

# Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

Herausgegeben  
von der Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft (GfA) e.V.

in Verbindung mit REFA –  
Verband für Arbeitsstudien  
und Betriebsorganisation e.V.

584-4

2/87

Z. Arb. wiss.  
Juni 1987  
41. (13. NF) Jahrg.  
Seiten 65–128  
ISSN 0340-2444

## Inhalt

	Seite		Seite
<b>Aufsätze</b>		Seitenvergleich der Hörverluste bei lärmgefährdeten Arbeitnehmern Eckhard Gros, Peter Mehnert, Michael Knapp, Gerd Jansen	121
Flexible Gestaltung der industriellen Arbeitsbedingungen Friedrich Fürstenberg	65	<b>Nachrichten und Berichte</b>	
Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte Erika Spieß, Lutz von Rosenstiel, Friedemann W. Nerdinger, Martin Stengel	69	CAD-Arbeitshilfen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung	76
Einstellungen zur individuellen Arbeitszeitverkürzung Martin Stengel	77	Neue Technologien und Humanisierung der Arbeit unter wirtschaftlichen Aspekten	76
Gefahrenwahrnehmung – ein Modell zur Anforderungsanalyse für die verhaltensabhängige Kontrolle von Arbeitsplatzgefahren Franz Ruppert	84	SPRINT: EG-Aktionsprogramm zur Förderung des Technologietransfers	83
Anwendung und Erfahrungen mit einem objektiven und einem subjektiven Erhebungsverfahren B. Ohi, H.-J. Reuter	88	MAK-Werte-Liste 1986 erschienen	94
Überlegungen zu einer ausgleichsorientierten Schichtplangestaltung bei Tätigkeiten im unregelmäßigen Dienst Beate Beermann, Wolfgang Ottmann, Hannegret Kylian, Winfried Bopp, Josef Rutenfranz	95	Handlungshilfe zur Schadstofffassung am Arbeitsplatz	94
Angewandte Software-Ergonomie F. J. Heeg, S. Schreuder, F. Buscholl	101	Die Lernstatt	100
Theoretische und praktische Bedeutung der Vektogramme von Stellungskräften W. Rohmert, J. Mainzer	109	Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft an der Universität Hannover	100
Analyse biomechanischer und physiologischer Engpässe beim Ausüben von Stellungskräften W. Rohmert, J. Mainzer, G. Kahabka	114	Zusatzstudium Arbeitswissenschaft wird an der Ruhr-Universität Bochum eingerichtet	100
		ESPRIT	113
		Kommission investiert 2,7 Mio. ECU in 15 High-Tech-Projekte	113
		Medaille der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft für hervorragende arbeitswissenschaftliche Leistungen	126
		Deutsche Industrial Engineering-Fachtagung 1986	126
		<b>Aus „Ergonomics“</b>	125
		<b>Buchbesprechungen</b>	127

# Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte

Ergebnisse einer Längsschnittstudie über den Berufseintritt  
von Akademikern\*

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

## Zusammenfassung

Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Längsschnittstudie „Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte“ untersucht den Berufseintritt von Akademikern unter den Aspekten des Wertwandels sowie von Sozialisierungs- und Selektionseffekten. 369 Personen wurden kurz vor ihrem Examsabschluß (1984) und ein Jahr später (1985) nach ihren Werthaltungen im Sinne wichtiger Lebensziele, der Instrumentalität von Aufstieg dafür, ihren Aufstiegs Erwartungen, ihrem Attribuierungsstil sowie normativen Einflüsse befragt. Für alle Befragten sind Werte wie „Freizeit“ und „Kreativität“ von größter Bedeutung. Ebenfalls für alle gilt, daß das familiäre Umfeld großen Wert auf Aufstieg legt; relevant für die Befragten ist jedoch fast ausschließlich der Partner. Die Gruppe der Sozialwissenschaftler unterscheidet sich deutlich in zentralen Variablen von den Wirtschaftswissenschaftlern und Technikern. Für die Gruppe der Beschäftigten ist ein leichter Sozialisierungseffekt festzustellen, der als Anpassungsleistung interpretiert wird.

## Summary

The long term study funded by the Deutsche Forschungsgemeinschaft "Value conflicts and socialization effects" studied the entry into professions of graduates from the aspects of changes in values and of socialization and selection effects. 369 persons were asked about their values in the sense of important life goals, the instruments used for their achievement, their expectations of achievement, their attribution style, and about normative influences shortly before their final examination (1984) and one year later (1985). All those questioned rated values like "leisure time" and "creativity" very highly. It is also true for all that the family places great value on social climbing, but it is almost exclusively the partner's opinion which is relevant. The social scientist group differs clearly in the central variables from the scientists and technologists. A slight socialization effect can be noted for the group, and this can be interpreted as an adaptation.

## Value conflicts and socialization effects. Results of a long term cross-sectional study of graduates' entry into professions

## 1. Genese der Fragestellung

In Wissenschaft und Öffentlichkeit ist seit geraumer Zeit von einem Wandel der Werte die Rede. Viel zitiert werden die Studien von Inglehart (1977; 1979), der in verschiedenen europäischen Ländern Befragungen durchführte und erhebliche Unterschiede zwischen den Werthaltungen der älteren und der jüngeren Generation feststellte: So tendieren Jugendliche eher zu Werten, die Inglehart *postmaterialistisch* nennt, das heißt ihnen sind Werte wie „Selbstverwirklichung“ wichtiger. Die ältere Generation neigt hingegen mehr zur Betonung von Werten wie „Sicherheit“ und „materielle Versorgung“. Diese Werthaltungen bezeichnet Inglehart als *materialistisch*.

Diese Ergebnisse sind sowohl methodisch (z.B. Jagodzinski, 1985) als auch theoretisch (z.B. Lehner, 1979) nicht unwidersprochen geblieben. Allerbeck (1985) kommentiert die Aufregung über die Befunde Ingleharts lakonisch damit, daß schon in der Antike über ein mangelndes Pflichtbewußtsein seitens der Jugend geklagt worden sei. Allerdings räumt auch er ein, daß der Sachverhalt geänderter Werthaltungen besonders bei jüngeren Personen, aber auch in älteren Bevölkerungskreisen im Sinne der „stillen Revolution“ Ingleharts (1977) unbestritten ist.

Die These eines sich in allen gesellschaftlichen Bereichen durchsetzenden Wertwandels, wie ihn unter anderem Kmiecik (1976) analysierte, sorgt besonders in seiner Auswirkung auf den Bereich des Arbeits- und Berufslebens für Kontroversen: In der Bewertung demoskopischer Daten, die eine geringere Verbundenheit gerade jüngerer Menschen mit der Berufsarbeit zeigen, befürchtet Noelle-Neumann einen Verfall der Arbeitsmoral, während Strümpel die gewandelte Einstellung als Ausdruck der Suche nach sinnvollem Arbeitsbezug wertet (Noelle-Neumann und Strümpel, 1984). Eine gewandelte Einstellung

gerade der jüngeren Führungskräfte gegenüber beruflichem Aufstieg könnte eine Distanzierung von den Zielen der Organisationen auslösen. In Pilotstudien (Stengel und von Rosenstiel, 1985) wurden Führungskräfte der Wirtschaft und Studenten aus Studiengängen, die Führungspositionen eröffnen, befragt. Dabei kristallisierten sich deutlich Unterschiede in der Bewertung von Karriere und in der Bereitschaft, sich mit wichtigen Zielen von Unternehmen zu identifizieren, heraus.

Im Zeichen eines Wertwandels könnte nun der Berufseintritt von Akademikern, die eine Führungsposition anstreben, sowohl auf seiten des Individuums als auch auf seiten der Organisation eine neue Bedeutung gewinnen: Nach der *Selektionshypothese* (von Rosenstiel, 1980) wählen Organisationen der Wirtschaft bevorzugt solche Nachwuchskräfte für ihre Führungspositionen aus, die sich aufgrund ihrer Werthaltungen problemlos in bestehende Strukturen einfügen (vgl. auch Windolf und Hohn, 1984, die über die Einstellungspraxis von Großunternehmen berichten). Somit würden die Konsequenzen des Wertwandels durch gezielte Auswahl neuer Führungskräfte von vornherein abgewehrt. Auf seiten des Individuums wiederum könnten sich kritischer eingestellte Personen, die postmaterialistische Werte präferieren, selbst selektieren, da sie auf Bewerbungen für bestimmte Organisationen verzichten.

Die *Sozialisationshypothese* postuliert für die Seite der Organisation, daß neu eintretende Berufsanfänger an die bestehenden Organisationsziele angepaßt werden. Für das Individuum kann die Konfrontation mit dem Berufsalltag einen sogenannten Praxisschock auslösen (Wanous, 1980): Die im Studium entwickelten Vorstellungen über Organisationen geraten mit der bestehenden Realität

\*) Diese Studie wird aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert.

in Konflikt. Für das Individuum gibt es mehrere Bewältigungsmöglichkeiten: Es kann seine Vorstellungen korrigieren und sich kritiklos einpassen, es kann Schritte zur Veränderung seiner Arbeitsumwelt einleiten oder aber – im extremsten Fall – die Organisation verlassen. Eine weitere mögliche sozialisierende Erfahrung beim Verlassen des Bildungssystems stellt für das Individuum *Arbeitslosigkeit* dar. Auch hier gibt es verschiedene individuelle Copingmechanismen.

Inwieweit unter der Wertwandelerspektive veränderte Werthaltungen bei potentiellen Führungsnachwuchskräften zu verzeichnen sind und wie sich diese unter Selektion und Sozialisation wandeln, ist die Fragestellung, der seit 1983 in einer von der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* geförderten Längsschnittstudie nachgegangen wird (von Rosenstiel u.a., 1985). Einige zentrale Ergebnisse und deren theoretischer und methodischer Hintergrund sollen im folgenden dargestellt werden.

## 2. Theoretischer Hintergrund

Die wichtigsten psychologischen Komponenten der beruflichen Aufstiegsmotivation zeigt ein Variablen-tabelleau (Bild 1). Berufliche Aufstiegsmotivation ist bestimmt durch die individuelle Wertstruktur, das heißt die je spezifische Präferenzordnung der Werthaltungen, durch

die Instrumentalität, das heißt inwieweit beruflicher Aufstieg nützlich für bestimmte Lebensziele erscheint, die Erwartung, einen Aufstieg überhaupt realisieren zu können, durch normative Komponenten sowie die Identifikationsbereitschaft mit den Zielen von Organisationen. Der Aufstiegsmotivation sind sozialisierende Bedingungen, wie Elternhaus, Schule und Universität, vorausgesetzt. Die Transition des Individuums ins Beschäftigungssystem wiederum kann eine Anstellung gemäß der Qualifikation bedeuten, es kann aber auch überqualifiziert sein oder aber auch keine Stelle finden und arbeitslos werden. Im folgenden sollen die für die Ergebnisdarstellung wichtigen Variablen und der theoretische Kontext, dem sie entstammen, etwas genauer beschrieben werden. (Die Identifikationsbereitschaft mit den Unternehmenszielen sowie weitere Ergebnisse sind bei Nerdinger u.a. (1985; 1987) und bei von Rosenstiel u.a. (1985) dargestellt.)

Kernstück unserer theoretischen Überlegungen bildet die individuelle Wertstruktur. Dabei ist für unser Verständnis von Wert die Definition von Kmiecik (1976) maßgeblich, die Wert im Sinne eines „kulturell und sozial determinierten, dynamischen, ich-zentralen, selbstkonstitutiven Ordnungskonzeptes“ bestimmt. Wert wird als grundlegendes Konstrukt betrachtet, von dem sich ver-

wandte Begriffe wie Ziele, Motive und Einstellungen ableiten lassen. Mit dem Begriff „Werthaltung“ wird besonders auf den dispositionalen Charakter des Konstruktes verwiesen (vgl. auch Graumann und Willig, 1983).

Das von Peak (1955) in die Sozialwissenschaften eingeführte Konzept der Instrumentalität bezeichnet das Ausmaß, in dem eine Handlung als förderlich oder hinderlich für das Erreichen oder Vermeiden eines angestrebten oder abgelehnten Zieles ist. Vroom (1964) entwickelte diesen Ansatz weiter, indem er zwei Arten von Zielen unterschied – Zwischen- und Endziele –, denen er sogenannte „Valenzen“ zuordnete. Unter Valenz versteht er den Grad der Wichtigkeit, den ein Ziel für eine Person hat.

Die Aufstiegswalenz stellt somit eine Kombination aus den individuellen Werthaltungen und aus der Instrumentalität, das heißt den rationalen Mittel-Zweck-Kalkulationen, dar. Die Variable der subjektiven Erwartung – daß nämlich die Person auch glaubt, ihr Ziel erreichen zu können – wird durch die Attribuierung (vgl. Weiner, 1976; Mielke, 1982) näher erklärt. Das gleiche Handlungsergebnis – zum Beispiel ein gutes Examen – kann eine unterschiedliche Deutung erfahren: Es kann auf interne (z.B. die eigene Anstrengung) oder externe (z.B. Glück) Ursachen zugeschrieben oder attribuiert werden.

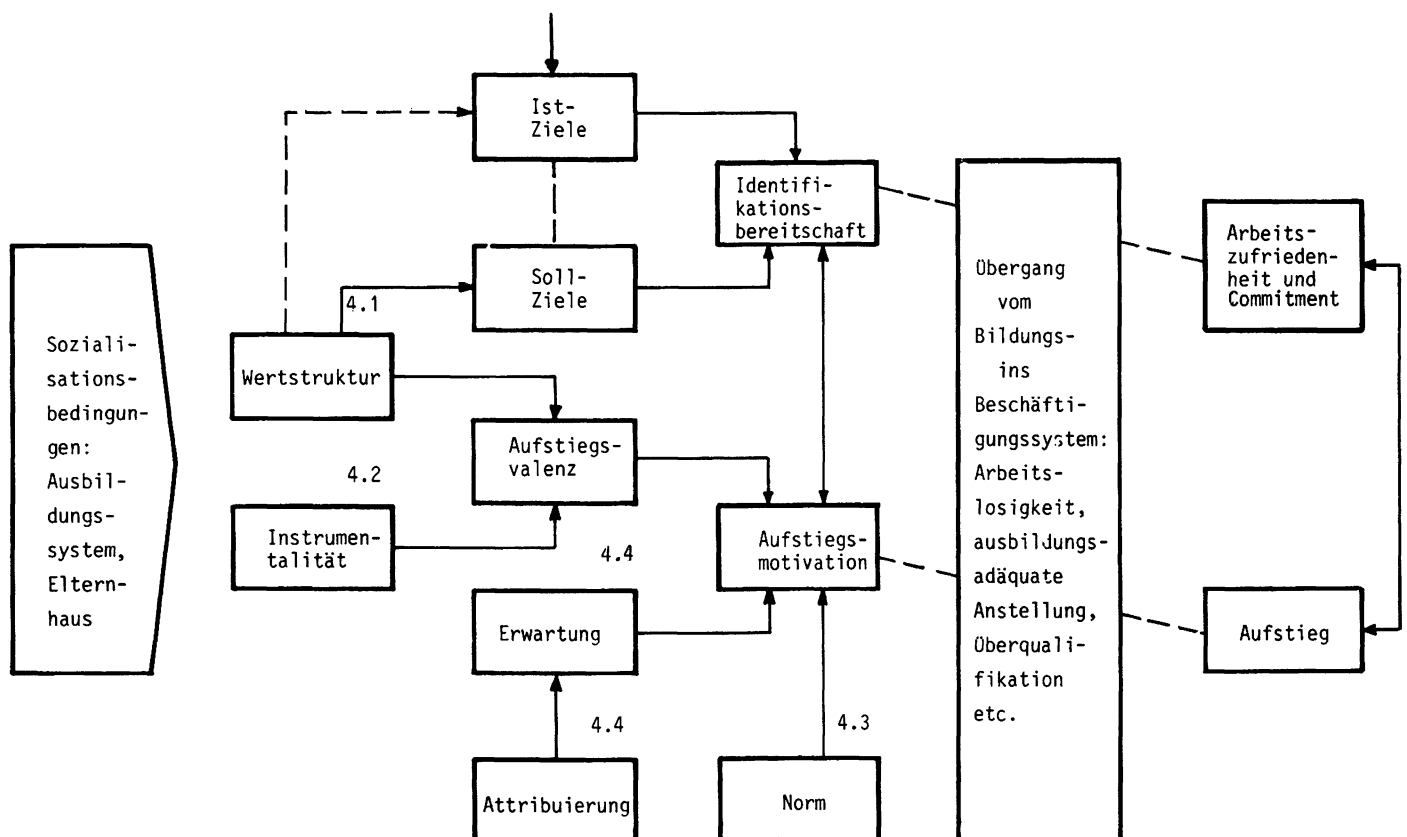


Bild 1: Variablen-tabelleau – die wichtigsten psychologischen Variablen der beruflichen Aufstiegsmotivation. (Die Zahlen beziehen sich auf die Kapitel, in denen die jeweiligen Ergebnisse vorgestellt werden.)

Diese verschiedenen Attribuierungsstile können Handlungsrelevanz besitzen.

Die normativen Komponenten schließlich spielen bei beruflichen Entscheidungen eine nicht unerhebliche Rolle: So können nahestehende Personen wie der Partner oder die Eltern einen Einfluß ausüben, ebenso aber auch Institutionen (Fishbein und Ajzen, 1975).

### 3. Das Vorgehen: Empirische Umsetzung und Beschreibung der Stichprobe

Mögliche Änderungen der Werthaltungen beim Berufseintritt durch Selektions- und/oder Sozialisierungseffekte können am besten in einer Längsschnittstudie überprüft werden, die den ersten Befragungszeitpunkt zweckmäßigerweise kurz vor dem Abschlußexamen ansetzt, und eine zweite dann, wenn der Berufseintritt erfolgt ist. Dieser wird als „kritisches Lebensereignis“ sensu Filipp (1979) aufgefaßt, das für das Individuum eine einschneidende Erfahrung bedeutet. Um nun herauszufinden, ob die postulierten Änderungen den Berufs- oder Arbeitslosigkeitserfahrungen zuzuschreiben sind, muß eine Kontrollgruppe – gemäß einem quasi-experimentellen Design – erhoben werden (Cook und Campbell, 1976). Dabei soll diese Stichprobe in ihrer Struktur der ersten entsprechen, das heißt die zu Befragenden müssen gleichfalls vor ihrem Examensabschluß stehen. Um die vor allem aus der Entwicklungspsychologie bekannten Probleme der Konfundierung von Stichproben-, Testzeit- und Meßeffekten zu kontrollieren, muß eine weitere Stichprobe erhoben werden und eine dritte Befragung der ersten Stichprobe stattfinden. Es wurde ein Abstand von ca. einem Jahr zwischen den Befragungen gewählt. Tabelle 1 zeigt das Untersuchungsdesign, das sich an das allgemeine Entwicklungsmodell von Schaie (1965) anlehnt.

Im Herbst 1984 wurden durch geschulte Interviewer 497 Studenten kurz vor Studienabschluß das erste Mal befragt. Die Studenten entstammen den Studienrichtungen „Sozialwissenschaften“ (vorwiegend Psychologie und Soziologie), „Wirtschaftswissenschaften“ (VWL und BWL) sowie technischen Studienzwei-

Tabelle 1: Das Untersuchungsdesign

	1984	1985	1986
Akademiker	I-1	I-2 II-1	I-3 II-2 III-1

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

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale der Stichprobe nach Studienrichtungen getrennt

Soziodemographische Merkmale	Studienrichtung	Technik N=122	Wirtschaft N=152	Sozialwissenschaft N=91
Alter (1. Befragung 1984)		ca. 26 J.	ca. 26 J.	ca. 27 J.
Geschlecht	weiblich	12,3 %	28,3 %	55,6 %
	männlich	87,8 %	71,1 %	44,4 %
Familienstand 1985	ledig	30,3 %	32,2 %	27,5 %
	Partner/in	57,4 %	52,6 %	59,3 %
	verheiratet	15,6 %	15,8 %	15,4 %
Konfession	katholisch	57,4 %	62,5 %	57,1 %
	evangelisch	32,8 %	28,3 %	22,0 %
	ohne	6,6 %	7,2 %	16,5 %
Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen 1984-1985		14,8 %	17,8 %	5,5 %
Examen nicht beendet		12,3 %	13,2 %	23,1 %
Stelle gefunden		82,3 %	71,7 %	45,8 %
Folgende Merkmale gelten nur für diejenigen, die eine Stelle gefunden haben.				
Stelle entspricht der Ausbildung (0 = nicht, 5 = völlig)		M = 4,0	M = 3,9	M = 2,7
Aufstiegsmöglichkeiten		76,0 %	88,0 %	65,0 %
Art der Anstellung	Zeitvertrag	35,1 %	22,7 %	30,6 %
	Trainee	2,1 %	21,5 %	11,1 %
	Teilzeit	2,1 %	1,0 %	13,9 %
	Angest.verh.	60,6 %	53,6 %	41,7 %
Arbeitslos nach Abschluß	Dauer (Mon.)	4,3 %	18,2 %	31,6 %
		4,1	4,6	5,1

gen (vor allem Maschinenbau und Elektrotechnik).

In der zweiten Befragung dieser Stichprobe 1985 konnten 369 Personen wieder erreicht werden, der Rest verweigerte die Mitarbeit oder war unauffindbar. Gleichzeitig wurden 385 neue Examenskandidaten befragt, die weitgehend in ihren soziodemographischen Merkmalen der ersten Stichprobe entsprachen. Tabelle 2 zeigt einige wichtige soziodemographische Merkmale der zum zweiten Mal befragten Stichprobe. Für sie werden zentrale Ergebnisse berichtet, da diese Gruppe das „kritische Ereignis“ des Abgangs vom Bildungssystem bereits hinter sich hat.

Tabelle 2 schlüsselt die soziodemographischen Daten getrennt nach den drei Studienrichtungen auf. Überwiegen die Männer bei weitem im technischen Studienzweig, so sind die Frauen in den Sozialwissenschaften stärker vertreten. Die Wirtschaftswissenschaftler sind deutlich die mobilste Gruppe, das heißt sie haben am häufigsten den Wohnort gewechselt. Die Angabe „Stelle gefunden“ diente uns im weiteren als Indikator, um in die beiden Gruppen „beschäftigt“ beziehungsweise „arbeitslos“

zu unterscheiden. Die Tabelle zeigt hier deutlich, daß die Techniker die besten Berufseinstiegschancen hatten, die Sozialwissenschaftler dagegen die schlechtesten. Dies entspricht ihren erschwerten Chancen am für Akademiker verengten Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Kaiser, 1983). Betrachtet man nun noch einige Angaben in der Gruppe derjenigen, die eine Anstellung gefunden haben, so ist zu erkennen, daß die Sozialwissenschaftler die schlechtesten Aufstiegsbedingungen für sich wahrnehmen: Ihre Stelle entspricht am wenigsten ihrer Ausbildung, sie sehen die wenigsten Aufstiegschancen, sie sind am häufigsten teilzeitbeschäftigt und waren am längsten nach Studienabschluß arbeitslos.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Die Wertstruktur

Die Werthaltungen wurden durch 28 Items erfaßt, die zum Teil modifiziert und erweitert aus dem „Work Values Inventory“ von Seifert und Bergmann (1984) entstammen. Sie fragen nach wichtigen Lebenszielen auf einer Skala von „unwichtig“ (0) bis „sehr wichtig“ (5). Tabelle 3 zeigt die durch eine Faktorenanalyse ermittelten 12 Wertfaktoren.

Tabelle 3:  
Die Wertfaktoren

Wertfaktoren	Beispiel-Item
Umweltschutz	Einsatz für Umweltschutz
Kreativität	Neue Ideen erproben
Arbeitsplatzsicherheit	Eine sichere Beschäftigung haben
Vorgesetztenbeziehungen	Ein Vorgesetzter, mit dem man reden kann
Kollegenbeziehungen	Freundschaft mit den Arbeitskollegen
Führung	Anderen Menschen Aufträge erteilen
Wohlstand	Sich viel leisten können
Belastungssuche	Gelegentlich belastet werden
Religion	Ein religiöses Leben führen
Freizeitautonomie	Über die Freizeit selbst bestimmen
Gesundheit	Ein ernährungsbewußtes Leben führen
Altruismus	Für das Wohl anderer Menschen sorgen

Eine weitere Faktorenanalyse zweiter Ordnung begrenzte die Faktoren auf zwei: einen Faktor *Selbstentfaltungswerte* im Sinne von Klages (1984), der Werte wie „Umweltschutz“ und „Altruismus“ enthält, sowie einen Faktor *Pflichterfüllungswerte*, dem Werte wie „Wohlstand“ und „Führung“ zuzuordnen sind. Daß unter die Selbstentfaltungswerte auch der Wert „Belastungssuche“ fällt, läßt sich als Bereitschaft zur Leistung interpretieren, die aber nur in Verbindung mit als sinnvoll eingestuften Tätigkeiten gezeigt wird. Dieser Befund wurde als Widerlegung des Vorurteils gewertet, wonach Werthaltungen, die Inglehart (1977) als „postmaterialistisch“ bezeichnen würde, zur Ablehnung von Aufstieg führen (vgl. hierzu Nerdinger u.a., 1985; Noelle-Neumann und Strümpel, 1984).

Alle Berechnungen wurden auch getrennt nach den Studienrichtungen durchgeführt. Da sich die Gruppe der Sozialwissenschaftler auf einigen Faktoren signifikant von den anderen unterschied, während sich Techniker und Wirtschaftswissenschaftler in ihrer Wertstruktur weitgehend ähneln, wurden diese beiden Gruppen zusammengefaßt. Gleichzeitig wurde die Tatsache berücksichtigt, daß etliche Befragte mittlerweile eine Beschäftigung gefunden hatten. Um hier erste *Sozialisationsbeziehungsweise Selektionseffekte* überprüfen zu können, wurden die Befragten weiter in beschäftigte versus arbeitslose Wirtschaftswissenschaftler und Techniker sowie in beschäftigte und arbeitslose Sozialwissenschaftler unterschieden und zu den beiden Befragungszeitpunkten 1984 und 1985 verglichen. Für alle Befragten stand 1984 zweifellos der Wert „Freizeit“ an der ersten Stelle, unmittelbar gefolgt von „Kreativität“. Für die Sozialwissenschaftler folgen dann „Kollegenbeziehung“, „Umwelt“, „Belastungssuche“ und „Führung“. Hier haben die Wirtschaftswissenschaftler und Techniker andere Präferenzen: Sie setzen „Belastungs-

suche“ und „Führung“ voran, dann erst folgen „Kollegenbeziehungen“ und „Umwelt“. „Altruismus“, „Arbeitsplatzsicherheit“, „Gesundheit“, und „Wohlstand“ haben eine mittlere Wichtigkeit für diese Gruppe, während den Sozialwissenschaftlern „Gesundheit“ und „Wohlstand“ etwas wichtiger sind. „Vorgesetztenbeziehung“ und „Religion“ bilden für beide Gruppen Werte, die nicht so wichtig sind, „Religion“ liegt schon im Bereich des Unwichtigen. Signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von der Studienrichtung gibt es bei den Werten „Führung“, „Wohlstand“, „Belastungssuche“ und „Religion“, die der Gruppe der Wirtschaftswissenschaftler und Techniker deutlich wichtiger sind. Damit dokumentieren besonders die Wirtschaftswissenschaftler schon eine gewisse Führungsmoralität (Schönhammer, 1985), wie sie für ihre späteren Leitungsaufgaben erforderlich erscheint. Die Streuungen sind klein bei Werten wie „Kreativität“, „Führung“, „Belastungssuche“, „Freizeit“ und „Wohlstand“, das heißt hier herrscht Homogenität vor. Bei den Selbstentfaltungswerten wie „Umwelt“, „Arbeitsplatzsicherheit“, „Kollegenbeziehungen“, „Gesundheit“ und „Altruismus“ sind die Streuungen größer, und am höchsten sind sie für den Wert „Religion“. Das bedeutet, daß es für postmaterialistische Werte sowie den eher traditionellen Wert „Religion“ sehr unterschiedliche Wertschätzungen in der Stichprobe gibt.

Diese Werte und ihre Präferenzen sind innerhalb des Befragungszeitraumes von einem Jahr relativ konstant geblieben. Die Werte „Freizeit“, „Umwelt“ und „Altruismus“ sind für die Gruppe der Wirtschaftswissenschaftler/Techniker signifikant unwichtiger geworden, bei den beschäftigten Sozialwissenschaftlern trifft dies nur für die Werte „Umwelt“ und „Altruismus“ zu. Es ist in beiden Gruppen ein leichter Trend dahin zu verzeichnen, idealistische Werte wie „Umwelt“ und „Altruismus“, die das

Allgemeinwohl beziehungsweise den Mitmenschen mitberücksichtigen, weniger wichtig zugunsten von eher berufs- und karrierebezogenen Werten wie „Kreativität“, „Vorgesetztenbeziehungen“ und „Belastungssuche“ zu finden. Dieser erste Sozialisationseffekt durch den Eintritt in eine Organisation ist allerdings noch kein dramatischer Wandel. „Freizeit“ genießt nach wie vor oberste Priorität.

Will man diese Wertpräferenzen unter der Perspektive eines Wertwandels interpretieren, so fällt eine Zuordnung schwer: Die Pflichterfüllungswerte im Klageschen Sinne rangieren in ihrer Wichtigkeit ziemlich weit unten in der Rangliste, doch stehen die reinen Selbstentfaltungswerte auch nicht an oberster Stelle, da neben einem Wert wie „Freizeit“, der die persönliche Freiheit betont, auch eher berufsbezogene Werte wie „Kreativität“ und „Belastungssuche“ stehen. Weder entspricht also die Mehrheit der Befragten, die in Organisationen eintreten, in ihrer Mentalität einer Führungskraft, der Pflicht und Arbeit über alles gehen, noch sind die Befragten rein idealistisch gesonnen, wie es Inglehart postuliert hat. In der Gruppe der Arbeitslosen sieht es etwas anders aus: Sie zeigen zwar dieselben Wertpräferenzen wie die Gruppe der Beschäftigten, aber ihre Werte bleiben im Zeitablauf stabil.

Den Unterschied zwischen den arbeitslosen und den beschäftigten Wirtschaftswissenschaftlern und Technikern verdeutlicht Bild 2 am Wert „Altruismus“.

Es läßt sich vermuten, daß die ersten Erfahrungen im Beruf beziehungsweise in Organisationen die Befragten von altruistischen Werten etwas Abstand nehmen lassen. Es hat also ein Sozialisations-effekt durch die ersten Berufserfahrungen stattgefunden. Interessant ist, daß den Beschäftigten vor Berufseintritt 1984 der Wert „Altruismus“ wichtiger war als

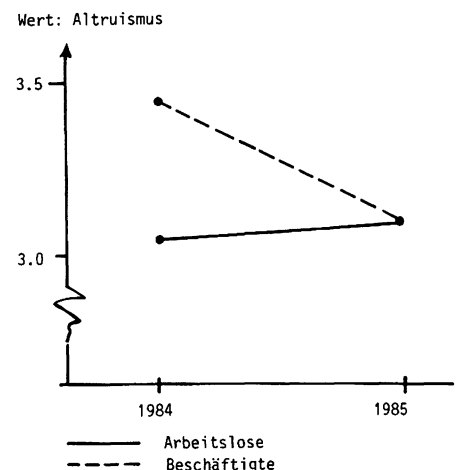


Bild 2: Änderungen im Wert „Altruismus“ nach dem Verlassen des Bildungssystems bei Wirtschaftswissenschaftlern

den 1985 noch Arbeitslosen. Dies wäre als Selektionseffekt zu deuten, wobei altruistisch gesonnene Personen bevorzugt eingestellt werden. Die Wertstabilität bei den Arbeitslosen deutet an, daß diese Gruppe weder in Resignation verfallen ist, wie manche Forscher bei längerer Arbeitslosigkeit vermuten (z.B. Wacker, 1981), noch Ansätze einer Radikalisierung zeigen.

#### 4.2 Die Instrumentalität

Die Variable Instrumentalität wurde mit denselben 28 Items wie die Wertstruktur erhoben, allerdings sollten sie nun unter der Frage, wie förderlich oder hinderlich beruflicher Aufstieg für die Verwirklichung dieser Lebensziele ist, beantwortet werden. Es wurden ebenfalls 12 Faktoren gebildet. Die Mittelwertvergleiche für die verschiedenen Gruppen zeigen für alle Befragten, daß Aufstieg für Werte wie „Kreativität“, „Führung“, „Wohlstand“ und „Belastungssuche“ sehr förderlich eingestuft wird und am wenigsten für Werte wie „Gesundheit“, „Religion“ und „Freizeit“.

In Abhängigkeit von der Studienrichtung zeigt sich (Tabelle 4), daß den Sozialwissenschaftlern stets Aufstieg für die Werte „Umwelt“, „Kreativität“ und „Führung“ am wenigsten förderlich erscheint, für den Wert „Arbeitsplatzsicherheit“ jedoch am förderlichsten. Dies deutet auf ein anderes Aufstiegsverständnis in dieser Gruppe hin.

Diese Einstufung ist im Zeitablauf stabil geblieben, lediglich den beschäftigten Wirtschaftswissenschaftlern und Technikern ist Aufstieg 1985 förderlicher für den Wert „Arbeitsplatzsicherheit“ geworden. Da der Gruppe der Beschäftigten schon 1984 Aufstieg förderlicher für die „Arbeitsplatzsicherheit“ erschien, könnte dies auf ein erhöhtes Streben dieser Gruppe nach einem Arbeitsplatz hindeuten, das 1985 mit Erfolg gekrönt war. 1985 ist Aufstieg für den Wert „Wohlstand“ den Arbeitslosen förderlicher, während er für „Gesundheit“ von den Beschäftigten vergleichsweise nicht so förderlich eingestuft wird. Dies deutet möglicherweise wieder auf einen

Sozialisierungseffekt hin: Berufliches Engagement fordert den vollen Einsatz der Person, Aufstieg erscheint deshalb für den Wert „Gesundheit“ weniger förderlich. Der Zustand von Arbeitslosigkeit läßt hingegen durch Mangel an Einkommen Aufstieg eher für den Wert „Wohlstand“ attraktiv erscheinen.

#### 4.3 Normative Einflüsse

Die Meinung anderer Menschen für wichtige Lebensentscheidungen sowie deren Einstellung zum eigenen beruflichen Aufstieg ist eine weitere wichtige Komponente, will man die berufliche Aufstiegs motivation erfassen. Diese normativen Komponenten wurden einmal durch die Frage nach der Wichtigkeit der Meinung bestimmter Bezugspersonen erfaßt und zum anderen über die Wahrnehmung von deren Zustimmung zu einem beruflichen Aufstieg. Bild 3 zeigt die Rangordnung der Bezugspersonen, auf deren Meinung die Befragten unterschiedlichen Wert legen.

Für alle Befragten ist die Meinung des Partners zweifellos am wichtigsten, Vater und Mutter befinden sich im Mittelfeld, während die Verwandten gänzlich unwichtig erscheinen (ihre Einstufung hat auch die geringste Streuung). Vergleicht man die Studienrichtungen, so ist den Wirtschaftswissenschaftlern die Meinung des Vaters und der Verwandtschaft am wichtigsten, den Sozialwissenschaftlern ist sie am unwichtigsten. Diese Gruppe legt dagegen den meisten Wert auf die Meinung der Freunde.

Interessant sind im Vergleich hierzu die Ausprägungen bei der Frage, ob die Bezugspersonen einem Aufstieg zustimmen würden: Alle finden beruflichen Aufstieg positiv (mit geringeren Streuungen als bei der Wichtigkeit der Meinung dieser Bezugspersonen), besonders aber Vater, Mutter und die Verwandten. Das bedeutet, daß besonders das familiäre Umfeld als sehr am beruflichen Aufstieg interessiert wahrgenommen wird. Da aber auf dessen Meinung nicht soviel Wert gelegt wird, ist der normative Druck hier doch nicht so stark anzuneh-

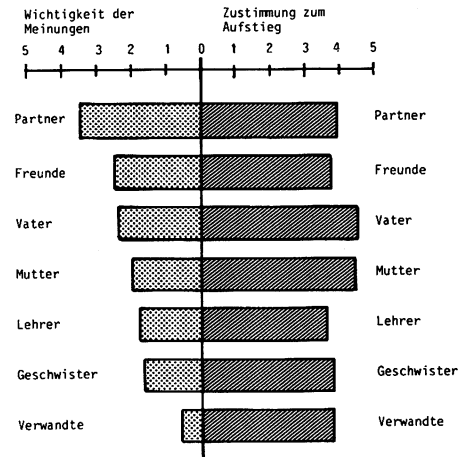


Bild 3: Die Norm – Wichtigkeit der Meinung von Bezugspersonen sowie deren Zustimmung zum Aufstieg

men. Da der Partner relativ stark am Aufstieg interessiert ist und auf seine Meinung der meiste Wert gelegt wird, ist von dieser Seite der größte „Aufstiegsdruck“ anzunehmen. Dies ist besonders in der Gruppe der Wirtschaftswissenschaftler ausgeprägt. In dieser Gruppe scheinen sich gleichgesinnte Partner gefunden zu haben, die beide großen Wert auf beruflichen Aufstieg legen.

#### 4.4 Erwartung und Attribuierung

Die Erwartung, beruflich aufsteigen zu können (vgl. Tabelle 5), wurde von der Gruppe der Sozialwissenschaftler zu beiden Befragungszeitpunkten am niedrigsten eingestuft, das heißt sie hegen die pessimistischste Erwartung bezüglich ihres beruflichen Aufstiegs (vgl. auch Nerdinger u.a., 1985). Am sichersten sind sich dagegen die Wirtschaftswissenschaftler über ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Bei der Beantwortung dieser Frage zeigten sich im übrigen für alle Studienrichtungen signifikante Unterschiede in Abhängigkeit von der Geschlechtszugehörigkeit: Frauen stufen stets ihre beruflichen Aufstiegschancen signifikant geringer ein. Dies wurde als realistische Wahrnehmung von Chancengleichheit interpretiert (vgl. Spiess, 1986).

Bild 4 zeigt für die Sozialwissenschaftler und Wirtschaftswissenschaftler – getrennt nach arbeitslos und beschäftigt – Veränderungen im Zeitablauf für die Er-

Tabelle 4: Die Instrumentalität von Aufstieg in Abhängigkeit von der Studienrichtung (1985)

Instrumentalität von Aufstieg für:	Umwelt	Kreativität	Arbeitsplatz	Führung	Kollgenbez.	Vorgesetztenbez.
Technik	3.1	4.0	3.8	3.5	2.9	4.3
Wirtschaft	3.2	4.4	3.8	3.8	3.2	4.3
Sozialwiss.	2.9	4.2	4.0	3.7	3.0	4.0
sign (F)	.04	.00	.01	.01	.04	.01

Tabelle 5: Einschätzung der Aufstiegswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der Studienrichtung

	Technik	Wirtschaft	Sozialwiss.	sign (F)
1984	62.5%	62.5%	45%	.00
1985	67.5%	70%	52.5%	.00

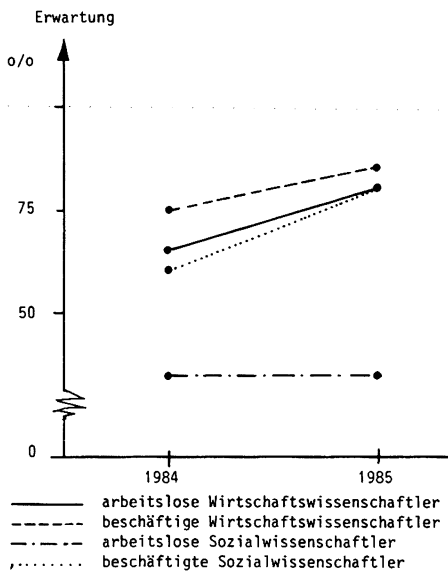


Bild 4: Änderungen bei der Erwartung, beruflich aufsteigen zu können

wartung, beruflichen Aufstieg realisieren zu können: Zwar haben alle Sozialwissenschaftler stets eine geringere Wahrnehmung ihres beruflichen Aufstiegs als die Wirtschaftswissenschaftler, doch sind auch die Unterschiede zwischen arbeitslos und beschäftigt bemerkenswert: In beiden Studienrichtungen zeigen die Beschäftigten 1985 eine optimistischere Erwartung als 1984.

Die Attribuierung ist in unserem Modell (vgl. Bild 1) zur Erklärung der Erwartung, beruflichen Aufstieg machen zu können, eingeführt worden. In Anlehnung an Heckhausen (1980) und Weiner (1976) wurden Items formuliert, die der Arbeitsplatzfindung und dem beruflichen Aufstieg verschiedene Ursachen zuschreiben. Es kristallisierten sich drei Faktoren heraus: Der erste Faktor umfaßt alle Items, die ein „internales Attribuierungsmuster“ zeigen, das heißt beruflicher Aufstieg und Arbeitsplatz werden den eigenen Fähigkeiten und Anstrengungen zugeschrieben (Beispielitem: „Beruflicher Aufstieg hängt davon ab, was einer kann“). Der zweite Faktor wurde „externe Attribuierung (Glück)“ genannt, da hierunter alle Statements fallen, die äußere, zufällige Bedingungen verantwortlich machen (Beispielitem: „Beruflicher Aufstieg hat viel mit Glück zu tun“). Der dritte Faktor wurde „externe Attribuierung (sozioökonomisch)“ genannt, da ebenfalls äußere Bedingungen verantwortlich gemacht werden, allerdings sind dies sozioökonomische Bedingungen, wie zum Beispiel die wirtschaftliche Situation. Für alle Gruppen besteht eine positive Korrelation zwischen der Erwartung, beruflichen Aufstieg machen zu können, und der internalen Attribuierung.

Die Untersuchung der Attribuierung in

Abhängigkeit von der Studienrichtung bestätigt die schon bei der Erwartung aufgetretenen Differenzen: Sozialwissenschaftler unterscheiden sich signifikant in ihrem Attribuierungsstil von den Wirtschafts- und Technikstudenten. Sie attribuieren weniger auf interne Ursachen und mehr auf die Umstände. Diese Unterschiede blieben auch 1985 erhalten. In dieser unterschiedlichen Ursachenzuschreibung für Arbeitsplatzsuche und Aufstieg spiegeln sich sicherlich die deutlich schlechteren Arbeitsmarktchancen für die Sozialwissenschaftler wider, zum anderen deuten sie aber auch auf eine andere Hochschulsozialisation dieser Gruppe hin, die sich auch in ihren Wertpräferenzen zeigt (Huber, 1980; Liebau und Huber, 1985).

Sozialisierende Einflüsse durch den Eintritt in Organisationen zeigen sich bei den beschäftigten Wirtschaftswissenschaftlern und Technikern im Vergleich mit ihren noch arbeitslosen Kollegen (Bild 5).

Die beschäftigten Wirtschaftswissenschaftler und Techniker machen 1985 für ihren Aufstieg weniger das Glück verantwortlich als ein Jahr zuvor. Die arbeitslosen Kollegen hingegen führen das Finden eines Arbeitsplatzes 1985 stärker auf das Glück zurück.

Nun weist schon Heckhausen (1980) auf die Doppelfunktion der Kausalattribution hin: Sie ist einerseits ein rationales Mittel zur Erkenntnis, unterliegt aber andererseits den Wünschen des Attribuierenden und kann zu einer „Zurechtbiegung“ der Wirklichkeit führen im Sinne von sozialer Erwünschtheit. So wird vielfach das eigene Handeln durch die situativen Umstände erklärt, das der anderen jedoch mit Merkmalen der Persönlichkeit. Versuchspersonen in den klassischen sozialpsychologischen Expe-

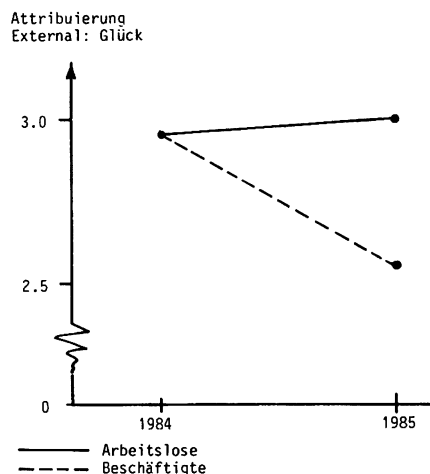


Bild 5: Änderungen in der Attribuierung nach Verlassen des Bildungssystems bei Wirtschaftswissenschaftlern

Tabelle 6: Signifikante Korrelationen zwischen Wertfaktoren und Attribuierung bei arbeitslosen Wirtschaftswissenschaftlern

Attribuierung \ Werte	Religion	Belastungssuche
Internal	.47*	.44*
External (Sozioökonomisch)	-.33*	-.41*

perimenten unterliegen dem „fundamentalen Attribuierungsfehler“, das heißt sie überbewerten die Einflüsse durch die Person auf Kosten der Ursachen, die aus der Situation herrühren.

Bezieht man dies auf die Ursachenzuschreibung des beruflichen Aufstiegs bevorzugt durch die eigenen Fähigkeiten, so scheint die Gruppe der Wirtschaftswissenschaftler und Techniker den situativen Faktor bei der Arbeitsplatzfindung unterzubewerten.

Betrachtet man die Zusammenhänge von Attribuierungsstil und Werthaltungen, so zeigen sich bei den arbeitslosen Wirtschaftswissenschaftlern interessante Effekte (vgl. Tabelle 6).

Für die Gruppe der arbeitslosen Wirtschaftswissenschaftler korreliert (für alle folgenden Korrelationen gilt:  $p = .05$ ) die interne Attribuierung positiv mit Werten wie „Kreativität“ ( $r = .44$ ), „Belastungssuche“ ( $r = .44$ ), „Religion“ ( $r = .47$ ) und „Gesundheit“ ( $r = .40$ ). Die Ursachenzuschreibung eines beruflichen Aufstiegs steht hingegen in negativem Zusammenhang mit Pflichterfüllungswerten wie „Religion“ und „Belastungssuche“. Ein etwas anderes Bild ergibt sich für beschäftigte Techniker (Tabelle 7).

Werte wie „Führung“, „Wohlstand“ und „Belastungssuche“ korrelieren positiv mit interner Attribuierung, negativ dagegen mit externer Attribuierung. Wem also Pflichterfüllungswerte wichtig sind, der führt auch das Finden eines Arbeitsplatzes und beruflichen Aufstieg eher auf seine eigenen Fähigkeiten zurück. Diese Gruppe unterliegt damit aber auch stärker der Gefahr des „Attribuierungsfehlers“.

Für die beschäftigten Wirtschaftswissenschaftler treten ebenfalls positive Korrelationen zwischen interner Attribuierung

Tabelle 7: Signifikante Korrelationen zwischen Wertfaktoren und Attribuierung bei beschäftigten Technikern

Attribuierung \ Werte	Führung	Wohlstand	Belastungssuche
Internal	.37***	.32***	.26*
External (Glück)	-.43***	-.29*	-.25*

„Kreativität“ ( $r = .28$ ), „Führung“ ( $r = .47$ ) und „Wohlstand“ ( $r = .29$ ) auf, während „Umwelt“ ( $r = -.29$ ) und „Altruismus“ ( $r = -.29$ ) negativ korreliert sind.

Bei den beschäftigten Sozialwissenschaftlern ist die interne Attribuierung hingegen mit Werten wie „Vorgesetzten“ ( $r = .34$ ) und „Kollegenbeziehung“ ( $r = .37$ ) verbunden. Auch dieses Ergebnis verweist auf ein anderes Berufs- und Aufstiegsverständnis der Sozialwissenschaftler hin: Sie stellen einen Zusammenhang her zwischen Werten, die zwischenmenschliche Beziehungen betonen, und der internalen Attribuierung, während die Gruppe der Wirtschaftswissenschaftler und Techniker mit der Verbindung von Verantwortlichkeit der eigenen Fähigkeiten für beruflichen Aufstieg und Pflichterfüllungswerten eher einer traditionellen Führungsmentalität entsprechen. Dieser Zusammenhang von internaler Attribuierung und Werten wie „Führung“ und „Wohlstand“ läßt für die beschäftigten Wirtschafts- und Technikstudenten ein Aufstiegsverhalten vermuten, für das der Mitmenschlichkeit eher verbundene Werte wie Altruismus oder Umwelt keine große Rolle zu spielen scheinen.

#### 4.5 Der Erklärungswert psychologischer Variablen für den Beschäftigungsstatus

Um die prognostische Bedeutung der psychologischen Variablen für den Beschäftigungsstatus der beiden Gruppen der noch Arbeitslosen und der bereits Beschäftigten zu prüfen, wurden getrennte Diskriminanzanalysen für soziodemographische und psychologische Variable durchgeführt. In die Diskriminanzanalyse der soziodemographischen Variablen wurden die Variablen „Studienrichtungen“, „Alter“ und „Geschlecht“ aufgenommen, in die Diskriminanzanalyse der psychologischen Variablen Wertfaktoren, Instrumentalitätsfaktoren und die Aufstiegserwartung. Von den soziodemographischen Variablen konnten die beiden Studienrichtungen Technik und Sozialwissenschaft gut differenzieren (die Studienrichtung der Wirtschaftswissenschaften leistete keine weitere Varianzaufklärung) sowie die Variablen Geschlecht und Alter ca. 20 % der Varianz aufklären. Besser noch gelingt dies durch die psychologischen Variablen: Durch die Werte „Führung“ und „Religion“, die subjektive Aufstiegswahrscheinlichkeit, sowie die Instrumentalitätsfaktoren „Umwelt“, „Arbeitsplatzsicherheit“, „Führung“, „Wohlstand“ und „Religion“ konnte eine geringfügig bessere Aufklärung der Varianz (ca. 25 %) als durch die soziodemographischen Variablen geleistet werden. Dies spricht zum einen für die

Güte der psychologischen Variablen, zum anderen zeigen die Ergebnisse für die beiden unterschiedlichen Variablenklassen, daß für den Beschäftigungsstatus nach dem Examensabschluß noch weitere von uns nicht erfaßte Bedingungen hinzutreten, die über die Studienrichtungen und die subjektiven Werthaltungen hinausweisen, wie zum Beispiel die wirtschaftliche Konjunktur, persönliche Beziehungen oder schlicht das Glück.

#### 5. Diskussion und praktische Implikationen

Die relativ hohe Varianzaufklärung durch die psychologischen Variablen Werthaltung, Erwartung und Instrumentalität zeigt an, daß auch für Bereiche wie die Personalforschung und arbeitswissenschaftliche Betätigungsfelder Entscheidungskriterien sinnvoll erscheinen, die sich besonders auf psychologische Werthaltungen und Einstellungen stützen. Allerdings sollte dies auf Seiten der Organisation nicht dazu verführen, lediglich nach tauglicheren Selektionsinstrumenten zu suchen und auf Arbeitsplatzgestaltung und Organisationsentwicklung zu verzichten (vgl. Schuler und Stehle, 1985; 1986; Lukie, 1986). Daß gerade letzteres nützt, zeigen einige unserer Ergebnisse: Der leichte Trend, nach Eintritt in eine Organisation weniger Wert auf „Umwelt“ und „Altruismus“ zu legen und stärker die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Aufstieg verantwortlich zu machen, weist zwar darauf hin, daß Organisationen Selbstbewußtsein steigern können und möglicherweise realitätsferne Erwartungen zu dämpfen verstehen. Andererseits sollte aber gerade ein Wert wie „Altruismus“, das heißt der Wunsch, anderen Menschen helfen zu wollen, auch in Betrieben eine Rolle spielen. Sonst verschlechtern sich möglicherweise das Betriebsklima (von Rosenstiel u.a., 1982; von Rosenstiel, 1985) und das menschliche Miteinander, ohne die kein Betrieb auf Dauer Leistung erbringen kann. Übt die Organisation einen zu starken Druck auf den Neankömmling aus, so wird kritikalose Anpassung gefördert und Kreativitätspotentiale kommen nicht zur Entfaltung.

Manchmal können aber gerade von Außenseitern, wie sie die Gruppe der Sozialwissenschaftler für Organisationen immer noch darstellt, Innovationsschübe ausgehen. Sie sind durch ihre Hochschulsozialisation vielleicht am ehesten in der Lage – im Team mit Wirtschaftswissenschaftlern und Technikern –, bisher vernachlässigte Aspekte wie „vernetztes Denken“, das heißt Denken in Zusammen-

hängen zu zeigen (Dörner, 1983; Himmelreich, 1987). Denn Führungspositionen verlangen neben Fachkenntnissen auch zunehmend generelles Wissen. Deshalb sollten Organisationen dieser Gruppe auch vermehrt Chancen – zum Beispiel als Trainees oder im Rahmen von Praktika – geben.

#### Literatur

- Altenbeck, K. und Hoag, W.: Wertewandel – oder gewandelte Verhältnisse? In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Immer diese Jugend! Kösel, München 1985
- Cook, T.D., und Campbell, D.T.: The Design and Conduct of Quasi-Experiments and True Experiments in Field Settings. In: Dunnéte, N.D. (Ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, 1976, 223-326
- Filipp, S.-H. (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse. Klett-Cotta, München 1981
- Fishbein, M. und Ajzen, I.: Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to Theory and Research. Reading Mass., 1975
- Doerner, D. (Hrsg.): Lohhausen: Vom Umgang mit Unbestimmtheit und Komplexität. Bern: Huber, 1938
- Glenn, N.D.: Cohort Analysis. Beverly Hills, 1977
- Graumann, D.F., und Willig, R.: Wert, Wertung, Werthaltung. In: Thomae, H. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. CIV 1: Theorien und Formen der Motivation. Göttingen: Hogrefe, 1983, 312-377
- Haire, M.; Ghiselli, E.E., and Porter, L.W.: Managerial Thinking: An International Study. New York, 1966
- Heckhausen, H.: Motivation und Handeln. Berlin: Springer, 1980
- Himmelreich, H. (Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), in: Süddeutsche Zeitung, 43. Jg., Nr. 10, 14.1.1987
- Hohn, P., und Windolf, H.: Arbeitsmarktchancen in der Krise. Frankfurt/Main: Campus, 1984
- Huber, L.: Sozialisation in der Hochschule, In: Hurrelmann, K., und Ulich, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: Beltz, 1980
- Inglehart, R.: The silent revolution. Princeton: University Press, 1977
- Jagodzinski, W.: Gibt es einen intergenerationalen Postmaterialismus? Zeitschrift für Soziologie und Erziehungswissenschaft, 1985, 5, 71-88
- Kaiser, M.: Sozialwissenschaftler: Ausbildungs- und Beschäftigungslage von Sozialwissenschaftlern mit einem deutsch-schweizerischen Vergleich. In: Kaiser, M. und Otto, M.: Abiturienten und Hochschulabsolventen beim Übergang vom Studium in den Beruf. IAB, BeitrAB, 25, 1983, 81-123
- Klages, H.: Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt/Main: Campus, 1984
- Kmieciak, P.: Wertstrukturen und Wertewandel in der Bundesrepublik Deutschland. Göttingen: Schwartz, 1976
- Lehner, F.: Die „stille Revolution“: Zur Theorie und Realität des Wertwandels in hochindustrialisierten Gesellschaften. In: Klages, H., und Kmieciak, P. (Hrsg.): Wertewandel



- und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt: Campus, 1979
- Liebau, E., und Huber, L.: Die Kulturen der Fächer. Neue Sammlung, 1985, 3, 314-340
- Lukie, M.: Wertwandel bei auszubildenden Jugendlichen und (mögliche) arbeitswissenschaftliche Konsequenzen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 1986, 1, 40, 39-43
- Mielke, R.: Locus of Control. In: Mielke, R. (Hrsg.): Interne und externe Kontrollüberzeugung. Bern: Huber, 1982
- Nerdinger, F.W.; Rosenstiel, L. von; Spieß, E., und Stengel, M.: Aufstiegswunsch und Aufstiegs expectation potentieller Führungskräfte. Management Forum, 1985, 5, 1-24
- Nerdinger, F.W.; Rosenstiel, L. von; Spieß, E., und Stengel, M.: Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen eines gesellschaftlichen Wertwandels. In Vorbereitung.
- Noelle-Neumann, E., und Strümpel, B.: Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse. München: Piper, 1984
- Peak, H.: Attitude and Motivation. In: Jones, M.R. (Ed.): Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln, University of Nebraska Press, 1955, 149-189
- Rosenstiel, L. von: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart: Poeschel, 1980
- Rosenstiel, L. von: Karrieremotivation beim Führungsnachwuchs. Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.), München, 1983, 9, 13-20
- Rosenstiel, L. von; Falkenberg, T.; Hohn, W.; Henschel, E.; Warns, I.: Betriebsklima heute. München, 1982
- Rosenstiel, L. von; Stengel, M.; Spieß, E., und Nerdinger, R.W.: Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte. Unveröffentlichter Arbeitsbericht an die DFG, 1985
- Seifert, K.H., und Bergmann, C.: Deutschsprachige Adaptation des Work Values Inventory von Super: Ergebnisse bei Gymnasiasten und Berufstätigen. Psychologie und Praxis, 1984, 27, 160-172
- Schaie, K.W.: A general model for the study of developmental problems. Psychological Bulletin, 1965, 64, 92-107
- Schönhammer, R.: Psychologisches Führungstraining und die Mentalität von Führungskräften. Berlin: Duncker & Humblot, 1985
- Schuler, H., und Stehle, W.: Organisationspsychologie und Unternehmenspraxis: Perspektiven der Kooperation. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie, 1985
- Schuler, H., und Stehle, W.: Biographische Fragebogen als Methode der Personalauswahl. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie, 1986
- Spieß, E.: Aufstiegserwartungen und Berufseinstieg von Schul- und Hochschulabsolventinnen. In: Amelang (Hrsg.) Bericht über den 35. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Heidelberg 1986, Bd. 1, Göttingen: Hogrefe, 1986
- Stengel, M., und Rosenstiel, L. von: Identifikationskrise? Wertkonflikte beim Berufseinstieg. Psychologie und Praxis, 1985, 29, 142-152
- Vroom, V.H.: Work and Motivation. New York: John Wiley, 1964
- Wacker, A.: Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. Frankfurt: Campus, 1981
- Weiner, B.: Attributionstheoretische Analyse von Erwartungs- und Nutzen-Theorien. In: Schmaldt, H.-D., und Meyer, W.-U. (Hrsg.): Leistungsmotivation und Verhalten. Stuttgart: Klett, 1976, 81-100
- Wanous, J.P.: Organizational entry: Recruitment, selection and socialisation of newcomers. Reading/MA: Addison-Wesley, 1980

Anschrift der Verfasser:  
Erika Spieß u.a.  
Institut für Psychologie der Universität  
München  
Leopoldstraße 13, 8000 München 40