

Dr. Gerhard Friedrich¹

ARBEITIDENTIFIKATION VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

Studie des ÖIBF (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung)
mit Förderung des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank.

Wien, 1979.

1.	Einleitung.....	2
2.	Theoretische Grundlagen.....	6
2.1	Der Begriff Arbeit.....	6
2.2	Die Funktion der Arbeit für Gesellschaft und Individuum	8
2.3	Arbeitsmotivation.....	9
2.3.1	Gesellschaftliche Voraussetzungen und Stellenwert der Arbeitsmotivation	10
2.3.2	Betriebliche Voraussetzungen und Stellenwert der Arbeitsmotivation.....	12
2.3.3	Individuelle Voraussetzungen der Arbeitsmotivation	17
2.3.4	Die Wechselwirkung zwischen betrieblicher Motivationsstrategie und den Bedürfnissen der Individuen....	21
2.3.5	Die Unterscheidung der Motiviertheit nach den Motivationsinhalten	24
2.4	Die Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit (AZ).....	24
2.4.1	AZ und Produktivität.....	25
2.4.2	AZ und Absentismus, Fluktuation und Berufswechsel.....	25
2.4.3	AZ und Entwicklung der Persönlichkeit	26
2.5	Das Problem qualitativ unterschiedlicher Formen von Arbeitszufriedenheit (AZ).....	26
3.	Methodische Grundlagen	28
3.1	Grundbegriffe der Theorie der Messung	28
3.2	Qualitative und quantitative Methoden	29
3.3	Bedingungen für den Einsatz vollstrukturierter Fragebögen	32
3.4	Zur Kritik der Einstellungsmessung am Beispiel der Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ).....	36
3.5	Grundlagen der Interpretation faktorenanalytischer Ergebnisse	38
3.6	Zur Interpretation der Ergebnisse der Clusteranalyse.....	43
4.	Vorbereitung und Durchführung der empirischen Erhebungen	44
4.1	Die Vorerhebung mit einem Gesprächsleitfaden.....	44
4.2	Erprobung eines vollstrukturierten Fragebogens und Einsatz eines projektiven Tests	46
4.3	Haupterhebung mit einem vollstrukturierten Fragebogen	50
5.	Literaturverzeichnis	51
	Anhang.....	54

¹ Ich danke Wolfgang Wagner und Walter Kanelutti für ihre wichtigen Beiträge im Rahmen der empirischen Erhebungen.

1. Einleitung

Es ist für eine praxisorientierte wissenschaftliche Arbeit unbefriedigend, sich mit der Messung mehr oder weniger ausgeprägter Grade der Arbeitszufriedenheit zu begnügen. Der Wert solcher Bestandsaufnahmen (siehe dazu z.B. SCHEER 1975, BARTUNEK 1976) soll nicht bestritten werden, sie haben jedoch vor allem Orientierungsfunktion; Grundlagen für Veränderungen lassen sich daraus nicht unmittelbar ableiten.

Jede Untersuchung, die sich a priori auf die Messung der Arbeitszufriedenheit beschränkt, verzichtet auf die Möglichkeit, die hinter der mehr oder minder zufriedenen Fassade existierende Vielfalt von psychischen Vorgängen und Zuständen zu erfassen.

Mit der Einführung des Begriffs der Arbeitsidentifikation soll versucht werden, eine grundlegende Variable, die mit der oberflächlichen Zufriedenheit zwar zusammenhängt, mit ihr jedoch nicht identisch ist, sowohl begrifflich als auch empirisch zu begründen.

ULICH u.a. (1973, S 105f) haben bereits auf die Gefahr von "Fehlannahmen über die Arbeitsmotivation aufgrund methodischer Unzulänglichkeiten empirischer Forschung und Fehlinterpretationen" hingewiesen.

Insbesondere führen sie die in vielen Untersuchungen gefundene hohe Gewichtung von Lohn und Arbeitsplatzsicherheit für die Arbeitszufriedenheit auf die Methodik der Befragung zurück. Wenn den Befragten ein Katalog vorgelegt wird, "liegt von vornherein eine höhere Nennwahrscheinlichkeit bei den Aspekten Lohn und Arbeitsplatzsicherheit, da sie 'logischerweise' als Grundbedingungen der befriedigenden Existenz des Arbeitnehmers betrachtet werden müssen" (a.a.O. S 103). STOLLBERG (1968, zitiert nach ULICH u.a. 1973, S 105) warnt, gestützt auf die Ergebnisse von Studien mit unterschiedlicher Methodik, vor dem weitverbreiteten "Lohnirrtum", der dazu führe, dass Missstände in der Arbeit mit den Menschen - schlechte Anleitung, ungenügende Information, unkontinuierliche Arbeitszuteilung usw. - mit Hilfe des Geldes (gelöst würden)".

ULICH, GROSKURTH & BRUGGEMANN fordern deshalb eine Überarbeitung der Forschungsinstrumente, wobei die grundlegende Frage, ob Umfragemethoden überhaupt ausreichende Forschungsinstrumente seien, ausdrücklich weiteren Forschungsarbeiten vorbehalten bleibt (a.a.O. S 106);

- "Die Befragungsinstrumente zur Erhebung der Wirkfaktoren der Arbeitszufriedenheit müssen dahin revidiert werden, dass sie alle wichtigen Aspekte in ihren tatsächlich relevanten Dimensionen erfassen";
- "Die erwähnten Befragungsinstrumente sollten der getrennten Erhebung der allgemeinen Zufriedenheit einerseits und der Zufriedenheit mit Einzelaspekten andererseits dienen. Der Zusammenhang muss mittels Korrelationsanalyse festgestellt werden. Die Erforschung der Arbeitszufriedenheit mit derart bereinigten Methoden und revidierten Untersuchungsplänen stünde in der BRD noch ganz am Anfang".

In der vorliegenden Untersuchung wurde versucht, diese Anregungen im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten zu berücksichtigen und diese mit grundsätzlichen methodischen Überlegungen zu ergänzen (siehe dazu Kapitel 3). Konkret schlug sich das in folgenden Details der Vorgangsweise nieder:

- die Itemformulierung erfolgte in Anlehnung an die in den Vorerhebungen ermittelten subjektiven Bewertungssysteme der Arbeitssituation
- es wurde versucht, mit den Items möglichst verschiedene, voneinander unabhängige Bereiche abzudecken
- der "logische Charakter der Items" (d. h. Tatsache, Orientierung oder Bewertung) wurde theoretisch analysiert und anhand gesonderter Auswertungen (siehe Anhang) und der Ergebnisse der Faktorenanalyse überprüft
- die Aussagen zur generellen Zufriedenheit wurden nicht in die Faktorenanalyse der Tatsachen-, Orientierungs- und Bewertungsitems einbezogen, da sie aufgrund ihrer hohen Interkorrelationen geradezu automatisch einen markanten Faktor bilden und die Faktorenstruktur verzerren. Das Zufriedenheitsmaß wurde vielmehr den Ergebnissen der Einstellungsanalyse gegenübergestellt.

Es sei hier angemerkt, dass die Einbeziehung arbeitswissenschaftlicher Daten zu den Arbeitsplätzen der Befragten zweifellos eine zusätzliche, nützliche Datenbasis beige-steuert hätte, damit jedoch das Problem der subjektiven Bedeutung objektiver Gegebenheiten nicht automatisch gelöst worden wäre. Neben den ohnehin zwingenden Kostenerwägungen, die eine Arbeitsplatzbeobachtung ausschlossen, war der Verzicht darauf auch dadurch zu rechtfertigen, dass das entscheidende Forschungsdefizit u. E. auf Seiten der Einstellungsmessung zu suchen ist, die der Dynamik menschlicher Wahrnehmung und Meinungsbildung im weitesten Sinn kaum gerecht wird. Für das Vorhaben, präzisere und differenziertere Instrumente zur Erfassung von Einstellungsmustern zu entwickeln und zu erproben, war jedoch die detaillierte Erfassung objektiver Gegebenheiten nicht unbedingt erforderlich.

Jeder empirischen Arbeit liegt eine normative Vorstellung zugrunde, die ausdrücklich genannt und damit einer Diskussion und Kritik zugänglich gemacht werden sollte. In der vorliegenden Untersuchung wurde davon ausgegangen, dass der Idealzustand, an dem die realen Verhältnisse gemessen werden sollen, nicht ein Zustand passiver Zufriedenheit ist, sondern einer der aktiven Identifikation mit den übertragenen Aufgaben. Identifikation schließt durchaus Kritik an Arbeitsbedingungen, Verhalten der Vorgesetzten etc. ein, grundlegend ist jedoch, dass der Arbeiter bzw. Angestellte die Aufgabe als "seine" Aufgabe ansieht. Diese Sicht der Probleme schließt die Möglichkeit ein, Unzufriedenheit mit der Arbeit als gescheiterten Versuch der Identifikation zu interpretieren; allerdings beinhaltet diese Interpretation auch schon einen Lösungsvorschlag, nämlich die (Wieder-)Herstellung von Identifikationsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass tatsächlich hohe Identifikationsbereitschaft mit großer Unzufriedenheit einhergehen kann, wenn die Arbeitssituation den persönlichen Vorstellungen nicht entspricht; allerdings zeigt sich auch, dass nach einer gewissen Zeit Anpassungsprozesse einsetzen, d. h. die

Erwartungen reduziert werden und so die Identifikationsbereitschaft zumindest an der "Oberfläche" nicht mehr feststellbar ist. Eine Unterscheidung verschiedener Arten von Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit scheint uns daher unumgänglich. Ein solches Klassifikationssystem haben BRUGGEMANN u.a. (1975, S 134f) vorgelegt (siehe Kapitel 2), dessen empirische Erprobung steht allerdings noch aus.

Die im vorliegenden Bericht zusammengefassten Ergebnisse beruhen auf den Ergebnissen einer Befragung von Arbeitern und Angestellten in vier Betrieben. Dadurch sind natürlich nicht alle Branchen der österreichischen Wirtschaft abgedeckt, sodass die Repräsentativität der Ergebnisse in Frage gestellt werden kann.

Es war jedoch primäres Anliegen dieser Untersuchung, ein geeignetes Instrumentarium zur präzisen Erfassung verschiedener Aspekte der Einstellungen zur Arbeit zu entwickeln und zu erproben, das geeignet ist, für die Praxis aussagekräftige Daten zu ermitteln. Daraus ergab sich aus forschungsökonomischen Gründen eine inhaltlich gerechtfertigte Beschränkung der Stichprobengröße^{*)}. Das Verfahren der Clusteranalyse, wie es hier zur Typenanalyse angewandt wurde, erfordert außerdem mit zunehmender Fallzahl progressiv steigenden Speicherplatz am Rechner, sodass sich daraus eine technische Grenze für die Stichprobengröße ergibt. Es können also die Anteile der verschiedenen Einstellungstypen in unserer Stichprobe von der Gesamtpopulation der Arbeiter und Angestellten abweichen, die Beziehungen zwischen den einzelnen Einstellungskomponenten, objektiven Merkmalen etc. bleiben jedoch trotzdem gültig (vgl. dazu Anhang, S. 37f).

Ergänzend können wir darauf hinweisen, dass die Unterschiede in den verschiedenen Branchen hinsichtlich der Organisation der Arbeit, sozusagen der menschlichen Seite, geringer sind, als gemeinhin angenommen wird. EMERY/THORSRUD (1976, S 7) berichten, sie hätten ihr norwegisches Demokratisierungsprojekt "mit der vorsichtigen Annahme (begonnen), dass jede wichtige Technologie studiert werden müsste, um die ihr innewohnenden Spielräume zu identifizieren". Ihre Annahme wurde jedoch durch das Studium von vier technisch völlig verschiedenartigen Betrieben widerlegt. "Wir waren zunehmend beeindruckt vom Mangel an wirklich entscheidenden Differenzen in den technologischen Einflüssen auf die organisatorischen Möglichkeiten. Unsere Interpretation war, dass mit zunehmender Mechanisierung und Automatisierung die den Arbeitenden entgegertretende Technik sich einem kleinsten gemeinsamen Nenner, einer Art von 'Informationstechnologie' (Information technology) annähert" (ebenda). Ohne aus diesen Aussagen überzogene Ansprüche auf Allgemeingültigkeit ableiten zu wollen, soll damit voreiligen Einwänden gegenüber der Aussagekraft der Ergebnisse entgegengetreten werden. Die im Bericht vorgestellten Kurztests zur Ermittlung der Einstellungsaspekte erlauben eine empirische Überprüfung im Rahmen von Repräsentativerhebungen.

Abschließend sei noch auf den politischen Stellenwert der hier untersuchten Fragen hingewiesen. Die Bedeutung der Arbeit für die Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitenden wird in den Programmen der wichtigsten politischen Kräfte Österreichs einheitlich bejaht. Die Gewichtung in der politischen Praxis dürfte allerdings

^{*)} Die Stichprobengröße, die häufig allein als Kriterium der Repräsentativität herangezogen wird, ist eine Größe, die erst in Zusammenhang mit dem Grad der Heterogenität der Untersuchungspopulation beurteilt werden kann.

unterschiedlich sein, ohne dass wir uns hier auf diese Frage einlassen wollen und können.

Das am 20. Mai 1978 beschlossene neue Parteiprogramm der SPÖ erweitert die bisherigen Mitbestimmungsforderungen durch eine deutliche Betonung der unmittelbaren Mitbestimmung der Arbeitenden. Es tritt ein "für die unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen, die ihren Arbeitsplatz und ihre Organisation des Arbeitsprozesses betreffen" (Das neue Programm der SPÖ, S 58). Grundsätzlich wird festgestellt, dass "Mitbestimmung am Arbeitsplatz (sicherstellen soll), dass Arbeit als Entfaltungsbereich des Menschen erlebt werden kann, nicht als entfremdete und fremdbestimmte Tätigkeit" (a.a.O., S 53). Diese Aussagen sind auch im Lichte eines in der Programmgeschichte der österreichischen Sozialdemokratie in dieser Schärfe neuen Grundsatzes zu sehen, der einen radikalen Bruch mit allen Spielarten eines "Staatssozialismus" darstellt: Was von den Menschen selbstverantwortlich und wirksam geleistet werden kann, soll nicht von übergeordneten Instanzen an sich gezogen werden" (a.a.O., S 48). Dieser Grundsatz wäre sinngemäß auf die Arbeitsorganisation anzuwenden.

Die österreichische Volkspartei hat auf der Basis ihres 1972 beschlossenen "Salzburger Programms" in ihrem Plan 2 zur Lebensqualität ("Sozialer Fortschritt für alle") zur "Vermenschlichung der Arbeit" (a.a.O., S 27ff) Stellung genommen. Grundsätzlich wird festgestellt, dass "trotz einer Politik, die Hoffnung auf mehr soziale Gerechtigkeit erweckt, ... der einzelne Arbeitnehmer noch immer weitgehend Objekt in der Betriebshierarchie geblieben (ist). Eine qualitative, also eine bewusst gestaltende Sozialpolitik strebt aber eine Subjektstellung des einzelnen Arbeitnehmers an. Jedem muss die Entfaltung seiner spezifischen Persönlichkeit möglich sein". Im folgenden wird eine zu eingeschränkte Sicht dieser Grundsätze kritisiert und festgestellt: "Zur Humanisierung der Arbeitswelt genügt es nicht allein, 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz' einzuräumen und den technisch-hygienisch-arbeitsmedizinischen Schutz zu steigern. ... Es geht um Integration von Personalplanung und technischer Entwicklung. Die Sacherfordernisse von Technik und Organisation dürfen nicht als vorgegeben, sondern müssen als durchaus wandelbar angesehen werden. Es geht um ein neues Verständnis des Zusammenhanges von Technik und Arbeitsorganisation" (a.a.O., S 28f). "Ziel muss sein, ihm (dem arbeitenden Menschen, Anm. ÖIBF) einen Arbeitsplatz mit Arbeitsbedingungen anzubieten, die ihm als geistig-seelisches Wesen mit eigener schöpferischer Phantasie entsprechen. Seine schöpferischen Anlagen und sozialen Bedürfnisse dürfen nicht auf seine Freizeit abgedrängt werden" (a.a.O., S 30f).

Der österreichische Gewerkschaftsbund hat in den Beschlüssen seines 8. Bundeskongresses im Jahre 1975 ebenfalls zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz Stellung genommen und dazu festgestellt: "Mitbestimmung am Arbeitsplatz kann nur im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung der Betriebsräte, Personalvertreter und Gewerkschaftsorganisationen wirksam erreicht werden. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz bedeutet Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit" (8. Bundeskongress des ÖGB, S 18). Und weiter: "Im Bereich des Arbeitsvertragsrechts müssen die aufgrund des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz, Anm. ÖIBF) bestehenden Möglichkeiten der Mitbestimmung durch die betrieblichen Vertretungseinrichtungen durch individuelle Mitwirkungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bei der Arbeitsplatzgestaltung ausgeweitet werden" (a.a.O., S 23). Ein

Antrag der Gewerkschaft der Privatangestellten, der einstimmig dem Bundesvorstand zugewiesen wurde, weil er im eben zitierten Antrag des Bundesvorstandes enthalten ist, stellt nach einer Zusammenfassung der Forderungen nach umfassenden Schutzbestimmungen fest: "Diese Maßnahmen dienen vorwiegend der Vermeidung von Nachteilen und Schäden. Die eigentliche Humanisierung der Arbeit sehen wir jedoch darin, jedem Menschen die Chance einer wirklich befriedigenden, seiner Persönlichkeit entsprechenden beruflichen Tätigkeit zu bieten. Die Beziehungen zwischen Mensch und Arbeit müssen über die rein finanziellen Ansprüche hinaus eine Basis für die Entfaltung der menschlichen Fähigkeiten, wie Kreativität, Initiative, Denken, Entscheiden, darstellen" (a.a.O., S 94).

Diese Hinweise auf politische Programme sollten illustrieren, in welchem Zusammenhang die Fragestellungen und Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zu sehen sind. Sie ist ein Versuch, das Interesse an einer umfassenden Sicht der Beziehung zur Arbeit empirisch umzusetzen. Kurze Hinweise auf die wichtigsten Ergebnisse der durchgeführten theoretischen und empirischen Untersuchungen werden am Ende des Forschungsberichtes in Form einer Kurzzusammenfassung gegeben (siehe S 148f).

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Der Begriff Arbeit

Eine im Auftrag der Regierung der Vereinigten Staaten ausgearbeitete Studie definiert Arbeit als eine "Aktivität, die etwas von Wert für andere schafft" (WORK IN AMERICA, im folgenden immer WiA, S 3). Damit wird eine Grenze zu Tätigkeiten gezogen, 'die in der Freizeit (von Wert für sich selbst) ausgeübt werden, Hausarbeit, unbezahlte Tätigkeit etc. jedoch ausdrücklich einbezogen. Eine engere Definition verwendet NEUBERGER (1974a, S 49), der darunter nicht Arbeit allgemein, sondern "Arbeit in formalen, arbeitsteiligen, hierarchisch aufgebauten Organisationen" versteht. Damit schließt er explizit die Arbeit von Selbständigen von seinen Überlegungen aus. Die Sichtung der Literatur zur Arbeitspsychologie zeigt, dass NEUBERGERs Definition die Forschungspraxis adäquat beschreibt; die Einstellung von Unternehmern oder freiberuflich Tätigen zu ihrer Arbeit ist kein wissenschaftlich bearbeitetes Problem. Dies ist natürlich kein Zufall, denn "ein Gegenstandsbereich muss zunächst im 'täglichen Leben' ausgegliedert und problematisch geworden sein, ehe ihn die wissenschaftlich-psychologische Forschung aufgreifen kann" (H.-OSTERKAMP 1975, S 12).

Dieser, hier zunächst nicht weiter ausgeführte Gedanke weist schon auf die Bedeutung des ökonomischen Zusammenhanges hin, in dem Arbeit jeweils steht, denn die Tätigkeiten eines Unternehmers und großer Teile der Angestellten unterscheiden sich voneinander nicht wesentlich. GROSKURTH (1975, S 260) sieht es als "Prinzip der bürgerlichen Arbeitswissenschaft (an), 'Arbeit' auf 'Tätigkeit' zu reduzieren". In den theoretischen Aussagen von Arbeitswissenschaftlern, die GROSKURTH sicher als bürgerlich ansehen würde, lässt sich diese Behauptung jedoch nicht nachweisen. So geht etwa HOYOS (1974, S 22) darauf ein, dass "Arbeit unter den heutigen Verhältnissen zweifellos nicht mehr in unmittelbarer Beziehung

zur Bedürfnisbefriedigung" steht. Es liege also "der von Marx eingeführte Tatbestand der Entfremdung vor. ... Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Lohnarbeit instrumental den Charakter für die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse hat. Der Entfremdungsthese zufolge hindert nun die Art der heutigen Industriearbeit den Menschen an seiner Selbstverwirklichung. Diesen Befund wird man weithin als zutreffend bezeichnen müssen" (ebenda). Allerdings, und darauf zielt die Diagnose GROSCHURTH's vor allem ab, wird der ökonomische Zusammenhang, in dem Arbeit steht, nur theoretisch anerkannt, in den weiteren Überlegungen jedoch nicht weiter berücksichtigt. WORK IN AMERICA begnügt sich mit der Feststellung, "die ökonomischen Zwecke der Arbeit (seien) offensichtlich und erfordern kaum einen Kommentar" (WiA, S 3). HOYOS (1974, S 20) weist die zuvor diskutierten Fragen der Stellung der Arbeit in einem übergeordneten Organisationszusammenhang der Organisationspsychologie zu und widmet seine weiteren Überlegungen der Analyse von Mensch-Maschine-Systemen.

Diese Reduktion scheint jedoch nicht nur ein Merkmal der "bürgerlichen" Arbeitswissenschaft zu sein. Auch das in der DDR erschienene Lehrbuch der "Allgemeinen Arbeits- und Ingenieurpsychologie" (HACKER 1973) engt seinen Gegenstandsbereich in genau gleicher Weise ein. Wir haben den Eindruck, dass dies auf den Mangel an empirischer Forschung über die subjektive Definition der Arbeit liegt, wobei solche Arbeiten erst auf der Grundlage theoretisch fundierter "Übersetzungen" der polit-ökonomischen Kategorien in alltagssprachliche Begriffe ohne "Reduktionismus" (GROSCHURTH 1975, S 260f) realisiert werden könnten.

H.-OSTERKAMP (1975, S 234) grenzt in Anlehnung an die kulturhistorische Schule der sowjetischen Psychologie Tätigkeit von Verhalten ab. "Die • 'Tätigkeit' (...) ist die spezifisch menschliche Form der Lebensaktivität und abzuheben vom bloßen 'Verhalten' auf organismischem Spezifitätsniveau". Damit ist gemeint, dass die Gegenstände nicht nur Naturgegebenheiten sind, sondern gesellschaftlich produzierte und definierte Objekte. Ein Löffel ist für ein Kind zunächst ein beliebiger Gegenstand, es lernt jedoch schließlich, den "wahren" Zweck dieses Gegenstandes und dabei "werden die Handbewegungen des Kindes beim Gebrauch des Löffels ... grundlegend umgestaltet und ordnen sich der objektiven Logik des Umgangs mit dem Gerät unter" (LEONTJEW, zitiert nach H.-OSTERKAMP 1975, S 235). Es ist also "die Tätigkeit keine bloß 'natürliche' Bewegung, sondern über die anzueignenden Gegenstandsbedeutungen gesellschaftlich geformt" (ebenda). "'Tätigkeit' wird stets dann zur 'Arbeit', wenn der individuelle Mensch durch die Tätigkeit einen Beitrag zur Produktion und Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens, damit des Fortganges des gesellschaftlich-historischen Prozesses leistet" (ebenda). Diese Definition ist nur scheinbar mit der der Autoren von WORK IN AMERICA identisch, da der bei H.-OSTERKAMP zugrundeliegende Begriff der Tätigkeit selbst schon gesellschaftlich vermittelt ist und daher nicht erst durch die Einbeziehung in eine Arbeitsorganisation zum Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung wird. Obwohl H.-OSTERKAMP u.E. die am weitesten fortgeschrittene Analyse menschlicher Motivation geleistet hat, fehlt auch hier noch die Umsetzung in die empirische Forschung.

In der Forschungspraxis entwickeln sich die immer präzisere Erfassung der Arbeitsbedingungen und -vollzüge und die Erforschung der Einstellung zur Arbeit weitgehend unabhängig voneinander. Ihre Verbindung bleibt den beiden

Komponenten äußerlich, es werden nur Korrelationen zwischen "objektiven" und "subjektiven" Gegebenheiten festgestellt und mit Hilfe nicht weiter empirisch überprüfter Deutungsmuster interpretiert (vgl.

dazu Kapitel 3). Das Defizit geht u.E. vor allem auf das Konto der psychologischen Einstellungsmessung, deren methodisches Instrumentarium Einstellungen nicht als bewertende Widerspiegelung der Realität sieht, sondern als ausschließlich subjektives Phänomen, das ohne Rückbezug auf die objektive Realität analysiert werden kann.

Arbeit wird auf diese Weise einerseits zu einem Bündel physischer und psychischer Anforderungen, andererseits zu einem Objekt mehr oder minder positiver Gefühle. Doch allein die Tatsache, dass auch Menschen arbeiten (müssen), die mit ihrer Arbeit in höchstem Maße unzufrieden sind, zeigt, so banal dieses Beispiel auch klingen mag, dass die Einstellung zur Arbeit nur angemessen erforscht werden kann, wenn man die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in jede Phase der Analyse mit einbezieht.

2.2 Die Funktion der Arbeit für Gesellschaft und Individuum

"Als Bildnerin von Gebrauchswerten, ... als nützliche Arbeit, ist die Arbeit ... eine von allen Gesellschaftsformen unabhängige Existenzbedingung des Menschen, ewige Naturnotwendigkeit, um den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben zu vermitteln" (MEW 23, S 57). Wir verzichten darauf, die Definition von konkret nützlicher Arbeit und abstrakt menschlicher Arbeit in unsere Überlegungen einzubeziehen (vgl. MEW 23, S 50, S 54, S 61); festzuhalten ist, dass MARX, etwas vereinfacht formuliert, wohl die Arbeit als Schöpferin von Werten als unumgänglich und für die Menschheit entscheidend ansieht, jedoch nicht die Form, in der Arbeit gegenwärtig vorwiegend stattfindet, nämlich als Lohnarbeit. Er wirft Adam Smith vor, Arbeit nur als Fluch ("Im Schweiß deines Angesichts ...!") zu verstehen. "Die 'Ruhe' erscheint als der adäquate Zustand, als identisch mit 'Freiheit' und 'Glück'. Dass das Individuum ... auch das Bedürfnis nach einer normalen Portion von Arbeit hat, und von Aufhebung der Ruhe scheint A. SMITH ganz fern zu liegen" (MARX 1939, S 505). Allerdings, "damit die Arbeit travail attractif, Selbstverwirklichung des Individuums sei, was keineswegs meint, dass sie bloßer Spaß sei" (ebenda), müsse die Arbeit in der materiellen Produktion ihren Charakter ändern, "nicht Anstrengung des Menschen als bestimmt adressierter Naturkraft, sondern als Subjekt, das in dem Produktionsprozess nicht in bloß natürlicher Tätigkeit erscheint" (ebenda).

Auch die Autoren der Studie WORK IN AMERICA unterstreichen, dass es "die Funktion der Arbeit in jeder Gesellschaft ist, Güter und Dienstleistungen zu produzieren, die 'rohe Natur' in etwas verwandeln, das unseren Bedürfnissen und Wünschen dient" (WiA, S 41. Sie kritisieren jedoch, dass der Bedeutung der Arbeit für die Persönlichkeit des arbeitenden Menschen weit weniger Aufmerksamkeit geschenkt worden sei. Es sei jedoch mittlerweile erwiesen, "dass Arbeit eine entscheidende und möglicherweise einzigartige psychologische Rolle in der Herausbildung von Selbstbewusstsein, Identität und einem Gefühl der Ordnung spielt" (ebenda). In Hinblick auf die Tatsache, dass Arbeit etwas von Wert für andere schafft ("Beitrag zur Produktion und Reproduktion des gesellschaftlichen Lebens", H.-

OSTERKAMP 1975, S 235) "sagt der Job dem Arbeiter Tag für Tag, dass er etwas zu bieten hat" (WiA, S 5). "Einige äußerst auffallende Erscheinungen sind das Resultat einer Identifikation mit der Arbeit (work-related identification): Arbeitslosengeldbezieher werden "Niemande"; Pensionisten leiden an einem entscheidenden Identitätsverlust; und Menschen in rangniedrigen Jobs können nichts in ihrer Arbeit finden, von dem sie eine Identität ableiten können" (WiA, S 6). Es fällt auf, wie diese Sicht der Dinge den MARXschen Analysen ähnelt.

Aus den hier angestellten Überlegungen wird ohne weiteres klar, dass einem Arbeitslosen mehr verwehrt wird "als Dinge, die er mit der Bezahlung für seine Arbeit kaufen kann; ihm wird die Möglichkeit verwehrt, sich selbst zu definieren und zu respektieren" (WiA, S 8). JAHODA, LAZARFELD und ZEISEL haben in ihrer Untersuchung der "Arbeitslosen von Marienthal" die persönlichkeitszersetzenden Wirkungen langdauernder Arbeitslosigkeit eindrucksvoll beschrieben und schließen ihren Bericht mit dem Satz:

"Wir haben den Ort verlassen mit dem einen Wunsch, dass die tragische Chance solchen Experiments bald von unserer Zeit genommen werde" (JAHODA u. a. 1975, S 112).

Natürlich darf nicht übersehen werden, dass es eine große Zahl von Arbeiten gibt, die den arbeitenden Menschen mit einem Gefühl der Sinnlosigkeit, Eintönigkeit und Unterforderung konfrontieren. Diese Einschränkung und die Tatsache, dass hierarchische Organisation und betriebswirtschaftliche Überlegungen (insbesondere Gewinnmaximierung) Veränderungen oft entgegenstehen (vgl. z.B. MARGULIES 1975, S 35) ändert nichts am prinzipiellen Stellenwert der Arbeit als einer unerlässlichen Quelle menschlichen Selbstverständnisses. Die durch eine konkrete Situation entstandene Entfremdung (in der Terminologie Adam SCHAFFS 1977, S 189ff, subjektive Entfremdung) ist bloß das Resultat einer Logik der Organisation von Arbeit, die nicht unumgänglich notwendig ist (vgl. zu diesen Fragen HERBST 1976, insbesondere S 29ff).

Hier muss auch an HAUGs Polemik gegen eine Bewertung konkret nützlicher Arbeit als positiv und abstrakt menschlicher Arbeit (in der sich der Verwertungsaspekt der Arbeit ausdrückt) als negativ erinnert werden. "Der Protest gegen abstrakt menschliche Arbeit müsste doch wissen, dass die bestimmte konkret nützliche Arbeit fürs Individuum nichts einfach Positives sein kann. Es ist die Gebrauchswert-Produktion und damit die konkret-nützliche Arbeit zwar einerseits naturnotwendig; bleibt der Arbeiter aber festgelegt auf die bestimmte Nützlichkeit seiner Arbeit, wird sie jedoch andererseits zum Idiotismus" (HAUG 1974, S 115). In Fortführung dieses Gedankens könnte man sagen, dass an einer "stupiden" Arbeit nur eines positiv ist, dass sie nämlich einen Beitrag zur gesellschaftlichen Produktion leistet.

2.3 Arbeitsmotivation

Auf eine Darstellung verschiedener Ansätze der arbeitsbezogenen Motivationsforschung muss hier verzichtet werden. NEUBERGER (1974a) gibt einen sehr informativen Überblick, auf den wir uns hier vielfach stützen. Wir gehen auf diese Theorien nur insoweit ein, als es notwendig ist, den unserer Arbeit zugrundeliegenden Begriff der Arbeitsidentifikation abzustützen.

Wenn wir unsere Überlegungen auf Arbeit "in formalen, arbeitsteiligen, hierarchisch

aufgebauten Organisationen" (NEUBERGER 1974a, S 49) beschränken und berücksichtigen, dass jedem Organisationsmitglied bestimmte Aufgaben zugedacht sind, können wir, wieder mit NEUBERGER, Arbeitsmotivation als "jenen Aspekt der Motivation eines Menschen betrachten, der mit der Erfüllung der formell übertragenen Verpflichtungen verbunden ist" (ebenda).

2.3.1 Gesellschaftliche Voraussetzungen und Stellenwert der Arbeitsmotivation

Arbeit als Lohnarbeit ist für einen immer größeren Teil der Bevölkerung die einzig mögliche Form der Existenzsicherung und Existenzerhaltung.

Um einer vorschnellen negativen Bewertung dieser Entwicklung vorzubeugen, sei darauf hingewiesen, dass diese Verallgemeinerung des "Zwanges", zu arbeiten, einen historischen Fortschritt darstellt. "Für den Sozialismus wird es nach Marx ein wichtiges Mittel und Ziel zugleich sein, die Gleichheit der Arbeit für alle arbeitsfähigen Gesellschaftsmitglieder herzustellen. Oder, mit einem anderen Ausdruck, die Allgemeinheit der Arbeit. Sie bezeichnet nichts anderes als die durchgeführte Gleichheit, dass alle im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten an der Bewältigung der gemeinsamen Aufgaben mitarbeiten. Warum ist das wichtig? Zum Beispiel deshalb, weil dann jeder, der arbeitet, so wenig wie nur möglich, d. h. nur das für ein bestimmtes Niveau des Lebens und der Entwicklung Nötige arbeiten muss" (HAUG 1974, S 115). Das Verschwinden des Adels als von der Lohnarbeit von vornherein ausgenommenen Klasse und die immer vollständigere Einbeziehung der Intellektuellen in Arbeitsverhältnisse, die sich formal nicht mehr wesentlich von denen anderer, Arbeiter und Angestellter unterscheiden, sind die auffälligsten Zeichen dieser Verallgemeinerung der Lohnarbeit. "Die gleiche menschliche Arbeit erhält in einer Produktion, die durch den Wert gesteuert ist, die Bedeutung der wertbildenden Arbeit. Im Kapitalismus ist sie der Fluch der Besitzlosen. Im Sozialismus wird sie verallgemeinert, d. h. hier verliert sie die gegenständliche Form, weil keine Nicht-Arbeit ihr gegenübersteht" (HAUG 1974, S 116).

BAHRO (1977, S 31f) hat in Zusammenhang mit seiner Analyse des nichtkapitalistischen Weges zur Industriegesellschaft und der damit verbundenen Schwierigkeiten darauf aufmerksam gemacht, dass Marx sehr klar die Notwendigkeit eines verinnerlichteten Arbeitsbedürfnisses formuliert hat. "Was auf der Seite des Kapitals als Mehrwert erscheint, erscheint exakt auf der Seite des Arbeiters als Mehrarbeit über sein Bedürfnis als Arbeiter hinaus,... Die große geschichtliche Seite des Kapitals ist diese Surplusarbeit,..., zu schaffen, und seine historische Bestimmung ist erfüllt, sobald einerseits die Bedürfnisse soweit entwickelt sind, dass die Surplusarbeit über das Notwendige hinaus selbst allgemeines Bedürfnis ist, aus den individuellen Bedürfnissen selbst hervorgeht, - andererseits die allgemeine Arbeitsamkeit durch die strenge Disziplin des Kapitals, wodurch die sich folgenden Geschlechter durchgegangen sind, entwickelt ist als allgemeiner Besitz des neuen Geschlechts, ... Daher ist das Kapital produktiv; d. h. ein wesentliches Verhältnis für die Entwicklung der gesellschaftlichen Produktivkräfte. Es hört erst auf als solches zu sein, wo die Entwicklung dieser Produktivkräfte selbst an dem Kapital selbst eine Schranke findet" (MARX 1939, S 231).

Mit den wiederholten Hinweisen auf die Auffassungen von MARX sollte einigen Missverständnissen entgegengetreten werden:

1. Die in der Öffentlichkeit vor allem in Zusammenhang und durch das Filter der anti-autoritären Bewegung erfolgte Bekanntschaft mit dem Marxismus hat vielerorts den Eindruck entstehen lassen, als stünde die marxistische Philosophie einer positiven Beziehung zur Arbeit grundsätzlich negativ gegenüber. Wir haben zu zeigen versucht, dass dies zumindest für MARX selbst nicht zutrifft.
2. Es ergibt sich als Resultat dieser Überlegungen, dass eine doch überraschende Kongruenz der Interessen an einer Arbeitswelt besteht, die von den Arbeitenden als Beitrag zu ihrem Selbstwertgefühl etc. empfunden werden kann. Auch ein Kritiker der Politik der "Humanisierung der Arbeit" durch neue Formen der Arbeitsgestaltung (NFA), wie GROSKURTH (1975, S 208) muss zugeben, dass diese Maßnahmen durchwegs positive Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer gehabt hätten, obwohl bisher "fast alle Initiativen zur Einführung der NFA vom Management ausgegangen sind" (a.a.O., S 207). Kritisch vermerkt wird aber auch hier die damit immer auch verbundene Steigerung der Produktivität (ebenda), doch bleibt die Beurteilung durch recht deutliche Ratlosigkeit gekennzeichnet (z.B. a.a.O. S 180). Geht man von den oben referierten Überlegungen aus, so kann sich u. E. eine Kritik an den NFA, die sich vor allem auf die Tatsache der Produktivitätssteigerung stützt, nicht auf MARX berufen. Überraschend genug, dass dies geradezu stereotyp in allen Beiträgen des Sammelbandes "Humanisierung der Lohnarbeit?" geschieht, der in der von W. F. HAUG (!) herausgegebenen Reihe Argument--Sonderbände (AS 14) kürzlich erschienen ist.

SCHARMANN (1976) trifft u. E. genau den sensiblen Punkt, an dem alle Veränderungen der Arbeitsorganisation zu messen sind, wenn er sich der Analyse der Auswirkungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen im modernen industriellen Betrieb, auf die beruflichen und sozialen Erwartungen der jungen Facharbeiter, auf ihre gesellschaftliche Selbstverortung und auf ihre politische Einstellung" (1976, S 191) widmet.

Während jedoch SCHARMANN aus den erhobenen Daten eher auf eine Anpassung junger Arbeiter an die gegebenen sozialen Verhältnisse schließt, vermutet VILMAR eine Zunahme des kritischen Potentials im Gefolge von Veränderungen der Arbeitsbedingungen: "Wer an seinem Arbeitsplatz und in seinem Wohnbereich und Verband autoritäre Herrschaft durch Kontrolle oder Selbstorganisation abzubauen gelernt hat, wird auch durchgreifenden Umgestaltungsprogrammen der großen Parteien und Verbände zum Leben und schließlich zum politischen Sieg verhelfen, ohne Angst, dass die Entmachtung der herrschenden Kapital- oder Bürokratenkaste 'das Chaos' heraufbeschwört" (zitiert nach GROSKURTH 1975, S 280).

Wir dürfen nicht übersehen, dass SCHARMANNs Diagnose eines neuen Typs junger Arbeiter, dessen Vertreter durch "die eindeutige Bevorzugung des bürgerlich-individualistischen Leistungsprinzips, das sie als determinierende Tendenz für ihr 'berufliches Vorwärtskommen' und ihren sozialen Aufstieg in ihre Lebensgestaltung und Zukunftsplanung integrieren" (1976, S 173), gekennzeichnet sind, nicht für sich beansprucht, Einstellungsveränderungen im Gefolge von Innovationen der Arbeitsorganisation zu beschreiben. Wenn man SCHARMANNs Folgerungen aus seinen empirischen Ergebnissen aber als Hypothese akzeptiert, wäre immer noch zu klären, ob durch NFA diese Tendenzen verstärkt, abgeschwächt oder durch andere

ersetzt werden. Solche Untersuchungen sind natürlich nur als Begleituntersuchungen solcher Innovationen sinnvoll, sodass wir uns im Rahmen dieses Projektes nicht direkt mit dieser Frage auseinandersetzen konnten. Die Ausarbeitung und Erprobung von Messinstrumenten, die von einigen Mängeln traditioneller Einstellungsmessung frei sein sollen (vgl. Kapitel 3.4), verstehen wir jedoch als indirekten Beitrag zu Vorhaben dieser Art; diese dürften sich zweifellos nicht mit unspezifischen Zufriedenheits- und Einstellungsmessungen begnügen.

2.3.2 Betriebliche Voraussetzungen und Stellenwert der Arbeitsmotivation

Es ist die Aufgabe des betrieblichen Managements, "durch geeignete Gestaltung aller Bedingungen die Motivation des Organisationsmitgliedes so zu beeinflussen, dass die übertragene Aufgabe optimal erfüllt (wird)" (NEUBERGER 1974a, S 49). Es wird in der einschlägigen Literatur unseres Wissens nirgends mehr bestritten, dass das Verhalten des Managements (und der "Führungskräfte" aller Ebenen) den entscheidenden Einfluss auf die Leistung eines Betriebes hat.

Die Methoden der Motivierung sind einem bemerkenswerten historischen Wandel unterworfen, der eng mit einer phasenhaften Entwicklung der Arbeitswissenschaft verknüpft ist.

Wir beschränken uns auf eine kurze Darstellung dieser Abfolge, wobei wir uns auf VOLPERT (1975, S 19ff), H.-OSTERKAMP (1975, S 14ff), ROSENSTIEL u.a. (1972, S 24ff) und LUTZ (1975) stützen. Dabei geht es auch darum, die den einzelnen betrieblichen Motivierungsstrategien zugrunde liegenden Menschenbilder (ROSENSTIEL u.a. 1972, S 24 sprechen von impliziten Persönlichkeitstheorien verschiedener Organisationskonzepte) herauszuarbeiten, die übliche ideengeschichtliche Sicht jedoch durch eine Analyse der vom Management vorgefundenen Bedingungen zu ergänzen.

"Motivierung" durch direkten Zwang

"In der Frühzeit des Kapitalismus bestand die Methode zur Ausschöpfung der Leistungsfähigkeit der Arbeiter mehr oder weniger in unmittelbarer Kontrolle und direkter massiver Antreiberei unter Verwendung von Zwangsmitteln. Dieses Verfahren war jedoch mit der Erstarkung der sich organisierenden Arbeiterklasse immer weniger in unverhüllter Form anwendbar" (H.-OSTERKAMP 1975, S 16). Auch SCHARMANN, der ein entschiedener Gegner des "radikalen und orthodoxen Neomarxismus" (1976, S 207) ist, zitiert zustimmend die von MARX und ENGELS gegebene Beschreibung der Situation des Proletariats in der Frühzeit des Kapitalismus: "In den Betrieben herrschte das Prinzip minutiöser, einförmiger Arbeitsteilung und rigoroser Arbeitsaufsicht, ... Es kam nicht.... auf individuelle Kenntnisse und Erfahrungen, auch nicht auf Arbeits- und Berufsmotivation an, denn das Arbeitsreglement und der tägliche Kampf um den Arbeitsplatz bewirkten und steigerten den Arbeitseinsatz des einzelnen Arbeiters bis zu seiner restlosen 'Ausholung', seiner beruflichen und menschlichen 'Verkrüppelung'" (SCHARMANN 1976, S 192f). Es ist dies eine Epoche, in der die Arbeitsmotivation kein praktisches, und damit auch kein wissenschaftliches Problem war (vgl. dazu H.-OSTERKAMP 1975, S 12, zitiert in Kapitel 2.1).

Es gibt verschiedene Faktoren, die für die Ablösung dieser Form der Motivierung

verantwortlich sind, ohne dass wir hier Vollständigkeit beanspruchen können:

- a) die Entstehung und die Erstarkung der Arbeiterbewegung als kollektive Gegenmacht, begünstigt durch die (zunehmend erkannte) Gleichartigkeit der Interessen aller Arbeiter und der durch die Konzentration in den industriellen Ballungszentren ermöglichten massenhaften Organisation;
- b) die ständig wachsende Betriebsgröße, die die direkte Überwachung durch die Eigentümer verunmöglichte und eine immer größere Zahl von selbst lohnabhängigen "Vorgesetzten" entstehen ließ;
- c) die zunehmende Vielfalt der industriellen Arbeitstätigkeiten, "sodass die Aufseher in immer geringerem Maße dazu in der Lage waren, zu beurteilen, mit welchem Zeitaufwand eine jeweilige Tätigkeit adäquat durchführbar ist, ob die Aussage des Arbeiters: 'Es geht nicht schneller' mithin begründet ist oder nicht" (H.-OSTERKAMP 1975, S 16).

Motivierung durch Normvorgabe und Lohnanreiz

Diese Motivationsstrategie ist mit dem Namen des amerikanischen Ingenieurs Frederick W. TAYLOR verbunden, dessen "wissenschaftliche Betriebsführung" die Antwort auf die für die Unternehmer immer unbefriedigendere Ausnützung der menschlichen Arbeitskraft zu geben versuchte. "Das größte Hindernis für ein harmonisches Zusammenwirken der Arbeitgeber und der Arbeiter (liegt) in der Tatsache, ..., dass erstere nicht wissen, wie viel Arbeit eigentlich von einem Arbeiter pro Tag billigerweise verlangt werden kann" (TAYLOR 1919, S 56). Diese Situation führe laut TAYLOR dazu, dass die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einander scheinbar unvereinbar gegenüberstünden. Diese Situation müsse durch klare Leistungsnormen, die auf wissenschaftlicher Grundlage ermittelt werden müssten, verändert werden, womit man "gleichzeitig dem Arbeiter seinen höchsten Wunsch - nach höherem Lohne - und dem Arbeitgeber sein Verlangen - nach geringen Herstellungskosten seiner Waren" (TAYLOR 1919, S 8) erfüllen könne. Die von TAYLOR entwickelten Verfahren der Bewegungsstudien und deren Weiterentwicklung, insbesondere durch den REFA-Verband, können als hinreichend bekannt angesehen werden, sodass sich deren nähere Beschreibung erübrigt.

Es muss anerkannt werden, dass TAYLORs Methoden prinzipiell dazu geeignet waren, den Lohnkampf zu "versachlichen". Das zunehmende Verschwinden von Akkordlöhnen ebenso wie die Ablösung der "wissenschaftlichen Betriebsführung" durch andere Theorien lässt sich u. E. nicht befriedigend "durch den Widerstand der Arbeiter ... bei dem Versuch der Einführung der 'arbeitswissenschaftlichen' Methoden des Taylorismus" (H.-OSTERKAMP 1975, S 20) erklären, insbesondere wäre die starke Ungleichzeitigkeit dieser Ablösung in den verschiedenen Branchen unverstänlich. LUTZ (1975) hat eine umfassende Studie der "Krise des Lohnanreizes" in der deutschen Stahlindustrie vorgelegt. Er macht auf die Auswirkungen von Produktivitätssteigerungen auf die Höhe von Leistungslöhnen im Gefolge der technischen Entwicklung aufmerksam. Die zunehmende Mechanisierung und schließlich Automatisierung von Produktionsabläufen entkoppelt immer mehr den Output der Anlagen und die Anstrengungen der Arbeiter. LUTZ konnte empirisch nachweisen, dass "je mehr das Lohnsystem eines Betriebes produktivitätsbezogen oder produktivitätsorientiert ist, desto sicherer und stärker steigen die Löhne in

Perioden wirtschaftlicher Expansion, und zwar über die Zunahme der Tariflöhne hinaus" (1975, S 73).

"Nun ist einzelwirtschaftlich gesehen ein Anstieg der Löhne proportional zur Erhöhung der Produktivität unbedenklich, da ja auch die Erträge mindestens im gleichen Maße steigen" (ebenda). Allerdings hat die überdurchschnittliche Lohnentwicklung eines expandierenden Betriebes einen "Ausbreitungseffekt" (a.a.O., S 74): sie stößt auf den Widerstand anderer Betriebe dieser Region, die dadurch einem Lohndruck ausgesetzt sind, der durch ihren eigenen Produktivitätszuwachs nicht "gerechtfertigt" ist und müssen in der Folge die solcherart gestiegenen Löhne auf ihre Preise überwälzen, was wiederum zu höheren Kosten für eine Fülle von Dienstleistungen und Zulieferungen für jenen Betrieb führt, der Ausgangspunkt dieser Lohndrift war. Dieser Effekt kann genauso bei unterschiedlicher Entwicklung von Abteilungen eines Betriebes auftreten.

Überdies weist LUTZ nach, dass die Arbeitsaufgaben sich im Zuge des technischen Fortschrittes so verändern, dass globale und spezifische Leistungsziele immer weniger gefunden werden können, d.h. Leistungsnormen, die quantitativ erfassbar sind und alle Aspekte der produktionsrelevanten Arbeitsleistung beinhalten (vgl. LUTZ 1975, S 56ff). Ohne hier auf Details eingehen zu können, kann durch das Beispiel eines Arbeiters in der Messwarte klar gemacht werden, dass hier kein Akkord sinnvoll bestimmbar ist. Auch der Ausstoß der Anlagen eines chemischen Betriebes ist von derart vielen Faktoren abhängig, dass eine sinnvolle Koppelung von Produktmenge und Arbeitslohn unmöglich ist.

Dieser kurze Hinweis auf die "Krise des Lohnanreizes" sollte deutlich machen, dass die Entstehung neuer Theorien des betrieblichen Managements weniger das direkte Resultat des Widerstandes der Arbeiter noch das der Einsicht des Managements bzw. der Arbeitswissenschaft in die wahre Natur des Menschen ist, als vielmehr Ergebnis einer Wechselwirkung von technischer Entwicklung (diese wiederum beschleunigt durch die von der Arbeiterbewegung erkämpften Lohnerhöhungen) und der sozialen Emanzipation der Arbeiterklasse, in deren Folge das zunehmende Interesse an einem kontinuierlichen Einkommen die Wirksamkeit von Leistungslohnsystemen untergrub (siehe dazu LUTZ 1975, S 268ff). Die Entwicklung der Arbeitswissenschaft ist wiederum als Reaktion auf die Problematisierung der Leistungssicherung durch Lohnanreiz in der Praxis zu sehen, nicht umgekehrt, wie dies etwa VOLPERT (1975, S 33f) anklingen lässt.

Motivierung durch soziale Zuwendung: Human-relations-Management

Als ideengeschichtlicher Ausgangspunkt dieser Managementtheorien gilt die Hawthorne-Studie von MAYO und Mitarbeitern im Jahre 1924^{*)}. Es sollte ursprünglich der Einfluss verschiedener Arbeitsbedingungen (vor allem der Beleuchtung) auf die Arbeitsleistung untersucht werden. Verblüffenderweise stieg die Leistung jedoch unabhängig von der Gestaltung der Beleuchtung, sie stieg sogar bei versuchsweiser Verschlechterung der Beleuchtungsverhältnisse. "Als Interpretation dieser Befunde bot sich an, dass nicht die spezifischen Modifikationen der Arbeitsbedingungen die

^{*)} Allein die Tatsache, dass Leistungslohnsysteme auch heute noch in einigen Branchen dominieren, sollte Anlass genug sein, die Fragwürdigkeit der Erklärung des Wandels betrieblicher Motivationsstrategien mit Hilfe von "Erkenntnisschüben" der Arbeits- und Betriebspsychologie zu belegen.

Leistungserhöhung bewirkt haben, sondern der Umstand, dass die Arbeiterinnen während der Untersuchung planend und beratend an der Gestaltung der Experimente teilnahmen, Vorschläge einbringen und zurückweisen etc. konnten" (H.-OSTERKAMP 1975, S 21).

Nach Auffassung von ROSENSTIEL u.a. haben sich die verschiedenen Varianten der wissenschaftlichen Betriebsführung auf ein Menschenbild gestützt, das davon ausgeht, der Mensch sei "wesentlich durch ökonomische Anreize motiviert und handelt nach Maxime des größten Gewinns" (1972, S 25); sie bezeichnen dies als die implizite Persönlichkeitstheorie des "homo oeconomicus" (ebenda). Dieses Menschenbild werde nun durch die Theorie des Menschen als "zoon politikon" (a.a.O., S 26f) abgelöst, die folgende Annahme beinhalte:

- "1. Der Mensch ist grundlegend motiviert durch seine sozialen Bedürfnisse. Er erhält seine Identität durch die Beziehung zu anderen.
2. Als eine Folge der industriellen Revolution ist die Arbeit sinnentleert. Der Sinn der Arbeit muss deshalb durch die sozialen Arbeitsbedingungen wiederhergestellt werden.
3. Der Mensch ist empfänglicher für den sozialen Druck der Kollegen in der Gruppe als für die von der Unternehmensführung gesetzten Anreize.
4. Der Mensch ist vor allem dann durch das Management beeinflussbar, wenn die Vorgesetzten die sozialen Bedürfnisse und das Bedürfnis nach Anerkennung befriedigen können."

Organisationstheorien, die sich stark auf dieses Menschenbild beziehen, berücksichtigen besonders die Kommunikations- und Informationswege innerhalb der Organisation, den Aufbau und die Förderung von Gruppen innerhalb des organisatorischen Rahmens und die soziale Anerkennung des einzelnen und der Gruppen durch das Management in Form von häufigen, die sozialen Bedürfnisse besonders berücksichtigenden Kontakten."

Eine detailliertere Darstellung der unter dem Einfluss der Human-relations-Bewegung gesetzten Maßnahmen gibt H. OSTERKAMP (1975, S 22ff).

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Interviews mit Vorgesetzten, Betriebsräten, Arbeitern und Angestellten zeigten, dass die Leitbilder des Human-relations-Managements die immer noch beherrschende Theorie im Bewusstsein aller Gruppen sind. Die "menschliche Behandlung" durch Vorgesetzte wird sowohl als wesentliche Bedingung befriedigender Arbeitsbedingungen als auch als Grund für Unzufriedenheit immer wieder angeführt. Auch die Forderung nach einer Humanisierung der Arbeitswelt, mit der in der Literatur vor allem die Neuen Formen der Arbeitsgestaltung verbunden werden, wird im populären Verständnis weitgehend mit dieser Vermenschlichung der sozialen Beziehungen "verwechselt". Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass sich eine solche Vermenschlichung weitgehend unabhängig von Arbeitsinhalt und -bedingungen verwirklichen lässt, während job-rotation, job-enlargement, job-enrichment und teilautonome Arbeitsgruppen (siehe unten) massive und weitreichende Veränderungen der Arbeitsorganisation darstellen, die von einzelnen Vorgesetzten nicht realisiert werden können.

Motivierung durch "Selbstverwirklichung": Humanisierung der Arbeit und neue Formen der Arbeitsgestaltung (NFA)

In der Fachliteratur hat das Konzept der Humanisierung der Arbeitswelt die Theorien des Human-relations-Managements nahezu vollständig abgelöst. Die praktische Verwirklichung dieser Ansätze hinkt jedoch weit hinterher.

Die in der Literatur immer wieder behauptete leichte Abnutzbarkeit der Methoden eines "humanen" Managements dürfte nur zutreffen, wenn diese Verhaltensweisen in krassem Gegensatz zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und der Sozialleistungen stehen. Unter den Bedingungen der österreichischen verstaatlichten Industrie und einer auch in anderen Bereichen weitgehenden Einschränkung unternehmerischer Willkür scheint uns, aufgrund der Erfahrungen der Voruntersuchung, eine solche Abnutzung nicht gegeben. Allerdings besteht ein Zusammenhang zwischen dem Qualifikations- (und damit Anspruchsniveau) der Beschäftigten und ihrer Arbeitszufriedenheit, die sich durch "humanes Management" nicht außer Kraft setzen lässt: je höher die Qualifikation, umso unmittelbarer ist der Einfluss des Arbeitsinhaltes und der Autonomie bei der Arbeitsdurchführung auf die Zufriedenheit, unabhängig davon, wie "human" die Vorgesetzten und die sonstige betriebliche Umwelt auch sein mögen.

Die Neuen Formen der Arbeitsgestaltung scheinen also zunächst die Reaktion der Arbeitswissenschaft und des betrieblichen Managements auf die Bedürfnisse und Forderungen höherqualifizierter Arbeiter und Angestellter zu sein. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass oft gerade besonders unattraktive Arbeitsplätze, insbesondere am Fließband, umgestaltet werden. Hier dürfte der Anlass für solche Umgestaltungen, nämlich hohe Fehlzeiten und Ausschussproduktion, eine Folge der allgemeinen Erhöhung des Anspruchsniveaus von Arbeitern und Angestellten sein, die eine derart unerfreuliche Arbeitssituation einfach nicht mehr akzeptieren.

In den NFA, die wir im folgenden kurz charakterisieren (detaillierter gehen darauf ULLICH u.a. 1973, S 64ff ein), werden neue Freiräume erschlossen, wobei die Erweiterung entweder horizontal (Job rotation, Job enlargement) oder bzw. und vertikal (Job enrichment, teilautonome Arbeitsgruppen) stattfindet.

1. **Job rotation** (Arbeitswechsel)

Monotonie und einseitige Belastung sollen dadurch vermieden werden, dass die Arbeitenden ihre Tätigkeiten regelmäßig untereinander wechseln.

2. **Job enlargement** (Aufgabenvergrößerung)

Im Unterschied zum Arbeitswechsel wird mit der Aufgabenvergrößerung die Arbeitsteilung selbst verändert. Der Arbeitende rotiert nicht mehr über verschiedene Arbeitsplätze, sondern führt Tätigkeiten aus, die bisher Bestandteil verschiedener Arbeitsplätze waren. Es kommt aber lediglich zu einer Vergrößerung des Tätigkeitsspielraumes, der Entscheidungs- und Kontrollspielraum des Arbeitenden wird nicht vergrößert.

3. **Job enrichment** (Aufgabenbereicherung)

Bei der Aufgabenbereicherung wird nicht nur der Tätigkeits-, sondern auch der Entscheidungs- und Kontrollspielraum vergrößert. Häufig geschieht dies, indem

der Arbeitende sein eigenes Produkt auf Qualität und Funktionsfähigkeit kontrolliert. Aufgabenvergrößerung und Aufgabenbereicherung treten oft zusammen auf. Typisches Beispiel dafür ist die komplette Fertigstellung eines Fernsehapparates einschließlich der Endkontrolle durch einen einzigen Arbeiter.

4. Die (teil-)autonome Arbeitsgruppe

Diese Art der NFA ist sicherlich die interessanteste und hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkungen die bedeutsamste. Die Gruppe kann Einfluss auf die zu erreichenden Arbeitsziele nehmen.

Sie kann darüber entscheiden,

- wo sie arbeiten soll
- wann sie arbeiten soll
- welche Zusatz Tätigkeiten von ihr zu erfüllen sind
- welche Methoden sie wählt
- wer ihre Mitglieder sein sollen
- wie die inneren Aufgaben verteilt sind
- wer ihr Führer sein soll, und zwar sowohl für die Lösung interner Fragen als auch für das Auftreten gegenüber der Umwelt.

Darüber hinaus entscheiden die Gruppenmitglieder einzeln, wie sie ihre zu vollziehenden Aufgaben erledigen.

H.-OSTERKAMP (1975, S 41) vertritt die Auffassung, dass die Konzeption der Arbeitshumanisierung (wie sie in der NFA zum Ausdruck kommt) "innerhalb der bürgerlichen Produktionsweise prinzipiell nicht mehr durch eine qualitativ weitergehende Konzeption ablösbar (ist); vielmehr sind hier immanent unüberschreitbare Grenzen der Produktion in ihrer kapitalistischen Form überhaupt erreicht" (an der Frage, ob die Humanisierung der Arbeitswelt nun als offensive oder defensive Maßnahme des Kapitals anzusehen sei, entzündet sich letztlich ein Großteil der Auseinandersetzungen um die Bewertung der NFA). Die Frage ließe sich u. E. nur durch eine empirische Untersuchung der mit der Humanisierung der Arbeitswelt einhergehenden Veränderungen der Leitbilder der davon betroffenen Arbeiter und Angestellten beantworten; darauf haben wir schon in Kapitel 2.3.1 hingewiesen.

2.3.3 Individuelle Voraussetzungen der Arbeitsmotivation

Das betriebliche Management ist an der gemeinsamen Verwirklichung zweier Ziele interessiert: einem qualitativ und quantitativ befriedigenden Produktionsergebnis und möglichst hoher Arbeitszufriedenheit. Es kann u. E. kein Zweifel bestehen, dass das Management vor allem wirtschaftliche Ziele verfolgt und zu verfolgen hat, doch sind diese angesichts der Existenz einer gewählten Vertretung der Arbeiter und Angestellten nicht mehr ohne Wahrung einer möglichst positiven Einstellung der Arbeiter und Angestellten zu den betrieblichen Gegebenheiten realisierbar. Wie unsere Vorerhebungen und auch die in der Haupterhebung nachgewiesene hohe Korrelation der Beurteilung der Vorgesetzten und der des Betriebsrates belegen, werden die Betriebsräte für schlechte Arbeitsbedingungen mindestens genauso verantwortlich

gemacht wie das Management; kein Betriebsrat könnte es sich leisten, einen allgemein hohen Pegel von Unzufriedenheit hinzunehmen, ohne das Management unter Druck zu setzen, Veränderungen vorzunehmen. Natürlich verschiebt sich die "Reizschwelle" in Abhängigkeit von allgemeiner, branchenspezifischer und regionaler Arbeitsmarktsituation sowie den persönlichen Arbeitsmarktchancen der Betroffenen; im gesellschaftlichen Durchschnitt scheint uns dieser Zusammenhang jedoch zwingend.

Aufgrund dieser Bedeutung genereller Arbeitszufriedenheit, verstanden als "Zufriedenheit mit einem gegebenen (betrieblichen) Arbeitsverhältnis" (BRUGGEMANN u.a. 1975, S 19) gewinnen Kenntnisse über die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen an praktischer Bedeutung. Erst durch die bewusst geplante Vermittlung zwischen gesellschaftlichen sowie betrieblichen Gegebenheiten und individuellen Bedürfnissen können ausreichend konstante positive Einstellungen zur Arbeit gesichert werden. Diese Aussage gilt unabhängig davon, ob und inwieweit überhaupt eine Vereinbarkeit der Interessen der Unternehmen und der Arbeiter und Angestellten möglich ist; dies ist u.E. auch eine empirische Frage.

Die Bedeutung der individuellen Voraussetzungen zeigt sich auch daran, dass unter verschiedenen Bedingungen gleiche Arbeitszufriedenheit und andererseits unter verschiedenen Bedingungen gleiche Ausmaße an Arbeitszufriedenheit beobachtet werden können (vgl. GROSKURTH 19.75, S 250). Dementsprechend ist Arbeitszufriedenheit auch kein guter Indikator für humane Arbeitsbedingungen (vgl. GAUGLER u.a. 1977, S 76). Dies ist zunächst darauf zurückzuführen, dass die Beantwortung von Fragen zur Arbeitszufriedenheit auf verschiedene Weise verfälscht werden kann, insbesondere durch:

- Stereotypen
Die Antwort fällt schematisch gemäß einer unüberprüften Selbstverständlichkeit aus
- soziale Erwünschtheit
Es wird im Sinne einer vermeintlichen Erwartung anderer geantwortet.

Darüber hinaus gibt es psychologische Prozesse, die schon das Zustandekommen einer bestimmten Einstellung zur Arbeit (hier Arbeitszufriedenheit) beeinflussen, nämlich:

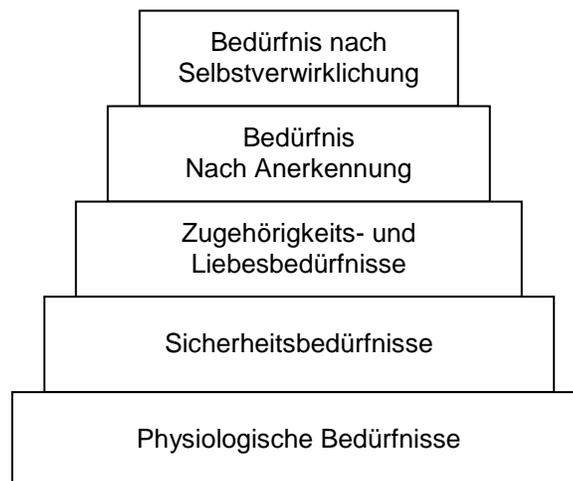
- Wahrnehmungsverzerrung: Objektive Tatbestände werden durch ein subjektives Filter verfälscht
- Rationalisierung: Ein ehemals angestrebtes Ziel wird unter dem Hinweis, es sei aus bestimmten Gründen ohnehin nicht wichtig, abgewertet; dies wird vor allem dann auftreten, wenn es nicht erreichbar ist bzw. keine Möglichkeit dafür gesehen wird; bei einer generellen Abwertung der Arbeit, zugunsten von Zielen, die außerhalb der Arbeit liegen, spricht man von instrumenteller Orientierung
- Anspruchsreduktion: Ansprüche, die vormals existierten, werden reduziert. Entweder tritt ein Abwehrmechanismus in Kraft, und man begnügt sich mit der Feststellung, dass es gar nicht so arg sei - dabei dürfte der Vergleich mit

Kollegen sehr wichtig sein, denn eine Kluft zur Idealvorstellung wird leichter zu vertragen sein, wenn sie bei anderen genauso besteht - oder es kommt zu einer Resignation, die bewusst erlebt wird.

- Angst vor Veränderungen: Es wird die eigene Situation positiv bewertet, weil man sich eine Alternative nicht vorstellen kann

Daraus ergibt sich, dass die Frage, "welche Bedürfnisse Arbeitende mit der Arbeit verbinden, welche Ziele demnach der Befriedigung und Zufriedenheit dienen müssten" (BRUGGEMANN u.a. 1975, S 29) nicht nur aufgrund von Selbstauskünften beantwortet werden kann.

Als theoretischer Bezugsrahmen hat in der Managementausbildung die Theorie menschlicher Bedürfnisse von Abraham MASLOW (1977) die größte Verbreitung gefunden. MASLOW geht von einer Hierarchie menschlicher Bedürfnisse aus, die als MASLOWsche Bedürfnispyramide bekannt geworden ist, obwohl sie MASLOW in den uns zugänglichen Werken nicht als Pyramide dargestellt hat.



Diese Hierarchie stellt eine Rangordnung der Wichtigkeit der Bedürfnisse für die Existenzerhaltung der Menschen auf. Sind die grundlegenden Bedürfnisse nicht befriedigt, kommen die "höheren" Bedürfnisse nicht zur Geltung. Während alle anderen Bedürfnisse einer Sättigung unterliegen, ist das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung prinzipiell unerschöpflich. Es könne jedoch nur wirksam werden, wenn zunächst in

der persönlichen Entwicklung des einzelnen alle "tiefliegenden" Bedürfnisse rechtzeitig und ausreichend befriedigt worden sind und wenn in der betrieblichen Arbeitssituation ebenfalls nicht die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeiter und Angestellten systematisch und gravierend missachtet werden.

Die HERZBERG'sche Zweifaktorentheorie der Arbeitszufriedenheit als Theorie der Arbeitsmotivation

Aufbauend auf die MASLOWsche Theorie der Bedürfnisse hat HERZBERG eine Theorie der Arbeitszufriedenheit formuliert, die gleichermaßen umstritten wie einflussreich ist. Er bediente sich, ähnlich wie MASLOW, der "Methode der kritischen Ereignisse", d. h. die Befragten sollten ihm Situationen nennen und beschreiben, in denen sie entweder sehr zufrieden oder sehr unzufrieden mit ihrer Arbeit waren. Dabei stellte er fest, dass die Häufigkeit der Nennung von Gegebenheiten systematisch variierten, je nachdem, ob es sich um eine Situation der Zufriedenheit oder der Unzufriedenheit handelte.

In Situationen der Zufriedenheit wurden Faktoren genannt, die durchwegs mit der Arbeit selbst zu tun haben und von ihm daher als Kontent-Faktoren bezeichnet wurden. Sie sind den höheren Stufen der MASLOWschen Bedürfnispyramide zuzuordnen (Anerkennung, Selbstverwirklichung).

In Situationen empfundener Unzufriedenheit wurden Faktoren genannt, die der Arbeitsumgebung zuzuordnen sind, die HERZBERG daher als Kontext-Faktoren bezeichnete. Sie sind vorwiegend den unteren Bedürfnisstufen zuzuordnen (Physiologische Bedürfnisse und Sicherheitsbedürfnis).

HERZBERG schließt daraus, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit zwei verschiedene Quellen hätten. Kontext-Faktoren könnten nur zu Unzufriedenheit, nicht jedoch zu Zufriedenheit führen, sie könnten nur einen Zustand der Nicht-Unzufriedenheit herstellen; sie werden daher als Hygiene-Faktoren bezeichnet (Hygienemaßnahmen machen ja ebenfalls nicht gesund, sie verhindern nur Erkrankungen).

Zufriedenheit, und damit Arbeitsmotivation, könne jedoch nur durch die Kontent-Faktoren hervorgerufen und gesichert werden, die HERZBERG daher auch Motivatoren nennt.

HERZBERGs Theorie ist die entscheidende theoretische Basis für das Konzept der Humanisierung der Arbeitswelt und theoretische Grundlage der Kritik am humanrelations-Management.

Die hier geschilderte Theorie stellt einen allgemeinen Rahmen zum Verständnis von Arbeitszufriedenheit dar, HERZBERG führt jedoch ergänzend auch eine Differenzierung der individuellen Voraussetzungen ein, die aufgrund einer unterschiedlichen Lerngeschichte der Individuen zustande komme. Er unterscheidet "motivation-seekers", also Personen, die primär eine Befriedigung ihrer "höheren" Bedürfnisse anstreben von "hygiene-seekers", deren Aufmerksamkeit sich primär auf die Befriedigung der Hygiene-Faktoren konzentriert. Man könnte dies auch als Ausdruck eines unterschiedlichen Anspruchsniveaus interpretieren, wobei wir nicht beurteilen können, ob dies den Auffassungen HERZBERGs entsprechen würde.

Die HERZBERGsche Theorie dürfte ihre ursprüngliche Allgemeinheit wesentlich dem Umstand verdanken, dass sie auf Untersuchungen von Ingenieuren zurückgeht, die in der genannten Typologie großteils als "motivationseekers" anzusehen wären. Bei der Untersuchung unterschiedlicher Gruppen von Arbeitern und Angestellten hat sich, man könnte sagen erwartungsgemäß, diese klare Zuordnung der beiden Faktoren nur selten reproduzieren lassen. Dies spricht jedoch nicht unbedingt gegen die prinzipielle Richtigkeit der HERZBERGschen Theorie, da die bei Kontrolluntersuchungen häufig angewandte Faktorenanalyse eine Struktur liefert, die den Stichprobendurchschnitt optimal erklären soll; bei entscheidenden individuellen

Unterschieden ergeben sich, als Methodenartefakt, unklare Strukturen (vgl. zu den Ergebnissen von Kontrolluntersuchungen ZINK 1974).

Für die Praxis bedeutet die HERZBERGSche Theorie, dass Methoden des Lohnanreizes aber auch der Ausbau von Sozialleistungen keine dauerhafte Zufriedenheit mit der Arbeit herstellen können. Nur das Anbieten von Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung in der Arbeit -(Motivatoren) ist dazu geeignet; allerdings folgt aus der Bedürfnishierarchie auch, dass die Basisbedürfnisse hinreichend befriedigt sein müssen, da andernfalls die Bedürfnisse der höheren Stufen nicht wirksam werden. Die HERZBERGSche Theorie stellt einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation und -zufriedenheit her, indem sie Zufriedenheit als Begleiterscheinung des Ansprechens höherer Motive im Sinne MASLOWS erklärt.

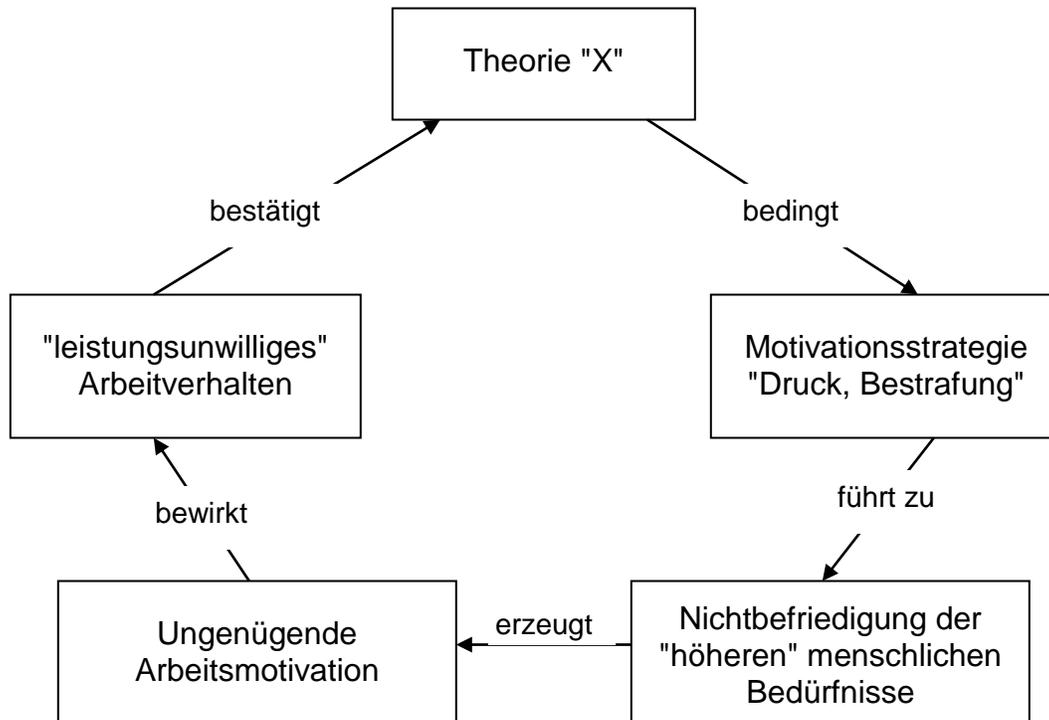
2.3.4 Die Wechselwirkung zwischen betrieblicher Motivationsstrategie und den Bedürfnissen der Individuen

Den Auffassungen HERZBERGS wurde vor allem von "Praktikern" entgegengehalten, dass sie ein ideales Menschenbild zeichneten, dem das Verhalten von Arbeitern und Angestellten in der Realität nicht entspreche. Es seien daher Methoden der Druckausübung und Kontrolle unumgänglich, zumindest für die Masse der Arbeitnehmer. MCGREGOR hat, um diese außerhalb der wissenschaftlichen Diskussion geäußerten Bedenken einer wissenschaftlichen Kritik zugänglich zu machen, die diesen Einwänden zugrundeliegende Theorie der menschlichen Bedürfnisse herauszuarbeiten versucht. Seiner Auffassung nach liegt den Überzeugungen und Maßnahmen des traditionellen Managements eine Theorie zugrunde, die er THEORIE X nannte; sie enthalte folgende Annahmen:

1. Der Mensch hat eine angeborene Abneigung gegen Arbeit und versucht, ihr aus dem Weg zu gehen, wo er kann.
2. Weil der Mensch durch Arbeitsunlust gekennzeichnet ist, muss er gezwungen, gelenkt, geführt und mit Strafe bedroht werden, um ihn dazu zu bewegen, das vom Unternehmen gesetzte Ziel zu erreichen.
3. Der Durchschnittsmensch zieht es vor, an die Hand genommen zu werden, möchte sich vor Verantwortung drücken, besitzt verhältnismäßig wenig Ehrgeiz und ist vor allem auf Sicherheit bedacht.

Da THEORIE X davon ausgeht, dass Motivierung nur mit den Mitteln der Bestrafung und Verführung möglich ist, werden einzig und allein Druck, Strafe und der Einsatz aller Kontrollmittel des Unternehmens angewandt, um ein den betrieblichen Erfordernissen angemessenes Verhalten der Mitarbeiter zu garantieren. Durch diese "Motivationsstrategie" werden aber ausschließlich die "niederen" Motive angesprochen, vor allem indem mit ihrer Nichtbefriedigung gedroht wird. Dies jedoch bewirke, dass vor allem Motive beherrschend werden, die den "niederen" Bedürfnissen entspringen. Es kann ja, laut MASLOW, die dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung entspringende Arbeitsmotivation nur dann zur Geltung kommen, wenn die Bedürfnisse niedrigerer Stufen in ausreichendem Maße befriedigt werden. Das Fatale an dieser Situation ist jedoch, dass durch die Ergebnisse einer solchen

Betriebsorganisation die Annahmen der THEORIE X scheinbar bestätigt werden. Dieser Prozess einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung ("self fulfilling prophecy") lässt sich grafisch anschaulich darstellen (wobei wir damit über MCGREGORS Überlegungen hinausgehen):



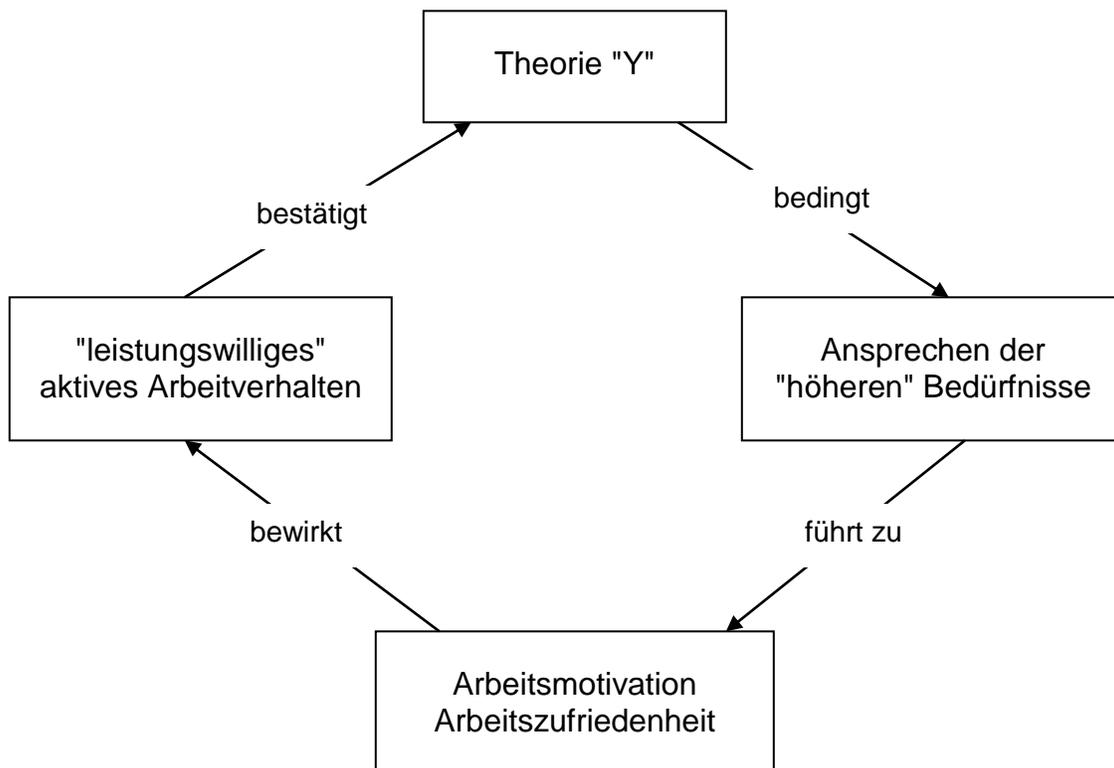
MCGREGOR formulierte eine der traditionellen Sicht entgegengesetzte Auffassung, die er als THEORIE Y bezeichnete. Diese beruht auf folgenden Annahmen:

1. Körperliche und geistige Arbeit ist so natürlich wie Spiel oder Ruhe. Der durchschnittliche Mensch ist der Arbeit also nicht grundsätzlich abgeneigt. Er kann durchaus Befriedigung in der Arbeit finden.
2. Nicht allein, indem man den Menschen kontrolliert und ihm Strafen androht, kann man ihn dazu veranlassen, seine Bemühungen auf die Verwirklichung betrieblicher Ziele zu richten. Er lenkt seine Bemühungen sogar selbst und übt eine Selbstkontrolle aus, wenn er an der Zielverwirklichung interessiert ist. Sein Engagement ist abhängig von dem Ausmaß an Belohnung, die die Zielverwirklichung für ihn bedeutet. Die wirkungsvollste Belohnung ist die Befriedigung höherer Motive.
3. Unter entsprechenden Bedingungen findet sich der Mensch nicht nur damit ab, Verantwortung zu tragen, sondern sucht sogar größere Verantwortung. Die Flucht vor der Verantwortung, mangelnder Ehrgeiz und das Streben nach Sicherheit um jeden Preis sind durch negative Erfahrungen in der Sozialisation verursacht, entsprechen aber keineswegs dem Wesen des Menschen.
4. Die große Mehrheit der Arbeiter besitzt genügend geistige Kapazität und

Kreativität, um einen sinnvollen Beitrag zur Lösung betrieblicher Probleme zu leisten.

5. Unter den heutigen Verhältnissen wird das geistige Potential der Menschen nur in geringem Ausmaß genutzt.

Die THEORIE Y kann im wesentlichen als eine Zusammenfassung der Motivationstheorie von MASLOW für die betriebliche Praxis angesehen werden. THEORIE Y beinhaltet aber auch einen Appell an das Management, den "Teufelskreis" der scheinbaren Bestätigung ihres Menschenbildes (THEORIE X) zu durchbrechen. In Fortführung und Zusammenfassung der Ausführungen von MCGREGOR lässt sich die Bestätigung der Annahmen der THEORIE Y, wenn sie nur konsequent genug in die Praxis umgesetzt wird, anhand der folgenden Grafik veranschaulichen.



Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die aktuelle Bedürfnissituation nicht nur durch die betrieblichen Gegebenheiten allein bestimmt wird, sondern insbesondere Sozialisationserfahrungen einfließen. Wenn also Arbeiter oder Angestellte aufgrund ihrer Lerngeschichte "hygiene-seekers" sind, kann aus der Theorie nicht abgeleitet werden, ob bzw. nach wie langer "Einwirkung" der neuen Arbeitsumwelt ein durch die höheren Bedürfnisse motiviertes Verhalten auftreten wird, sie also "motivation-seekers" werden. Auch diese Frage kann nur auf der Basis von Begleituntersuchungen zu Innovationsprojekten beantwortet werden.

2.3.5 Die Unterscheidung der Motiviertheit nach den Motivationsinhalten

In der Tradition der humanistischen Psychologie werden verschiedene Arten der Motiviertheit anhand der den Motiven zugrundeliegenden Bedürfnisse unterschieden. In der pädagogischen Psychologie hat eine Unterscheidung von Motiven anhand der "Objekte" des motivierten Verhaltens an Bedeutung gewonnen, die auf Mc V. HUNT zurückgeht, nämlich die Unterscheidung intrinsischer von extrinsischer Motivation: "Intrinsisch versus extrinsisch: stammt aus dem Lateinischen und bedeutet wörtlich soviel wie: von innen her vs. von außen her. Intrinsisch sind solche Eigenschaften einer Sache, die dieser von innen her zu eigen sind und die sich nicht aus Beziehungen zu anderen Sachen ableiten lassen. In der Motivationspsychologie bedeutet intrinsisch, dass man eine Sache um der Sache selbst willen tut und nicht um anderer Sachen, anderer Zwecke oder Zielsetzungen willen. Extrinsisch ist das Gegenteil von intrinsisch" (HECKHAUSEN 1974, S 580, Fußnote).

Wenn man diese Unterscheidung auf die Arbeitsmotivation anwendet, wird klar, dass es sich nicht um zwei einander ausschließende Arten der Motiviertheit handeln kann, sondern um zwei Komponenten, die für jedes Individuum jeweils unterschiedliches Gewicht haben. Eine Arbeitsmotivation, die die extrinsische Komponente nicht berücksichtigt, wäre als "idealistische" Verkennung der realen Notwendigkeiten anzusehen (siehe Kapitel 2.3.1).

Es lässt sich leicht ein Zusammenhang zur Zweifaktorentheorie von HERZBERG herstellen (vgl. Kapitel 2.3.3): das "Anbieten" von Motivatoren durch das betriebliche Management führt zu intrinsischer Arbeitsmotivation, eine auf Hygienefaktoren aufgebaute Motivationsstrategie verstärkt bestenfalls die ohnehin zwangsläufig vorhandene extrinsische Arbeitsmotivation.

Es wurde schon darauf hingewiesen, dass HERZBERG Arbeitszufriedenheit unmittelbar als Folge des Ansprechens "höherer" Bedürfnisse im Sinne MASLOWS sieht. Diese Feststellung lässt sich präzisieren, wenn man Arbeitszufriedenheit als Begleiterscheinung intrinsischer Arbeitsmotivation ansieht. Allerdings ist zu fragen, inwieweit die der Messung zugängliche Zufriedenheit aufgrund psychischer Vorgänge, wie sie schon aufgezählt wurden (siehe S 27), sich von dieser "wahren" Zufriedenheit in Verbindung mit intrinsischer Motiviertheit unterscheidet. Darauf wird noch eingegangen (siehe Kapitel 2.5).

2.4 Die Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit (AZ)

BRUGGEMANN u.a. (1975, S 136ff) diskutieren Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit auf betriebliche Arbeitsproduktivität allgemein, Fluktuation, individuelle Arbeitsleistung im speziellen sowie auf die psychische Gesundheit und die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Der Analyse solcher Zusammenhänge kommt zusätzliche Bedeutung zu, als damit auch die Definition der Arbeitszufriedenheit präzisiert wird. KREUTZ (1973, S 2) weist in einer Kritik rein operationaler Definitionen (im Sinne: Intelligenz ist, was der Intelligenztest misst) darauf hin, "dass das verwendete Maß (z.B. ein IQ-Test) nicht allein durch die Operation definiert ist, durch die es erstellt wird, es wird vielmehr auch durch die Operationen definiert, die mit Hilfe des Maßes durchgeführt werden."

2.4.1 AZ und Produktivität

Der globale Indikator Produktivität, in den auch die oben genannten spezifischen Faktoren einfließen, ist natürlich auf betrieblicher Ebene das entscheidende Kriterium. Daran können auch die auf anderen Ebenen in Erscheinung tretenden Effekte (Gesundheit etc.) nicht viel ändern, da deren Kosten sich in der Ertragsrechnung des Betriebes nicht unmittelbar niederschlagen. "Die Beschäftigung mit Fragen der AZ und die Bemühungen, die Zufriedenheit Arbeitender zu verbessern, standen lange Zeit nahezu ausschließlich im Zusammenhang mit Problemen der betrieblichen Produktivitätssteigerung. Dieser unmittelbare Interessenszusammenhang dürfte auch gegenwärtig noch vielfach ausschlaggebend für die Beschäftigung mit dem Thema AZ sein" (BRUGGEMANN u.a. 1975, S 137). Aus dem positiven Zusammenhang der beiden Größen ergab sich die "Rechtfertigung für Forscher und praktische Maßnahmen, die darauf abzielen, Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern" (ebenda).

Die Diskussion um eine Erweiterung der betrieblichen Kennziffern in der österreichischen Gemeinwirtschaft in Richtung einer 'Sozialbilanz' ist als ein erster Schritt zur Überwindung eines der Problematik nicht mehr angemessenen rein betriebswirtschaftlichen Denkens anzusehen. "Die Sozialbilanz soll die volkswirtschaftlichen und sozialen Nutzen der Unternehmenstätigkeit ausweisen, die in der herkömmlichen Rechnungslegung nicht ersichtlich werden" (GATSCHA 1978, S 14). Es wäre durchaus denkbar, das Ausmaß an Arbeitszufriedenheit in eine solche Bilanz einzubeziehen. Dadurch ergäbe sich eine Rechtfertigung von Investitionen, die sich nicht in Produktivitätssteigerungen messbar niederschlagen. Im Falle einer derart folgenreichen Verwendung dieses Maßes käme jedoch einer theoretischen und empirischen Präzisierung und Erweiterung des Konzeptes der Arbeitszufriedenheit große Bedeutung zu. Unserer Meinung nach müssten mehrere, voneinander unabhängige Dimensionen der Beziehung zur Arbeit erfasst werden (siehe dazu Kapitel 1 und Kapitel 5.1).

2.4.2 AZ und Absentismus, Fluktuation und Berufswechsel

Die betriebliche Arbeitsproduktivität wird einerseits durch "Nutzung der aufgewendeten Arbeitszeit" bestimmt, "d.h. die Leistung im engeren Sinn" (BRUGGEMANN u.a. 1975, S 138), andererseits durch Fehlstundenhäufigkeit und Abwanderung. Die Zusammenhänge dieser Variablen mit Arbeitszufriedenheit können als gesichert angesehen werden, wenngleich diese als nicht besonders hoch anzusetzen sind (vgl. NEUBERGER 1974 b). Es ließe sich also aussagen, dass Verspätungen und nicht krankheitsbedingtes Fernbleiben von der Arbeit, Kündigungen, die nicht mit einem Ausscheiden aus dem Beruf verbunden sind (Fluktuation) und Berufswechsel umso stärker auftreten, je weniger Arbeitszufriedenheit anzutreffen ist. Was die Interpretation dieses Faktums betrifft, so wird in der Literatur angeführt, dass die einzelnen Reaktionen unterschiedliche Gefährdungsfaktoren der Arbeitswelt indizieren (vgl. GAUGLER u.a. 1977, S 78). So werden hohe Krankenstände als Unzufriedenheit mit Inhalt und Bedingungen der Arbeit, Fluktuation als Unzufriedenheit mit Aufstiegschancen und Mitbestimmung im Betrieb, und Berufswechsel als Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt und Aufstiegschancen gewertet.

2.4.3 AZ und Entwicklung der Persönlichkeit

Wenn man von HERZBERG's Theorie der Arbeitszufriedenheit ausgeht, die Unzufriedenheit als Folge des mangelnden Ansprechens "höherer" Bedürfnisse ansieht, lässt sich ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit im weitesten Sinne und Arbeitszufriedenheit behaupten. Tatsächlich konnte vielfach nachgewiesen werden, dass hohe Unzufriedenheit mit der Arbeit auffällig mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen zusammenhängt. Auf diese Problematik geht die amerikanische Regierungsstudie (WIA, S 81ff) ausführlich ein. Dort werden auch Verbindungen von Arbeitszufriedenheit mit Alkoholismus, Drogenmissbrauch, Selbstmordrate, Kriminalität und Gewalt diskutiert.

2.5 Das Problem qualitativ unterschiedlicher Formen von Arbeitszufriedenheit (AZ)

Es wurde schon darauf hingewiesen, dass der Begriff Arbeitszufriedenheit eine eindeutige Bewertungsdimension suggeriert, diese Eindeutigkeit jedoch keineswegs gesichert ist. Es ist zwar leicht, auf eine direkte Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit eine Antwort zu bekommen, damit ist jedoch nicht bewiesen, dass tatsächlich alle befragten Personen dasselbe meinen und ihre Aussagen daher einer vergleichenden statistischen Analyse zugänglich sind (vgl. dazu Kapitel 3).

BRUGGEMANN (1974) hat eine Unterscheidung qualitativ verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit vorgeschlagen (siehe dazu auch BRUGGEMANN u.a. 1975, S 132ff), wobei Arbeitszufriedenheit als Resultat von individuell unterschiedlichen Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen aufzufassen ist (siehe dazu Abb. 2.1).

Am Ausgangspunkt steht ein abwägender Vergleich zwischen den subjektiven Bedürfnissen und Erwartungen (Soll-Wert) und den tatsächlichen Gegebenheiten (Ist-Wert). Aus der Gegenüberstellung der beiden Werte ergeben sich entweder Übereinstimmung oder Diskrepanzen - der reale Zustand entspricht dann nicht dem Ideal. Im ersten Fall wird von stabilisierender Arbeitszufriedenheit, im zweiten Fall von diffuser Unzufriedenheit gesprochen.

Werden die Ansprüche weiter gehoben und Erwartungen höher gesteckt, so kommt es zu progressiver Arbeitszufriedenheit. Werden hingegen keine Verbesserungen mehr angestrebt, weil z.B. eine Steigerung unmöglich scheint, ergibt sich stabilisierte Arbeitszufriedenheit. Ist die Spanne zwischen den eigenen Vorstellungen und der aktuellen Situation vorhanden, und senkt das Individuum sein Anspruchsniveau, so ergibt sich der Fall resignativer Arbeitszufriedenheit. Wird am Arbeitsniveau festgehalten und der Zustand der Nicht-Befriedigung setzt sich sozusagen fort, stehen im Rahmen dieses Schemas drei Varianten offen. Wenn der betroffene Arbeitnehmer nach Möglichkeiten sucht, die unbefriedigende Situation zu verändern, ergibt sich konstruktive Unzufriedenheit. Werden keine Anstalten getroffen, die Differenz abzubauen, dabei jedoch die ursprünglichen Bewertungsmaßstäbe beibehalten, kommt es zu fixierter Arbeitsunzufriedenheit. Durch die Verdrängung wahrgenommener Quellen der Unzufriedenheit aus dem Bewusstsein oder die unbewusste Veränderung der Bewertungsmaßstäbe ergibt sich Pseudo-Zufriedenheit. Im Gegensatz zur Pseudo-Zufriedenheit erfolgt im Falle der resignativen Arbeitszufriedenheit eine bewusste Reduktion der Ansprüche (Soll-

Wert).

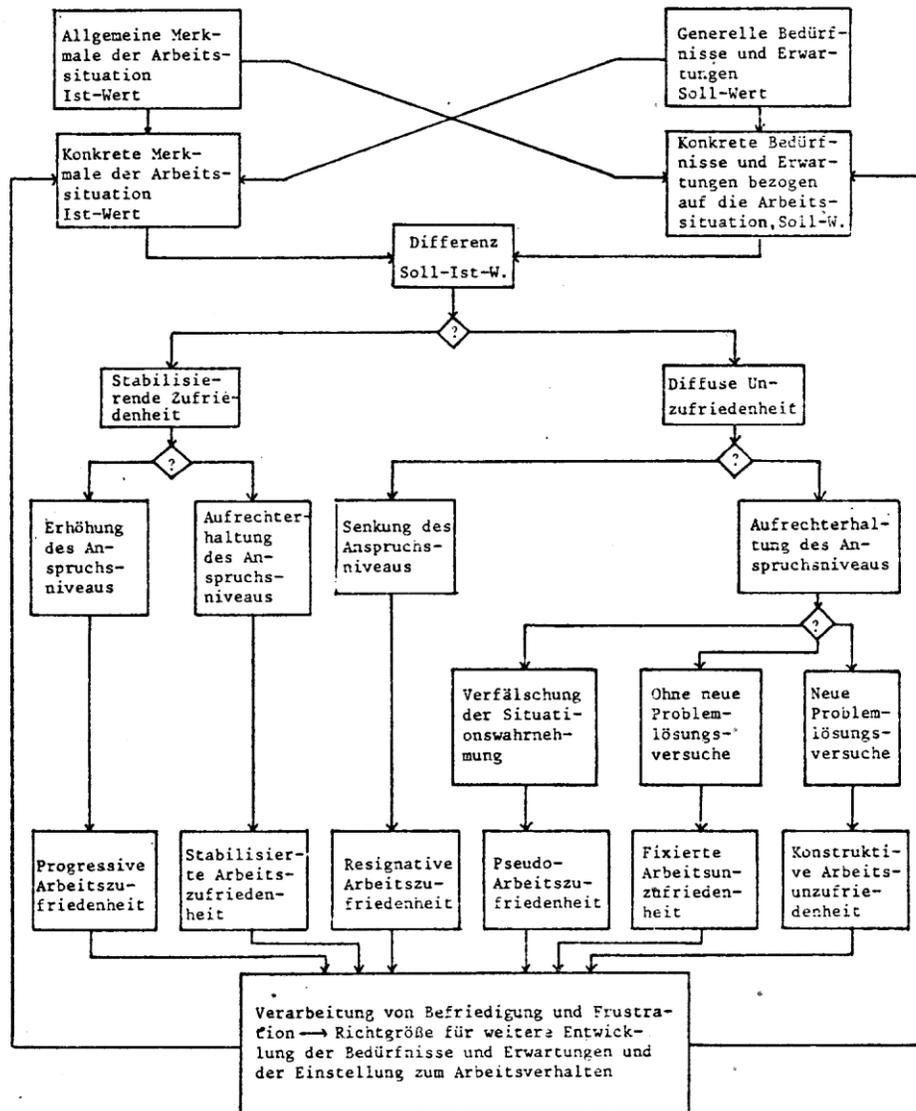


Abbildung 2.1: Das Zustandekommen qualitativ verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit (aus BRUGGEMANN u.a. 1975, S 134 f)

3. Methodische Grundlagen

3.1 Grundbegriffe der Theorie der Messung

"Das Wesen der Messung ist die Abbildung einer Menge vorgegebener Objekte (oder Messgegenstände) und der zwischen ihnen feststellbaren empirischen Relationen in eine Menge von Zahlen und Relationen zwischen diesen" (FISCHER 1974, S 115). Jeder kennt aus seiner Schulzeit den Vorgang der Leistungsbeurteilung durch Noten. Die Messgegenstände sind in diesem Fall die Leistungen der einzelnen Schüler in einem bestimmten Gegenstand, diese werden in die Menge der Zahlen von 1 bis 5 "abgebildet", das heißt, jeder Leistung wird eine der Zahlen von 1 bis 5 zugeordnet. Zwischen den Zahlen besteht eine einzige Beziehung, nämlich eine Rangordnung, alle anderen Beziehungen zwischen den Zahlen (Multiplikation, Division) sind ohne Bedeutung (ein Schüler mit der Note 2 ist nicht "doppelt so gut" wie einer mit der Note 4). Entscheidend ist die Frage, welche Beziehungen in der Realität den Beziehungen zwischen den Zahlen entsprechen, also durch diese abgebildet werden. Im Falle der Schulnoten würde man erwarten, dass eine Reihe von Aufgaben aus dem jeweiligen Fach von einem Schüler mit einer besseren Note mit weniger Fehlern und/oder schneller bewältigt wird als von einem Schüler mit einer schlechteren Note.

Man nennt in der Messtheorie die Messgegenstände und die zwischen ihnen bestehenden Beziehungen "empirisches Relativ" (vgl. dazu FISCHER 1974, S 116). Die zum Ausdrücken der Messergebnisse verwendeten Zahlen und die zwischen diesen bedeutungsvollen Beziehungen nennt man "numerisches Relativ" (ebenda). "Messungen sind nur insoweit sinnvoll, als die numerischen Relationen beobachtbare Relationen abbilden, welche auch ohne die Messung feststellbar sind" (a.a.O., S 118). Wenn also ein Lehrer nicht angeben könnte, welche Unterschiede im Verhalten der Schüler durch eine Note "abgebildet" werden, wäre die durch die Benotung erfolgte Messung der Schülerleistungen messtheoretisch gesehen "sinnlos".

Dieses Beispiel wurde gewählt, weil es aus einem Lebensbereich stammt, in dem jeder Mensch mit einem Vorgang der Messung sozialer Gegebenheiten vertraut ist. Im Falle der Erforschung der Arbeitszufriedenheit und anderer Aspekte der Einstellung zur Arbeit sind genau die gleichen Probleme zu lösen. Hier wird aufgrund der Antworten einer Reihe von Personen auf eine, meist aber mehrere Fragen, ein Maß für die Arbeitszufriedenheit berechnet. Es werden die Mittelwerte der Zufriedenheitsmaße verschiedener Personengruppen (z.B. Männer/Frauen, Arbeiter/Angestellte/Beamte) miteinander verglichen (siehe z.B. BARTUNEK 1976). Was bedeutet es aber, wenn man feststellt, dass Beamte zufriedener sind als Arbeiter? Welche ohne die Messung (also ohne die Ergebnisse der Befragung) feststellbaren Unterschiede des Verhaltens dieser Personengruppen werden durch die größer/kleiner-Beziehung zwischen den Zufriedenheitsmaßen abgebildet?

Es ist der Gebräuchlichkeit einer Reihe von Begriffen, die zur Beschreibung von Ergebnissen sozialwissenschaftlicher Forschung gebraucht werden, zuzuschreiben, dass diese Frage in der Forschungspraxis selten gestellt wird. Es gibt dementsprechend eine umfangreiche Literatur zur statistischen Methodenlehre, wenig jedoch über die Frage, inwieweit theoretisch mehr oder minder genau

definierte Begriffe mit den Inhalten der Ergebnisse empirischer Forschung übereinstimmen. Einen dieser Ansätze repräsentiert JAERISCH, die nachzuweisen versucht hat, dass die verschiedenen Skalen zur Messung autoritärer Einstellungen "in Wirklichkeit eher schichtspezifisch dominierende Normen und Vorstellungen denn im psychologischen, geschweige denn politischen Sinn eindeutig bestimmtes autoritätsgebundenes beziehungsweise demokratisches Denken und Verhalten" (1975, S 13) messen.

Auch bei der Messung der Einstellung zur Arbeit setzt sich leicht das Wertsystem des Fragebogenautors als stillschweigende Voraussetzung durch, das der Situation z.B. eines Arbeiters ebenfalls nicht gerecht werden dürfte. Darauf wird im folgenden in Auseinandersetzungen mit den Überlegungen von CICOUREL (1970) und KREPPNER (1975) noch einzugehen sein; die Analyse der einzelnen Fragebogenitems im Anhang widmet sich konkreten Problemen der Umsetzung dieser Überlegungen in die Formulierung des Fragebogens.

3.2 Qualitative und quantitative Methoden

In der sozialwissenschaftlichen Forschung wird als Reaktion auf die Problematik der Quantifizierung sozialer Gegebenheiten vielfach der Einsatz qualitativer Methoden als Ausweg gesehen. Fragebogen mit freier Antwortmöglichkeit, teilnehmende Beobachtungen und Gruppendiskussionen sind die häufigsten Methoden, die in diesem Zusammenhang diskutiert werden. Die Entscheidung zwischen diesen qualitativen Methoden und quantitativen (exakter: quantifizierenden) Methoden (insbesondere Fragebögen mit vorgegebenen Antwortalternativen) ist in jeder Untersuchung neuerlich zu treffen. Die Bewertung beider Alternativen hängt natürlich davon ab, in welchen Phasen einer Untersuchung und mit welchen Zielen ein bestimmtes Verfahren eingesetzt werden soll. SCHULZ (1977) hat drei Typen der Anwendung qualitativer Erhebungsmethoden in der Forschungspraxis angeführt:

1. Vorstufe der Ausarbeitung vollstrukturierter Fragebögen
2. Vertiefung der Ergebnisse einer voll strukturierten Befragung
3. Qualitative Methoden als eigenes Ziel bzw. selbständige Methode

Je nachdem, in welchem Zusammenhang die Anwendung erfolgt, sind die beiden Alternativen, wobei wir in diesem Zusammenhang von Binnendifferenzierungen absehen können, unterschiedlich zu beurteilen. Im Zuge der hier vorgelegten Untersuchung wurden die Möglichkeiten der Anwendung qualitativer Methoden eingehend diskutiert, schließlich erfolgte deren Einsatz jedoch ausschließlich im Sinne des Anwendungstyps 1. Der Verzicht auf eine Anwendung qualitativer Methoden gemäß Typ 2 erfolgte nur vorläufig aufgrund terminlicher Schwierigkeiten. Gegen eine Anwendung qualitativer Methoden (.in unserem Fall wären Fragebögen mit offenen Fragen in Betracht gekommen) als ausschließliches oder hauptsächliches Forschungsinstrument sprechen jedoch u. E. zumindest zwei Gründe:

- a) Offene Fragen beziehen sich intentionsgemäß auf vielschichtige Probleme, zu denen unter verschiedenen Aspekten Stellung genommen werden kann. Die

Frage "Wie sind Sie mit ihrer Arbeit zufrieden?" kann Stellungnahmen zu Einkommen, Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, Vorgesetzten verschiedener Ebenen, Betriebsrat, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsmarktlage etc. hervorrufen. Jeder Befragte wird spontan nur zu einigen Punkten Stellung nehmen, sei es, weil er an die anderen nicht denkt, weil sie ihm nicht wichtig sind, weil er nicht gerne darüber spricht, weil er glaubt, dass sich der Interviewer nicht dafür interessiert u.a.m. Es kann jedoch anhand der Interviewprotokolle (selbst wenn es sich um wörtliche Mitschriften oder Tonbandaufnahmen handelt) nicht entschieden werden, welcher dieser Gründe im Einzelfall für das Fehlen eines bestimmten Antwortaspektes verantwortlich war. Dadurch wird jedoch jeder Vergleich zwischen verschiedenen Personen(gruppen) unmöglich. Versucht man, durch gezieltes Nachfragen ein gewisses Minimum an Antwortaspekten zu sichern, entfernt man sich vom Prinzip der offenen Frage und verzichtet damit auch auf deren Vorteile (vgl. NEUBERGER 1974 b, S 37f).

Man könnte natürlich einwenden, dass der oben angeführte Vergleich verschiedener Personen(gruppen) als Forschungsziel in Frage zu stellen sei. In der Praxis muss man jedoch schon aus Gründen der Lesbarkeit die Ergebnisse einer Befragung in irgendeiner Form zusammenfassen; spätestens hier setzt dann eine in hohem Maße willkürliche Auswahl von Daten ein, die der wirklichen Meinung der Befragten kaum gerecht werden dürfte; außerdem sind solche Interpretationen nicht nachvollziehbar und auch nicht kontrollierbar.

- b) Offene Fragen beanspruchen in hohem Maße die Artikulationsfähigkeit und das Wissen der Befragten. Die Ergebnisse soziolinguistischer Forschung haben gezeigt, dass es unterschiedliche Stile des Gebrauchs von Sprache gibt, wobei es für unsere Überlegungen unerheblich ist, ob diese Unterschiede als Defizit oder als Differenz aufzufassen sind (vgl. dazu z.B. AMMON 1975 und FUNK-KOLLEG SPRACHE II, S 229f) und durch welche Faktoren solche Unterschiede verursacht werden (vgl. dazu NIEPOLD 1971, S 25f und OEVERMANN 1968, S 330ff).

Erfahrungen in der Erwachsenenbildung aber auch im Rahmen der Vorerhebungen zur vorliegenden Untersuchung zeigen immer wieder markante Unterschiede zwischen Personen verschiedenen Qualifikationsniveaus^{*)}, wenn es darum geht, persönliche Meinungen zu formulieren, Vergleiche anzustellen, Motive eigenen und fremden Handelns zu benennen usw. Es kann im einzelnen schwer unterschieden werden, ob es sich lediglich um ein Problem der Artikulation von Gedanken handelt oder um eine grundsätzlich unkritische Haltung von Personen geringerer Qualifikation. Wenn man davon ausgeht, dass eine enge Wechselwirkung zwischen Denken und Sprechen besteht, kann man annehmen, dass beide Ursachen gleichermaßen zutreffen (dazu OEVERMANN 1968, S 319ff). LUTZ berichtet von derselben Erfahrung im Rahmen einer Befragung zu Problemen des Leistungslohns. Es habe sich gezeigt, "dass ein enger Zusammenhang zwischen dem

^{*)} Es ist hier ohne Bedeutung, ob diese Qualifikationen in schulischen oder außerschulischen Ausbildungsgängen erworben wurden. Betriebsräte, die eine Reihe gewerkschaftlicher Schulungen absolviert hatten, unterschieden sich unabhängig von ihrer Stellung im Arbeitsprozess nicht von Meistern und anderen Höherqualifizierten.

Qualifikationsniveau der Befragten und seiner Fähigkeit bestand, seine eigenen Erfahrungen zu artikulieren und die Produktionsbedingungen sowie das Entlohnungssystem seines Betriebs sachlich (...) zu beurteilen" (1975, S 362). In einem Werk wurde eine größere Zahl von weniger qualifizierten Arbeitern befragt, "deren Aussagen mit denen der qualifizierten Kollegen im Sinne einer weitaus kritikloseren Übernahme der offiziellen Leistungsideologie des Werkes kontrastierten" (ebenda, Fußnote).

Im Zuge unserer Vorerhebungen erwies sich jedoch der Einsatz eines projektiven Tests (vgl. 4.2) als wirkungsvolles Instrument, trotz dieser Barrieren in die Denkweise der Befragten Einblick zu gewinnen. Dieser Informationszuwachs lässt sich auf der Basis soziolinguistischer Untersuchungen erklären.

BERNSTEIN/HENDERSON (1970, S 161) unterscheiden kontextgebundenen und nicht-kontextgebundenen Gebrauch der Sprache (bzw. parallel dazu partikularistische und universalistische Bedeutung); sie verstehen diese Beschreibung als Weiterentwicklung der früheren Unterscheidung BERNSTEINS zwischen restringiertem und elaboriertem Code und demonstrieren dies anhand der Beschreibung einer Bilderserie durch zwei Kinder. Das erste Bild zeigt Kinder, die Fußball spielen; auf dem zweiten Bild zerschlägt der Ball die Fensterscheibe eines Hauses; auf dem dritten Bild sieht man einen Mann, der aus dem Fenster schaut und eine drohende Geste macht; auf dem vierten Bild laufen die Kinder davon. Wir zitieren hier das englische Original der Bildbeschreibung eines Mittelschicht- und eines Unterschichtkinds:

Nicht-kontextgebundene Erzählung (Mittelschichtkind):

Three boys are playing football and one boy kicks the ball and it goes through the window the ball Breaks the window and the boys are looking at it and a man comes out and shouts at them because they've broken the window so they run away and then that lady looks out of her window and she tells the boys off (13 Hauptwörter, 6 Fürwörter).

Kontextgebundene Erzählung (Unterschichtkind):

They're playing football and he kicks it and it goes through there it breaks the window and they're looking at it and he comes out and shouts at them because they've broken it so they run away and then she looks out and tells them off (2 Hauptwörter, 14 Fürwörter).

BERNSTEIN/HENDERSON (1970,S 68) führen diesen unterschiedlichen Sprachgebrauch (der natürlich nicht exklusiv einer sozialen Schicht zugeordnet werden kann) auf die unterschiedlichen Stellenwerte der Sprache in Familien verschiedener sozialer Schichten zurück. Insbesondere in Arbeiterfamilien dominiert kontextgebundener Sprachgebrauch, wobei wir hier auf die Ursachen im einzelnen nicht eingehen können (vgl. dazu OEVERMANN 1968, S 328).

Offene Fragen erfordern in jedem Fall eine nicht-kontextgebundene Darstellung der eigenen Gedanken, während durch die Vorgabe von Bildern im Sinne eines projektiven Tests kontextgebundene Aussagen ermöglicht werden. Vollstrukturierte

Fragebögen reduzieren die "Beanspruchung" der Artikulationsfähigkeit natürlich noch weit mehr.

Dieser Hinweis auf die Schwächen und Grenzen qualitativer Methoden soll nicht einen unkritischen Gebrauch vollstrukturierter Befragungen rechtfertigen. Allerdings sollte demonstriert werden, dass die Sehnsucht nach realitätsnahen Ergebnissen empirischer Forschung nicht quasi automatisch durch nicht-strukturierte Erhebungstechniken befriedigt wird.

3.3 Bedingungen für den Einsatz vollstrukturierter Fragebögen

Es müssen beim Einsatz vollstrukturierter Fragebögen eine Reihe von Bedingungen beachtet werden, ohne die es sich um eine willkürliche Zuordnung von Zahlen zu realen Gegebenheiten handelt, ohne dass den Beziehungen zwischen diesen Zahlen in der Realität etwas entspricht. Es ist dabei zu beachten, dass die Beziehungen im empirischen Relativ unabhängig vom Messvorgang feststellbar oder zumindest theoretisch vorstellbar und begründbar sein müssen (vgl. Kapitel 3.1).

FISCHER wendet sich nachdrücklich gegen die in der experimentellen Psychologie übliche Vorgangsweise (die in der empirischen Sozialforschung ebenso gebräuchlich ist), "wo man gerne die zunächst nur intuitiv gegebene Dimension 'operationalisiert', das heißt durch eine willkürliche Messvorschrift scheinquantifiziert, und dann den meist sehr komplizierten, nicht linearen Zusammenhang zwischen den Messungen studiert" (1974, S 128f).

Der Weg zur Erfassung komplexer Zusammenhänge führt u.E. nicht über "komplexe" Messdimensionen, sondern über möglichst präzise, eindimensionale und voneinander unabhängige Messinstrumente, denen entsprechend klare theoretische Vorstellungen zugrunde liegen müssen.

Aufgabe der Testtheorie, die heute als anwendungsorientierte Theorie des Messens in der Psychologie verstanden wird, ist es also, grundlegende Dimensionen der Messung theoretisch zu begründen und die Berechtigung der Annahme dieser Dimensionen empirisch zu prüfen. Diese empirische Prüfung sollte im Idealfall unabhängig von der Ermittlung von Messwerten für eine bestimmte Stichprobe von Personen erfolgen. Diese Forderung wird in der Praxis bisher nur von den probabilistischen Testmodellen von RASCH erfüllt, auf die FISCHER (1974, S 148ff) ausführlich eingeht. Über Anwendungen auf die Einstellungsmessung berichtet WAKENHUT (1974).

In der Praxis der Einstellungsmessung mangelt es vielfach noch an EDV-Programmen und Rechnern, mit denen die sehr zeitaufwendigen Rasch-Analysen durchgeführt werden können. überdies sind EDV-Programme zur Handhabung von Likert-Skalen (deren Wert von WAKENHUT übrigens äußerst kritisch beurteilt wird) derzeit noch nicht verfügbar, obwohl das dafür erforderliche eindimensionale polychotome Modell theoretisch ausgearbeitet ist (siehe FISCHER 1974, S 424ff). WAKENHUT musste sich daher auf ja/nein-Antworten beschränken. Auch in der von uns durchgeführten Rasch-Skalierung der Kurztests zur Messung von vier Aspekten der Einstellung zur bzw. Bewertung der Arbeit (vgl. Kapitel 5) mussten aus diesem Grunde die Antworten nachträglich dichotomisiert werden. Dadurch kommt natürlich ein zusätzlicher Fehler zustande, der theoretisch nicht notwendig wäre.

Uns scheint, dass die Berücksichtigung der in der Tradition von RASCH entwickelten

Kriterien der Quantifizierung nicht der Anwendung der logistischen Testmodelle allein vorbehalten sein kann. Wesentlich ist die Umsetzung des von der Forderung des gesonderten Modelltests ausgehenden Denkansatzes, der es nicht mehr zulässt, sich damit zufrieden zu geben, dass man Daten ermittelt hat, mit denen man rechnen kann. Vielmehr ist immer zu fragen, ob die zur Ermittlung der Daten getroffenen Voraussetzungen auch tatsächlich zutreffen, d. h. zum Beispiel, ob es tatsächlich eine "Arbeitszufriedenheit" gibt, die sich hinreichend durch einen einzigen Zahlenwert charakterisieren lässt. Unter Berücksichtigung der von BRUGGEMANN (1974) postulierten qualitativ unterschiedlichen Formen von Arbeitszufriedenheit wäre diese Annahme als theoretisch nicht plausibel anzusehen.

Im Rahmen des vorliegenden Projektes wurde die Überprüfung der Modellgeltung der Faktorenanalyse notgedrungen weitgehend ohne statistische Hilfsmittel durchgeführt; es war aufgrund theoretischer Voraussetzungen und der Ergebnisse der Vorerhebung sowie der dabei durchgeführten Itemüberprüfung zu klären, ob die gewählten Formulierungen von allen ins Auge gefassten Personengruppen einheitlich verstanden werden und vor allem, ob es für sie sinnvolle Fragestellungen sind.

CICOUREL (1970, S 152) hat Kriterien angeführt, die seiner Ansicht nach bei der Beurteilung der Eignung vollstrukturierter Fragebögen mit Auswahlantworten zu berücksichtigen sind:

1. Werden vorfixierte Auswahlfragen zu "Gittern", durch die unser Verständnis des sozialen Prozesses entsteht wird?
2. Was müssen wir über Sprache, kulturelle Bedingungen und die Struktur sozialen Handelns wissen für einen erfolgreichen Fragebogen mit festgelegten Auswahlantworten?
3. Welche Rolle hat die Theorie bei der Verschlüsselung und Skalierung von festgelegten Auswahlantworten?

Es sind dies Fragen, die durch statistische Modelltests nicht erschöpfend beantwortet werden können; es wäre jedoch falsch, CICOURELs Kriterien deshalb außer acht zu lassen. CICOURELs Anregungen zur Kritik von Untersuchungsinstrumenten und darauf aufbauende Interpretationen konzentrieren sich um einen gemeinsamen Kern, dem Verhältnis von sozialwissenschaftlicher Erkenntnis und dem Selbstverständnis der erforschten Personen. Darin sieht CICOUREL aufbauend auf Überlegungen von Alfred SCHÜTZ (1954, zitiert nach CICOUREL 1970, S 77) den entscheidenden Unterschied zwischen Natur- und Sozialwissenschaften: "Dem Naturwissenschaftler, und ihm allein, kommt es zu, in Übereinstimmung mit den Verfahrensregeln seiner Wissenschaft sein Beobachtungsfeld zu bestimmen und die Tatsachen, Daten und Ereignisse in ihm, die für seine Probleme oder vorgegebene wissenschaftliche Zwecke relevant sind, zu determinieren. Diese Fakten und Ereignisse sind weder vorab ausgewählt, noch ist das Beobachtungsfeld im voraus interpretiert. Die Welt der Natur, wie sie von den Naturwissenschaftlern erforscht wird, 'bedeutet' für die Moleküle, Atome und Elektronen in ihr nichts. Das Beobachtungsfeld des Sozialwissenschaftlers jedoch, nämlich die soziale Realität, hat für die menschlichen Wesen, die in ihr leben, agieren und denken, eine spezifische Bedeutungs- und

Relevanzstruktur. Durch eine Reihe von Common-sense-Konstrukten haben sie diese Welt, die sie als die Realität ihres täglichen Lebens erfahren, vorab ausgewählt und vorab interpretiert. Diese ihre gedachten Objekte sind es, die ihr Verhalten determinieren, indem sie es motivieren. Die gedachten Objekte, die von den Sozialwissenschaftlern konstruiert werden, um diese soziale Welt zu fassen, müssen auf den gedachten Objekten beruhen, die vom Common-sense-Denken der Menschen, die ihr tägliches Leben in ihrer sozialen Welt leben, konstruiert werden."

KREPPNER (1975, S 112) sieht die Problematik, mit der empirische Sozialwissenschaft zu kämpfen hat, darin, dass "für die Forschungsobjekte der Sozialwissenschaften ... sich in der Regel keine 'selbstverständlichen' Kategorien einführen (lassen), in denen dann ein Zählen der Häufigkeit problemlos erscheint, sondern es müssen immer Begründungen für die benutzten Kategorien angegeben werden, da häufig unausgesprochene Theorieorientierung und Alltagsplausibilitäten ihre Wahl beeinflussen. Die Entscheidung für oder gegen eine Kategorie bedeutet gleichzeitig die Entscheidung darüber, welche Aspekte der zu messenden Objekte als 'relevant' angesehen werden sollen, an welche vorgängige Kategorie man sich anlehnen will und wieweit Objekte oder Erscheinungen in den Vordergrund oder Hintergrund der Betrachtung gerückt werden sollen, je nachdem, welcher Fragestellung mit welcher theoretischen Konzeption und mit welchem Messinstrumentarium nachgegangen werden soll".

Das Problem ist damit u. E. treffend beschrieben, allerdings scheint es uns zweifelhaft, dass es auf die Sozialwissenschaft beschränkt ist, wie sowohl SCHÜTZ als auch KREPPNER anklingen lassen. Auch in den Naturwissenschaften sind die Kategorien der messenden Erfassung der Realität nicht vorgegeben und problemlos, sondern ihre Definition ist gerade ein entscheidender Bestandteil des wissenschaftlichen Fortschritts. Man denke nur an die Entwicklung von den vier Elementen Feuer, Wasser, Luft und Erde zum periodischen System der Elemente; es kann kein Zweifel bestehen, dass letzteres die Realität weitaus "besser" erklärt, da die Systematik, wie wir heute wissen, den Aufbau der Atome beschreibt, während die Ur-Elemente eine "egozentrische" Klassifikation der Naturerscheinungen darstellen (vgl. zur hier gemeinten Bedeutung des Begriffs "egozentrisch" PIAGET 1973, insbesondere S 73ff). Gäbe es in den Naturwissenschaften tatsächlich "selbstverständliche" Kategorien (vgl. oben), hätte es nicht derartiger Anstrengungen bedurft, zu den heute als adäquat angesehenen Kategorien zu gelangen.

Aus allen bisher angestellten Überlegungen folgt, dass es keinesfalls ausreicht, die Verständlichkeit von Fragen nachzuweisen, sondern dass vor allem zu überprüfen ist, ob die der Formulierung der Frage und der ins Auge gefassten Interpretation zugrundeliegenden Annahmen mit den "common-sense-Konstrukten" (vgl. oben, Zitat aus SCHÜTZ 1954) der Befragten vereinbar sind. "Die Konstrukte, die der Sozialwissenschaftler gebraucht, sind dann sozusagen Konstrukte zweiten Grades, nämlich Konstrukte von Konstrukten der Handelnden in der sozialen Szene, deren Verhalten der Forscher zu beobachten und gemäß den Verfahrensregeln seiner Wissenschaft zu erklären sucht" (ebenda, zitiert nach KREPPNER 1975, S 30).

Es genügt also nicht, nachzuweisen, dass die Fragen verstanden werden, das ist selbstverständlich notwendig, es muss auch untersucht werden, ob die den Fragen zugrundeliegenden Kategorien eine Entsprechung in der Realität haben. Es ist bemerkenswert, dass im Rahmen der "Kritischen Psychologie" die Ableitung der

theoretischen Grundbegriffe gefordert wird (vgl. dazu H.-OSTERKAMP 1975, S 44ff und insbesondere HOLZKAMP 1977).

KREPPNER fasst die sich ergebenden Konsequenzen für das Aufgabenverhältnis der Sozialwissenschaften wie folgt zusammen: "Statt der Fixierung einzelner Variablen in eine Matrix von Einflussfaktoren für Handeln besitzt jetzt Priorität für die Forschung das Aufspüren und Nachzeichnen von Denkstrukturen, das Ausbuchstabieren von Regeln, an die sich nach Maßgabe seines Alltagswissens das handelnde Subjekt hält, und die Rekonstruktion der Interpretationsmuster und Logiken, die es bei der Zuordnung von Erfahrungen in sein eigenes kognitives System benutzt. Erklärung von Handeln wird nicht mehr angestrebt und Kategorien eines passiv reagierenden Organismus, sondern in denen eines selbsttätig und intentional handelnden Subjekts" (1975, S 100). Die Rückführung von Meinungen und Verhaltensweisen auf objektive Merkmale (Region, Geschlecht, soziale Schichtzugehörigkeit, Alter etc.), ohne dass auch nur andeutungsweise diskutiert wird, was sich die einzelnen Individuen eigentlich denken, ist mittlerweile schon derart zur Gewohnheit geworden, dass es sich lohnt, auf die Tatsache dieses "blinden Flecks" zumindest aufmerksam zu machen. Die umfangreichen Zitate sollten auf Abhandlungen hinweisen, die sich diesen Fragen ausführlicher widmen, als es hier geschehen kann.

Wie sehr die Ergebnisse von Befragung "subjektiver", nicht etwa "objektiver" werden, wenn man die "Subjektivität" der Untersuchungsobjekte (!) vernachlässigt, soll an einem konkreten Beispiel gezeigt werden. Die Frage nach der Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten ist selbstverständlicher Bestandteil zahlreicher Untersuchungen, ohne dass unseres Wissens die Bedeutung dieses Begriffs diskutiert wird. Dies liegt u. E.. daran, dass die Autoren und Leser von Forschungsberichten einer sozialen Schicht angehören, in der ganz klare Vorstellungen vom beruflichen Aufstieg existieren; CICOUREL würde von einer Theorie des sozialen Aufstiegs, SCHÜTZ von einem common-sense Konstrukt sprechen. Die Beförderung eines Angestellten vom Sachbearbeiter zum Abteilungsleiter, die genau vorgezeichneten Laufbahnen von Beamten, die Karrieremöglichkeiten von Wissenschaftlern etc. legen nahe, den Begriff "Aufstieg" und insbesondere die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten als eindeutig definiert und unmissverständlich anzusehen.

Wie steht es jedoch mit den Aufstiegsmöglichkeiten eines Hilfsarbeiters mit Volks- oder Hauptschulabschluss? Wie mit denen eines älteren C-Beamten, der keine Möglichkeit mehr hat oder sieht, die Beamtenaufstiegsprüfung zu absolvieren? Was bedeutet es, wenn eine dieser Personen mit den Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden oder unzufrieden ist. In unserer Vorerhebung formulierten mehrere Arbeiter folgende Gedanken: Ich habe keine Aufstiegsmöglichkeiten, da mir eine entsprechende Ausbildung fehlt. Ich kann nicht sagen, dass ich mit den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs zufrieden bin, ich kann aber auch nicht unzufrieden sein, es gibt für mich einfach keine Möglichkeit. Daraus wird deutlich, dass hinter dem Einsatz der Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten als Indikator für Zufriedenheit eine nicht immer gültige Voraussetzung steckt: dass es nämlich Möglichkeiten gibt, wobei es vom Andrang auf diese Positionen, von der Beurteilung durch bzw. der Willkür von Vorgesetzten abhängt, ob man selbst diese Positionen erreicht. Nur unter diesen Voraussetzungen hängt die Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten direkt mit der Arbeitszufriedenheit zusammen. Andernfalls handelt es sich eher um einen Indikator

für generelle Lebenszufriedenheit bzw. das Ausmaß an Resignation, die mit der konkreten Arbeitssituation nur indirekt zusammenhängt.

Der hier formulierte Einwand gewinnt bei vergleichenden Analysen unterschiedlicher Berufsgruppen Bedeutung, da die Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten stichproben-abhängig ist (siehe dazu FISCHER 1974, S 218), d. h. die Frage hat für verschiedene Personengruppen unterschiedliche Bedeutung, wodurch die gewonnenen Messwerte auf keiner gemeinsamen Basis beruhen und deshalb nicht sinnvoll vergleichbar sind. In Untersuchungsgruppen, die bezüglich des Begriffsverständnisses homogen sind, ist gegen die Verwendung dieses Beurteilungskriteriums natürlich nichts einzuwenden.

3.4 Zur Kritik der Einstellungsmessung am Beispiel der Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ)

Die SAZ kann als durchaus repräsentativ für eine Reihe von Einstellungsfragebogen angesehen werden, die Methoden ihrer Erstellung und Überprüfung entsprechen den üblichen Anforderungen (vgl. dazu FISCHER/ LOCK 1972). Im folgenden sollen grundlegende Schwächen der Einstellungsmessung auf der Grundlage der oben gegebenen Darstellung des empirischen Gehalts von Methoden exemplarisch am Beispiel der SAZ analysiert werden. Diese Kritik zielt also bewusst nicht darauf ab, den Autoren des Tests die Vernachlässigung wissenschaftlicher Verfahrensregeln nachzuweisen bzw. vorzuwerfen, sondern kritisiert gerade diese Verfahrensregeln, die von ihnen angewendet wurden.

1. Die Selektion von Items erfolgt vorwiegend anhand des Kriteriums der Trennschärfe (vgl. dazu FISCHER/LÜCK 1972, S 66). Auch das Kriterium der Schwierigkeit entspricht letztlich derselben Vorgangsweise, da zu "schwierige" bzw. zu "leichte" Items deshalb ausgeschieden werden, weil sie keine Differenzierung erlauben. Dieser Selektionsvorgang ist jedoch neutral gegenüber mangelnder theoretischer Fundierung von Formulierungen.
2. Die Summierung der Punkte der einzelnen Items wird theoretisch nicht analysiert. Damit soll nicht die Berechtigung eines Summenscores bestritten werden, immerhin bleibt jedoch aufklärungsbedürftig, wie sich Gesamtsummenscores und aufgrund der Faktorenstruktur mögliche Teilscores zueinander verhalten (siehe FISCHER/LÜCK 1972, S 73f). Die einzelnen Faktoren sind ja definitionsgemäß voneinander unabhängig (orthogonal). Die Berechnung eines Gesamtscores setzt jedoch die Homogenität aller Items voraus.
3. Die Konzentration auf formale Selektionskriterien und die mangelnde Durchleuchtung der in den Itemformulierungen enthaltenen Voraussetzungen führt dazu, dass einige problematische Items in der Endfassung des Fragebogens enthalten sind.
 - a) Während in den meisten Items der Begriff "Arbeit" verwendet wird, ist im Item 36 ("Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder den gleichen Beruf wählen?") vom Beruf die Rede, in Item 33 ("Gibt es Zeiten, in denen Sie eine andere Tätigkeit ausüben möchten als

gegenwärtig?") wird von der Tätigkeit gesprochen.

- b) Es werden zwei verschiedene Antwortformate verwendet, obwohl es dafür unserer Meinung nach keinen zwingenden Grund gibt; es könnten durchwegs Formulierungen gefunden werden, die eine einheitliche Antwortvorgabe ermöglichen würden. Dazu ein Beispiel:

Item 17 ("Ich habe richtige Freude an meiner Arbeit") ist als richtig/ziemlich richtig/weder richtig noch falsch/ziemlich falsch/ falsch zu beurteilen. Diesem Fragentyp entsprechen die ersten 20 Items der SAZ. Ab Item 21 wird nicht mehr die Richtigkeit der jeweiligen Aussage beurteilt, sondern in die fünfstufige Skala gehen itemspezifische Formulierungen ein. So z.B. bei Item 22 ("Bietet Ihnen Ihre Arbeitsstelle eine Möglichkeit, die Dinge zu tun, die Sie am besten können?") sind die Antwortmöglichkeiten, ja, eine sehr gute/eine ziemlich gute/eine durchschnittliche/eine ziemlich schlechte/gar keine Möglichkeit vorgesehen. Würde man Item 22 umformulieren (z.B. "Meine Arbeitsstelle^{*)} bietet mir die Möglichkeit, die Dinge zu tun, die ich am besten kann") könnte dazu anhand der schon beschriebenen richtig/falsch-Skala Stellung genommen werden. Sowohl bei der Bildung eines Summenscores als auch bei Anwendung einer Faktorenanalyse muss vorausgesetzt werden, dass die einzelnen Skalen völlig gleichwertig sind. Würde man z.B. Item 22 denselben Personen in beiden Formen vorgeben, müssten sie denselben Punktwert wählen; es dürfte nicht vorkommen, dass sie es einmal als ziemlich richtig (Stufe 2) klassifizieren, in der anderen Form jedoch angeben, dass sie eine durchschnittliche Möglichkeit (Stufe 3) hätten, die Dinge zu tun, die sie am besten können. Man sollte u. E. die Beurteilungsskalen nicht ohne zwingende Notwendigkeit variieren.

- c) Einige Items beinhalten zwei voneinander unabhängige Aspekte. In Item 2 ("Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, etwas zu lernen, was mir in Zukunft noch nützlich sein kann") stellt der zweite Teil eine unnötige Einschränkung dar. In Item 11 ("Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber man sollte nicht zuviel erwarten") und Item 20 ("Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott; daran kann man nichts machen") werden - in unserer Terminologie (siehe Anhang) - Orientierungen und Tatsachen miteinander vermischt. Darauf weist auch NEUBERGER (1975, S 71) hin. Unser Einstellungstyp 5 ist ein Beispiel für eine Kombination dieser beiden Aspekte, die im vorgegebenen eindimensionalen Antwortrahmen keinen adäquaten Ausdruck finden kann.

Es gibt Hinweise darauf, dass sich diese Unschärfen der Itemformulierung auf die Ergebnisse merkbar auswirken. NEUBERGER (1975, S 69) berichtet, dass sich in fast allen faktorenanalytischen Studien der Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit "ein starker erster Faktor (zeigt), der vor allem auf solchen Items lädt, die mit 'allgemeiner affektiver Zustimmung zur Arbeit' (Gesamtzufriedenheit) zu tun haben." Er stellt die Ergebnisse von fünf Untersuchungen dieser Art an verschiedenen Stichproben zusammen, wobei sich zeigt, dass entsprechend der Stichprobenabhängigkeit der Faktorenanalyse doch recht unterschiedliche Items in diesem ersten Faktor zusammengefasst werden. Nur zwei Items laden in allen fünf Studien im

^{*)} Auf die Verwendung des Begriffes "Arbeitsstelle" trifft die unter Punkt a) ausgeführte Kritik zu.

ersten Faktor (21: Insgesamt gesehen: würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist? 24: Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?). Drei Items zeigen in vier der fünf Studien Ladungen über .50 in so einem generellen Zufriedenheitsfaktor (17: Ich habe richtige Freude an der Arbeit. 22: Bietet Ihnen Ihre Arbeitsstelle eine Möglichkeit, die Dinge zu tun, die Sie am besten können? 27: Sind Sie mit Ihrer Stellung zufrieden, wenn Sie sie vergleichen mit Ihren Fähigkeiten?). Der Vollständigkeit halber sei noch angeführt, dass 6 Items in drei Studien, 2 Items in zwei und 8 Items nur in einer faktoranalytischen Studie in einem generellen Zufriedenheitsfaktor Ladungen über .50 aufweisen.

Da die von NEUBERGER (1975) referierten Faktorenanalysen aus unterschiedlich zusammengesetzten Stichproben stammen, wirken sich die unter a) und c) angeführten Mängel in jeweils unterschiedlicher Weise aus, sodass sich entsprechend verschiedene Faktorenstrukturen ergeben.

Es entspricht einer von der verstehenden Soziologie (z.B. CICOUREL 1970, ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER SOZIOLOGEN 1973, 1976, SCHÜTZ 1974) kritisierten Einseitigkeit gegenwärtiger Sozialforschung, dass zwar immer aufwendigere mathematische Verfahren angewendet werden (hier also testtheoretische Modelle zur Analyse der Schwierigkeit, Trennschärfe, Reliabilität und Validität bzw. stochastische Modelle), dem Zustandekommen dieser Daten jedoch kaum Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die Theorie geht immer schon von Daten aus, beschäftigt sich aber nicht mit deren Zustandekommen. In diesem Sinne wollen wir unsere Bemerkungen verstanden wissen, nicht als vielleicht kleinlich anmutende Kritik an Feinheiten der Itemformulierung. Die im Anhang versuchte Analyse jedes Items unseres Fragebogens sehen wir als einen Versuch an, diesen Einwänden durch "Mikroanalysen" Rechnung zu tragen. Erst wenn das Zustandekommen der Daten im einzelner gerechtfertigt werden kann, können multivariate Analysen mit Aussicht auf sinnvolle Ergebnisse durchgeführt werden. Natürlich würde eine solche Präzisierung der einzelnen Items auch bei der Konstruktion von Tests angebracht sein; Trennschärfeanalysen etc. hätten dann erst im Anschluss an die semantische Analyse der einzelnen Items zu erfolgen. Diese semantische Analyse, damit wiederholen wir die schon referierte Auffassung von CICOUREL, dürfte sich nicht auf die Verständlichkeit beschränken. FISCHER/LOCK (1972, S 67) berichten, dass 20 "Experten" die Items "hinsichtlich ihrer Eignung (beurteilten), Arbeitszufriedenheit zu messen". Die Kriterien einer solchen Beurteilung müssten in Zukunft expliziert und damit wissenschaftlicher Oberprüfung zugänglich gemacht werden.

3.5 Grundlagen der Interpretation faktorenanalytischer Ergebnisse

Es wurde schon auf die Notwendigkeit der Analyse der Beziehungen zwischen der Realität (dem empirischen Relativ) und den Daten (dem numerischen Relativ) hingewiesen. Zu begründen ist nicht nur das Zustandekommen der Daten, sondern alle auf die Daten angewandten statistischen Verfahren bedürfen ebenfalls einer inhaltlichen Rechtfertigung (vgl. dazu Kapitel 3,1).

In der vorliegenden Untersuchung wurde als zentrale Methode der Auswertung die Faktorenanalyse eingesetzt. Durch diese multivariate Methode werden Variablen (hier die Stellungnahme zu den verschiedenen Aussagen) zu Faktoren zusammengefasst. Grundlage für diese Zusammenfassung sind die Produkt-Moment-Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen; auf mögliche Verzerrungen der Ergebnisse als Folge des Einsatzes dieses Maßes kann hier nicht näher eingegangen werden (vgl. dazu die Beiträge von KALLINA 1967, ORLIK 1967, SIXTL 1967 und FISCHER 1967). Auch die Vorgangsweise bei der Interpretation muss hier als bekannt vorausgesetzt werden (vgl. dazu insbesondere CLAUSS & EBNER 1974, S 419ff). Es soll hier nur der Frage nachgegangen werden, welche Vorgänge oder Beziehungen in der Realität (also im empirischen Relativ) vorausgesetzt werden müssen, damit Daten sinnvoll faktorenanalysiert werden können. Die folgenden Überlegungen haben

hypothetischen Charakter und beschränken sich darauf, mögliche und plausible Annahmen zu diskutieren. Der Bezug auf Forschungsergebnisse der kognitiven Psychologie soll nur die Bezugspunkte der angestellten Überlegungen verdeutlichen, ohne dass die Literaturhinweise als Beleg für die Richtigkeit der hier aufgestellten Hypothesen missverstanden werden dürften.

Durch die Faktorenanalyse werden Variablen zu Faktoren zusammengefasst, die in einer gegebenen Stichprobe von allen Personen weitgehend ähnlich beantwortet werden (d. h. miteinander relativ hoch korrelieren). Es ist nun für die Interpretation wesentlich, welche Ursachen für die ähnliche Antworttendenz verantwortlich gemacht werden. Hier haben sich die Auffassungen in den letzten Jahrzehnten gewandelt. "Die Faktorenanalytiker nahmen früher zwischen den Merkmalsvariablen bzw. ihren Korrelationen und den Faktoren einen kausalen Zusammenhang an" (WEBER 1974, S 16). So wurde aufgrund der Ergebnisse eines speziellen Verfahrens zur Faktorenextraktion (SPEARMAN-Faktorenanalyse) auf einen "Generalfaktor" der Intelligenz geschlossen, den man sich vielfach als physiologisch: bedingte Grundlage der allgemeinen geistigen Leistungsfähigkeit vorstellte (vgl. dazu ROTH u.a. 1972, S 41ff). "In der modernen Forschung, vor allem bei der Anwendung der Faktorenanalyse auf anderen Gebieten als dem der Psychologie, ist man kritischer geworden und lässt eine Kausalitätsdeutung nicht ohne weiteres zu. Man kann nur sagen, dass sich die Menge von einzelnen Merkmalen durch eine kleinere, begrenzte Anzahl von Merkmalskomplexen oder 'Faktoren' ausdrücken lässt, die als voneinander unabhängig betrachtet werden. Durch die Anzahl der Faktoren wird die Dimension der Gesamtstruktur festgelegt, d. h., jeder extrahierte Faktor wird als räumliche Dimension aufgefasst. Man spricht heute auch von Dimensionsanalyse statt von Faktorenanalyse" (WEBER 1974, S 16). Auch CLAUSS & EBNER (1974, S 353) verweisen darauf, dass die Faktorenbildung auf Korrelationsmaßen aufbaut, deren Eigenart natürlich zu beachten ist.

HOFSTATTER (1953, zitiert nach CLAUSS & EBNER 1974, S 103) führt vier denkbare Ursachen für die Korrelation zweier Variablen X und Y an:

1. Einseitige Steuerung: X bewirkt Y
2. Gegenseitige Steuerung: X wirkt auf Y, Y wirkt zurück auf X
3. Drittseitige Steuerung: X und Y hängen gleicherweise von einer dritten Variable

ab

4. Komplexe Steuerung: Das Bedingungsgefüge (ABCD ... X) bewirkt Y

Es ist zwar für die Ergebnisse der Faktorenanalyse zunächst unerheblich, welche Art von Zusammenhang für die vorgefundenen Korrelationen verantwortlich ist, bei der Interpretation der Faktoren ist es jedoch entscheidend, aufgrund welcher Annahmen man die Ergebnisse der Berechnungen in das empirische Relativ rückübersetzt. Ähnlich wie im Falle der Auswahl von Items für Einstellungsskalen die der Erstauswahl von Formulierungen zugrundeliegenden Annahmen nicht expliziert werden (vgl. Kapitel 3.4), werden auch in den uns bekannten empirischen Arbeiten, die Faktorenanalysen verwenden, nie Überlegungen zur Natur der korrelativen Zusammenhänge angestellt.

In einigen Fällen hat das Übersehen dieser Problematik bedenkliche Folgen. HOFER (1969, S 31, Fußnote 2) berichtet etwa, dass nicht in allen Fällen synonyme Eigenschaftsbegriffe ausgeschieden wurden, "um eine scharfe Faktorenstruktur zu ermöglichen, z.B. erschien es ratsam, das Wort 'begabt' beizubehalten, obwohl es mit 'intelligent' im allgemeinen Sprachgebrauch weitgehend synonym ist, um einen Intelligenzfaktor zu ermöglichen". Auf diese Weise ließe sich mit einiger Mühe tatsächlich jede beliebige Faktorenstruktur erzeugen, womit jedoch gleichzeitig klar wird, dass solche Ergebnisse keinerlei Aussagekraft mehr besitzen.

Die eben beschriebene Vorgangsweise geht wahrscheinlich auf den Einsatz der Faktorenanalyse zur Analyse des semantischen Raumes zurück (siehe OSGOOD/SUCI/TANNENBAUM 1957), wo - empirisch begründbar - gleiche oder ähnliche Bedeutung von Worten die Ursache der analysierten Korrelationen waren. Dies ist jedoch nicht bei allen Fragestellungen gerechtfertigt, wodurch auch jeweils unterschiedliche Interpretationsweisen notwendig werden.

In der hier vorgelegten Untersuchung wurden den befragten Arbeitern und Angestellten Aussagen vorgelegt, die sie als für sie persönlich mehr oder weniger zutreffend beurteilen sollten. Es ist dies ein Sonderfall problemlösenden Denkens, wobei die erste Leistung darin besteht, das vorliegende Problem einzuordnen. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass Gedächtnisinhalte in hierarchisch aufgebauten Strukturen gespeichert werden (vgl. dazu COLLINS/QUILLIAN 1969, referiert in POSNER 1976, S 141ff). Dabei werden einzelne Gedächtnisinhalte zu "Gedächtniswaben" (memory cells) zusammengefasst, das ist "eine Sammlung von Erinnerungen ..., die zusammen aktiviert und zusammen im langfristigen Gedächtnis gespeichert werden" (POSNER 1976, S 55). Diese Speicherinhalte unterliegen wahrscheinlich dynamischen Veränderungen, sie werden zu neuen Einheiten zusammengefasst, ergänzt usw. (vgl. POSNER 1976, S 69ff). Neben den gespeicherten Inhalten sind die Verfahren der Speicherung, Veränderung und Bewertung von Informationen von entscheidender Bedeutung; es sind dies Algorithmen der Wahrnehmung, sowie der kurz-, mittel- und langfristigen Speicherung von Informationen (zu diesem Bereich vgl. etwa SCHRODER/ DRIVER/STREUFERT 1975, KLIX 1976, POSNER 1976). Wenn jemand aussagen soll, ob eine bestimmte Aussage für ihn persönlich zutrifft, muss zunächst geklärt werden, welche Gedächtnisinhalte bei diesem Urteil berücksichtigt werden müssen, und es müssen Regeln (und darauf aufbauende Algorithmen) ausgewählt oder gebildet werden, die

zum Auffinden und Verarbeiten dieser gespeicherten Inhalte im Hinblick auf die Fragestellung verwendet werden. Diese Auswahl der Gesichtspunkte der Informationsverarbeitung hat ZAJONC (1960) als den Prozess des "cognitive tuning" beschrieben. Der damit gemeinte Vorgang wird wohl am besten veranschaulicht, wenn man daran denkt, dass jener Teil des Radioapparates, der für die Senderwahl verantwortlich ist, Tuner genannt wird. Daran schließt die eigentliche Verarbeitung der wahrgenommenen Daten an.

Wenn jemandem die Aussage V16 ("Meine Arbeit macht mir viel Spaß") zur Beurteilung vorgelegt wird, so könnte vermutet werden, dass sich diese Person eine Reihe von Situationen in Erinnerung ruft, in denen sie Spaß an der Arbeit gefunden hat oder aber sich geärgert hat. Dabei ist bereits ein Bewertungssystem vorausgesetzt, Situationen als angenehm oder unangenehm zu klassifizieren. Die Ergebnisse der Erforschung des langfristigen Gedächtnisses weisen jedoch darauf hin, dass nicht einzelne Ereignisse gespeichert und erinnert werden, sondern "Prototypen" von Ereignissen, die sozusagen ein Resümee diesbezüglicher Erlebnisse darstellen (vgl. zu diesem Begriff POSNER 1975, S 87 ff). Die Abstufung in vier Grade der Richtigkeit, wie sie hier verlangt wird, könnte als Maß für den Anteil angenehmer und unangenehmer Situationen in dem Prototyp von Erinnerungen interpretiert werden. Sind in diesen Prototyp also fast nur Situationen eingegangen, in denen diese Person Spaß an der Arbeit gefunden hat, wird sie die Aussage als völlig richtig (in unserer Untersuchung "stimmt völlig") klassifizieren. Überwiegen die unerfreulichen Situationen, wird sie die Antwortkategorie "stimmt eher nicht" wählen usw. Es muss beachtet werden, dass die Bewertung einer Situation als erfreulich oder unerfreulich selbst schon ein sehr komplizierter Vorgang ist, an dem eine Reihe von Vorerfahrungen (als Ausgangsdaten) und Entscheidungsregeln beteiligt sind. Es können Phasen großer Anstrengung z.B. deshalb als erfreuliche (bzw. nicht unerfreuliche) Situation klassifiziert werden, weil sie mit der Bewältigung von Aufgaben verbunden waren, die man als wichtig und erledigungswert ansieht.

Es ist natürlich auch möglich, dass für die Bewertung einer Feststellung überhaupt kein Denkvorgang in der eben beschriebenen Art notwendig ist, da jemand dazu bereits eine klare Meinung hat. Dies ist jedoch kein Widerspruch zu den aufgestellten Hypothesen, wobei schließlich dieses Resultat gespeichert wurde und ohne neuerliches "Nachdenken" ein Urteil abgegeben werden kann.

Das hier gegebene Beispiel ist unmittelbar auf alle Bewertungs- und Tatsachenaussagen (vgl. dazu Itembeschreibung im Anhang) übertragbar. Der Bewertungsvorgang im Falle von Orientierungsaussagen (vgl. dazu ebenfalls den Anhang) bedarf jedoch einer gesonderten Erläuterung. Hier können nicht nur Situationen ins Bewusstsein gerufen werden, um festzustellen, ob auf sie eine bestimmte Tatsachenfeststellung zutrifft (im Falle der Tatsachenitems) oder ob man sie in einer bestimmten Weise bewertet hat (im Falle der Bewertungsitems). Trotzdem dürfte der bei den Orientierungsitems ablaufende kognitive Prozess analog dem bei Tatsachen- und Bewertungsaussagen sein. Darauf deutet zunächst schon hin, dass es keiner der befragten Personen Schwierigkeiten bereitet hat, zu irgend einer der vorgelegten Aussagen Stellung zu nehmen und es auch keine Hinweise darauf gab, dass die Aufgabenstellung als unterschiedlich empfunden wurde, je nachdem ob es sich um Tatsachen-, Orientierungs- oder Bewertungsitems handelte. Bei der Beurteilung von Orientierungsaussagen wird vermutlich die eigene

Einstellung, das eigene Verhalten in verschiedenen Situationen überprüft. So etwa bei V36 ("Ich würde beruflich auf jeden Fall noch gerne weiterkommen") die Tatsache, ob bzw. wie oft und intensiv man den Wunsch hat, sich beruflich weiter zu entwickeln (es ist damit nicht nur der berufliche Aufstieg im engeren Sinne abgedeckt, vgl. dazu Kapitel 3.3), was man zur Verwirklichung dieses Zieles unternimmt usw. Es ist dies ein Verhaltensbereich, der von BEM (1972) ausführlich erforscht wurde, wobei nachgewiesen werden konnte, dass die Wahrnehmung der eigenen Person eine große Rolle für die Steuerung des Verhaltens spielt. Gerade bei den Orientierungsfragen dürften jedoch in vielen Fällen Einflüsse wirken, die weniger aus der eigenen Lebenssituation und dem konkreten Verhalten resultieren, sondern aus dem Einfluss von Medien sowie tatsächlicher und vermuteter Erwartungen von Kollegen, Bekannten etc. Darauf deutet u.a. die Tatsache hin, dass V12 für die Arbeitszufriedenheit kaum eine Bedeutung hat (vgl. Itemanalyse im Anhang), während die Gegenüberstellung von V36 und V10 (siehe Anhang, Analyse von V10) V36 als Orientierungsaussage ausweist, die für das eigene Verhalten und Denken von unmittelbarer Bedeutung ist.

Nun ist zu fragen, wie eigentlich Korrelationen zwischen den verschiedenen Variablen zustande kommen. Zunächst sicherlich, wenn zwei Aussagen denselben Sachverhalt nur mit anderen Worten beschreiben (zumindest aus der Sicht der Befragten). Dies trifft etwa für den Großteil der Befragten bei V6 und V13 zu (vgl. Itemanalyse im Anhang). Korrelationen dieser Art sind jedoch nicht sonderlich aufschlussreich.

Interessant ist, wenn zunächst verschieden anmutende Aussagen von den Befragten demselben Bereich der kognitiven Struktur zugeordnet werden, d. h. mittels derselben Algorithmen und unter Einbezug derselben Voraussetzungen bewertet werden. Es ist ja aus Gründen, die KLIX (1976, S 544f) ausführlich dargelegt hat, für jedes Individuum notwendig, verschiedene Umweltgegebenheiten begrifflich zusammenzufassen, sie also gemäß einem bestimmten Kriterium gleich zu behandeln. Ein alltägliches Beispiel: es bilden sich fast alle Menschen ein Urteil über die "Freundlichkeit" einer anderen Person und zwar offenbar ziemlich schnell. In diesem Maß "Freundlichkeit" gehen eine Reihe von Verhaltensweisen ein, so z.B. der Tonfall, der Gesichtsausdruck, die Art des Grüßens u.a.m. Alle diese durchaus unterschiedlichen Elemente werden einer Bewertungsdimension "Freundlichkeit" zugerechnet, wobei die Vorstellung, dass ganz einfach der Anteil "freundlicher" und "unfreundlicher" Verhaltensweisen zur "Messung" herangezogen wird, berechtigt sein dürfte. Es ist für unsere Überlegungen ohne Bedeutung, ob die "Messung der Freundlichkeit", wie sie hier beschrieben wurde, tatsächlich unter Einbezug der angeführten Verhaltensweisen vor sich geht, wichtig ist das Prinzip.

Wenn nun zwei verschiedene Aussagen von (fast) allen Befragten einer gemeinsamen Bewertungsdimension zugerechnet werden, d. h. anhand der gleichen Algorithmen verarbeitet und an denselben Normen (bzw. Voraussetzungen, Basisdaten oder Orientierungen) gemessen werden, folgt daraus eine ähnliche Antworttendenz, das bedeutet also konkret eine Korrelation. Die Faktorenanalyse identifiziert nun solche gemeinsamen Antworttendenzen und fasst die entsprechenden Variablen zu Faktoren zusammen. Wenn man sich jedoch das Zustandekommen dieser Faktoren in dieser Weise erklärt, wird klar, dass die Interpretation die Faktoren als Bewertungsdimensionen ansehen muss, die die

Befragten der Wahrnehmung ihrer Arbeitsumwelt zugrundelegen (die sie dabei "verwenden"). Es ist also Faktor I (siehe Kapitel 5.3) nicht das Ausmaß der intrinsischen Motiviertheit der Person, sondern darin drückt sich die Tatsache aus, dass verschiedene Merkmale der Arbeitsumwelt (die durch die in diesem Faktor hoch ladenden Variablen angesprochen werden) einer gemeinsamen Bewertungsdimension zugeordnet werden (zu ihrer "Berechnung" herangezogen werden, vgl. das oben gegebene Beispiel zur "Messung" der Freundlichkeit). Die Vorstellung über die Wechselwirkung der gefundenen Faktoren wurde in Kapitel 5.4 anschaulich darzustellen versucht.

3.6 Zur Interpretation der Ergebnisse der Clusteranalyse

Die Clusteranalyse ist ein Verfahren zur Identifizierung von Gruppen, die einander in bestimmten Merkmalen ähnlich sind. In unserem Fall ist jede Person durch bestimmte Faktorenwerte in den vier Faktoren gekennzeichnet; es ist allerdings von vornherein anzunehmen, dass es bestimmte Konstellationen gibt, die häufiger auftreten. In der Clusteranalyse werden die Unähnlichkeiten der verschiedenen Personen berechnet (z.B. indem die Abweichungen der Faktorwerte jeder Dimension summiert werden) und dann werden schrittweise*) die einander jeweils ähnlichsten Personen zu einer Gruppe (Cluster) zusammengefasst.

Es ist klar, dass mit zunehmender Verminderung der Anzahl der Cluster immer unähnlichere Faktorwertkonstellationen zu einem Cluster vereinigt werden, die Clusterbildung also immer "fehlerhafter" wird; ganz analog wird in der Faktorenanalyse der Anteil der unerklärten Varianz umso größer, je weniger Faktoren man berücksichtigt. Es gibt kein Kriterium für die Bestimmung der "richtigen" Zahl von Clustern. Wie in der Faktorenanalyse muss man zwischen mehreren Kriterien abwägen (vgl. dazu SHEPARD 1972):

- a) Sparsamkeit, d. h. möglichst wenig Cluster
- b) hohe Anpassung an die Urdaten, d. h. die Angehörigen eines Clusters sollten einander maximal ähneln
- c) gute Interpretierbarkeit

Aufgabe der Clusteranalyse im Rahmen der hier vorgenommenen Auswertung ist die Identifizierung von Personengruppen mit einer ähnlichen Konstellation von Faktorenwerten in den aufgefundenen vier Faktoren. Formal ist der Einsatz der Clusteranalyse nur an die Voraussetzung gebunden, dass die Faktorenwerte stetige Merkmale sind und die Bildung von Differenzen sinnvoll möglich ist. Beides kann vorausgesetzt werden, wenn sich die Durchführung der Faktorenanalyse rechtfertigen lässt (vgl. dazu Kapitel 3.5).

Man müsste nur mit der Möglichkeit rechnen, dass die Clusteranalyse aufgrund einer ungünstigen Wahl des Fusionskriteriums (hier wurde WARDs Methode verwendet) nicht optimale Gruppen bildet. Diese Gefahr konnte hier durch einen unmittelbaren Rückbezug der Ergebnisse der Clusteranalyse auf die Rohdaten kontrolliert werden.

*) Es werden hier nur Methoden der hierarchischen Clusteranalyse berücksichtigt.

Wie die Ergebnisse zeigen (siehe Kapitel 5.5) unterscheiden sich die Antwortverteilungen der Angehörigen der gefundenen Typen hochsignifikant voneinander. Es sei darauf hingewiesen, dass dies kein inhaltlich bedeutsames Ergebnis ist, sondern nur beweist, dass die aufeinander aufbauende Anwendung zweier Näherungsverfahren (Faktoren- und Clusteranalyse) zu keinen Verzerrungen geführt hat.

4. Vorbereitung und Durchführung der empirischen Erhebungen

Kern der vorliegenden Untersuchung ist eine Befragung von 400 Arbeitern und Angestellten aus vier Betrieben. Die empirischen Erhebungen umfassten folgende Arbeitsschritte:

- Mündliche Interviews mit Arbeitern und Angestellten eines Betriebes unter Verwendung eines Gesprächsleitfadens (siehe Kapitel 4.1)
- Befragung mit einem ersten Entwurf des vollstrukturierten Fragebogens und Bildern aus der Arbeitswelt (Kapitel 4.2)
- Befragung mit der endgültigen Fassung des Fragebogens (siehe Kapitel 4.3)

4.1 Die Vorerhebung mit einem Gesprächsleitfaden

Diese Vorerhebungen wurden in einem verstaatlichten Betrieb durchgeführt. Befragt wurden insgesamt 20 Personen, davon 3 Abteilungsleiter, 9 Meister, 2 Betriebsräte und 6 Arbeiter. Die Befragung wurde nicht von Interviewern, sondern von drei Angehörigen des Projektteams durchgeführt. Damit sollte gewährleistet werden, dass die gewonnenen Einblicke in die verschiedenen Denkweisen möglichst unverfälscht in die Ausarbeitung der weiteren Untersuchungsinstrumentarien einfließen. Das Problem, dass bei einer offenen Frage nur sehr unvollständige und kaum vergleichbare Antworten gegeben werden (siehe Kapitel 3.2a) zeigte sich in fast allen Fällen. Aus diesem Grunde wird auf eine Quantifizierung der Antworten völlig verzichtet.

Frage 1: Was glauben Sie, ist den Leuten in Ihrem Betrieb besonders wichtig

Damit sollte möglichst direkt ermittelt werden, wie die Bedeutung verschiedener Aspekte der Arbeitssituation allgemein und für sich persönlich gesehen wird. Am häufigsten genannt wurden Betriebsklima, Bezahlung und Erhaltung des Arbeitsplatzes, etwas seltener die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit zur selbständigen Arbeit und ein möglichst reibungsloser Arbeitsablauf. Nur in wenigen Fällen wurde eine geschlossene Theorie der Arbeitsmotivation vertreten, in einem Fall eine Version von Theorie X, in allen anderen Fällen Auffassungen in der Art von Theorie Y (siehe Kapitel 2.3.4).

Frage 2: Gibt es Unterschiede? Können Sie Typen beschreiben?

Wieder war nur in wenigen Fällen eine Charakterisierung von Typen zu erhalten. Ansonsten wurde darauf hingewiesen, dass es unterschiedliche Einstellungen zur Bezahlung und zum Arbeitsinhalt gebe. Während sich die meisten vor allem bemühen, ihre Aufgabe gut zu erfüllen, gäbe es manche, die sich vor allem bemühten, gut über die Runden zu kommen. Eine zusammenfassende und anschauliche Beschreibung von typischen Vertretern dieser verschiedenen Auffassungen wurde jedoch trotz Nachfragen nicht gegeben.

Frage 3: Wo gibt es Reibungspunkte in Ihrem Bereich? Was ist die Ursache dafür?

Es wurden sehr wenige Quellen der Unzufriedenheit genannt. Es waren dies Fragen der Bezahlung, der Einteilung zu Überstunden, Beförderungen, Fragen der Durchführung bestimmter Arbeiten und Zeitdruck.

Frage 4: Gibt es nach Ihrem Eindruck bei den Arbeitern und Angestellten so etwas wie Stolz auf die geleistete Arbeit? Bei welchen nicht? Hat sich das in den letzten Jahren geändert?

Diese Frage wurde durchwegs bejaht. Geringere Ausprägungen dieser Einstellung seien selten und vor allem auf uninteressante Arbeit zurückzuführen. Änderungen in den letzten Jahren wurden kaum gesehen, wenn, dann wurden sie mit dem höheren Lebensstandard und der in manchen Fällen damit verbundenen Orientierung auf Freizeit und Konsum in Verbindung gebracht.

Frage 5: Wie ist es mit den Leuten, die nur arbeiten, was sie müssen? Welche Leute sind das, woran liegt das?

Hier sollte speziell nach rein materieller Orientierung gefragt werden. Diese Frage erübrigte sich in den meisten Fällen, da schon in Beantwortung von Frage 2 und 4 festgestellt worden war, dass eine solche Einstellung sehr selten sei.

Frage 6: Welche Möglichkeiten stehen eigentlich in der Praxis zur Verfügung, um die Einstellung zur Arbeit zu verbessern?

Vor allem wurde das persönliche Gespräch mit dem/der Betroffenen genannt, das sowohl von einem Vorgesetzten als auch von Kollegen geführt werden könne. Finanzielle Anreize oder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurden von der überwiegenden Mehrheit als sekundär genannt. Bessere Information und Übertragung von Verantwortung wurden von einigen Vorgesetzten und Betriebsräten als geeignete Instrumente angeführt.

Frage 7: Welche Unterschiede gibt es bezüglich des Verhaltens von Vorgesetzten? Können Sie Typen beschreiben? Wie wirkt sich das bei den Leuten aus?

Die Beschreibungen erfolgten auch hier meist nicht in Form einer Typologie sondern es wurden einzelne positive oder negative Eigenschaften herausgegriffen. Alle Beschreibungen lassen sich letztlich einem Gegensatz autoritär vs. kooperativ zuordnen. Dabei wurde durchwegs ein kooperatives, "menschliches" Verhalten als positiv hervorgehoben. Einige Befragte führten autoritäres Verhalten auf mangelnde

Fachkenntnisse und damit verbundene Unsicherheit zurück.

Frage 8: Gibt es in Ihrem Bereich so etwas wie Unternehmer? Wer ist das? Gibt es unterschiedliche Einschätzungen, z.B. durch Arbeiter und Angestellte?

Damit sollte direkt der subjektiven Sicht der Tatsache der Verstaatlichung auf den Grund gegangen werden. Manche Vorgesetzte vermuteten, dass sie von Arbeitern möglicherweise als Unternehmer gesehen würden, sich selbst jedoch nicht als solche betrachteten. Die meisten Befragten verneinten die Existenz von Personen mit Unternehmerfunktionen, die leitenden Angestellten seien letztlich dem Staat, konkret der Regierung, verantwortlich.

Frage 9: Jetzt noch eine ganz andere Frage: Wenn Sie von allem absehen, was derzeit ist und was derzeit möglich ist; wie sollte Ihrer Meinung nach eine ideale Gesellschaft aussehen?

Damit sollte in Anlehnung an die Arbeit von POPITZ u.a. (1972) den gesellschaftspolitischen Vorstellungen der Befragten nachgegangen werden. Die Detailliertheit der Vorstellungen zeigte einen deutlichen Zusammenhang mit der Qualifikationshöhe. Fast immer gingen die Vorstellungen in Richtung eines besseren gegenseitigen Verständnisses, nur in einem Fall wurde eine rigorose Verwirklichung des Leistungsprinzips befürwortet. Mehr Bildung für alle wurde in vielen Fällen als eine Grundlage für eine Verbesserung angesehen, häufig jedoch menschliche Schwächen als Hindernis für die Verwirklichung idealer Zustände angesehen.

Frage 10: Wie würde es in den Betrieben aussehen? Wie könnte man dieses Ideal erreichen? Wenn nicht möglich, woran scheitert es? Wenn ja, wer würde das bewirken?

Diese Frage erübrigte sich in den meisten Fällen, da ohnehin schon unter 9 darauf eingegangen worden war. Vielfach wurde verstärkte Mitsprache als wichtiges Merkmal idealer Zustände angesehen.

Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass die hier gegebenen Hinweise auf die gegebenen Antworten zu jeder Frage keinesfalls als verallgemeinerbare Ergebnisse einer Befragung angesehen werden dürfen. Dieser Untersuchungsschritt hatte im Projekt die Funktion, das Untersuchungsfeld zu sondieren und die Möglichkeiten qualitativer Methoden zu prüfen. Die großen Schwierigkeiten, selbst bei eingehendem Nachfragen ein einigermaßen vollständiges Bild von den Vorstellungen und Meinungen der Befragten zu erhalten, führten zu einer Revision der Vorgangsweise (siehe Kapitel 4.2). Dabei gab es durchwegs keine Probleme mit mangelnder Gesprächsbereitschaft, nur in zwei Fällen wurde ein Interview von Vorgesetzten aus Termingründen abgelehnt (wobei möglicherweise Vorbehalte gegen die Befragung ausschlaggebend waren).

4.2 Erprobung eines vollstrukturierten Fragebogens und Einsatz eines projektiven Tests

Unter Berücksichtigung theoretischer Überlegungen (siehe Kapitel 1, 2 und 3) sowie

der Eindrücke der Befragung anhand des Gesprächsleitfadens (siehe Kapitel 4.1) wurde ein erster Entwurf eines vollstrukturierten Fragebogens erstellt, der formal den Fragen V1 bis V39 des endgültigen Fragebogens entsprach. Es zeigte sich, dass das Prinzip des Fragebogens ausnahmslos gut verstanden wurde. In einigen Fällen erwies es sich erwartungsgemäß als notwendig, Formulierungen zu verändern. So wurde die aus der SAZ (7) übernommene Frage nach der Möglichkeit, "Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu fällen" verändert, da mehrere Befragte meinten, sie hätten zwar durchaus Verantwortung zu tragen, nämlich für die ordnungsgemäße Durchführung von Anweisungen, dies sei aber nicht mit Entscheidungsmöglichkeiten verbunden. Weiters zeigte sich, dass die Möglichkeit, die "Arbeit selbst ein(zu)teilen und (zu) planen" (SAZ 14) zwei verschiedene Ebenen vermischt; die selbständige Einteilung der Arbeitsdurchführung muss nicht mit der Planung dieser Arbeit verbunden sein. Die ebenfalls aus der SAZ (5) übernommene Formulierung von V15 wurde für Schichtarbeiter ergänzt, die ja nicht immer von Montag bis Freitag arbeiten.

Der Wunsch, die in den Fragen 9 und 10 des Gesprächsleitfadens der ersten Befragungsphase angesprochenen Problemkreise zu berücksichtigen, konnte trotz aller Bemühungen nicht realisiert werden. Es ließen sich keine Formulierungen finden, die die Chance eines einheitlichen Verständnisses hatten. Begriffe wie Mitbestimmung, Demokratie, Gleichheit, Sozialismus etc. werden sehr unterschiedlich verstanden. Da dieser Fragenkomplex überdies keinen unverzichtbaren Teil der Untersuchung darstellte, wenn er auch eine theoretisch wichtige intervenierende Variable ist, wurden nur konkret auf die Arbeitsmotivation und -situation bezogene Orientierungen in den Fragebogen einbezogen (vgl. die Itembeschreibung im Anhang).

In dieser Phase der Erhebung wurde erstmals eine Zuordnung zu Kooperationstypen versucht (siehe Anhang, 2. und 3. Beiblatt zum Fragebogen).

Um den Befragten die Verbalisierung ihrer Vorstellungen über Arbeit und Gesellschaft im allgemeinen zu erleichtern, wurde eine ad hoc entwickelte Version des Thematic Apperception Test (TAT) eingesetzt.

Aus verschiedenen Zeitschriften wurden Bilder ausgewählt, die Szenen aus der Arbeitswelt darstellen. Die Befragten wurden gebeten, zu beschreiben, was hier auf dem Bild vorgehe, was die Beteiligten denken und gegebenenfalls was vorher geschehen sein könnte und wie es weitergehen könnte. Auf die Begründung dieses Vorgehens wurde schon eingegangen (siehe Kapitel 3.3), zum TAT und anderen projektiven Techniken (am bekanntesten ist der Klecksfiguren-Test von RORSCHACH) sei auf HILTMANN (1977) verwiesen. Ausschlaggebend war die Überzeugung, dass die, den dargestellten Personen und Situationen zugeschriebenen Gedanken aus den persönlichen Lebenserfahrungen stammen und daher Aufschluss über die Befragten geben. Im Gegensatz zum Einsatz projektiver Tests im klinischen Bereich ging es hier aber nicht so sehr darum, die Befragten zu charakterisieren, es handelt sich lediglich um einen "Kunstgriff", die in der ersten Phase der Befragung aufgetretenen Probleme mangelnder Verbalisierungsfähigkeit zu umgehen. Auch diese Erhebungen wurden von drei Angehörigen des Projektteams durchgeführt, um ein direktes Einfließen der Ergebnisse in die Formulierung des Fragebogens für die Haupterhebung zu gewährleisten.

Im Folgenden sei eine kurze Beschreibung der verwendeten Bilder (mit Rücksicht auf

die Urheberrechte musste auf einen Abdruck im Projektbericht verzichtet werden) und eine Zusammenfassung der von den Befragten gegebenen Interpretationen gegeben. Auch hier sollen daraus keine verallgemeinerbaren Aussagen abgeleitet werden, die Funktion dieser Erhebung war nicht die Quantifizierung, sondern die Erweiterung der Informationsbasis für die Ausarbeitung des Fragebogens der Hauptuntersuchung.

Bild 1: Eine Situation aus dem Straßenverkehr, die zur Erklärung der Vorgangsweise gedacht war und nicht protokolliert wurde.

Bild 2: Es zeigt einen Mann, der mit einer Spritzpistole arbeitet. Er trägt einen Helm, eine Schutzmaske für Mund und Nase und Handschuhe (jedoch keine Schutzbrille). Es ist nicht genau auszunehmen, ob er im Freien oder in einem Gebäude arbeitet.

Am häufigsten wurde auf die Schutzvorrichtungen hingewiesen, entweder wurde ihr Vorhandensein positiv angemerkt oder kritisiert, dass der Mann keine Schutzbrille trage. Beinahe ebenso häufig wurde das gesundheitliche Risiko einer solchen Arbeit angesprochen. Die Ansichten darüber, ob dieser Mann mit seiner Arbeit zufrieden sei, waren geteilt, es gab eine knappe Mehrheit, die vermutete, dass er unzufrieden sei. Die Schutzkleidung wurde von einigen Befragten als lästig bezeichnet.

Bild 3: Es sind fünf Männer zu erkennen, die mit Gleisarbeiten beschäftigt sind. Die Bewertung körperlicher Arbeit sollte dadurch angesprochen werden.

Fast alle Befragten wiesen darauf hin, dass es sich hier um eine schwere körperliche Arbeit handle, mehrfach wurde diese als "nicht mehr zeitgemäß" bezeichnet. Ebenso häufig wurde bemerkt, dass man bei dieser Arbeit ständig dem Wetter ausgesetzt sei. Einige bezeichneten eine solche Arbeit für sich als unannehmbar. Einige Male wurde darauf hingewiesen, dass diese Männer wahrscheinlich nichts anderes gelernt hätten, sodass sie keine bessere Arbeit erwarten dürften; es ist dies ein Gedanke der auch bei anderen Bildern auftauchte (vgl. dazu auch die Kritik der Messung der Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten in Kapitel 3.3).

Bild 4: Frauen arbeiten am Fließband.

Die physische und psychische Belastung durch eine solche Arbeit wurde praktisch von allen Befragten erwähnt. Viele meinten, dass es sich um eine typische Frauenarbeit handle (es wurden mit zwei Ausnahmen nur Männer befragt). Viele vermuteten, dass es sich um Akkordarbeit handle, negative Auswirkungen auf das Privatleben wurden häufig konstatiert.

Bild 5: Ein mit Anzug und Krawatte bekleideter Mann mittleren Alters sitzt telefonierend an einem Schreibtisch. Das Büro ist modern eingerichtet.

Am häufigsten wurde auf die Aufstiegsmöglichkeiten und auf die Möglichkeit der Verwirklichung persönlicher Interessen hingewiesen. Die mit einer solchen Position verbundene Verantwortung und die Tatsache, dass man sich nicht schmutzig machen müsse, wurde ebenfalls von der Hälfte der Befragten genannt. Ein Teil der Befragten (durchwegs Arbeiter) meinten, dass sie auch gerne so arbeiten würden, dass allerdings ein solcher Beruf auch seine unangenehmen Seiten habe (Streß, Verantwortung). Einige Befragte äußerten eine Geringschätzung der Schreibtisch- bzw. Angestelltenarbeit (ständige Vermehrung des Verwaltungspersonals, geringe Leistung).

Bild 6: Ein Mann führt einen Pflug, der von einem Pferd gezogen wird. Damit sollte die Einstellung zu ländlicher Stille und der selbständigen, einfachen Arbeitsweise eines Bauern ermittelt werden.

Fast alle Befragten meinten, dass es eine solche Arbeit heute kaum noch gebe, es sei alles weit mehr technisiert. Von der überwiegenden Mehrheit wurde vermutet, dass sich dieser Bauer wahrscheinlich nicht umstellen könne, entweder wegen fehlender finanzieller Mittel oder aus persönlichen Gründen (mangelnde Einsicht und/oder Ausbildung). Von einigen Befragten wurde auf den geringen Verdienst, von anderen auf die Möglichkeit, seine Arbeit direkt gedeihen zu sehen, hingewiesen. Drei Personen meinten spontan: "Das wäre was für mich!"

Bild 7: Eine große Menschenmenge, durchwegs Männer in Arbeitskleidung. Ihre Gesichter sind ernst. Im Hintergrund sind Kräne und ein großes Gebäude zu sehen, wahrscheinlich eine Hafenanlage. Mit diesem Bild sollten Äußerungen zu Betriebsversammlungen, Streiks, etc. angeregt werden.

Die Meinung über den Grund der Versammlung waren geteilt. Ein Teil der Befragten vermutete einen Streik oder eine Protestversammlung, andere einen Betriebsbesuch, eine Eröffnung oder eine Wahlversammlung. Etliche ließen beide Möglichkeiten offen. Über den Ausgang einer eventuellen Auseinandersetzung wurden unterschiedliche Ansichten vertreten, ungefähr gleich große Anteile waren optimistisch bzw. pessimistisch. Dass die Gewerkschaft eingreifen müsse und die Leute zusammenhalten müssten, wurde mehrmals genannt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich der Einsatz dieser Bilder als Mittel zur Erleichterung der Kommunikation sehr gut bewährt hat. Für künftige Untersuchungen müsste der Auswertbarkeit durch genauere Protokollierungsvorschriften mehr Augenmerk geschenkt werden, als es hier geschehen war. Verallgemeinerbare Ergebnisse dürften jedoch kaum zu erwarten sein, dies zeigen schon die Schwierigkeiten der Auswertung solcher Untersuchungen im Bereich der klinischen Psychologie (vgl. insbesondere FISCHER/SPADA 1973). Zur Vorbereitung einer Erhebung mit einem standardisierten Fragebogen (siehe dazu auch Kapitel 3.2 lit.b) ist dieses Verfahren jedoch ohne Einschränkung zu empfehlen.

4.3 Haupterhebung mit einem vollstrukturierten Fragebogen

Auf die Gründe für die Verwendung eines vollstrukturierten Fragebogens in der Haupterhebung wurde schon mehrfach hingewiesen. Der Fragebogen wurde von einem Interviewer kurz erläutert, der größte Teil wurde von den Befragten selbständig ausgefüllt. Ein Teil der Fragen (Zuordnung gemäß bestimmter Kriterien) erforderte die Einschaltung des Interviewers (siehe letztes Blatt des Fragebogens im Anhang und Beiblätter zum Fragebogen). Die Befragung erfolgte in Aufenthaltsräumen (Chemischer Betrieb und Ziegelei), in der Bauhütte (Baufirma)) in einigen Fällen in der Nähe des Arbeitsplatzes (vor allem in den Filialen der Handelsfirma). Der ausgefüllte Fragebogen wurde vom Interviewer in ein Kuvert gegeben, das zugeklebt wurde, sodass für die Befragten offenbar wurde, dass die Einsichtnahme durch Vorgesetzte und Kollegen ausgeschlossen war. Die Vorgangsweise wurde vor Beginn der Befragung erläutert.

Die Auswahl der Befragten erfolgte im Chemischen Betrieb und in einem Fertigteilwerk der Baufirma durch Zufallsauswahl aus der Personalliste. Die ausgewählten Personen wurden schriftlich über Werkspost vorinformiert und am Tag der Befragung telefonisch verständigt. In der Ziegelei wurde die Befragung in der Kantine durchgeführt, die von allen Diensthabenden während der Arbeitspausen frequentiert wird; es wurden alle Anwesenden zur Befragung eingeladen. Die Befragung der Arbeiter an den Baustellen der Baufirma erfolgte in der Bauhütte, anhand der Lohnliste wurde eine Zufallsauswahl getroffen. In der Handelsfirma wurde eine Zufallsauswahl von Abteilungen bzw. Filialen getroffen, wo alle Mitarbeiter zur Befragung eingeladen wurden.

Alle zur Befragung eingeladenen Personen wurden auf die Freiwilligkeit der Befragung hingewiesen, Verweigerungen waren selten (ca. 10 Personen). Die Instruktionen wurden fast immer sofort verstanden, ansonsten genügte ein Beispiel, um Unklarheiten auszuschalten.

5. Literaturverzeichnis

Zitate aus englischsprachiger Literatur werden im Text in eigener Übersetzung zitiert.

- Ammon, U.*: Differenz- oder Defizithypothese schichten-spezifischer Sprache? Einige historisch-materialistische Anmerkungen zu einer soziolinguistischen Diskussion. In: AMMON, U. & SIMON, G.: Neue Aspekte der Soziolinguistik, Weinheim 1975
- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (ed.)*: Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. Bd. I und II. Reinbeck bei Hamburg 1973
- Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen*: Kommunikative Sozialforschung, München 1976
- Bahro, R.*: Die Alternative, Köln/Frankfurt-Main 1977
- Bartunek, E.*: Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Ergebnisse des Mikrozensus 1975. Statistische Nachrichten, Heft 3, 4 und 5, Wien 1976
- Bem, D. 3.*: Self-Perception Theory. In: Berkowitz, L. (ed.): Advances in Experimental Social Psychology, Band 6, N. Y./London 1972
- Bernstein, B. & Henderson, D.*: An Approach to the Study of Language and Socialisation. In: Hudson, L. (ed.) The Ecology of Human Intelligence. Harmondsworth 1930
- Bruggemann, A.*: Zur Unterscheidung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit. Arbeit und Leistung 28, 281, 1974
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E.*: Arbeitszufriedenheit, Bern/Stuttgart/Wien 1975
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E.*: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Frankfurt 1973
- Cicourel, A. V.*: Methode und Messung in der Soziologie. Frankfurt 1970
- Clauss, G. & Ebner, H.*: Grundlagen der Statistik, Berlin 1974
- Collins, A. M. & Quillian, M. R.*: Retrieval time from Semantio memory. 3. of Verbal Learning and Verbal Behavior, 8, 240 -247, 1969
- Emery, F. & Thorsrud, E.*: Democracy at work. Leiden 1976.
- Fischer, G. H. & Spada, H.*: Die psychometrischen Grundlagen des Rorschachtests und der Holtzman Inkblot Technique. Bern/ Stuttgart/Wien 1973
- Fischer, G. H.*: Einführung in die Theorie psychologischer Tests. Bern 1974
- Fischer, G. H.*: Zum Problem der Interpretation faktoranalytischer Ergebnisse. Psychol. Beitr. 10, 1,122, 1967
- Fischer, L. & Lück, H. E.*: Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ), Psychologie und Praxis, 16, 64 - 76, 1972.
- Funk-Kolleg Sprache*: Eine Einführung in die moderne Linguistik, Band I und II, Frankfurt/Main 1973
- Gatscha, O.*: Aufgaben der Gemeinwirtschaft. Der sozialistische Akademiker, Heft 5/6, Mai/Juni 1978
- Gaugler, E., Kolb, M. & Ling, B.*: Humanisierung der Arbeitswelt und Produktivität. Ludwigshafen 1977
- Groskurth, P. & Volpert, W.*: Lohnarbeitspsychologie. Frankfurt 1975
- Hacker, W.*: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Berlin (Ost) 1973
- Haug, W. F.*: Vorlesungen zur Einführung in das "Kapital". Köln 1974
- Heckhausen, H.*: Bessere Lernmotivation und neue Lernziele. In: Weinert, F. E. u.a. (ed.): Funk-Kolleg Pädagogische Psychologie. Band 1, Frankfurt/Main 1974 (2. Aufl. 1975)
- Herbst, Ph. G.*: Alternatives to hierarchies. Leiden 1976
- Herzberg, F. H.*: Work and the nature of man. Cleveland 1966
- Hiltmann, H.*: Kompendium der psychodiagnostischen Tests. Bern/ Stuttgart/Wien 1977
- Hofer, M.*: Die Schülerpersönlichkeit im Urteil des Lehrers. Eine dimensionsanalytische Studie zur impliziter Persönlichkeitstheorie. Weinheim 1969

- Hofstätter, P.:* Faktorenanalyse. In: KÖNIG, R. (ed.) Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 3 a, Stuttgart 1967 (3. Aufl. 1974)
- Holzkamp, K.:* Die Überwindung der wissenschaftlichen Beliebigkeit psychologischer Theorien durch die Kritische Psychologie, Z. Sozialpsychol. 8, 1 - 22 und 78 -97, 1977
- Holzkamp-Osterkamp, U.:* Grundlagen der psychologischen Motivationsforschung I Frankfurt 1975
- Holzkamp-Osterkamp, U.:* Motivationsforschung II, Frankfurt 1976
- Jaerisch, U.:* Sind Arbeiter autoritär? Zur Methodenkritik politischer Psychologie. Frankfurt/Main/Köln 1975
- Kallina, H.:* Das Unbehagen in der Faktorenanalyse. Psychol. Beitr. 10, 1, 1967
- Kern, H. & Schumann, M.:* Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein. Bd. I und II.. Frankfurt 1970
- Klix, F.:* Information und Verhalten, Berlin 1971
- Kreppner, K.:* Zur Problematik des Messens in den Sozialwissenschaften. Stuttgart 1975
- Kreutz, H.:* Einige Überlegungen zur empirischen Signifikanz des Wert-Begriffes. Informationen der Arbeitsgemeinschaft für interdisziplinäre angewandte Sozialforschung (AIAS), 1, 1 - 22, 1973
- Lutz, B.:* Krise des Lohnanreizes. Frankfurt/Köln 1975
- Marx, K.:* Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Fotomechanischer Nachdruck der Moskauer Ausgabe Von 1939). Frankfurt o. J.
- Maslow, K.:* Motivation und Persönlichkeit. Freiburg 1977
- McGregor, D.:* Der Mensch im Unternehmen. Düsseldorf 1970
- Metzler, P.:* Clusteranalyse - Einführung, Methoden, Anwendungsbeispiele. Probl. und Ergebn. d. Psychol. 63, 19 -36, 1977
- Mew 23: Marx, K.;* Das Kapital, Band 1, Marx-Engels-Werke Band 23, Berlin 1972
- Miller, G. A., Galanter, E & Pribram, K. H.:* Strategien des Handelns, Pläne und Strukturen des Verhaltens, Stuttgart 1973
- Neisser, U.:* Kognitive Psychologie. Stuttgart 1974
- Neuberger, O.:* Erfahrungen mit der "Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ)". Psychologie und Praxis, 2, 63 - 71, 1975
- Neuberger, O.:* Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart 1974 a
- Neuberger, O.:* Messung der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart 1974 b
- Oevermann, U.:* Schichtenspezifische Formen des Sprachverhaltens und ihr Einfluss auf die kognitiven Prozesse. In: ROTH, H. (ed.) Begabung und Lernen. Stuttgart 1968
- Orlik, P.:* Das Dilemma der Faktorenanalyse - Zeichen einer Aufbaukrise in der modernen Psychologie. Psycholog. Beitr. 10, 1, 1967
- Osgood, D. E., Suci, G. J. & Tannenbaum, P. H.:* The Measurement of Meaning. Urbana 1957
- Pawlik, K.:* Dimensionen des Verhaltens. Bern/Stuttgart 1971
- Piaget, J.:* Die Entwicklung des Erkennens II. Das physikalische Denken. Stuttgart 1973
- Popitz, H., Bahrndt, H. P., Jures, E. A., Kesting, H.:* Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen 1972
- Posner, M.:* Kognitive Psychologie. München 1976
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J.:* Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn 1975
- Röhr, M.:* Zur Interpretation faktorenanalytischer Studien in der Psychologie. Probl. und Ergebn. d. Psych. 62, 61 - 77, 1977
- Rolett, B. & Bartram, M.:* Einführung in die hierarchische Clusteranalyse für Psychologen, Pädagogen und Soziologen. Stuttgart 1976
- Roth, E., Oswald, W. D. & Daumenlang, K.:* Intelligenz. Stuttgart 1972
- Roth, E.:* Persönlichkeitspsychologie. Stuttgart 1969
- Schaff, A.:* Der Begriff Entfremdung. Wien/Frankfurt a.M. 1977

- Scheer, L.:* Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft für Lebensniveauvergleiche. Wien 1975
- Schroder, H. M., Driver, M. J. & Streufert, S.:* Menschliche Informationsverarbeitung. Basel 1975
- Schulz, W.:* Zum Stellenwert qualitativer Methoden. Öst. Zeitschrift für Soziologie, 5, 63 - 68, 1977
- Shepard, R.N.:* Introduction to Volume I. In: Shepard, R.N. et. al. (eds.): Multidimensional Scaling. Band 1. N.Y. 1972
- Sixtl, F.:* Faktoreninvarianz und Faktoreninterpretation. Psychol. Beitr. 10, 1, 1967
- Steiner, I.:* Perceived Freedom. In: Berkowitz, L. (ed.) Advances in Experimental Social Psychology, Band 5, N. Y. 1970
- Stubbe, H. & Tine, W.:* Zum Interesse ungelerner Arbeitnehmerinnen an neuen Formen der Arbeitsgestaltung - eine empirische Untersuchung. Psychol. & Praxis 21, 78 -86, 1977
- Tausch, R. & Tausch, A.:* Erziehungspsychologie. 8. gänzlich neugestaltete Auflage. Göttingen 1977
- Taylor, F.W.:* Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. München/Berlin 1919
- Wakenhut, R.:* Messung gesellschaftlich-politischer Einstellungen mit Hilfe der Rasch-Skalierung. Bern/ Stuttgart/Wien 1974
- Weber, E.:* Einführung in die Faktorenanalyse. Stuttgart 1974
- WiA:* Work in America. Cambridge 1973
- Wishart, D.:* CLUSTAN1C - User Manual. London 1975
- Zajonc, R. B.:* The process of cognitive tuning in communication. J. of Abnormal and Social Psychology, 61, Nr. 2/ 1960
- Zink, J.:* Herzbergs Motivationstheorie als Basis für die Gestaltung soziotechnischer Systeme. Industrial Engineering, Heft 3, 1974
- Zink, J.:* Notwendigkeit und Möglichkeit einer "individualisierten" Organisation. REFA-Nachrichten, 4, 207 - 211, 1977

Anhang

- V1 Wenn ich nochmals von vorn anfangen könnte, würde ich wieder meine jetzige Arbeit machen wollen.
- V2 Ich fühle mich durch meine Arbeit oft müde und abgespannt.
- V3 Von der Arbeit erwarte ich mir nicht nur eine gute Bezahlung, sondern auch das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun.
- V4 Ich bin mit dem Arbeitstempo zufrieden.
- V5 Wenn ich etwas gut mache, höre ich nie ein anerkennendes Wort; nur über Fehler wird geredet.
- V6 Ich stehe bei meiner Arbeit sehr unter Druck.
- V7 Wie es einem im Leben geht, ist Schicksal; der eine hat Glück, der andere nicht.
- V8 Wenn ich weiß, um was es geht, strenge ich mich gerne etwas mehr an, auch wenn ich dafür keinen Schilling zusätzlich bekomme.
- V9 Wenn ich einmal einen Verbesserungsvorschlag machen würde, würde er sicher nicht beachtet werden.
- V10 Meine Firma bietet mir viele Möglichkeiten, beruflich weiter zu kommen.
- V11 Insgesamt gesehen, ist meine Arbeit wirklich interessant und befriedigend.
- V12 Wenn man sich bei seiner Arbeit nicht schmutzig machen muss, ist das sehr viel wert.
- V13 Es wird zuviel Druck auf mich ausgeübt.
- V14 Ich habe mich über meine Vorgesetzten noch nie geärgert.
- V15 Wenn ich am Montag zur Arbeit gehe, warte ich schon auf den Freitag (Wenn Sie in der Schicht arbeiten: erste Schicht und letzte Schicht).
- V16 Meine Arbeit macht mir viel Spaß.
- V17 Es ist mir gleich, was ich arbeite, solange die Bezahlung gut ist.
- V18 Ich muss bei meiner Arbeit sehr viel überlegen.
- V19 Wenn ich meine Arbeit mit meinem Wissen und Können vergleiche, bin ich zufrieden.
- V20 Ich bin für meine Firma schwer ersetzbar.
- V21 Wenn sich jemand anstrengt, stehen ihm heute alle Möglichkeiten offen.
- V22 Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, Entscheidungen zu fällen.
- V23 Ich kann mir bei meiner Arbeit die Zeit selbst einteilen.
- V24 Wenn ich einen guten Bekannten hätte, der Arbeit sucht, könnte ich ihm auf jeden Fall raten, eine Stelle wie meine zu nehmen.
- V25 Manchmal warte ich schon schwer, dass der Arbeitstag vorbei ist.
- V26 Ich lerne bei meiner Arbeit eigentlich immer etwas dazu.
- V27 Wenn ich meine Bezahlung mit der meiner Kollegen vergleiche, bin ich zufrieden.
- V28 Es ist mir gleich, was ich arbeite, solange mein Arbeitsplatz gesichert ist.
- V29 Ich denke oft daran, meinen Arbeitsplatz zu wechseln.

- V30 Richtig als Mensch fühle ich mich erst in meiner Freizeit.
- V31 Falls ich bereit bin, die Firma zu wechseln, stehen mir viele Möglichkeiten offen.
- V32 Ich bekomme viel zu wenig Geld für das, was ich leiste.
- V33 Im Grunde genommen ist der Mensch faul und arbeitet nur, weil er muss.
- V34 Was ich zu tun habe, wird mir Punkt für Punkt vorgeschrieben.
- V35 Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit in der Firma wenig zählt.
- V36 Ich würde beruflich auf jeden Fall noch gerne weiterkommen.
- V37 Die Arbeit ist ein notwendiges Übel.
- V38 Ich muss mich bei meiner Arbeit körperlich sehr anstrengen.
- V39 Wenn ich nicht mehr Arbeiter, sondern Angestellter sein könnte, würde ich für einige Zeit auch ein etwas geringeres Einkommen in Kauf nehmen.

In dieser Frage nennen wir Ihnen einige Umstände, die Ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz betreffen. Bitte geben Sie für jeden Fall an, ob Sie Ihren Arbeitsplatz als sehr gut, gut, mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht beurteilen:

- V40 Meine Kollegen
- V41 Mein unmittelbarer Vorgesetzter
- V42 Meine Vorgesetzten insgesamt
- V43 Die Arbeitsbedingungen (Sauberkeit, Lärm etc.)
- V44 Die Unfallsicherheit
- V45 Die Bezahlung
- V46 Die Sicherheit (Erhaltung) des Arbeitsplatzes
- V47 Der für meinen Bereich zuständige Betriebsrat
- V48 Der Betriebsrat insgesamt
- V49 Die Arbeit selbst