

## *Gerhard Friedrich*

### Zur Arbeitsidentifikation von Arbeitern und Angestellten<sup>1</sup>

1.	Problemstellung und Zielsetzung der Untersuchung .....	2
2.	Normative Probleme.....	3
3.	Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen .....	4
3.1	Dimensionen der Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation .....	5
3.2	Typische Konstellationen von Arbeitssituationen und Orientierungen.....	5
3.3	Zusammenhänge zwischen der Qualifikation der Tätigkeit und der Zugehörigkeit zu einem Situations- und Einstellungstyp .....	8
4.	Zur Einschätzung der Relevanz der Ergebnisse .....	10
Literatur	.....	11

---

<sup>1</sup> Veröffentlicht in: In: Braun, Karl-Heinz, u.a. (Hrsg.): Kapitalistische Krise, Arbeiterbewusstsein, Persönlichkeitsentwicklung. Bericht über den 1. internationalen Kongress Kritische Psychologie vom 13.-15. Mai 1977 in Marburg, Pahl Rugenstein Verlag. Köln, 1980

# 1. Problemstellung und Zielsetzung der Untersuchung

Die im Folgenden dargestellte empirische Untersuchung wurde im Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) mit Förderung durch den Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank durchgeführt<sup>\*)</sup>. Das ursprüngliche Projektziel war eine Untersuchung der Einstellungen zur Arbeit bei Beschäftigten in der verstaatlichten Industrie im Vergleich zu solchen in der Privatindustrie. Diese Forschungsfrage erwies sich in dieser Form als unbeantwortbar, da die Eigentumsverhältnisse in Österreich sehr kompliziert sind: es gibt verstaatlichte Banken, die Aktien von zahlreichen Betrieben besitzen, ohne dass sich die dort Beschäftigten als Arbeiter oder Angestellte eines verstaatlichten Betriebes fühlen. Klarer definiert ist die Situation nur in den großen staatlichen Konzernen wie VÖEST-Alpine oder Chemie Linz AG. Die zweite Schwierigkeit hätte sich aber auch daraus ergeben, dass kaum ein privater Betrieb zu finden gewesen wäre, bei dem die Untersuchungen unter diesem Aspekt hätten durchgeführt werden können.

Die schließlich in empirische Untersuchungen umgesetzte Fragestellung richtete sich auf die Erforschung empirisch vorfindlicher Bewusstseinsformen bei Arbeitern und Angestellten. Diese sollten nicht nur in ihrer Abhängigkeit von demografischen Merkmalen, sondern auch in ihrer inneren Widersprüchlichkeit erfasst werden. Daraus ergab sich eine Abkehr von der Methodik der traditionellen Einstellungsmessung, die ich vor allem an zwei Besonderheiten des Vorgehens festmachen möchte:

- a) In einer gering strukturierten Vorerhebung wurden sowohl authentische Aussagen protokolliert als auch unterschiedliche Argumentationsmuster registriert. Dazu wurden neben Gesprächen anhand eines Leitfadens auch Bilder aus der Arbeitswelt im Sinne eines projektiven Tests (z. B. TAT) verwendet. Dies nicht, um damit zu subtilen Urteilen über die Persönlichkeit des Befragten zu kommen, sondern um neben der Interviewsituation eine andere, weniger zu kontextunabhängigem Sprechen (vgl. Bernstein/Henderson 1970, S. 68) nötige Kommunikationssituation zu schaffen.
- b) Bei der Auswertung wurde darauf geachtet, die real existierenden Bewusstseinsformen nicht in ein a priori-Schema zu pressen, indem z.B. Indizes gebildet werden, die alles unter einen vorgegebenen Begriff subsummieren, wie z. B. Arbeitszufriedenheit.

---

<sup>\*)</sup> An diesem Projekt waren beteiligt: Gerhard Friedrich (Projektleiter), Wolfgang Wagner (Mitarbeit an der Auswertung), Gerhard Stumm und Walter Kanelutti (Mitarbeit an den Voruntersuchungen und Literaturberichten, Durchführung der Feldarbeit).

## 2. Normative Probleme

Bevor ich auf die Ergebnisse unserer Erhebung eingehe, möchte ich noch ein normatives Problem ansprechen, nämlich, welche Erwartungen hinsichtlich der Ergebnisse wir gehegt haben bzw. welche Marxisten im Allgemeinen hegen sollten. Erhoffen wir uns, dass Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeit ausgedrückt wird, erhoffen wir uns ein militantes Desinteresse oder erwarten und erhoffen wir uns ein Engagement für den gebrauchswertschaffenden Aspekt der Arbeit? Ich halte dies für einen äußerst wichtigen Punkt, sehe mich aber hier doch nicht in der Lage, ihn mit der nötigen Tiefe zu diskutieren. Kurz gesagt, scheint mir aus marxistischer Sicht nur jener Standpunkt gerechtfertigt zu sein, der zwar Engagement für den konkret-nützlichen Aspekt der Arbeit nicht mit Arbeitszufriedenheit gleichsetzt, Unzufriedenheit oder Gleichgültigkeit aber auch nicht voreilig als revolutionäres Potential interpretiert.

Ich schlage zur Kennzeichnung einer über die Schranken der Individualitätsformen des Lohnarbeiters (vgl. H. Osterkamp 1976, S. 77 ff.) hinausweisenden Beziehung zur Arbeit den Begriff »Arbeitsidentifikation« vor. Damit ist nicht ein Zustand passiver Zufriedenheit gemeint, sondern eine motivierte Übernahme von, als sinnvoll erlebten, betrieblichen Aufgaben. Damit kann auch die zunehmende Gebrauchswertorientierung der Lohnarbeit unter den Bedingungen der Automation (vgl. AS 19, S. 126 ff.) in Kategorien einer neu zu konstituierenden Einstellungsforschung übersetzt werden.

Ein hohes Ausmaß an Arbeitsidentifikation ist schon deshalb nicht notwendig mit Arbeitszufriedenheit identisch, weil es durchaus mit

Kritik an Arbeitsbedingungen, Vorgesetztenverhalten sowie betrieblichen und gesellschaftlichen Produktionsverhältnissen vereinbar ist, diese Kritik sogar begründen kann. In dieser Sicht kann Unzufriedenheit mit der Arbeit als gescheiterter Versuch der Identifikation interpretiert werden. Der sich daraus ergebende »Lösungsvorschlag«, Identifikationsmöglichkeiten (wieder) herzustellen, beinhaltet von vornherein eine Auseinandersetzung mit den jeweiligen Produktionsverhältnissen, während die mit dem Begriff Arbeitszufriedenheit verbundene Perspektive eher eine »Beschwichtigungstaktik« nahe legt.

In die Erforschung der Arbeitsidentifikation muss ein weiterer Bereich von Wahrnehmungs- und Einstellungsstrukturen einbezogen werden, deren Wirkungsbereich nicht auf die Arbeitssituation beschränkt bleibt. Die Auswirkung eines allgemeinen Welt- und Menschenbildes auf die Bewertung der Arbeitssituation (und umgekehrt!) erscheint mir als besonders wesentlich. Ich habe den Eindruck, dass gerade in der marxistisch orientierten Forschung zum Arbeiterbewusstsein explizit politische Einstellungen in ihrer Bedeutung gegenüber unmittelbar arbeitsbezogenen Einstellungen überschätzt werden. Diese Kritik gilt nicht für die Arbeiten im Rahmen des Projektes Automation und Qualifikation; die Missverständnisse, denen die Aussagen dieser Projektgruppe gerade in der linken Öffentlichkeit ausgesetzt sind, scheinen mir aber ein deutlicher Beleg für die Richtigkeit der oben geäußerten Vermutung zu sein.

### 3. Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen

Die Voruntersuchungen bestätigen die schon von Lutz (1975, S. 362) berichtete Tendenz zur unkritischeren Akzeptierung oder diffusen Kritik der bestehenden Verhältnisse durch weniger qualifizierte Arbeiter und Angestellte. Kritische Reflexionen der Arbeitsorganisation und ausformulierte Alternativen fanden sich durchwegs nur bei höherqualifizierten Arbeitern, Lehrlingen und Betriebsräten.

Das Bestreben, auch unmittelbar gesellschaftlich-politische Einstellungen anhand authentischer Äußerungen einer »Messung« zugänglich zu machen, erwies sich als nicht realisierbar. Es ließen sich keine Aussagen finden, die von allen Befragten einigermaßen einheitlich verstanden worden wären; die Begriffe Mitbestimmung, Demokratie etc. sind nicht zuletzt durch die Wirkung der bürgerlichen Medien derart vorbelastet, dass sie sich der empirischen Erfassung gemäß den im Projekt definierten »Gütekriterien« entziehen. Die meisten »Messungen« von politischen Einstellungen sind meiner Einschätzung nach als praktisch irrelevant anzusehen (vgl. dazu Preuss-Lausitz 1973).

Der endgültige Fragebogen bestand aus einer Reihe von kurzen Aussagen, zu denen in einer vierstufigen Skala Zustimmung oder Ablehnung geäußert wurde. Diese Items haben einen jeweils unterschiedlichen Status hinsichtlich ihrer Funktion in der Widerspiegelung der objektiven Realität durch die Arbeitenden. Bei der Interpretation unterschieden wir drei Typen von Items:

- a) **Tatsachen-Items:** Sie drücken Feststellungen aus, die nicht unbedingt mit einer Bewertung verbunden sind (z. B.: Ich muss mich bei meiner Arbeit körperlich sehr anstrengen)
- b) **Orientierungs-Items:** Sie drücken grundsätzliche Überzeugungen aus, an denen sich der Befragte in seiner Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation orientiert (z. B.: Es ist mir gleich, was ich arbeite, solange die Bezahlung gut ist)
- c) **Bewertungs-Items:** Bewertungen ergeben sich aus der Konfrontation von »Tatsachen« mit »Orientierungen«. Bewertungen hängen von individuellen oder gruppenspezifischen Normvorstellungen ab, sodass bewertende Formulierungen nur mit großer Vorsicht in Untersuchungen verwendet werden sollten; allzu leicht fließen die Bewertungsmaßstäbe des Forschers (bzw. die von ihm verinnerlichten des Auftraggebers) ein. Es scheint mir typisch für die ideologische Borniertheit der traditionellen Einstellungsforschung, dass sie alle Items unüberprüft als Bewertungsitems interpretiert. Es kommt einem durch eine übliche psychologische Schulung präparierten Psychologen gar nicht in den Sinn, dass es andere als seine Orientierungen geben könnte. Ein Beispiel für ein Bewertungsitem: Ich bin mit dem Arbeitstempo zufrieden.

Die Erhebung erfolgte in drei Industriebetrieben (Chemie, Bauwesen, Ziegelei) und einer Handelskette. Die Anzahl der vollständig ausgefüllten Fragebogen betrug 372.

### **3.1 Dimensionen der Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation**

Nach einer Diskussion der Anwendbarkeit von Faktorenanalysen, die sich vor allem auf kognitionspsychologische Erkenntnisse stützte (vgl. dazu ÖIBF 1978), wurde für die Interpretation der Ergebnisse der Faktorenanalyse gefolgert, dass die Faktoren als Indikatoren für Orientierungsdimensionen angesehen werden müssen, die die Befragten der Wahrnehmung ihrer Arbeitsumwelt zugrundelegen (vgl. a.a.O., S. 58ff.).

Die Faktorenanalyse fördert die allen Personen gemeinsamen Dimensionen der Wahrnehmung zutage, sofern alle relevanten Aspekte in den Items ungefähr gleichgewichtig repräsentiert sind. Sie ist als ein Verfahren zur Datenreduktion anzusehen; die Ergebnisse dürfen daher keinesfalls als in Realität angelegte, objektive Dimensionen interpretiert werden.

In die Faktorenanalyse wurden jene Items nicht einbezogen, die ausschließlich Arbeitszufriedenheit im traditionellen Sinn messen, um die Faktorenstruktur nicht zu verzerren. Das Ausmaß der »Arbeitszufriedenheit« wurde vielmehr den aufgefundenen Situations- und Einstellungstypen (vgl. unten) gegenübergestellt. Damit sollten die sich hinter gleichen Zufriedenheitswerten verbergenden unterschiedlichen Einstellungskonstellationen einer empirischen Untersuchung zugänglich gemacht werden.

Wir können hier nur die Zusammenfassung der Faktorenbenennungen wiedergeben:

- Faktor I: Wahrgenommenes Ausmaß intrinsisch motivierender Aspekte der Arbeitssituation (»Motivatoren«)
- Faktor II: Wahrgenommenes Ausmaß extrinsisch motivierender Aspekte der Arbeitssituation (»Hygienefaktoren«)
- Faktor III: Anspruchsniveau gegenüber inhaltlichen Aspekten der Arbeitssituation (Ausmaß resigniert instrumenteller Einstellung)
- Faktor IV: Prinzipielle Identifikationsbereitschaft (Wertigkeit der Arbeit im Menschenbild)

### **3.2 Typische Konstellationen von Arbeitssituationen und Orientierungen**

Mittels einer Clusteranalyse der Faktorenwerte wurden fünf typische Situations- und Einstellungstypen identifiziert, wobei hier auf Details der Begründung und Durchführung der Auswertung nicht eingegangen werden kann (vgl. dazu ÖIBF 1978, S. 65 f. und S. 92 ff.).

*Situations- und Einstellungstyp 1:* Hohe Ansprüche an den Arbeitsinhalt in einer relativ befriedigenden Arbeitssituation:

1. Die Angehörigen dieses Typs nehmen ein durchschnittliches Ausmaß intrinsisch motivierender Faktoren und ein leicht überdurchschnittliches Maß extrinsisch motivierender Faktoren wahr. Vor allem ihr Anspruchsniveau, aber auch ihre Identifikationsbereitschaft ist weit überdurchschnittlich hoch.
2. Diesem Typ gehören ca. 35% der Stichprobe an. In den Merkmalen Lebensalter und Geschlecht zeigen sich keine signifikanten Abweichungen vom Stichprobendurchschnitt. Die Schulbildung weicht jedoch deutlich vom Durchschnitt ab; alle Hochschulabsolventen und Maturanten gehören Typ 1 an, jedoch nur unterdurchschnittlich viele Absolventen von Pflicht- und Berufsschulen.

*Situations- und Einstellungstyp 2:* Geringe Ansprüche an den Arbeitsinhalt in einer als überaus befriedigend empfundenen Arbeitssituation:

1. Die Angehörigen dieses Typs nehmen das absolut höchste Ausmaß intrinsisch motivierender Aspekte (Faktor I) wahr, haben aber gleichzeitig das absolut niedrigste Anspruchsniveau (Faktor II). Auch die Einschätzung der extrinsisch motivierenden Aspekte (Faktor III) ist überdurchschnittlich hoch. Typ 2 ist der einzige Typ, bei dem ein geringes Anspruchsniveau einer hohen Identifikationsbereitschaft (Faktor IV) gegenübersteht. Die Angehörigen dieses Typs weisen die im Durchschnitt höchste Zufriedenheit auf.
2. Diesem Typ gehören ca. 25% der Stichprobe an. In den Merkmalen Schulbildung, Qualifikation und Geschlecht zeigen sich keine Abweichungen vom Stichprobendurchschnitt. Allerdings sind die Angehörigen dieses Typs deutlich älter – durchschnittlich 41 bis 42 Jahre – und gehören dem Betrieb, in dem sie arbeiten, durchschnittlich 13 bis 14 Jahre an. Dies deutet auf ein, durch die Nachkriegssituation, historisch geschrumpftes Anspruchsniveau hin.
3. Angehörige von Typ 2 unterscheiden sich vom Stichprobendurchschnitt vor allem durch ihr geringes Anspruchsniveau (Faktor III) und die hohe Identifikationsbereitschaft (Faktor IV).

*Situations- und Einstellungstyp 3:* Geringe Ansprüche an den Arbeitsinhalt in einer relativ befriedigenden Arbeitssituation:

1. Die Angehörigen dieses Typs nehmen ein leicht überdurchschnittliches Ausmaß intrinsisch motivierender Aspekte ihrer Arbeitssituation wahr (Faktor I), besitzen jedoch diesbezüglich ein unterdurchschnittliches Anspruchsniveau (Faktor III). Sie weisen das geringste Ausmaß an Identifikationsbereitschaft (Faktor IV) auf. Ihre generelle Zufriedenheit entspricht genau dem Durchschnitt.
2. Diesem Typ gehören ca. 27% der Stichprobe an. Es sind eher jüngere Arbeiter und Angestellte (Durchschnitt 30 bis 35 Jahre) mit eher kürzerer Betriebszugehörigkeit. In allen anderen objektiven Merkmalen weichen die Angehörigen dieses Typs nicht vom Stichprobendurchschnitt ab.
3. Die Angehörigen von Typ 3 unterscheiden sich in keinem Faktor besonders deutlich vom Stichprobendurchschnitt, am ehesten noch durch eine geringe Ausprägung der prinzipiellen Identifikationsbereitschaft (Faktor IV).

*Situations- und Einstellungstyp 4:* Geringe Ansprüche an den Arbeitsinhalt in einer unbefriedigenden Arbeitssituation ohne realistische Alternativen:

1. Die Angehörigen dieses Typs nehmen ein deutlich unterdurchschnittliches Ausmaß intrinsisch motivierender Aspekte (Faktor I), jedoch ein stark überdurchschnittliches Ausmaß extrinsisch motivierender Aspekte wahr (Faktor II). Ihr Anspruchsniveau (Faktor III) und ihre Identifikationsbereitschaft (Faktor IV) sind unterdurchschnittlich ausgeprägt. Sie sind nach Typ 5 die unzufriedenste Teilgruppe der erfassten Stichprobe.
2. Diesem Typ gehören ca. 9% der Stichprobe an. Mehr als die Hälfte ist in einem der vier erfassten Betriebe beschäftigt, nämlich in der Ziegelei; dort erreicht dieser Typ einen Anteil von ca. 32%. In diesem Typ sind überdurchschnittlich viele Hilfs- und angelernte Arbeiter vertreten, insgesamt nur drei Angestellte gehören diesem Typ an.

Die Angehörigen dieses Typs sind vergleichsweise jung (durchschnittlich 34 bis 35 Jahre) und weisen eine relativ kurze Betriebszugehörigkeit auf. Besonders auffallend ist der hohe Anteil an Personen, die zwar eine Lehre absolviert haben, nun jedoch nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind. Diese Entwertung der erworbenen beruflichen Qualifikation hat offenbar weitreichende Auswirkungen.

3. Die Angehörigen dieses Typs unterscheiden sich vom Stichprobendurchschnitt durch eine trotz des geringen Anspruchsniveaus sehr negative Einschätzung der intrinsischen Faktoren (Faktor I). In der Realität sehen sie weder in ihrer derzeitigen Firma und noch weniger in einem anderen Unternehmen Möglichkeiten, beruflich weiterzukommen. Es handelt sich also offenbar um Personen, die sich in einer beruflichen Sackgasse befinden und sich dieser Tatsache auch völlig bewusst sind.

*Situations- und Einstellungstyp 5:* Hohe Ansprüche an den Arbeitsinhalt in einer als äußerst unbefriedigend empfundenen Arbeitssituation:

1. Die Angehörigen dieses Typs schätzen ihre Arbeitssituation sowohl hinsichtlich intrinsischer (Faktor I) als auch extrinsischer Aspekte (Faktor II) bei weitem am negativsten ein. Gleichzeitig weisen sie jedoch ein relativ hohes Anspruchsniveau (Faktor III) und relativ hoher Identifikationsbereitschaft (Faktor IV) auf. Aus diesem Gegensatz folgt erwartungsgemäß extreme Unzufriedenheit.
2. Dieser Typ erreicht in der Stichprobe nur einen Anteil von ca. 4% und überdies stammen diese Personen ausnahmslos aus einem der erfassten Betriebe, nämlich der Handelsfirma. Die überwiegende Mehrheit sind Frauen (85,7% gegenüber einem Frauenanteil von 20,2% in der Gesamtstichprobe), die eine Lehre absolviert haben (wahrscheinlich Einzelhandels- oder Bürokaufmann). Mit einer Ausnahme üben alle einfache Tätigkeiten in Angestelltenberufen aus (Schreibkraft, Regalbetreuer u. ä.). Die Betriebszugehörigkeit ist eher kurz.
3. Die Angehörigen dieses Typs unterscheiden sich vom Stichprobendurchschnitt vor allem durch ihre extrem negative Einschätzung der Arbeitssituation hinsichtlich intrinsischer und extrinsischer Aspekte. Sie haben z.B. zum größten Teil nicht den Eindruck, bei ihrer Arbeit etwas dazuzulernen und fühlen sich bezüglich ihrer Entlohnung sowohl im Verhältnis zu ihren Kollegen, als auch in Relation zu ihrer Leistung benachteiligt.

### 3.3 Zusammenhänge zwischen der Qualifikation der Tätigkeit und der Zugehörigkeit zu einem Situations- und Einstellungstyp

Abschließend soll die Zugehörigkeit der Vertreter der einzelnen Situations- und Einstellungstypen zu verschiedenen Qualifikationsstufen dargestellt werden. Diese Daten zeigen, dass die Einstellung zur Arbeit zwar in hohem Maße mit der aktuellen Arbeitssituation zusammenhängt, jedoch nicht vollständig durch diese determiniert wird. Erziehungseinflüsse und frühe Arbeitserfahrungen haben offenbar einen, über »Orientierungen« (vgl. Kapitel 3 lit. b) wirkenden, prägenden Einfluss.

#### *Zugehörigkeit zu einem Situations- und Einstellungstyp und Art der Tätigkeit*

	Situations- und Einstellungstyp					
	1	2	3	4	5	
Hilfstätigkeit, hauptsächlich körperlicher Einsatz	6 12.8	13 27.7	12 25.5	16 34.0	0	47 100 %
	4.6	14.1	11.9	47,1	0	
Angelernte Tätigkeit in Arbeiterberufen	14 20.0	20 28.6	27 38.6	9 12.9	0	70 100 %
	10.7	21.7	26.7	26.5	0	
Facharbeiter	23 25.8	32 36.0	28 31.5	6 6.7	0	89 100 %
	17.6	34.8	27.7	17,6	0	
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	2 50.0	0 0	1 25.0	1 25.0	0	4 100 %
	1.5	0	1.0	2.9	0	
Einfache Tätigkeit in Angestelltenberufen	19 32.2	11 18.6	15 25.4	1 1.7	13 22.0	59 100 %
	14.5	12.0	14.8	2.9	92.9	
Mittlere Tätigkeit in Angestelltenberufen	27 69.2	7 17.9	4 10.3	0	1 2.6	39 100 %
	20.6	7.6	4.0	0	7.1	
Qualifizierte Tätigkeit in Angestelltenberufen	25 58.1	6 14.0	11 25.6	1 2.3	0	43 100 %
	19.1	6.5	10.9	2.9	0	
Leitende Tätigkeit	6 100.0	0 0	0 0	0 0	0 0	6 100.0
	4.6	0	0	0	0	
	9	3	3	0	0	15

Lehrling	60.0	20.0	20.0	0	0	100 %
	6.9	3.3	3.0	0	0	
<b>Gesamt (absolut)</b>	131	92	101	34	14	(=372)
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

Die Einstufung der beruflichen Tätigkeit erfolgte anhand einer Skala, die vom Österreichischen Statistischen Zentralamt im Rahmen von Mikrozensususerhebungen verwendet wird. Damit sollte die Vergleichbarkeit einzelner Teilergebnisse mit den Ergebnissen von entsprechenden Mikrozensususerhebungen ermöglicht werden.

#### **4. Zur Einschätzung der Relevanz der Ergebnisse**

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung sollten nicht überbewertet werden, scheinen mir aber doch einen diskussionswürdigen Schritt in Richtung einer, für die politisch-psychologische Praxis relevanten empirischen Methodik zu sein. Die aufgefundenen Situations- und Einstellungstypen sind als Orientierungshilfe für weitere Untersuchungen gedacht, die sich einerseits einer gezielten Überprüfung der erschlossenen Denkmuster widmen, andererseits aber auch die Konsequenzen unterschiedlicher Verarbeitungsparameter für die gesellschaftlichen Aktivitäten der Arbeiter und Angestellten untersuchen müssten. Dafür scheinen mir bis auf weiteres standardisierte Verfahren nicht geeignet; die Anwendung von Methoden wie Gruppendiskussion und Tiefeninterview sollte jedoch dort unterbleiben können, wo standardisierte Verfahren erfolgreich einsetzbar sind (dafür sprechen Zeit- und damit Kostengründe sowie die Unzumutbarkeit bzw. Selektionswirkung stundenlanger Interviews). Eine solche Ausweitung des Einsatzbereiches standardisierter Methoden wurde mit dieser Untersuchung angestrebt.

## Literatur

- AS 19*: Die Entwicklung der Arbeit. Projektgruppe Automation und Qualifikation. Argument Sonderband 19, Berlin 1978
- Bernstein, B., Henderson, D.*: An Approach to the Study of Language and Sozialisation. In: *Hudson, L. (ed.)*: The Ecology of Human Intelligence. Harmondsworth 1970
- Fischer, G.H.*: Einführung in die Theorie psychologischer Tests. Bern 1974
- Holz kamp-Osterkamp, U.*: Motivationsforschung 2. Frankfurt/Main 1976
- Lutz, B.*: Die Krise des Lohnanreizes. Frankfurt/Main 1975
- McKennell, A.*: Surveying Attitude Structures. Amsterdam 1974
- ÖIBF*: Arbeitsidentifikation von Arbeitern und Angestellten. Unveröffentlichter Projektbericht. Wien 1978
- Preuss-Lausitz, U.*: Vom Schwinden der »Fähigkeit«, sich mit dem politischem System zu identifizieren. Zur Kritik der sogenannten »politischen Sozialisation«. betrifft: erziehung, Heft 2 und 3, 1973
- Schlosser, O.*: Einführung in die sozialwissenschaftliche Zusammenhangsanalyse. Reinbek bei Hamburg 1976