

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernhard Wilpert, S. Antonio Ruiz Quintanilla

Technikrelevante Aspekte in Werthaltungen und
Zukunftsorientierungen junger Arbeitnehmer

18. Jg./1985

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Technikrelevante Aspekte in Werthaltungen und Zukunftsorientierungen junger Arbeitnehmer

Bernhard Wilpert, S. Antonio Ruiz Quintanilla*)

Ausgehend von der gegenwärtigen öffentlichen Diskussion um den intergenerationellen „Niedergang“ oder gar „Zerfall“ traditioneller Arbeitsethik erörtert der Artikel technikrelevante Aspekte arbeitsbezogener Werthaltungen, die im Zusammenhang mit dem Stellenwert gesehen werden, den Berufsarbeit im Leben eines Individuums einnimmt. In Anlehnung an ein internationales Forschungsvorhaben (Meaning of Working – ein Acht-Ländervergleich), an dem die Autoren mitwirken, wird ein integratives multidimensionales Modell der Bedeutung des Arbeitens entwickelt. Zu seinen wesentlichen Dimensionen gehören Zentralität des Arbeitens als Lebensrolle, Motive in der Arbeitssituation, Soziale Normen, Zukunftserwartungen und Mobilitätsbereitschaft.

Unter Bezugnahme auf dieses Modell werden die Ergebnisse der deutschen Teilstudie (eine Zielgruppenerhebung N = 746, eine Repräsentativerhebung der deutschen arbeitsfähigen Bevölkerung N = 1278) im Hinblick auf verschiedene Altersgruppen der Befragten berichtet.

Es zeigt sich, daß Arbeiten bei allen Altersgruppen einen großen Stellenwert besitzt, und Unterschiede zwischen den Altersgruppen (z. B. geringere Zentralität des Arbeitens bei jüngeren) lebenszyklischen Bedingungen zuzurechnen sind.

Ähnlich lassen sich hinsichtlich der Arbeitsmotive nur geringfügige Unterschiede zwischen den Altersgruppen nachweisen: Möglichkeiten der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz (expressive Motive) dominieren gegenüber rein ökonomischen Anreizbedingungen.

In den Normvorstellungen, die sich auf den wechselseitigen Bezug von Rechten und Pflichten in der Arbeit beziehen, zeichnet sich für die jüngeren Arbeitnehmer (bis 30 Jahren) ein Bedeutungsverlust der Pflichtnorm ab.

Auf die Zukunft bezogen, zeigt sich die durchgängige Erwartung bei den Befragten, daß Arbeiten auch weiterhin immer wichtiger werden dürfte. Dies paart sich mit einer weitgehenden Umschulungs- und Weiterbildungsbereitschaft – vor allem der unter 30jährigen –, die besonders im Hinblick auf die Verbreitung von neuen Techniken in der Arbeitswelt als wichtige Ausgangsbedingung für eine entemotionalisierte Diskussion der Thema Jugend - Technik – Arbeitsethik gewertet wird.

Gliederung

1. Wertwandeldiskussion und Jugend
2. Technikrelevante Werthaltungen
3. Das Modell der „Bedeutung des Arbeitens“
4. Das Projekt „Meaning of Working (MOW)“
5. Ergebnisse der deutschen Teilstudie von MOW
6. Schlußbetrachtungen

Literaturverzeichnis

1. Wertwandeldiskussion und Jugend

Werte sind wieder „in“. Das zeigt die allenthalben in westlichen Industrienationen und deren (sozial-)wissenschaftlichen Subsystemen ausgebrochene Diskussion um Wandel oder gar Zerfall überkommener Werthaltungen (s. u. a.

Inglehart 1979, 1981; Jagodzinski 1983; Klages 1983; Klages und Kmiecik 1981; Kmiecik 1976; Noelle Neumann 1978; Stachowiak u. a. 1982; Klipstein und Strümpel 1984; Yanke-lovich 1978). Eine prominente Stelle nimmt in dieser Debatte die These *Ingleharts* vom Intergenerationswandel materialistischer Werte (Betonung von Ordnung, wirtschaftlicher Stabilität, Sicherheit) in Richtung postmaterialistischer Wertvorstellungen (Selbstverwirklichung, Partizipation, Umweltbewußtsein) ein. Seine auf Repräsentativbefragungen beruhenden Aussagen sind nicht unwidersprochen geblieben (etwa: *Baethge et. al. 1983; Böltken und Jagodzinski 1984; Jagodzinski 1983*; zusammenfassend: *Müller-Rommel 1983*). Unbeschadet der fortbestehenden gegensätzlichen Auffassungen über Umfang, Inhalt und Trägergruppen dieses Wandels sowie der Angemessenheit seiner methodischen Erfassung wird vielseitig ein Wertwandel weg von „Fügsamkeit und Folgebereitschaft gegenüber fremdgesetzten Ordnungs- und Leistungserwartungen“ hin zu Werten, „welche die Geltendmachung von Selbstentfaltungsbefürfnissen und Bedürfnissen nach selbstbezogenen Erfüllungserlebnissen begünstigen“, beschrieben (*Klages 1983, S. 341*). *Beck (1984, S. 55)* spricht in diesem Zusammenhang von einem „Schub der ‚Individualisierung‘ von Lebenslagen und Lebenswegen (und darauf bezogenen

*) Professor Dr. Bernhard Wilpert und Hochschulassistent Dr. S. Antonio Ruiz Quintanilla arbeiten am Institut für Psychologie der Technischen Universität Berlin im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Orientierungen)“. An dieser Diskussion ist für unseren Zusammenhang zweierlei bemerkenswert: die fast durchweg zu findende Bezugnahme auf Implikationen solchen Wandels für die Arbeitswelt und die Mutmaßung, daß sich dieser Wandel vorwiegend über Generationen hin und nicht so sehr im Verlauf individueller Lebenszyklen vollziehe.

Für die *Arbeitswelt* müßte ein solcher Wandel insofern Folgen haben, als das vermutete oder konstatierte Selbstverwirklichungsstreben einen Druck auf Reduzierung einengender Arbeitsplätze, auf Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten und die Veränderung von autoritären Führungsstilen und extrinsischen Anreizsystemen ausüben dürfte.

Die Hypothese des *intergenerationellen Wandels*, die ja notwendig von einer relativen Konstanz der Werthaltungen innerhalb der individuellen Biographie ausgehen muß, drängt ihrerseits notwendig den Generationen- oder Kohortenvergleich auf, weshalb in den meisten einschlägigen Untersuchungen auch besonderes Augenmerk auf die jüngeren Jahrgänge im Vergleich zu den älteren gerichtet wird. Somit wird „Jugend“ zum bevorzugten Thema.

Was aber zählt als „Jugend“? Die gängigen Jugendstudien sind sich hier durchaus nicht einig. Praktisch jede denkbare Altersgruppe wird so definiert: 11-17, 13-18, 15-24, 17-22, 16-29 („Spätadoleszenten“) und 20-30 als „Postadoleszenten“, wobei natürlich die Wahl der Altersgruppe meist mit dem Untersuchungszweck begründet wird. Andererseits liegt auf der Hand, daß – geht man einmal plausiblerweise davon aus, daß biographisches Alter wenigstens einen gewissen Einfluß auf Einstellung und Verhalten hat – mit der Unterschiedlichkeit der untersuchten Jugendlichen ein Vergleich der Befunde und ihre Verallgemeinerung schwerfallen

2. Technikrelevante Werthaltungen

Grundsätzlich scheinen zwei Möglichkeiten zu bestehen, sich der Erfassung technikrelevanter Einstellungen und Werthaltungen zu nähern: unmittelbar über Einstellungsitems, die Technik als Einstellungsobjekt beinhalten und mittelbar über Einstellungsitems, deren Technikbezug über vorgängige theoretische Überlegungen ihrer möglichen Technikrelevanz hergestellt werden muß. Der direkte unmittelbare Zugang ist zweifellos der einfachere und häufiger beschrittene. In den Ergebnissen einer Studie des *Jugendwerks der Deutschen Shell* (1981) zeigt sich, daß in erster Linie freizeit- und alltagstechnische Gegenstände das Interesse der befragten Jugendlichen finden: Auto, Motorrad, Photo, technisches Spielzeug. Erst danach folgen mehr Berufstätigkeiten-bezogene Technikaspekte: Motoren, Maschinen . . . Elektrotechnik. Dies dürfte insofern leicht zu erklären sein, als es plausiblerweise die konkrete Technikerfahrung sein dürfte, die Einstellungen zum Objekt Technik maßgeblich beeinflussen, und diese Erfahrungen wurden bei den Jüngeren eben in erster Linie in außerberuflichen Bereichen gesammelt. Umgekehrt darf als weitgehend gesichert gelten, daß die eigene Arbeitserfahrung – und in dieser Arbeit die Erfahrung mit Technik – die Grundhaltungen gegenüber Technik maßgeblich prägen (*Kern und Schumann* 1972, von *Klipstein* und *Strümpel* 1984).

Von *Klipstein* und *Strümpel* betonen in ihren Analysen demoskopischer Untersuchungen daneben jedoch die Rolle arbeitsbezogener Werthaltungen als Moderatoren der Einstellung zu einer (sehr global verstandenen) Technikfreund-

lich- oder -feindlichkeit. Konkreter versucht *Frese* (1984) die eher emotionale im Gegensatz zur instrumentellen Grundhaltung verschiedener Populationen gegenüber Computern zu erfassen, indem er diese in Abhängigkeit vom Wissen und der Erfahrung, der Ängstlichkeit (etwa befürchtete Dequalifikation als Folge des Computereinsatzes) und einer allgemeinen Technikeinstellung (Romantizismus versus Technikgläubigkeit) anhand spezifisch entwickelter Einstellungsskalen mißt. Dieser – ebenfalls direkte – Weg der Erfassung von Einstellungen zu konkreten Technikobjekten ist sicher einer eher globalen Vorgehensweise vorzuziehen, weil sie leichter Aussagen über die jeweiligen Umgangs- und Bewältigungsweisen mit neuen Techniken ermöglicht. Aber auch konkrete, objektbezogene Einstellungen müssen vermutlich quasi als Figuren auf dem Grund allgemeiner Werthaltungen gegenüber der Arbeit als Lebensrolle untersucht werden, denn ein eher rational-instrumenteller Umgang mit neuen Techniken in der Arbeitswelt im Gegensatz zu eher emotionalen Umgangsweisen dürfte weitgehend auch davon abhängen, welcher Stellenwert der Arbeit insgesamt zugeschrieben wird. Dies wäre dann auch der indirekte Zugang zu technikkrelevanten Werthaltungen – der Zugang über umfassendere arbeitsrelevante Werthaltungen –, der im folgenden besprochen werden soll.

3. Das Modell der ‚Bedeutung des Arbeitern‘

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, daß eine direkte Messung und Interpretation von „Einstellungen zur Technik“ möglicherweise zu kurz greifen, wenn es darum geht, Hinweise für die Gestaltung gesellschaftlich akzeptierter Arbeitsplätze unter Nutzung des technologischen Potentials zu schaffen. Als wesentlich für die individuelle Beurteilung des technischen Instrumentariums sehen wir vielmehr die allgemeinen arbeitsbezogenen Werthaltungen und Kognitionen einer Person an. Diese stellen für das Individuum quasi das Zielsystem dar, vor dessen Hintergrund dann die speziellen Bedingungen einer Arbeitsorganisation, entsprechend ihrer wahrgenommenen Funktionalität für diese persönlichen Ziele, eingeordnet werden. Eine Erfassung dieser subjektiven Arbeitsorientierungen setzt ein Modell der ‚Bedeutung des Arbeitens‘ voraus, das zumindest die folgenden in einschlägigen Forschungsarbeiten herausgearbeiteten Dimensionen mit einbezieht (für eine ausführliche Beschreibung vgl. *Ruiz Quintanilla* 1984; *MOW* 1985).

Zentralität der Arbeit

Ausgehend davon, daß soziale Erfahrungen segmentiert sind (*Barker* 1968), können Familienleben, gesellschaftliche Aktivitäten (Vereinsleben, Partearbeit und dergleichen) und das Erwerbsleben zu den wichtigsten Teilsegmenten von Mitgliedern unserer Gesellschaft gezählt werden. Welchen Stellenwert ein Bereich für das Individuum besitzt, äußert sich vorzugsweise im Grad der Neigung, bestimmte Handlungen und Aktivitäten in diesem Realitätsausschnitt auszuführen. Realitätsausschnitte mit hohem Stellenwert (‚Wichtigkeit, Relevanz, Wertinstrumentalität, Verankerung, Engagement, Ichbeteiligung‘ u. ä., zu diesbezüglichen Meßproblemen s. *Hennige* 1976) sind für die Identität und Selbstwahrnehmung des einzelnen von besonderer Bedeutung, während andere Realitätsausschnitte demgegenüber zurücktreten. *Dubin* (1956) hat als einer der ersten versucht, die unterschiedliche Bedeutung des Realitätsausschnitts ‚Arbeit‘ als zentrales Lebensinteresse zu untersuchen. Seine

Untersuchungen belegen die Einflüsse von Berufsgruppenzugehörigkeit, sozialem Status, Alter und Geschlecht. Daneben zeigten sich enge Beziehungen zwischen der Zentralität der Arbeit und der Beurteilung organisationspezifischer Bedingungen, je höher die Zentralität der Arbeit, um so größer die Identifikation mit der Arbeitsorganisation und um so positiver die Bewertung organisationspezifischer Bedingungen (Dubin et al. 1975). Zentralität der Arbeit als subjektiv erlebte Wichtigkeit dieses Realitätsausschnittes kann mithin als variable arbeitsorientierte Kognition mit handlungsleitender Funktion angesehen werden.

Motive in der Arbeitssituation

Arbeitsbezogene Motivorientierungen sind eng mit den in der Arbeit erlebten und bewerteten Möglichkeiten zur Aktualisierung und Verwirklichung individueller Bedürfnisse verknüpft. Wie empirische Studien belegen, suchen Menschen neben ökonomischen auch inhaltliche Bedürfnisse in der Arbeit zu befriedigen (Herzberg u. a. 1959; von Rosenstiel 1975; Lawler 1977 u. v. a. m.), wobei diese Bedürfnisse nach Geschlechts-, Altersgruppen-, Bildungsgruppenzugehörigkeit und Karriereerfolg variieren (Jurgen-son 1947, 1948, 1949; Porter 1964). Motivorientierungen wären mithin als nur relativ stabil, von Lebens- und Berufsverläufen sowie ökonomischen und gesellschaftlich-historischen Bedingungen beeinflusst zu verstehen.

Soziale Normen

Soziale Normen verstehen wir als gesellschaftlich herausgebildete Handlungsanweisungen und -erwartungen, die einen Interpretationsrahmen anbieten, innerhalb dessen sich individuelle und gruppenspezifische Normvorstellungen herausbilden können. Sie liefern die Bewertungsgrundlage für Verhalten und Handlungsbedingungen. Die Bedeutung sozialer Normen für den Arbeitsbereich und ihre Wirkungen wurde zwar auf der Ebene einzelner Organisationen als wichtig für deren Funktionieren erkannt, aber eine systematische Analyse ihrer gesellschaftlichen Bedingtheit tritt meist hinter den globalen Hinweis auf die nicht mehr hinterfragte Existenz der protestantischen oder ‚traditionellen Arbeitsethik‘ und ihren (vermeintlichen? nachgewiesenen?) Wandel zurück. Der traditionelle Gehalt arbeitsbezogener Normen wird meist in der Arbeitstätigkeit als soziale Pflicht gesehen, während man in Anlehnung an Beck (1984) von einer neueren arbeitsethischen Normvorstellung von Arbeit als Chance individueller Entfaltungs- und Bedürfnisbefriedigungsansprüche sprechen könnte.

Zukunftserwartungen und Mobilitätsbereitschaft

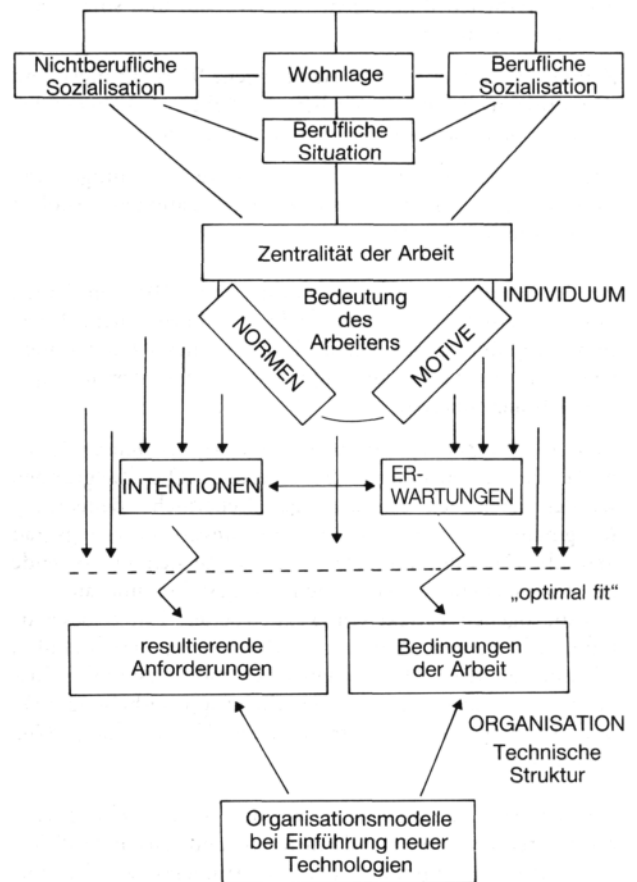
Akzeptiert man die Aussage, daß neue Informationstechnologien binnen eines Jahrzehnts jeden zweiten Arbeitsplatz direkt oder indirekt beeinflussen werden (Friedrichs und Schaff 1982), so ergibt sich ein grobes Maß auch für den Umfang notwendiger berufsstruktureller Veränderung und entsprechend erforderlicher Umlernbereitschaft. Die Frage, inwieweit der sich hier abzeichnende Veränderungsdruck ohne schwerwiegende soziale Spannungen und Ungleichgewichte bewältigt werden kann, wird nicht zuletzt auch davon abhängen, mit welchen arbeitsbezogenen Zukunftserwartungen und mit welcher Umstellungsbereitschaft die werktätige Bevölkerung ihm gegenübersteht. Zu den Erwartungen und Handlungsintentionen bzw. -bereitschaften, die hier besonders wichtig werden könnten, gehören Veränderungsvermutungen hinsichtlich künftiger Arbeitstätigkeit ebenso wie Handlungsbereitschaft und -intentionen hin-

sichtlich Fortbildung und Akzeptanz von Änderungen der Tages-, Wochen- und Lebensarbeitszeit.

Integratives Modell der subjektiven Bedeutung des Arbeitens

Die subjektive Bedeutung, die Arbeiten für das Individuum hat, ist demnach nur als ein multidimensionales Konzept zu verstehen, dessen Dimensionen zwar einzeln gemessen, aber in ihrer Interdependenz erforscht werden müssen. Nur in ihrem Zusammenhang und der wechselseitigen Beeinflussung seiner Dimensionen kann das Konzept als Bedingungs-zusammenhang für technikrelevantes Handeln verstanden werden. Abbildung 1 stellt ein solches heuristisches Modell der Bedeutung des Arbeitens dar.

Abbildung 1: Heuristisches Modell der subjektiven Bedeutung des Arbeitens und ihrer Technikrelevanz



4. Das Projekt „Meaning of Working (MOW)“

Bei der hier zu beschreibenden Studie handelt es sich um ein international vergleichendes Vorhaben zur Untersuchung arbeitsrelevanter Werthaltungen und Kognitionen.

Ausgangspunkt der Studie ist die Annahme, daß Personen im Laufe ihres Lebens relativ stabile arbeitsbezogene Werthaltungen und Kognitionen ausbilden. Diese werden in der familialen Sozialisation über Bezugspersonen in ersten Erfahrungen und Annahmen über das Arbeitsleben herausgebildet, in der schulischen Sozialisation und während der ersten Arbeitstätigkeit bestätigt oder modifiziert und in je

gegebenen sozialen Kontakten verfestigt. Weiter wird davon ausgegangen, daß kritische Ereignisse (z. B. Arbeitslosigkeit), lebenszyklische Veränderungen, Berufswechsel und dergleichen auch zu Veränderungen der arbeitsbezogenen Werthaltungen und Kognitionen führen. Ebenso dürfte auch die allgemeine Arbeitsmarktlage diese individuellen Bedeutungsprofile beeinflussen.

Bedeutung der Arbeit wird damit als ein relativ stabiles, komplexes Ensemble arbeitsbezogener Werthaltungen verstanden, das sich einerseits im Lebenslauf des Individuums verändert, andererseits aufgrund seiner relativen zeitlichen und intersituativen Stabilität durchaus als Merkmal der Persönlichkeit verstanden werden kann. In dem theoretischen Modell der Untersuchung (vgl. *MOW* 1981) werden bedingende, zentrale und Ergebnisvariablen unterschieden.

Zu den *bedingenden Variablen* werden gerechnet:

Persönliche und familiale Hintergrundsmerkmale, gegenwärtige Arbeitsbedingungen, Berufsverlauf und sozio-ökonomischer Kontext.

Zentrale Variablen sind arbeitsbezogene Werthaltungen und Kognitionen: Erlebte Zentralität der Arbeit als Lebensrolle, Arbeitsmotive, arbeitsbezogene soziale Normen.

Als *Ergebnisvariablen* wurden subjektive Erwartungen und Einstellungen zu künftigen Arbeitssituationen erhoben (z. B. Mobilitätsbereitschaft).

An der Studie beteiligten sich acht Länder (Belgien, Israel, Japan, Jugoslawien, Niederlande, Großbritannien, USA, Bundesrepublik Deutschland). In jedem dieser Länder wurden (von zwei Ausnahmen abgesehen) zwei Untersuchungspopulationen untersucht:

Eine *Zielgruppenpopulation* und eine *repräsentative Stichprobe* der arbeitsfähigen Bevölkerung. Die Zielgruppen wurden nach den Kriterien gesellschaftliche Bedeutung, Marginalität im Arbeitsmarkt und Professionalisierungsgrad gewählt. Das internationale Team einigte sich auf folgende zu untersuchende Zielgruppen: Angestellte mit automationsbezogenen Tätigkeiten, Textilarbeiter, Teilzeitbeschäftigte, Lehrerinnen, Arbeitslose, Pensionäre, Berufsschüler, Chemieingenieure, Werkzeugmacher und Selbständige. Insgesamt wurden im Rahmen der Zielgruppenerhebung 5933 und im Rahmen der repräsentativen Untersuchung 8763 Personen befragt.

Als Untersuchungsmethode wurden individuelle Fragebogeninterviews mit standardisierten und teilstandardisierten Fragen durchgeführt. Diese Instrumente wurden aufgrund intensiver Pretests und Pilotstudien in allen beteiligten Ländern gemeinsam vom internationalen Team entwickelt (zur Darstellung der Instrumente und ihrer Gütekriterien s. *Ruiz Quintanilla* 1984; *MOW* 1985). Die Felderhebungen wurden zwischen 1980 und 1983 mit den gleichen Vorgehensweisen und Instrumenten in allen beteiligten Ländern durchgeführt.

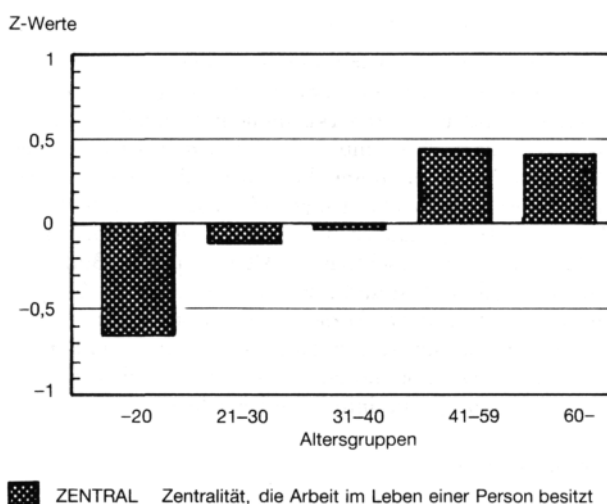
Im folgenden werden nur Ergebnisse der deutschen Teilstudie vorgelegt (Zielgruppen $N = 746$, Repräsentativerhebung $N = 1278$), da die Veröffentlichung der internationalen vergleichenden Ergebnisse vereinbarungsgemäß einer besonderen Publikation vorbehalten ist. (*MOW* 1985). Im Zentrum der nachfolgend berichteten Ergebnisse steht der Altersgruppenvergleich, in dem die Altersgruppen unter 20 und unter 30 zu den „jüngeren“ Arbeitnehmern gezählt werden.

5. Ergebnisse der deutschen Teilstudie von MOW

a) Zentralität der Arbeit

Hier soll zunächst der Frage nachgegangen werden, welche Unterschiede sich über die Altersgruppen in bezug auf die subjektiv wahrgenommene Wichtigkeit der beruflichen Arbeit als Realitätsausschnitt empirisch nachweisen lassen.

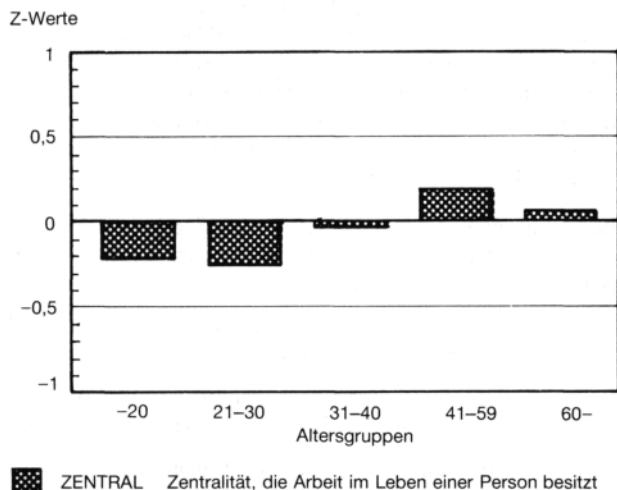
Abbildung 2: Zentralität der Arbeit verschiedener Altersgruppen
Zielgruppenerhebung: $N = 746$ (n. *Ruiz Quintanilla*, 1984)



Die Ergebnisse der Zielgruppenbefragung (Abb. 2) belegen, daß jüngere Personen der Arbeit in ihrem Leben eine signifikant geringere Rolle zugestehen als ältere. Kann nun damit die These eines Wertwandels als bestätigt angesehen werden? Wird Arbeit als Lebensbereich für künftige Generationen an Bedeutung verlieren? Diese Fragen lassen sich ohne Längsschnittdaten schwer beantworten. Dennoch bietet unsere Untersuchung erste Hinweise zur Beantwortung, wenn wir die Ergebnisse der Repräsentativbefragung (Abb. 3) zu Hilfe nehmen. Hier zeigen sich zwar die jüngeren Befragten auch als die Gruppe mit den niedrigsten Zentralitätswerten, signifikante Unterschiede bestehen jedoch nur zwischen den bis 30jährigen und den 41- bis 59jährigen. Wie lassen sich nun diese unterschiedlichen Befunde bei den beiden Stichproben interpretieren? Betrachten wir die Sample-Charakteristiken der Zielgruppenbefragung, so zeigt sich, daß die Gruppe der unter 20jährigen hier fast ausschließlich aus Berufsschülern besteht, d. h. aus Personen, in deren Leben Arbeit bisher auch objektiv einen eher geringeren Raum einnimmt und die daher die Zentralität nur antizipieren. Ebenso besteht die Gruppe der über 60jährigen im Zielgruppensample aus Pensionären und Rentnern, d. h. aus Personen, die die Zentralität ihrer Arbeit rückblickend bewerten. Die Repräsentativerhebung umfaßt dagegen in diesen beiden Altersgruppen auch einen hohen Prozentsatz an jungen bzw. alten berufstätigen Personen.

Vor diesem Hintergrund ist daher anzunehmen, daß eine Interpretation der geäußerten Zentralität der Arbeit die jeweilige lebenszyklische Situation des einzelnen berücksichtigen muß. Es ist anzunehmen, daß die mit Berufseintritt bzw. -ende einhergehenden lebenszyklischen Veränderungen ihren Niederschlag in den geäußerten Zentralitätswerten finden, wie auch ein Vergleich der Altersgruppen über die beiden Stichproben zeigt. Damit kann gesagt werden, daß

Abbildung 3: Zentralität der Arbeit verschiedener Altersgruppen
Repräsentativerhebung: N = 1276

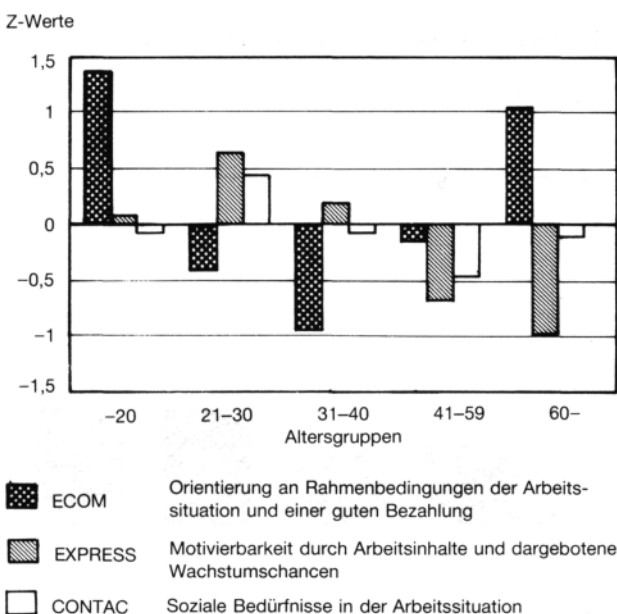


für die meisten der berufstätigen Befragten *aller Altersgruppen* die Arbeit als einer der zentralen Lebensbereiche bewertet wird und somit auch die Arbeits- und Organisationsbedingungen dieses Lebensbereichs einen wesentlichen Einfluß auf die Person und ihr Befinden ausüben.

b) Arbeitsmotive

Als nächstes soll nun der Frage nachgegangen werden, welche inhaltlichen Ziele Personen in diesem Lebensbereich zu erfüllen suchen und ob sich hier Unterschiede zwischen den Altersgruppen nachweisen lassen. Abbildung 4 zeigt die Ausprägungen der ökonomischen Komfort-Orientierung (ECOM), der expressiven Orientierung (EXPRESS) und der sozialen Motive (CONTAC) zunächst wieder für die Altersgruppen der Zielgruppenbefragung.

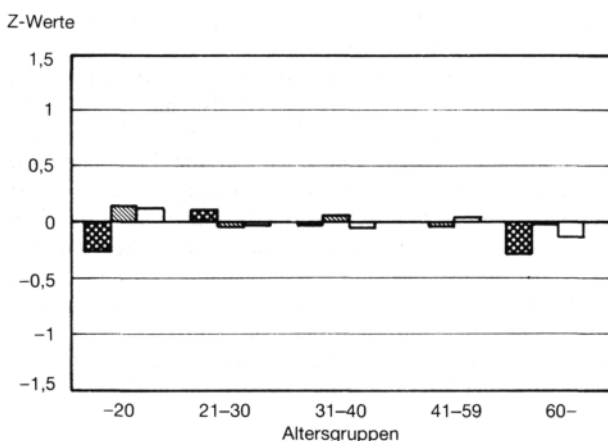
Abbildung 4: Arbeitsmotive verschiedener Altersgruppen
Zielgruppenerhebung: N = 746 (n. Ruiz Quintanilla, 1984)



Die Ergebnisse zeigen, daß die unter 20jährigen und die über 60jährigen, d. h. die Personen, die in diesem Sample zum Großteil nicht berufstätig sind, sich deutlich stärker an den Rahmenbedingungen der Arbeitssituation orientieren als alle anderen *Berufstätigen*. Dies mag auch nicht verwundern, da diese Gruppen sich sicher auch ökonomisch in relativ benachteiligter Situation befinden. Das Interesse an inhaltlichen Aspekten und expressiven Merkmalen des Arbeitslebens hat seinen Höhepunkt am Beginn der Berufslaufbahn und nimmt dann stetig über die Jahre ab, bis zum Pensionsalter, wo es praktisch keine Rolle mehr spielt. Ähnliches, wenn auch nicht in der gleichen Deutlichkeit, läßt sich für die Bewertung der sozialen Aspekte der Arbeit beobachten, die ebenfalls mit dem Alter und den Berufsjahren an Bedeutung verliert.

Die Ergebnisse der Repräsentativerhebung erlauben uns, die Gültigkeit dieser Ergebnisse zu überprüfen. Hier zeigen sich wiederum bei Berufstätigen kaum signifikante Unterschiede zwischen den *Altersgruppen* bezogen auf die Arbeitswoche (Abb. 5).

Abbildung 5: Arbeitsmotive verschiedener Altersgruppen
Repräsentativerhebung: N = 1276



Damit kann für alle Altersgruppen der Berufstätigen vermutet werden, daß die Arbeit eine zentrale Rolle in ihrem Leben spielt und daß die expressiven Motive für die Evaluation der Arbeitsbedingungen gegenüber den ökonomischen bedeutsamer sind (ähnlich argumentieren auch *Klipstein* und *Strümpel* 1984; *Pawlowsky* und *Flodell* 1984; *Schmidchen* 1984).

c) Pflicht- versus Chancennormen

Bei den von uns bei verschiedenen Altersgruppen erfaßten Ausprägungen der Pflicht- und Chancennormen repräsentiert der Index OBL das Ausmaß der Pflichtorientierung des einzelnen der Arbeit gegenüber, während der Index OPP die Intensität der Haltung erfaßt, mit der eine Person die Rechte und Chancenansprüche des *einzelnen* gegenüber der Arbeit betont.

Abbildung 6: Arbeitsbezogene Normenorientierungen verschiedener Altersgruppen

Zielgruppenerhebung: N = 746 (n. Ruiz Quintanilla, 1984)

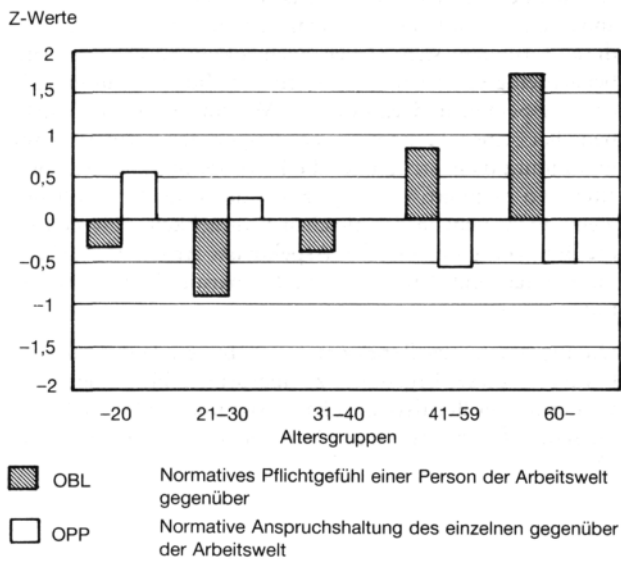
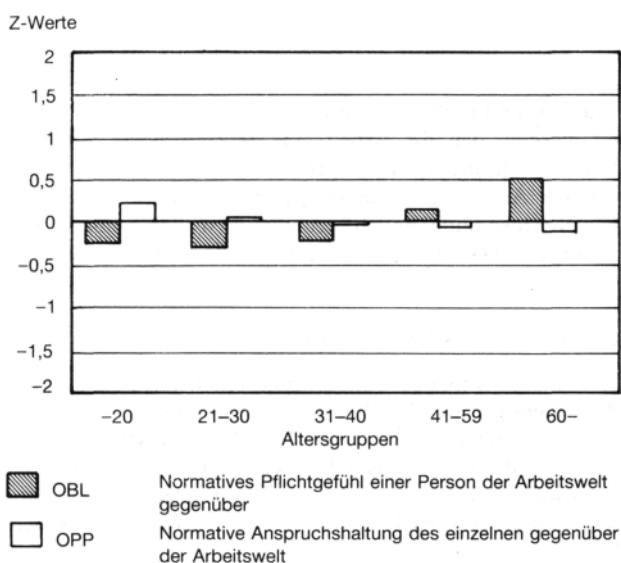


Abbildung 6 zeigt für die Zielgruppenbefragung eine Zunahme der Pflichtorientierung über die Altersgruppen und damit einhergehend eine tendenzielle Abnahme der Chancenorientierung. Ältere zeigen also im Vergleich zu Jüngeren eine signifikant stärker ausgeprägte Pflichtnorm gegenüber der Arbeit. Ein Blick auf die Ergebnisse der Repräsentativbefragung (Abb. 7) bestätigt auch diesen Befund für einen Querschnitt der Bevölkerung. Auch hier zeigt sich eine kontinuierliche Zunahme der Pflichtorientierung über die Altersgruppen, wobei sich die Gruppe der bis 40jährigen signifikant von den 41- bis 59jährigen und den über 60jährigen unterscheidet. Im Unterschied zu den Befunden bei der Zentralität der Arbeit und den Arbeitsmotiven wird hier über die Altersgruppen hin ein Trend deut-

Abbildung 7: Arbeitsbezogene Normenorientierungen verschiedener Altersgruppen

Repräsentativerhebung: N = 1276



lich, der unabhängig davon gilt, ob eine Person berufstätig ist oder nicht. Diese Ergebnisse legen nahe, daß sich in den Normen, die sich auf den Wechselbezug von Rechten und Pflichten einzelner Mitglieder der arbeitsteiligen Gesellschaft im Zusammenhang mit ihrer Arbeit beziehen, eine Entwicklung in Richtung auf Bedeutungsverlust der Pflichtenormen abzeichnet. Arbeiten wird von Jüngeren (bis 40jährigen) in geringerem Maße als nicht in Frage gestellte Lebenspflicht angesehen.

Betrachtet man die hier vorgetragenen Ergebnisse über die drei von uns gemessenen Dimensionen der Bedeutung der Arbeit im Zusammenhang, nämlich

- die für alle Altersgruppen gleichermaßen und nach wie vor große Zentralität des Arbeitens als Lebensrolle,
- die relativ höhere Bedeutung expressiver und sozialer gegenüber ökonomischer Motive aller Altersgruppen und
- die stärkere Ausprägung von Erwartungen gegenüber den Gegenleistungen der Arbeitsorganisation bei jüngeren Arbeitnehmern,

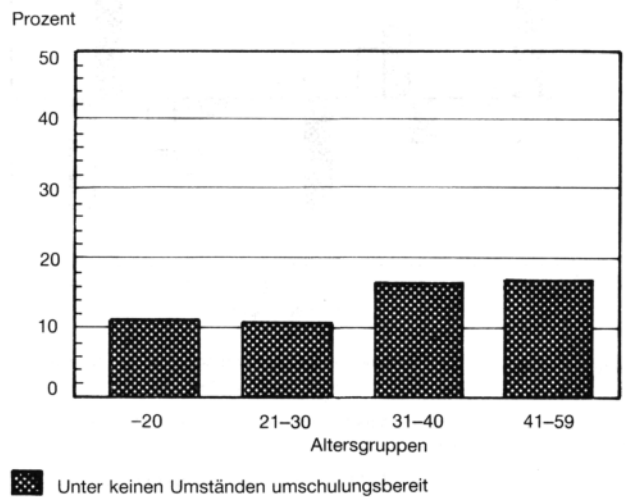
so wird die Vermutung plausibel, daß auch die Bewertung von Veränderungen in Arbeitsorganisationen, etwa die Einführung neuer Techniken, und der Umgang mit ihnen, von den beschriebenen Bedeutungsdimensionen des Arbeitens abhängen. Das Problem der Praxis besteht mithin vornehmlich darin, einen ‚optimal fit‘ zwischen real existenten Bedeutungsprofilen und technischen Möglichkeiten zu finden.

d) Zukunftserwartungen und Verhaltensintentionen

Wie oben dargestellt, kommt im Zusammenhang mit der Ausbreitung neuer Technologien den damit entstehenden neuen Qualifikationsanforderungen auch der Qualifizierungsbereitschaft der Beschäftigten eine Schlüsselrolle zu. Die beschriebenen Unterschiede jüngerer und älterer Werk-tätiger hinsichtlich der Pflichtorientierungsnorm könnten zu der Annahme führen, daß gerade auch jüngere Arbeitnehmer eine vergleichsweise geringere Umschulungs- und Weiterbildungsbereitschaft zeigen. Unsere Ergebnisse (Abb. 8) widerlegen jedoch diese Hypothese. Nur ca. 11% der unter 30jährigen lehnen eine berufliche Umschulung kategorisch ab.

Abbildung 8: Umschulungsbereitschaft verschiedener Altersgruppen

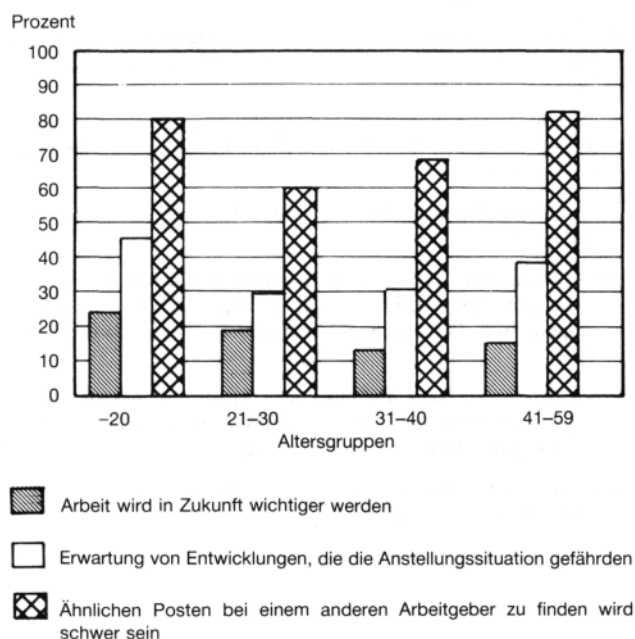
Zielgruppenerhebung: N = 632



Diese hohe Bereitschaft muß im Zusammenhang mit zwei Einschätzungen künftiger Entwicklungen des Arbeitsmarktes gesehen werden (Abb. 9). Zum einen werden Entwicklungen antizipiert, welche die derzeitige Anstellung künftig in Frage stellen und das Wiederfinden einer vergleichbaren Anstellung erschweren dürften. Zum zweiten gehen die meisten Befragten unserer Zielgruppenerhebung davon aus, daß Arbeiten im Vergleich zum jetzigen Zeitpunkt in Zukunft gleich wichtig oder gar noch wichtiger sein wird. Mobilitätsbereitschaft und Mobilitätsantizipation können damit als Datum in Politiküberlegungen einbezogen werden.

Abbildung 9: Arbeitsbezogene Erwartungen verschiedener Altersgruppen

Zielgruppenerhebung: N = 504



6. Schlußbetrachtungen

„Wird die nächste Jugendgeneration anders?“ ist eine Frage, hinter der sich die Ängste der Erwachsenen verbergen, daß die nachkommende Generation nicht mehr bereit sein könnte, die unter Mühen geschaffenen Institutionen und die sie begründenden Wertorientierungen zu übernehmen und mitzutragen (Krappmann 1983). Schon die Tatsache, daß hierbei nicht in üblichen Zeithorizonten von 30 Jahren pro Generation, sondern mit einem Generationen „Umschlag“ alle fünf bis zehn Jahre gerechnet wird, sollte zu kritischerer Würdigung der pauschalierenden Etiketten ganzer „Generationen“ Anlaß geben. Kategorien wie „die suchende“, „einsame“, „bindungslose“, „vernachlässigte“, „überforderte“, „skeptische“, „kritische“, „desillusionierte“, „alternative“ Generation mögen unserem Bedürfnis nach Vereinfachung, kaum aber unserem Bedarf an Einsicht, Verstehen und Verständigung entgegenkommen. Wie wir am Beispiel arbeitsbezogener Werthaltungen verdeutlichen konnten, sind sehr viel differenziertere Vorstellungen erforderlich als simplifizierte Verallgemeinerungen über „die Jugend“ schlechthin. Nicht nur wäre es notwendig zu klären, welche Population man als Jugend zu fassen sucht (etwa eine bestimmte Altersgruppe oder eine regional oder beruflich

genauer bestimmte Teilmenge), es dürfte darüber hinaus auch schlicht falsch sein, hinsichtlich arbeitsbezogener Werthaltungen bei jüngeren Arbeitnehmern generell einen Zusammenbruch einer überkommenen Arbeitsethik zu behaupten. Arbeitsbezogene Werthaltungen stellen ein sehr viel komplexeres Gebilde dar, als es in öffentlichen Diskussionen thematisiert wird. Da mag es sein, daß in Teilbereichen intergenerative Gemeinsamkeiten fortbestehen – etwa hinsichtlich der Bedeutung der Arbeit als Lebensrolle –, während in anderen Bereichen generationsspezifische Veränderungen Platz greifen – etwa welche Aspekte der Arbeit motivieren –, die dann leichtfertig zum „Labeling“ der Arbeitsethik der „nachkommenden Generation“ ange dient werden.

Ähnliches gilt für Technik und die auf sie bezogenen Werthaltungen und Einstellungen. Diese ausschließlich unter Aspekten einer Polarisierung zwischen Akzeptanz und Ablehnung diskutieren zu wollen, dürfte sich schnell als folgenschwere Vereinfachung erweisen, die zu einer völligen Blockade eines angemessenen Dialogs und der Verständigungsmöglichkeit zwischen den Generationen führen muß. Einstellungen zu und Umgang mit Technik in der Arbeitswelt ist, wie wir sahen, gebunden an Vorerfahrungen und Erfahrungen am Arbeitsplatz selbst, die moderierend auf Ängste oder Hoffnungen einwirken, die sich mit neuen Techniken verbinden und dann zu differenzierten Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber spezifischen Technologien und ihrem Einsatz führen.

Versachlichung und Entemotionalisierung beider Themen - Jugend und Technik – werden somit zur notwendigen Voraussetzung für einen fruchtbaren Dialog zwischen den Generationen, der wirklich beide Seiten einbezieht. Daraus versteht sich die Forderung schon fast von selbst, daß ein ‚optimal fit‘ zwischen Erwartungen jüngerer Arbeitnehmer an ihre Arbeitsplätze und den sich im Rahmen von Organisationsoptionen ergebenden Bedingungen des Einsatzes neuer Technologien nur über partizipative Aushandlungsprozesse erreicht werden kann, welche Möglichkeiten bieten, die Interessen der Beteiligten zu einem Ausgleich zu bringen.

Literaturverzeichnis

- Baethge, M., H. Schomburg, U. Voskamp, *Jugend und Krise -Krise aktueller Jugendforschung*, Frankfurt/New York, Campus 1983.
- Barker, R., *Ecological psychology: Concepts and methods for studying the environment of human behavior*, Stanford, Calif., University Press 1968.
- Beck, U., *Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit*, in: *MittAB* 1/1984, S. 52-62.
- Böltken, F., W. Jagodzinski, *Viel Lärm um nichts? Zur „Stillen Revolution“ in der Bundesrepublik*, in: *Stiksruud, A. (Hrsg.), Jugend und Werte*, Weinheim, Basel, Beltz 1984.
- Dubin, R., *Industrial Workers' World: A Study of the „Central Life Interest“ of Industrial Workers*, in: *Social Problems* 3, 1956, S. 131-142.
- Dubin, R., J. Champoux, L. Porter, *Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue Collar and Clerical Workers*, in: *Administrative Science Quarterly* 20, 1975, S. 411-421.
- Frese, M., *Einstellung zur Technologie und Computern: Entwicklung von Meßinstrumenten*, in: *Fischer, H. (Hrsg.), Arbeit in moderner Technik*, in Vorbereitung 1985.
- Friedrichs, G., A. Schaff (Hrsg.), *Auf Gedeih und Verderb. Mikroelektronik und Gesellschaft*, Wien, Europaverlag 1982.

- Hennige, U.*, Zum Problem der Zentralität von Einstellungen, Arbeitsbericht 4 des Projekts Konstruktive Schulforschung, Universität Konstanz 1976.
- Herzberg, F., B. Mausner, B. Snyderman*, The motivation to work, New York, Wiley 1959.
- Inglehart, R.*, The silent revolution, Princeton, N. J., University Press 1977.
- Inglehart, R.*, Wertwandel in westlichen Gesellschaften: politische Konsequenzen von materialistischen und postmaterialistischen Prioritäten, in: *Klages, H., P. Kmieciak (Hrsg.)*, Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel, Frankfurt/M., New York, Campus 1981.
- Jagodzinski, W.*, Die zu stille Revolution: Zum Aggregatwandel materialistischer und post-materialistischer Wertorientierungen in sechs westeuropäischen Ländern zwischen 1970 und 1981, in: *Stiksrud, A.*, Jugend und Werte, Dokumentation über den Fünften Workshop „Politische Psychologie“ (BDP-IAPP), Berlin, November 1983.
- Jugendwerk der Deutschen Shell (Hrsg.)*, Jugend '81 – Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder, Hamburg, Jugendwerk der Deutschen Shell, 1981, 3 Bände.
- Jurgenson, C.*, Selected factors which influence Job preferences, in: *Journal of Applied Psychology* 31, 1947, S. 553-564.
- Jurgenson, C.*, What Job applicants look for in a Company, in: *Personal Psychology* 1, 1948, S. 433-445.
- Jurgenson, C.*, What Job applicants want, in: *Personal Psychology* 25, 1949, 352-355.
- Kern, H., M. Schumann*, Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen, Frankfurt/Main, Europäische Verlagsanstalt 1972.
- Klages, H.*, Wertwandel und Gesellschaftskrise in der sozial-staatlichen Demokratie, in: *Matthes, J. (Hrsg.)*, Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt/M., Campus 1983.
- Klages, H., P. Kmieciak (Hrsg.)*, Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel, Frankfurt, New York, Campus 1979.
- Klipstein, M. von, B. Strümpel*, Der Überdruß am Überfluß, Analysen und Perspektiven Bd. 18, München, Olzog 1984.
- Krappmann, L.*, Wird die nächste Jugendgeneration anders? in: *Psychosozial* 17, Jugendprotest, 1983, S. 117-131.
- Lawler, E.*, Motivierung in Organisationen. Bonn, Haupt 1977.
- MOW – Meaning of Working International Research Team*, The Meaning of Working, in: *Dlugos, G., K. Weiermair (Hrsg.)*, Management under Differing Value Systems, Berlin, New York, de Gruyter 1981, S. 565-630.
- MOW – Meaning of Working International Research Team*, The Meaning of Work: An International View, London, Academic Press 1985.
- Müller-Rommel, F.*, Die Postmaterialismuskussion in der empirischen Sozialforschung: Politisch und wissenschaftlich überlebt oder immer noch zukunftsweisend? in: *Politische Vierteljahresschrift* 24, 1983, S.218-228.
- Noelle-Neumann, E.*, Werden wir alle Proletarier? Wertwandel in der Gesellschaft, Zürich, Interfrom 1978.
- Pawlowsky, P., Ch. Flodell*, Die Arbeitsmoral der Deutschen: Schwitzen . . . nur noch in der Freizeit, in: *Psychologie heute*, Jan. 84, S. 38-45.
- Porter, L.*, Organizational patterns of managerial Job attitudes, New York, American Foundation of Management Research 1964.
- Rosenstiel, L. von*, Die motivationalen Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. Leistung und Zufriedenheit, Berlin, Duncker & Humblot 1975.
- Ruiz Quintanilla, S. A.*, Bedeutung des Arbeitens, Berlin, Selbstverlag 1984.
- Ruiz Quintanilla, S. A., B. Wilpert*, Zur subjektiven Bedeutung der Arbeit, in: *Lempert, W., E. Hoff, K. Lappe (Hrsg.)*, Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern, Hans Huber 1985.
- Schmidtchen, G.*, Neue Technik, neue Arbeitsmoral. Eine sozial-psychologische Untersuchung über Motivation in der Metallindustrie, Köln, Deutscher Institutsverlag 1984.
- Yankelovich, D.*, Wer hat noch Lust zu arbeiten? in: *Psychologie heute*, Nov. 1978, S. 15-21.