

ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Organ der Sektion Arbeits- und Betriebspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologen (BDP)

Impressum

Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 1988, 32. Jg. (N.F.6), Heft 1
ISSN 0932-4089

Herausgeber

Prof. Dr. Carl Graf Hoyos

(Geschäftsführender Herausgeber; Redaktionsassistent: Dr. Gerd Wenninger), Lehrstuhl für Psychologie, Technische Universität München, Lothstraße 17, 8000 München 2

Prof. Dipl.-Psych.

Gerhard Comelli

Professur für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Niederrhein, Mönchengladbach

Prof. Dr. Hartmut Häcker

Lehrstuhl für Psychologie, Arbeitspsychologie und Persönlichkeitspsychologie, Universität - Gesamthochschule - Wuppertal

Prof. Dr. Alfred Kieser

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre und Organisation, Universität Mannheim

Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel

Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Institut für Psychologie, Universität München

Prof. Dr. Kurt-Hermann Stapf

Lehrstuhl für Psychologie, Arbeitsbereich Experimentelle und Angewandte Psychologie, Psychologisches Institut, Universität Tübingen

Prof. Dr. Ernst G. Wehner

Lehrstuhl für Psychologie, Katholische Universität Eichstätt

Die Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie" wird herausgegeben in Verbindung mit der Sektion Arbeits- und Betriebspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologen. Verantwortlich:

Prof. Dr. Alfred Gebert

Sigmaringen, als Mitglied der Sektionsleitung.

Heft 1/1988

Inhalt

JACQUES LEPLAT

Methodologie von Aufgabenanalyse und Aufgabengestaltung 2

PETER RICHTER, KATHARINA HEIMKE und ANDREAS MALESSA

Tätigkeitspsychologische Bewertung und Gestaltung von Arbeitsaufgaben 13

FRIEDEMANN W. NERDINGER, LUTZ VON ROSENSTIEL, ERIKA SPIESS und MARTIN STENGEL

Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen gesellschaftlichen Wertwandels. Ergebnisse einer Längsschnittstudie des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem 22

INGWER BORG und THOMAS FRITZSCHE

Persönlichkeitsbedingte Unterschiede bei direkten und summierten Schätzungen der Arbeitszufriedenheit 34

Erfahrungsberichte

CHRISTIAN REMUS/Praktische Organisationsentwicklung zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Ein Seminarprogramm zur Integration von Sicherheitsbeauftragten in den Arbeitsschutz 40

KLAUS-JÜRGEN TEMPLER/Hat sich die intellektuelle Leistungsfähigkeit bei Abgängern verschiedener Schultypen verschlechtert? Eine Analyse der Daten psychologischer Eignungstests der letzten Jahre 42

Buchbesprechungen 43

Nachrichten 47

Tagungskalender 49

Verlage: Hogrefe · Verlag für Angewandte Psychologie, Daimlerstr. 40, D-7000 Stuttgart 50 (Bad Cannstatt); Verlag TÜV Rheinland GmbH, Konstantin-Wille-Str. 1, D-5000 Köln 91, Postfach 101750, D-5000 Köln 1 · **Gesamtherstellung:** MS-Satz, Neunkirchen-Seelscheid 1 · **Erscheinungsweise/Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 4mal jährlich am Quartalsanfang. Jahresbezugspreis DM 89,— incl. 7% MwSt zuzüglich Versandkosten. Preis des Einzelheftes DM 25,—. Bezug durch den Buchhandel oder die Verlage. Bei Abbestellungen gilt eine Kündigungsfrist von 6 Wochen vor Jahresende · **Briefe/Manuskripte:** Briefe und Manuskripte bitte an den geschäftsführenden Herausgeber. Mit der Annahme des Manuskriptes erwerben die Verlage das ausschließliche Verlagsrecht auch für etwaige spätere Vervielfältigungen. Für unverlangt eingereichte Manuskripte und Besprechungsexemplare wird keine Haftung übernommen. Die Ziele der Zeitschrift und Hinweise für Autoren sind auf der 3. Umschlagseite abgedruckt.

Diese Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes bedarf der Zustimmung des Verlages.

Friedemann W. Nerdinger, Lutz von Rosenstiel, Erika Spieß und Martin Stengel

Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen gesellschaftlichen Wertwandels*

Ergebnisse einer Längsschnittstudie des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem

Dokumentation: Nerdinger, F. W.; v. Rosenstiel, L.; Spieß, E.; Stengel, M.: Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen gesellschaftlichen Wertwandels. Ergebnisse einer Längsschnittstudie des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1988, 32 (N. F. 6), 1, S. 22—33

Schlagwörter: Wertwandel, Selektion, Sozialisation, Einstellung zu beruflichem Aufstieg, Identifikationsbereitschaft, potentielle Führungskräfte

Zusammenfassung

In Querschnittuntersuchungen wurde festgestellt, daß sich Führungs- und Führungsnachwuchskräfte (Studenten) in ihren Wertorientierungen, ihrer Bereitschaft, sich mit den Zielen der Wirtschaftsorganisationen zu identifizieren und ihren Aufstiegswünschen deutlich unterschieden. Ob diese Diskrepanzen auf einen gesellschaftlichen Wertwandel oder auf Selektions- und/oder Sozialisationseffekte zurückzuführen sind, wird seit 1983 in einer Längsschnittstudie geprüft. Sowohl Selektions- als auch Sozialisationseffekte lassen sich nachweisen, wobei der Nachweis in Abhängigkeit von der Berufsorientierung am deutlichsten ausfällt.

Abstract

In a long term study we explored the entry into professions of graduates from the perspective of changing values and socialization and selection effects. 369 graduates were asked about their values, their motivation for an occupational career and their identification with central goals of business corporations before their final examination (1984) and one year later (1985). Socialization and selection effects could be found, especially if the group is divided by shared occupational orientations.

1 Problemstellung

Kaum eine sozialwissenschaftliche These ist so heftig umstritten wie die eines gesellschaftlichen Wertwandels, STRÜMPPEL & v. KLIPSTEIN (1985) sprechen daher vom „Loch-Ness-Ungeheuer des Wertwandels“, von dem sie glauben, es wirklich gesichtet zu haben. Sichtbar wurde es vor allem in demoskopischen Zeitreihendaten (KMIECIAK, 1976; PAWLOWSKY, 1986), ein Umstand, der methodenkritische Forscher postwendend auf den Plan rief (vgl. z. B. JAGODZINSKI, 1985; SCHMIDTCHEN, 1986). Daneben ließen aber auch die ebenso zahlreichen wie simplen „Strickmuster“ der

theoretischen Erklärungen dieser Daten Skepsis aufkommen (z. B. UDRIS, 1985). Entdeckte VAASEN (1984) noch zwei vorherrschende Erklärungsmuster, so finden sich bei PAWLOWSKY (1986) schon deren fünf.

Sichtet man allerdings die mittlerweile äußerst umfangreiche Literatur zum Stichwort „Wertwandel“, so läßt sich — bei aller methodischer und theoretischer Kritik — ein weitgehender Konsens dahingehend feststellen, daß in den letzten Jahren eine Wandlung in den „Konzeptionen des Wünschenswerten“ — so die klassische Definition von Werten nach KLUCKHOHN (1951) — stattgefunden hat. Die vielleicht prägnanteste Deutung dieses Phänomens gab KLAGES (1984), der einen Bedeutungsverlust von „Pflicht- und Akzeptanzwerten“ bei gleichzeitig steigender Betonung von „Selbstentfaltungswerten“ konstatiert. Diese Umschichtung erfolgte gewissermaßen schubartig mit Beginn in den sechziger Jahren und kam Ende der siebziger Jahre zu einem relativen Stillstand.

Konsens scheint weiter darin zu bestehen, daß der Wertwandel von verschiedenen Gruppen in der Bevölkerung in unterschiedlichem Maß getragen wurde. Dabei gerät besonders die Generation der Jüngeren ins Blickfeld (vgl. JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL, 1985) und hier wiederum die Gruppe derer, die in den Genuß höherer Bildung kamen. In dieser Gruppe kann man aber auch die künftigen Führungskräfte der Wirtschaft lokalisieren (BAETHGE & OBERBECK, 1986). Damit stellt sich die Frage, wie geänderte Wertorientierungen und traditionelle Rollenerwartungen an Führungskräfte miteinander zu vereinbaren sind bzw. welche Konflikte sich daraus ergeben.

Von Führungskräften wird in besonderem Maße erwartet, die Ziele der Organisation nach innen und außen überzeugend zu vertreten und sich mit der Organisation zu identifizieren (WITTE u. a., 1981). Werden nun die Ziele der Organisationen als diskrepant zu den eigenen Wertorientierungen erlebt, so dürfte dies die Bereitschaft zur Identifikation mit der Organisation schmälern. Als Folge ist dann auch eine geringere Bereitschaft zu beruflichem Aufstieg zu vermuten, da Aufstieg eine Verstärkung der Zielkonflikte und Identifikationskrisen mit sich bringen müßte.

* Diese Untersuchung wird aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert.

Dieser Hypothese sind wir in einer Reihe von Pilotstudien nachgegangen (vgl. zusammenfassend STENDEL & V. ROSENSTIEL, 1985; v. ROSENSTIEL & STENDEL, 1987; v. ROSENSTIEL, 1984). Verglichen wurden Führungs- mit Führungsnachwuchskräften — Studenten der Bereiche Jura, Wirtschaft, Technik etc., die für Führungspositionen qualifizieren — auf den Variablen „Wertorientierungen“, „Identifikationsbereitschaft mit den Unternehmenszielen“ und „Bewertung beruflichen Aufstiegs“. Bei den Führungsnachwuchskräften zeigte sich eine stärkere Präferenz für Selbstentfaltungswerte als bei den Führungskräften (genaue Stichprobenbeschreibungen finden sich bei STENDEL & V. ROSENSTIEL, 1985). Außerdem waren sie in geringerem Maße bereit, sich mit den Zielen der Wirtschaftsorganisationen zu identifizieren und bewerteten beruflichen Aufstieg eher kritisch.

Dieses Ergebnis scheint mit verbreiteten Deutungen des Wertwandels i. S. INGLEHARTS (1977) übereinzustimmen: Nach seiner These bilden sich Wertorientierungen in der Jugend und bleiben im Erwachsenenalter weitgehend stabil. Da die befragten Studenten — ihr Geburtsdatum lag um 1960 — unter Bedingungen relativen materiellen Wohlstands aufgewachsen sind, die Führungskräfte (geb. um 1945) dagegen in Zeiten wirtschaftlicher Not, sollten die beiden Gruppen nach INGLEHARTS These unterschiedliche Wertorientierungen vertreten.

Nach dieser These wäre aber zu erwarten, daß die in den Pilotstudien gefundenen Ergebnisse auch über die Studienzeit hinaus stabil bleiben. Als Folge müßten die Unternehmen der Wirtschaft langfristig mit einem neuen Typus des leitenden Angestellten rechnen. Mindestens genauso plausibel erscheinen dagegen folgende Möglichkeiten:

— Beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem findet gezielte Selektion statt: Nur die in ihren Wertorientierungen an die bestehenden Strukturen angepaßten Führungsnachwuchskräfte gelangen in entsprechende Positionen (Selektionseffekt).

— Die Erfahrungen in einer Organisation, die Auswirkungen inadäquater Arbeit oder von Arbeitslosigkeit verändern die Wertorientierungen und damit auch die Identifikationsbereitschaft bzw. die Aufstiegsorientierung (Sozialisationseffekt).

2 Selektion und Sozialisation

Die Übereinstimmung der Werte der Mitarbeiter mit denen der Organisation ist nicht nur für sogenannte Tendenzbetriebe ein zentrales Ziel der Personalpolitik (BRANDSTÄTTER, 1982). Um dieses Ziel zu erreichen, können grundsätzlich zwei Strategien angewandt werden: Selektion und/oder Sozialisation.

2.1 Selektion

Nach der Selektionshypothese wählen Organisationen der Wirtschaft bevorzugt aufstiegsorientierten und identifikationsbereiten Führungsnachwuchs aus (Fremdselektion) bzw. diese Personengruppe strebt nach entsprechenden Positionen, während kritischer eingestellte Personen „sich selbst selektieren“ (vgl. v. ROSENSTIEL, 1984), d. h. sie verzichten vorab auf Bewerbungen in diesem Bereich (Selbstselektion).

Für unsere Problemstellung ergibt sich zur Fremdselektion folgende Frage: Werden Auswahlverfahren unter dem Gesichtspunkt durchgeführt, Bewerber zu finden, deren Wertorientierungen und Einstellungen mit den Werten der Organisation harmonisieren? Unter den aktuellen Bedingungen des Arbeitsmarktes mit einem Überangebot an Stellenbewerbern gehen die potentiellen Nachfrager nach Meinung einiger Autoren immer mehr dazu über, die Risiken von Fehlscheidungen bei Einstellungen durch verschärfte Qualifikationsanforderungen zu minimieren (BUSCH & HOMMERICH, 1982). Dabei geraten Ansprüche an Verhaltensstile, soziale Kompetenzen und vor allem bestimmte Wertorientierungen in den Mittelpunkt des Interesses. Dies gilt in besonderem Maße für künftige Führungskräfte (WINDOLF & HOHN, 1984, S. 83 ff.). Eine systematische Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Zielen wirtschaftlicher Organisationen und ihren Einstellungspraktiken steht aber noch aus.

Ebenso wie möglicherweise Organisationen auf den Wertwandel durch spezifische Selektionsstrategien reagieren, können auch veränderte Strategien der Organisationswahl auf Seiten der potentiellen Bewerber auftreten (Selbstselektion). Über die psychologischen Prozesse, die bei der individuellen Entscheidung über die Mitgliedschaft in einer Organisation ablaufen, ist bisher wenig bekannt (WEINERT, 1981, S. 199 ff.). Wie sich in einer kleineren Studie (LÜDER, 1986) aber zeigte, sind bei Studenten, die kurz vor dem Examen stehen, sowohl das Image verschiedener Branchen als auch die Beschäftigungspräferenzen für diese Branchen durch die individuellen Wertorientierungen erklärbar.

Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen geänderten Wertorientierungen und spezifischen Anforderungen an Organisationen finden sich auch in Untersuchungen zur sogenannten „Schattenökonomie“ (BUSCH & HOMMERICH, 1982). Bereits seit einigen Jahren kann der Verbleib von ungefähr einem Fünftel der Hochschulabsolventen mit den Mitteln der amtlichen Statistik nicht mehr erfaßt werden, da sie weder in herkömmlichen Berufen anzutreffen sind, noch als arbeitslos gelten. Eine qualitative Studie an ca. 60 Personen, die dieser Population zuzurechnen sind (SCHLEGELMILCH, 1982), läßt vermuten, daß diese Gruppe durch ähnliche Wertorientierungen gekennzeichnet ist, wie sie in unseren Pilotstudien beim Großteil der

Studenten erfaßt wurden. Da SCHLEGELMILCH ihre Personengruppe aus alternativen Betrieben und unter den „Neuen Selbständigen“ (VONDERACH, 1980) rekrutiert hat, stellt sich die Frage, ob die Abwanderung in diesen Bereich der Erwerbstätigkeit auf der Basis individueller Wertorientierungen prognostizierbar ist.

Nach der Selektionshypothese wäre demnach zu folgern: Die in den Pilotstudien gefundene Differenz in den Einstellungen zum Aufstieg bzw. der Identifikationsbereitschaft zwischen Führungskräften und Studenten ist eine Folge der Selektionspraktiken der Organisationen und/oder der Bewerber. Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß unter den aktuellen Arbeitsmarktbedingungen die Mehrzahl von Bewerbern weder in der Lage ist, unter verschiedenen Angeboten das für sie genehme zu wählen, noch ein Unterkommen in alternativen Beschäftigungsbereichen findet. Diese Gruppe ist dem Sozialisationsdruck in herkömmlichen Organisationen bzw. durch die Erfahrung der Arbeitslosigkeit ausgesetzt.

2.2 Sozialisation

Nach dem Verlassen des Bildungssystems lassen sich zwei wesentliche sozialisierende Bedingungen unterscheiden: Arbeitslosigkeit und Eintritt in Organisationen. (Für unsere Fragestellung genügt es dabei, Sozialisation als Prozeß der Aneignung von Motiven und Orientierungen zu bestimmen; vgl. dazu HURRELMANN & ULLICH, 1982.) Die Sozialisation der Führungskräfte in Organisationen wurde als „homosoziale Fortpflanzung“ beschrieben (KANTER, 1983). Damit wird auf folgendes Phänomen angespielt: Führungskräfte der Wirtschaft vermitteln in ihrem ganzen Habitus — Auftreten, Kleidung, spezifische Verhaltensweisen etc. —, aber auch in ihrem Denken und ihren Werthaltungen einen quasi genormten Eindruck. Psychologisch interessant sind vor allem die konkreten, in Organisationen wirksamen Mechanismen, die eine solche Normierung verursachen können.

In der Literatur lassen sich zwei grundsätzliche Positionen unterscheiden, die FRESE (1983) als „Initialwirkungs-“ bzw. „Expositionsdauer-Position“ charakterisiert. Nach der Initialwirkungs-Position treten sozialisierende Wirkungen der Organisation vor allem in den ersten Monaten nach Eintritt in eine Organisation auf. Die „Expositionsdauer-Position“ unterstellt, daß die Anpassung an die Organisation in einem langfristigen Prozeß stattfindet: Je länger man den Einflüssen der Organisation ausgesetzt ist, desto größer sind ihre Wirkungen auf die Person. Für die Untersuchung des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem ist die „Initialwirkungs-Position“ von besonderer Bedeutung. Im folgenden sollen daher einige, nach dem Eintritt in eine Organisation auftretende Effekte dargestellt werden.

Antizipiert der Berufsanfänger die Realität in Organisationen auf unangemessene Weise, so erlebt er nach dem Eintritt in eine Organisation häufig einen „Realitäts“- oder „Praxis-Schock“ (z. B. MÜLLER-FOHRBRODT u. a., 1978). Die Unsicherheit über die Verhaltensanforderungen, die mit der neuen Rolle verbunden sind, macht den Neuling besonders empfänglich für die sozialisierenden Bemühungen der Organisation. Bei der Untersuchung von Traineeprogrammen im Bankbereich (GEHRUNG, 1986) fanden sich deutliche Hinweise auf die verunsichernde Wirkung solcher — speziell für akademische Berufsanfänger konzipierter — Programme zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Zum einen werden die Trainees z. B. in Seminaren und auf Empfängen als künftige Führungskräfte hofiert, zum anderen läßt man sie bei der konkreten Einarbeitung spüren, daß ihre akademische Ausbildung nicht einmal dazu befähigt, ein Zahlungsformular auszufüllen. Solche „erschütternde Erfahrungen“ (PORTER u. a., 1975) begünstigen die Beeinflussung durch die Organisation.

Eine weitere Möglichkeit zur Sozialisation von — betrieblich geforderten — Werten und Einstellungen bietet das „Patensystem“ (vgl. z. B. KIESER u. a., 1985). Der neue Mitarbeiter wird einem erfahrenen Kollegen zugewiesen, der Fragen über die herrschenden Praktiken klärt, den Neuling mit der Arbeitsgruppe vertraut macht und ihn mit „guten Ratschlägen“ unterstützt. Der Neuling, der in der ersten Zeit nach Eintritt in die Organisation auf der Suche nach seiner Rolle im Unternehmen ist, übernimmt durch Vermittlung von Einsicht und/oder Lernen am Modell (BANDURA, 1969) die für das Unternehmen zentralen Werte. Einige persönlichkeitspsychologische Bedingungen für die Übernahme von Arbeitswerten via Modellernen werden bei WEISS (1978) erörtert.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang noch auf das in Mode gekommene Konzept der Unternehmenskultur zu verweisen. Unter diesen Passepartout-Begriff wird eine Vielzahl unscharfer Konzepte subsumiert, von denen einige auch zur Erklärung der Sozialisation von Werten geeignet sein sollen (einen Überblick verschaffen z. B. NEUBERGER & KOMPA, 1986). Vor allem in Mythen und Legenden verdichten sich nach verbreiteter Deutung die in einem Unternehmen hochgehaltenen Werte. Welche psychischen Mechanismen von der bloßen Rezeption solcher Mythen und Legenden zur Internalisierung von Werten führen, scheint beim momentanen Stand der Diskussion aber noch unklar.

Die zweite sozialisierende Bedingung, die nach dem Verlassen des Bildungssystems auftreten kann, stellt die Arbeitslosigkeit dar. In unserer Fragestellung formuliert: Führt die Erfahrung von Arbeitslosigkeit zu einem Wandel der Wertorientierung bzw. der Identifikationsbereitschaft und der Aufstiegs motivation? Die Frage scheint in dieser Form noch nicht untersucht.

Zwei Richtungen der Arbeitslosenforschung lassen allerdings einen Wandel erwarten. Zum einen werden immer wieder die fatalen Folgen der Arbeitslosigkeit für die individuelle Identität betont (vgl. z. B. BLOCK, 1984). Da die Wertorientierungen einen zentralen Bestandteil der persönlichen Identität bilden, wären demnach auch Veränderungen der Wertorientierungen unter dem Eindruck der Arbeitslosigkeit zu erwarten.

Zu der Frage, in welcher Richtung diese Veränderungen ablaufen könnten, geben die zahllosen — vor allem industriesoziologischen — Studien über die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf das „gesellschaftliche Bewußtsein“ einige, allerdings nicht eindeutige Hinweise (vgl. zusammenfassend BAUMANN u. a. 1979). Es wird sowohl Radikalisierung als auch Anpassung konstatiert. Die hier interessierende Population der Studenten wurde aber dabei selten untersucht.

3 Darstellung der Untersuchung

Um zu prüfen, ob die in unseren Pilotstudien nachgewiesenen Ergebnisse auf Selektions-, Sozialisations- oder Wertwandel effekte zurückgehen, führen wir seit 1984 eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Längsschnittuntersuchung des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem durch (v. ROSENSTIEL u. a., 1985; NERDINGER u. a., 1985). Nachfolgend werden kurz der Untersuchungsplan, die Operationalisierung der zentralen Variablen und die Stichproben beschrieben.

3.1 Untersuchungsplan

Die Erfassung des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem erfordert mindestens zwei Meßzeitpunkte — wenn die Befragten noch in Ausbildung sind und nach ihrem Eintritt in das Beschäftigungssystem bzw. in die Arbeitslosigkeit. Der Übergang muß als kritisches Lebensereignis aufgefaßt werden, dessen Auswirkungen durch weitere Messungen kontrollierbar sind. Um sicher zu gehen, daß eventuelle Änderungen den für diesen Übergang spezifischen Erfahrungen zuzuschreiben sind, muß einem quasiexperimentellen Design entsprechend eine Kontrollgruppe eingeführt werden (COOK & CAMPBELL, 1976). Zu diesem Zweck ist eine Stichprobe zu erheben, die der ersten Stichprobe äquivalent ist und das kritische Lebensereignis noch nicht durchlebt hat.

Dieser Untersuchungsansatz ist aber noch unvollständig. Vor allem erlaubt er nicht, die aus der Entwicklungspsychologie bekannten Probleme der Vermengung von Stichproben-, Testzeit- und Meßeffecte (vgl. dazu z. B. TRAUTNER, 1978) zu kontrollieren. Erst die Erhebung einer weiteren Stichprobe und eine dritte Befragung der ersten Stichprobe sowie eine zweite

Befragung der zweiten Stichprobe erlauben es, über Stichproben-, Testzeit- und Quersequenzanalysen diese Effekte in 2 x 2-varianzanalytischen Versuchsplänen zu kontrollieren. (Bei der Stichprobensequenzanalyse werden die psychologischen Ausprägungen zweier Stichproben in zwei aufeinanderfolgenden Befragungen untersucht. Bei der Testzeitsequenzanalyse werden jeweils zwei Befragungen zu zwei Zeitpunkten verglichen. Nach der Quersequenzanalyse werden zwei Stichproben an zwei Zeitpunkten untersucht. So kann überprüft werden, ob gefundene Effekte auf die je spezifische Stichprobe, auf den Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem oder aber auf Ereignisse, die zu einem bestimmten Zeitpunkt auftreten und alle Befragten gleich betreffen — man denke hierbei nur an bestimmte Umweltkatastrophen — zurückzuführen sind.) Aus diesen Überlegungen folgt ein Untersuchungsplan, der einem Minimalplan nach dem allgemeinen Entwicklungsmodell von SCHAIK (1965) entspricht (s. Abb. 1).

Befragungszeitpunkt (Jeweils Herbst)		
1984	1985	1986
I - 1	I - 2	I - 3
	II - 1	II - 2
		III - 1

I, II, III = Stichproben
1, 2, 3 = Messungen

Abb. 1: Untersuchungsplan

Aus forschungstechnischen Gründen wurde ein Befragungsabstand von einem Jahr gewählt. Dadurch kann die erste Befragung kurz vor der Abschlußprüfung jeder Stichprobe ansetzen. Der vollständige Untersuchungsplan und damit auch die Stichproben-, Testzeit- und Quersequenzanalysen liegen erst nach der dritten Befragung vor. Im folgenden beschränken wir uns daher auf die Ergebnisse der beiden Befragungszeitpunkte der ersten Stichprobe.

3.2 Stichprobe

Für die Befragung wurden aus Studienzweigen gewählt, die sich für künftige Führungsaufgaben qualifizieren. Darunter fallen in erster Linie die Bereiche Technik (v. a. Maschinenbau und E-Technik), Wirtschaft (v. a. BWL und VWL) und Sozialwissenschaft (zu etwa gleichen Teilen Psychologie — vor allem Klinische Psychologie — und Soziologie). Im Herbst 1984 wurden 497 Examenskandidaten aus diesen Studienzweigen schriftlich befragt. Ein Jahr später, im

Herbst 1985 konnten 365 dieser Personen wieder befragt werden. (Gleichzeitig wurde eine Stichprobe von 385 Examenskandidaten neu erhoben, auf die im folgenden nicht näher eingegangen wird.) Momentan läuft die dritte Befragungs- und Erhebungswelle. Tab. 1 zeigt die Verteilung der Stichprobe auf die Studienzeige.

Tabelle 1: Anzahl der Befragten bei der ersten (1984) und der zweiten Befragung (1985)

Befragung Studienrichtung	1984 N	1985 N
Technik	150	122
Wirtschaft	230	152
Sozial	117	91

Die Wiederbefragungsquote ist bei den Technikern (81,3 %) und den Sozialwissenschaftlern (77,8 %) relativ hoch, bei den Wirtschaftswissenschaftlern mit 66,1 % dagegen deutlich niedriger. Dies läßt sich u. a. auf deren höhere Mobilität zurückführen, die sich auch im hohen Anteil an den Befragten, die unbekannt verzogen waren, niederschlägt.

3.3 Operationalisierung der Variablen

Die Fragebögen umfassen eine Vielzahl psychologischer Variablen (vgl. v. ROSENSTIEL u. a., 1985; SPIESS u. a., 1987) und — in Abhängigkeit vom Befragungszeitpunkt — Fragen zur Person bzw. zur Anstellung oder zur Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisdarstellung behandelt „Wertorientierungen“, „Identifikationsbereitschaft“ und „Einstellung zu beruflichem Aufstieg“, deren Operationalisierung kurz erläutert werden.

Wertorientierungen: In Anlehnung an SEIFERT & BERGMANN (1984) wurden 28 Items konstruiert, die durch eine Hauptkomponentenanalyse auf 10 Faktoren reduziert wurden (vgl. zum Vorgehen NERDINGER, 1984). Auf zwei Faktoren finden sich jeweils deutliche Trennungen zwischen inhaltlich zusammengehörigen Items — je zwei Items haben Faktorladungen in Höhe von .70, die beiden nächsten liegen im Bereich um .50. Daher wurden die Markiervariablen der beiden Faktoren getrennt und als eigenständige Werthaltungen definiert. Die Mittelwerte der Markiervariablen auf den — nunmehr 12 — Faktoren werden dann als Ausprägung in der jeweiligen Wertorientierung interpretiert. Die Faktoren umfassen berufsbezogene Bereiche wie „Führung“ oder „Beziehungen zu den Kollegen“ sowie außerberufliche Bereiche wie „Umweltschutz“ oder „Religion“. Die Skalierung reicht von „0 = völlig unwichtig“ bis „5 = sehr wichtig“.

Einstellung zum Aufstieg: Sie wird durch ein Polaritätenprofil gemessen, bei dem auf 18 Eigenschaftspaaren die Assoziationen zum Begriff „beruflicher Aufstieg“ einzustufen sind. Faktorenanalysen über die Daten der

Pilotstudien sowie der beiden hier beschriebenen Stichproben führen übereinstimmend zu zwei Faktoren, die „Bewertung“ und „Stärke“ benannt wurden.

Identifikationsbereitschaft: Zwölf Unternehmensziele werden je zweimal in unterschiedlicher Reihenfolge dargeboten. Einmal ist einzustufen, in welchem Ausmaß diese Ziele — nach Meinung der Befragten — von den Unternehmen der Wirtschaft verfolgt werden (Ist-Ziele), das zweitemal, wie sehr diese Ziele verfolgt werden sollten (Soll-Ziele; vgl. STENGEL, 1986). Sowohl bei den Ist- als auch bei den Soll-Zielen findet sich eine zweifaktorielle Struktur. Der erste Faktor umfaßt i. S. INGLEHARTS (1977) postmaterialistische Unternehmensziele. Dazu zählen z. B. „Persönlichkeitsentfaltung der Mitarbeiter“ und „gutes Betriebsklima“. Auf dem zweiten Faktor laden materialistische Unternehmensziele wie „Steigerung des Gewinns“ und „Internationale Konkurrenzfähigkeit“. Als Indikator der Identifikationsbereitschaft verwenden wir die Diskrepanz zwischen wahrgenommenen und gewünschten, d. h. zwischen Ist- und Soll-Zielen pro Faktor. Die Diskrepanzen werden so normiert, daß ein Wert von 1 maximale, ein Wert von 0 minimale Identifikationsbereitschaft andeutet.

4 Ergebnisse

4.1 Merkmale der Stichprobe

Tab. 2 zeigt die wichtigsten soziodemografischen Kennwerte und Variablen des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem getrennt nach den Studienrichtungen.

Techniker und Wirtschaftswissenschaftler ähneln sich sowohl in den soziodemografischen als auch den beruflichen Kennwerten, die Sozialwissenschaftler unterscheiden sich davon recht deutlich. Sie sind beim Examen im Durchschnitt um ein Jahr älter als die Techniker und Wirtschaftswissenschaftler, die Mehrzahl von ihnen ist weiblich. Zum Zeitpunkt des Examens geben sie häufiger an, einen festen Partner zu haben. Dieses „Manko“ gleichen die Techniker und Wirtschaftswissenschaftler allerdings nach dem Examen weitgehend aus.

Sozialwissenschaftler haben den Wohnort kaum aus beruflichen Gründen gewechselt, sie beenden ihr Examen häufiger nicht. Mehr als die Hälfte der Sozialwissenschaftler ist zum Zeitpunkt der zweiten Befragung arbeitslos gewesen und diejenigen, die eine Stelle gefunden haben, glaubten in sehr viel geringerem Maße, die Stelle entspräche der Ausbildung (d. h. sie müssen eher ausbildungsfremde Arbeiten annehmen: dahinter kann sich aber auch Kritik an der akademischen Ausbildung verbergen).

Aufstiegsmöglichkeiten in ihrer ersten Anstellung se-

Tabelle 2: Soziodemografische Kennwerte und Merkmale des Berufseintritts

	Technik	Wirt- schaft	Sozial- wissen- schaft
Alter (1984)	ca. 26 J.	ca. 26 J.	ca. 27 J.
Geschlecht			
weiblich	12,3 %	28,9 %	55,6 %
männlich	87,8 %	71,1 %	44,4 %
Familienstand im Jahr 1984			
ledig	52,5 %	53,9 %	45,0 %
Partner/in	36,9 %	33,6 %	41,8 %
verheiratet	10,7 %	11,8 %	11,0 %
im Jahr 1985			
ledig	30,3 %	32,2 %	27,5 %
Partner/in	57,4 %	52,6 %	59,3 %
verheiratet	15,6 %	15,8 %	15,4 %
Wohnortwechsel aus beruf- lichen Gründen 1984—1985	14,8 %	17,8 %	5,5 %
Examen nicht beendet	12,3 %	13,2 %	23,1 %
Stelle gefunden	82,3 %	71,7 %	45,8 %
Stelle entspricht der Ausbil- dung (0 = nicht, 5 = völlig)	M = 4,0	M = 3,9	M = 2,7
Aufstiegsmöglichkeiten: ja	76,0 %	88,0 %	65,0 %
Art der Anstellung			
Zeitvertrag	35,1 %	22,7 %	30,6 %
Trainee	2,1 %	21,6 %	11,1 %
Teilzeit	2,1 %	1,0 %	13,9 %
Angest. verh.	60,6 %	53,6 %	41,7 %

hen vor allem die Wirtschaftswissenschaftler, die sich auch in der Art der Anstellung von den beiden anderen Gruppen unterscheiden: Sie haben die wenigsten Zeitverträge und stellen die meisten Trainees. Bei einem festen Angestelltenverhältnis dominieren die Techniker, Teilzeitarbeit ist dagegen nur bei den Sozialwissenschaftlern in nennenswertem Umfang vertreten.

4.2 Selektions- und Sozialisationseffekte in Abhängigkeit von der Studienrichtung

Zur Prüfung der Selektions- und Sozialisationseffekte wurden varianzanalytisch die Variablen „Zeit“ (1984 vs. 1985) und „Beschäftigungsstatus“ (arbeitslos vs. beschäftigt) getestet. Da sich keine Interaktionen zwischen diesen Variablen finden, werden im folgenden nur die Ergebnisse der t-Tests über die Zeit bzw. den Beschäftigungsstatus berichtet.

Diese wurden zunächst in Abhängigkeit von der Studienrichtung durchgeführt. Wie bereits dargelegt, untersuchen wir, ob die Befragten aufgrund ihrer Wertorientierungen, ihrer Identifikationsbereitschaft bzw. ihrer Einstellung zu beruflichem Aufstieg unterschiedliche Aussichten haben, eine Anstellung zu finden (Selektionseffekt) bzw. ob sich — als Sozialisationseffekte interpretierbare — Änderungen in den

psychologischen Variablen in Abhängigkeit vom Beschäftigungsstatus nachweisen lassen. Da nun Sozialwissenschaftler unabhängig von ihren Einstellungen und Wertorientierungen im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen erheblich geringere Chancen am Arbeitsmarkt haben, wurden sie gesondert untersucht. Die Studienrichtungen „Technik“ und „Wirtschaftswissenschaften“ wurden zusammengefaßt, was aufgrund der vergleichbaren soziodemografischen Daten sowie den ähnlichen beruflichen Optionen gerechtfertigt ist. In einem weiteren Untersuchungsschritt (4.3) wurde dann versucht, zu einer psychologisch sinnvollen Strukturierung der Stichprobe zu gelangen.

4.2.1 Selektionseffekt

Selektionseffekte wurden überprüft durch Vergleiche der psychologischen Daten der Erstbefragung in Abhängigkeit davon, ob die Befragten bei der Zweitbefragung angaben, arbeitslos bzw. beschäftigt zu sein, d. h. aufgrund des Beschäftigungsstatus im Jahre 1985 wurden die Daten der ersten Befragung zwei Gruppen — arbeitslos oder beschäftigt — zugeordnet. So kann die Frage beantwortet werden, ob sich die 1985 Beschäftigten von den Arbeitslosen bereits bei der ersten Befragung (1984), als sie noch im Ausbildungssystem standen, in ihren Einstellungen und Wertorientierungen unterschieden haben (Tab. 3 beschränkt sich auf die Ergebnisse der Gruppe „Technik/Wirtschaft“; bei den Sozialwissenschaftlern zeigen sich tendenziell ähnliche Ergebnisse, die allerdings aufgrund geringerer Fallzahlen keine Signifikanz erreichen).

Tabelle 3: Mittelwerte der Wertorientierungen, der Einstellung zum Aufstieg und der Identifikationsbereitschaft bei der ersten Befragung in Abhängigkeit davon, ob bei der zweiten Befragung ein Beschäftigungsverhältnis bestand oder nicht (in Klammern: Standardabweichungen)

Variablen	Studienrichtung		sign. p = .05
	Technik/Wirtschaft besch.	arbeitsl.	
<i>Wertorientierung</i>			
Umweltschutz	3.7 (1.1)	3.3 (1.2)	*
Kreativität	4.2 (.7)	4.2 (.7)	
Arbeitsplatzsicherheit	3.3 (1.2)	3.1 (1.3)	
Führung	3.8 (.9)	3.5 (1.1)	*
Kollegenbeziehung	3.8 (1.0)	3.7 (1.0)	
Vorgesetztenbeziehung	2.7 (1.2)	2.4 (1.2)	
Wohlstand	3.1 (1.1)	3.3 (1.2)	
Beanspruchungssuche	3.9 (.8)	3.7 (1.2)	
Religion	1.2 (1.4)	.6 (1.0)	*
Freizeit-Autonomie	4.3 (.7)	4.3 (.7)	
Gesundheit	3.1 (1.2)	2.9 (1.1)	
Altruismus	3.4 (1.0)	3.1 (1.1)	
<i>Aufstieg</i>			
Bewertung	3.4 (.9)	3.3 (.8)	
Stärke	4.5 (.8)	4.5 (.8)	
<i>Identifikationsbereitschaft</i>			
	.81 (.3)	.82 (.3)	

In der Gruppe „Technik/Wirtschaft“ hatten diejenigen Befragten eine höhere Ausprägung auf dem Wert „Umwelt“, die ein Jahr später beschäftigt waren (bei den Sozialwissenschaftlern findet sich die gleiche Tendenz, ohne Signifikanz zu erreichen). Das deutet darauf hin, daß die übliche Konstruktion der Wertwandel-Theorien allzu undifferenziert ausfällt: „Umwelt“ zählt eindeutig zu den neuen, unkonventionellen, postmaterialistischen Werten — wie immer diese benannt werden. Es wäre daher zu erwarten gewesen, daß es diejenigen, für die dieser Wert größere Bedeutung hat, schwerer haben, in Organisationen mit traditionellen Wertstrukturen angestellt zu werden (daß es sich um solche Organisationen handelt, dafür spricht der Anpassungseffekt, der unter 4.2.2 diskutiert wird). Tatsächlich scheint aber der Wert „Umwelt“ u. a. von der Konjunktur des Themas in den Medien beeinflusst (DOWNS, 1972). Wir verstehen ihn daher eher als einen Indikator für den Grad persönlicher Aktivität und Bereitschaft zum Engagement.

Eindeutig ist das Ergebnis auf dem Wert „Führung“: Die Befragten, denen es wichtiger ist, Menschen zu führen, finden (schneller) eine Anstellung. Erklärungsbedürftig ist dagegen das dritte Ergebnis in dieser Gruppe, wonach derselbe Zusammenhang auch für den Wert „Religion“ zutrifft. Zu den übrigen Wertorientierungen steht Religion in keiner bedeutsamen Beziehung. Das Ergebnis kann daher nicht als Indikator für „Neokonservatismus“ oder die gezielte Auswahl von Bewerbern mit eher traditionellen Wertorientierungen angesehen werden.

Aufschlußreicher sind dagegen Zusammenhänge mit den soziodemografischen Daten. Befragte mit relativ hoher Ausprägung auf der Wertorientierung „Religion“ sind etwas jünger und finanziell besser gestellt, d. h. sie mußten z. B. ihr Studium nicht durch Eigenerwerb finanzieren. Ihre Väter üben Berufe aus, die nach den herkömmlichen Schichteinteilungen den oberen gesellschaftlichen Regionen zuzuordnen sind. Daneben zeigt sich aber auch, daß die Befragten mit höherer Ausprägung im Wert „Religion“ seltener Aufstiegswünsche äußern und in der ausgeübten Position auch kaum Aufstiegsmöglichkeiten wahrnehmen. Trotzdem wollen sie die Organisation nicht wechseln. Demnach kann der Wert „Religion“ ein Indikator sein für erhöhte Anstellungswahrscheinlichkeit aufgrund guter Beziehungen und/oder für wenig entwicklungsfähige Positionen, die sich mit den — mangelnden — Ansprüchen der Bewerber decken.

4.2.2 Sozialisationseffekt

Sozialisationseffekte wurden überprüft durch Vergleiche der Ergebnisse der Erst- und Zweitbefragung getrennt für Beschäftigte und Arbeitslose der Ausbildungsrichtungen Technik/Wirtschaft bzw. Sozialwissenschaft. Bei den Arbeitslosen finden sich keine

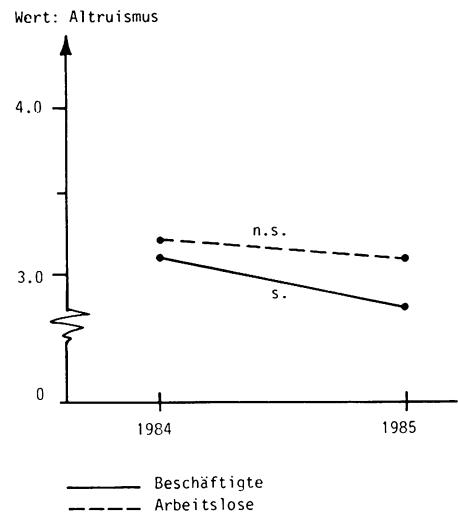


Abb. 2: Änderungen im Wert „Altruismus“ nach dem Verlassen des Bildungssystems bei Sozialwissenschaftlern (s: signifikant für $p = .05$)

signifikanten ($p = .05$) Änderungen von 1984 nach 1985 auf den psychologischen Variablen. Bei den beschäftigten Sozialwissenschaftlern liegen bei zwei Wertorientierungen Änderungen vor, die als Sozialisationseffekte interpretierbar sind. Zum einen in der altruistischen Orientierung (Abb. 2). Altruismus, der Wert „anderen zu helfen“, wird demnach dieser Gruppe unwichtiger (ein vergleichbares Ergebnis findet sich in der Gruppe „Technik/Wirtschaft“ als einzige Änderung in den Wertorientierungen; s. SPIESS u. a., 1987). Hier manifestieren sich möglicherweise desillusionierende Praxiserfahrungen. Ähnliches trifft für den Wert „Umweltschutz“ zu (s. Abb. 3; daneben findet sich auch ein — allerdings nicht-signifikanter — Selektionseffekt: vgl. Tab. 2).

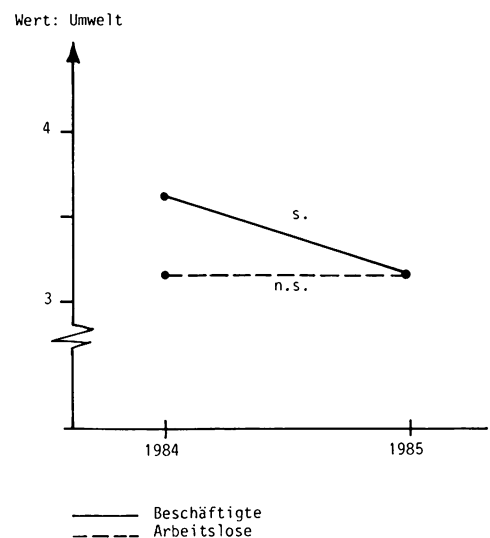


Abb. 3: Änderungen im Wert „Umwelt“ nach dem Verlassen des Bildungssystems bei Sozialwissenschaftlern (s: signifikant für $p = .05$)

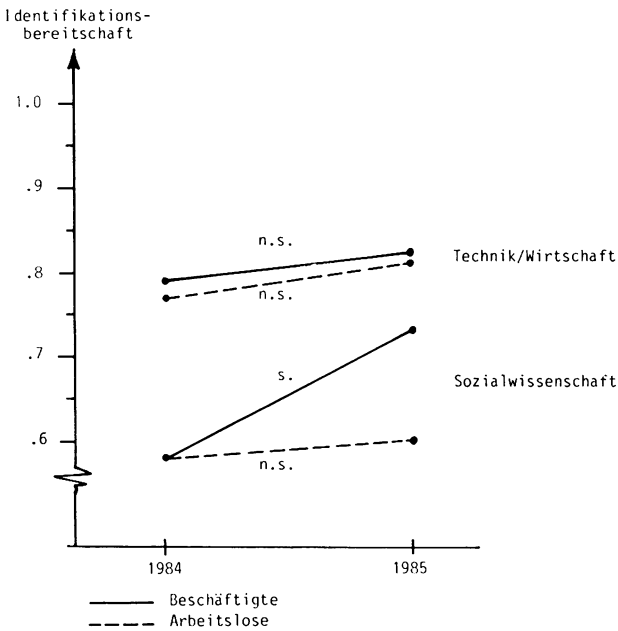


Abb. 4: Änderungen in der Identifikationsbereitschaft nach Verlassen des Bildungssystems (s: signifikant für $p = .05$)

Deutlich wird hier ein Anpassungseffekt, der auch als Verlust an Engagement interpretiert werden kann. Klarere Hinweise auf Sozialisationseffekte finden sich bei der Identifikationsbereitschaft beschäftigter Sozialwissenschaftler (nicht aber bei der Einstellung zum beruflichen Aufstieg, die bei keiner der untersuchten Gruppen signifikante Änderungen in der Zeit aufweist). Abb. 4 zeigt die Veränderung des Indikators der Identifikationsbereitschaft.

Nur bei den beschäftigten Sozialwissenschaftlern liegt eine signifikant größere Identifikationsbereitschaft nach Eintritt ins Berufsleben vor. Arbeitslose und Beschäftigte aus der Gruppe „Technik/Wirtschaft“ unterscheiden sich nicht und waren vor Berufsbeginn identifikationsbereiter als die Sozialwissenschaftler (s. Tab. 2).

Bezeichnenderweise lassen sich gerade bei der Identifikationsbereitschaft und hier wieder nur bei Sozialwissenschaftlern ausgeprägte Sozialisationseffekte nachweisen. Die Frage nach den Zielen, die von Unternehmen der Wirtschaft verfolgt werden bzw. verfolgt werden sollen, bezieht sich auf einen relativ abstrakten Gegenstandsbereich. Während des Studiums sind wohl gerade die Sozialwissenschaftler geneigt, eher stereotype Ansichten über das kapitalistische Wirtschaftssystem in die Beantwortung dieser Frage zu projizieren. Wie wir in verschiedenen offenen Interviews mit Berufsanfängern feststellen konnten (NERDINGER & WEBER, 1987), führt dann gerade der als Sachzwang erlebte Einblick in wirtschaftliche Zusammenhänge zu einer Korrektur früherer Sichtweisen.

Zum Sozialisationseffekt kann zusammenfassend fest-

gestellt werden: Anpassungen finden sich vor allem bei den Sozialwissenschaftlern, die aufgrund extremerer Ansichten bei der ersten Befragung für solche Änderungen prädestiniert scheinen. Arbeitslosigkeit, zumindest wenn sie relativ kurz erlebt wird, wie in unserer Stichprobe, bewirkt keine Änderungen in den Wertorientierungen und Einstellungen. Insgesamt gesehen finden sich also in Abhängigkeit von der Ausbildungsrichtung nur sehr wenige Selektions- und Sozialisationseffekte. In einem zweiten Schritt haben wir daher diese Effekte auch in Abhängigkeit von einer psychologisch sinnvollen Differenzierung der Stichprobe untersucht.

4.3 Selektion und Sozialisation in Abhängigkeit von der Berufsorientierung

Die bisher vorgestellten Auswertungen geben kaum Hinweise auf die psychologisch bedeutsame Frage, ob in Abhängigkeit von der individuellen Berufsorientierung — die wiederum als Funktion der Wertorientierungen zu verstehen ist — spezifische Selektions- und/oder Sozialisationseffekte auftreten. Zur Beantwortung dieser Frage haben wir bei der zweiten Befragung zusätzlich das Konzept der Berufsorientierung aufgenommen, das sich bereits in unseren Pilotstudien bewährt hat (vgl. zur Operationalisierung STENDEL & V. ROSENSTIEL, 1985). Nach dieser, durch verschiedene Wertwandelstudien angeregten a-priori Klassifikation lassen sich drei Typen der Berufsorientierung unterscheiden:

- Karriereorientierung,
- freizeitorientierte Schonhaltung,
- alternatives Engagement.

Tabelle 4: Signifikante Unterschiede ($p = .05$) in der Studienrichtung und in Merkmalen des Berufseintritts in Abhängigkeit von der Berufsorientierung

	Karriere	Freizeit	alternatives Engagement
Studienrichtung			
— Technik	34,7 %	37,3 %	28,0 %
— Wirtschaft	51,7 %	27,5 %	20,8 %
— Sozial	14,9 %	27,6 %	57,5 %
Arbeitslos: ja	26,7 %	29,7 %	39,2 %
Wirtschaftliche Lage des Unternehmens (0 = sehr schlecht; 5 = sehr gut)	M = 4.1	M = 4.3	M = 3.8
Art der derzeitigen Tätigkeit (0 = vorwiegend ausführend; 5 = sehr gut)	M = 2.4	M = 1.9	M = 1.9
Aufstiegsmöglichkeiten: ja	79,0 %	31,5 %	24,9 %
Organisationsverbleib: ja	43,1 %	36,2 %	20,8 %

Tab. 4 zeigt die Kennwerte der beruflichen Situation, in denen sich die so klassifizierten Personen signifikant ($p = .05$) unterscheiden. (Keine Unterschiede finden sich bei den übrigen Kennwerten der beruflichen Situation, die erfragt wurden. Es handelt sich dabei um die Branche, in der eine Anstellung gefunden wurde und um die Größe des Unternehmens). Während sich die Studienrichtungen relativ ausgeglichen auf die Freizeitorientierung verteilen — bei einem leichten Überhang der Techniker — sind die beiden anderen Orientierungen je zu mehr als der Hälfte von einer Studienrichtung dominiert: Die Wirtschaftswissenschaftler überwiegen bei den Karriereorientierten, die Sozialwissenschaftler bei den alternativ Engagierten. Dieser Zusammenhang wirkt sich auf die Verteilung des Beschäftigungsstatus aus. Die Karriereorientierten stellen den höchsten Prozentsatz der Beschäftigten, die alternativ Engagierten den höchsten Prozentsatz der Arbeitslosen.

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind, stufen die Orientierungstypen unterschiedlich ein. Die Freizeitorientierten sehen die Lage des Unternehmens am vorteilhaftesten, die alternativ Engagierten am wenigsten günstig. Hier ist allerdings schwer zu entscheiden, ob die Wahrnehmungen die Realität adäquat widerspiegeln oder aber aufgrund der eigenen Berufsorientierung verzerrt sind.

Bedeutsam sind auch die Ergebnisse über die Aufstiegsmöglichkeiten und die hierarchische Höhe der derzeit ausgeübten Tätigkeit. Die Karriereorientierten sehen bereits jetzt mehr Leitungsfunktionen in ihrer Tätigkeit als die beiden übrigen Orientierungstypen. Vor allem aber glauben rund 80 % der Karriereorientierten, ihre jetzige Tätigkeit biete Aufstiegsmöglichkeiten. Darin unterscheiden sie sich in hohem Maße von den übrigen Befragten (wobei auch hier die Realitätstreue der Wahrnehmung nicht überprüfbar ist). Schließlich unterscheiden sich die Orientierungstypen noch in ihrer Absicht, in der gewählten Organisation zu verbleiben: Von den alternativ Engagierten wollen nur knapp 20 % in der Organisation verbleiben. Es wäre durchaus denkbar, daß dies auf die Diskrepanz zwischen ihrer Berufsorientierung und der erlebten Realität in der Organisation zurückzuführen ist.

Selektion und Sozialisation der Orientierungstypen wurden für die Variablen „Aufstiegsorientierung“ und „Identifikationsbereitschaft“ untersucht (da die Berufsorientierung hoch mit den Werthaltungen korreliert, kann auf eine gesonderte Darstellung der Ergebnisse auf dieser Variablen verzichtet werden). Während sich für die Aufstiegsorientierung weder Selektions- noch Sozialisationseffekte nachweisen lassen, zeigt sich bei der Identifikationsbereitschaft ein anderes Bild (Abb. 5). Die Orientierungstypen unterscheiden sich deutlich in ihrer Identifikationsbereitschaft. Die Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen ist bei den

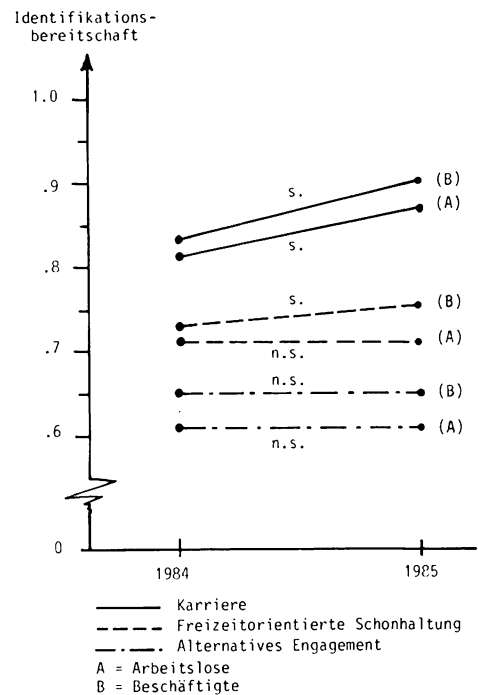


Abb. 5: Identifikationsbereitschaft 1984 und 1985 in Abhängigkeit von Berufsorientierung und Beschäftigungsstatus (s: signifikant für $p = .05$)

Karriereorientierten am höchsten, bei den alternativ Engagierten am geringsten, wobei die Differenzierung nach den Typen — vor allem nach dem Eintritt ins Berufsleben — deutlicher ausfällt als die Differenzierung nach Ausbildungsrichtungen (vgl. Abb. 4) bzw. nach Beschäftigten und Arbeitslosen.

Zur Selektion läßt sich konstatieren: jeweils die Personen mit der größeren Identifikationsbereitschaft haben eine Anstellung gefunden (wobei allerdings in keiner der drei Typengruppen Signifikanz nachweisbar ist, weshalb auf die Darstellung der Daten verzichtet wird). Der Sozialisationseffekt stellt sich in Abhängigkeit von der Berufsorientierung ebenfalls differenzierter dar. Bei den Freizeitorientierten weisen nur die Beschäftigten einen Sozialisationseffekt auf, der in Richtung größerer Anpassung verläuft — die Arbeitslosen ändern ihre Identifikationsbereitschaft dagegen nicht. Bei den alternativ Engagierten kann kein signifikanter Sozialisationseffekt nachgewiesen werden. Anders bei den Karriereorientierten, bei denen Arbeitslose und Beschäftigte sich gleichsinnig anpassen. Dieser Anpassungsprozeß ist demnach nicht auf die spezifischen Sozialisationsbedingungen — Arbeitslosigkeit bzw. Organisation — zurückzuführen, sondern auf die Personen. Karriereorientierung bewirkt offensichtlich eine Bereitschaft zu antizipatorischer Sozialisation.

Aufschlußreich ist die Frage, wie die Anpassung erfolgte — bei den gewünschten und/oder den wahrgenommenen Zielen, den postmaterialistischen und/oder der materialistischen Zielen. Die Abb. 6 zeigt die materia-

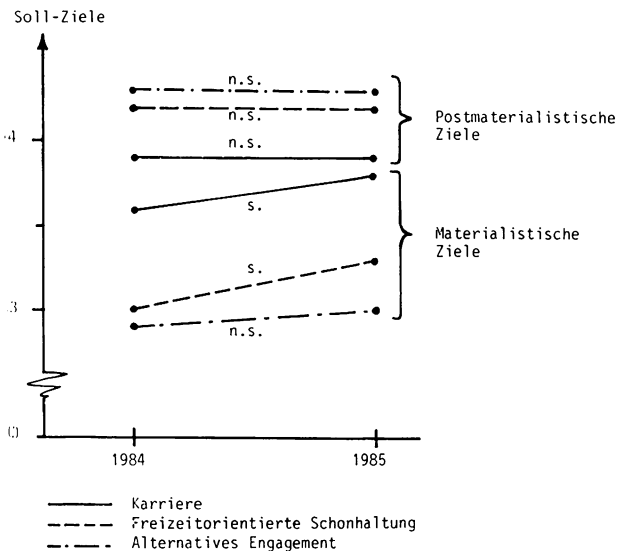


Abb. 6: Gewünschte (Soll-) Unternehmensziele 1984 und 1985 in Abhängigkeit von der Berufsorientierung der Beschäftigten (s: signifikant für $p = .05$)

listischen und postmaterialistischen Soll-Ziele der beschäftigten Orientierungstypen. Bei den alternativ Engagierten ist der Wunsch in bezug auf materialistische und postmaterialistische Ziele konstant geblieben. Die Freizeitorientierten und die Karriereorientierten halten ebenfalls ihre postmaterialistischen Wünsche konstant, wünschen sich aber gleichzeitig, daß materialistische Ziele von den Unternehmen stärker verfolgt werden. Das Erleben der konkreten organisatorischen Bedingungen in den Unternehmen führt also nicht zum Aufweichen der Ideale, sondern zu einem — blauäugigen (?) — Wunsch nach Integration beider Zielarten.

Bei den Ist-Zielen der Beschäftigten (ohne Abbildung) zeigt sich nur ein schwacher Anpassungsprozeß: Die Karriereorientierten glauben nach dem Übergang in den Beruf in höherem Maße als vorher, daß die Unternehmen auch postmaterialistische Ziele verfolgen. Indem sie so die Diskrepanz zwischen Wunsch und wahrgenommener Realität bezüglich postmaterialistischer Unternehmensziele verringern, fällt ihnen sicherlich die Realisierung ihrer Berufsorientierung leichter. Bei den Freizeitorientierten und den alternativ Engagierten bleibt dagegen eine kritische Distanz in diesem Punkt bestehen. (Bei den Arbeitslosen lassen sich auf diesem differenzierten Auswertungsniveau aufgrund der relativ geringen Anzahlen keine signifikanten Effekte nachweisen.)

5 Diskussion

Bei aller Vorsicht, die den Zwischenergebnissen eines laufenden Forschungsprojektes angemessen ist, lassen sich doch bereits einige Schlußfolgerungen ziehen. In

Abhängigkeit von der Studienrichtung können kaum Selektions- bzw. Sozialisationseffekte festgestellt werden. In Anbetracht der unterschiedlichen Hochschulsozialisation, die diese Gruppen erfahren und ihrer ungleichen Chancen am Arbeitsmarkt erscheint dieses Ergebnis zunächst erstaunlich. Ein Vergleich mit der subjektiven Berufsorientierung legt folgende Vermutung nahe: Die berufliche Entwicklung kann besser aufgrund von subjektiven Einstufungen der Berufsorientierung vorhergesagt werden, da sie zu homogeneren Gruppen führt als die gemeinsamen Erfahrungen im Hochschulstudium. Diese These sei verdeutlicht: In Abb. 4 zeigt sich nur für die beschäftigten Sozialwissenschaftler ein signifikanter Anpassungsprozeß in der Identifikationsbereitschaft. Obwohl sich aber 57,5 % der Sozialwissenschaftler als alternativ Engagierte bekennen (vgl. Tab. 4), findet sich weder bei den Beschäftigten noch bei den arbeitslosen alternativ Engagierten eine zeitliche Änderung in der Identifikationsbereitschaft (vgl. Abb. 5). Demnach muß der Anpassungsprozeß der Sozialwissenschaftler allein auf die Freizeit- und die Karriereorientierten zurückzuführen sein. Der Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem — gemessen an Selektions- und Sozialisationseffekten in psychologischen Variablen — zeigt also innerhalb derselben Studienrichtung größere Varianz als innerhalb derselben Berufsorientierung: So sind sich z. B. karriereorientierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler ähnlicher als karriereorientierte und alternativ engagierte Sozialwissenschaftler.

Entsprechend können Selektionseffekte — wenn auch in geringem Ausmaß — in Abhängigkeit von der Berufsorientierung nachgewiesen werden. Von den alternativ Engagierten und den Freizeitorientierten finden jeweils die identifikationsbereiteren schneller eine Anstellung. Sozialisationseffekte lassen sich vor allem in bezug auf die Identifikationsbereitschaft nachweisen. Besonders die Karriereorientierten, aber auch die Freizeitorientierten passen sich den Gegebenheiten im Beruf an, wobei sie keine Abstriche an ihren — postmaterialistischen — Wunschvorstellungen machen, sondern die traditionellen Unternehmensziele aufgrund der erlebten Sachzwänge mit ihren Wünschen zu verbinden trachten. Die alternativ Engagierten behalten aber sowohl im Beruf, als auch in der Arbeitslosigkeit ihre skeptische Einstellung gegenüber den Unternehmenszielen bei.

Die Einstellung zum Aufstieg unterliegt im untersuchten Zeitraum keinen Änderungen. Da diese Variable in Querschnittuntersuchungen hoch mit der Identifikationsbereitschaft korreliert (v. ROSENSTIEL & NERDINGER, 1986), könnte sich i. S. eines „sleeper“ Effekts die Anpassung an die Änderungen in der Identifikationsbereitschaft zeitlich verschoben einstellen. Diese Frage kann genauer nach der dritten Befragung beantwortet werden, ebenso wie die Entwicklung

der Arbeitslosen noch einer genaueren Untersuchung bedarf.

Bei Arbeitslosen lassen sich keinerlei Sozialisations-effekte nachweisen. Diesem Befund kommt allerdings erst vorläufige Bedeutung zu. Die Befragten sind erst seit ca. 6 Monaten ohne Anstellung. Vermutlich sind sie noch nicht fatalistisch, was die Möglichkeit anbelangt, eine angemessene Stelle zu finden (PELZMANN u. a., 1985). Unter Umständen zeigen sich erst nach längerer Arbeitslosigkeit Wandlungen in den Einstellungen und Wertorientierungen. Dies wollen wir durch die momentan durchgeführte dritte Befragung eruieren.

Dann kann auch die Entwicklung der beschäftigten alternativ Engagierten ansatzweise erfaßt werden. Ihre hohe Bereitschaft, die erste Stelle zu wechseln und die unverändert geringe Identifikationsbereitschaft deuten auf Konflikte hin, die gelöst werden müssen. Denkbare Lösungsmöglichkeiten dieser Konflikte sind Flucht (Wechsel der Anstellung) die Suche nach „Nischen“ in der Organisation (z. B. Stabsstellen, in denen die Konflikte weniger brisant erlebt werden; vgl. v. ROSENSTIEL, 1984) oder aber der Versuch, auf die Gegebenheiten des Arbeitsplatzes im Sinne der eigenen Wertorientierungen einzuwirken. Neben diesen aktiven Konfliktlösungsmodellen bleibt natürlich noch die Möglichkeit, daß — im Sinne der Expositionsdauer-Position (FRESE, 1983) — langfristig Anpassung erfolgt. Die Ergebnisse der dritten Befragung lassen Antworten auf diese Fragen erhoffen.

Literatur

- BAETHGE, M. & OBERBECK, H.: Zukunft der Angestellten. Frankfurt/M.: Campus, 1986.
- BANDURA, A.: Principles of behavior modification. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1969.
- BAUMANN, U.; BECKER, U.; GERSTENMAIER, J.; SCHICKELE, O. & TIPPELT, R.: Handlungsperspektiven und politische Einstellungen arbeitsloser Jugendlicher. Frankfurt/M.: Campus, 1979.
- BLOCK, B.: Psycho-soziale Folgen von Arbeitslosigkeit. Frankfurter Hefte 1984, 39, 24—32.
- BRANDSTÄTTER, H.: Psychologische Grundlagen personeller Entscheidungen. In: SCHULER, H. & STEHLE, W. (Eds.) Psychologie in Wirtschaft und Verwaltung. Stuttgart: Poeschel, 1982, 19—47.
- BUSCH, D. W. & HOMMERICH, CH.: Lebensphasen und Wechsel von Lebenswelten: Der Übergang von der Hochschule in den Beruf als krisenhafter Prozeß. Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 1982, 2, 21—38.
- COOK, T. D. & CAMPBELL, D. T.: The design and conduct of quasi-experiments and true experiments in field settings. In: DUNNETTE, M. D. (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976, 223—326.
- DOWNES, A.: Up and down with ecology — the „issue-attention cycle“. The Public Interest 1972, 28, 38—50.
- FRESE, M.: Der Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit. Zum Konzept des Handlungsstils in der beruflichen Sozialisation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 1983, 3, 11—28.
- GEHRUNG, P.: Bindung an die Organisation als Ergebnis der Sozialisation im Trainee-Programm. Unveröffentlichte Diplomarbeit. München, 1986.
- HURRELMANN, K. & ULICH, D. (Eds.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: Beltz, 1982.
- INGLEHART, R.: The silent revolution. Princeton: University Press, 1976.
- JAGODZINSKI, W.: Gibt es einen intergenerationellen Postmaterialismus? Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 1985, 5, 71—88.
- JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL (Ed.): Jugend '86. Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder. Opladen: Leske + Budrich, 1985.
- KANTER, R. M.: How the top is different. In: STAW, B. M. (Ed.) Psychological foundations of organizational behavior. Glenview: Scott, Foresman, 1983, 207—214.
- KIESER, A.; NAGEL, R.; KRÜGER, K. H. & HIPPLER, G.: Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen. Frankfurt/M.: Kommentator, 1985.
- KLAGES, H.: Wertorientierungen im Wandel. Frankfurt/M.: Campus, 1984.
- KLUCKHOHN, C.: Values and value-orientations in the theory of social action: An exploration in definition and classification. In: Parsons, T. & Shils, E. A. (Eds.) Toward a general theory of social action. Cambridge/Mass.: University Press, 1951, 388—433.
- KMIECIAK, P.: Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Göttingen: Schwartz, 1976.
- LÜDER Gen. LÜHR, A.: Das Branchenimage als Determinante der Organisationswahl. Unveröffentlichte Diplomarbeit. München, 1986.
- MÜLLER-FOHRBRODT, G.; CLOETTA, B. & DANN, H.-D.: Der Praxisschock bei jungen Lehrern: Formen, Ursachen, Folgerungen. Stuttgart: Klett, 1978.
- NERDINGER, F. W.: Stabilität, Zentralität und Verhaltensrelevanz von Werten. Problem und Entscheidung 1984, 26, 86—110.
- NERDINGER, F. W. & WEBER, F.: Identifikation mit den Zielen wirtschaftlicher Organisationen. Zeitschrift für Personalforschung 1987, 1, 181—204.
- NERDINGER, F. W.; v. ROSENSTIEL, L.; SPIESS, E. & STENDEL, M.: Aufstiegswunsch und Aufstiegserwartung potentieller Führungskräfte. Management Forum 1985, 5, 193—216.
- NEUBERGER, O. & KOMPA, A.: Firmen-Kultur. Psychologie heute 1986, 6: 61—68; 7: 58—65; 8: 62—68; 9: 64—71.
- PAWLOWSKY, P.: Arbeitswerte: Theoretische Grundlagen und Längsschnittbeobachtungen 1960—1983. In: GEHRMANN, F. (Ed.) Arbeitsmoral und Technikfeindlichkeit. Soziale Indikatoren XIII. Frankfurt/M.: Campus, 1986, S. 73—118.
- PELZMANN, L.; WINKLER, N. & ZEWELL, E.: Antizipation von Arbeitslosigkeit. In: KIESELBACH, TH. & WACKER, A. (Eds.) Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Arbeitslosigkeit. Weinheim: Beltz, 1985, S. 256—268.
- PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. III. & HACKMAN, J. R.: Behavior in organizations. New York: McGraw-Hill, 1975.
- ROSENSTIEL, L. v. & NERDINGER, F. W.: Bedingungen einer positiven Bewertung von Karriere. In: GEHRMANN, F. (Ed.) Soziale Indikatoren XIII. Frankfurt/M.: Campus, 1986, S. 241—260.
- ROSENSTIEL, L. v. & STENDEL, M.: Identifikationskrise? Zum Engagement in betrieblichen Führungspositionen. Bern: Huber, 1987.
- ROSENSTIEL, L. v.; STENDEL, M.; SPIESS, E. & NERDINGER, F. W.: Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte. Unveröffentlichter Forschungsantrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft. München 1985.
- ROSENSTIEL, L. v.: Wandel der Werte — Zielkonflikte bei Führungskräften? In: BLUM, R. & STEINER, M. (Eds.) Aktuell:

- Probleme der Marktwirtschaft in gesamt- und einzelwirtschaftlicher Sicht. Berlin: Duncker & Humblot, 1984, 203—234.
- SCHAIK, K. W.: A general model for the study of developmental problems. *Psychological Bulletin* 1965, 64, 92—107.
- SCHLEGELMILCH, C.: Grauer Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen. *Soziale Welt* 1982, 33, 400—430.
- SCHMIDTCHEN, G.: Die Relativität der Meßinstrumente zur Bestimmung des Wertwandels. In: GEHRMANN, F. (Ed.) Arbeitsmoral und Technikfeindlichkeit. Soziale Indikatoren XIII. Frankfurt/M.: Campus, 1986, 145—154.
- SEIFERT, K. H. & BERGMANN, C.: Deutschsprachige Adaptation des Work Values Inventory von Super: Ergebnisse bei Gymnasiasten und Berufstätigen. *Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1984, 28, 160—172.
- SPIESS, E.; ROSENSTIEL, L. v.; NERDINGER, F. W. & STENDEL, M.: Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte — Empirische Ergebnisse einer Längsschnittstudie über den Berufseintritt von Akademikern. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 1987, 41, 69—76.
- STENDEL, M.: Identifikationsbereitschaft als zentraler Bestandteil neuerer Konzepte in der Organisationspsychologie. Beitrag auf dem 35. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Heidelberg, 1986.
- STENDEL, M. & ROSENSTIEL, L. v. Identifikationskrise? Wertkonflikte beim Berufseinstieg. *Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1985, 29, 142—152.
- STRÜMPPEL, B. & KLIPSTEIN, M. v.: Die Entmythologisierung der Produktion. In: v. Klipstein, M. & Strümppe, B. (Eds.) *Gewandelte Werte — Erstarre Strukturen. Wie die Bürger Wirtschaft und Arbeit erleben*. Bonn: Neue Gesellschaft, 1985, 263—272.
- TRAUTNER, H. M.: *Lehrbuch der Entwicklungspsychologie*. Bd. 1 Göttingen: Hogrefe, 1978.
- UDRIS, I.: Wertwandel der Arbeit — Psychologische Interpretationen und Forschungsstrategien. Unveröffentlichter Habilitationvortrag. Konstanz, 1985.
- VAASEN, B.: Die Bedeutung der Arbeit — Widersprüchliche Ergebnisse der empirischen Werteforschung. *Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1984, 28, 98—108.
- VONDERACH, G.: Die „neuen Selbständigen“. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1980, 13, 153—169.
- WEINERT, A.: *Lehrbuch der Organisationspsychologie*. München: Urban & Schwarzenberg, 1981.
- WEISS, H. M.: Social learning of work values in organizations. *Journal of Applied Psychology* 1978, 63, 711—718.
- WINDOLF, P. & HOHN, H.-W.: *Arbeitsmarktchancen in der Krise*. Frankfurt/M.: Campus, 1984.
- WITTE, E.; KALLMANN, H. & SACHS, G.: *Führungskräfte der Wirtschaft*. Stuttgart: Poeschel, 1981.

Eingegangen: 20. 1. 1987

Anschrift der Verfasser: Friedemann W. Nerdinger; Lutz von Rosenstiel; Erika Spieß und Martin Stengel. Institut für Psychologie — Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Universität München. Leopoldstr. 13, 8000 München 40