

Habich, Roland

**Book Part — Digitized Version**

## Berufliche Wertorientierung und Wohlfahrtserträge: Relevanz und Auswirkungen beruflicher Ansprüche an die Arbeit

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Habich, Roland (1984) : Berufliche Wertorientierung und Wohlfahrtserträge: Relevanz und Auswirkungen beruflicher Ansprüche an die Arbeit, In: Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny, Friedhelm Gehrman (Ed.): Ansprüche an die Arbeit: Umfragedaten und Interpretationen, ISBN 3-593-33390-2, Campus, Frankfurt/M. ; New York, NY, pp. 45-73

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112535>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



## WZB-Open Access Digitalisate

## WZB-Open Access digital copies

---

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH  
Bibliothek und wissenschaftliche Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
E-Mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)  
Library and Scientific Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
e-mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

---

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Berufliche Wertorientierung und Wohlfahrtserträge. - Relevanz und Auswirkungen beruflicher Ansprüche an die Arbeit

Die griffige Formel zur Situationsbeschreibung unserer Industriegesellschaft, der Arbeitsgesellschaft drohe die Arbeit auszugehen, sollte nicht allzu leichtfertig dahingehend interpretiert werden, daß die Erwerbstätigkeit ihren zentralen Stellenwert verloren hätte oder auf dem Wege dahin sei. Noch immer ist die Erwerbstätigkeit die wichtigste Quelle für die Ressourcen, die über das Einkommen, den Status und auch das Prestige die Lebenschancen der Bevölkerung weitgehend determinieren. Strittig ist allenfalls, ob im Unterschied zur "Erwerbstätigkeit" die "Arbeit", d.h. konkret die Ausübung der Arbeitsrolle, ihren zentralen Wert zur Bedürfnisbefriedigung verloren hat.

Welche Ansprüche, Wünsche und Erwartungen stellt der westdeutsche Arbeitnehmer an seine Erwerbstätigkeit und an seinen Arbeitsplatz ? Wie bewertet er auf dem Hintergrund dieser Ansprüche die Situation an seinem Arbeitsplatz ? Diese beiden Fragen stehen im Mittelpunkt des folgenden Artikels, und die entsprechenden Antworten sollen zugleich unter einem weiteren Gesichtspunkt diskutiert werden. Kann tatsächlich, wie einige Sozialwissenschaftler behaupten, eine generelle Abkehr von der "Arbeit" festgestellt werden, oder liegt die Hoffnung der westdeutschen Arbeitnehmer noch immer auf dem, was unter dem programmatischen Begriff der "Humanisierung der Arbeitswelt" als qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen angegangen wurde, inzwischen jedoch, so scheint es, vom ersten Platz der politischen Prioritätenliste verdrängt wurde ?

# 1. Arbeitsunlust, sinkende Arbeitsmoral ? - Oder: Wer hat an der Arbeit vorbeimogelnde Vorstellungen ?

Wir haben es, wenn man sich einmal auf die individuelle Ebene beschränkt, mit mehreren Hypothesen zu tun, die sich explizit mit Ursachen und/oder Wirkungen einer behaupteten Krise der Arbeitsgesellschaft beschäftigen. Die gegenwärtige Diskussion wird dabei unter anderem wohl sehr stark von einer These beherrscht, von der These einer zunehmenden instrumentellen Arbeitsorientierung: Sie behauptet eine Abnahme oder beklagt sogar den Verfall des "klassisch-bürgerlichen" Arbeitsethos zugunsten einer - offenbar dann zu verurteilenden - "privatistisch-hedonistischen" Haltung. Sehr vereinfachend ist hier das Phänomen angesprochen, daß die Mehrzahl der Erwerbstätigen anscheinend in ihrer beruflichen Tätigkeit nicht mehr eine zentrale Quelle zur Bedürfnisbefriedigung erfahren bzw. erfahren wollen, also auch auf die Selbstdefinition durch die berufliche Tätigkeit verzichten, sondern daß für sie die Erwerbstätigkeit in erster Linie das Mittel für den Zweck sei, in außerberuflichen Lebensbereichen ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

Eine pointierte Variante dieser These vertritt E. Noelle-Neumann, die eine "unfaßbare" Abnahme von Arbeitsmoral und Arbeitsfreude in der Bundesrepublik glaubt feststellen zu können und feststellen zu müssen (FAZ vom 14.5.1983).<sup>1</sup> Zugleich gelingt ihr die Verbindung mit einer nicht allzu präzise beschriebenen "overeducation", und sie sieht in dieser Überqualifizierung "eine Quelle permanenter Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit". Konsequenzen und Rezepte, die aus einer solchen Behauptung abzuleiten wären, werden dem Leser überlassen. (Ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik zeigt allerdings, wie wenig gerade eine Überqualifizierung verantwortlich ist, keinen Arbeitsplatz zu finden). Dies alles bringt Frau Noelle-Neumann dann in Zusammenhang mit der im Vergleich zu Ländern wie Japan doch beklagenswerten Unproduktivität in der Bundesrepublik, und sie nennt auch gleich die möglichen Ursachen: Weil der deutsche Arbeiter nicht mehr stolz auf seine Arbeit sei (Arbeitsmoral), aber auch weil dem deutschen Arbeiter die "Stunden während der Arbeit" nicht mehr am liebsten sind (Arbeitsfreude), und weil er schließlich zu wenig "Freiheitsgefühl" am Arbeitsplatz hat, ist er so deutlich weniger produktiv als sein japanischer Kollege.

Ob man diese - auch politisch ernstzunehmende - Interpretation reduzieren darf und soll auf das Bild des deutschen Arbeitnehmers - Stichwort: überhöhte Ansprüche; falsche, weil "an der

Arbeit vorbeimogelnde Vorstellungen" der Arbeitnehmer; der Tüchtige wird nicht mehr belohnt; "Statusfatalismus" -, sei dahingestellt. Ich möchte jedoch kurz drei Einwände anführen, die die diskussionsfähige These der weitverbreiteten instrumentellen Arbeitsorientierung aufnimmt. Ein methodischer Hinweis und zwei inhaltliche Bemerkungen sollen aufzeigen, daß Schlüsse, wie sie in diesem Artikel gezogen werden, zumindest voreilig, wenn nicht gar unzulässig sind.

Der methodische Einwand ist kurz dargestellt. Aus sich über die Zeit verändernden Aggregatdaten auf individuelle Einstellungsveränderungen zu schließen, ist generell problematisch und vor allem dann nicht zulässig, wenn sich über die gleiche Zeitspanne die Zusammensetzung der betreffenden Population erheblich geändert hat. Und gerade eine solche Umschichtung der Erwerbspersonen ist unstrittig: In den letzten 20 bis 30 Jahren hat sich die Erwerbsstruktur in der Bundesrepublik wesentlich geändert. Einige Stichworte genügen hier: Abnehmende Erwerbsbeteiligung bei den Männern, drastische Zunahme der Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen, Rückgang der in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten, ständige Abnahmen der Selbständigen und der Mithelfenden (vgl. NOLL 1982). Und gerade derartige Umschichtungen könnten mit einiger Berechtigung selbst als Ursache für die veränderten Ergebnisse der einzelnen Querschnittsumfragen verantwortlich gemacht werden, ohne daß bei den einzelnen Individuen selbst eine radikale Umorientierung stattgefunden hat.<sup>2</sup>

Zu den beiden inhaltlichen Anmerkungen:

(1) Im Widerspruch zur These der Abnahme nichtinstrumenteller Arbeitsorientierungen steht offensichtlich die Inglehart-These des Wertewandels, der stetigen Umschichtung von "materiellen" zu "postmaterialistischen" Werten. Dieser Wandel müßte dann aber auch so zu verstehen sein, daß im Lebensbereich "Arbeit" inhaltliche Ansprüche an die berufliche Tätigkeit stärker betont werden, eine Zunahme instrumenteller Arbeitsorientierungen unwahrscheinlich ist.<sup>3</sup> Im Einklang damit steht die Annahme von STRÜMPFEL (1982), daß weniger eine generelle Abkehr von Arbeitsmoral, sondern allenfalls eine Abkehr von Arbeitermoral nachgewiesen werden könnte. Allgemein würden wir keine Distanzierung von der "Arbeit" vorfinden, sondern nur eine Akzentverschiebung innerhalb der Ansprüche, die an die berufliche Tätigkeit gestellt werden.<sup>4</sup>

(2) Die Vertreter der These einer Zunahme instrumenteller Ar-

beitsorientierungen gehen erstaunlich wenig auf sozialisations-  
theoretische Argumente zur Genese und zur Veränderung indivi-  
dueller beruflicher Wertorientierungen ein. Beispielsweise fin-  
den sich in der mit dem Namen Melvin Kohn identifizierbaren  
Forschungstradition wichtige und interessante Hinweise, wie Än-  
derungen der individuellen Orientierungen erklärbar sind (vgl.  
KOHN 1982; BERTRAM o.J.). Diese empirischen Befunde sind für  
die anstehende Diskussion von Bedeutung. Nach diesen Ergebnis-  
sen müßte man die Behauptung prüfen, daß Individuen dann ihre  
berufliche Orientierung ändern, wenn veränderte Arbeitsbedin-  
gungen sie dazu zwingen. Das heißt: Die Ursache für eine mögli-  
che zunehmende Instrumentalisierung der Erwerbstätigkeit, der  
Verzicht auf die Selbstdefinition durch die Arbeit wäre danach  
nicht, wie dies oftmals angedeutet wird, bei den Arbeitnehmern  
selbst zu suchen, sondern in der von den Arbeitnehmern weitge-  
hend unbeeinflussbaren und ihnen vorgegebenen Arbeitssituation.  
Im übrigen deutet dies Noelle-Neumann ebenfalls an, wenn sie  
ein geringer werdendes "Freiheitsgefühl" am Arbeitsplatz  
konstatiert. Sofern die Veränderungen der Ansprüche empirisch  
sauber nachzuweisen sind, müßten sich die Arbeitsorganisation  
und die faktischen Arbeitsplatzbedingungen so drastisch gewan-  
delt haben, daß selbst diejenigen Erwerbstätigen, die aufgrund  
ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung eine intrinsische  
berufliche Orientierung entwickeln, am Arbeitsplatz keine Chan-  
ce mehr haben, diese Ansprüche und Erwartungen zu befriedigen.<sup>5</sup>

Aber einmal abgesehen davon, welche der beiden Entwicklungen  
die tatsächliche Situation zutreffender beschreibt - die Frage-  
stellung nach unmittelbaren Folgen ist bislang nicht beantwor-  
tet worden. Behält man die individuelle Perspektive bei und ak-  
zeptiert man das Konstrukt "Arbeitszufriedenheit" als einen  
wichtigen Maßstab für die Qualität des Arbeitslebens, dann  
drängen sich zunächst zwei Fragen auf: Erstens wäre empirisch  
zu klären, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß die eine oder an-  
dere berufliche Orientierung die Zufriedenheit des Arbeitsneh-  
mers mit seinem Arbeitsplatz beeinflusst; zweitens könnte man  
darüber hinaus spekulieren, wie sich das Zufriedenheitsniveau  
entwickelt, wenn eine Zu- oder eine Abnahme der instrumentellen  
Orientierung zu erwarten ist.

Wir haben es hier mit mindestens drei unterschiedlichen Annah-  
men über die Zusammenhänge zwischen beruflicher Wertorientie-  
rung, der faktischen Arbeitssituation und der individuellen Be-  
wertung des Arbeitsplatzes zu tun:

- Bei Noelle-Neumann heißt es überspitzt: Die Überqualifizie-

rung der Erwerbstätigen und der Verlust der vormalig vorhandenen nichtinstrumentellen Arbeitsorientierung sind zwei wesentliche Ursachen für eine, anscheinend vorherrschende hohe Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz.

- Bei Strümpel lesen wir das gleiche Ergebnis - Unzufriedenheit mit der Arbeit; aber hier werden gerade entgegengesetzte Voraussetzungen benannt: Immer mehr Erwerbspersonen würden verstärkt inhaltliche Ansprüche an ihre berufliche Tätigkeit stellen. Bislang können diese Ansprüche nicht realisiert werden, und Enttäuschung, sprich Unzufriedenheit, ist die natürliche Folge.
- Nach Kohn könnte man im Gegensatz dazu eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Anspruch und Realität vermuten. Aufgrund des Verhältnisses zwischen der individuellen Arbeitsorientierung und den vorhandenen Arbeitsbedingungen hätten gravierende Veränderungen der Arbeitssituation eine Anpassung der Arbeitsorientierung zur Folge.

Wie sieht es aber nun tatsächlich aus ? Verschwindet das bürgerliche Arbeitsethos zugunsten einer rein instrumentellen Arbeitsorientierung, oder sind immer mehr Personen an mehr als nur guten Verdienstmöglichkeiten interessiert ? Oder, um die dritte Möglichkeit zu nennen, beschreibt die Trennung instrumentell vs. intrinsisch bestenfalls theoretisch benennbare, aber keine empirisch differenzierbare Ansprüche an die berufliche Tätigkeit ?

Um präzise zu sein: Vom Wertewandel, sei es nun der "Werteverlust", die "Wertesubstitution" oder die "Entwertung" des Lebensbereichs Arbeit (ENGFER/HINRICHS/WIESENTHAL 1983), soll hier weniger die Rede sein, als von den behaupteten, aber selten empirisch überprüften Zusammenhängen zwischen den Arbeitswerten und der meßbaren Reaktion der Arbeitnehmer auf ihre Arbeitssituation. Welche Zusammenhänge zwischen den beruflichen Wertorientierungen und der Realität am Arbeitsplatz lassen sich also aufzeigen ? Besteht hier eine Übereinstimmung, und welche Rolle spielen dann diese Orientierungen für die individuelle Bewertung des Arbeitsplatzes ? Unzufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitsplatz aufgrund einer Nichtübereinstimmung bzw. Zufriedenheit aufgrund der Übereinstimmung legen, so die gängige These, nahe, daß vorhandene Arbeitsaspekte und -plätze auf dem Hintergrund der Wertpräferenzen gewichtet und bewertet werden.

Auf der einen Seite stehen die Erwerbstätigen mit ihren beruf-

lichen Orientierungen, auf der anderen Seite die von ihnen besetzten Arbeitsplätze, die ihren Inhabern (faktisch oder potentiell) ganz unterschiedliche Typen von Belohnungen (objektive und subjektive Wohlfahrtserträge)<sup>6</sup> bieten: Beispielsweise Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Prestige; aber auch Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten, mit den Aufstiegschancen, mit dem Ansehen der Tätigkeit. Und das Verhältnis zwischen diesen Dimensionen zu bestimmen, ist zunächst einmal die empirische Problemstellung dieser Arbeit.

Das zugrundeliegende Modell kann ganz allgemein dargestellt werden:

- Personen besitzen im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit und spezifische Arbeitsaspekte relativ stabile berufliche Wertorientierungen, die als "job values" bezeichnet werden. Mit der Frage nach der Wichtigkeit bestimmter Arbeitsaspekte und Arbeitsplatzmerkmale werden diese values operationalisiert (KALLENBERG 1977; GUTTMANN 1977).
- Arbeitsplatzsuchende Personen versuchen einen Arbeitsplatz zu finden und zu besetzen, der ihren eigenen beruflichen Orientierungen entgegenkommt. Inwieweit die Realität des Arbeitsplatzes der beruflichen Wertorientierung entspricht, bedarf ebenso der empirischen Klärung, wie die Frage nach dem Ausmaß instrumenteller Arbeitsorientierungen.
- Personen finden an ihrem Arbeitsplatz bestimmte Belohnungen vor, die als "job rewards" bezeichnet werden. Indem diese Belohnungen mit den eigenen beruflichen Orientierungen verglichen werden, können Personen zu einer individuellen Bewertung ihrer beruflichen Tätigkeit kommen. Arbeitszufriedenheit und /oder -unzufriedenheit sind z.B. Resultate derartiger Bewertungsprozesse.

Ich will die interessierenden Fragestellungen benennen:

(1) Zuerst soll auf der Datenbasis des Wohlfahrtssurveys '80 beschrieben werden, welche beruflichen Ansprüche bei den deutschen Arbeitnehmern vorzufinden sind. Die Frage nach den am Arbeitsplatz erzielten Wohlfahrtserträgen bildet dabei gewissermaßen das Gerüst der Untersuchung; das besondere Gewicht liegt auf dem globalen Maß subjektiven Wohlbefindens, der allgemeinen Arbeitsplatzzufriedenheit.

(2) Darauf bezogen soll empirisch abgeschätzt werden, welche

Beiträge einzelne quasi-objektive Arbeitsplatzmerkmale und/oder deren subjektive Bewertung im Hinblick auf die Gesamtzufriedenheit haben. Subjektiv wahrgenommene Arbeitsaspekte werden hier als quasi-objektiv bezeichnet. Damit soll nicht bestritten werden, daß bereits im Wahrnehmungsprozeß gewisse Bewertungen des Arbeitnehmers zum Ausdruck kommen. Ich glaube jedoch begründen zu können, daß die als real wahrgenommene Situation und die Zufriedenheitsäußerung trotz des vorhandenen engen Zusammenhangs als zwei unterschiedliche Dimensionen aufgefaßt werden müssen.

(3) Schließlich gilt das Interesse der Frage, in welchem Zusammenhang die drei angeführten Dimensionen - Wichtigkeit von Arbeitsaspekten (values), wahrgenommene und vorgefundene Arbeitsplatzmerkmale (rewards) und Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten - zueinander stehen.

## 2. Arbeitsmoral oder Arbeitermoral: Ansprüche an die berufliche Tätigkeit und Realität des Arbeitsplatzes

Die Frage, welche Ansprüche an die berufliche Tätigkeit von den deutschen Arbeitnehmern stärker betont werden, Aspekte des Arbeitskontextes, die als Beispiele einer Arbeitermoral gelten können, oder inhaltliche Aspekte, die im Sinne einer nichtinstrumentellen Arbeitsorientierung interpretiert werden können, scheint zunächst nicht eindeutig beantwortbar zu sein. Die Rangfolge der Wichtigkeit von Merkmalen des Arbeitsplatzes ist gemischt, wobei sich typische Merkmale der instrumentellen Orientierung mit typischen Aspekten einer intrinsischen Orientierung abwechseln (vgl. Tabelle 1).

An der Spitze dieser Rangordnung finden wir den Aspekt Kollegialität, der weder der einen noch der anderen Arbeitsorientierung eindeutig zugewiesen werden kann. Ihm folgen mit den Verdienstmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit zwei Bestandteile der instrumentellen Arbeitsorientierung, knapp dahinter stehen jedoch die intrinsischen Aspekte Abwechslung und Selbstgestaltung. Bereits auf den ersten Blick wird hier klar, daß Überschneidungen möglich sind, daß also Arbeitnehmer sowohl instrumentelle als auch nichtinstrumentelle Aspekte hoch bewerten können.

Am Ende dieser Rangordnung stehen zwei typische intrinsische

**Tabella 1:** Wichtigkeit, subjektive Wahrnehmung und Zufriedenheit von/mit  
neun Arbeitsplatzmerkmalen.  
Indexbildung(1). Abhängig Beschäftigte, insgesamt

	Wichtig- keit	Arbeitsplatz- merkmale	Zufrieden- heit		
ABDG	96	61	72	ABDG:	Arbeitsbedingungen
KOLL	90	90	92	KOLL:	Kollegialität
VERD	88	52	51	VERD:	Verdienstmöglichkeiten
SICHH	83	64	71	SICHH:	Sicherheit des Arbeitsplatzes
ABWE	78	62	70	ABWE:	Abwechslung
SELB	77	44	59	SELB:	Selbstgestaltung
ZEIT	66	60	66	ZEIT:	Arbeitszeitregelung
AUFST	44	- 24	9	AUFST:	Aufstiegchancen
PRES	5	46	69	PRES:	Prestige

1) Indexbildung: Summe der prozentualen Anteile der beiden oberen Kategorien (sehr wichtig + wichtig etc.)  
abzüglich der Summe der prozentualen Anteile der beiden unteren Kategorien (weniger wichtig + unwichtig).

Datenbasis: Wohlfahrtssurvey 1980

Aspekte: Die Aufstiegchancen und das Prestige. Das bedeutet aber nicht, daß wir es mit einem "Statusfatalismus" zu tun haben. Auch die Behauptung, für den deutschen Arbeitnehmer sei ein möglicher Aufstieg unwichtig, läßt sich mit diesen Daten zurückweisen. Eine Mehrheit von immerhin 70% der Arbeitnehmer stuft die Aufstiegchancen als sehr wichtig oder wichtig ein. Was hingegen eindeutig festgestellt werden kann, ist, daß die Verhältnisse den Ansprüchen nicht gerecht werden: 2 von 3 Arbeitnehmern sehen an ihrem Arbeitsplatz praktisch keine Aufstiegchancen. Und die Folge dieser Nicht-Übereinstimmung ist nicht überraschend: In der Zufriedenheitsrangfolge belegen die Aufstiegchancen den letzten Platz.

Was sich an diesem Beispiel zeigt, kann allgemein formuliert werden:

Zwischen beruflicher Wertorientierung und der vorgefundenen Realität besteht oftmals eine erhebliche Diskrepanz. Das heißt: Zwischem dem, was die Arbeitnehmer als wichtig für ihre berufliche Tätigkeit beurteilen, und dem, was der Arbeitsplatz

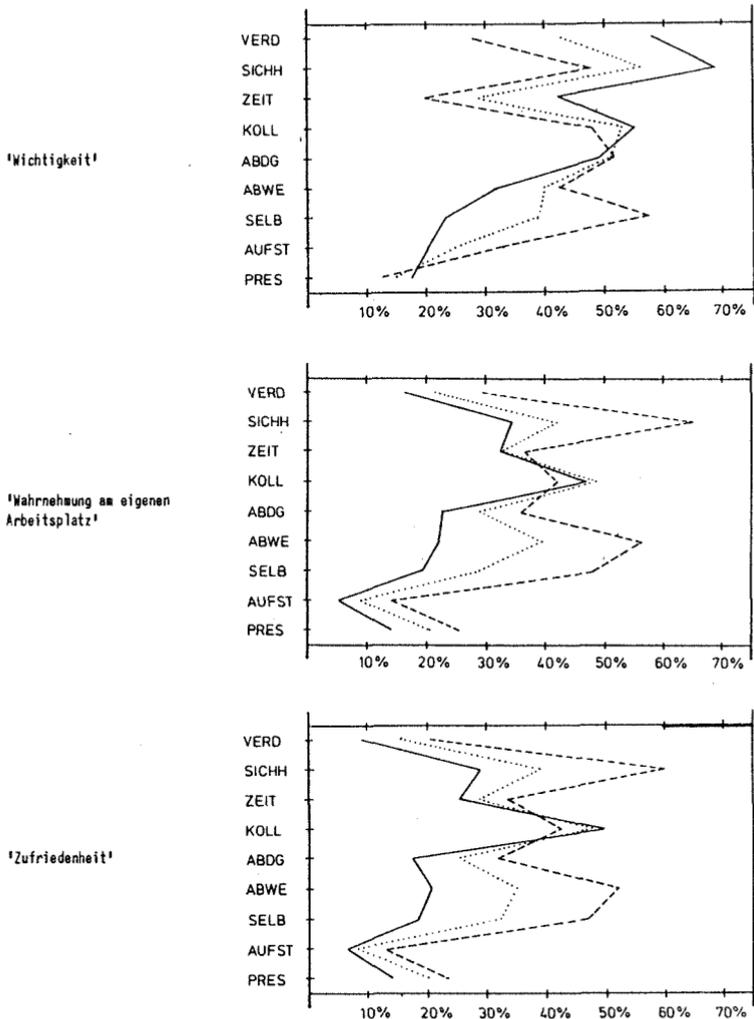
ihnen tatsächlich bietet, besteht oft eine erhebliche Lücke.

Ein solches partielles Auseinanderklaffen zwischen beruflicher Wertorientierung und faktischer Arbeitssituation wird vor allem dann offenkundig, wenn man einzelne, in ihrem beruflichen Status weitgehend homogene Gruppen betrachtet. Damit wird auch die von Strümpel (1977, 1982) angesprochene Überlegung aufgenommen, daß "berufliche Anreize ( ) nicht in einem sozialen Vakuum (entstehen), sondern ( ) sich durch die für eine soziale Schicht charakteristischen Rollenerwartungen und Möglichkeiten (bilden)" (STRÜMPEL 1982: 141).

Beide Behauptungen sehe ich beispielsweise in Befunden bestätigt, wie sie in den Schaubildern dokumentiert sind. In Schaubild 1 werden die beruflichen Wertorientierungen, die Realität der Arbeitsplätze und die Zufriedenheitsbewertungen zweier extremer Statusgruppen gegenübergestellt, die als Quintile einer Skala des sozio-ökonomischen Status<sup>7</sup> gebildet wurden. Die als unterste Quintil bezeichnete Gruppe setzt sich dabei wie folgt zusammen: Ungelernte und angelernte Arbeiter sowie Facharbeiter in der Landwirtschaft oder im Dienstleistungsgewerbe. Das oberste Quintil besteht aus den höheren und gehobenen Beamten sowie aus den höheren und gehobenen Angestellten der Privatwirtschaft. Im Vergleich der drei Schaubilder ist ein Grundmuster der Verteilung in den drei Dimensionen wiederzuerkennen: Die Anteilswerte liegen in der Dimension der beruflichen Wertorientierung am höchsten, subjektive Wahrnehmung und Zufriedenheit haben ein geringeres Niveau und zeigen große Ähnlichkeiten auf. Auch auf der Gruppenebene erkennt man die "Nähe" zwischen den rewards (Belohnungen), die der Arbeitsplatz bietet, und den darauf bezogenen Zufriedenheitsbewertungen.

Auf den Begriff der "Arbeitermoral" möchte ich nun kurz zurückkommen. Obwohl mit diesem Begriff in der Regel eher allgemeinere, charakteristische Persönlichkeitsmerkmale wie Pünktlichkeit, Fleiß u.ä. gemeint sind, scheint sich Arbeitermoral mit Aspekten der instrumentellen Orientierung zu decken. Nicht nur die beiden extremen Statusgruppen unterscheiden sich diesbezüglich sehr auffällig; diese Unterschiede lassen sich prinzipiell über alle beruflichen Statusgruppen hinweg verfolgen: Personen mit einem geringeren beruflichen Status, und dies heißt praktisch immer Arbeiter, betonen vor allem die Wichtigkeit von Aspekten des Arbeitskontextes - beispielsweise gute Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit - und bewerten arbeitsinhaltliche Merkmale weitaus geringer. Bei Personen

**Schaubild 1:** Charakteristische Merkmale des Arbeitsplatzes:  
 was ist sehr wichtig, was trifft voll und ganz zu, womit ist man sehr zufrieden?  
 - Kontrastgruppenvergleich zweier beruflicher Statusgruppen -1)



1) Anteilswerte (In Prozent) der Angaben "sehr wichtig", "trifft voll und ganz zu" und "sehr zufrieden".

- unterstes Quintil
- oberstes Quintil
- ..... Durchschnitt

Zur Zusammensetzung der Statusgruppen vgl. die Erläuterungen im Text

mit einem hohen Status ist dagegen das entgegengesetzte Muster zu beobachten. Hier erhalten inhaltliche Aspekte die höchste Priorität.

Am Beispiel der Möglichkeit zur Selbstgestaltung werden die unterschiedlichen Orientierungen wohl am deutlichsten sichtbar. Selbstgestaltung ist für die Gruppe der gehobenen und höheren Angestellten bzw. Beamten offensichtlich der wichtigste Arbeitsaspekt, dessen Vorrangigkeit von keiner anderen Gruppe geteilt wird. Für den Durchschnitt der befragten Arbeitnehmer und vor allem für die unterste Statusgruppe steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes an erster Stelle. Neben der Arbeitsplatzsicherheit sind die un- und angelernten Arbeiter mit großer Mehrheit an guten Verdienstmöglichkeiten und an einem guten Verhältnis zu den Arbeitskollegen interessiert, wohingegen günstigen Arbeitszeitregelungen nicht die erwartete Priorität zukommt. Trotz der in der öffentlichen Diskussion problematisierten starren Arbeitszeitregelungen wird der äußere Rahmen der Arbeitszeit im Durchschnitt gesehen und vor allem bei dem obersten Quintil im Vergleich zu anderen Arbeitsaspekten eher zurückhaltend eingestuft.

Welches Bild kann man bisher zum Zusammenhang der drei Dimensionen skizzieren? Am Beispiel der Arbeitsplatzsicherheit läßt sich die behauptete Diskrepanz am besten zeigen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist für die un- und angelernten Arbeiter der wichtigste Arbeitsaspekt, während höhere Statusgruppen eine solche Beurteilung weniger deutlich zum Ausdruck bringen. Bei der Frage, ob der eigene Arbeitsplatz auch Sicherheit bietet, stimmt eine Mehrheit der höchsten Statusgruppe voll und ganz zu; bei den un- und angelernten Arbeitern bejaht dagegen nur etwa ein Drittel diese Frage. Mit dieser wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit ist die Bewertung eng verknüpft: Eine klare Mehrheit der gehobenen und höheren Beamten/Angestellten ist mit der eigenen Arbeitsplatzsicherheit sehr zufrieden, bei den un- und angelernten Arbeitern jedoch nur eine Minderheit.

Aus diesem Beispiel läßt sich bereits einiges über den Zufriedenheitsindikator aussagen. Man könnte "die subjektive Empfindung von Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit als eine wahrgenommene Diskrepanz zwischen Ansprüchen und realen Lebensbedingungen" (NOLL 1982: 247) verstehen, wie dies im bekannten Modell der Arbeitszufriedenheit von CAMPBELL/CONVERSE/RODGERS (1976) dargelegt wird. Die empirisch erfaßte Zufriedenheitsäußerung dürfte somit als Indikator "der subjektiv wahrgenommenen und bewerteten Lebensqualität interpretiert werden" (NOLL 1982: 247).

Stimmt dieser Zusammenhang wirklich ? Kommt in der Zufriedenheitsäußerung eindeutig das Verhältnis von individuellen Ansprüchen und wahrgenommener Arbeitsplatzrealität zum Ausdruck ? Ich möchte darauf mit Ja und Nein antworten. Ja deshalb, weil in einigen Arbeitsaspekten bereits die Verteilung auf Gruppenebene diesen Schluß geradezu aufdrängt. Nein aber deshalb, weil in anderen Arbeitsaspekten trotz offensichtlicher Unzufriedenheit kein Mißverhältnis zwischen Anspruch auf der einen Seite und tatsächlicher Arbeitssituation sowie der Zufriedenheitsäußerung auf der anderen Seite besteht. Betrachtet man die ausgewiesenen Anteilswerte der un- und angelernten Arbeiter in den arbeitsinhaltlichen Aspekten, dann erkennt man eine ähnliche Verteilung in allen drei Dimensionen. Nur wenige Arbeitnehmer betonen erstens die Wichtigkeit solcher Merkmale, die zweitens am eigenen Arbeitsplatz auch kaum vorhanden sind, und entsprechend gering ist drittens die Zufriedenheit. Eine Schlußfolgerung, die angesichts eines geringen Zufriedenheitsniveaus unmittelbar auf ein Mißverhältnis zwischen beruflicher Orientierung und faktischer Arbeitssituation verweist, wäre, so zeigen diese Ergebnisse, sicherlich voreilig. Auch Arbeitsaspekte, denen eine nur mäßige Wichtigkeit zugewiesen wird, können mit einem niedrigen Zufriedenheitsniveau verbunden sein. Dies alles deutet in erster Linie auf die Dominanz der wahrgenommenen, faktischen Arbeitssituation im Hinblick auf das subjektive Wohlbefinden hin.

An dieser Stelle können erste Schlußfolgerungen angeboten werden. Ich sehe bislang keine Hinweise, die die Interpretation zulassen, wir hätten es mit einer unfaßbaren Abnahme der Arbeitsmoral zu tun bzw. wir fänden eine weitverbreitete instrumentelle Arbeitsorientierung vor; noch würde ich aus den vorliegenden Daten den Schluß ziehen, die Arbeitermoral wäre zugunsten einer intrinsischen Orientierung im Rückgang begriffen.

Vielmehr, und hier scheint sich teilweise auch Maslow's Bedürfnishierarchie zu bestätigen, kann eine andere Entwicklungsrichtung vermutet werden. Niedrigere berufliche Statusgruppen sind noch immer primär an guten Verdienstmöglichkeiten und weiteren Aspekten des Arbeitskontextes interessiert; vermutlich wird erst dann die von Strümpel oder auch von Inglehart angedeutete Entwicklung hin zu interessanterer inhaltlicher Arbeit eintreten, wenn auch diese Gruppen diese "Grundbedürfnisse" befriedigt sehen.

Die umgekehrte Entwicklung halte ich allerdings für relativ unwahrscheinlich. Die Annahme, aus einem Wandel der Tätigkeitsstrukturen, wie sie z.B. BAETHGE (1982) bei den mittleren Angestellten im Kommen sieht, wäre eine deutliche Zunahme instrumenteller Orientierung zu prognostizieren, halte ich solange für unrealistisch, wie es den betroffenen Arbeitnehmern gelingt, ihren Besitzstand an extrinsischen Belohnungen, d.h. Einkommensniveau, Ausmaß an Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeitregelung zu sichern. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Daten würde ich vielmehr erwarten, daß dieser Tätigkeitswandel die bereits vorhandene intrinsische Orientierung verstärkt und die dann massiven Diskrepanzen zu einem hohen Unzufriedenheitspotential führen.<sup>8</sup> Dies gilt natürlich nur unter der Voraussetzung, daß sich die Bedeutung der Arbeitsorientierung im Modell der Arbeitszufriedenheit bestätigen läßt.

Zwei Voraussetzungen sind deshalb noch zu klären, bevor die Beziehung zwischen Zufriedenheit und den Bewertungsmaßstäben und das Verhältnis von Arbeitszufriedenheit und faktischen Arbeitsbedingungen aufgedeckt werden kann:

- (1) die empirische Haltbarkeit der, auch in meinen bisherigen Ausführungen immer wieder angesprochenen Unterscheidung zwischen instrumenteller und nicht- instrumenteller Arbeitsorientierung, sowie
- (2) der Nachweis, daß es sich bei den beruflichen Orientierungen um relativ stabile Werthaltungen handelt.

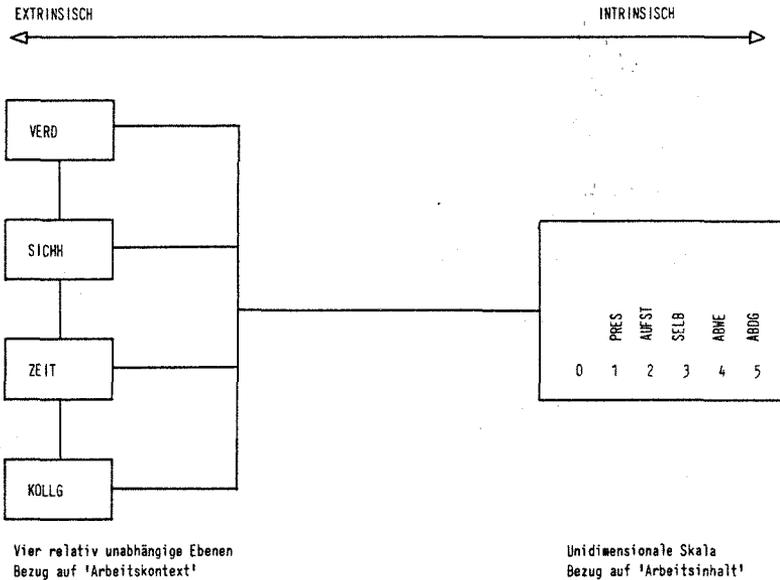
Zur empirischen Relevanz der angesprochenen Unterscheidung soll kurz das Ergebnis der Analysen berichtet werden.<sup>9</sup> Man kann eindeutig zwei unterscheidbare berufliche Wertorientierungen identifizieren, die als extrinsisch und intrinsisch gekennzeichnet werden können. Im Bereich der extrinsischen Orientierung müssen allerdings die vier Aspekte "Verdienstmöglichkeiten", "Sicherheit des Arbeitsplatzes", "Arbeitszeitregelung" und "Kollegialität" als vier eigenständige Ebenen aufgefaßt werden. Allgemein von einer instrumentellen Arbeitsorientierung zu sprechen, sollte auf dem Hintergrund unserer Ergebnisse vermieden werden. Zwar sind die einzelnen Aspekte jeweils paarweise korreliert und bilden dadurch eine einheitliche Dimension, sie können aber nicht in eine Rangordnung gebracht werden; d.h. es gibt nicht die instrumentelle Arbeitsorientierung mit einer einzigen Wert-hierarchie. Legt man die hier benutzten arbeitsbezogenen Werte zugrunde, könnte man rein statistisch gesehen 24 verschiedene instrumentelle Wertmuster angeben.

Die intrinsische Dimension kann dagegen als hierarchisch aufgebaute Werthierarchie begriffen werden, die von "Arbeitsbedingungen" bis zu "Prestige" reicht. Konkret bedeutet dies, daß Arbeitnehmer, die Prestige als wichtig oder sehr wichtig einstufen, auch mit hoher Wahrscheinlichkeit die Merkmale Aufstiegschancen, Selbstgestaltung, Abwechslung und Arbeitsbedingungen als wichtig oder sehr wichtig bewerten. Das heißt auch, daß Arbeitnehmer, die beispielsweise drei intrinsische Aspekte als wichtig benennen, damit die Aspekte Selbstgestaltung, Abwechslung und Arbeitsbedingungen anführen.

Den jeweiligen Geltungsbereich der extrinsischen bzw. der intrinsischen Orientierung kann man auch mit den Begriffen "employment" und "work" (CHERNS 1980) umschreiben. Die extrinsische Dimension zielt dann auf die Sicherstellung und Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses ab, während unter intrinsischer Orientierung der Arbeitsvollzug angesprochen wird. Nimmt man diese Unterscheidung auf, dann wird auch einsichtig, daß die extrinsische Dimension verschiedene, voneinander relativ unabhängige Merkmale erfaßt. Es kann dann auch hervorgehoben werden, daß sich die These von der Mischung "alter" und "neuer" Werte (KLAGES 1983) und die These von der zunehmenden Artikulation inhaltlicher Ansprüche an die Arbeitsrolle, die auf eine ausreichende materielle Bedürfnisbefriedigung aufbaut (HINRICHS/WIESENTHAL 1982), keineswegs gänzlich ausschließen.

Was die zweite Frage betrifft, in der es um den Nachweis geht, daß es sich bei den beruflichen Orientierungen um relativ stabile individuelle Werthaltungen handelt, so sollen an dieser Stelle zwei Hinweise genügen: Erstens kann den sog. "Post-Materialisten" eine intrinsische berufliche Orientierung zugeschrieben werden und die Gegengruppe der "Materialisten" betont offenkundig stärker extrinsische Aspekte. Die post-materialistische Einstellung dokumentiert sich dabei in der individuellen Forderung nach angenehmen Arbeitsbedingungen, nach Abwechslung bei der beruflichen Tätigkeit und nach Möglichkeiten der selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit, während die materialistische Position signifikant häufiger gute Verdienstmöglichkeiten und die Sicherheit des Arbeitsplatzes als wichtig benennt. Hier wird nicht nur gezeigt, daß zwei Werthaltungen gut übereinstimmen, sondern auch, daß der postulierte Wertwandel seinen Niederschlag im Bereich der beruflichen Ansprüche findet (vgl. MOHR/GLATZER 1984; NOLL 1984).

Schaubild 2: Schematische Darstellung der Dimension 'extrinsisch' - 'intrinsisch'



Zweitens soll herausgestellt werden, daß berufliche Orientierungen nur unzureichend durch sozio-demographische Merkmale wie Alter, Geschlecht, berufliche Stellung und Bildung vorhersagbar sind. Man kann daraus den Schluß ziehen, daß es sich hier um in der (vorberuflichen) Sozialisation erworbene Werteinstellungen handelt. Diese sind wenig oder gar nicht durch aktuelle Statusmerkmale erklärbar. Damit will ich allerdings nicht bestreiten, daß bei verschiedenen Gruppen zum Teil beachtliche Unterschiede in den beruflichen Ansprüchen zu finden sind. Die umgekehrte Schlußfolgerung, daß nämlich die Gruppenzugehörigkeit in einem statistischen Sinne die berufliche Orientierung "erklärt", möchte ich eher bezweifeln. Dieses Argument zielt auf folgendes ab. Aus der Tatsache, daß ein Erwerbstätiger beispielsweise ein ungelernter Arbeiter ist oder über die mittlere Reife verfügt oder älter als 40 Jahre ist, kann nicht auf eine bestimmte berufliche Orientierung geschlossen werden. Zwar unterscheiden sich z.B. auch Männer und Frauen nicht unbeträchtlich in ihren beruflichen Ansprüchen, ein von anderen Kontextfaktoren unab-

Tabelle 2: Berufliche Wertorientierung nach sozio-demographischen Merkmalen<sup>1)</sup>

	VERD			SICHER			ZEIT			INTR		
	N	Anteil sehr wichtig	Mittelwert 1-4	Anteil sehr wichtig	Mittelwert 1-4	eta <sup>2</sup>	Anteil sehr wichtig	Mittelwert 1-4	eta <sup>2</sup>	Anteil 4 x wichtig	Mittelwert 1-4	eta <sup>2</sup>
Insgesamt	1005	42,8	3,36	55,3	3,46	.019	29,5	3,08	.003	36,6	2,99	.053
Geschlecht												
Männer	66,7	47,0	3,42	60,6	3,53	.019	28,9	3,04	.003	42,5	3,14	.053
Frauen	33,3	34,4	3,24	44,5	3,31	.044	30,8	3,17	.048	24,9	2,87	.006
Schulabschluss												
Kein Abschluss	10,4	57,8	3,58	64,8	3,57	.044	26,7	3,08	.020	27,8	2,76	.053
Volks-/Hauptschulab.	55,8	51,4	3,48	60,1	3,55	.044	34,9	3,19	.020	39,6	3,03	.053
Mittlere Reife	21,6	30,1	3,20	51,2	3,37	.044	22,9	3,01	.020	36,0	2,97	.053
Fachh./Abitur	12,1	14,4	2,94	33,2	3,12	.044	17,6	2,68	.020	33,7	3,04	.053
Beruflicher Abschluss												
Kein Abschluss	15,9	46,2	3,46	59,6	3,50	.078	40,2	3,27	.023	27,6	2,53	.053
Lehre	55,8	50,3	3,48	56,8	3,47	.078	27,3	3,08	.023	37,3	2,99	.053
Bis Meister/Techniker	17,9	40,4	3,23	62,9	3,56	.078	33,3	3,05	.023	47,3	3,33	.053
Fach-/Hochschulab.	10,5	8,6	2,80	34,2	3,18	.078	18,0	2,84	.023	34,1	3,07	.053
Berufliche Stellung <sup>2)</sup>												
Arbeiter	41,2	57,0	3,58	60,9	3,58	.063	36,2	3,34	.044	34,6	2,60	.040
Angestellte	44,4	36,9	3,38	52,3	3,34	.063	25,4	3,17	.044	36,5	2,87	.040
Besatz	14,3	23,3	3,15	52,4	3,18	.063	23,3	2,83	.044	43,8	3,16	.040

<sup>1)</sup>Für alle Arbeitspakete wurde auch das Merkmal 'Alter' einbezogen. Es zeigte sich, vor allem in multivariaten Analysen, kein eigenständiger Altersinfluss auf die berufliche Orientierung. Die Kategorie 'INTR' ist eine kumulative Skala mit den Aspekten Abwechslung, Selbstgestaltung, Aufstiegschancen und Prestige.

<sup>2)</sup>Die berufliche Stellung wurde für die Berechnung der Mittelwerte zu fünf Gruppen zusammengefasst: Un- und angeleitete Arbeiter/Sonstige Arbeiter/ Einfache Angestellte und Besatz/ Mittlere Angestellte und Besatz/ Gehobene, höhere Angestellte und Besatz.

Datenbasis: Wohlfahrtssurvey 1980

hängiger Einfluß auf das Ausmaß der Orientierung kann dabei jedoch nicht nachgewiesen werden (vgl. Tabelle 2).

Zusammenfassend sollen drei zentrale Punkte festgehalten werden. "Job values" sind über die Wichtigkeit von Arbeitsaspekten operationalisierte berufliche Orientierungen, die als individuelle und relativ stabile Werthaltungen gegenüber der beruflichen Tätigkeit zu interpretieren sind. Diese Orientierungen beziehen sich auf verschiedene Aspekte des Arbeitsplatzes und decken die beiden unterscheidbaren Bereiche Arbeitskontext und Arbeitsinhalt ab. Nur die auf den Arbeitsinhalt bezogene intrinsische Orientierung erweist sich dabei als eine allgemeine Arbeitsorientierung mit einer eindeutig hierarchischen Struktur.

### 3. Arbeitszufriedenheit. - Die Bedeutung von faktischer Arbeitssituation und Einzelzufriedenheit für die Gesamtzufriedenheit

Trotz oft angeführten inhaltlichen und methodischen Bedenken und Einwänden gegenüber der Arbeitszufriedenheitsforschung gilt die individuelle Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Tätigkeit, aber auch das Zufriedenheitsniveau mit einzelnen Arbeitsaspekten noch immer als ein wichtiger, wenn nicht sogar als der zentrale Indikator für die subjektiv erlebte Qualität des Arbeitslebens. Es scheint mir an dieser Stelle notwendig zu sein, die an sich bekannte Beobachtung hervorzuheben, daß die deutschen Arbeitnehmer auch unter den verschärften Beschäftigungsmöglichkeiten und unter den sich wandelnden Arbeitsbedingungen im großen und ganzen mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind. Entgegen den Befürchtungen einer um sich greifenden Unzufriedenheit, wie sie von Pawlowsky in diesem Band geäußert werden, zeigen unsere diesbezügliche Befunde eine im Vergleich mit anderen Lebensbereichen gute mittlere Rangposition der Arbeitszufriedenheit an, die praktisch durch keine gruppenspezifischen Unterschiede beeinträchtigt wird. Zudem spricht nach unseren Ergebnissen vieles dafür, daß auch heute noch die im Arbeitsleben erfahrene individuelle Wohlfahrt in erheblichem Maße kausal die allgemeine Lebenszufriedenheit und somit einen wesentlichen Aspekt der Lebensqualität an sich beeinflusst. Gewichtsverschiebungen zwischen den Lebensbereichen Arbeit, Freizeit und Familie, wie sie in Vollmers Kapitel in diesem Buch thematisiert werden, lassen sich mit unseren Befunden nicht nachvollziehen (vgl. NOLL 1984).

Welche realen Bedingungen müssen nun aber vorhanden sein, damit die Erwerbstätigen eine hohe Zufriedenheit zeigen, oder anders formuliert, damit Unzufriedenheit vermieden wird ? Folgende Bedingungen können, in der Reihenfolge ihres Gewichtes, benannt werden: An der Spitze stehen die Verdienstmöglichkeiten, ihnen folgt unmittelbar die Möglichkeit der Selbstgestaltung. Mit einem geringeren Einfluß finden wir dann die Kollegialität, die Arbeitszeitregelung, die Abwechslung am Arbeitsplatz und - überraschenderweise weit abgeschlagen - die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Dies überrascht umso mehr, als die Sicherheit des Arbeitsplatzes bei den beruflichen Ansprüchen stark betont wird. Hier zeigt sich jedoch eine relative Bedeutungslosigkeit von Orientierungen auf die Zufriedenheit. Der marginale Einfluß der Arbeitsplatzsicherheit gilt im übrigen nicht nur für die Gesamtheit der Erwerbstätigen, sondern wird bei allen betrachteten beruflichen Gruppen festgestellt.

Völlig anders hingegen ist der Einfluß der vorhandenen oder nicht vorhandenen Selbstgestaltung zu bestimmen. Obwohl die Möglichkeit der Selbstgestaltung keine überragende berufliche Orientierung darstellt, erweist sich eine real wahrgenommene Selbstgestaltung hinter den Verdienstmöglichkeiten als beachtlicher Einflußfaktor für die Arbeitszufriedenheit. Dies gilt nicht nur für die Gesamtheit der Erwerbstätigen, sondern vor allem bei Berufsgruppen, die sicherlich kaum über Selbstgestaltung verfügen. Das hat zweifache Konsequenzen. Sind Möglichkeiten zur Selbstgestaltung vorhanden, dann steigt das Zufriedenheitsniveau, bietet aber der Arbeitsplatz keine derartige Möglichkeiten, so führt das zu Unzufriedenheit.

Politische Programme zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens betonen nicht umsonst einen Wandel der beruflichen Tätigkeit zugunsten von Arbeitsplätzen mit mehr Selbstgestaltung und mehr Abwechslung. Wenn auch im Bereich der beruflichen Orientierung der Wunsch nach mehr Selbstgestaltung und abwechslungsreicherer Tätigkeit nicht unbedingt im Vordergrund steht, kann, so meine ich, ein diesbezüglicher latenter Anspruch festgestellt werden, dessen Realisierung zu mehr subjektiv wahrgenommener Lebensqualität führt. Dies gilt in erster Linie für jene Berufsgruppen, denen ein Defizit in diesen Bereichen zugeschrieben werden kann: Für un- und angelernte Arbeiter, für einfache und mittlere Angestellte und Beamte, sowie für weibliche Erwerbstätige.

Die überragende Bedeutung der Möglichkeit zur Selbstgestaltung für die allgemeine Arbeitszufriedenheit zeigt sich auch dann, wenn nicht die reale Arbeitssituation, sondern die einzelnen Zufriedenheiten in ihren Auswirkungen auf die gesamte Arbeitsplatzzufriedenheit betrachtet werden. Insgesamt gesehen ist die geäußerte Zufriedenheit mit der Möglichkeit zur Selbstgestaltung als wichtigster Faktor der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zu nennen. Die Verdienstmöglichkeiten liegen nun auf dem zweiten Platz, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Aufstiegschancen spielen auch hier wiederum praktisch keine Rolle. Ohne Zweifel liegt es an der "Nähe" von faktischer Situation und der darauf bezogenen Zufriedenheitsbewertung, daß insgesamt nur geringfügige Verschiebungen zu beobachten sind, die im Detail jedoch einige bemerkenswerte Unterschiede dokumentieren: Die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit verschwindet bei der Betrachtung der einzelnen beruflichen Statusgruppen völlig als Einflußfaktor, die Zufriedenheit in bezug auf eine abwechslungsreiche Tätigkeit wird vor allem bei der Gruppe der Facharbeiter und der einfachen Angestellten und Beamten zu einem nicht zu unterschätzenden Kriterium für die Qualität des Arbeitsplatzes.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß als "gut" wahrgenommene und bewertete Verdienstmöglichkeiten noch immer das entscheidende Kriterium für eine hohe Arbeitszufriedenheit darstellen, daß aber daneben die inhaltlichen Arbeitsaspekte in den Vordergrund treten. Arbeitnehmer sind, so könnte man schlußfolgern, zwar auch an guten Verdienstmöglichkeiten interessiert, für die wahrgenommene Qualität des Arbeitsplatzes sind aber mehr als nur diese Verdienstmöglichkeiten von Bedeutung.

#### 4. Berufliche Ansprüche als individuelle Bewertungsmaßstäbe ?

Nach dem eingangs beschriebenen Modell sollen berufliche Orientierungen als die wichtigen Maßstäbe für die subjektive Beurteilung des Arbeitsplatzes dienen. Es wurde bereits auf die "Diskrepanzhypothese" hingewiesen, die aus dem Arbeitszufriedenheitsmodell von Campell/Converse/Rodgers abgeleitet wird. Diese Hypothese kann man in zwei sich ergänzende Beziehungsmuster aufspalten. Der erste Teil bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen den Einzelzufriedenheiten und den entsprechenden rewards. Dieser Zusammenhang soll umso stärker sein, je wichtiger dieser Arbeitsaspekt bewertet wird. Diese These räumt

Tabelle 3: Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von vorhandenen Arbeitsplatzmerkmalen. 1)  
 Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, insgesamt und nach Geschlecht

Rewards	Insgesamt <sup>2)</sup>		Männer		Frauen	
	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs
VERD	.53	.129	.60	.183	.44	.046
SELB	.35	.097	.28	.046	.49	.163
KOLL	.43	.049	.46	.077	.49	.064
ZEIT	.23	.018	.25	.026		
ABWE	.24	.011			.30	.017
SICHH	.16	.006	.20	.013		
AUFST			.17	.009		
Konstante	3,57		3,62		4,18	
Multipl. R <sup>2</sup>	.322		.354		.289	
Zahl der Fälle	964		647		316	

1) Multiple Regression: Unabhängige Variable werden schrittweise aufgenommen. In der Tabelle werden die unstandardisierten Regressionskoeffizienten (B) sowie der Zuwachs an erklärter Varianz (R<sup>2</sup>-Zuwachs) bei Einschluß der jeweiligen unabhängigen Variablen ausgewiesen. Die Reihenfolge des 'Gewichts' der unabhängigen Variablen wird durch den Betrag des Anstiegs an erklärter Varianz bestimmt.

2) Geschlecht und berufliche Stellung sind über Dummy-Variablen kontrolliert; diese erbringen selbst keinen signifikanten Beitrag zur Varianzreduktion.

Datenbasis: Wohlfahrtssurvey 1980

der faktischen Arbeitssituation im Hinblick auf die Zufriedenheit die Priorität ein, nimmt also die relative "Nähe" von gegebenen Arbeitsplatzmerkmalen und Zufriedenheitsbewertungen auf und bestimmt die berufliche Orientierung als "Verstärker".

Der zweite Teil der Hypothese bzw. die Umformulierung bezieht sich direkt auf die Verbindung von Wichtigkeit und Zufriedenheit. In Abhängigkeit von der Situation am Arbeitsplatz wird erwartet: Die berufliche Orientierung soll vor allem dann einen Einfluß auf die Zufriedenheit besitzen, wenn der angesprochene Arbeitsaspekt als wenig oder gar nicht vorhanden wahrgenommen wird. Es müßte dann eine deutlich ausgeprägte Beziehung zwischen beruflicher Orientierung und Zufriedenheit vorzufinden sein. Die Priorität der faktischen Situation wird auch hier wiederum anerkannt, sie soll aber dann an Gewicht verlieren, wenn das Merkmal (beispielsweise die Aufstiegschancen) nicht vorhanden ist; in diesem Fall hängt die subjektive Bewertung

Tabelle 4: Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von vorhandenen Arbeitsaspekten. 1)  
 Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, nach beruflicher Stellung

Rewards	Un-, angelernte Arbeiter		Sonstige Arbeiter		Einfache Angestellte, Beamte		Mittlere Angestellte, Beamte		Gehobene, höhere Angestellte, Beamte	
	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs
VERD	.36	.020	.59	.171	.49	.225	.55	.173		
SELB	.77	.208			.45	.004	.39	.037		
KOLL			.41	.085	.49	.052	.54	.116		
ZEIT	.62	.076	.23	.041	.40	.059				
ABWE	.36	.039	.21	.011	.44	.051	.49	.106		
SICHT			.24	.014			.26	.014		
AUFST			.23	.026						
Konstante	3.73		3.75		6.11		2.91		3.99	
Multipl. R <sup>2</sup>		.343		.348		.111		.441		.380
Zahl der Fälle		171		249		109		230		203

1) Siehe Fußnote 1 in Tabelle 3

Datenbasis: Wohlfahrtssurvey 1980

(die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen) entscheidend von der Stärke der beruflichen Orientierung (Wichtigkeit der Aufstiegschancen) ab.

Beide Teile dieser Hypothese können zunächst empirisch bestätigt werden. Die berufliche Orientierung wird als "Verstärker" des Zusammenhangs zwischen Arbeitssituation und Zufriedenheit fast durchgängig identifiziert, und auch der erwartete negative Zusammenhang zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit kann unter den angegebenen Randbedingungen aufgezeigt werden.

Ich will jeweils ein Beispiel dafür geben. Zur Verstärker-Funktion: Werden beispielsweise die Aufstiegschancen als unwichtig oder weniger wichtig bezeichnet, finden wir ein geringes bis mittleres Korrelationsniveau (.27 bzw. .45) vor, das jedoch mit .78 sehr hoch wird, wenn die Aufstiegschancen als sehr wichtig beurteilt werden. Vergleichbare Zusammenhänge zeigen sich auch bei dem extrinsischen Aspekt Verdienstmöglichkeiten - hier steigen die Maße von .47 über .65 auf .71 an. Generell, so kann man folgern, hat die faktische Situation einen dominanten Einfluß auf die Zufriedenheitsäußerung und die berufliche Orientierung verstärkt diesen Einfluß.

Auf dem Hintergrund dieser Strukturen sind dann die expliziten Zusammenhängen zwischen der Wichtigkeit und der Zufriedenheit zu beurteilen.

Am Beispiel der Verdienstmöglichkeiten heißt das konkret: Werden gute Verdienstmöglichkeiten am eigenen Arbeitsplatz wahrgenommen, dann spielt die zugewiesene Wichtigkeit für die entsprechende Zufriedenheit praktisch keine Rolle; werden dagegen gute Verdienstmöglichkeiten nicht wahrgenommen, dann kommt die Wichtigkeitsbeurteilung voll zur Geltung - die negativen Korrelationen (-.24 und -.23) deuten an, daß hohe Zufriedenheit nur bei geringer Wichtigkeit vorzufinden ist, daß aber eine starke Orientierung eher zu Unzufriedenheit führt.

Besitzen nur die deutschen Arbeitnehmer solche Arbeitsplätze, die ihren Ansprüchen entsprechen und hängt die einzelne Zufriedenheit und die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit entscheidend von einer derartigen Übereinstimmung ab? Die bisherigen Befunde unterstützen partiell diese Annahmen. Dafür sprechen auch die bivariaten Zusammenhänge zwischen beruflicher Orientierung auf der einen Seite und Realität des Arbeitsplatzes sowie spezifisches und allgemeines Zufriedenheitsniveau auf der anderen Seite. Man kann in der Tat ganz allgemein davon ausgehen, daß die Erwerbstätigen an Arbeitsplätze gelangen konnten,

die ihren beruflichen Wertorientierungen im großen und ganzen entsprechen, wobei überraschenderweise inhaltliche Ansprüche am ehesten befriedigt werden konnten, was sich folgerichtig auch in der subjektiven Bewertung der verschiedenen Arbeitsaspekte niederschlägt. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit scheint demgegenüber weniger von diesen Übereinstimmungen beeinflusst zu werden.

Nun muß jedoch festgestellt werden, daß diese Zusammenhänge verschwinden oder sogar in die umgekehrte Richtung gehen, wenn man den Einfluß der faktischen Situation kontrolliert. Die zum Teil beachtlichen bivariaten Beziehungen erweisen sich als typische Scheinkorrelationen, die bedingt durch den engen Zusammenhang zwischen faktischer Arbeitssituation und Zufriedenheit über den eigentlichen Sachverhalt hinwegtäuschen. Die berufliche Orientierung hat - wenn überhaupt - unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse einen negativen Einfluß auf die einzelnen Zufriedenheiten (beispielsweise bei den Verdienstmöglichkeiten) und auf die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit (beispielsweise bei den Aspekten Aufstiegschancen und Selbstgestaltung).

Für die subjektive Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einzelner Arbeitsplatzmerkmale im Sinne von Zufriedenheit scheint es also relativ unerheblich zu sein, ob die Arbeitnehmer bestimmte Arbeitsaspekte als wichtig oder unwichtig bezeichnen. Dieser zentrale Befund der relativen Bedeutungslosigkeit beruflicher Orientierungen im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit wird zwar etwas modifiziert, muß aber dennoch mehr oder weniger aufrechterhalten werden, wenn in multivariaten Analysen mögliche störende Einflüsse, etwa durch einen niedrigen beruflichen Status oder durch eine typische weibliche Berufstätigkeit bedingt, ausgeschaltet werden.

Man kann dann die Wirkungsweise der beruflichen Orientierung im Hinblick auf die Zufriedenheit in zwei gegenläufigen Mustern bestimmen:

(1) Personen, denen eine wie immer im Detail aussehende instrumentelle Arbeitsorientierung zugeschrieben werden kann, besitzen Arbeitsplätze, an denen ihre instrumentellen Ansprüche mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht befriedigt werden. Dies gilt unabhängig davon, wieviel diese Erwerbstätigen verdienen, wie sicher ihr Arbeitsplatz ist, welche Arbeitszeitregelung sie haben, aber auch unabhängig davon, welche berufliche Stellung sie innehaben oder ob es sich um Männer oder Frauen handelt: Je

**Tabella 5:** Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Einzelzufriedenheiten  
 Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, insgesamt und nach Geschlecht<sup>1)</sup>

Einzel- zufrieden- heiten	Insgesamt		Männer		Frauen	
	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	R <sup>2</sup> -Zuwachs
SELB	.36	.197	.30	.095	.56	.268
VERD	.67	.127	.81	.285	.49	.059
KOLL	.36	.033	.40	.033	.36	.040
ABWE	.35	.022	.29	.017	.41	.016
PRES	.19	.007	.18	.005		
ZEIT	.14	.005			.34	.016
SICHH	.13	.004				
AUFST	.13	.003	.18	.008		
Konstante	2.84		3.28		3.09	
Multipl. R <sup>2</sup>	.409		.414		.398	
Zahl der Fälle	964		647		316	

1) Vgl. die beiden Fußnoten in Tabelle 3

Datenbasis: Wohlfahrtssurvey 1980

ausgeprägter die instrumentelle Arbeitsorientierung, umso wahrscheinlicher ergibt sich ein geringes Zufriedenheitsniveau.

(2) Eine hohe intrinsische Orientierung hat dagegen entweder einen indifferenten oder sogar einen leicht positiven Einfluß auf das Zufriedenheitsniveau. Personen mit einer solchen Orientierung besitzen demzufolge Arbeitsplätze, die nach ihrer subjektiven Wahrnehmung relativ gut mit ihren entsprechenden Ansprüchen übereinstimmen.

Sind diese Ergebnisse nun aber richtig und muß man tatsächlich von der relativen Bedeutungslosigkeit der beruflichen Orientierung im Hinblick auf die individuelle Bewertung des Arbeitsplatzes ausgehen,<sup>10</sup> dann hätte dies mehrere Konsequenzen:

Aus dem Modell der „Arbeitszufriedenheit“ müßte man die Wertpräferenzen streichen. Übrig bliebe ein reduzierter Ansatz, der fast völlig auf das verzichtet, was den Arbeitnehmer als selbständigen, motivierten Akteur im Arbeitsmarktgeschehen ausmacht. In erster Linie wäre dann nur noch die subjektive Wahrnehmung der faktischen Gegebenheiten am Arbeitsplatz als Be-

stimmungsgröße des Zufriedenheitsindikators benennbar.

Irrig wäre die Interpretation von Strümpel, daß immer mehr Personen auf der Suche nach inhaltlich interessanter Arbeit mit mehr Abwechslung und mehr Selbstgestaltung, nach qualitativ besseren Jobs sind, daß diese Ansprüche bislang noch nicht realisierbar seien und somit zu Enttäuschung und zu Unzufriedenheit führen.

Irrig wäre aber auch die These von Noelle-Neumann, daß Überqualifikation und Verlust der Arbeitsmoral bei gleichzeitig eskalierenden Ansprüchen zu Unzufriedenheit führt.

Und irrig schließlich wäre Kohn's These der Anpassungsstrategie von beruflichen Ansprüchen an die Arbeitsrealität.

Einen möglichen Ausweg aus diesem Dilemma scheint mir darin zu bestehen, zwei Überlegungen aufzugreifen: Erstens den Hinweis, daß berufliche Anreize nicht im luftleeren Raum entstehen, daß berufliche Ansprüche bei verschiedenen beruflichen Gruppen ganz unterschiedliche Berufswelten meinen; zweitens, daß der Prozeß des Wandels arbeitsbezogener Werte die Bildung neuer, noch inkonsistenter Muster "alter" und "neuer" Werte erleichtert. Vielleicht liegt darin eine Chance, die individuelle Perspektive noch deutlicher zu betonen.

Welche allgemeine Schlußfolgerung und Interpretation könnte nun als Zusammenfassung gegeben werden? Zunächst einmal die an sich triviale Schlußfolgerung, daß angebbare, ganz konkrete Eigenschaften des Arbeitsplatzes darüber entscheiden, wie zufrieden oder unzufrieden Arbeitnehmer mit ihrer Tätigkeit sind. Daß diese Eigenschaften nur wenig mit den beruflichen Orientierungen korrespondieren, muß erstaunen und widerspricht wohl aller Alltagserfahrung. Die Differenzierung zwischen latenten und manifesten Ansprüchen war ein erster Hinweis, wie man diese Widersprüche angehen kann. Insgesamt sehe ich Argumente bestätigt, die den Wertwandel in der Arbeitswelt nicht so sehr als geringer werdende Bindung an den Beruf begreifen, sondern in einer stärker werdenden Hinwendung zu abwechslungsreicheren, mehr Selbstgestaltungsmöglichkeiten bietenden beruflichen Tätigkeit. Daß dies keinesfalls auf Kosten der extrinsischen Belohnungen gehen darf, scheint nachweisbar zu sein. Humanisierung am Arbeitsplatz und gleichzeitige Schwächung extrinsischer Belohnung würde wohl kaum eine Verbesserung der wahrgenommenen Qualität des Arbeitsplatzes bewirken; beiden Dimensionen kommt ein unabhängiger Einfluß auf die Arbeitszufrieden-

heit zu, Kompensationsmöglichkeiten sind daher unwahrscheinlich.

Berufliche Arbeit ist deshalb sicherlich noch kein "konsumierbares Produkt" geworden, das Werte eines Konsumentenethos in hohem Maße einzulösen verspricht (GARTNER/RIESSMANN 1978), sie ist allerdings auch nicht vom Verlust als "central life interest" bedroht (CHERNS 1980); instrumentelle und inhaltliche Aspekte ergeben erst zusammen das Bild, das sich die Erwerbstätigen von ihrer Tätigkeit erhoffen. Inhaltliche Ansprüche an eine interessante Arbeit sind dabei zwar (schon) vorhanden, sie dienen jedoch (noch) nicht als aktuelle Beurteilungskriterien für den eigenen Arbeitsplatz; sie können als eher längerfristige, aber nicht zu unterschätzende Perspektive zu verstehen sein.

## Anmerkungen

- +) Der Autor ist Mitarbeiter im Projekt 'Berufliche Plazierung' (Leiter: Dr. Heinz-Herbert Noll) des Sonderforschungsbereichs 3 'Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik'. Der hier vorgelegte Aufsatz beruht auf Auswertungen des Wohlfahrtssurveys 1980, der unter der Federführung des Projektes 'Öffentliche und private Wohlfahrtsproduktion' (Leiter: Prof. Wolfgang Zapf) durchgeführt wurde. Vgl. dazu GLATZER/ZAPF 1984.
- 1) Die These von E. Noelle-Neumann ist im übrigen nicht neu. Bereits 1975 erschien in der ZEIT eine Artikelfolge von Noelle-Neumann (DIE ZEIT Nr. 25 vom 13.06.1975 und Nr. 26 vom 20.06.1975), in der u.a. unter dem Stichwort 'Verproletarisierung des bürgerlichen Wertsystems' die Arbeitsunlust der deutschen Arbeitnehmer beklagt wurde. Schon damals wurde dieser These vehement widersprochen, sogar die These einer 'Verbürgerlichung der Wertvorstellungen' entgegengesetzt; vgl. dazu beispielsweise die Replik von K. O. HONDRICH (DIE ZEIT Nr. 30 vom 18.07.1975), in der bereits zahlreiche inhaltliche Einwände, die jetzt wieder formuliert werden, vorweggenommen wurden.
- 2) BERTRAM o.J. (1983) belegt am Beispiel der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit, daß man "den nachweisbaren Wandel der Einstellungen zu Arbeit und Beruf auf der Aggregatebene ... nicht auf einen Wandel der individuellen Einstellungen der Erwerbstätigen zurückführen" kann.
- 3) Vgl. dazu etwa INGELHART 1979. Aus mehreren Gründen werden allerdings Bedenken gegen die Konzeptualisierung des Wertewandels und dessen Übernahme in den Lebensbereich Arbeit geäußert. So hätte man bei der Gegenüberstellung 'materieller' und 'immaterieller' Werte zu berücksichtigen, daß "materielle Güter immer auch und wohl zunehmend als Mittel zur Befriedigung 'immaterieller' Bedürfnisse ... bedeutsam sind" (HINRICHS/WIESENTHAL 1982: 118).
- 4) Vgl. dazu auch den Beitrag von PAWLOWSKY in diesem Band. GARTNER/RIESSMANN (1978) sprechen in diesem Zusammenhang davon, daß in anderen Lebensbereichen (z.B. Konsum) entstandene Werte die Autonomie und Partizipation zwangsläufig auf die Arbeitswelt übertragen werden. Die neue Arbeitstechnik beinhaltet Werte der Freizeit- und Konsumethik, die von der traditionellen Arbeitswelt nicht befriedigt werden können.

- 5) BAETHGE (1982) beschreibt solche Veränderungen bei der Berufsgruppe der mittleren Angestellten. Durch die Einführung der Mikroelektronik werden zunehmend die typischen Dispositionschancen der Angestellten eingeschränkt; Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten nähern sich an, da "beide Beschäftigungsgruppen auch im Arbeitsvollzug unter die gleichen Organisationsprinzipien" gestellt werden.
- 6) Unter objektiven Wohlfahrtserträgen sind auch direkt beobachtbare Merkmale wie Einkommen, Sicherheit des Arbeitsplatzes u.ä. zu verstehen; diese werden in der Umfrageforschung über die Wahrnehmung der Arbeitnehmer als quasi-objektive Merkmale erfaßt. Subjektive Wohlfahrtserträge sind zugleich Ergebnisse individueller Bewertungsprozesse. Vor dem Hintergrund verschiedener Bedürfnisse und Wertorientierungen werden die am Arbeitsplatz vorgefundenen Belohnungen einer Beurteilung und Bewertung unterzogen. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der beruflichen Tätigkeit sind Maße für derartige Bewertungsprozesse und als individuelle Reaktionen auf die charakteristische Arbeitsplatzsituation zu begreifen.
- Im Wohlfahrtssurvey '80 wurden die Erwerbstätigen zunächst nach den Beurteilungskriterien eines Arbeitsplatzes gefragt, d.h sie sollten angeben, wie wichtig (von 'unwichtig' bis 'sehr wichtig') für sie persönlich bestimmte Arbeitsaspekte sind. Danach war anzugeben, inwieweit diese Merkmale am eigenen Arbeitsplatz anzutreffen (von 'trifft überhaupt nicht zu' bis 'trifft voll und ganz zu') sind. Schließlich wurde die Zufriedenheit mit jedem einzelnen Merkmal (von 'sehr zufrieden' bis 'sehr unzufrieden') und die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit (Skala von 0 bis 10) erfragt. Zu den genauen Frageformulierungen vgl. den Anhang in GLATZER/ZAPF 1984.
- 7) Die sozio-ökonomische Statusskala wurde von J. HANDL (1977) entwickelt. Es handelt sich dabei um eine Intervallskala für die berufliche Positionsstruktur in der Bundesrepublik, wobei die berufliche Stellung der Arbeitnehmer das entscheidende Zuordnungskriterium darstellt. Vgl. zur Anwendung dieser Skala HABICH 1984.
- 8) BAETHGE führt dies am Beispiel der Aufstiegschancen aus: "Die Hoffnung, die früher für viele noch realistisch war, mit der Erlernung eines kaufmännischen Berufes und der Übernahme einer zunächst subalternen Position gleichsam

einen Passierschein 'nach oben' gelöst zu haben, erweist sich für immer größer werdende Teile von Angestellten als so illusionär, wie es für bestimmte Gruppen schon immer war" (BAETHGE 1982).

- 9) Im einzelnen handelt es sich dabei um das Verfahren der Faktorenanalyse, das in verschiedenen Durchgängen die neun vorgegebenen Aspekte auf zwei Dimensionen reduzierte, die verbal als 'extrinsisch' und 'intrinsisch' beschrieben werden. Nachfolgende Guttman-Skalogrammanalysen ergaben nur für den intrinsischen Bereich den Nachweis einer eindimensionalen, hierarchischen Struktur.
- 10) Hier bietet sich allerdings eine weitergehende Schlußfolgerung an, die über die Annahmen über die berufliche Orientierungen, insbesondere über die der relativen Stabilität solcher Werte hinausgeht und auch deshalb noch genauer empirisch zu prüfen wäre: Extrinsische Arbeitsaspekte werden offenbar dann betont, wenn vielleicht aufgrund mangelnder Realisierungschancen Unzufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten, mit der Arbeitszeitregelung und mit der vorhandenen Sicherheit des Arbeitsplatzes auftritt, wenn also das Beschäftigungsverhältnis an sich nicht den individuellen Standards genügt. Demgegenüber werden intrinsische Ansprüche erst dann manifest, wenn die faktische Arbeitssituation die Befriedigung solcher Ansprüche zumindest anbietet und erleichtert. Diese Schlußfolgerung läuft jedoch auf ein kompliziertes Wechselspiel zwischen den drei diskutierten Dimensionen hinaus, das aber beispielsweise hilft, massive Enttäuschungen bezüglich inhaltlicher, in der Bedürfnishierarchie höher stehender Ansprüche zu verhindern. Daß in solchen Fällen keinesfalls auf ein noch existierendes Repertoire 'älterer Werte' (KLAGES 1983) zurückgegriffen werden muß, scheint deutlich zu sein.

## Literatur

- ABELE, H./NOWOTNY, E./SCHLEICHER, S./WINKLER, G., 1982: Handbuch der österreichischen Wirtschaftspolitik. Wien
- AICHHOLZER, H., 1982: Arbeitsmarktpolitik in Österreich - Zum Verhältnis von Eingliederungs- und Ausgliederungsstrategien. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 3 + 4: 69-80
- ALLEN, R.G.D., 1967: Macro-Economic Theory. A Mathematical Treatment, London etc.
- ANBA, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1982/12 und 1983/3
- ANDERSON, O.D., 1977: Time Series Analysis and Forecasting. The Box-Jenkins Approach. London und Boston
- ARBEITSAMT HAMBURG, 1982: Statistik: Arbeitslosenquote, Arbeitslose, Offene Stellen, Hamburg
- ARBEITSKREIS DER SACHBEARBEITER (Gesellschaftsbezogene Rechnungslegung/Sozialbilanzen des DGB-Bundesvorstands) 1979: Katalog von arbeitsorientierten Indikatoren bzw. Kennzahlen, Düsseldorf
- ARBEITSKREIS SOZIALBILANZ - PRAXIS, 1977: Sozialbilanz heute. Empfehlungen des Arbeitskreises zur aktuellen Gestaltung gesellschaftsbezogener Rechnungslegung, o.O.
- ARNDT, S.W. (ed.), 1982: The Political Economy of Austria. American Enterprise Institute, Washington and London
- BAETHGE, M., 1982: Wandel betrieblicher Strukturen von Angestelltentätigkeiten. Referat auf dem 21. Deutschen Soziologentag in Bamberg. Veröffentlicht als "Die Kopfarbeit macht der Computer" in: Frankfurter Rundschau, 12.11.1982
- BARNES, S.H./KAASE, M. (eds.), 1979: Political Action. Mass Participation in Five Western Democracies, Beverly Hills
- BARTEL, W., 1979: Kosten einer Urlaubsverlängerung in der Metallindustrie, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 12. Jg., Heft 3: 361
- BDA 1977: Personelle Zusatzleistungen, in: Arbeitsberichte des Ausschusses für Soziale Betriebsgestaltung, Köln, Informationen für die Betriebsleitung, Juli 1977, Nr. 3
- BDI, 1973: Industriekontenrahmen "I K R", Bergisch Gladbach
- BDI, 1980: Empfehlungen zur Kosten- und Leistungsrechnung, Bd. 1, Bergisch Gladbach
- BDI, 1982: Rundschreiben der Abtlg. I/2 vom 11.1.1982 - Unternehmensbelastung durch Bundesstatistiken, Köln
- BECK, U., 1983: Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individuierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten, in: KRECKEL, R. (Hg.): 35-74

- BEHRENS, J., 1982: Die Ausdifferenzierung der Arbeit, in: HONDRICH, K.O. (Hg.): 129-209
- BEHRENS, J. 1983: Bedürfnis und Zufriedenheit als Statussymbol. Lehren aus einem Panel für Bedürfnistheorie und politische Planung, in: HONDRICH, K.O./VOLLMER, R. (Hg.): 193-244
- BEHRENS, J., 1984: Macht in Organisationen, in: Leviathan, Sonderheft Arbeitspolitik. Opladen (i.E.)
- BEIRAT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN, 1980: Längerfristige Arbeitsmarktentwicklung, Wien
- BELL, D., 1979: Die Zukunft der westlichen Welt. Kultur und Technologie im Widerstreit. Frankfurt
- BENSELER, F./HEINZE, R.G./KLÖNNE, A. (Hg.), 1982: Zukunft der Arbeit, Hamburg
- BERGER, H./PRILLER, E. (Hg.), 1982: Indikatoren in der soziologischen Forschung, Berlin (Ost)
- BERGER, J., 1983: Die Wiederkehr der Vollbeschäftigungslücke - Entwicklungslinien des wohlfahrtsstaatlichen Kapitalismus, in: MATTHES, J. (Hg.), 1983: 309-320
- BERTRAM, H., o.J.: Berufsorientierung erwerbstätiger Mütter. Unv. Ms. Erscheint in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung
- BIPFL, G., 1980: Das Arbeitskräfteangebot bis 2000, in: Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen. Wien
- BÖLTKEN, F./JAGODZINSKI, W., 1982: Insecure Value Orientations in an Environment of Insecurity: Postmaterialism in the European Community, 1970-1980, Ms. Köln
- BÖLTKEN, F./JAGODZINSKI, W., 1983: Postmaterialismus in der Krise, in: Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (Universität zu Köln), Z.A.-Information 12: 11-20
- BOHLE, H.H., 1975: Soziale Abweichung und Erfolgchancen. Die Anomietheorie in der Diskussion, Neuwied/Darmstadt
- BONSS, W./HEINZE, R.G. (Hg.) 1984: Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt (i.E.)
- BOURDIEU, P., 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik an gesellschaftlichen Urteilstkraft. Frankfurt
- BOX, G.E.P./JENKINS, G.M., 1976: Time Series Analysis. Forecasting and Control. San Francisco et. al. rev. ed.
- BOX, G.E.P./PIERCE, D.A., 1970: Distribution of Residual Autocorrelations in Autoregressive Integrated Moving Average Time Series Models, in: JOURNAL OF THE AMERICAN STATISTICAL ASSOCIATION 65: 1509-1526
- BOX, G.E.P./TIAO, G.L., 1965: A Change in Level of a Nonstationary Time Series, in: BIOMETRIKA 52: 181-192
- BRANDT, G., 1981: Die Zukunft der Arbeit in der "nachindustriellen" Gesellschaft, in: IHS-Journal, Vol. 5: 109-123
- BREPOHL, K., 1980: Neue Informationstechnologien - Entwicklungshilfen für Unternehmen - Chancen für die Statistik ? Manuskript des Vortrages vgl.: AStA 1/1980: S. 94-98

- BRIEFS, U., 1982: Computernetzwerke und andere "neue Technologien", in: WSI-Mittlg. 4/1982: 246-257
- BRINKMANN, Ch., 1976: Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 9: 397-413
- BÜCHTEMANN, Ch., 1984: Der Arbeitslosigkeitsprozeß: Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit, in: W. Bonß/R.G. Heinze (Hg.). (i.E.)
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, (Hrsg.), 1981: Unternehmensbelastung durch Bundesstatistiken, Wiesbaden
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG 1983: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen 1982, Ms., Bonn
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE VERWALTUNG, 1971: Konzept für die Gestaltung und den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, Wien
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE VERWALTUNG; 1979: Kampf gegen die Armut in Österreich, Wien
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE VERWALTUNG, 1983: Arbeitsmarktvorschau 1983, Wien
- BUNDESTAGSDRUCKSACHE 8/2377: Auswirkungen der Anpassungsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung. Eine Untersuchung des Ifo-Instituts im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums
- BURGDORFF, S. (Hg.), 1983: Wirtschaft im Untergrund. Reinbek
- BURNS, S., 1975: The Household Economy. Its Shape, Origins and Future. Boston
- BUSCH, G., 1982: Einkommensverluste bei Arbeitslosigkeit: WIFO-Monatsberichte 8: 478-485
- BUTSCHEK, F., 1979: Vollbeschäftigung in der Krise - die österreichische Erfahrung 1974-1978. Ms.
- BUTSCHEK, F., 1980: Vollbeschäftigung in den achtziger Jahren, in: SEIDEL/KRAMER: 174-189
- BUTSCHEK, F., 1982 a: Versteckte Arbeitslosigkeit von Frauen und Jugendlichen. WIFO-Monatsberichte 11: 666-674
- BUTSCHEK, F., 1982 b: Arbeitsmarkt und Austrokeynesianismus. Wirtschaftspolitische Blätter 3: 36-42
- BUTSCHEK, F., 1982 c: Full Employment during Recession, in: ARNDT, S.W. (ed.): 101-123
- CAMPBELL, A./CONVERS, Ph./RODGERS, W., 1976: The Quality of American Life. New York
- CAMPBELL, D.T./STANLEY, J.C., 1963: Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research on Teaching, in: N.L., (ed.), Handbook of Research on Teaching. Chicago: 171-246
- CAPITAL, 1975: Die neue Arbeitsmoral
- CHERNS, A., 1980: Work and Values: Shifting Patterns in Industrial Society. International Social Science Journal, Vol. 32, Nr. 3: 427-441

- CHRISTL, J., 1982: An Econometric Model of Labor Supply. *Empirica* 2: 155-173
- CHRISTL, J./PICHELMANN, K., 1983: Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich. Beschäftigungs- und Kosteneffekte. *Wirtschaft und Gesellschaft* 2: 201-217
- CLAESSENS, D., 1969: Die Anpassungskrise der Familie, in: Nachrichtendienst des deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge. Frankfurt
- CLEMENT, W./AHAMMER, P.F./KALUZA, A., 1980: Bildungsexpansion und Arbeitsmarkt, Wien
- DAF (Deutsche Arbeitsfront) 1940/41: Jahrbuch 1940/41, II. Band. Herausgegeben vom Arbeitswissenschaftlichen Institut der Deutschen Arbeitsfront, Berlin
- DAHRENDORF, R., 1983 a: Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, in: MATTHES, J. (Hg.): 25-37
- DAHRENDORF, R., 1983 b: Grenzen der Gleichheit: Bemerkungen über Fred Hirsch, *Zeitschrift für Soziologie* 12: 65-73
- DALTON, R.J., 1977: Was there a Revolution ? A Note on Generational versus Life - Cycle Explanations of Value Differences, *Comparative Political Studies* 9: 451-475
- DEKE, A./SEIFERT, H., 1981: Lokale Arbeitsmarktpolitik zum Problem von Handlungsspielräumen und Gestaltungsmöglichkeiten. *WSI-Mitteilungen* 3
- DIERKES, M./HOFF, A., 1981: Sozialbilanzen und gesellschaftsbezogene Rechnungslegung in der BRD, in: HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J. (Hg.): 9-67
- DIERKES, M./HOFF, A., 1982: Das Humanvermögen in der Sozialbilanz des Unternehmens, in: SCHMIDT, H. (Hg.) 1982: Humanvermögensrechnung. Instrumentarium zur Ergänzung der unternehmerischen Rechnungslegung - Konzepte und Erfahrungen, Berlin: 677-720
- DIERKES, M./ULLMANN, A. 1979: Sozialenquete: Wird die Offensive blockiert ? in: *manager-magazin*, Sonderheft: Schwerpunktthema Sozialbilanzen, Oktober 1979: 15-21
- DUBIN, R., 1962: *Industrial Worker's Worlds: A Study of the "Central Life Interests of Industrial Workers"*, in: ROSE, A.M.: *Human Behavior and Social Processes*, London
- DÜRR, K., 1984: Massenarbeitslosigkeit und ihre sozialen und politischen Wirkungen in Großbritannien, in: Bonß, W./Heinze, R.G. (Hg.), (i.E.)
- DURKHEIM, E., 1983: *Der Selbstmord*, Frankfurt (1. Auflage 1895)
- EASTERLIN, R.A., 1980: *Birth and Fortune: The Impact of Numbers on Personal Welfare*, New York
- EMNID 1977: *Ehe und Familie*. Bielefeld
- ENGBERDING, T., 1980: Computergestützte Unternehmensanalysen für die Mitbestimmungspraxis, in: *FHW - Forschung* 5/6, Berlin: 241-282

- ENGELHARDT, W.W., 1979: Alte und neue soziale Frage, Ms., Tagung des sozialpolitischen Ausschusses der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bad Homburg
- ENGFER, U./HINRICHS, K./WIESENTHAL, H., 1983: Arbeitswerte im Wandel - Empirische Analysen zum Zusammenhang von unkonventionellen Werten und Arbeitsbeteiligung, in: MATTHES, J. (Hg.): 434-454
- EUROPEAN CENTRE, 1977: Methodologies to Identify Gaps in Social Welfare, Eurosocal Reports no. 13, Wien
- EUROPEAN CENTRE, 1980: Cycle of Deprivation, Eurosocal Papers, Wien
- EUROPEAN ECONOMIC COMMISSION, 1975: Pilot Schemes and Studies to Combat Poverty, Brüssel
- FALK, R., 1982: Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Repräsentative Erhebung für 1980, in: Göbel, U./Schlaffke, W. (Hg.). Berichte zur Bildungspolitik 1982/83 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln
- FANGMANN, H.D., 1980: Kommunikationsschutz und Geheimnisschutz, in: FHW - Forschung 5/6: 143-181
- FEICHTINGER, G., 1971: Stochastische Modelle demographischer Prozesse, Berlin/Heidelberg/New York
- FELDSTEIN, M., 1978: The Effect of Unemployment Insurance on Temporary Layoff Unemployment. American Economic Review: 834-846
- FLEISSNER, P./DELL'MOUR, R./SINT, P.P., 1981: Auswirkungen der Einführung von Mikroelektronik auf Arbeitsmarkt und Qualifikationsstruktur in Österreich, Wien
- FORTHOFER, R.N./LEHNEN, R.G., 1981: Public Program Analysis, Belmont/Cal.
- FRIEDRICH, G./SCHAFF, A. (Hg.), 1982: Auf Gedeih und Verderb. Mikroelektronik und Gesellschaft, Wien
- FRÖHLICH, D., 1979: Psycho-soziale Folgen der Arbeitslosigkeit. Eine empirische Untersuchung in NRW, Köln (ISO)
- GÄRTNER, H.J., 1981: Indikatoren in der gesellschaftsbezogenen Unternehmensberichterstattung, in: HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J. (Hg.): 69-86
- GARLICH, D., 1981: Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik; Möglichkeiten und Probleme. WZB-discussion papers, Berlin
- GARTNER, A./RIESSMAN, F., 1978: Der aktive Konsument in der Dienstleistungsgesellschaft. Frankfurt
- GEHRMANN, F., 1978: "Valid" Empirical Measurement of Quality of Life, in: Social Indicators Research, Vol. 5 Dordrecht-Boston: 73-109
- GEHRMANN, F., 1982: Sozialindikatoren - Ein Lehrbeispiel für Umweltindikatoren ? Wissenschaftszentrum Berlin, discussion papers IIUG - dp 82 - 10

- GERSHUNY, J., 1981: Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft, Frankfurt
- GESELLSCHAFTLICHE DATEN, 1982: Reihe: Berichte und Dokumentation, Herausgegeben vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Bonn
- GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, 1982: Aktionsprogramm der GPA bis 1986, Wien
- GLASS, G.V./WILLSON, V.C./GOTTMANN, J.M., 1975: Design and Analysis of Time-Series Experiments, Colorado
- GLATZER, W., 1983: Haushaltsproduktion in der modernen Gesellschaft. Arbeitspapier Nr. 86 des Sfb 3, Frankfurt/Mannheim
- GLATZER, W./ZAPF, W. (Hg.), 1984: Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden, Frankfurt/New York (i.E.)
- GLAUBRECHT, H. 1982: Abbau von Personalzusatzleistungen ? Möglichkeiten und Grenzen aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Knebel, H. und Zander, E. (Hrsg.), Der zweite Lohn - Personalzusatzleistungen. Schriften Betrieb + Personal, Bonn
- GÖRRES, P.A., 1982: Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 102: 337-362.
- GOHL, J./RIDDER, H.G./SEIFERT, E., 1979: Humanisierung des Arbeitslebens - Legitimationsdefizite in Politik, Wissenschaft und betrieblicher Praxis (bes. 2. Indikatoren), in: Biervert, B. et. al, Institutionelle Reformen in der Krise, Frankfurt
- GOLDTHORPE, J.H./LOCKWOOD, D./BECHHOFFER, F./PLATT, J., 1970: Der "wohlhabende" Arbeiter in England, München
- GORZ, A., 1983: Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit, Berlin
- GREITSCHMANN, K./HEINZE, R.G./METTELSIEFEN, B.(Hg.), 1984: Schattenwirtschaft, Göttingen
- GROTTIAN, P./PAASCH, R., 1984: Arbeitslose: Von der gesellschaftlichen Randgruppe zum politischen Faktor ? in: Bonß, W./Heinze, R.G. (g.), (i.E.)
- GUGER, A., 1983: Die Arbeitskosten der verarbeitenden Industrie im internationalen Vergleich, WIFO-Monatsberichte 1: 26-39
- GUTTMAN, L., 1977: What is not what in Theory Construction. Presented to the 8th Annual Meeting of the Israel Sociological Association, in: BORG, I. (ed.) 1981, Multidimensional Data Representations: When and Why. Ann Arbor: 47-64
- HAAGEN, K., 1976: Kritik der Anwendung der Faktorenanalyse, Diss. rer. pol. Regensburg
- HABERMAS, J., 1981: Theorie des kommunikativen Handelns, Band I und II, Frankfurt
- HABRICH, R., 1984: Berufliche Plazierung, in: GLATZER, W./ZAPF, W. (Hg.), (i.E.)

- HANDL, J., 1977: Sozio-ökonomischer Status und der Prozeß der Statuszuweisung - Entwicklung und Anwendung einer Skala, in: HANDL, J./MAYER, K.U./MÜLLER, W.: 101-153
- HANDL, J./MAYER, K.U./MÜLLER, W., 1977: Klassenlagen und Sozialstruktur, Frankfurt/New York
- HARTMANN, H., 1981: Sozialhilfebedürftigkeit und "Dunkelziffer der Armut", Köln
- HECKMANN, F./WINTER, P. (Hg.), 1983: 21. Deutscher Soziologentag 1982. Beiträge der Sektions- und ad-hoc-Gruppen. Opladen
- HEINZE, R.G., 1983: Politische Regulierung sozialer Ungleichheit - Zur Verflechtung von Markt-, Verbands- und Staatsmacht, in: KRECKEL, R. (Hg.): 163-180
- HEINZE, R.G., 1984: Soziale Strukturierung der Arbeitslosigkeit - auf dem Weg zu einer gespaltenen Gesellschaft ? in: Bonß, W./HEINZE, R.G. (Hg.), (i.E.)
- HEINZE, R.G./OLK, T., 1982: Arbeitsgesellschaft in der Krise - Chance für den informellen Sektor ? In: OZS, 7. Jg., 3 + 4
- HEINZE, R.G./OLK, T., 1983: Der informelle Sektor - Produktivitätsreserve des Wohlfahrtsstaats ? in: HECKMANN, F./WINTER, P. (Hg.): 341-347
- HELLER, E., 1982: Wie Werbung wirkt - Theorien und Tatsachen, Frankfurt
- HEMMER, E., 1980: Sozialbericht/Sozialbilanz in der Diskussion, Beiträge 76/1, Köln
- HEMMER, E., 1981: Personalzusatzkosten, Entwicklung und Methodenkritik, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Nr. 97, Köln
- HEMMER, E., 1983 a: Freiwillige Sozialeistungen der Betriebe, in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Institut der deutschen Wirtschaft Nr. 111, Köln
- HEMMER, E., 1983 b: Sozialbilanzen in der Krise ? Einige Gedanken zum gegenwärtigen Stand, in: SCHREDELSEKER, K./KOUBEK, N. (i.E.)
- HENKEL, H., 1981: Das wohlfahrtsstaatliche Paradoxon, Göttingen
- HENKEL, H., 1983: Privatisierung sozialer Risiken - deutsch-amerikanische Gemeinsamkeiten. Die Neue Gesellschaft 9: 830-836
- HENKEL, H./PAVELKA, F., 1979: Wenn der Sozialstaat als Selbstbedienungsladen dargestellt wird, Frankfurter Rundschau, Nr. 243:14
- HENKEL, H./PAVELKA, F., 1981 a: Das Amt: Dein Feind und Helfer - Über "Verlust" und "Gewinn" von Sozialeistungen. Sozialer Fortschritt 10: 225-231
- HENKEL, H./PAVELKA, F., 1981 b: Dismantling Social Welfare by Black Magic. Eurosocial Newsletter 22, Wien: 3-8
- HENTSCHEL, B., 1981: Personalinformationssysteme. Aus der Sicht der Arbeitgeber, in: Der Arbeitgeber 22/23: 1215-1221

- HERZ, T., 1979: Der Wandel von Wertvorstellungen in Westlichen Industriegesellschaften. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 31: 282-302
- HERZBERG, F./MAUSNER, B.M./SYNDERMANN, B.B. 1959: The Motivation to Work, New York
- HIBBS, D.A., 1974: Problems of Statistical Estimation and Causal Inference in Time Series Regression Models, in: H.L. COSTNER, Hrsg., Sociological Methodology 1973-74, San Francisco: 252-308
- HINRICHS, K./WIESENTHAL, H., 1982: Arbeitswerte und Arbeitszeit. Zur Pluralisierung von Wertmustern und Zeitverwendungswünschen in der modernen Industriegesellschaft, in: OFFE, C./HINRICHS, K./WIESENTHAL, H. (Hg.): 116-136
- HIRSCH, F., 1976: Social Limits to Growth, Cambridge/Mass.
- HIRSCH, F., 1980: Die sozialen Grenzen des Wachstums, Reinbek
- HIRSCHMANN, A.O., 1980: The Welfare State in Trouble: Systemic Crisis or Growing Pains? American Economic Review (Papers and Proceedings) 70: 112-116
- HÖRNING, , 1971: Der "neue" Arbeiter: Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen, Frankfurt
- HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J. (Hg.), 1980: Soziale Indikatoren im internationalen Vergleich. Soziale Indikatoren VII. Frankfurt/New York
- HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J. (Hg.), 1981: Sozialbilanzierung - Soziale Indikatoren VIII, Frankfurt/New York
- HOFFMANN-NOWOTNY, H.-J., 1982: Endzeitstimmung: Versuch einer soziologischen Erklärung, in: REFORMATIO Nr. 6
- HONDRICH, K.O., 1975: Machen soziale Reformen glücklich? in: DIE ZEIT, Nr. 30 vom 18.07.1975
- HONDRICH, K.O. (Hg.), 1982: Soziale Differenzierung, Frankfurt
- HONDRICH, K.O., 1983: Manipulation: Die Beeinflußbarkeit von Bedürfnissen durch die Werbung, in: HONDRICH/VOLLMER (Hg.)
- HONDRICH, K.O./BEHRENS, J., 1982: Sozio-psychologische Mechanismen zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit, in: WIRTSCHAFTSDIENST 2, 62. Jgg.: 65-69
- HONDRICH, K.O./VOLLMER, R. (Hg.), 1983: Bedürfnisse im Wandel, Opladen
- HUBER, J., 1983: Public Help and Self-Help, Eurosocal Papers, Wien
- IAB 1979: Arbeitszeit und Arbeitsmarkt, in: MittAB 3/1979: 381-402
- INFAS 1972/73: Qualität des Arbeitslebens, Soziale Kennziffern zur Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) Bonn 1974
- INGLEHART, R., 1971: The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies, American Political Review 65: 990-1017

- INGLEHART, R., 1977: The Silent Revolution, Changign Values and Political Styles among Western Publics. Princeton, Princeton
- INGLEHART, R., 1979: Wertwandel in den westlichen Gesellschaften: Politische Konsequenzen von materialistischen und postmaterialistischen Prioritäten, in: KLAGES, H./KMIECIAK, P. (Hg.): 279-316
- INGLEHART, R., 1981: Post-Materialism in an Environment of Insecurity, in: AMERICAN POLITICAL SCIENCE REVIEW, Dec.
- INGLEHART, R., 1982: Changing Values in Japan and the West, in: Comparative Political Studies, January 1982
- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 1983: Argumente zu Unternehmensfragen, Personalzusatzkosten. Nr. 9/1983
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE, 1981 a: Eine Generation später, Allensbach
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH, 1981 b: The Germans. Public Opinion Polls 1967-1980 (hrsg. von E. NOELLE-NEUMANN) Allensbach.
- INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN, 1983: Prognose der österreichischen Wirtschaft, September 1983, Wien
- JAGODZINSKI, W./BÖLTKEN, F., 1982: Testing Tacit Assumptions of the Silent Revolution: Are there Differences between Generations in Europe, 1970-1980, Ms., Köln
- JAHODA, M., 1983: Wieviel Arbeit braucht der Mensch ? Weinheim und Basel
- JAHODA, M./LAZARFELD, P.F./ZEISEL, H., 1975: Die Arbeitslosen von Marienthal, Frankfurt (1. Auflage 1933)
- JANSEN, R./MÜNSTERMANN, J./SCHACHT, K., 1980: Erhebung über das Arbeitsleben 1978. Hauptergebnisse einer vergleichenden Untersuchung zu subjektiven Sozialindikatoren in den Ländern der europäischen Gemeinschaft, Ms. Dortmund
- JANZEN, ET. AL., 1979: Report: Personalinformationssysteme, in: Der Gewerkschafter 12/1979: 6 ff.
- JOERGES, B., 1983: Konsumarbeit - Zur Soziologie und Ökologie des "informellen Sektors" in: MATTHES, J. (Hg.): 249-264
- JUNGBLUT, M., 1983: Teile und arbeite, in: DIE ZEIT, Nr. 37, 9.9.83, S. 25 ff.
- KALLEBERG, A.L., 1977: Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. American Sociological Review, Vol. 42: 124-143
- KARR, W., 1983: Anmerkungen zur Arbeitslosigkeit in der nunmehr 10 Jahre andauernden Beschäftigungskrise, in: MittAB 16: 276 ff.
- KEPPLINGER, H.M., 1975: Realkultur und Medienkultur, Freiburg
- KERN, H./SCHUMANN, M., 1983: Arbeit und Sozialcharakter: Alte und neue Konturen, in: MATTHES, J. (Hg.): 353-365

- KIESELBACH, Th./OFFE, H. (Hg.), 1979: Arbeitslosigkeit - individuelle Verarbeitung und gesellschaftlicher Hintergrund, Darmstadt
- KILIAN, u.a., 1981: Personalinformationssysteme in deutschen Großunternehmen, Berlin/Heidelberg/New York
- KLAGES, H., 1983: Wertwandel und Gesellschaftskrise in der sozialstaatlichen Demokratie, in: MATTHES, J. (Hg.): 341-352
- KLAGES, H./KMIĘCIAK, P. (Hg.) 1979: Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt/New York
- KLEBER, W., 1980: Die historische Entwicklung von Berufen, Beschäftigungsgruppen und Wirtschaftszweigen auf der Datenbasis der Berufs- und Arbeitsstättenzählung 1875 bis 1961. Erste Ergebnisse, Ms. Mannheim
- KLIPSTEIN, M.v., 1983 a: Wachstum, saubere Umwelt, neue Arbeitsplätze - Zieldreieck der Zukunft oder Warndreieck der Krise ? Ms., Berlin
- KLIPSTEIN, M. von, 1983 b: Arbeit und Leben - auf der Suche nach dem verlorenen Gleichgewicht. Gedanken und Daten zum Bedeutungswandel der Arbeit im Lebenskontext, Ms., Berlin
- KMIĘCIAK, P., 1976: Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik, Göttingen
- KOHN, M.L., 1982: Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart
- KOWALSKI, C.J./GUIRE, K.E., 1974: Longitudinal Data Analysis, in: GROWTH 38: 131-169
- KRECKEL, R. (Hg.) 1983: Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt. Sonderband 2), Göttingen
- KRUPP, H.-J., 1982: Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung in den achtziger Jahren, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (B 38/82 v. 25.09.82): 3-15
- KÜHLEWIND, G., 1979: Ausgewählte Literatur zum Thema "Arbeitszeitverkürzung" und "flexible Arbeitszeitgestaltung", Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 12: 441-452
- KÜLLER, D., 1983: Kritik der Sozialbilanzpraxis in Deutschland, in: SCHREDELSEKER K./KONBEK, N. (Hg.) (i.E.)
- KÜRBIŠCH, F.G. (Hg.), 1983: Entlassen ins Nichts. Reportagen über Arbeitslosigkeit 1918 bis heute, Berlin/Bonn
- KUTSCH, T./VILMAR, F. (Hg.), 1983: Arbeitszeitverkürzung. Ein Weg zur Vollbeschäftigung ? Opladen
- LAUTMANN, R., 1969: Wert und Norm. Begriffsanalysen für die Soziologie, Opladen
- LEHNER, G., 1982: "Deficit-spending" in Österreich. Wirtschaftspolitische Blätter 3: 24-35
- LJUNG, G.M./BOX, G.E.P., 1978: On an Measure of Lack of Fit in Time Series Models, in: BIOMETRIKA 65: 297-303

- MASLOW, A., 1981: Motivation und Persönlichkeit, Reinbek
- MATTHES, J. (Hg.), 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft ? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/New York
- MAYBÜCHEN, B., 1983: Praktische Auswirkungen der französischen Sozialbilanz - Die Reaktionen von Betriebsrat und Öffentlichkeit, in: SCHREDELSEKER, K./KONBEK, N. (Hg.) (i.E.)
- Mc CLEARY, R./HAY, R.A., 1980: Applied Time Series Analysis for the Social Sciences. Beverly Hills/London
- MEHRTENS, MEISSNER, NOLL 1981: Mehrarbeit in der Metallindustrie in der Region Bremen. Reihe: Arbeitspapiere Arbeitskammer/Kooperation Universität. 2. Aufl. Bremen
- MENDIUS, H.G., 1978: Arbeitszeit und Arbeitsmarkt, in: WSI-Mitteilungen 4/1978: 202-213
- MENGES, G., 1972: Grundriß der Statistik. Teil I: Theorie. 2., erw. Auflage, Opladen
- MERTENS, D., 1979: Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3
- MERTON, R.K., 1968: Sozialstruktur und Anomie, in: SACK, F./KÖNIG, R. (Hg.), Kriminalsoziologie, Frankfurt: 283-313
- MEULEMANN, H., 1982: Value Change in West-Germany 1950 - 1980, Ms., Köln
- MEYER, T., 1983: Grundlagen einer neuen Theorie der westlichen Industriegesellschaft: Fred Hirsch's "Die sozialen Grenzen des Wachstums", Zeitschrift für Soziologie 12: 74-85
- MITTER, P., 1982: Arbeitsmarkt, in: Ch. MANDL (Hg.). Österreich - Prognosen bis zum Jahr 2000, Wien und München
- MOHR, H.-M./GLATZER, W., 1984: Werte, persönliche Konflikte und Unzufriedenheit, in: GLATZER, W./ZAPF, W. (Hg.), (i.E.)
- MÜLLER, W., 1982: Wege und Grenzen der Teriarisierung: Wandel der Berufsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1980. VASMA-Arbeitspapier Nr. 29, Mannheim
- MUNDUCH, G./SCHMORANZ, J., 1982: Beschäftigungswirkungen von Bauinvestitionen in Österreich. Quartalhefte der Girozentrale 4: 21-41
- NAGEL, B., 1981: Beschaffung und Weitergabe von Informationen durch Mitbestimmungsträger, in: DIEFENBACHER/NUTZINGER (Hg.): Mitbestimmung. Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung, Frankfurt
- NAMBOORDIRI, N.K., 1972: Experimental Design in Which Each Subject is Used Repeatedly, in: PSYCHOLOGICAL BULLETIN 77: 54-64
- NELSON, C.R., 1973: Applied Time Series Analysis for Managerial Forecasting, San Francisco
- NOELLE-NEUMANN, E., 1975 a: Werden wir alle Proletarier ? in: DIE ZEIT Nr. 25 vom 13.6.1975

- NOELLE-NEUMANN, E., 1975 b: Reformen in neuer Richtung ? in: DIE ZEIT Nr. 26 vom 20.06.1975
- NOELLE-NEUMANN, E., 1977: Die Schweigespirale - Über die Entstehung der öffentlichen Meinung, in: dieselbe, Öffentlichkeit als Bedrohung, Freiburg
- NOELLE-NEUMANN, E., 1978: Werden wir alle Proletarier ? Zürich
- NOELLE-NEUMANN, E. (Hg.), 1981 The Germans. Public Opinion Polls 1967-1980. Allensbach (= Institut für Demoskopie Allensbach 1981 b)
- NOELLE-NEUMANN, E., 1983: Freude, Freiheitsgefühl und Produktivität, in: FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG, 14.5.1983, S. 13
- NOELLE-NEUMANN, E./STRÜMPEL, B., 1983: Arbeit zwischen Lebensfreude und Produktivität - Streitbriefe zur Arbeitseinstellung der Deutschen, Ms., Berlin
- NOLL, H.-H. 1977: Soziale Indikatoren für Arbeitsmarkt und Beschäftigungsbedingungen, in: ZAPF, W., (Hg.): Lebensdingungen in der BRD, Frankfurt/New York: 209-322
- NOLL, H.-H., 1982: Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik 1950-1980. Frankfurt/New York
- NOLL, H.-H., 1984: Erwerbstätigkeit und Qualität des Arbeitslebens. in: GLATZER, W./ZAPF, W. (Hg.), (i.E.)
- OECD, 1982: The Challenge of Unemployment. A Report to Labour Ministers, Paris
- OECD 1983: Austria: Economic Surveys. Paris
- ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFO., 1982: Wirtschaftslage zu Herbstbeginn - Prognose 1982 und 1983: Aufschwung nicht in Sicht. WIFO-Monatsberichts 9: 513-528
- ÖSTERREICHISCHE NATIONALBANK, 1982: Ausländische Direktinvestitionen in Österreich, Stand Ende 1979. Mitteilungen des Direktoriums der Österreichischen Nationalbank, Heft 1: 16-23
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT, 1980: Die österreichische Gemeinwirtschaft im Jahr 1976, Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 563, Wien
- OFFE, C., 1983: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie ? in: MATTHES, J. (Hg.): 38-65
- OFFE, C./HINRICHS, K./WIESENTHAL, H. (Hg.), 1982: Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit, Frankfurt/New York
- OSTLEITNER, H., 1982: Zu den Grundlagen der wirtschaftspolitischen Konzeption der Sozialistischen Partei, in: Abele et. al.
- PARSONS, T., 1973: Beiträge zur soziologischen Theorie, Darmstadt und Neuwied
- PAVELKA, F., 1980: Auch bei der Armutsbekämpfung: "Der österreichische Weg", Eurosocial Papers, Wien

- PAWLOWSKI, P./FLODELL, C., 1982: Arbeitsbezogene Werthaltungen und Ansprüche an die Arbeit, Ms. Berlin
- PETERS, H./SCHMID, G., 1981: Aggregierte Wirkungsanalyse des Sonderprogramms auf der lokalen und regionalen Ebene. Projekt im Rahmen der Begleitforschung zum arbeitsmarktpolitischen Programm für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen. Zwischenbericht WZB, Berlin
- PICHELMANN, K./WAGNER, M., 1982: Datenbasis 1 - Informationen über Arbeitslosigkeit. mimeo. Institut für Höhere Studien, Wien
- PIEROTH, E. (Hg.), 1978: Sozialbilanzen in der BRD, Düsseldorf/Wien
- PSYDATA/SHELL, 1981: Jugend 81 Lebenswerte-Alltagskulturen - Zukunftsbilder. Studie im Auftrag des Jugendwerks der Deutschen Shell, Hamburg
- RAO, J.N.K./TINTNER, G., 1963: On the Variate Difference Method, in: AUSTRALIAN JOURNAL OF STATISTICS 5: 106-116
- RENN, H., 1981: Evaluierungsprobleme der Drogenerziehung, in: FESER, H. (Hrsg.), Drogenerziehung. Handbuch für pädagogische und soziale Berufe, Eltern, Studenten, Ulm: 71-116
- ROHWER, G. 1982: Tarifliche Normalarbeitszeit und effektive Arbeitszeitverteilung, in: WSI-Mitteilungen 3/1982: 190-196
- SAUBERER, M., 1980: Die regionale Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften, in: Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen
- SCHÄDLICH, F., 1978: Externe Statistiken zur Lohn- und Beschäftigtenstruktur, in: AstA 3/1978. 83-86 (Vortragsmanuskript)
- SCHARPF, F.W. et. al., 1981: Die Implementation des Sonderprogramms auf der lokalen und regionalen Ebene. Projekt im Rahmen der Begleitforschung zum arbeitsmarktpolitischen Programm für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen. Zwischenbericht WZB, Berlin
- SCHARPF, F.W. et. al., 1982: Implementationsprobleme öffentlicher Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/New York
- SCHNEIDER, I., 1980: Publizitätsverhalten von mitbestimmten Unternehmen. in: Mitbestimmungsgespräch 11/1980: 252-259
- SCHREDELSEKER, K., 1980: Kritische Publizität und soziale Rechnungslegung in Frankreich, Arbeitspapier Nr. 45/1980 des FB-Wirtschaftswissenschaften der GH-Wuppertal
- SCHREDELSEKER, K./KOUBEK, N. (Hg.), 1983: Information, Mitbestimmung und Unternehmenspolitik. Frankfurt (i.E.)
- SCHUMACHER, J./VOLLMER, R., 1982: Differenzierungs- und Entdifferenzierungsprozesse im Familiensystem, in: HONDRICH, K.O. (Hg.)
- SEIDEL, H., 1978: Unsere Staatsfinanzen. Bundesministerium für Finanzen, Wien

- SEIDEL, H., 1982: Austro-Keynesianismus. Wirtschaftspolitische Blätter 3: 11-15
- SEIDEL, H./KRAMER, H., 1980: Die österreichische Wirtschaft in den achtziger Jahren, Stuttgart
- SEIFERT, E., 1981: Statistik der Arbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland. Zur Entwicklung und Charakterisierung des Gesamtsystems arbeitszeitrelevanter Erhebungen der amtlichen Statistik von den Nachkriegsreformen bis zur Mitte der 1970er Jahre, in: Historical Social Research/Historische Sozialforschung, Quantum Information Nr. 20, Okt. 1981: 27-55
- SEIFERT, E. 1982 a: Industrielle Arbeitszeiten in Deutschland. Arbeitspapier des FB Wirtschaftswissenschaft der Bergischen Universität-Gesamthochschule Wuppertal, Nr. 64
- SEIFERT, E. 1982 b: Entwicklungen und Effekte der Arbeitszeitpolitik seit 1973, in: Peters, E. (Hg.), Beiträge aus dem Arbeitskreis SAMF, SAMF-Arbeitspapier Nr. 1982-2: 75-91
- SEIFERT, E., 1983 a: Amtliche und private Statistiken der Arbeitszeit in der Bundesrepublik Deutschland. Probleme - Analysen - Entwicklungen. Arbeitspapier des FB-Wirtschaftswissenschaften der Universität - Gesamthochschule Wuppertal, Nr. 76
- SEIFERT, E., 1983 b: Inventarisierung und Evaluation amtlicher und privater Statistiken zur Erfassung von Arbeitszeitangaben nach heutigem Stand, Teil I/II, Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung), Paderborn, Nr. 1983 - 4
- SEIFERT, E., 1983 c: Sozialbilanzen als Informationsquelle empirischer Sozialforschung ? Zum Vergleich der Ergiebigkeit französischer und deutscher Sozialbilanzen am Beispiel des Indikators Arbeitszeit, in: SCHREDELSEKER, K./KONBEK, N. (Hg.) (i.E.)
- SOEFFNER, H.G., 1979: Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart
- STACHE, D., 1980: System der Sozialindikatoren des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften, in: HOFFMANN/NOWOTNY, H.-J. (Hg.): 9-21
- STACHE, D., 1981: Zur Entwicklung von Systemen sozialer Indikatoren bei den internationalen Organisationen, in: WiSta 10/1981
- STATISTISCHES BUNDESAMT, 1981 a: Die Arbeiten des Statistischen Bundesamtes 1976 - 1981, Wiesbaden
- STATISTISCHES BUNDESAMT, 1981 b: Das Arbeitsgebiet der Bundesstatistik, Wiesbaden
- STATISTISCHES BUNDESAMT, 1981 c: Personal- und Personalnebenkostenerhebungen, Fachserie 16, Löhne und Gehälter, Heft 1, Aufwendungen der Arbeitgeber im Produzierenden Gewerbe 1978, Wiesbaden

- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.), 1982: Referate zum Thema "Interdependenzen zwischen amtlicher Statistik und empirischer Sozialwissenschaft" anlässlich der 29. Tagung des Statistischen Beirats am 8. Juni 1982, Sonderdruck
- STATISTISCHES BUNDESAMT 1983: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart/Mainz
- STREICH, W., 1982: Nacht- und Schichtarbeit, in: Arbeit und Gesundheitsgefährdung SWI Studienhefte 2 (hrsg.) von SCHMIDT/MÜLLER et. al., Frankfurt
- STROHAUER, H., 1980: Kennziffern und gewerkschaftliche Betriebspolitik, in: FHW - Forschung 5/6: 45-77
- STROHAUER, H., 1983: Kritik - Checkliste für Arbeitnehmervertreter, in: WSI - Mittlg. 1/1983: 51-64
- STRÜMPEL, B., 1977: Die Krise des Wohlstands. Stuttgart
- STRÜMPEL, B., 1982: Wertpräferenzen und Arbeitsmotivation, in OFFE, C./HINRICHS, K./WIESENTHAL, H. (Hg.): 137-145
- STRÜMPEL, B., 1983: Kommentar zum Themenbereich: Wertwandel, politische Kultur und Arbeit, in: MATTHES, J. (Hg.): 463-468
- STRÜMPEL, B./NOELLE-NEUMANN, E./KLIPSTEIN, M.v., 1981 und 1982: Arbeitspolitik und Öffentlichkeit, Manuskripte, Berlin
- THUROW, L.C., 1980: The Zero-Sum Society. Distribution and the Possibilities for Economic Change, New York
- TONNIES, F., 1887: Gemeinschaft und Gesellschaft. - Abhandlung des Communismus und des Socialismus als empirische Culturen. Leipzig
- TOWNSEND, P., 1980: Poverty in the United Kingdom, New York
- TRAUTMANN, K., 1977: Auswirkungen der Errichtung von Datenbanken und der Automation des Verwaltungsvollzugs auf die amtliche Statistik, in: ASTa 2/1977: 190-197
- VAN DETH, J.W., 1983: The Persistence of Materialist and Post-Materialist Value Orientation, European Journal of Political Research 11: 63-79
- VOGELPOTH, N., 1980: Die Französische Sozialbilanz, Frankfurt
- VOLLMER, R., 1983: Die soziale Gravitation von Familie und Beruf, in: HONDRICH/VOLLMER (Hg.)
- WACKER, A., 1976: Arbeitslosigkeit - Soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen, Frankfurt/Köln
- WACKER, A., 1983: Differentielle Verarbeitungsformen von Arbeitslosigkeit, in: PROKLA, H. 53 (13. Jg): 77 ff.
- WEISSER, G., 1978: Beiträge zur Gesellschaftspolitik, Göttingen
- WEIZSÄCKER, C.F. von, 1978: Gehen wir einer asketischen Weltkultur entgegen? Merkur 8: 745-769
- WERNER, H.: Unterschiede in der Erfassung der Arbeitslosigkeit. - Ein zwischenstaatlicher Vergleich für die Länder der Europäischen Gemeinschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1: 50-57

- WÖSENDORFER, J., 1980: Beurteilungskriterien für das Arbeitsmarktförderungsgesetz. Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik, Linz
- YAGLOM, A.M., 1955: The Correlation Theory of Processes Whose  $n^{\text{th}}$  Difference Constitute a Stationary Process, in: MATEM, SB 37: 141
- YAMANE, T., 1981: Statistik. Ein einführendes Lehrbuch. Frankfurt
- YANKELOVICH, D., 1978: Wer hat noch Lust zu arbeiten ? Psychologie heute, Heft 11, Nov. 1978
- ZAPF, W., 1974: Soziale Indikatoren - ein Überblick, in: Soziale Indikatoren, Konzepte und Forschungsansätze, Bd. 1, Zapf, W. (Hg.), Soziale Indikatoren. Band I, Frankfurt/New York: 3-16
- ZAPF, W. (Hg.), 1977: Lebensbedingungen in der Bundesrepublik - Sozialer Wandel und Wohlfahrtsentwicklung - Sozialpolitisches Entscheidungs- und Indikatorensystem, Frankfurt/M.
- ZETTERBERG, H.L., 1977: Arbete, livsstil och motivation. o.O.
- ZETTERBERG, H.L., 1981: Value Chance in the Job Market. Unpublished Note prepared for the Fourth Annual Meeting of the International Society of Political Psychology in Mannheim, June 24-27 1981
- ZINDLER, H.-J., 1979: Statistische Informationssysteme, Sonderheft 15 zum Allgemeinen Statistischen Archiv, Göttingen