

**Manfred Kaiser
Reinhard Nuthmann
Heinz Stegmann
(Hrsg.)**

Berufliche Verbleibsforschung
in der Diskussion

**Materialienband 3
Hochschulabsolventen beim
Übergang in den Beruf**

416 142 331 200 17



8 86-4814(3

**Beiträge zur
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**

Herausgeber der Reihe BeitrAB

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 8500 Nürnberg 30, Telefon (09 11) 1 71

Redaktion

Roland Süß und Manfred Otto, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Straße 104, 8500 Nürnberg 30, Telefon (9 11) 17 30 17, Fernschreiber 6 22 348.

EDV-Aufnahme

Pia Eichmüller, Ilona Lorenz

Grafiken

Monika Pickel

Technische Vorbereitung

Albert Endreß

Druck

Druckhaus Nürnberg GmbH, 8500 Nürnberg 1

ISSN 0173—6574

K 86/2517

Inhaltsverzeichnis Materialienband 1

1. *Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung*

1.1 *Schulabschluß und Berufsorientierung*

Laszlo Alex

Angestrebte Übergänge der Schulabgänger in weiterführende Bildung und Ausbildung

Richard Fauser

Schulische Qualifikation und Beschäftigungsperspektiven. Zum Einfluß wirtschaftlicher Krisensymptome in der Region auf die Bildungsplanung von Arbeitereltern für ihre Kinder

Erich Wachtveitl, Andreas Witzel

Arbeitsamtsberatung und -vermittlung in unterschiedlichen Situationen der Berufsfindung

Heinz Herbert Noll

Sieben Jahre nach dem Schulabgang: Verbleib, Verlauf und subjektive Bewertung der beruflichen Entwicklung von Haupt- und Realschulabsolventen

Johann Jürgen Meister

Übergangsqualifikationen im Wandel

Walter Bernath, Kurt Häfeli, Martin Wirthenson, Erwin Löhner

Übergangsprobleme Schule-Ausbildung-Beruf aus schweizerischer Sicht

1.2 *Übergangsprobleme an der "ersten Schwelle"*

Karen Schober

Ausbildungswege und berufliche Einmündung von "gescheiterten" Jugendlichen

Laszlo Alex

Entwicklung der vollzeitschulischen Berufsausbildung

Gisela Westhoff

Wege in das Berufsleben: Zwischenstation Berufsvorbereitungsjahr

Walter Brosi
Aktuelle "Schleifen" und Umwege in der beruflichen Bildung

Reinhold Weiß
Betriebliche Programme für arbeitslose Jugendliche

Marion Meesters
Waiting for the Bus. Unqualified Schoolleavers on the Labour Market in the Netherlands

Ilan Knapp, Maria Hofstätter
Jugendliche ohne Berufsausbildung - bildungswillig oder motivationsgestört? Die Bildungsvorstellungen von Jugendlichen ohne Berufsausbildung in Österreich

Klaus Schweikert
Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher

Waldemar Nowey
Anpassungsleistungen zum regionalen Strukturwandel im Bildungs- und Beschäftigungssystem - Kurzfassung

Vorberufliche Qualifizierung und berufliche Beschäftigungsmöglichkeiten in den Kleinräumen der Regierungsbezirke Bayerns

Folgerung für das Erwerbsverhalten aufgrund des geänderten Bildungs- und Berufswahlverhaltens in Gebieten mit unterschiedlichen sozioökonomischen Strukturen - Kurzfassung

Reinhard Peukert
Alternative Ausbildung

2. *Übergang von der Berufsausbildung in die Beschäftigung*

Heinz Stegmann
Wird die "zweite Schwelle" immer höher? Empirische Ergebnisse zum Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit

Reinhard Zedler
Übergang von ausgebildeten Fachkräften in die Berufstätigkeit

Lothar Lappe
Berufsverlaufsmuster von Metallfacharbeitern - ein
Gruppenvergleich

Peter Werner Kloas
Nach der Lehre arbeitslos - Konsequenzen für die
Berufsorientierung

Heiko Sinnhold, Wilfried Rolf
Empirische Befunde zu qualifikationsstrukturellen
Problemen der Jugendarbeitslosigkeit

Gisela Westhoff
Übergang von Absolventen ausgewählter Ausbil-
dungsberufe in die Beschäftigung

Joelle Affichard
Zu den Bedingungen der beruflichen Eingliederung
von Jugendlichen in Frankreich: Die Bedeutung
eines globalen Ansatzes zur Darstellung der Rekruti-
erungspraxis von Unternehmen.

Georg Kärtner
Zur Entwicklung beruflicher Perspektiven während
der dualen Berufsausbildung - Ergebnisse aus einer
Längsschnittuntersuchung

Roland Habich
Arbeitslosigkeit zu Beginn des Erwerbslebens:
Betroffenheit und Auswirkung auf Berufsverlauf
und Einstellungen

Barbara Stiegler, Ruth Brandherm-Böhmker
Berufsorientierung junger Frauen und Erfahrungen
bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche. Ergeb-
nisse aus einem Modellversuch "Zur Erschließung
gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mäd-
chen"

Inhaltsverzeichnis Materialienband 2

1. *Verhaltensweisen von Studienberechtigten nach der Hochschulreife*

Tamas Kolosi, Jules Peschar, Peter Robert

On Reduction of Social Reproduction. A Hungarian-Netherlands Comparison on the Changing Effects of Social Origin and Education on the Occupational Position

Peter Beck

Die Studien- und Berufswahl der Maturanden. Ergebnisse einer Befragung des Abschlußjahrgangs 1982 der Zürcher Mittelschulen

Gerhard Engelbrech

Übergangsverhalten von Studienberechtigten

Hermann Herget

Abiturienten in der Berufsausbildung - Studienaufschub oder Studienverzicht?

Martin Schacher

Berufliche Ausbildung - Ergänzung oder Alternative zum Hochschulstudium? Abiturienten '78 - viereinhalb Jahre nach Schulabgang

Hartmut K. Wolf, Klaus Hurrelmann

Subjektive Deutung des Statusübergangs Schule-Beruf. Eine Längsschnittstudie über die biographischen Perspektiven der Geburtsjahrgänge 1962 - 1964

2. *Übergang spezieller Gruppen zur Hochschule*

Karl Lewin

Strategien von Studienberechtigten-Jahrgängen auf dem Wege zum Beruf

Andrä Wolter, Wolf-Dieter Scholz

Mehrfache Übergänge zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Soziale Bedingungen der Mobilität zwischen Bildung und Beruf

Beate Kraus

Studierende ohne gymnasiales Abitur. Der Berufsverlauf als gerader Weg zur Hochschule

Kaare Svalastoga

Long Crawl. From Common Man to Academic Man in Denmark

Paul Kellermann

Langzeitstudenten. Zur sozialen Situation von studierenden Kärntner Maturanden '73 über zehn Jahre nach Erwerb der Hochschulreife

3. *Zur Bedeutung des Studiums neben dem Beruf*

Tamas Kolosi, Peter Robert

Die Rolle des Abend- und Fernstudiums bei der gesellschaftlichen Mobilität.

Raimund Pfundtner

Studium neben dem Beruf - Ein neuer Weg für Interessenten aus dem Beschäftigungssystem unterhalb der Akademikerebene

Inhaltsverzeichnis Materialienband 3

1. Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Hochschulabsolventen	
1.1 Strukturelle Aspekte	
<i>Manfred Tessaring, Gernot Weißhuhn</i>	3
Der Bestand an Hochschulabsolventen bis zum Jahre 2000	
<i>Armin Hegelheimer</i>	23
Akademikerbeschäftigung im Wandel. Tendenzen und Perspektiven	
<i>Gernot Weißhuhn</i>	47
Hochschulabsolventen in der Beschäftigtenstatistik - Eine Analyse des Strukturwandels der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluß	
1.2 Betrieblich-unternehmerische Aspekte	
<i>Hans Joachim Bodenhöfer, Franz Ofner</i>	93
Zur Aufnahmefähigkeit der Wirtschaft für Akademiker. Der Fall der österreichischen Industrie	
<i>Georg v. Landsberg</i>	143
Personalwirtschaftliche Reaktionen privater Wirtschaftsbetriebe auf die Zunahme von Bewerbern mit Hochschulabschluß	
1.3 Berufswahlaspekte	
<i>Elmar Lange</i>	161
Determinanten des Übergangs von Hochschülern von der Universität ins Beschäftigungssystem	
1.4 Ausgewählte methodische Aspekte	
<i>Werner Hagstotz</i>	209
Methodische Anmerkungen zu einer Nacherhebungsaktion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit	

	Seite
2. First Employment Studies	
2.1 Flächendeckende Untersuchungen zur Erstbeschäftigung von Hochschulabsolventen	
<i>Bernhard Morgenthaler</i>	229
Die Beschäftigungssituation der Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen - Ergebnisse der Befragung des Examensjahrgangs 1982	
<i>Gerhild Framhein</i>	247
Vier und acht Jahre nach Studienbeginn: Erwartungen und Erfahrungen beim Übergang von der Hochschule in den Beruf. Ergebnisse aus dem Konstanzer Absolventen-Panel	
<i>Manfred Kaiser, Manfred Otto</i>	263
Statuskonstanz und Statuswechsel - acht und zwölf Jahre nach dem Abitur	
<i>Maria Gierse-Westermeier</i>	289
Erwachsenenpädagogische Qualifikation in Handlungsfeldern außerhalb des öffentlichen Bildungswesens und der institutionalisierten Weiterbildung	
<i>Holger Hillmer</i>	299
Ingenieure beim Übergang vom Hochschul- in das Beschäftigungssystem. Synopse aus älteren und neueren Erhebungen des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI)	
<i>Manfred Kaiser, Bernhard Hallermann, Manfred Otto</i>	321
Fachhochschulabsolventen - zwei Jahre danach. Erste empirische Ergebnisse aus einer Totalerhebung bei Fachhochschulabsolventen des Examensjahrgangs 1980 in der Bundesrepublik Deutschland	
2.2 Beruflicher Verbleib von Absolventen spezifischer Hochschulen (regionale Aspekte und/oder bestimmte Fachrichtungen)	
<i>Ernst Bollinger</i>	357
Untersuchungen über Hochschulabsolventen im Kanton Genf (Schweiz). Regionale Probleme	
<i>Helmut Marcon, Immo Eberl</i>	369
Biographien der Doktoren, Ehrendoktoren und Habilitierten von 1830 bis 1984 an der staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen und ihren Rechtsnachfolgern	

	Seite
<i>Margret Bülow, Bernd Martens</i> Zur Berufssituation von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern aus der Universität Hamburg - Ausgewählte Ergebnisse eines Forschungsprojekts	395
<i>Dirk W. Busch, Christoph Hommerich</i> Zwischen Stigma und Berufserfolg - Bremer Universitätsabsolventen auf dem Weg in den Beruf	409
<i>Friedrich Buttler, Bernd Rahmann, Wolf-Joachim Sawahn, Beate Schmitz, Wolfgang Weber</i> Hochschulabsolventen beim Übergang in den Beruf - Absolventen der Universität-Gesamthochschule Paderborn 1977-1981	439
<i>Detlef Müller-Böling</i> Studiums- und Berufserfahrungen Dortmunder WISO-Absolventen 1977 bis 1982	469
<i>Karl-Heinz Borchert, Dietrich Kalkum</i> Berufliche Einsatz- und Karrierechancen von Fachhochschulabsolventen. Erste Ergebnisse einer Untersuchung der Absolventen Berliner Fachhoch- schulen und deren Vorgängereinrichtungen	491
<i>Peter Loviscach</i> Die Absolventen der Fachhochschule Hagen und ihren Vorgängereinrichtungen in Hagen und Iser- lohn	515
<i>Michael Bochow, Karl-Heinz Hebel, Hans Joas</i> Zum Verbleib des befristet beschäftigten Mittel- baus: Erste Ergebnisse einer empirischen Untersu- chung	533
<i>Bernhard Hallermann</i> Fachhochschulabsolventen - die ersten acht bis zehn Berufsjahre. Ergebnisse aus einer Panel-Be- fragung bei den Examensjahrgängen 1973-75 von Baden-Württemberg aus den Jahren 1978/79 und 1982/83	555
3. Berufliche Wertorientierungen und Vorstellungen junger Hochschulabsolventen	
<i>Karl-Heinz Minks, Reiner Reissert</i> Berufliche Wertvorstellungen und Mobilitätsverhal- ten von Hochschulabsolventen	597

	Seite
<i>Friedemann W. Nerdinger, Martin Stengel, Erika Spieß, Lutz v. Rosenstiel</i> Einstellungen zur Karriere. Differentialpsychologische Untersuchungen vor dem Hintergrund eines hypostasierten Wertwandels	6821
4. Alternative Beschäftigungsformen	
<i>Peter Grottian, Dieter Grünh, Marlene Kück</i> Hochschulabsolventen im Selbsthilfe- und Alternativsektor, oder: Über 100.000 innovative Arbeitsplätze im Selbsthilfe- und Alternativsektor durch neue Finanzierungsmethoden realistisch!	6445
<i>Manfred Kaiser</i> "Alternativ-ökonomische Beschäftigungsexperimente" - Quantitative und qualitative Aspekte. Eine Zwischenbilanz	6559
Liste der Autoren	6990

Einstellungen zur Karriere.

Differentialpsychologische Untersuchungen vor dem Hintergrund eines hypostasierten Wertwandels

Inhalt

1. Problemstellung
2. Datenmaterial
 - 2.1 Pilotstudie über die Einstellung zur Karriere
 - 2.2 Die Untersuchung des IAB
3. Ergebnisse
 - 3.1 Die Erfassung der Einstellung zur Karriere
 - 3.1.1 Dimensionen von "Karriere"
 - 3.1.2 Berufs- und Lebensorientierung
 - 3.2 Intrapyschische Korrelate der Einstellung zur Karriere
 - 3.2.1 Attribution
 - 3.2.2 Arbeitsmotivation
 - 3.3 Extrapsychische Korrelate der Einstellung zur Karriere
 - 3.3.1 Berufliche Stellung
 - 3.3.2 Bruttoeinkommen
4. Ausblick

1. Problemstellung

Die Rede vom Wertwandel ist nicht neu. Im Wortschatz des gebildeten Laien findet sie sich, seit Nietzsche von der Umwertung aller Werte sprach. In jüngerer Zeit allerdings hat das Interesse an Fragen des Wertwandels sprunghaft zugenommen, weil sich Hinweise dafür häufen, daß sich die Wertorientierung gegenüber Objekten wandelte, die zentral für die Berufswahl, die berufliche Orientierung und das Arbeitsverhalten in den westlichen Industrienationen sind. Aus der empirischen Forschung stammende Daten liefern z.B. Hinweise dafür, daß heute Leistung, Arbeit, Technik oder Wirtschaftswachstum keine konsensfähigen Werte mehr sind (vgl. z.B. Hofstätter, 1979; Jaide, 1983; Klages, 1984; Kmiecziak, 1976; Noelle-Neumann, 1978; Noelle-Neumann, Strümpel und v. Klippstein, 1982; Strümpel, 1977; Yankelovich, 1974). Mit explizitem Interesse am Arbeitsbereich hat sich auch in der Bundesrepublik Deutschland eine empirische Wertforschung entwickelt (vgl. Kmiecziak, 1976; Klages und Kmiecziak, 1979). Es wird dabei - trotz gelegentlich geäußerter Skepsis - von der Mehrzahl der Autoren ein tiefgreifender Wertwandel postuliert, der sich zum einen in Umorientierungen des einzelnen zeige, stärker aber in veränderten Wertorientierungen der nachwachsenden Generation deutlich werden.

Die Einstellungen zur Arbeit bzw. zu den Arbeitsorganisationen wurden - zieht man Bilanz - bislang zum Teil generell, d.h. auf der Basis undifferenzierter Mittelwertbildung oder aber qualitativ in Einzelfallstudien analysiert. Eine Ausnahme bilden die Veröffentlichungen von Dubin (1956), der in seinen Arbeiten zum "Central Life Interest" eine Typenbildung vorschlägt und danach differenziert, ob stärker eine "arbeitsorientierte", eine "freizeitorientierte" oder eine "flexible" Einstellung vorliegt. Aber auch in dieser Arbeit wird nicht spezifisch die Wertorientierung der Jugend und schon gar nicht die der akademischen Jugend thematisiert, was den Nachweis eines Wertwandels im Sinne eines Generationeneffektes erfordern würde. In der Literatur findet man dazu nur periphere Hinweise (vgl. zusammenfassend Hornstein 1982, a,b); die vielzitierte Studie des Jugendwerkes der Deutschen Shell (1981) stellt andere Probleme in den Vordergrund; das gleiche gilt für den fünften Jugendbericht der Bundesregierung (1980). Es kann demnach ein Forschungsdefizit in bezug auf differenzierte Analysen der Einstellungen zur Arbeit von jungen Akademikern konstatiert werden. Diesem Mangel versucht die vorliegende Arbeit zu begegnen, die sich auf Daten, die im Rahmen zweier verschiedener Projekte erhoben wurden, stützt.

2. Datenmaterial

2.1 Pilotstudie über die Einstellung zur Karriere

Am Institut für Psychologie der Universität München wurde bereits eine größere Zahl eher qualitativ orientierter Untersuchungen zum Themenkomplex des Wertwandels durchgeführt. Dabei fand sich eine Vielzahl von Hinweisen auf einen Wandel der Einstellungen zur Arbeit. Eine Pilotstudie sollte feststellen, ob sich diese Tendenz auch quantitativ sichern ließe. Zu diesem Zweck wurde ein Fragebogen entwickelt, in dem u.a. die Einstellung zur Karriere und die Bereitschaft zur Identifikation mit den Unternehmenszielen operationalisiert war.

Da diese Themen von besonderer Relevanz für potentielle Führungskräfte sind, wurde der Fragebogen an ca. 600 Studenten verteilt. Das Selektionskriterium bildete die Studienrichtung, die zur Übernahme führender Positionen in der Industrie qualifizieren sollte (z.B. technische Studiengänge an Technischen Universitäten und Fachhochschulen, wirtschafts- oder sozialwissenschaftliche Studiengänge, Wirtschafts- und Arbeitsrecht etc.). Da in dieser Untersuchung die Wertwandelthese nur im Querschnitt prüfbar war, wurden von ca. 250 Führungskräften der Wirtschaft mit dem selben Fragebogen Daten erhoben.

2.2 Die Untersuchungen des IAB

Am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurde ein theoretischer Ansatz mit heuristischem Anspruch entwickelt, der

berufliche Flexibilität bzw. Rigidität zum Gegenstand hat (Kaiser & Mertens, 1981). Zur empirischen Überprüfung des aus diesem Ansatz deduzierbaren Hypothesengefüges wurden vom IAB in erheblichem Umfang Daten erhoben, die wertvolle Information zum genannten Konzept erbringen könnten und die es zudem gestatten, psychologische (intrapsychische) sowie soziologische (extrapsychische) Korrelate der Einstellung zur Karriere zu untersuchen. Es handelt sich dabei um eine Vollerhebung von Fachhochschulabsolventen des Examensjahrgangs 1980, bei der diese neben einer Vielzahl andersartiger Fragen auch solche beantworteten, die für das Konstrukt der Einstellung zur Karriere wichtig sind. Insbesondere sind hier die Fragen zu Berufserfolgskriterien und der sozialen Schichtung sowie zur subjektiven Begründung von Aufstiegsprozessen (Attribution) und zu Indikatoren der Aufstiegsmotivation von Interesse.

Darüber hinaus wurde die Einstellung zur Karriere identisch zu den Untersuchungen von v. Rosenstiel und Stengel (Stengel, 1984) operationalisiert. Dadurch läßt sich eine Verknüpfung der oben besprochenen Pilotstudie mit den Arbeiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung herstellen. Außerdem wurden vom IAB ca. 3000 Abiturienten des Jahrganges 1970/71 befragt, wobei wiederum die Einstellung zur Karriere sowie einige der zuvor angesprochenen Fragen erfaßt wurden. Bezüglich der identisch formulierten Fragestellungen lassen sich also Vergleiche durchführen.

3. Ergebnisse

3.1 Die Erfassung der Einstellung zur Karriere

Das "Karriereprofil", das zur Erfassung der Einstellung zur Karriere entwickelt wurde, beruht auf der Methode des Semantischen Differentials (SD). Das SD besteht aus einer Anzahl bipolarer Ratingskalen, deren Endpunkte in der Regel durch Adjektive verbal verankert sind.

Durch das SD sollen repräsentative Prozesse im Sprachverhalten gemessen werden. Schäfer (1983) bezeichnet es als eine Kombination kontrollierter Assoziationen und Skalierungsprozesse. Die Entstehung des SD beruht nach Osgood (1957) auf Primärassoziationen, d.h. einer Sammlung von Adjektiven, von denen die 50 häufigsten einer Skaleninterkorrelation und einer Faktorenanalyse unterzogen wurden. Dabei fand Osgood drei verschiedene Bedeutungskomponenten: "Evaluation" (E), z.B. gut-schlecht, "Potency" (P), z.B. stark-schwach und "Activity" (A), z.B. aktiv-passiv. Diese Dimensionen erwiesen sich als kulturell relativ unabhängiges, universelles Bedeutungs- und Bewertungsmuster. Ein wichtiger Anwendungsbereich für das SD liegt vor allem in der Einstellungsforschung (v. Eye & Marx, 1984). Deshalb erschien das SD auch zur Messung der Einstellung gegenüber dem Begriff "Karriere" als sinnvolle Forschungsmethode.

3.1.1 Dimensionen von "Karriere"

Für Studenten und Führungskräfte (eine genaue Beschreibung der Stichproben findet sich bei Stengel, 1984) wurden getrennt Faktoranalysen über die Skaleninterkorrelationen des "Karriereprofils" berechnet. Hauptkomponentenanalysen mit Varimaxrotation führten bei allen auftretenden Subpopulationen zu zwei Faktoren (ausführliche Beschreibungen und Ergebnisse der Faktorenanalysen finden sich bei Stengel, 1984).

Der semantische Raum des Karrierebegriffs läßt sich somit zweidimensional approximieren. Auf der ersten Dimension (Faktor 1) wird "Karriere" unter dem Aspekt von "Kälte/Wärme"; "Egoismus/Altruismus"; "Freiheit/Unfreiheit" etc. bewertet. In Anlehnung an Osgood (1957) wird sie "Bewertungsfaktor" genannt. Die zweite Dimension (Faktor 2) ordnet "Karriere" nach Eigenschaften wie "Stärke/Schwäche"; "Größe/Kleinheit", usw. Ebenfalls nach Osgood wird sie als "Stärkefaktor" bezeichnet. Daß es sich hierbei um eine universelle Beurteilungsstruktur handelt, deuten die Ergebnisse des IAB an Abiturienten und Fachhochschulern (Tab. 1) an.

Tabelle 1

Faktorladungen der Skalen des Karriereprofils getrennt nach den untersuchten Gruppen

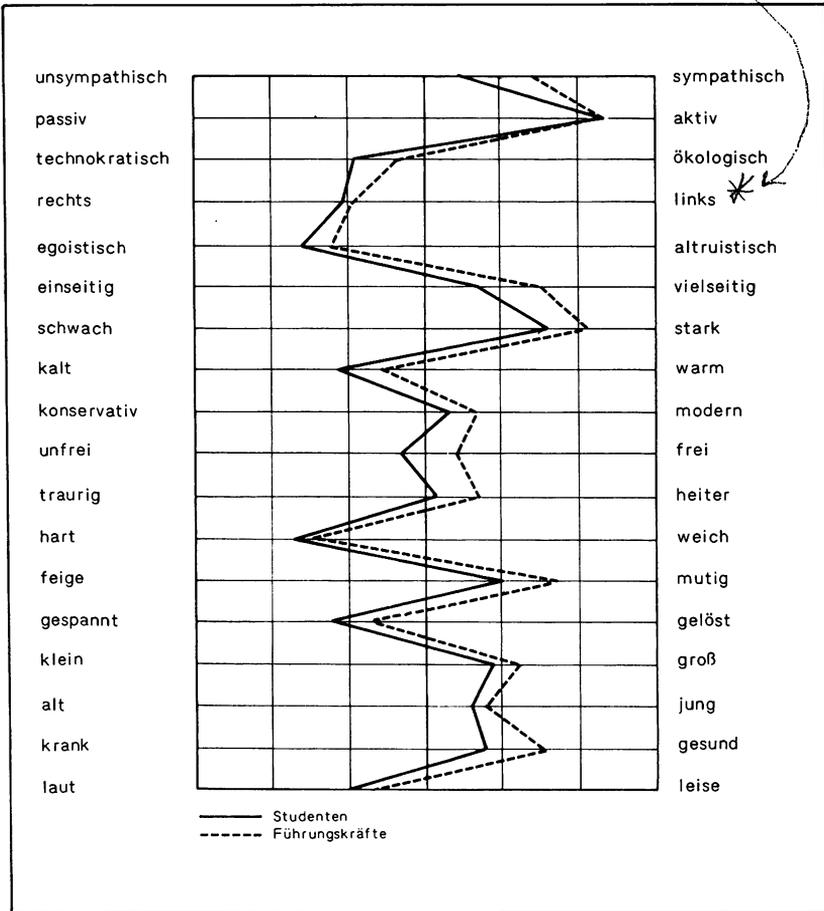
Personen- gruppen Eigen- schafts- paare	Studenten		Führungskräfte		Fachhochschul- absolventen		Abiturienten	
	Bewertung	Stärke	Bewertung	Stärke	Bewertung	Stärke	Bewertung	Stärke
sympathisch	-.34	.57	-.32	.39	-.44	.43	-.42	.42
aktiv		.43		.56		.53		.46
ökologisch							-.41	
links				-.31			-.31	
egoistisch	.60		.66		.62		.67	
vielseitig	-.35	.50	-.31	.38		.52	-.46	.47
stark		.68		.65		.70		.69
kalt	.73		.67		.71		.76	
modern								.34
frei	-.59	.42	-.53		-.56		-.64	.34
traurig	.54	-.50	.63	-.36	.62		.64	-.39
hart	.68		.46	.32	.68		.73	
feige		-.61		-.65		-.50		-.62
gespannt	.64		.64		.69		.80	
klein		-.55		-.50		-.44		-.57
jung								.36
krank	.37	-.43	.36	-.44			.47	-.47
leise	-.44		-.43		-.51		-.60	

3.1.2 Gruppenspezifische Einstellungen zur Karriere

Um die Einstellungs-Unterschiede auf den einzelnen Dimensionen zwischen den untersuchten Gruppen zum Begriff "Karriere" zu verdeutlichen, sind in Abbildung 1 ihre Mittelwerte auf den einzelnen Skalen des Karriereprofils eingetragen. Die Differenzen, die angesichts der relativ geringen Streuungen und der großen Zahl der Befragten fast durchgehend signifikant sind, zeigen, daß für die Führungskräfte die Karriere auf den meisten Skalen deutlich positivere Ausprägungen hat (Abb. 1).

Abbildung 1

Vergleich der Polaritätenprofile des Karriere-Begriffs von Studenten und Führungskräften



* "links" positiv bewertet?

3.1.3 Berufs- und Lebensorientierung

In der Pilotstudie von v. Rosenstiel & Stengel ermöglichte eine in Anlehnung an Dubin (1956) gebildete Frage (siehe Tab. 2) eine "Typenbildung", die sich als heuristisch wertvoll erwies. Entsprechend den Antwortmöglichkeiten lassen sich dadurch "karriereorientierte" Personen von Personen mit einer "freizeitorientierten Schonhaltung" bzw. mit "alternativem Engagement" unterscheiden (vgl. Stengel, 1984).

Tabelle 2

Prozentuale Verteilung der Orientierungen unter Studenten und Führungskräften

Typ ¹⁾	Gruppe	
	Studenten	Führungskräfte
	%	
Karriereorientierung (erster)	21	75
Freizeitorientierte Schonhaltung (zweiter)	31	7
Alternatives Engagement (dritter)	46	17

1) Frage von Dubin (1956) zur "Typenbildung":

Es unterhalten sich drei Studenten über ihre berufliche Zukunft.

Der erste sagt: "Ich möchte später einmal in einer großen Organisation der Wirtschaft oder Verwaltung in verantwortlicher Position tätig sein. Dort habe ich die Möglichkeit, Einfluß auf wichtige Geschehnisse zu nehmen und werde außerdem noch gut bezahlt. Dafür bin ich gerne bereit, mehr Zeit als vierzig Stunden in der Woche zu investieren und auf Freizeit zu verzichten".

Der zweite sagt: "Ich bin nicht so ehrgeizig. Wenn ich eine sichere Position mit geregelter Arbeitszeit habe und mit netten Kollegen zusammenarbeiten kann, bin ich zufrieden. Die mir wichtigen Dinge liegen nicht in der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit - und dafür brauche ich auch nicht sehr viel Geld".

Der dritte sagt: "Ich bin durchaus bereit, viel Arbeitskraft zu investieren, aber nicht in einer den großen Organisationen der Wirtschaft oder Verwaltung, durch die unsere Gesellschaft immer unmenschlicher wird. Ich möchte einmal in einer anderen, konkreteren Arbeitswelt tätig sein, in der menschenwürdiger Lebensformen erprobt werden. Dafür bin ich auch bereit, auf hohe Bezahlung oder auf Geltung und Ansehen außerhalb meines Freundeskreises zu verzichten.

Was würden Sie persönlich sagen - welcher Auffassung stehen Sie am nächsten?

- Der des ersten
- Der des zweiten
- Der des dritten

Tab. 2 zeigt die prozentuale Verteilung der Orientierungen unter den Studenten und den Führungskräften.

Wenig überraschend ist das Ergebnis für die Führungskräfte. Drei Viertel der Befragten gehören dem karriereorientierten Typus an. Offen bleibt hier natürlich, ob diese extreme Ausprägung auf Selektions- (nur karriereorientierte Personen gelangen in Führungspositionen) oder auf Sozialisierungseffekte (wer in eine Großorganisation eintritt, wird dem dort geltenden Karrieredenken unterworfen; vgl. Presthus, 1966) zurückzuführen ist.

Mehr erstaunt dagegen die Verteilung bei den Studenten, die - da durchweg in München befragt und vorwiegend aus wirtschafts- oder technikorientierten Studiengängen kommend - nicht eine Extremgruppe darstellen dürften. Der karriereorientierte Typ ist zahlenmäßig am schwächsten ausgeprägt; der häufigste Typ ist aber keineswegs - wie ein oft geäußertes Vorurteil es glauben machen will - der mit der freizeitorientierten Schonhaltung, sondern der mit dem alternativen Engagement. Das kann mit Strümpel (Strümpel et al., 1981; Noelle-Neumann & Strümpel, 1984) als Wandel der Arbeitsmoral in Richtung auf eine mehr am Arbeitsinhalt orientierte, intrinsische Arbeitsmotivation gedeutet werden.

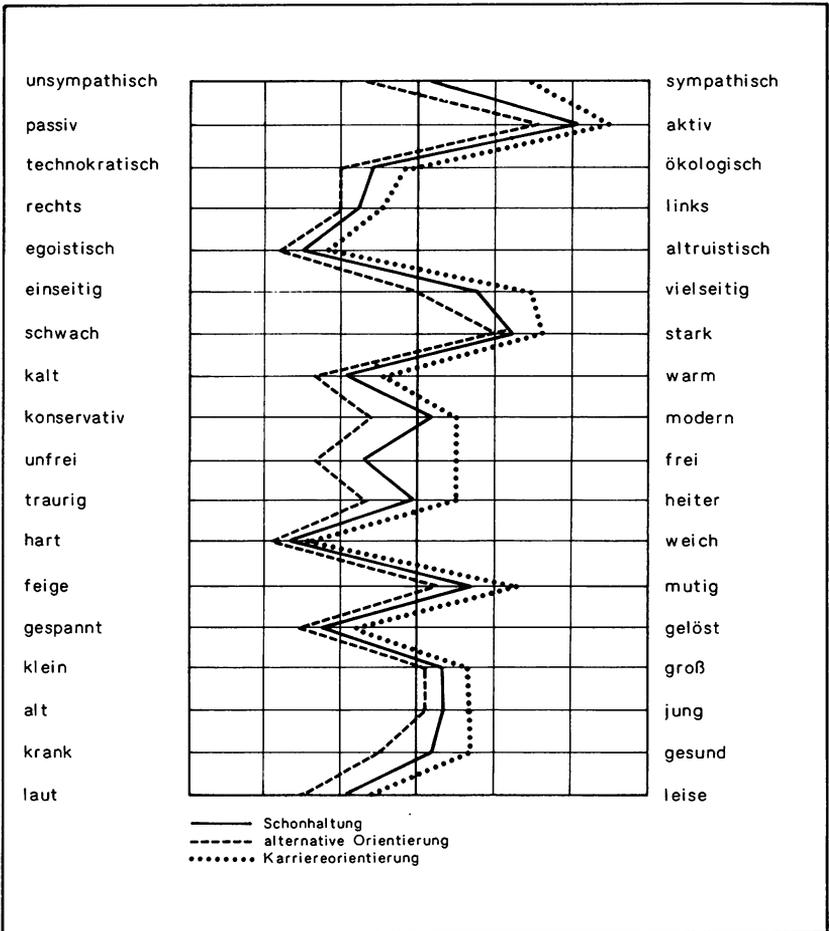
Auf der Basis der Typenbildung kann nun die Einstellung zur Karriere differenzierter erfaßt werden (Abb. 2). Die kritischste Einstellung der Karriere gegenüber haben jene Studenten, die durch ein alternatives Engagement gekennzeichnet sind. Für sie ist Karriere eher unsympathisch und konservativ. Sie sehen sie auch mehr egoistisch, kalt, unfrei, gespannt, krank und laut. Die karriereorientierten Studenten sehen dagegen die Karriere sehr viel positiver und zwar ziemlich genau so, wie sich auch die Führungskräfte einschätzen. Die Studenten mit der freizeitorientierten Schonhaltung liegen zwischen diesen beiden Extremen.

In der Untersuchung des IAB wurde eine vergleichbare Variable - die Lebensorientierung - erfaßt. Auf die Frage, wie sehr man sich bei der Lebensgestaltung an bestimmten Gegebenheiten orientiert, hatten die befragten Abiturienten und Fachhochschüler eine Liste von 21 Items wie z.B. "meinem Beruf", "meiner Familie" etc. einzustufen. Um zu einer vergleichbaren Typologisierung zu gelangen, wurden die Korrelationsmatrizen einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen, wobei sich sieben Faktoren fanden.

Für den Vergleich zwischen Studenten und Fachhochschulern sind nur die vier wichtigsten Orientierungsfaktoren zu berücksichtigen: Freizeit, Beruf, Familie und weltanschauliche Orientierung. Die Orientierungstypen wurden durch psychologisch sinnvolle Zuordnungen gewonnen (der höchste Mittelwert über die Markiertvariablen der Faktoren definiert die Orientierung). Daß man durch die differenzierte Typenbildung zusätzliche Informationen erhält, zeigt sich, wenn man die Einstellung zur Karriere auf Itemniveau erfaßt. In Abb. 3 sind bei den Fachhochschulabsolventen die Skalenausprägungen

Abbildung 2

Polaritätenprofil des Karriere-Begriffs, differenziert nach den Typen bei Studenten

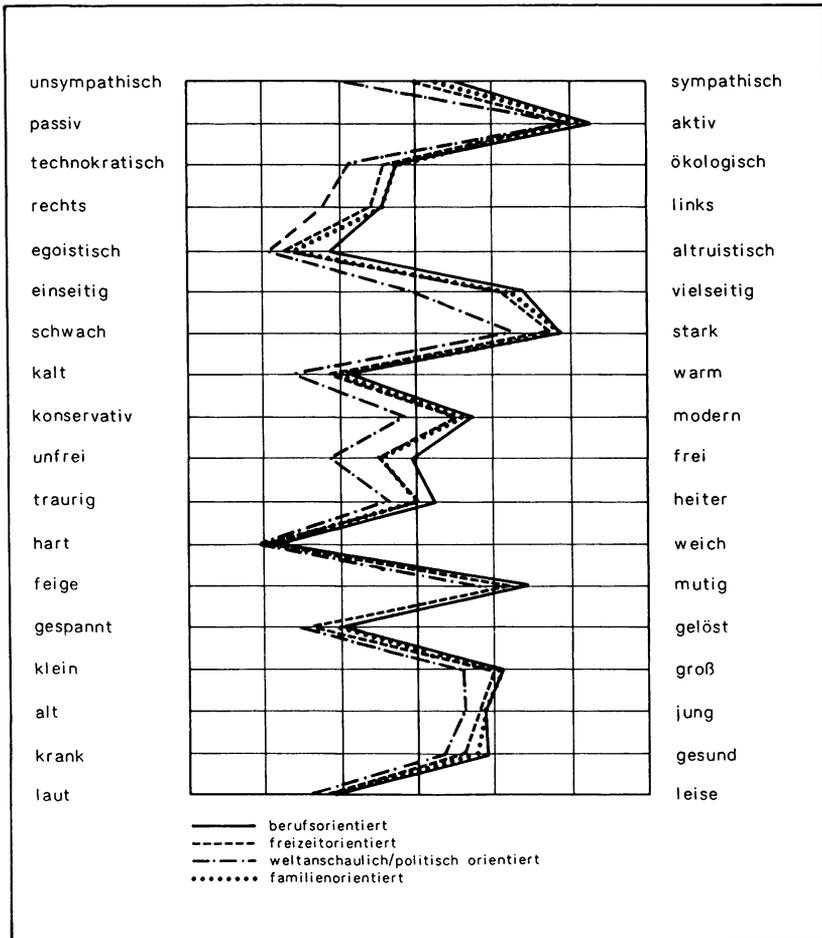


gen in Abhängigkeit von der Typenbildung dargestellt. Die Berufsorientierten und die politisch-weltanschaulich Orientierten bilden demnach Gegenpole. Die letztgenannte Gruppe stufte Karriere als unsympathischer, technokratischer, eher rechts, schwächer, konservativer, unfreier etc. ein. Freizeit- und Familienorientierte liegen zwischen diesen extremen Ausprägungen. Man kann daher die Vermutung äußern, daß die von v. Rosenstiel & Stengel als "alternativ Engagierte" identifizierten Personen durch eine starke "weltanschaulich-politische Komponente" im Sinne der IAB-Operationalisierung gekennzeichnet sind.

Eine differentialpsychologische Untersuchung der Einstellung zur Karriere verspricht demnach genauere Aufschlüsse über ihre psychologischen Bedingungen. Aus diesem Grunde wurde untersucht, ob sich weitere - intrapsychische - Korrelate dieser Einstellung finden lassen. Dazu wurden die Variablen "Attribution" und "Bereitschaft zum Verzicht auf Berufsqualitäten", die als Indikator der Arbeitsmotivation dient, herangezogen. (Diese Variablen sind in den IAB-Befragungen von Abiturienten und Fachhochschulern mit erfaßt worden.)

Abbildung 3

Polaritätenprofil des Karriere-Begriffs, differenziert nach den Lebensorientierungen der Fachhochschüler



3.2 Intrapsychische Korrelate der Einstellung zur Karriere

3.2.1 Attribution

Mit Six (1983, S. 122) läßt sich "Attribution ... als jener Interpretationsprozeß der Erfahrungswelt definieren, durch den der einzelne sozialen Ereignissen und Handlungen Gründe bzw. Ursachen zuschreibt." Als grundlegende Zuschreibungsdimension ist die Unterscheidung in Person bzw. Umwelt als Verursacher anzusehen (Heider, 1957). Erklärt z. B. eine Person Verhaltensergebnisse durch äußere Bedingungen, wird dieser Bewertungsprozeß als "externale Zuschreibung" bezeichnet. Mißt sie hingegen den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten größere Bedeutung z. B. hinsichtlich der Erreichung eines Ziels zu, so attribuiert sie "internal". Diesen Dimensionen entsprechend kann man auch danach unterscheiden, ob eine Person glaubt, daß sie Kontrolle über Verhaltensergebnisse hat oder nicht (Rotter, 1966).

In bezug auf die Einstellung zur Karriere ist natürlich die Frage besonders interessant, welche Bedingungen für Karriere in unserer Gesellschaft wahrgenommen werden. Hat eine Person eine positive Einstellung zur Karriere, so ist zu vermuten, daß sie die Ursachen für beruflichen Aufstieg eher in den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sieht. Dies folgt aus der Überlegung, daß die individuelle Erklärung des Aufstiegs durch Glück, gute Beziehungen oder andere externale Bedingungen in diesem Fall kognitive Dissonanz (Festinger, 1957) hervorrufen würde. Umgekehrt sollte demnach eine negative Einstellung zur Karriere mit externaler Attribution einhergehen.

Diese Vermutung kann anhand des Datenmaterials der IAB-Untersuchungen überprüft werden, da eine Frage mit folgendem Wortlaut im Fragebogen gestellt war. "Wovon hängt es in unserer Gesellschaft tatsächlich ab, ob jemand aufsteigt und weiterkommt?" Eine Liste mit 13 möglichen Gründen war auf einer 4-stufigen Skala (von "höchst wichtig" bis "absolut unwichtig") einzustufen. Eine Hauptkomponentenanalyse ergab für Fachhochschüler - im Fragebogen der Abiturienten wurde die Attribution nicht berücksichtigt - je 3 Faktoren, wobei die ersten beiden durch folgende Variablen gekennzeichnet sind (der dritte Faktor erklärt nur noch relativ wenig Varianz, weshalb er zu vernachlässigen ist):

Faktor 1 umfaßt soziale Herkunft, Geld und Vermögen und die politische Betätigung als mögliche Gründe für Aufstieg in unserer Gesellschaft. Ihnen ist gemeinsam, daß die eigene Leistung hier keine Rolle spielt, sondern "äußere" Ursachen mit dem Aufstieg in Beziehung stehen. Entsprechend laden "Intelligenz" und "Leistung", also personeninterne Faktoren negativ auf diesem Faktor. Sind für eine Person diese Gründe für den Aufstieg maßgeblich, attribuiert sie eher "external". Der 2. Faktor faßt "Leistung", "Anstrengung" und "Initiative" zusammen, Eigenschaften, die Aufstieg persönlichen

Faktoranalyse I

Gründe für gesellschaftlichen Aufstieg (Fachhochschüler)

	Ladungen
Faktor 1	
soziale Herkunft	.77
Geld/Vermögen	.66
politische Betätigung	.50
<hr/>	
Intelligenz	- .16
Leistung	- .15
Faktor 2	
Leistung	.67
Anstrengung	.64
Initiative	.52
<hr/>	
politische Betätigung	- .17
Ausbeutung	- .17

Bedingungen zuschreiben und somit dem Bild einer "internalen" Attribuierung entsprechen.

Korreliert man die Faktoren der Attribution mit der Einstellung zur Karriere, so zeigt sich folgendes Bild (in Tab. 3 wurde die Stichprobe nach dem aktuellen beruflichen Status in Vollzeitarbeiter, Arbeitslose und Studenten unterteilt, da sich so präzisere Aufschlüsse über die kognitiven Prozesse ergeben).

Tabelle 3

Zusammenhänge zwischen der Einstufung von Karriere und der Attribution bei Fachhochschulern

Karriere Attribution	Bewertung			Stärke		
	VA	AL	ST	VA	AL	ST
internal	- .16	- .35	- .10 (n.s.)	.31	.31	.16 (n.s.)
external	.21	.27	.31	- .17	- .28	- .23

VA = Vollzeitarbeiter

AL = Arbeitslose

ST = Studenten

Es finden sich durchweg relativ niedrige Korrelationen, aufgrund der sehr großen Zahl der Befragten kann für die Ergebnisse trotzdem "praktische Bedeutsamkeit" im Sinne von Hager & Westermann (1983) angenommen werden. Die Bewertung von Karriere kovariiert positiv mit der Einschätzung, daß Aufstieg auf Gründe zurückzuführen ist, die außerhalb der Kontrolle der eigenen Person liegen. Entsprechend korreliert Bewertung negativ mit internaler Attribution. Wer glaubt, daß die Möglichkeiten zum Aufstieg in seiner Person begründet liegen, schätzt Karriere eher positiv ein. Vermutlich stellen die Befragten kognitive Konsistenz her - wenn Aufstieg durch eigene Fähigkeiten begründet ist, dann kann Aufstieg nichts Negatives sein. Diese Deutung wird auch durch den Vergleich aufgrund des unterschiedlichen beruflichen Status erhärtet. Die durchschnittlich deutlichsten Zusammenhänge stellen die Arbeitslosen her (Ausnahme: Die Korrelation zwischen externaler Attribution und Bewertung bei Studenten). Dem mit Arbeitslosigkeit einhergehenden Kontrollverlust (vgl. Frese, 1979) begegnen diese Personen durch eine besonders starke Tendenz zu einem einheitlichen "Weltbild".

Dies findet sich auch für die Zusammenhänge mit dem Stärke-Faktor. Alle Kovariationen liegen in der erwarteten Richtung, wobei interessant ist, daß sie bei den Studenten nicht so stark ausgeprägt sind. Das ist insofern erstaunlich, da doch den Studenten gern eine Neigung zu extremeren Haltungen unterstellt wird. Diese Ergebnisse legen eine solche Vermutung eher für die Arbeitslosen nahe.

3.2.2 Arbeitsmotivation

Nachdem sich auf der kognitiven Ebene deutliche Zusammenhänge zwischen Attribution und Einstellung zur Karriere zeigen, stellt sich die Frage, ob auch eine Verbindung zur motivationalen Lage besteht.

Genauer: Kann aus der Einstellung zur Karriere auf eine spezifische Form der Arbeitsmotivation geschlossen werden? Hier interessiert vor allem die Unterscheidung in extrinsische Motivation, die sich auf Belohnungen bezieht, für die Arbeit instrumentellen Charakter hat, und intrinsische Motivation, d.h. die Arbeit selbst bzw. der Arbeitsinhalt wirkt motivierend (vgl. Gebert & v. Rosenstiel, 1981, v. Rosenstiel, 1980). Da in den Untersuchungen des IAB kein Motivationsmodell operationalisiert wurde, kann diese Frage nur näherungsweise über Indikatoren der Arbeitsmotivation untersucht werden. Als einen solchen Indikator haben wir die "Bereitschaft zum Verzicht auf bestimmte Arbeitsmerkmale" ausgewählt. In der Untersuchung von Fachhochschulern wurde diese Variable folgendermaßen operationalisiert:

Faktoranalyse II:

Verzichtsmerkmale im Beruf (Fachhochschüler)

	Ladungen
Faktor 1	
Selbständigkeit in der Arbeit	.68
interessante Tätigkeit	.67
Verwirklichung eigener Ideen	.65
Weiterentwicklung von Fähigkeiten	.58
<hr/>	
Sicherheit des Arbeitsplatzes	- .16
Faktor 2	
beruflicher Aufstieg	.73
sichere Laufbahn	.66
<hr/>	
gute Kooperation	- .13

"Rezession und Arbeitslosigkeit verlangen neuerdings auch berufliche Opfer. Wenn sich die Arbeitsmarktsituation weiter verschlechtert und Sie eine neue Stelle suchen müßten, worauf können Sie im Beruf noch am ehesten verzichten?" Auf diese Frage folgen 11 Merkmale der Arbeit, die auf einer 3-stufigen-Skala ("Ich könnte verzichten: am ehesten - schwer - überhaupt nicht") einzustufen waren. Durch eine Hauptkomponentenanalyse konnten zwei Faktoren extrahiert werden.

Im ersten Faktor sind mit "Selbständigkeit in der Arbeit", "interessante Tätigkeit", "Verwirklichung eigener Ideen" und der "Weiterentwicklung von Fähigkeiten" intrinsische Aspekte der Berufstätigkeit ausgesprochen worden, während Faktor 2 eher extrinsische Merkmale wie "beruflicher Aufstieg" und "sichere Laufbahn" zusammenfaßt, mit denen die "gute Kooperation" negativ korreliert, also ein mehr die soziale Seite ansprechendes Item. Diese beiden Faktoren lassen sich folglich als "intrinsische" bzw. "extrinsische Arbeitsmerkmale" interpretieren. Entsprechend kann unterstellt werden, daß Personen, die bereit sind, auf die in Faktor 1 genannten Merkmale zu verzichten, stärker extrinsisch motiviert sind. Umgekehrt läßt sich vermuten, daß Personen, die am ehesten auf beruflichen Aufstieg bzw. eine sichere Laufbahn verzichten, stärker intrinsisch motiviert sind.

Interessant ist nun der Zusammenhang der Verzichtsbereitschaft mit der Einstellung zur Karriere (Tab. 4; wieder wurde nach Vollzeitarbeitern, Arbeitslosen und Studenten differenziert).

Die Bereitschaft zum Verzicht auf intrinsische Merkmale der Arbeit hat niedrigere Zusammenhänge mit den Faktoren der Einstellung zur Karriere. Vermutlich kennzeichnen die Items auf diesem Faktor ein "sozial erwünschtes Verhalten" (Edwards, 1957), so daß sie eine

Tabelle 4

Zusammenhänge zwischen der Einstufung von Karriere und der Verzichtsbereitschaft bei Fachhochschulern

Verzichts- bereitschaft \ Karriere	Bewertung			Stärke		
	VA	AL	ST	VA	AL	ST
intrinsische Merkmale	-.03	-.16 (n.s.)	-.06	.08	.09 (n.s.)	.24 (n.s.)
extrinsische Merkmale	.25	.22	.26 (n.s.)	-.25	-.35	-.35

VA = Vollzeitarbeiter
AL = Arbeitslose
ST = Studenten

geringe Differenzierungsfähigkeit aufweisen. Ein anderes Bild ergibt die Bereitschaft zum Verzicht auf extrinsische Merkmale. Hier könnte man folgende Schlußfolgerung ziehen: Unabhängig vom aktuellen beruflichen Status gilt - wer Karriere positiv bewertet, möchte überhaupt nicht auf extrinsische Merkmale der Arbeit verzichten (die umgekehrte Interpretation ist natürlich genauso denkbar).

Mit der gebotenen Vorsicht kann man also zu dem Schluß gelangen, daß intrinsisch motivierte Personen Karriere negativer bewerten, extrinsisch motivierte jedoch ein positives Bild von der Karriere haben. Sollte diese Deutung zutreffen, könnte man sich - im Gegensatz zu modischen Unkenrufen - der Meinung Strümpfels (Strümpfel et al, 1981) anschließen, wonach die jüngere Generation bereit ist, an nach ihren Kriterien "sinnvollen" Arbeitsplätzen sehr wohl Leistungen zu erbringen.

3.3 Extrapsychische Korrelate der Einstellung zur Karriere

Die bisher besprochenen intrapsychischen Korrelate der Einstellung zur Karriere ergeben ein interessantes Deutungsmuster ihrer psychologischen Bedingungen. Damit stellt sich aber die Frage nach der Genese dieser Einstellung. Betrachtet man den genetischen Aspekt aus der Perspektive beruflicher Sozialisation, so ist der Zusammenhang zwischen faktischem beruflichem Erfolg und der Einstellung zur Karriere zu untersuchen. Als geeignete Indikatoren des Erfolgs erscheinen dabei die erreichte berufliche Stellung bzw. das Einkommen.

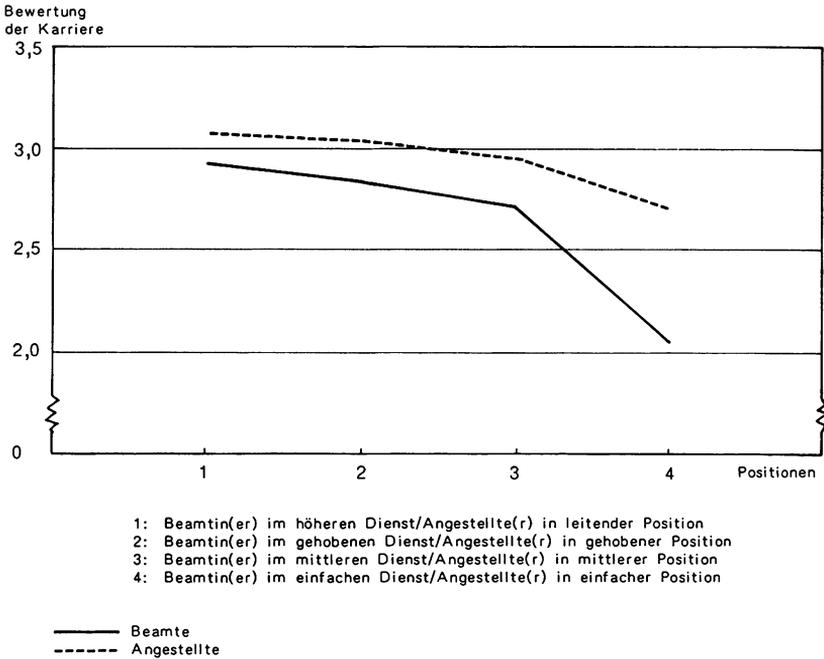
3.3.1 Berufliche Stellung

Um die Frage nach der Wirkung beruflicher Sozialisation auf die Einstellungen zu untersuchen, beschränken wir uns auf die Gruppe der Abiturienten (sie wurden u.a. nach ihrer beruflichen Position zu zwei verschiedenen Zeitpunkten befragt, so daß Aussagen über Zusammenhänge mit beruflichem Aufstieg bzw. Karriere gemacht werden können). Besonders aussagekräftig sind die Abiturienten, die eine Angestellten- bzw. Beamtenlaufbahn eingeschlagen haben, da sie sich nach ihrem beruflichen Status in eine hierarchische Ordnung bringen lassen. In der folgenden Abb. 4 sind beispielhaft die Zusammenhänge zwischen dem ersten Karrierefaktor "Bewertung" und der Position in der Angestellten- bzw. Beamtenhierarchie dargestellt.

Der Zusammenhang zwischen beruflicher Stellung und Einstellung zur Karriere ist eindeutig. Je höher eine Person in der Hierarchie steht, desto positiver ist ihre Einstellung zur Karriere (die Zusammenhänge mit dem zweiten Karrierefaktor "Stärke" sind ähnlich).

Abbildung 4

Zusammenhang zwischen beruflicher Stellung und "Bewertung" der Karriere



Von besonderem Interesse ist der Zusammenhang der Veränderung der beruflichen Stellung mit der Einstellung zur Karriere. Wir beschränken uns auf die Gruppe der Angestellten. Die folgende Tabelle gibt die Mittelwerte der einzelnen Gruppen für den "Bewertungs-Faktor" wieder. (Die Besetzungszahlen unterhalb der Nebendiagonalen sind zu vernachlässigen, es gibt nur wenige berufliche "Absteiger").

In den Zeilen der obigen Matrix sind alle Werte rechts von der Nebendiagonalen höher als die Werte der Diagonalen selbst: Alle Aufsteiger haben nach ihrem Aufstieg eine positivere Einstellung zur Karriere als diejenigen, die in der Angestelltenhierarchie an ihrem Platz geblieben sind. (Die früher einfachen Angestellten sollten erwartungsgemäß die positivste Einstellung haben - sie haben den steilsten Aufstieg hinter sich -, dies ist jedoch nicht der Fall: Die positivste Einstellung zeigen vielmehr die ehemals mittleren Angestellten). Ausnahmslos monoton verhalten sich die Spalten der Matrix (jede Spalte bezeichnet eine feste berufliche Ausgangsposition). Je höher eine Person aufgestiegen ist, desto positiver sieht sie diesen Aufstieg. Somit kann man in der jetzigen Einstellung zur

Tabelle 5

Bewertungs-Faktor in Abhängigkeit von damaliger und jetziger beruflicher Situation der Befragten (Bedeutung der Rangordnung s. Abb. 4)

		frühere Stellung			
		1	2	3	4
jetzige Stellung	1	2.97	3.05	3.54	3.07
	2		3.01	3.11	3.05
	3			2.91	2.98
	4				2.81
	4				2.81

beruflichen Karriere einen Niederschlag des Erlebens des eigenen beruflichen Aufstiegs erkennen (die Zusammenhänge mit dem zweiten Karrierefaktor "Stärke" sind ähnlich).

Leider ist der umgekehrte Fall - die Beeinflussung des Aufstiegs durch die Einstellung den Daten nicht zu entnehmen, dazu müßte die Einstellung zur Karriere im Längsschnitt erhoben werden. Dasselbe Problem ergibt sich auch für den Zusammenhang zum Bruttoeinkommen.

3.3.2 Bruttoeinkommen

Die Frage nach dem Bruttoeinkommen aus der ersten beruflichen Tätigkeit und nach dem heutigen Verdienst wurde als zweite Variable gewählt, um den "Berufserfolg" zu operationalisieren. Sicherlich ist die Höhe des Gehaltes ein problematischer Indikator von "Berufserfolg". Wir haben dennoch diese Frage gewählt, da sie eine Differenzbildung erlaubt, d.h. die Größe der Differenz zwischen aktuellem und erstem Einkommen läßt einen Schluß auf das berufliche "Vorwärtskommen" zu.

Tabelle 6 zeigt für die einzelnen Gehaltsstufen, wie sich im Vergleich zum Berufseinstieg die Situation verbessert hat. Immerhin sind 23,6 % der Fachhochschüler bzw. 40,8 % der Abiturienten in der anfänglich niedrigsten Gehaltsstufe verblieben. Sehr wenigen ist der

Aufstieg in die höchsten Gehaltsstufen gelungen. In den übrigen Gehaltsklassen sind relativ mehr Personen immer noch in der gleichen Situation wie bei Berufsbeginn.

Vergleicht man Fachhochschüler mit den Abiturienten, so ist festzuhalten, daß die Fachhochschüler durchschnittlich in höheren Gehaltsstufen ihre Berufstätigkeit begonnen haben und auch in der Zwischenzeit finanziell mehr aufgestiegen sind.

Berufserfolg kann nun anhand dieses Indikators auf verschiedene Weise definiert werden. Am sinnvollsten scheint eine Differenzbildung zwischen dem aktuellen und dem ersten Gehalt zu sein. Je größer die Spanne zwischen beiden Gehältern, desto besser ist die finanzielle Entwicklung des einzelnen, die als Indikator des beruflichen Erfolgs dient. So einleuchtend also die Differenzbildung auf den ersten Blick wirkt, so viele Probleme verbergen sich hinter diesem Vorgehen. Vor allem ist hier das zeitliche Problem zu nennen. So muß bei einer Differenzbildung unterstellt werden, daß die Gehaltsdifferenz auf ungefähr gleich langen zeitlichen Anstellungen beruht, da Gehaltserhöhungen in der Regel in bestimmten zeitlichen Abständen erfolgen. Nun ist aber anzunehmen, daß nicht alle Personen gleichzeitig eine Anstellung gefunden haben, weshalb eine Differenzbildung wohl starken Verzerrungen unterliegt.

Wir haben daher alle Einstellungsfaktoren mit dem ersten Gehalt, dem aktuellen und der Differenz zwischen beiden korreliert. Die Analyse beschränkte sich auf Vollzeitarbeiter, da für die übrigen Personen kein sinnvolle Differenzbildung zwischen erstem und

Tabelle 6

Vergleich zwischen erstem und aktuellem Einkommen bei Abiturienten und Fachhochschulern

Erstes Einkommen \ Aktuelles Einkommen	Aktuelles Einkommen		
	bis 30 000	30 000 - 45 000	über 45 000
	%		
bis 30 000	23,6 / 40,8	34,9 / 31,7	1,7 / 2,9
30 000 - 45 000	1,1 / 0,9	17,8 / 19,3	16,3 / 2,9
über 45 000	0 / 0,1	0,1 / 0	4,3 / 1,1

aktuellem Einkommen möglich ist. Bei diesem Vorgehen finden sich durchgängig nur niedrige Zusammenhänge. So korreliert bei den Fachhochschulern der Bewertungsfaktor der Karriere zu .09 mit dem ersten Gehalt, zu .12 mit dem zweiten und zu .05 mit der Differenz zwischen beiden. Der Stärkefaktor korreliert mit dem ersten Gehalt zu -.09, mit dem zweiten zu -.12 und mit der Differenz zu -.05. Bei den Abiturienten fallen die Zusammenhänge noch niedriger aus, immerhin zeigen sie aber in die erwartete Richtung. Je höher der Berufserfolg (Einkommensverbesserung), desto positiver schätzt man Karriere ein.

4. Ausblick

Eine negative Einstellung zur Karriere geht mit externaler Attribution der Bedingungen beruflichen Aufstiegs und intrinsischer Arbeitsmotivation einher. Außerdem korreliert sie negativ mit beruflichem Erfolg. Welche Schlußfolgerungen lassen sich daraus vor dem Hintergrund eines hypostasierten Wertwandels ziehen (vgl. dazu Stengel & v. Rosenstiel, i.V.)? Sollte im Zuge eines forcierten Wertwandels die ablehnende Haltung gegenüber Karriere zunehmen, so würde damit auch eine vermehrte externale Attribution auftreten. Folge wäre dann aber eine geringere Bereitschaft, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen, da subjektiv keine Kontrolle über die Bedingungen des Aufstiegs wahrgenommen wird. Dies ist umso fataler, da gerade Personen mit kritischer Einstellung zur Karriere eher über eine intrinsische Arbeitsmotivation verfügen, d.h. bereit sind, sich um der Arbeit willen zu engagieren. Es ist zu befürchten, daß sie verstärkt in alternative Beschäftigungsfelder abwandern, "aussteigen" oder sich innerhalb der Organisation in Nischen zurückziehen, z.B. in den Stab, in eine Forschungsabteilung etc. (v. Rosenstiel, 1984).

Diese Deutung unterstellt, daß die individuellen Werthaltungen und Einstellungen das Verhalten bestimmen. Genauso denkbar ist aber, daß die Sozialisation in Organisationen die Einstellungen verändert. Die hier vorgelegten Ergebnisse erlauben auch diese Interpretation. Eine Entscheidung über die Angemessenheit beider Deutungen können nur Längsschnittuntersuchungen bringen, die bereits vor dem Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem ansetzen. Eine solche Studie führen wir momentan mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft an der Universität München durch (v. Rosenstiel u.a., i.V.).

Literatur

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht über Bestrebungen und Leistungen der Jugendhilfe. Fünfter Jugendbericht. Bonn, 1980

Dubin, R.: Industrial Workers' World. A Study of the "Central Life Interests" of Industrial Workers. Social Problems, 1956, 3, 131-142

- Edwards, A.L.: The Social Desirability Variable in Personality Assessment and Research. New York, 1957
- Eye, A.v. & Marx, W.: Semantische Dimensionen. Göttingen, 1984
- Festinger, L.A.: A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford, 1957
- Frese, M.: Arbeitslosigkeit, Depressivität und Kontrolle: Eine Studie mit Wiederholungsmessungen. In: Kieselbach, T. & Offe, H. (Hg.): Individuelle Verarbeitung und gesellschaftlicher Hintergrund von Arbeitslosigkeit. Darmstadt, 1979.
- Festinger, L.A.: A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford, 1981
- Gebert, D. & v. Rosenstiel, L.: Organisationspsychologie. Stuttgart, 1981
- Hager, W. & Westermann, R.: Planung und Auswertung von Experimenten. In: Bredenkamp, J. & Feger, H. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. Hypothesenprüfung. Göttingen, 1983, 124-238
- Heider, F.: Psychologie der interpersonalen Beziehungen. Stuttgart, 1977
- Hofstätter, P.R.: Angst vor der Technik. Hamburg, 1979
- Hornstein, W.: Jugendprobleme, Jugendforschung und politisches Handeln. Aus Politik und Zeitgeschichte 3, 1982a, 3-37
- Hornstein, W.: Sozialwissenschaftliche Jugendforschung und gesellschaftliche Praxis. In: Soziale Welt, Sonderband 1, 1982b
- Jaide, W.: Wertewandel? Grundfragen zur Diskussion. Opladen, 1983
- Jugendwerk der Deutschen Shell (Hrsg.): Jugend '81. Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder. 3 Bände, Hamburg, 1981
- Kaiser, M. & Mertens, D.: Rigidität und Flexibilität. Ein Plädoyer für eine persönlichkeitsorientierte Flexibilitätsforschung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1981, 14, 71-80
- Klages, H.: Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt/M., 1984
- Klages, H. & Kmiecziak, P. (Hrsg.): Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt, 1979
- Kmiecziak, P.: Wertstrukturen und Wertewandel in der Bundesrepublik Deutschland. Grundlagen einer interdisziplinären empirischen Wertforschung mit einer Sekundäranalyse von Umfragedaten. Göttingen, 1976

- Noelle-Neumann, E.: Werden wir alle Proletarier? Zürich, 1978
- Noelle-Neumann, E. & Strümpel, B.: Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse. München, 1984
- Noelle-Neumann, E.; Strümpel, B. & Klippstein, M.v.: Projekt Arbeitspolitik und Öffentlichkeit. Auswertungen zum populären Wirtschaftsdenken. Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit. Berlin, 1982
- Presthus, R.: Individuum und Organisation - Typologie der Anpassung, Frankfurt, 1966
- Rosenstiel, L.v.: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart, 1980
- Rosenstiel, L.v.: Wandel der Werte? - Zielkonflikte bei Führungskräften? In: Blum, R. & Steiner, M. (Hrsg.): Aktuelle Probleme der Marktwirtschaft in gesamt- und einzelwirtschaftlicher Sicht. Berlin, 1984, 203-234
- Rosenstiel, L.v.; Nerdinger, F.W., Spieß, E. & Stengel, M.: Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte. In: Albert, D. (Hrsg.): Bericht über den 34. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Wien 1984. Göttingen (in Vorbereitung)
- Rotter, J.B.: Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs, 1966, 80, 1
- Schäfer, B.: Semantische Differentialtechnik. In: Feger, H. & Bredekamp, J. (Hg.): Enzyklopädie der Psychologie: Datenerhebung. Göttingen, 1983, 154-221
- Six, B.: Attribution. In: Frey, D. & Greif, S. (Hg): Sozialpsychologie. München, 1983, 122-135
- Stengel, M.: Einstellungen zur beruflichen Karriere, Werthaltung und berufliche Stellung. In: Problem und Entscheidung, 1984, 26
- Stengel, M. & Rosenstiel, L.v.: Identifikationskrise? Wertkonflikte beim Berufseinstieg (in Vorbereitung)
- Strümpel, B.: Krise des Wohlstands. Stuttgart, 1977
- Strümpel, B. et al.: Projekt Arbeitspolitik und Öffentlichkeit. Materialien zur Explorationsphase. FSA print 4, Berlin, 1981
- Yankelovich, D.: A Profile of American Youth in the 1970's. New York, 1974