchslose Handreichung mit Beispielen aus der Praxis (ähnlich wie HARKE 1974)

SCHEIN 1971

- a) theoretisches Modell
- b) Basispersönlichkeit (Temperament, intellektuelle Leistungsfähigkeit, erlernte Formen des Gefühlsausdrucks, Abwehrmechanismen), soziale Identitäten ("social selves")
- c) funktionale, hierarchische und radiale Gliederung (vom Zentrum zur Peripherie) der Organisation; Karrierephasen: vom Aspiranten über den "Auszubildenden" und das (neue, anerkannte und schließlich bewährte) Mitglied bis zum "Ehemaligen"
- d) soziologisch
- e) symbolisch-interaktionistisch
- f) nicht spezifiziert
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Die Sozialisation von Erwachsenen im Verlauf ihrer Karriere(n) verändert primär deren soziale Identitäten, kaum ihre Basispersönlichkeit. Informelle (organizational) Sozialisation findet vor allem beim Überschreiten von hierarchischen und radialen, formelle (Erziehung und Ausbildung) beim Überschreiten von funktionalen Grenzen statt.

SCHEIN 1975 a

- a) empirische Untersuchung
- b) soziale Orientierungen: Einstellungen zum freien Unternehmertum, zum Management, zur Industrie, zu den sozialen Pflichten der großen Kapitalgesellschaften, zu Neuerungen und zur Mobilität, konventionelles Management versus Vertrauen zu den Untergebenen, individuelle versus Gruppen-Anreize, individuelle versus Gruppen-Entscheidungen u.a.m.; "career anchors" (= karriereleitende Interessen): managerial competence, technical/functional competence, security/stability, creativity, autonomy
- c) Berufserfolg (berufliche Stellung, Einkommen); Vorbildung
- d) soziologisch (vgl. SCHEIN 1971)
- e) tendenziell symbolisch-interaktionistisch (vgl. SCHEIN 1971)
- f) 44 ehemalige Studenten der Sloan School of Management (Massachusetts Institute of Technology, Cambridge/Mass.; Wahrscheinlichkeitssample)
- g) Erhebungen im M.I.T. (wohin die Studienabsolventen zu diesem Zweck eingeladen wurden); Längsschnitt-design (Erhebungstermine: 1961-1963, 1962-1964, 1966, 1973/1974; Intensivinterviews und schriftliche Befragung (mit dem "Public Opinion Questionnaire"))
- h) Auszählung einfacher Häufigkeitsverteilungen, Mittelwertvergleiche, Faktorenanalysen
- i) Die untersuchten sozialen Orientierungen der Befragten änderten sich während der Beobachtungsperiode im Durchschnitt der gesamten Stichprobe wenig, wohl aber in einzelnen Untergruppen: Die beruflich Erfolgreichen entwickelten "managerial attitudes". Bei den "career anchor groups" "managerial competence", "creativity" und "autonomy" fand ein relativ starker Wandel vieler der erfaßten Einstellungen statt. Die von vornherein vorhandenen Unterschiede der "managerial attitudes" wurden im Laufe der beruflichen Entwicklung stärker.
- j) Vgl. auch SCHEIN 1975 b.

SCHLEICHER 1973

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Intelligenzstruktur
- c) Qualifikationsniveau der beruflichen Tätigkeit (Fach- und Hochschulniveau, gelernte, angelernte und ungelernte Tätigkeit); Alter, Vor- und Ausbildung
- d) berufspädagogisch
- e) tendenziell materialistisch
- f) 468 männliche Beschäftigte eines Schweriner Kabelwerks
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; standardisierte schriftliche Befragung (Hauptinstrument: Intelligenz-Struktur-Test von AMTHAUER)
- h) Mittelwertvergleiche
- i) Die Intelligenzwerte der Befragten korrelieren nicht nur mit dem Qualifikationsniveau ihrer beruflichen Tätigkeit, sie steigen auch mit wachsendem Lebensalter bei höherem Qualifikationsniveau an und sinken bei niedrigerem Qualifikationsniveau ab. (Dabei ist der Abfall der Befragten mit Ungelerntentätigkeiten stärker als der Anstieg bei Befragten mit Tätigkeiten für Fach- oder Hochschulabsolventen.) Ein Anstieg zeigt sich auch bei Befragten ohne Hauptschulabschluß in gelerten Tätigkeiten sowie bei Reparaturfacharbeitern (im Unterschied zu Facharbeitern in der Produktion).

SCHNEIDER 1973

- a) empirische Leitstudie; abgeschlossen
- b) Verhalten und Orientierungen im Hinblick auf betriebliche und gesellschaftliche Autorität: Mitwirkung, Liberalität, Selbstbewußtsein
- c) Betriebsverfassung (partizipatorisch versus autoritär), Spezialisierungsgrad der Arbeit, Arbeitseinkommen; soziale Herkunft
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 35 Arbeiterinnen mit mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit aus drei Fabriken der elektronischen Industrie im Bereich von Boston, von denen einer partizipatorisch, der andere autoritär verfaßt war
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisiertes Interview (in Anlehnung an die - erste - Erhebung von KOHN/SCHOOLER; vgl. KOHN/SCHOOLER 1973)
- h) Vergleich einfacher Häufigkeitsverteilungen
- i) Die Befragten aus dem partizipatorisch verfaßten Betrieb sind nicht nur im Betrieb partizipationsfreudiger und selbstbewußter, sondern auch politisch aktiver und toleranter als die Befragten aus dem autoritär verfaßten Betrieb.
- j) Bachelor's thesis.

SEEMAN/SEEMAN 1976

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Lehrer: Machtlosigkeit (locus of control: individuell, kollektiv), Dogmatismus, "Moral"; Schüler: Einstellung zur Schule, Einstellung zum Lernen, Selbstkonzept
- c) Partizipation der Lehrer (an Diskussionen, Entscheidungen, Aktivitäten), Organisationsstil der Schule (Macht der Lehrer, organisatorische Fähigkeiten des Schulleiters, Disziplin der Schüler, Flexibilität der Schule), Alter, Vorbildung und Dienstzeit der Lehrer
- d) sozialpsychologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 35 Lehrer und rund 1000 Schüler aus 12 Schulen in Südkalifornien
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; schriftliche Befragung
- h) Mittelwertvergleiche, einfache Korrelationsanalysen
- i) Es korrelieren signifikant der Organisationsstil der Schule mit der Partizipation der Lehrer (an Diskussionen und Entscheidungen) und diese wiederum mit deren (individuellem und kollektivem) Ohnmachts- bzw. Machtbewußtsein.

SIMON 1976, 1977

- a) theoretische Analyse; laufend
- b) intellektuelle Handlungsregulation (vgl. HACKER 1973),
kognitive Struktur (vgl. PIAGET 1972)
- c) Freiheitsgrade an Stellen menschlichen Eingreifens
in den Produktionsprozeß ("Eingriffspunkten"),
Rückmeldung der Arbeitsleistung, Kooperationsform,
gesellschaftlicher Kontext; Vorerfahrungen
- d) sozialpsychologisch
- e) materialistische Arbeits-, Handlungs- und Lern-
psychologie, kognitivistische Entwicklungspsychologie
- f) (vor allem) Industriehrlinge
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Durch die Verbindung der materialistischen Arbeits-,
Handlungs- und Lernpsychologie mit der kognitivistischen
Entwicklungspsychologie kann das Sozialisations-
potential von Arbeitsaufgaben angemessener und zuver-
lässiger erfaßt werden als mit Hilfe einer dieser
Konzeptionen allein: Während die materialistische
Arbeitspsychologie die verschiedenen intellektuellen
Vorgänge der Regulation von Arbeitstätigkeiten relativ
isoliert erfaßt, können diese Prozesse im Rahmen der
kognitivistischen Entwicklungspsychologie in genetisch
aufeinander aufbauende Strukturzusammenhänge einge-
ordnet werden. Damit wird es tendenziell möglich,
die Auswirkungen des Vollzugs bestimmter Arbeits-
tätigkeiten auf Individuen bestimmter Entwick-
lungsstadien vorherzusagen.

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen 1977

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) Kritikfähigkeit, Kontrollerwartung, Konfliktfähigkeit, Solidarität, Lernfähigkeit
- c) ökonomische Entstehungsbedingungen und Veränderungsbarrieren restriktiver Arbeit; Einschränkungen des kollektiven Handlungsvermögens auf der Ebene des betrieblichen Gesamtarbeiters; aktuelle Arbeitssituation: Arbeitsinhalt, zeitlicher Ablauf, zeitliche und räumliche Gebundenheit, Belastungen, kooperative Eingebundenheit versus Isolation; deren Auswirkungen: ökonomische Deprivation (Arbeitseinkommen, Haushaltseinkommen, Überstunden, Schichtarbeit, Nebenerwerb usw.), zeitliche Beschränkungen (arbeitsgebundene Zeit, Zeitbedarf zur Regeneration usw.), Krankheitsverhalten; frühere erhebliche Arbeitsplätze: Niveau und Intensität der Leistungsanforderungen, inhaltliche und zeitliche Eingegrenztheit der Verhaltensmöglichkeiten, Kooperations- und Konflikterfahrungen; Arbeitsplatzwechsel, Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit; vorherrschende Tendenzen: Länge und Kontinuität der Restriktivitätserfahrung, dominanter Typ der Restriktion, Richtung der arbeitsinhaltlichen und qualifikatorischen Entwicklung (vor allem Dequalifikation); Berufsausbildung
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) Pretest: verheiratete deutsche Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für Ungelernte, kurzfristig Angelernte und Facharbeiter in einem fleischverarbeitenden Betrieb im Ruhrgebiet und in einem Edelstahlwerk im Raum Köln - Krefeld (das Sample der Haupterhebung wird erst nach der Auswertung des Pretests festgelegt)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Auswertung vorliegender betrieblicher und überbetrieblicher Materialien, Expertengespräche, Gruppendiskussionen, Arbeitsbeobachtungen, arbeitsbiographische Interviews
- h) Zur Auswertungsstrategie werden in den vorliegenden Projektpapieren keine Angaben gemacht.
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen o.J. b, c

- a) empirische Untersuchung; laufend
- b) Arbeiterbewußtsein
- c) Produktionsbedingungen und Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen; tarifpolitische Strategien von Gewerkschaften, Unternehmen und Unternehmerverbänden; tarifvertragliche Bestimmungen zur Humanisierung der Arbeit; betriebliche Umsetzung dieser Bestimmungen durch das Management, Betriebsräte und Vertrauensleute (im Hinblick auf Interessen der Unternehmer, Forderungen der Gewerkschaften und Erwartungen der Arbeiter)
- d) soziologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) vor allem Beschäftigte aus acht Betrieben der Metallindustrie in Nordwürttemberg-Nordbaden (je Betrieb sind unter anderem rund 6 Gruppendiskussionen mit maximal je 10 und Interviews mit etwa 60 Arbeitern vorgesehen)
- g) Felderhebung; Längsschnittdesign; Auswertung betrieblicher Unterlagen (soweit zugänglich), Expertengespräche und -diskussionen (möglichst auch mit Vertretern der Unternehmer), Betriebserkundungen (möglichst auch Arbeitsplatzbeobachtungen), Gruppendiskussionen und Interviews
- h) Ebenso wie die Erhebung zielt die Auswertung auf intensive betriebliche Fallanalysen. Über die dabei zu verwendenden Analyseverfahren werden in den vorliegenden Papieren keine Angaben gemacht.
- i) Ergebnisse liegen noch nicht vor.
- j) Es geht um die Identifizierung von Entstehungsbedingungen und Auswirkungen zweier Tarifverträge in Nordwürttemberg-Nordbaden. Bei den berücksichtigten Projektpapieren handelt es sich um einen Antrag an das Bundesministerium für Forschung und Technologie auf Förderung des Vorhabens im Rahmen des "Aktionsprogramms Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens" der Bundesregierung (vgl. WINTERHAGER 1975) sowie um einen Zwischenbericht über Durchführungsprobleme, die sich aus der ablehnenden Haltung des "Verbandes der Metallindustrie Baden-Württembergs" für die Studie ergeben haben. In allen Untersuchungsphasen - bis hin zur Diskussion des Rohberichts - soll eng mit den Beteiligten kooperiert werden.

SUZMAN 1973

- a) theoretisch akzentuierte empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) individuelle Modernität (vgl. INKELES/SMITH 1974), kognitive Fähigkeiten, Feldunabhängigkeit und psychische Differenzierung, Ich-Entwicklung, Autoritarismus, locus of control und eine Reihe weiterer Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale
- c) Beschäftigungsstatus (beschäftigt versus arbeitslos), berufliche Stellung, Anzahl der Entlassungen; regionale und soziale Herkunft, Schulbildung der Eltern, eigene Schulbildung, Stadterfahrung, Familienstand
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch, mit psychoanalytischen Komponenten
- f) 502 Neger und Negerinnen aus dem Bereich von Boston (Wahrscheinlichkeitsstichprobe) sowie 296 Wähler aus Städten in Massachusetts
- g) Felderhebungen; Querschnittsdesign; standardisierte Interviews und psychologische Tests (eingebettete Figuren, Satzergänzung, TAT, F-Skala usw.)
- h) Faktoren-, Varianz- und partielle Regressionsanalysen
- i) Bestätigung der Resultate von INKELES/SMITH 1974 für Stichproben aus der USA-Bevölkerung; Feststellung von Zusammenhängen (mittlerer Größe) zwischen individueller Modernität und Persönlichkeitsmerkmalen (vor allem Ich-Niveau), auch unter konstanten Bedingungen der (frühen, mittleren und späten) Sozialisation. D.h. ein Teil der Varianz individueller Modernität wird durch die Persönlichkeitsstruktur der Individuen erklärt.
- j) Dissertation.

TORBERT/ROGERS 1973

- a) theoretische Analyse und empirische Untersuchung;
abgeschlossen
- b) Einstellung zur Arbeit (Monotonie versus Abwechslung, erlebtes Anforderungsniveau, erforderliche und erwünschte Aufmerksamkeit, Arbeitsinteresse und -zufriedenheit, mögliche und erwünschte Kommunikation bei der Arbeit), Freizeitverhalten (selektives Fernsehen, Lektüre, Vereinszugehörigkeit, Interesse an öffentlichen Angelegenheiten, Niveau und Konzentrationsgrad der Aktivitäten und Interessen) politisches Verhalten und Bewußtsein (politische Aktivität, politische Informiertheit, gesellschaftspolitische Orientierung und Gefühl politischer Wirksamkeit)
- c) Eigentum an Produktionsmitteln versus Lohnabhängigkeit, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Entscheidungsspielraum, Abhängigkeit vom Maschinentakt, vorgegebene Arbeitsmenge/Akkordarbeit, Niveau der erforderlichen Qualifikationen, Arbeitseinkommen, Berufsmobilität; Alter, Rassenzugehörigkeit, Vorbildung
- d) soziologisch
- e) sozialphilosophisch akzentuierte Theorie der individuellen Selbstverwirklichung
- f) 209 (männliche) Arbeiter einer Autofabrik in Detroit, einer Werkzeugmaschinenfabrik in Columbus/Ohio und einer chemischen Fabrik im Bereich von Chicago (willkürliche Auswahl)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Arbeitsbeobachtungen und teilstandardisierte Interviews
- h) Indexbildung, Auszählung einfacher und kombinierter Häufigkeitsverteilungen, Berechnung einfacher Korrelationskoeffizienten
- i) Die objektive Chance zur Selbstverwirklichung in der Arbeit korreliert auch bei Individuen gleicher Vorbildung und Berufsmobilität signifikant mit der Aktivität des Freizeitverhaltens. Zusammen mit der Einstellung zur Arbeit erklärt sie 81 Prozent der Freizeitaktivität. Außerdem korreliert sie (signifikant) mit den Indikatoren des politischen Bewußtseins und Verhaltens (auch bei konstanter Vorbildung).

TUDOR 1972

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Machtlosigkeit (locus of control)
- c) inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe (Vielfalt versus Repetitivität, Komplexität der Verarbeitung von Daten, Komplexität des Umgangs mit Menschen), berufliche Stellung, intergenerationeller Auf- und Abstieg, Einkommen; Vorbildung
- d) soziologisch
- e) tendenziell historisch-materialistisch
- f) 631 im Inland geborene, außerhalb der Landwirtschaft beschäftigte Männer in den USA (Repräsentativsample)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; teilstandardisierte Interviews
- h) Auszählung (und Prozentuierung) kombinierter Häufigkeitsverteilungen, Korrelationsanalysen
- i) Das Gefühl der Ohnmacht korreliert schwach, aber signifikant negativ mit allen drei berücksichtigten Aspekten der Komplexität der Arbeitsaufgabe (vgl. unter c). Es korreliert stärker (≥ 0.25)
 - positiv bei intergenerationell stabilen Angehörigen von Professionen mit dem Gesamtindex für die Komplexität der Arbeitsaufgabe
 - negativ
 - o bei intergenerationell stabilen Managern mit dem Aspekt der Komplexität des Umgangs mit Menschen,
 - o bei abgestiegenen kaufmännischen und Büro-Angestellten mit dem Aspekt Verarbeitung von Daten,
 - o bei stabilen Gelernten mit den Aspekten Umgang mit Menschen und Vielfalt/Repetitivität,
 - o bei stabilen Angelernten mit der Vielfalt/Repetitivität,
 - o bei abgestiegenen Angelernten mit der Verarbeitung von Daten und der Vielfalt/Repetitivität sowie
 - o bei abgestiegenen Ungelernten ebenfalls mit der Vielfalt/Repetitivität der Arbeitsaufgabe.Diese Zusammenhänge sind bei besser Verdienenden stärker und weitgehend unabhängig von Einkommen und Vorbildung, bei schlechter Verdienenden dagegen schwächer und weitgehend abhängig von Einkommen und Vorbildung.

TURNER/LAWRENCE 1965

- a) empirische Untersuchung; abgeschlossen
- b) Arbeitszufriedenheit, psychosomatische Reaktionen, Zufriedenheit mit der Arbeitsgruppe, dem Vorgesetzten der Firma und der Gewerkschaft, Autoritarismus, Absenz
- c) Aspekte der Arbeitsaufgabe: motorische Vielfalt der Arbeitsgegenstände, Selbständigkeit, notwendige Interaktion, mögliche Interaktion (am Arbeitsplatz und abseits des Arbeitsplatzes), erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung; Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe und der damit verbundenen Lern- und Aufstiegschancen; zusätzliche Merkmale der Arbeit: Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe, Taktzeit, Mechanisierungsgrad, Kapitalintensität, äußere Arbeitsbedingungen (Lichtverhältnisse, Schmutz, Rauch, Temperatur usw.), Dauer der Betriebszugehörigkeit, Bezahlung; Alter, Vorbildung, Subkultur (ethnisch-religiös, Kleinstadt versus Großstadt)
- d) soziologisch
- e) eklektizistisch
- f) 470 (männliche) Arbeiter in 47 Tätigkeiten in 11 Industriezweigen
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Arbeitsbeobachtungen, weitgehend standardisierte schriftliche Befragung
- h) Indexbildung, Auszählung (und Prozentuierung) von einfachen und kombinierten Häufigkeitsverteilungen, Berechnung von Rangkorrelationen
- i) Die unter c) angeführten Aspekte der Arbeitsaufgabe korrelieren relativ hoch mit dem Gesamtindex dieser Aspekte ($r = 0.43$ bis 0.57). Die berücksichtigten Berufe weisen sehr verschiedene Gesamtindizes auf (Minimum: Maximum = 1:5). Zwischen dem Gesamtindex und der Arbeitszufriedenheit besteht keine signifikante positive Korrelation, wohl aber für einzelne Aspekte der Arbeitsaufgabe (erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten, mögliche Interaktion abseits des Arbeitsplatzes, Verantwortung) und für Teile der Stichprobe (Kleinstädter).
- j) Der Anhang enthält unter anderem ein detailliertes Schema für die Einstufung beobachteter Arbeitstätigkeiten.

VOLPERT 1977

- a) methodenorientierte empirische Untersuchung; geplant
- b) Handlungskompetenz, besonders auf der Ebene der intellektuellen Handlungsregulation (durch planende Strategien)
- c) Aufgabenstruktur, besonders im Hinblick auf Freiheitsgrade
- d) psychologisch
- e) materialistische Arbeits-, Handlungs- und Lernpsychologie
- f) rund 450 Arbeitende in industriellen Montage-, Bedienungs- und Überwachungstätigkeiten (Voruntersuchung: je 15 Arbeitende an 10 Arbeitsplätzen; Hauptuntersuchung: je 15 Arbeitende an rund 20 Arbeitsplätzen)
- g) Felderhebung; Querschnittsdesign; Arbeitsbeobachtung, standardisierte Interviews
- h) multivariate statistische Verfahren
- i) Resultate liegen noch nicht vor.
- j) Es handelt sich um einen Antrag an das Bundesministerium für Forschung und Technologie auf Förderung des Projekts im Rahmen des "Aktionsprogramms Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens" der Bundesregierung (vgl. WINTERHAGER 1975). Einige der daraus entnommenen Angaben wurden aufgrund einer Mitteilung VOLPERTs über inzwischen erfolgte Planänderungen revidiert.

WACKER 1976

- a) Literaturbericht und theoretische Analyse; abgeschlossen
- b) psychosomatische Verarbeitungsformen, soziale Beziehungen, Einstellung zur Arbeit, gesellschaftliche und politische Orientierung und Aktivität, Zeitperspektive, Handlungssohnmacht, Identität, Vertrauen, Systemloyalität
- c) Arbeitslosigkeit
- d) sozialpsychologisch
- e) historisch-materialistisch
- f) Arbeitslose verschiedener Qualifikationsniveaus und -richtungen
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Obwohl die Arbeitslosigkeit eine Folge der kapitalistischen Organisation gesellschaftlicher Arbeit darstellt, erscheint sie den meisten Individuen - Betroffenen wie Erwerbstätigen - als Konsequenz persönlichen Versagens. Ihr Eintritt wird meist von einer allgemeinen Einschränkung des sozialen und psychischen Lebenshorizonts begleitet und überwiegend reaktiv verarbeitet. Zu ihren Verarbeitungsformen zählen somatische und psychosomatische Beschwerden, Selbstwertzweifel und Identitätsdiffusion, das Aufbrechen familialer Konflikte, Mißtrauen gegenüber den Mitmenschen, Rückzug aus sozialen Beziehungen, Verlust der Systemloyalität, Einschränkungen des Aktivitätsniveaus (auch in politischer Hinsicht), Desorientierung und Demoralisierung.

WEINSTOCK 1954

- a) historisch-systematische Diagnose, Therapievor-
schläge; abgeschlossen
- b) Bildung im Sinne des Neuhumanismus versus Entfremdung
(Vermassung, Entpersonalisierung, soziale Isolierung,
Lähmung des Fragewillens)
- c) Mechanisierung
- d) sozialphilosophisch
- e) dialektische Anthropologie und Pädagogik
- f) explizit die Menschheit, implizit "der Mensch in der
mechanisierten Produktion"
- g) Literatur
- h) qualitativ
- i) Die Mechanisierung der Arbeit führt zur Entfremdung
der Arbeitenden. Diese kann durch Kommunikation,
Mitverantwortung und Aufklärung im Betrieb einerseits,
Besinnung und Spiel in Freizeit und Schule andererseits
aufgehoben werden.
- j) brillant, stellenweise reißerisch geschrieben.

(2) Literatur

ABRAHAM, K.: Der Betrieb als Erziehungsfaktor. Die funktionale Erziehung durch den moderenen wirtschaftlichen Betrieb. Freiburg/Br. 1957.

ABRAHAMS, F.F./SOMMERKORN, I.N.: Arbeitswelt, Familienstruktur und Sozialisation. In: HURRELMANN, K. (Hg.): Sozialisation und Lebenslauf. Empirie und Methodik sozialwissenschaftlicher Persönlichkeitsforschung. Reinbek bei Hamburg 1976. S. 70-89.

ADAMS, J.S.: Toward an understanding of inequity. In: Journal of Abnormal and Social Psychology, 67, 1963, 5, 422-436.

ADORNO, T.W., u.a.: The authoritarian personality. New York: Norton 1950.

ALLARDT, E.: Work and political behavior. In: DUBIN, R. (Hg.): Handbook of work, organization and society. Chicago: Rand McNally 1976. S. 807-833.

ALTMANN, N./BECHTLE, G.: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse. München 1971.

American College Testing Program. Using ACT on the campus. Iowa City/Iowa: Author 1970.

AMTHAUER, R.: Intelligenz und Beruf. In: Zeitschrift für experimentelle angewandte Psychologie, 1, 1953 a, 1, 102-136.

AMTHAUER, R.: I-S-T-Handanweisung. Göttingen 1953 b.

ANDRISANI, P.J./NESTEL, G.: Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. In: Journal of Applied Psychology, 61, 1976, 2, 156-165.

ARGYRIS, C.: Integrating the individual and the organization. New York/London/Sidney: Wiley 1964.

ARGYRIS, C.: Personality and organization theory revisited. In: Administrative Science Quaterly, 18, 1973, 2, 141-167.

ARGYRIS, C.: Dangers in applying results from experimental social psychology. In: American Psychologist, 30, 1975 a, 4, 469-485.

ARGYRIS, C.: Adult learning and leadership education. Cambridge/Mass.: Graduate School of Education, Harvard University 1975 b (hektographiert).

ARGYRIS, C./SCHÖN, D.: Theory in practice: Increasing professional effectiveness. San Francisco: Jossey Bass 1974.

BACHMAN, C.H. (Hg.): Psychoanalyse und Verhaltenstherapie. Frankfurt 1972.

BAKKE, E.W.: The unemployed worker. New Haven: Yale University Press 1940.

BAKKE, E.W.: Citizens without work. A study on the effects of unemployment upon the workers. Archon Books 1969 (zuerst veröffentlicht in New Haven: Yale University Press 1940).

BAMBERG, U.W.: Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale gelernter Maschinenschlosser. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977 (hektographiert).

BENSMAN, J./LILIENFELD, A.: Craft and consciousness. Occupational technique and the development of world images. New York: Wiley 1973.

BERLYNE, D.E.: Conflict, arousal and curiosity. New York: McGraw-Hill 1960.

BERTRAM, H.: Probleme einer sozialstrukturell orientierten Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, 5, 1976, 2, 103-117.

BLALOCK, H.M.: Simultaneous equations techniques. In: Ders. (Hg.): Causal models in the social sciences. Chicago: Aldine/Atherton 1971. S. 153-157.

BLATT, M./KOHLBERG, L.E.: The effects of classroom moral discussions upon children's level of moral judgement. In: Journal of Moral Education, 4, 1975, 2, 129-161.

BLAUNER, R.: Alienation and freedom. The factory worker and his industry. Chicago/Illinois: Chicago University Press 1964.

BLUMER, H.: Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen: Alltagswissen und gesellschaftliche Wirklichkeit. Band 1: Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie. Reinbek bei Hamburg 1973. S. 80-146.

BOWLES, S./GINTIS, H./MEYER, P.J.: The long shadow of work: Education, the family, and the reproduction of the social division of labor. In: The Insurgent Sociologist, 5, 1975, 4, 3-22.

BOWLES, S./GINTIS, H.: Schooling in capitalist America. Educational reform and the contradictions of economic life. New York: Basic Books 1976.

BRADBURN, N.M.: The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine 1969.

BRAGINSKY, D.D./BRAGINSKY, B.M.: Arbeitslose: Menschen ohne Vertrauen in sich und das System. In: Psychologie heute, 2, 1975, 11, 22-28.

BRAVERMAN, H.: Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century. New York/London: The Monthly Review Press 1974.

BRENNER, M.H.: The use of high school data to predict work performance. In: Journal of Applied Psychology, 52, 1968, 1, 29-30.

BRENNER, M.H.: Mental illness and the economy. Cambridge/Mass.: Harvard University Press 1973.

BRONFENBRENNER, U.: Ein Bezugsrahmen für ökologische Sozialisationsforschung. In: Neue Sammlung, 16, 1976, 3, 238-249.

BROSE, H.G.: Empirische Untersuchung zum (berufs-)biographischen Erwerb grundlegender Muster der Handlungsorientierung bei Industriearbeiter(inne)n. Entwurf für eine soziologische Dissertation. Berlin o.J. (holographiert).

BROUSSEAU, K.R.: Effects of job experience on personality. A theoretical and empirical investigation. Unpublished doctoral thesis. New Haven/Conn.: Yale University 1976.

BRUGGEMANN, A.P./GROSKURTH, P./ULICH, E.: Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber 1975.

BUNK, G.: Erziehung und Industriearbeit. Modelle betrieblichen Lernens und Arbeitens Erwachsener. Weinheim 1972.

BUSEMANN, A./BAHR, G.: Arbeitslosigkeit und Schulleistungen. In: Zeitschrift für pädagogische Psychologie, 32, 1931, 417-421.

BUSEMANN, A./HARDERS, G.: Die Wirkung väterlicher Erwerbslosigkeit auf die Schulleistungen der Kinder. In: Zeitschrift für Kinderforschung, 40, 1932, 89-104.

BUTTGEREIT, M./KUNSTEK, R.: Zur Bildungsrelevanz von Arbeitsprozessen. Heidelberg: Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung 1974 (hektographiert).

BUTTGEREIT, M./KUNSTEK, R./ROST-SCHAUDE, E.: "Evaluierung neuer Arbeitsstrukturen in der elektrotechnischen Industrie in bildungssoziologisch-sozialisations-theoretischer Perspektive" als Beispiel für Forschung zur Bildungsrelevanz von Arbeitssituationen in der industriellen Serien- und Massenfertigung. Diskussionsvorlage für das Kolloquium der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung am 9. und 10.1.1976. Heidelberg: Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung 1975 (hektographiert).

BUTTGEREIT, M./KUNSTEK, R./ROST-SCHAUDE, E.: Arbeitssituationen als Lernanreizsituationen - Kurzbeschreibung eines Projektansatzes für den 18. deutschen Soziologentag. Heidelberg: Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung 1976 (hektographiert).

COBB, S., u.a.: The health of people changing jobs: A longitudinal study. In: American Journal of Public Health, 56, 1966, 9, 1476-1481.

COLEMAN, J.S., u.a.: Youth: Transition to adulthood. Report of the panel on youth of the president's science advisory committee. Chicago/London: The University of Chicago Press 1975.

COOPER, R.: Task characteristics and intrinsic motivation. In: Human Relations, 26, 1973, 3, 387-413.

CULLEN, B.I.: Learning effects of promotion experiences. Outline of a research project. Cambridge/Mass.: Graduate School of Education. Harvard University 1976 (hektographiert).

DAUBER, H./VERNE, E.: Freiheit zum Lernen. Alternativen zur lebenslänglichen Verschulung. Die Einheit von Leben, Lernen, Arbeiten. Reinbek bei Hamburg 1976.

DAVIS, L.E.: Job satisfaction research: The post-industrial view. In: Industrial Relations, 1971, 10, 176-193.

DITTMANN, F.: Antrag auf Förderung des Projekts Sozialisation in der Lehrlingsausbildung. Konstanz 1975 (hektographiert).

DOEBERT, R./NUNNER-WINKLER, G.: Adoleszenzkrise und Identitätsbildung. Psychische und soziale Aspekte des Jugendalters in modernen Gesellschaften. Frankfurt 1975.

DOEBERT, R./NUNNER-WINKLER, G.: Skizze des nächsten Untersuchungsschritts zum Projekt "Adoleszenzkrise und Identitätsbildung". Starnberg: Max-Planck-Institut zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt 1976 (hektographiert).

DOHRENWEND, B.P./DOHRENWEND B.S.: Social status and psychological disorders: A causal inquiry. New York: Wiley 1969.

DUBEY, S.N.: Powerlessness and mobility orientations among disadvantaged blacks. In: Public Opinion Quarterly, 35, 1971, 2, 183-188.

DÜRR, W.: Einige Anmerkungen zu einer künftigen Kooperation von arbeitspsychologischer und berufs-pädagogischer Forschung. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 71, 1975, 12, 943-955.

DÜRR, W.: Arbeits- und berufspädagogische Aspekte einer interdisziplinären Zusammenarbeit bei der Humanisierung monotoner Arbeitssituationen. Berlin: Institut für Wirtschaftspädagogik der Freien Universität o.J. (hektographiert).

DÜRR, W./EHRKE, M.: Zur theoretischen und praktischen Relevanz empirischer Bildungsforschung. In: BLANKERTZ, H. (Hg.): Interaktion und Organisation in pädagogischen Feldern. 13. Beiheft der "Zeitschrift für Pädagogik". Weinheim 1977. S. 219-233.

EDWARDS, R.C.: Alienation and inequality: Capitalist relations of production in a bureaucratic enterprise. Unpublished doctoral thesis. Cambridge/Mass.: Harvard University 1972.

EDWARDS, R.C.: Individual traits and organizational incentives: What makes a "good" worker? In: The Journal of Human Resources, 11, 1976, 1, 51-67.

EISENBERG, Ph./LAZARFELD, P.: The psychological effects of unemployment. In: Psychological Bulletin, 35, 1938, 358-390.

ELDER, G.H.: Occupational mobility, life pattern, and personality. In: Journal of Health and Social Behavior, 10, 1969, 4, 308-323.

ELTON, C.F./ROSE, H.A.: Relationship between variety of work experience and personality. In: Journal of Applied Psychology, 58, 1973, 1, 134-136.

ENZER, H.: Learning on-the-job: A process analysis. Unpublished doctoral thesis. Cambridge/Mass.: Harvard University 1963.

FEUERSTEIN, T.: Persönlichkeitsentwicklung, Arbeitsorganisation und berufliche Bildung. Zur zirkulären Interdependenz sozialer, sprachlicher und kognitiver Human- und Arbeitskompetenzen in der beruflichen Sozialisation. Skizze eines Forschungsprojekts. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 73, 1977 a, 4, 296 ff., 6, 462-470.

FEUERSTEIN, T.: Humanisierung der Arbeit und Berufsbildungsreform. Aufgaben und Chancen der Berufspädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik, 23, 1977 b.

FISCHER, D.: Psychischer Zusammenbruch und Arbeitssituation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 25, 1973, 2, 449-457.

FISHKIN, J., u.a.: Moral reasoning and political Ideology. In: Journal of Personality and Social Psychology, 27, 1973, 1, 109-119.

FISKE, D.W./MADDI, S.R.: Functions of varied experience. Homewood/Illinois: The Dorsey Press 1961.

FLAVELL, J.H.: The developmental psychology of Jean Piaget. Princeton usw.: Van Nostrand 1963.

FORD, Robert N.: Motivation through the work itself. New York: American Management Association 1969.

FORM, W.H.: Occupational and social integration of automobile workers in four countries: A comparative study. In: International Journal of Comparative Sociology, 10, 1969, 95-116.

FORM, W.H.: Technology and social behavior of workers in four countries: A sociotechnical perspective. In: American Sociological Review, 37, 1972, 727-738.

FORM, W.H.: The internal stratification of the working class. In: American Sociological Review, 38, 1973, 4, 697-711.

FORM, W.H.: "The internal stratification of the working class": a reanalysis. Comment on Spenner. In: American Sociological Review, 40, 1975, 4, 532-536.

Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Hg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, und Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung, Bonn, 3, 1976.

Forschungsgruppe Berufliche Bildung: Erster Zwischenbericht zum Forschungsprojekt "Berufliche Ausbildung und gesellschaftliches Bewußtsein". Frankfurt: Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität 1976 (hektographiert).

FRESE, M.: Psychische Störungen bei Arbeitern. Salzburg: Otto Müller 1977 a.

FRESE, M.: Arbeitslosigkeit, Kontrolle und Depression. Vortrag, gehalten auf der 19. Tagung der experimentell arbeitenden Psychologen. 1977 b (Maschinenschrift).

FRESE, M./GREIF, S.: Humanisierung der Arbeit und Streßkontrolle. In: FRESE, M./GREIF, S./SEMMER, N.: Industrielle Psychopathologie. Bern: Huber 1977.

FRESE, M./MOHR, G.: Die psychologischen Folgen des Entzugs von Arbeit: Der Fall Arbeitslosigkeit. In: FRESE, M./GREIF, S./SEMMER, N. (Hg.): Industrielle Psychopathologie. Bern: Huber 1977 a (Die Seitenangaben im Text beziehen sich auf das Manuskript, das beim Schreiben des vorliegenden Berichts noch nicht veröffentlicht war.)

FRESE, M./MOHR, G.: Die psychologischen Folgen von Arbeitslosigkeit: Depression bei älteren Arbeitslosen. Manuskript Berlin 1977 b (Maschinenschrift).

FRICKE, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Bonn-Bad Godesberg 1975.

FRICKE, E., u.a.: Arbeitsformen technischer Intelligenz im Steinkohlenbergbau. Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Arbeitsorganisation, Qualifikation und Tätigkeit technischer Angestellter in Untertagebetrieben des Steinkohlenbergbaus. Opladen 1976.

FRIELING, E.: Psychologische Arbeitsanalyse. Stuttgart 1975.

FRÖHLICH, D.: Arbeitserfahrung und Bildungsverhalten. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen 1976 (hektographiert).

FUCHS, W.: Empirische Sozialforschung als politische Aktion. In: Soziale Welt, 21/22, 1970/71, 1, 1-17.

GARDELL, B.: Alienation and mental health in the modern industrial environment. In: LEVI, L. (Hr.): Society, stress and disease. Bd. 1. London: Oxford University Press 1971. S. 148-180.

GARDELL, B.: Autonomy and participation at work. Stockholm: Psychological Laboratories of the University of Stockholm 1974 (hektographiert).

GARDELL, B.: Technology, alienation and mental health. Summary of a social psychological study of technology and the worker. In: Acta Sociologica, 19, 1976, 1, 83-92.

GINTIS, H.: Education, technology, and the characteristics of worker productivity. In: American Economic Review, 61, 1971, 2, 266-279.

GLEISS, I., u.a.: Soziale Psychiatrie. Frankfurt 1973.

GOLDSTEIN, K.: The organism. New York: American Book 1939.

GOLDSTEIN, K.: Human nature in the light of psychopathology. Cambridge/Mass.: Harvard University Press 1940.

GOLDTHORPE, J., u.a.: The affluent worker. Cambridge: Oxford University Press 1968.

GOODCHILDS, J.D./SMITH, E.E.: The effects of unemployment as mediated by social status. In: Sociometry, 26, 1963, 287-293.

GOODMAN, L.A.: The multivariate analysis of qualitative data: Interactions among multiple classifications. In: Journal of the American Statistical Association, 65, 1970, 329, 226-256.

GOODMAN, L.A.: A general model for the analysis of surveys. In: American Journal of Sociology, 77, 1972, 6, 1035-1086.

GÖRRES, H.J., u.a.: Zwischenbericht zum Projekt "Probleme restriktiver Arbeit: Entstehungsbedingungen - Auswirkungen auf die Betroffenen - Veränderungsbarrieren". Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut o.J. (hektographiert).

GRAHAM, R./LIEBERMANN, M./CANDEE, D.: Moral judgment and life outcomes. National Institute of Education. July 1974 - October 1975. Phase I status report. Cambridge/Mass.: Harvard Graduate School of Education o.J. (hektographiert).

GROSKURTH, P./VOLPERT, W.: Lohnarbeitspsychologie. Berufliche Sozialisation: Emanzipation zur Anpassung. Frankfurt 1975.

GRÜNEISEN, V./HOFF, E.H.: Familienerziehung und Lebenssituation. Weinheim 1977.

GUILFORD, J.P./ZIMMERMANN, W.S.: The Guilford-Zimmermann Temperament Survey. Beverly Hills/Cal.: Sheridan Supply Co. 1949.

GURIN, G., u.a.: Americans view their mental health. New York: Basic Books 1960.

GURIN, P., u.a.: Internal-external control in the motivational dynamics of negroe youth. In: Journal of Social Issues, 25, 1969, 3, 29-53.

HAAN, N./SMITH, M.B./BLOCK, J.: Moral reasoning of young adults: Political-social behavior, family background, and personality correlates. In: Journal of Personality and Social Psychology, 10, 1968, 3, 183-201.

HABERMAS, J.: Soziologische Notizen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit. In: FUNKE, G.: Konkrete Vernunft. Festschrift für E. Rothacker. Bonn: Bouvier 1958. S. 219-231.

HABERMAS, J.: Zur Rekonstruktion des historischen Materialismus. Frankfurt 1976.

HACK, L., u.a.: Klassenlage und Interessenorientierung. Zum Konstitutionsprozeß der Bewußtseinsstrukturen und Verhaltensmuster junger Industriearbeiter. In: Zeitschrift für Soziologie, 1, 1972, 1, 15-30.

HACKER, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften 1973.

HACKER, W.: Zu Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und der Persönlichkeitsentwicklung. In: Pädagogik, 1, 1976, Beiheft, 28-34.

HACKMAN, J.R.: Improving the quality of work life: Work design. = HACKMAN, J.R./SUTTLE, J.L. (Hg.): Improving life in organizations. Monograph 3. Washington D.C. 1975 (hektographiert).

HACKMAN, J.R./LAWLER, E.E.: Employee reactions to job characteristics. Journal of Applied Psychology Monograph, 55, 1971, 259-286.

HACKMAN, J.R./OLDHAM, G.R.: The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. New Haven/Conn.: Yale University, Departement of Administrative Sciences 1974.

HACKMAN, J.R./OLDHAM, G.R.: Development of the job diagnostic survey. In: Journal of Applied Psychology, 60, 1975, 2, 159-170.

HAGEN, E.C.: Becoming modern: The dangers of research governed by preconceptions. A review of Becoming Modern by Alex Inkeles and David H. Smith. In: History of Childhood Quarterly, 3, 1976, 3, 411-421 (vgl. auch die Erwiderung von INKELES: Remaining orthodox, a.a.O., S. 422-435, sowie die Replik von HAGEN auf S. 435-437).

HARDT, H.: Jungarbeiterinnen in der Berufsschule. Ergebnisse einer Erhebung und Leistungsmessung im Wirtschaftsraum Frankfurt/M.. Frankfurt: Deutsches Institut für internationale pädagogische Forschung 1965 (hektographiert).

HARKE, E.: Lernen im Prozeß der Arbeit. Berlin: Volk und Wissen 1974.

HARVEY, O.J./HUNT, D.E./SCHRODER, H.M: Conceptual systems and personality organization. New York: Wiley 1961.

HEIST, P./YONGE, G.: Omnibus Personality Inventory. New York: Psychological Corporation 1968.

HELLBERG, P.: Erfahrungen betriebsdemokratischer Experimente in Skandinavien. In: VETTER, H.O. (Hg.): Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe. Frankfurt 1974. S. 119-138.

HENTSCHEL, U./MÖLLER, C./PINTAR, R.: Zur Lage der Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen. Eine erste Darstellung und Interpretation von Befragungsergebnissen. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen 1977 (hektographiert).

HERZBERG, F.: Work and the nature of man. Cleveland/Ohio: World Publishing Company 1966.

HERZBERG, F./MAUSNER, B./SNYDERMAN, B.B.: The motivation to work. New York: Wiley 1959.

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

HUNT, J.McV.: Motivation inherent in information processing and action. In: HARVEY, O.J. (Hg.): Motivation and social interaction: cognitive determinants. New York: The Ronald Press 1965.

ILLICH, I.: Deschooling society. New York: Harper & Row 1970.

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

INKELES, A.: Understanding and misunderstanding individual modernity. In: COSER, L.A./LARSEN, O.N. (Hg.): The uses of controversy in sociology. New York: The Free Press 1976. S. 103-130.

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

IRIS, B./BARRETT, G.V.: Some relations between job and life satisfaction and job importance. In: Journal of Applied Psychology, 56, 1972, 4, 301-304.

JAHODA, M./LAZARFELD, P./ZEISEL, H.: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie. Frankfurt 1975 (zuerst veröffentlicht in Leipzig 1933).

JÖRESKOG, K.G.: A general method for analysis of covariance structures. In: Biometrika, 57, 1970, 2, 239-251.

KALLEBERG, A.L.: Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. In: American Sociological Review, 42, 1977, 1, 124-143.

KASL, St.V.: Work and mental health. In: O'TOOLE, J. (Hg.): Work and the quality of life. Resource papers for work in America. Cambridge/Mass.: The MIT Press 1974. S. 171-196.

KATZ, R.: Career implications for job satisfaction and job enrichment. Cambridge/Mass.: Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology 1976 (hektographiert).

KERN, H., u.a.: Neue Formen betrieblicher Arbeitsgestaltung. Darstellung relevanter Veränderungsprojekte in Großbritannien, Italien, Norwegen und Schweden. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut 1975 (hektographiert).

KEUPP, H. (Hg.): Der Krankheitsmythos in der Psychopathologie. Darstellung einer Kontroverse. München 1972.

KOHLBERG, L.E.: Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In: GOSLIN, D.A. (Hg.): Handbook of socialization theory and research. Chicago: Rand McNally 1969. S. 347-480.

KOHLBERG, L.E.: Moral development and the education of adolescents. In: PURNELL, R.F. (Hg.): Adolescents and the American high school. New York: Holt, Rinehart & Winston 1970. S. 144-162.

KOHLBERG, L.E.: From is to ought: How to commit the naturalistic fallacy and get away with it in the study of moral development. In: MISHEL, T. (Hg.): Cognitive development and epistemology. New York: Academic Press 1971. S. 151-235.

KOHLBERG, L.E.: Continuities in childhood and adult moral development. In: BALTES, P.B./SCHAIE, K.W. (Hg.): Life-span developmental psychology. Personality and socialization. New York/London: Academic Press 1973. S. 179-204.

KOHLBERG, L.E./SCHARF, P./HICKEY, J.: The justice structure of the prison - a theory and an intervention. In: The Prison Journal, L 1, 1972, 2, 3-14.

KOHLBERG, L.E., u.a.: The just community approach to corrections: a theory. In: Journal of Moral Education, 4, 1975, 3, 243-260.

KOHN, M.L.: Social class and parental values. In: American Journal of Sociology, 64, 1959, 4, 337-351.

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

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

KOHN, M.L.: Soziale Klasse und Schizophrenie - ein kritischer Überblick. In: CRANACH, M. v./FINZEN, A. (Hr.): Sozialpsychiatrische Texte. Berlin, Heidelberg, New York 1972.

KOHN, M.L.: The interaction of social class and other factors in the etiology of schizophrenia. In: American Journal of Psychiatry, 133, 1976, 2, 177-180.

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

KOHN, M.L.: Reassessment, 1977. An introductory essay to be published in the second edition of Melvin L. Kohn: Class and conformity: A study in values. Chicago: University of Chicago Press 1977 (hektographiert).

KOHN, M.L./SCHOOLER, C.: Class, occupation, and orientation. In: American Sociological Review, 34, 1969, 4, 659-678.

KOHN, M.L./SCHOOLER, C.: Occupational experience and psychological functioning. An assessment of reciprocal effects. In: American Sociological Review, 38, 1973, 1, 97-118.

KOHN, M.L./SCHOOLER, C.: Follow-up survey on occupational conditions and psychological functioning. Bethesda/Maryland: National Institute of Mental Health 1974 (hektographiert).

KOHN, M.L./SCHOOLER, C.: The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellektual flexibility: A longitudinal assessment. Bethesda/Maryland: National Institute of Mental Health 1977 (hektographiert).

Kollegstufe NW. Ratingen 1972.

KOMAROVSKY, M.: The unemployed man and his family. New York 1940.

KORDES, H.: Relevanzkritik und Relevanzqualifizierung empirischer Untersuchungen. Am Beispiel dreier empirischer Untersuchungen des Max-Planck-Instituts (für Bildungsforschung; W.L.) zum Zusammenhang von Berufsvorbereitung und beruflicher Autonomie. Münster 1976 (hektographiert).

KORNHAUSER, A.: Mental health of the industrial worker: A Detroit study. New York: Wiley 1965.

KREPPNER, K.: Zur Problematik des Messens in den Sozialwissenschaften. Stuttgart 1975.

KROCKOW, Chr. Graf v.: Klassenbegriff und Bildungssystem. In: Festschrift für Otto Brenner zum 60. Geburtstag. Frankfurt 1967. S. 419-434.

- KUDERA, W., u.a.: Zum gesellschaftlichen und politischen Bewußtsein von Arbeitern. Zwischenbericht eines empirischen Forschungsprojekts. In: Soziale Welt, 27, 1976, 2, 232-259.
- LANGNER, T.S./MICHAEL, S.T.: Life stress and mental health. New York: Glencoe 1963.
- LAWLER, E.E./HALL, D.T.: Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. In: Journal of Applied Psychology, 54, 1970, 4, 305-312.
- LAZARUS, R.S.: Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill 1966.
- LEMPERT, W.: Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation. Auswirkungen der ersten Berufsjahre auf einige Persönlichkeitsmerkmale von Absolventen einer Industrielehre. Projektskizze. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1976 (hektographiert).
- LEMPERT, W.: Industriearbeit als Lernprozeß? Tendenzen und Chancen der Verwendung und Entwicklung kognitiver Fähigkeiten und normativer Orientierungen von Arbeitern und technischen Angestellten in der mechanisierten und automatisierten Produktion - eine Auseinandersetzung mit dem "dynamischen" Konzept der Industriesoziologie von Werner Fricke. In: Soziale Welt, 28, 1977, 3.
- LEMPERT, W./THOMSEN, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrielehrlinge, Bd. I. Stuttgart 1974.
- LEWIN, K.: The conceptual representation of the measurement of psychological forces. Durham: Duke University Press 1938.
- LIND, G.: Über den Begriff und die Methodik der sachbezogenen Motivation. In: Bildung und Erziehung, 29, 1976, 2, 92-103.
- LINDE, H., u.a.: Materialien über quantifizierbare Zusammenhänge zwischen persönlicher Lebensführung und industrieller Arbeitswelt. 2 Bände. Dortmund: Sozialforschungsstelle an der Universität Münster 1959 (hektographiert).
- Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Hg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (erscheint jährlich).

LOEVINGER, J.: The meaning and measurement of ego development. In: American Psychologist, 21, 1966, 3, 195-206.

LORENZER, A., u.a.: Psychoanalyse als Sozialwissenschaft. Frankfurt 1971.

MacDONALD, A.P.: Internal-external locus of control. In: ROBINSON, J.P./SHAVER, P.R. (Hg.): Measures of social psychological attitudes. Revised edition. Ann Arbor/Michigan: Institute for Social Research, University of Michigan 1972 (hektographiert). S. 159-184.

MARGLIN, S.A.: What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. In: The Review of Radical Political Economics, 6, 1974, 2, 33-60.

MARGOLIS, B.L., u.a.: Job stress: an unlisted occupational hazard. In: Journal of Occupational Medicine, 16, 1974, 659-661.

MARSTEDT, G./SCHAHN, K.: Eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsbedingungen und psychischen Störungen. In: Psychologie und Praxis, 21, 1977, 1, 1-12.

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

MATTHES, J.: Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften: Ein Bericht über die Diskussionen seit dem Kasseler Soziologentag. Referat auf dem 18. deutschen Soziologentag in Bielefeld. Erlangen: Institut für Soziologie der Universität Erlangen - Nürnberg 1976 (hektographiert).

MATON, J.: Experience on the job and formal training as alternative means of skill acquisition: an empirical study. In: International Labour Review, 100, 1969, 3, 239-255.

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

MERTON, R.K.: Social theory and social structure. Revised and enlarged edition. Glencoe/Illinois: The Free Press 1963⁷.

MEYER, P.J.: Schooling and the reproduction of the social division of labor. Unpublished honors thesis. Cambridge/Mass.: Harvard University 1972.

MINCER, J.: On-the-job training: costs, returns, and some implications. In: Journal of Political Economy, 70, 1962, 2, 50-79.

MISCHEL, W.: Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. In: Psychological Review, 80, 1973, 4, 252-283.

MOHR, G.: Zum Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Depression bei älteren Arbeitern. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Berlin: Freie Universität 1976.

MOLLENHAUER, K./RITTELMEYER, C.: "Empirisch-analytische Wissenschaft" versus "pädagogische Handlungsforschung": eine irreführende Alternative. In: Zeitschrift für Pädagogik, 21, 1975, 5, 687-693.

MÖLLER, C.: Die Einfügung der ungelernten Jungarbeiterin in den industrialisierten Arbeitsprozeß. Meisenheim/Glan 1966.

MÖLLER, C.: Bibliographie zur Arbeitslosigkeit. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 72, 1976, 7, 550-560.

MORLEY, E.: The mastery cycle. Boston/Mass.: Harvard Business School o.J. (hektographiert).

MORSE, J.J.: Person-job congruence and individual adjustment and development. In: Human Relations, 28, 1975, 9, 841-861.

MORSE, N.C./WEISS, R.S.: The function and meaning of work and the job. In: American Sociological Review, 20, 1955, 20, 191-198.

MÜNCH, J./KATH, F.M.: Zur Phänomenologie und Theorie des Arbeitsplatzes als Lernort. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 2, 1973, 1, 19-30.

The National Longitudinal Surveys' Handbook. Columbus/Ohio: Center for Human Resource Research, College of Administrative Science, Ohio State University 1976 (hektographiert).

NEAL, A.G./SEEMAN, M.: Organizations and powerlessness: A test of the mediation hypothesis. In: American Sociological Review, 29, 1964, 2, 216-226.

NEUBERT, J.: Intellektuelle Prozesse in ihrem Einfluß auf die Genese von Tätigkeitsstrukturen, dargestellt am Beispiel der Fertigung von Drehstücken. In: SKELL, W. (Hg.): Psychologische Analyse von Denkleistungen in der Produktion. Berlin 1972. S. 101-172.

OESTERREICH, D.: Autoritarismus und Autonomie. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge. Band II. Stuttgart 1974.

OEVERMANN, U.: Zur Integration der Freudschen Psychoanalyse in die Programmatik einer Theorie der Bildungsprozesse. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1975 (hektographiert).

OEVERMANN, U.: Programmatische Überlegungen zu einer Theorie der Bildungsprozesse und zur Strategie der Sozialisationsforschung. In: HURRELMANN, K. (Hg.): Sozialisation und Lebenslauf. Empirie und Methodik sozialwissenschaftlicher Persönlichkeitsforschung. Reinbek bei Hamburg 1976. S. 34-52.

OEVERMANN, U., u.a.: Die sozialstrukturelle Einbettung von Sozialisationsprozessen: Empirische Ergebnisse zur Ausdifferenzierung des globalen Zusammenhangs von Schichtzugehörigkeit und gemessener Intelligenz sowie Schulerfolg. In: Zeitschrift für Soziologie, 5, 1976 b, 2, 167-199.

OFFE, C.: Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen "Leistungsgesellschaft". Frankfurt 1970.

OPPELT, C./SCHRICK, G./BREMNER, A.: Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß. Determinanten beruflicher Autonomie an Arbeitsplätzen von Facharbeitern und technischen Angestellten in der Westberliner Industrie. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1972.

OSTERLAND, M.: Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern. In: Ders. (Hg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für Max E. Graf zu Solms-Roedelheim. Frankfurt 1975. S. 167-184.

OSTERMAN, P.: Aspects of the youth labor market. Paper for presentation to the Eastern Economics Association. Boston: Department of Economics, Boston University 1976 (hektographiert).

OSTERMAN P.: The structure of the labor market for young men. Boston: Department of Economics, Boston University o.J. (hektographiert).

OTTOMEYER, K.: Soziales Verhalten und Ökonomie im Kapitalismus. Vorüberlegungen zur systematischen Vermittlung von Interaktionismus und Kritik der politischen Ökonomie. Gießen 1976².

PEARLIN, L.I./KOHN, M.L.: Social class, occupation, and parental values: a cross national study. In: American Sociological Review, 31, 1966, 4, 466-479.

PHARES, E.J.: Locus of control in personality. Morristown/N.J.: General Learning Press 1976.

PIAGET, J.: Intellectual evolution from adolescence to adulthood. In: Human Development, 15, 1972, 1, 1-12.

PIORE, M.J.: Notes for a theory of labor market stratification. Cambridge/Mass.: Massachusetts Institute of Technology 1972 (hektographiert).

POPITZ, H., u.a.: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen 1957.

Probleme restriktiver Arbeit: Entstehungsbedingungen - Auswirkungen auf die Betroffenen - Veränderungsbarrieren. Untersuchungsantrag. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut o.J. (hektographiert).

Psychological Abstracts.

QUINN, R.P./SHEPARD, L.J.: The 1972-73 quality of employment survey. Ann Arbor/Mich.: Survey Research Center, Institute for Social Research, The University of Michigan 1974.

RIEDEL, J.: Arbeiten und Lernen. Braunschweig 1962.

RITSERT, J./BECKER, E.: Grundzüge sozialwissenschaftlich-statistischer Argumentation. Eine Einführung in statistische Methoden. Opladen 1971.

ROSEN, S.: Learning by experience as joint production. In: The Quarterly Journal of Economics, 86, 1972, 3, 366-382.

ROTTER, J.B.: Social learning and clinical psychology. Englewood Cliffs/N.J. 1954.

ROTTER, J.B.: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80, 1966, 1, 1-28.

ROTTER, J.B.: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In: ROTTER, J.B., u.a.: Applications of a Social Learning theory of personality. New York: Holt 1972.

ROTTER, J.B.: Some problems and misconceptions related to the construct of internal vs. external control of reinforcement. In: Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43, 1975, 1, 56-67.

ROTTER, J.B./SEEMAN, M./LIVERANT, S.: Internal versus external control of reinforcement: A major variable in behavior theory. In: WASHBURNE, U.F. (Hg.): Decisions, values, and groups. Bd. II. London: Pergamon Press 1962. S. 473-516.

RUDAS, J.: Some results of research on the connection between work and leisure-time activities. In: Society and Leisure, 3, 1971, 2, 99-108.

SAINT, A.M.: Learning at work. Human resources and organizational development. Chicago/Illinois: Nelson-Hall 1974.

SCHAEIE, K.W./GRIBBIN, K.: Einflüsse der aktuellen Umwelt auf die Persönlichkeitsentwicklung im Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie, 7, 1975, 4, 233-246.

SCHEER, K.D.: Zur Kritik der Rollentheorie. Versuch einer Rekonstruktion der Formbestimmtheit sozialer Interaktion. Dissertation Bremen 1976.

SCHEIN, E.H.: The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. In: Journal of Applied Behavioral Science, 7, 1971, 4, 401-426.

SCHEIN, E.H.: Attitude change in the early management career: a 10year follow-up study. Cambridge/Mass.: Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology 1975 a (hektographiert).

SCHEIN, E.H.: How "career anchors" hold executives to their career paths. In: Personnel 1975 b, May/June, 11-24.

SCHLEICHER, R.: Die Intelligenzleistung Erwachsener in Abhängigkeit vom Niveau der beruflichen Tätigkeit. In: Probleme und Ergebnisse der Psychologie, 44, 1973, 25-55.

SCHMIDT, D./PONTZEN, W.: Zur Psychodynamik der industriellen Arbeitsplatzsituation. In: Soziale Welt, 26, 1975, 4, 441-455.

SCHNEIDER, T.J.: Work and politics: The relationship between the organization of the work situation and workers' political attitudes and behavior patterns. Unpublished Bachelors' Thesis. Cambridge/Mass.: Special Studies Department, Harvard College 1973.

SEEMAN, A.Z./SEEMAN, M.: Staff processes and pupil attitudes. A study of teacher participation in educational change. In: Human Relations, 29, 1976, 1, 25-40.

SELIGMAN, M.E.P.: Helplessness. San Francisco: Freeman 1975.

SÈVE, Lucien: Marxismus und Theorie der Persönlichkeit. Frankfurt 1973.

SHEPARD, J.M.: Automation and alienation. Cambridge: MIT Press 1971.

SIEBEL, W./VOLPERT, W./HECKENAUER, M.: Zum Verhältnis von Arbeitswissenschaft und Produktionsweise. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 68, 1972, 9, 693-707.

SIMON, D.: Die lerntheoretische Relevanz von Tätigkeitsanalysen. Zwischenbericht. Berlin: Technische Universität 1976 (hektographiert).

SIMON, D.: Die lerntheoretische Relevanz von Tätigkeitsanalysen. Rohfassung einer Dissertation. Berlin: Technische Universität 1977 (Maschinenschrift).

SINFIELD, A.: The long-term unemployed. Paris: OECD 1968.

Sociological Abstracts.

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: Untersuchungsantrag "Probleme restriktiver Arbeit: Entstehungsbedingungen - Auswirkungen auf die Betroffenen - Veränderungsbarrieren". Göttingen o.J. a (hektographiert).

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: Untersuchungsantrag "Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen". Göttingen o.J. b (hektographiert).

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: Durchführungsprobleme beim Forschungsprojekt "Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen". Zur Information des Projektträgers "Humanisierung des Arbeitslebens". Göttingen o.J. c (hektographiert).

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen: Projekt "Probleme restriktiver Arbeit". Untersuchungsleitfaden und Zeitplan. Göttingen 1977 (hektographiert).

- SPENNER, K.I.: "The internal stratification of the working class": a reanalysis. In: American Sociological Review, 40, 1975, 4, 513-520.
- SPRANGER, E.: Die Verschulung Deutschlands. In: Die Erziehung, 1928, 5, 273 ff..
- SROLE, L., u.a.: Mental health in the metropolis: The Midtown Manhattan Study, Bd. 1. New York: McGraw-Hill 1962.
- STERNHEIM, A.: Neue Literatur über Arbeitslosigkeit und Familie. In: Zeitschrift für Sozialforschung, 2, 1933, 3, 413-420.
- STONE, K.: The origins of job structures in the steel industry. In: Review of Radical Political Economics, 6, 1974, 2, 61-97.
- Survey Research Center, University of Michigan: Survey of working conditions. Washington D.C.: U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration 1971.
- SUZMAN, R.M.: The modernization of personality. Unpublished doctoral thesis. Cambridge/Mass.: Harvard University 1973 a (hektographiert; Veröffentlichung für 1977 vorgesehen).
- SUZMAN, R.M.: Psychological modernity. In: International Journal of Comparative Sociology, 14, 1973 b, 3/4, 273-287.
- TAUSKY, C./PIEDMONT, E.B.: The meaning of work and unemployment. In: Journal of Social Psychiatry, 14, 1968, 44-49.
- TAYLOR, F.W.: Die Grundlagen wissenschaftlicher Betriebsführung. Deutsche autorisierte Übersetzung von R. ROESLER. Neu herausgegeben und eingeleitet von W. VOLPERT und R. VAHRENKAMP. Weinheim/Basel 1977.
- TAYLOR, J.C.: Job satisfaction and quality of working life: A reassessment. Los Angeles/Cal.: Graduate School of Management, University of California 1976 (hektographiert).
- TIFFANY, D.W./COWAN, J.R./TIFFANY, P.M.: The unemployed: A social-psychological portrait. Englewood Cliffs/N.J.: Prentice Hall 1970.
- TORBERT, W.R./ROGERS, U.P.: Being for the most part puppets. Interactions between men's labor, leisure and politics. Cambridge/Mass.: Schenkman 1973.

- TUDOR, B.: A specification of relationships between job complexity and powerlessness. In: American Sociological Review, 37, 1972, 5, 596-604.
- TURNER, A.N./LAWRENCE, P.R.: Industrial jobs and the worker. Boston: Harvard University Graduate School of Business 1965.
- ULICH, E./GROSKURTH, P./BRUGGEMANN, A.: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Möglichkeiten und Probleme einer Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens. Frankfurt 1973.
- Van MAANEN, J./SCHEIN, E.H.: Improving the quality of work life: Career development. = HACKMAN, J.R./SUTTLE, J.L. (Hg.): Improving life in organizations. Monograph 2. Washington D.C. 1975 (hektographiert).
- VINNAI, G.: Sozialpsychologie der Arbeiterklasse. Reinbek bei Hamburg 1973.
- VINNAI, G.: Sind die Befunde der psychiatrischen Familienforschung generalisierbar? In: Ästhetik und Kommunikation, 5, 1974, 15/16, 67-71.
- VOLPERT, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Köln 1974.
- VOLPERT, W.: Projektskizze "Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung lernrelevanter Aspekte der Arbeitstätigkeit". Berlin: Technische Universität 1977 (hektographiert).
- VROOM, V.H.: Work and motivation. New York: Wiley 1964.
- WACKER, A.: Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen. Frankfurt 1976.
- WALSTER, E./BERSCHIED, E./WALSTER, G.W.: New directions in equity research. In: Journal of Personality and Social Psychology, 25, 1973, 2, 151-176.
- WEINSTOCK, H.: Arbeit und Bildung. Die Rolle der Arbeit im Prozeß um unsere Menschwerdung. Heidelberg 1954.
- WHITE, R.W.: Motivation reconsidered: The concept of competence. In: Psychological Review, 66, 1959, 5, 297-333.
- WIEHN, E.R./MAYER, K.U.: Soziale Schichtung und Mobilität. Eine kritische Einführung. München: Beck 1975.
- WILENSKY, H.L.: Labor and leisure: Intellectual traditions. In: Industrial Relations, 1962, 1, 1-12.

WILENSKY, H.L.: The Problem of work alienation. In: BAKER, F., u.a. (Hg.): Industrial organizations and health. London: Tavistock 1969.

WINICK, Ch.: The psychology of the unemployed and the marginal worker. In: FISK, G. (Hg.): The frontiers of management psychology. New York usw.: Harper & Row 1964. S. 269-286.

WINTERHAGER, W.D. (Hg.): Humanisierung der Arbeitswelt. Gesetzliche Vorschriften, Pläne, Modelle und Kontroversen. Berlin, New York 1975.

WITKIN, H.A., u.a.: Personality through perception. New York: Harper & Row 1954.

WITKIN, H.A., u.a.: Psychological differentiation. New York: Wiley 1962.

WOODWORTH, R.S.: Dynamics in behavior. New York: Henry Holt 1958.

YANKELOVICH, D.: The new morality. A profile of American youth in the 70's. New York usw.: McGraw-Hill 1974.

ZAWADSKY, B./LAZARSELD, P.: The psychological consequences of unemployment. In: Journal of Social Psychology, 6, 1935, 224-251.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Veröffentlichungen (Stand 1.10.1977)
Reihe: Materialien aus der Bildungsforschung

- 1 Christof Conrad
Schulsysteme im quantitativen Vergleich -
Hamburg und Westberlin.
Statistische Indikatoren für Demokratisierung
und Modernisierung im Schulwesen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1972. DM 10,--.
- 2 Christiane Bierbaum
Die schwedische Schuldemokratie.
Ein Modell für die Schulreform in der Bundesrepublik?
Ein Bericht über Hintergründe, Verlauf und Ergebnisse der
Demokratisierung der Schule in Schweden.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1975. DM 10,--.
- 3 Frank Braun, Detlef Glowka, Klaus-Dieter Mende, Peter Müller,
Helga Thomas, Jürgen Zimmer.
Schulreform und Gesellschaft.
Vergleichende Studie über die gesellschaftlichen Bedingungen
von Schulreformen in sieben europäischen Ländern.
Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1975,
(dieser Band ist über den Klett-Verlag, Stuttgart zu beziehen).
- 4 Heinrich Meulemann
Wortbedeutungsverständnis und Wortbedeutungsexplikation.
Eine empirische Analyse zweier Aspekte des Sprachverhaltens
und ihrer sozialen Determinanten im Rahmen der Theorie der
linguistischen Codes.
Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1976. DM 33,--.
- 5 Helga Gripp
Zur Struktur ehelicher Interaktion.
Determinanten der Genese pathologischer Kommunikationsformen
in der Ehe und ihre Behandlung in der Therapie. Eine Fallanalyse.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1976. DM 22,--.
- 6 Helmut Köhler
Daten zur Situation der Hauptschulen in Berlin (West)
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1976. DM 6,--.
- 7 Ivonne Schütze
Innerfamiliäre Kommunikation und kindliche Psyche.
Eine exemplarische Analyse der Kommunikations- und
Rollenstrukturen zweier Familien.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1977. DM 22,--.

- 8 Helmut Köhler
Quellen der Bildungstatistik
Eine kommentierte Zusammenstellung statistischer
Veröffentlichungen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1977. DM 8,--.
- 9 Ulrich W. Bamberg
Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale
gelernter Maschinenschlosser.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1977. DM 10,--.
- 10 Peter Siewert und Helmut Köhler
Grundschulfinanzierung und Grundschulpolitik.
Aufgaben und Lastenverteilung im Primarbereich.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1977. DM 8,--.
- 11 Barbara Hegelheimer
Berufsqualifikation und Berufschancen von Frauen in der
Bundesrepublik Deutschland.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1977. DM 14,--.
- 12 Wolfgang Lempert
Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher
Arbeit. Ein Bericht.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 1977.