

Helmut Klages, Hans-Jürgen Hippler, Willi Herbert

# Werte und Wandel

Ergebnisse und Methoden einer  
Forschungstradition

Campus Verlag  
Frankfurt/New York



U2863854

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

*Werte und Wandel* : Ergebnisse und Methoden einer  
Forschungstradition / Helmut Klages ; Hans-Jürgen Hippler ;  
Willi Herbert. – Frankfurt/Main : Campus Verlag, 1992  
ISBN 3-593-34469-6

NE: Klages, Helmut; Hippler, Hans-Jürgen; Herbert, Willi

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede  
Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für  
Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und  
Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 1992 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main  
Umschlaggestaltung: Atelier Warminski, Büdingen  
Druck und Bindung: Druck Partner Rübelmann, Hemsbach  
Printed in Germany

K92/2312  
[2. Ex.]

# Inhaltsverzeichnis

## I. Werteforschung und Wertewandel

Die gegenwärtige Situation der Wert- und Wertwandelforschung - - Probleme und Perspektiven ( <i>Helmut Klages</i> ) .....	5
Wertewandel in der Bundesrepublik in den 60er Jahren. Ein "Top Down"- oder ein "Bottom Up"-Prozeß? ( <i>Peter Ph. Mohler</i> ) ....	40
Wertstrukturen 1979 und 1987: Ein Vergleich ihrer politischen Implikationen ( <i>Willi Herbert</i> ) .....	69
Gleichheit, Leistung und der Wandel oder Nichtwandel von Werten. Warum die Wahrnehmung realisierter Gleichheit in der Bundesrepublik Deutschland sich nicht verändert hat ( <i>Heiner Meulemann</i> ) .....	100
o Wertewandel in Konsum- und Marktforschung ( <i>Eleonore Grimm</i> ) .....	127
Sind die Bundesdeutschen, die jüngeren Altersgruppen zumal, 'Technikfeinde'? ( <i>Klaus Schreiber</i> ) .....	147
Wertorientierungen in der Bundesrepublik Deutschland im regionalen und zeitlichen Vergleich ( <i>Ferdinand Böltken</i> ) .....	168

## II. Bereiche der Werteforschung 1: Politische Kultur

One or Two Ideological Dimensions? On the Relationship of New Politics - and Left-Right-Orientations in Western Europe ( <i>Hermann Schmitt und Jürgen Hofrichter</i> ) .....	187
Longitudinale und multidimensionale Daten zur Entwicklung einiger politischer Werte in Österreich ( <i>Robert H. Reichardt</i> ) .....	208
Postmaterialistische Einstellungen in Elite und Bevölkerung ( <i>Hermann Groß</i> ) .....	230
Wertorientierung und Parteiwechsel: Zur wertbezogenen Flexibilisierung des Wahlverhaltens am Beispiel der Bundestagswahl 1987 ( <i>Karl-Heinz Dittrich</i> ) .....	252
Geschichtsbewußtsein und individuelle Wertsysteme ( <i>Felix Philipp Lutz</i> ) .....	269
Wertewandel in der Tschechoslowakei. Die Wertedynamik des demokratischen Umsturzes ( <i>Dragoslav Slejska</i> ) .....	288

## III. Bereiche der Werteforschung 2: Technik, Arbeit und Freizeit

Sekundäranalyse zum internationalen Vergleich von Technikakzeptanz. Technik als Wert - Technik und Werte ( <i>Dieter Jaufmann und Ernst Kistler</i> ) .....	310
Wertkonflikte beim Berufseinstieg. Eine Längsschnittstudie an Hochschulabsolventen ( <i>Lutz von Rosenstiel</i> ) .....	333
Krise der Arbeitsgesellschaft oder Entmythologisierung der Arbeit? Wandlungstendenzen in den Arbeitsorientierungen Jugendlicher im 20- bzw. 30-Jahres-Vergleich ( <i>Ditmar Brock und Eva-M. Otto-Brock</i> ) .....	352
• Werthaltungen zu Arbeit, Freizeit und Organisationen bei Angestellten in den USA und der Bundesrepublik Deutschland ( <i>Lilly Beerman und Martin Stengel</i> ) .....	373

• Widerspiegelung des Wertewandels in Stellenangeboten und Stellengesuchen von Führungskräften in Tageszeitungen der Jahre 1950 bis 1987 ( <i>Martin Stengel</i> ) .....	401
• Werthaltungen und das Verhältnis von Arbeit zu Freizeit: Einstellungen zur zeitlichen Organisation der Arbeitszeit ( <i>Martin Stengel</i> ) .....	423
Konzeptualisierung eines Abbildungssatzes gesellschaftlicher und körperzentrierter Werte und die Perspektive des Wertewandels im Sport ( <i>Konrad Kleiner</i> ) .....	454

#### **IV. Bereiche der Werteforschung 3: Soziale Gruppen und gesellschaftliche Bereiche**

Wertorientierungen und Verhaltensmuster in älteren Kohorten ausgewählter Berufsgruppen des "Kleinbürgertums" ( <i>Gudrun Eger</i> ) .....	487
Selected Areas of the Value Structure of Adolescents ( <i>Nava Maslovaty</i> ) .....	523
Wertewandel und Kirche ( <i>Leopold Neuhold</i> ) .....	553
Die Vorhersage generativen Verhaltens durch Werte - Ergebnisse einer Langzeitstudie ( <i>Erika Spieß und Friedemann W. Nerdinger</i> ) .....	567
Auswirkung des Wertewandels auf die Familienbildung ( <i>Thomas Klein</i> ) .....	579

#### **V. Bereiche der Werteforschung 4: Methoden und alternative Ansätze**

The Mapping Sentence for Assessing Values ( <i>Louis Guttman</i> ) .....	595
Use of Facet Theory in Developing Value Theory for Communal Wellbeing: A Cross-Cultural Example ( <i>Shlomit Levy</i> ) .....	602

Zur Stabilität individueller Wertmuster ( <i>Gisela Maag</i> ) .....	622
Qualitative Wertewandelforschung am Beispiel narrativer Interviews mit Jugendlichen ( <i>Thomas Keller</i> ) .....	642
Kommunikative Validierung und Datenfeedback in der Wertforschung - Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Langzeitbefragungen ( <i>Friedemann W. Nerdinger und Erika Spieß</i> ) .....	653
 <b>VI. Zusatz: Politische Kultur</b>	
Werte und Wertwandel im Osten Deutschlands ( <i>Thomas Gensicke</i> ) .....	672

# Kommunikative Validierung und Datenfeedback in der Wertforschung - Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Langzeitbefragungen

*Friedemann W. Nerdinger und Erika Spieß*

## 1. Wertwandel und Führungsnachwuchs

Der Wertwandel in der Bundesrepublik ist vielfach beschrieben und dabei von den Autoren - je nach Standpunkt - unterschiedlich bewertet worden (Kmieciak, 1976; Noelle-Neumann, 1978; Klages, 1984; von Klipstein & Strümpel, 1985; von Rosenstiel & Stengel, 1987; Bolte & Voß, 1988). Während einige Autoren darin ein begrüßenswertes Zeichen einer notwendigen Besinnung und Umkehr in unserer Gesellschaft erkennen (z.B. von Klipstein & Strümpel, 1985), ist er für andere vornehmlich eine Bedrohung unserer Wirtschaft und Gesellschaft und Anzeichen für den Verfall der "bürgerlichen Tugenden" (Noelle-Neumann, 1978).

Nach einer ausgedehnten wissenschaftlichen Diskussion über methodische, terminologische und interpretatorische Probleme des in Frage stehenden Phänomens, läßt sich mittlerweile in der Literatur ein gewisser Konsens auf dem "kleinsten gemeinsamen Nenner" verzeichnen. Demnach hat vor allem bei Jüngeren und besser Ausgebildeten eine Verschiebung von der mehr oder weniger dominanten Orientierung an Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zur (gleichwertigen) Orientierung an Selbstentfaltungswerten stattgefunden (Klages, 1984; Brock & Otto-Brock, 1988).

Für die Organisationspsychologie hat ein solcher Befund erhebliche Tragweite (vgl. von Rosenstiel, Nerdinger, Spieß & Stengel, 1989). Unternehmen der Wirtschaft rekrutieren ihren Führungsnachwuchs bevorzugt unter Hochschulabsolventen (Witte, Kallmann & Sachs, 1981), eine Population, die geradezu als "Speerspitze des Wertwandels" erscheint. Diesem Wandel stehen nun die traditionellen Erwartungen der Unternehmen entgegen, wonach sich Führungskräfte durch besonders hohe Identifikation mit dem Unternehmen und vollem Engagement für seine Ziele auszeichnen sollen. Der Widerspruch zwischen "gewandelten Werten und erstarrten Strukturen" (von

Klipstein & Strümpel, 1985) sollte sich demnach gerade beim Führungsnachwuchs besonders deutlich zeigen, eine Hypothese, der wir am Institut für Psychologie der Universität München in mehreren empirischen Studien nachgegangen sind.

## 2. Empirische Untersuchungen zur Selektion und Sozialisation des Führungsnachwuchses

### 2.1 *Die Pilotstudien*

In einer Reihe von Pilotstudien wurden zunächst Führungs- und Führungsnachwuchskräfte im Querschnittsdesign verglichen. Die Befragung der Führungskräfte - überwiegend Hauptabteilungsleiter und Abteilungsleiter aus Großunternehmen des Produktions- und Dienstleistungsbereichs - haben wir in Kooperation mit dem Universitätsseminar der Wirtschaft durchgeführt (von Rosenstiel, Einsiedler, Streich & Rau, 1987). Als Führungsnachwuchskräfte wurden vor allem Studenten aus Studienzweigen, die zu Führungspositionen qualifizieren - bevorzugt der Ingenieurs-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften - der Universität München mit einem Fragebogen interviewt. Der Fragebogen enthält neben einer Reihe wirtschaftsrelevanter Einstellungen, der Identifikationsbereitschaft und der Einstellung zur Karriere die Berufsorientierung, die mit folgender Typenfrage operationalisiert wurde (vgl. dazu ausführlich von Rosenstiel & Stengel, 1987):

Es unterhalten sich drei Studenten über ihre berufliche Zukunft.

Der erste sagt: Ich möchte 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 gern 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 der 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 menschenwürdigere Lebensformen erprobt werden. Dafür bin ich auch gerne bereit, auf hohe Bezahlung oder Geltung und Ansehen außerhalb meines Freundeskreises zu verzichten.

In dieser Frage wurde versucht, idealtypisch verschiedene Berufsorientierungen, die im Zuge der Interpretation des Wertwandels immer wieder diskutiert werden, in Form von Szenarien der beruflichen Zukunft zu fassen:

- Karriereorientierung (Typ I)
- Freizeitorientierung (Typ II)
- alternatives Engagement (Typ III).

Wie sich diese Orientierungen auf die Führungs- und Führungsnachwuchskräfte verteilen, zeigt Abbildung 1:

*Abb. 1: Typenverteilung*

Typ	Gruppe	
	Nachwuchs	Führungskräfte
Karriereorientierung	21	75
Freizeitorientierung	31	7
alternatives Engagement	46	17

Während sich die Führungskräfte überwiegend als karriereorientiert einstufen, tendieren Führungsnachwuchskräfte sehr viel häufiger zum alternativen Engagement bzw. - nicht so ausgeprägt - zur Freizeitorientierung. Isoliert betrachtet ist dieses Ergebnis natürlich noch nicht sonderlich aussagefähig. Unabhängig von einer Erklärung über den Wertwandel kann es auch über Selektion - die Unternehmen wählen sich bevorzugt karriereorientierten Führungsnachwuchs aus - bzw. über Sozialisation - im Zuge beruflichen Aufstiegs passen sich ehemals kritisch eingestellte an die Erwartungen der Unternehmen an - zustande kommen. Diese alternativen Erklärungen haben

wir in der von der Deutschen Forschungs Gemeinschaft geförderten Längsschnittstudie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte" überprüft (vgl. zusammenfassend von Rosenstiel et al, 1989).

## 2.2 Die Studie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte"

Studierende der Ingenieurwissenschaften, der Wirtschafts- und der Sozialwissenschaften im Examenssemester wurden innerhalb einer ersten Stichprobe 1984 erstmals und sodann als Berufsanfänger bzw. Unbeschäftigte ein zweites, 1986 ein drittes Mal mit Hilfe eines schriftlichen Erhebungsinstrumentes befragt, das neben einer Vielzahl weiterer Variablen auch die Typenfrage zur Berufsorientierung enthielt. In Anlehnung an das von Schaie (1965) vorgeschlagene Design wurde eine zweite Stichprobe 1985 erstmals und eine dritte Stichprobe 1986 erstmals mit dem im wesentlichen gleichen Instrument untersucht. Abbildung 2 zeigt das Design sowie die Anzahl der jeweils befragten Personen:

Abb. 2: Design und Anzahlen der Befragten der Studie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte"

Stichprobe	Befragung		
	1984	1985	1986
<b>Studienrichtungen</b>			
Technik	150	122	66
I Wirtschaft	230	152	96
Sozial	117	91	60
Technik		145	92
II Wirtschaft		141	101
Sozial		96	58
Technik			79
III Wirtschaft			120
Sozial			54

Sowohl Selektions- als auch Sozialisationseffekte konnten nachgewiesen werden (vgl. Spieß, von Rosenstiel, Nerdinger & Stengel, 1987; Nerdinger, von Rosenstiel, Spieß & Stengel, 1988). So zeigte sich u.a., daß alternativ Engagierten im Vergleich zu den beiden anderen Orientierungstypen der Einstieg ins Berufsleben nicht so schnell gelingt und sie seltener in große Organisationen der Wirtschaft gelangen. Darüber hinaus sind sie in den Organisationen scheinbar größerem Anpassungsdruck ausgesetzt - so kann zumindest das Ergebnis interpretiert werden, wonach alternativ Engagierte nach dem Einstieg ins Berufsleben am häufigsten ihre Berufsorientierung ändern. Diese Änderung vollzieht sich vorwiegend hin zur Freizeitorientierung, was die Interpretation nahelegt, daß diese Personen ihr Engagement aus der Arbeit in die Freizeit verlagern.

Gerade die relative Unklarheit in der Interpretation der auf quantitativem Wege gefundenen Ergebnisse veranlaßte uns zu einem weiteren Untersuchungsschritt, in dem das individuelle Erleben des Übergangs von der Hochschule in den Beruf retrospektiv in einem qualitativen Ansatz erhoben wurde (vgl. dazu von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1990).

### 3. Die Studie "Berufsbiographie und Kausalattribution"

#### 3.1 *Anlage der Studie*

Die Studie "Berufsbiographie und Kausalattribution" hat sich zum Ziel gesetzt, das Erleben des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem und die damit verbundenen Änderungen der Wertorientierungen in intensiven qualitativen Interviews zu eruieren. Zu diesem Zweck wurden aus den drei Stichproben der Studie "Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte" in einer Zufallsziehung Teilstichproben erhoben. Wir beschränkten uns dabei auf die Ausbildungsrichtungen "Technik" und "Wirtschaft", da für die so ausgebildeten Personen die Wahrscheinlichkeit beruflichen Aufstiegs am höchsten ist (Nerdinger, 1989; in einer weiteren Untersuchung wurden 25 Frauen mit demselben Leitfaden befragt). Abbildung 3 zeigt das vervollständigte Design und die Anzahlen der insgesamt befragten Techniker und Wirtschaftswissenschaftler:

*Abb. 3: Design und Anzahlen der Befragten der Studie "Berufsbiographie und Kausalattribution"*

	Befragung			
	1984	1985	1986	1988
Stichproben				
I	380	274	182	32
II		286	193	31
III			199	28

Die insgesamt 106 Interviews - in Abbildung 4 sind nur die Interviews berücksichtigt, bei denen die nachfolgenden Fragen auswertbar waren - führten geschulte Interviewer anhand eines umfangreichen Leitfadens, der folgende Schwerpunkte thematisiert: Rückblick auf die Studienzeit; Stellensuche; erste Monate im Unternehmen; die aktuelle Situation; berufliche Aspirationen. Einen zentralen Stellenwert nimmt auch bei dieser Befragung die Typenfrage zur Erfassung der Berufsorientierung ein, anhand dessen eine kommunikative Validierung (Scheele & Groeben, 1988) bzw. ein Datenfeedback vorgenommen wurde.

### *3.2 Kommunikative Validierung und Datenfeedback*

Am Ende jeden Interviews wurden den Befragten die Szenarios zur Berufsorientierung mit der Aufforderung vorgelegt, sich einer der drei beschriebenen Kategorien zuzuordnen. Falls nicht spontan Anmerkungen zu den Szenarios geäußert wurden, forderten die Interviewer die Befragten explizit zu Stellungnahmen auf. Im Sinne einer kommunikativen Validierung sollte somit die jeweilige Interpretation der Kategorien erhoben werden.

Außerdem wurde ein Datenfeedback vorgenommen. Die Interviewer waren darüber informiert, welche Kategorien die Befragten in den früheren Fragebogenerhebungen gewählt hatten. Sofern sich zwischen der aktuellen und früheren Einstufungen Diskrepanzen ergaben, wurden die Befragten damit

konfrontiert und gefragt, ob sie sich die Wandlung erklären könnten. Dasselbe Verfahren wurde auch angewandt, wenn sich bereits im Laufe der schriftlichen Befragungen Änderungen in der Typeinstufung ergeben hatten. Die diesem Ansatz zugrunde liegenden Konzepte "kommunikative Validierung" und "Datenfeedback" sollen kurz erläutert werden.

### *3.2.1 Kommunikative Validierung*

Den Kern kommunikativer Validierung bildet die Idee, vom Forscher rekonstruierte psychologische Merkmale gesprächsweise den Betroffenen vorzutragen und in einem Abgleich der Sichtweisen von Forscher und "Beforschten" Konsens herzustellen (vgl. dazu Groeben & Scheele, 1977, S. 51ff.). Die Frankfurter Schule (v.a. Habermas und Lorenzer) hat diese Idee am Beispiel der psychoanalytischen Situation methodologisch ausgearbeitet. In starker Vereinfachung kann der Vorgang so dargestellt werden: Der Analytiker interpretiert Träume, Assoziationen etc. und bietet damit dem Patienten verschiedene Rekonstruktionen nicht (mehr) bewußter Teile der individuellen Lebensgeschichte an. Adäquate Rekonstruktionen kann der Patient nacherleben, was als Verifizierung der Rekonstruktion verstanden wird. Die Zustimmung zu einer psychologischen Rekonstruktion durch den Betroffenen wird dann als konsensstheoretisches bzw. hermeneutisches Wahrheitskriterium bezeichnet, ein Begriff, der einige Verwirrung stiftet (gemeint ist wohl ein subjektives Wahrheitsempfinden im Sinne eines "so könnte es gewesen sein").

Im Zuge der "kognitiven Wende" in der Psychologie wurde das konsensstheoretische Wahrheitskriterium auf die Rekonstruktion kognitiver Strukturen, vor allem Subjektiver Theorien angewandt (vgl. dazu Scheele & Groeben, 1988). In Analogie zum so skizzierten herkömmlichen Vorgehen kann die Übertragung auf das hier verwendete Konzept erfolgen. Der Forscher entwickelt a priori, aus den vorhandenen Erkenntnissen über die Berufsorientierungen der hier untersuchten Population idealtypische Szenarien. Diese Szenarien werden Betroffenen vorgelegt mit der Aufforderung, ihre Berufsorientierung anhand der Kategorien zu identifizieren bzw. Abweichungen zu erläutern. Im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren interessiert uns jedoch nicht so sehr die Frage, ob die Szenarien die jeweilige Berufsorientierung valide abbilden, sondern vielmehr, ob - und wenn ja, in welchen Aspekten - die Befragten von den Szenarien abweichen.

### 3.2.2 Datenfeedback

Die Grundidee des Datenfeedback wurde im Rahmen von Ansätzen zur Organisationsentwicklung - dort häufig als Survey Feedback bezeichnet - entwickelt. Ausgehend von dem bekannten Vorschlag Lewins (1974), soziale Veränderungsprozesse in die drei Phasen des

- Auftauens
- Veränderns
- Einfrierens

zu unterteilen, ist mittlerweile die systematische Datenerhebung und Datenrückkopplung - die als spezifische Form des Auftauens zu verstehen ist - wesentlicher Bestandteil praktisch aller Organisationsentwicklungsprogramme.

Die Idee des "Auftauens durch Datenfeedback" kann nun vom aggregierten Niveau der Anwendung in der Organisationsentwicklung auf individuelle Befragungen übertragen werden. Dahinter steht folgende Überlegung: Individuelle Wandlungen der Berufsorientierung unter dem Eindruck erlebter organisationaler Realität werden vermutlich aufgrund der häufig belegten psychologischen Tendenz, sich selbst als konsistent zu erleben (vgl. zusammenfassend Ross, 1989), selten im Interview direkt geäußert. Fragt der Interviewer allgemein danach, ob sich in der Berufsorientierung Änderungen ergeben haben, dann kann das zu kognitiven Dissonanzen führen, weshalb gehäuft mit Leugnung zu rechnen ist. Meldet man nun dem Befragten Änderungen in seinen Einstufungen zurück, kann auf diesem Wege u.U. die durchlaufene Entwicklung kritischer Reflexion zugänglich gemacht werden. Mit der Methode des Datenfeedbacks soll demnach im vorliegenden Zusammenhang ein vertiefter Einblick in das subjektive Erleben und die Deutung von individuellen Veränderungsprozessen - speziell der Änderungen von Wertorientierungen - erreicht werden.

## 4. Ergebnisse

Die Interviews wurden im Frühjahr 1989 abgeschlossen. Im folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung berichtet, die sich auf die kommunikative Validierung der Typenfrage zur Berufsorientierung und das Datenfeedback beschränkt (zu weiteren Ergebnissen vgl. von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1990).

## 4.1 Kommunikative Validierung

Zunächst wurde ausgewertet, ob sich die Befragten einer der drei Kategorien relativ eindeutig zuordnen oder ob sie eine Zwischenposition wählen (nur zwei Personen wollten sich zunächst auf gar keine Kategorie festlegen, auf Nachfrage entschieden sie sich dann für eine Zwischenposition). Knapp die Hälfte - genau 43 Personen - legte sich relativ eindeutig auf eine Kategorie fest, im einzelnen votierten

- 22 für Karriereorientierung,
- 13 für Freizeitorientierung,
- 8 für alternatives Engagement.

Die Zwischenpositionen verteilen sich so: 27 ordnen sich zwischen Karriere- und Freizeitorientierung, 11 zwischen Freizeitorientierung und alternativem Engagement, 10 zwischen Karriereorientierung und alternativem Engagement ein.

*Karriereorientierung:* Die Nachfrage, ob sie voll mit der gewählten Kategorie übereinstimmen, bejahen nur 9 der 22 Karriereorientierten. Die übrigen Befragten versuchen, einige Aspekte in den Szenarien zu modifizieren, wobei vor allem eine Distanz zum Klischee des Karrieristen gesucht wird:

"Was mir nicht gefällt ist: Einfluß und gut bezahlt. Das ist immer so subjektiv. Sagen wir mal: adäquat.

Frage: "Was ist das mit dem Einfluß?"

"Einfluß?"

Frage: "Einfluß auf wichtige Geschehnisse."

"Das klingt wirklich so ein bißchen ... nach Macchiavelli. So ausstechen ... Ellenbogentechnik ... würd ich nicht machen wollen."

"Sind Aufstiegsmöglichkeiten gegeben, wenn ja, gut, denn wer möchte nicht aufsteigen und mehr verdienen und ... was muß ich aber dafür in Kauf nehmen. Wenn die Sachen, das spürt man ja, wenn man in der Institution ist. Wenn die Sachen, die man dafür in Kauf nehmen muß, ein Maß einnehmen, wo man sagt, da möchte ich aber meine Hand nicht ins Feuer legen, ob das überhaupt das ist, was ich mir vorstelle, dann kann man aber meiner Meinung nach ohne weiteres da Abstriche machen, ich glaube, daß das weniger schwierig ist, wenn man innerhalb der Institution dann ist, da ein bißchen zu dosieren oder zu steuern. Ich meine, wichtig ist erst einmal drin zu sein."

Aufstieg darf also nicht auf Kosten der menschlichen Beziehungen gehen, man möchte auch nicht alles, was in der Organisation angestrebt wird,

uneingeschränkt bejahen. Im zweiten Zitat klingt ein gewisses Verständnis für die Position des alternativ Engagierten an, wobei explizit auf den Eindruck der "Weltverbesserung" hingewiesen wurde, die den meisten widerstrebt: "Wissen Sie das geht halt mehr so in alternativ, so mal was ausprobieren."

Die zweite Einschränkung, die häufiger genannt wird, betrifft den Aspekt der Freizeit:

"Daß man irgendwann vielleicht einmal die Bremse ein bißchen zieht, daß man vielleicht irgendwann sagt: ich hab jetzt Familie und habe jetzt Kinder, ich möchte jetzt meine Kinder nicht nur alle vier Wochen oder jedes Wochenende nur sehen."

"Ich bin der Meinung, daß man, wenn man es richtig anlegt, müßte man es wohl schaffen, nicht unbedingt auf seine Freizeit zu verzichten ... ich möchte eine Aufgabe haben, die mich beruflich erfüllt, aber die mir trotzdem so viel Bewegungsfreiheit gibt, daß ich also noch meine Freizeit genießen kann. Also mein Ziel ist einfach, beides so gut wie möglich zu verbinden."

Obwohl bei den Aussagen der zentrale Stellenwert der Freizeit - vor allem im Sinne des Engagement für die Familie - sehr deutlich wird, wählen diese Befragten keine Position zwischen Karriere- und Freizeitorientierung. Zum einen erscheint ihnen beruflicher Aufstieg sehr wichtig, darüber hinaus interpretieren sie aber die zweite Position als "Beamtenmentalität", mit der sie sich nicht identifizieren können.

*Freizeitorientierung:* Von den 13 Personen, die sich für die zweite Kategorie - Freizeitorientierung - entscheiden, schränken sechs diese Position ein, wobei alle Anstoß an dem Satz "Die mir wichtigen Dinge liegen nicht in der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit" nehmen:

"Die Arbeit ist mir an sich auch wichtig, also diese Abstufung ... würde ich in der Form nicht so stark bestätigen wollen."

"Also ich kreuzel jetzt zwar mal das zweite an, trotzdem stimmen ein paar Sachen nicht mehr da drin. Weil wenn ich sage, ich bin nicht so ehrgeizig, o.k., das lasse ich noch gelten, wenn auch mit Einschränkungen, weil ehrgeizig in dem Sinne bin ich schon, daß ich meinen Job dann so gut wie möglich machen will ... und die geregelte Arbeitszeit, das widerstrebt mir eigentlich, eigentlich wäre für mich so etwas, wo ich sage, ja, es spielt keine Rolle, ich kann auch Mittag kommen und bleib dafür bis Mitternacht da. So was, das wäre eher was für mich."

Solche Einschränkungen können natürlich auch auf Tendenzen der sozialen Erwünschtheit verweisen - sich nicht in der Arbeit zu engagieren, gilt in unserer Gesellschaft zweifellos als schweres Manko - aus dem Gesamtzusammenhang der Interviews ist aber die hohe intrinsische Motivation, d.h. das



Interesse am Arbeitsinhalt der Befragten, die in diesen Aussagen zum Ausdruck kommt, durchaus überzeugend.

*Alternatives Engagement:* Sieben der acht Befragten, die sich für "alternatives Engagement" entscheiden, versehen ihre Wahl mit Einschränkungen, wobei entweder auf die Schwierigkeit, eine solche Position umzusetzen verwiesen oder aber die Kernaussage relativiert wird:

"Also ich würd prinzipiell sagen, ich würd am ehesten die dritte nehmen, aber wobei ich das mit diesen "menschenwürdigen Lebensformen" usw. erproben ... ich seh das eigentlich nicht so negativ, wie das momentan läuft ... und ich find auch nicht, daß unsere Gesellschaft immer unmenschlicher wird ..."

Was durchweg als positiv an dieser Position hervorgehoben wird, ist das Engagement für sinnvolle Arbeit (mit dieser Aussage liebäugeln auch viele, die sich für andere Positionen entscheiden).

*Zwischen Karriere- und Freizeitorientierung:* Fast ein Drittel aller Befragten (27) ordnet sich zwischen Karriere- und Freizeitorientierung ein, wobei gelegentlich eine Tendenz zu einer Position vermerkt wird. Für fast alle liegen die zentralen Aspekte dabei in der konkreten Aufgabenstellung (die dann mit "Einfluß in der Sache", aber auch finanziellen und symbolischen Belohnungen verknüpft wird), die stärker bei der Karriereorientierung gesehen wird, und der Frage der Freizeit (seltener taucht der Aspekt der "angenehmen Arbeitskollegen" auf). Typisch sind folgende Aussagen:

"Das muß sich in einem Gleichgewicht einpendeln. Das Gleichgewicht, wo das liegt, das weiß ich jetzt noch nicht. Für mich gibt es nicht die Firma als erstes und da ist auch nicht die Freizeit dominierend, sondern da gibt es so ein Mittelding, da muß sich das einpendeln."

"Ja, ich würde auch verantwortungsvolle Tätigkeit ... würde ich schon gerne machen, eben Einfluß auf wichtige Geschehnisse, das steht da ja auch drin. Gut bezahlt werden ... es trifft eigentlich schon das zu, was da drin steht. Nur nicht um alles in der Welt will ich das haben.

Frage: "Was ist Ihnen denn wichtiger?"

"Wichtiger ist mir schon noch, daß ich mich nicht körperlich kaputt mache und sonst zu gar nichts anderem mehr Zeit habe außer für die Firma."

"Ich bin irgendwo zwischen eins und zwei, beides mit Abstrichen ... daß ich ... auf Freizeit zu verzichten, ist zuviel gesagt. Sie vorübergehend einzuschränken oder je nach dem ... ja. Aber hundertprozentig der Vollmanagertyp bin ich sicher nicht. Also insofern eher zwei, aber ganz ohne verantwortliche Position möchte ich auch nicht leben. Irgendwo muß das ein vernünftiges Mittelmaß sein."

Der Wunsch nach einer verantwortungsvollen Position mit sinnvoller Tätigkeit, die im Gleichgewicht zu den außerberuflichen Interessen steht, dieser Wunsch kennzeichnet fast alle Befragte. Einige explizieren auch, warum das so ist:

"Tja, ich möcht halt nicht den Aufstieg auf Kosten der Familie austragen. Also hier, mehr Zeit als vierzig Stunden, also das finde ich viel zu viel."

Frage: "Also das sehen Sie anders?"

"Ja. Ich finde, das ist sowieso so wahnsinnig viel Zeit. Ich meine, manchmal geht es nicht anders. Ich möchte irgendwie einen Mittelweg gehen, ich möcht halt schon gerne, daß ich weiterkomme auch, aber ich möchte das halt eben nicht auf Kosten der Familie austragen. Also ich würde schon sagen, daß die Familie vorgeht, vor der Arbeit."

"Mir ist es wichtig, daß mir meine Arbeit Spaß macht. Ich bin nicht auf Geld, Macht, Einfluß aus, sondern ich möchte Spaß haben an der Arbeit, weil ich sehr viel Zeit damit verbringe. Und wenn ich da nicht zufrieden wäre, das würde mir einfach nicht bekommen. Ich möchte aber auch nicht so viel arbeiten, daß ich darüber meine Familie nicht genießen kann."

Der zentrale Stellenwert der Familie, der sich ja auch in repräsentativen Meinungsumfragen immer wieder bestätigt (vgl. z.B. Meulemann, 1985), ist auch für Führungsnachwuchskräfte kennzeichnend. Auch ledige Befragte betonen antizipativ, daß die Familie - wenn sie erst einmal eine haben - für sie zumindest gleichgewichtig neben der Arbeit steht.

*Zwischen Freizeitorientierung und alternativem Engagement:* Elf Befragte entscheiden sich spontan für eine Verbindung von Freizeitorientierung und alternativem Engagement. Den meisten imponiert dabei die Betonung des Betriebsklimas, die sie um das Engagement in sinnvoller Tätigkeit, durch das sie alternativ Engagierte gekennzeichnet sehen, ergänzen:

"Des ist der mittlere Bereich, mein ich ...

Frage: "Können Sie sich damit voll identifizieren?"

"Ja, nicht ganz, also sozusagen ... also diese menschwürdigeren Lebensformen, die würd ich mir da drin auch ganz gern wünsche, gell."

Frage: "Also von dem dritten dann?"

"Ja, also reine Freizeit, da halt ich auch nichts davon, weil das auf Kosten der Umwelt wieder geht. Also das ist schon ne Mischung ...

Frage: "Aber die erste Position würd Sie nicht reizen?"

"Na, kann man also ganz deutlich sagen, also ich hab genug Beispiele, wie das endet (lacht), es hat keinen Sinn."

"Von der zweiten Antwort sage ich mir "mir wichtige Dinge liegen nicht nur in der Arbeitszeit, sondern auch in der Freizeit". Ich brauche nicht

unbedingt sehr viel Geld dazu, ich bin aber aus der dritten Antwort bereit Arbeitskraft zu investieren in eine Tätigkeit, die mir auch Spaß macht. Wo ich in der Arbeit mich selbst auch leben kann, mich selbst nicht aufgeben muß."

Die Befragten, die Freizeitorientierung mit alternativem Engagement verbinden wollen, weisen gelegentlich darauf hin, daß Begriffe wie "konkretere Arbeitswelt" und "menschenwürdigere Lebensformen" wenig konkret sind, der Auslegung bedürfen und nicht "so im Sinne eines alternativen Fahrradbetriebs" aufgefaßt werden.

*Zwischen Karriereorientierung und alternativem Engagement:* Zehn der Befragten verorten sich zwischen Karriereorientierung und alternativem Engagement. Als Begründung finden sich zwei Erklärungsmuster. Eine Argumentation verweist darauf, daß nur in einflußreichen Positionen auch etwas bewegt werden kann:

"Das ist natürlich eine Sache, menschenwürdige Lebensformen, ich glaube, man kann fast an jeder Stelle irgendetwas dafür tun. Ich habe ja gesagt, wir arbeiten auch sehr viel im Bereich "Umwelt" oder schauen, daß irgendwelche Sachen umweltverträglich sind, es wird ja sehr viel Forschung betrieben in dem Bereich, die wir auch initiieren. Da kann man mit nötigem Nachdruck durchaus was bewerkstelligen. Also ich sehe das nicht unbedingt entkoppelt, ich glaube sogar, wenn da oben verantwortliche Position steht, daß man das von Gesellschaft, Umwelt, sozialen Bereich überhaupt nicht trennen kann. Also da stelle ich zum Beispiel Anforderungen auch an Vorgesetzte. Das würde ich von denen verlangen."

"Das ist klar, ich möchte was verändern, auch in einem großen Unternehmen und auch in einem großen Unternehmen ist es ja möglich, durch die Hierarchiestruktur Einfluß zu nehmen auf die Untergebenen, daß das menschlich wird."

Die zweite Argumentation tendiert stärker zur traditionellen Karriereorientierung, wobei die Forderung nach Produkten, mit denen man sich identifizieren kann, unabdingbar ist:

"Also da würde ich mich doch eher, auch wenn es vielleicht unchic ist, zum ersten Typus zählen."

Frage: "Uneingeschränkt oder mit gewissen Einschränkungen?"

"Mit gewissen Einschränkungen. Mit einer gewissen Tendenz zu drei. Denn, wie ich sagte, kann ich also nichts ausüben, mit dem ich mich nicht identifiziere. Beispiel, wenn ich für ein Unternehmen tätig wäre, was weiß ich, irgendein Chemieunternehmen, wo, was weiß ich ... die leiten so und so viel Abwässer oder so irgendwo ein oder die machen das oder das, damit kann ich

mich nicht identifizieren und damit würde ich über kurz oder lang das nicht mehr mittragen."

Hervorstechend an den Aussagen zur Typenfrage ist - im Überblick betrachtet - der nahezu durchgängige Wunsch nach sinnvoller Arbeit und gleichwertiger Berücksichtigung verschiedener Lebensbereiche. Dies wird bei den gewählten Zwischenpositionen hervorgehoben, aber auch die Einschränkungen bzw. Ergänzungen derjenigen, die sich für eine Kategorie entschieden haben, verweisen auf solche Aspirationen.

#### 4.2 Datenfeedback

Ein Datenfeedback wurde nur vorgenommen, wenn Wandlungen in der Zuordnung zu den drei Kategorien zu verzeichnen waren. Das trifft in weniger als der Hälfte aller Fälle (39) zu. Auf die Rückmeldung, daß eine Änderung stattgefunden hat, finden sich - in relativ grober Einteilung - zwei Reaktionsmuster. Zum einen wird darauf hingewiesen, daß es eben schwer sei, sich den Kategorien zuzuordnen. Je nachdem, welchen Aspekt man momentan hervorhebt, könne man andere Kategorien wählen (diese Argumentation findet sich besonders häufig bei denjenigen, die eine Zwischenposition einnehmen). Beispielhaft ist folgende Aussage:

Frage: "Sie hatten bei der ersten Befragung sich für die dritte Position entschieden und bei unserer zweiten Befragung für die zweite Position. Wissen Sie noch, warum Sie sich damals geändert haben?"

"Ich habe auch jetzt wieder geschwankt und ich hab mich also zunächst nicht so eindeutig entscheiden können. Die dritte Position liegt mir nicht sehr fern, das ist halt eine Frage der Gewichtung. Hier paßt mir nicht ganz, daß eben die Arbeitszeit so ganz in den Hintergrund tritt und hier tritt sie mir wieder zu sehr in den Vordergrund. Also, es ist eigentlich, ich bin beiden nicht sehr fern."

Im zweiten Reaktionsmuster wird die Rückmeldung sehr ernst genommen und führt zu Reflexionen über mögliche Ursachen der Wandlung, die je nach Richtung der Wandlung unterschiedlich ausfallen. Den Wandel von der Karriereorientierung zum alternativen Engagement erklärt sich der folgende Befragte so:

"Inzwischen ist mir das doch sehr massiv klar geworden, daß längerwährende Arbeit, wie soll man sagen, normale Arbeit, man geht zu Siemens, baut einen Drucker, entwickelt da jahrzehntelang, daß das also mir als fürchterlich sinnlos erscheint, das auf Dauer zu machen und halt auch so viel Energie zu investieren."

Der umgekehrte Werdegang, von alternativem Engagement zu Karriereorientierung, wird einmal so erklärt:

"Vielleicht habe ich auch bisher festgestellt und vielleicht vor der dritten Befragung mehr als vor der zweiten, daß die Position, also daß das, was meine ganz persönlichen Gestaltungsziele sind für meine Umwelt, daß ich das doch besser verwirklichen kann, für mich selbst verwirklichen kann, wenn ich mich bei 1 ansiedle und dabei 3 nicht aus den Augen verliere."

Konkrete Ereignisse, die Wandlungen begründen könnten, werden selten genannt. Die Änderung von der Karriereorientierung zur Freizeitorientierung erklärt ein Befragter so:

Frage: "Sie haben bei der zweiten Befragung die erste Position angekreuzt und bei der dritten Befragung die zweite. Wissen Sie, warum Sie damals gewechselt haben?"

"Das kann ich Ihnen glaube ich sagen. Da wird nämlich was angesprochen, was eigentlich sogar etwas vom Dritten beinhaltet und zwar ... das war noch in der Zeit, wo ich noch überhaupt keine berufliche Erfahrung gehabt habe, da hat mir mal jemand gesagt, warum er Karriere machen will bzw. warum er Karriere gemacht hat. Aus dem Grund, weil er, so seine Behauptung, nur in einer Macherposition in der Lage ist, eben positive Veränderungen vorzunehmen in Richtung auf diese hehren Ziele, die man da so hat. Und das erschien mir damals eigentlich plausibel, das heißt, ich habe mir gedacht, auch eine "alternative Einstellung" kann man eigentlich nur dann realisieren, wenn man an einer dementsprechenden Drückerposition sitzt."

Frage: "Und Sie sind dann bei der nächsten Befragung zum zweiten gewechselt?"

"Bei der nächsten Befragung zum zweiten gewechselt, das hat auch ein bißchen familiären Hintergrund, weil ich gesehen habe, wie zerstörerisch eigentlich zu viel berufliches Engagement wirken kann. Und das war eigentlich vielleicht so eine opportunistische Haltung, die sich aus meinem Familienhintergrund ergibt."

Hier klingt an, daß solche Wandlungen durchaus konfliktär wirken können, gleichzeitig wird eine Tendenz deutlich, die sich sehr häufig nach der Rückmeldung einer Änderung zeigt: Die Tendenz, eine Wandlung als Zuwachs an Erfahrung zu interpretieren:

Frage: "Bei den ersten beiden Malen haben Sie immer die 1 angekreuzt. Da gibt es also anscheinend eine Verschiebung (nach 2). Wie erklären Sie sich das?"

"Ja, wie gesagt, ich würde natürlich sagen, daß sich das auch immer mehr herausstellt, wie stark eigentlich die Arbeit eingreift in das persönliche Leben."

Wie gesagt, früher als Student hätte ich gesagt, da hat man zum größten Teil Privatleben ... daß man sagt, na ja, wenn mir ein bißchen was fehlt davon, ist das nicht so schlimm. Wieviel das dann wirklich wird, das weiß man da noch nicht."

Die gleich Erfahrung wird noch deutlicher in den Aussagen eines anderen Befragten, der dieselbe Wandlung vollzogen hat:

Frage: "Du hast das letzte Mal die zweite Position, mit der Du Dich am ehesten identifizieren konntest und jetzt tendierst Du ja eher auch zur ersten.2

"Vielleicht, weil man einsieht, daß man sich ... wie soll man sagen ... wenn man sich mit dem Status quo zufrieden gibt in so einer Firma, daß man schnell unterbuttert ist und dann hat man nicht mehr die Wahl. Dann ist man an einer Stelle fest und bleibt da 20 Jahre. Während in der ersten (Position) hat man doch ein bißchen die Möglichkeit, zu taktieren."

Ein solcher Zuwachs an Erfahrung wird dann gerne damit erklärt, daß man eben realistischer geworden ist:

Frage: "Also nach meinen Unterlagen haben Sie beim letzten Mal die dritte Position angekreuzt. Warum haben Sie ihre Einstellung da geändert (nach 1)?"

"Ich glaub, daß ich damals noch zuwenig realistisch war ... ich glaub, daß ich sehr viel dazugelernt hab, daß ich mittlerweile eben gelernt hab, daß man davon vielleicht abweichen muß, von so prinzipiellen Aussagen ..."

Frage: "Sie haben beim erstenmal die drei angekreuzt gehabt und beim zweitenmal die zwei. Wissen Sie noch, warum Sie da gewechselt haben?"

"Na, ich nehm an, daß ich ... daß der Idealismus etwas gewichen ist."

Gelegentlich wird diese Tendenz auch über die wechselnde Motivation erklärt. So meint einer, der sich von der Freizeit- zur Karriereorientierung gewandelt hat:

"Das habe ich jetzt erreicht, was in der zweiten Position drinsteht. Und eben dadurch wird das auch wieder langweilig, man strebt halt immer nach mehr."

Das dominante Merkmal der Aussagen zum Datenfeedback ist die identitätsstabilisierende Funktion der Erklärungen: Wenn überhaupt eine Wandlung eingestanden wird, dann folgt praktisch immer eine Deutung, die sie letztlich ins Positive wendet. Man wird eben durch Erfahrungen klüger, ist persönlich gereift etc. Wertorientierungen sind konstitutiv für die Identität (Nerdinger, 1990), ein Abweichen von den ehemals vertretenen Orientierungen bedroht deshalb das Selbstbild. Durch die Wendung ins Positive können die neuen Orientierungen in das Selbstbild integriert werden, sie stützen damit wieder die individuelle Identität.

## 5. Diskussion der Ergebnisse

Sowohl die Aussagen im Rahmen der kommunikativen Validierung als auch zum Datenfeedback - neben den identitätsstützenden Interpretationen von Wandlungen - lassen sich konsistent interpretieren: Die Arbeit hat für den Führungsnachwuchs zweifellos zentralen Stellenwert - kaum einer kann sich vorstellen, "seine acht Stunden in einem ruhigen Job" abzusetzen. Die Ansprüche an die Arbeit sind dabei inhaltlicher Natur, sie soll sinnvoll sein, den Arbeitenden befriedigen. Auch dann bedeutet aber Arbeit nicht das ganze Leben. Der private Lebensbereich mit den Konnotationen Partnerschaft, Familie und Freizeit steht gleichgewichtig neben der beruflichen Tätigkeit.

Damit konvergieren unsere Ergebnisse, die an einer hochselegierten Stichprobe - potentielle Führungskräfte der Ausbildungsrichtungen "Technik" und "Wirtschaft" - gefunden wurden, mit Befunden, die sich aus Umfragen an repräsentativen Bevölkerungsquerschnitten ergeben (vgl. dazu Opaschowski, 1985; Vollmer, 1986; Bolte & Voß, 1988; Brock & Otto-Brock, 1988). Burkhart Strümpel hat dafür den Begriff "Gleichgewichtsethik" geprägt: "Arbeit ist interessant, aber ich lasse es nicht so weit kommen, daß sie mein übriges Leben stört" (Noelle-Neumann & Strümpel, 1984, S. 241).

Die endgültige Erklärung dieses Phänomens steht noch aus. Während Strümpel hier gewandelte Ansprüche an die Arbeit am Werk sieht, glaubt Vollmer an die "Gravitation der Freizeit", die Interessen aus der Erwerbsarbeit abzieht; Bolte & Voß erkennen darin einen (weiteren) "Entfaltungsschub der Grundwerte der Moderne", Meulemann gar eine zweite, endgültige Säkularisierung - den Übergang von der Erwerbsarbeits- zur Lebensarbeits-Gesellschaft.

Jenseits der soziologischen Erklärung der Befunde treten für die Organisationspsychologie die Folgen für die Unternehmen der Wirtschaft in das Zentrum des Interesses. Bereits in früheren Veröffentlichungen (z.B. von Rosenstiel & Nerdinger, 1986) haben wir die Vermutung geäußert, daß die gewandelten Wertorientierungen veränderte Einstellungen zur beruflichen Karriere nach sich ziehen. Diese These kann vor dem Hintergrund der kommunikativen Validierung und des Datenfeedbacks präzisiert werden: Karriere ja, aber nicht um jeden Preis; so lautet wohl die neue Einstellung. Der Preis, den der Führungsnachwuchs nicht bereit ist, zu zahlen, liegt in der Anpassung an das Stereotyp vom Manager, der um der Macht willen seine Werte korrumpiert und/oder auf Kosten der Familie bzw. der Freizeit nur noch für die Firma lebt.

## Literatur

- Bolte, K. M. & Voß, G. (1988). Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. In L. Reyher & J. Kühl (Hg.), *Resonanzen*. BeitrAB 111. (S. 72-93). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Brock, D. & Otto-Brock, E. (1988). Hat sich die Einstellung der Jugendlichen zu Arbeit und Beruf verändert? *Zeitschrift für Soziologie*, 17, 436-450.
- Groeben, N. & Scheele, B. (1977). *Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts*. Darmstadt: Steinkopff.
- Klages, H. (1984). *Wertorientierungen im Wandel*. Frankfurt/M.: Campus.
- Klipstein, M. v. & Strümpel, B. (1985). *Gewandelte Werte - Erstarrte Strukturen?* Bonn: Neue Gesellschaft.
- Kmiecniak, P. (1976). *Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland*. Göttingen: Schwartz.
- Lewin, K. (1976). *Das Lösen sozialer Konflikte*. Bad Nauheim: Christian.
- Meulemann, H. (1985). Wertwandel in der Bundesrepublik zwischen 1950 und 1980: Versuch einer zusammenfassenden Deutung vorliegender Zeitreihen. In D. Oberndörfer, H. Rattinger & K. Schmitt (Hg.), *Wirtschaftlicher Wandel, religiöser Wandel und Wertwandel. Folgen für das politische Verhalten in der Bundesrepublik Deutschland*. (S. 391-411). Berlin: Duncker & Humblot.
- Nerdinger, F. W. (1989). Wertewandel und Führungsnachwuchs. Ergebnisse quantitativer und qualitativer Langzeituntersuchungen. *SFB-Mitteilungen*, 1, 17-30.
- Nerdinger, F. W. (1990). Lebenswelt "Werbung". Eine sozialpsychologische Studie über Macht und Identität. Frankfurt/M.: Campus.
- Nerdinger, F. W., Rosenstiel, L. v., Spieß, E. & Stengel, M. (1988). Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen gesellschaftlichen Wertwandels. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 32 (N.F. 6), 22-33.
- Noelle-Neumann, E. (1978). *Werden wir alle Proletarier?* Zürich: Interform.
- Noelle-Neumann, E. & Strümpel, B. (1984). *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?* München: Piper.
- Opaschowski, H. W. (1985). Die neue Freizeitethik. Entwicklungstendenzen im Freizeitbereich und soziale Folgen. In E. Altwater u.a. (Hg.), *Arbeit 2000. Über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft*. Hamburg.
- Rosenstiel, L. v.; Einsiedler, H.E.; Streich, R. & Rau, S. (1987). *Motivation durch Mitwirkung*. Stuttgart: Schäffer.
- Rosenstiel, L. v. & Nerdinger, F. W. (1986). Bedingungen einer positiven Bewertung beruflichen Aufstiegs. In F. Gehrman (Hg.), *Soziale Indikatoren XIII*. Frankfurt/M.: Campus.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W. & Spieß, E. (1990). *Was morgen alles anders wird*. Düsseldorf: Econ.
- Rosenstiel, L. v. & Stengel, M. (1987). *Identifikationskrise?* Bern: Huber.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W., Spieß, E. & Stengel, M. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: Beck.
- Ross, M. (1988). Relation of Implicit Theories to the Construction of Personal Histories. *Psychological Review*, 96, 341-357.



- Schaie, K. W. (1965). A General Model for the Study of Developmental Problems. *Psychological Bulletin*, 64, 92-107.
- Scheele, B. & Groeben, N. (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion subjektiver Theorien*. Tübingen: Francke.
- Spieß, E.; Rosenstiel, L.v.; Nerdinger, F.W. & Stengel, M. (1987): Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte - Empirische Ergebnisse einer Längsschnittstudie über den Berufseintritt von Akademikern. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 41, 69-76
- Vollmer, R. (1986). *Die Entmythologisierung der Berufsarbeit. Über den sozialen Wandel von Arbeit, Familie und Freizeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Witte, E.; Kallmann, A. & Sachs, G. (1981). *Führungskräfte der Wirtschaft*. Stuttgart: Poeschl.