

Hamburger Forschungsberichte

AUS DER ARBEITSGRUPPE

Sozialpsychologie (HaFoS)



Ein Vergleich berufsrelevanter Eigenschaften
von "ost- und westdeutschen" Arbeitnehmern am
Beispiel der Mechaniker

Stephan Hackel, Gerō Zülske und Erich Witte, Harald Raum

HaFoS, 1993, Nr. 6
Psychologisches Institut I der Universität Hamburg
Von-Melle-Park 6, D-2000 Hamburg 13

Stephan Hackel, Gerd Zülske und Erich Witte, Harald Raum

Ein Vergleich berufsrelevanter Eigenschaften von "ost- und westdeutschen" Arbeitnehmern am Beispiel der Mechaniker

Schlagwörter: Arbeitstugenden, Tätigkeitsstil,
Tätigkeitsmerkmale

Dipl. Psych. Stephan Hackel, TU Dresden, Abteilung Human- und Biowissenschaften, Institut für Psychologie
Mommsenstr. 13, O- 8027 Dresden

Dipl. Psych. Gerd Zülske, Nollendorfer Str. 24, O- 6900 Jena

Prof.Dr. Erich H. Witte, Universität Hamburg, Psychologisches Institut 1, Von-Melle-Park 6, W- 2000 Hamburg 13

Prof.Dr. Harald Raum, TU Dresden, Abteilung Human- und Biowissenschaften, Institut für Psychologie
Mommsenstr. 13, O- 8027 Dresden

Inhalt:

1. Einführung
 - 1.1. Anliegen der Studie
 - 1.2. Einordnung und Beschreibung der erfaßten Eigenschaften
 - 1.2.1. Die Tätigkeitsmerkmale
 - 1.2.2. Der Tätigkeitsstil
 - 1.2.3. Die Arbeitstugenden
2. Auswahl der Stichproben
3. Methoden
 - 3.1. Methodisches Vorgehen
 - 3.2. Beschreibung der verwendeten Verfahren
 - 3.2.1. Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS)
 - 3.2.2. Der Fragebogen zur Erfassung des Tätigkeitsstils
 - 3.2.3. Methode zur Erhebung der Arbeitstugenden
4. Ergebnisse
 - 4.1. Vergleich der Tätigkeitsmerkmale anhand der TBS- Daten
 - 4.2. Vergleich der Tätigkeitsstile
 - 4.3. Die Arbeitstugenden
 - 4.3.1. Die Arbeitstugenden in der Selbsteinschätzung
 - 4.3.2. Die Arbeitstugenden in der Bedeutungseinschätzung
 - 4.3.3. Die Arbeitstugenden unter dem Aspekt der zeitlichen Veränderung
 - 4.4. Ergebnisse der Clusteranalyse
5. Schlußfolgerungen

1.1. Anliegen der Studie

Die Notwendigkeit und gleichzeitig die Brisanz der Studie ergaben sich aus den politischen und wirtschaftlichen Veränderungen in den letzten drei Jahren in Deutschland. Es bestand die wohl einzigartige Chance, in einer Studie - als Iststandsanalyse - Populationen gleicher historischer Herkunft und Sprache ..., aber 40 Jahre mit jeweils unterschiedlichen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen konfrontiert, zu vergleichen.

In Hinblick auf die nunmehr gemeinsame wirtschaftliche Entwicklung der bis dato getrennten Wirtschaftssysteme erhält die Frage nach dem Verhältnis von Arbeit und Persönlichkeit eine besondere Bedeutung. Es könnten sich, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftssystem, unterschiedliche Stile, Arbeitsgewohnheiten... herausgebildet haben.

In der allgemeinen Öffentlichkeit werden nach wie vor generelle Unterschiede zwischen "ost- und westdeutschen" Arbeitnehmern behauptet. Wir wollten diese Annahme in Bezug auf berufsrelevante Eigenschaften am Beispiel der Mechaniker überprüfen.

Die Berufsgruppe der Mechaniker wurde aufgrund ihrer Schlüsselposition im produktiven Bereich der Wirtschaft ausgewählt. Es handelt sich um eine hochgradig homogene Stichprobe. Es galt zu prüfen, inwieweit bei dieser Konstellation sich behauptete Unterschiede wiederfinden lassen. Es erscheint sinnvoll, aufgrund der verschiedenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Systeme auf dieser Ebene objektive Unterschiede anzunehmen. Aber inwieweit werden diese auch auf der individuellen (psychischen) Ebene sichtbar?

Anliegen dieser Studie war gleichzeitig, einen Beitrag zum Abbau von gegenseitigen Vorurteilen zwischen "Ossis" und "Wessis" zu leisten (s.a. Witte, Dudeck & Hesse 1992). Denn es bleibt zu fragen, inwieweit die bestehenden (Vor-) Urteile konstruktiv und einer gemeinsamen Sozialisation dienlich sind? Wie notwendig sind unterstützende Maßnahmen (Trainings...), um die Sozialisation der einen in eine bestimmte Richtung zu lenken?

Aufgrund der veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation in "Ostdeutschland" ist eher eine Anpassung der "ostdeutschen" Arbeitnehmer an das "westdeutsche" Wirtschaftssystem mit seinen speziellen Erfordernissen zu erwarten als umgekehrt eine Anpassung "westdeutscher" Arbeitnehmer.

1.2. Einordnung und Beschreibung der erfaßten Eigenschaften

Ungeachtet aller politischen Unterschiede der ehemals existierenden beiden deutschen Staaten, betrachten wir neben den berufsrelevanten Eigenschaften die Einschätzung der konkreten Tätigkeitsmerkmale vergleichbarer Berufsgruppen, wie z.B. von "ost-" und "westdeutschen" Mechanikern, als eine wichtige Vergleichsdimension.

Wie gestalten sich unter diesem Aspekt im Vergleich berufsrelevante Eigenschaften?

Beim Vergleich der Stichproben haben wir uns auf drei Merkmalsbereiche konzentriert:

1. objektive Einschätzung der Ausführungsbedingungen (Tätigkeitsmerkmale) - Handlungsbereich
2. Stil der Bewältigung von Anforderungen und Aufgaben (Tätigkeitsstil) - kognitiver Bereich
3. internalisierte "soziale Normen" (Arbeitstugenden)
- kognitiv- affektiver Bereich

Die Erhebung von Arbeitstugenden mag auf den ersten Blick nur von geringem Interesse sein. Aber die Relevanz, gerade der "neuen" Arbeitstugenden für die moderne Industriegesellschaft wird in den letzten Jahren immer wieder hervorgehoben (Neuberger, 1985; Messner, 1982; Gluntz, 1978).

Auch der Tätigkeitsstil als Ausdruck anforderungsbedingter Persönlichkeitsentwicklung (Günther, 1986) ist bei der Betrachtung der berufstätigen Persönlichkeit von großem Interesse.

1.2.1. Die Tätigkeitsmerkmale

Die Persönlichkeit eines Menschen wird auch entscheidend in der Auseinandersetzung mit seiner Berufstätigkeit geprägt und hat einen Einfluß auf die übrigen Lebensbereiche (Kohn/ Schooler, 1983). Um eine Berufstätigkeit möglichst exakt zu charakterisieren, bedarf es objektiver und relevanter Merkmale. Diese Merkmale müssen Aussagen über objektive Behinderungen für die Förderung psychischer Gesundheit bzw. von Fertigkeiten und Einstellungen in Bezug auf den Arbeitsauftrag und seinen Ausführungsbedingungen ermöglichen (Hacker, 1986). Das handlungstheoretische Prinzip der hierarchischen und sequentiellen Vollständigkeit (s.a. Volpert, 1980) kann diesem Anspruch gerecht werden. Die konkreten Merkmale werden unter 3.2.1. beschrieben.

1.2.2. Der Tätigkeitsstil

"Tätigkeiten sind Vorgänge, mit denen Menschen ihre Beziehungen zu Aufgaben und ihren Gegenständen, zueinander und zur Umwelt verwirklichen." (Hacker, 1986 S.61)

Der Tätigkeitsstil ist in diesem Zusammenhang eine automatisierte und generalisierte kognitive Herangehensweise an Aufgaben determinierter Handlungsprozesse. Der Tätigkeitsstil charakterisiert ein Individuum; es haben sich bestimmte Strategien des Handelns verfestigt (aus dem Arbeitsstil entwickelt!), die es unter bestimmten Bedingungen ermöglichen, Aufgaben auch außerhalb der Arbeitstätigkeit zu bewältigen. Somit ist der Tätigkeitsstil als kognitiver Bewältigungsstil gleichzeitig als eine wesentliche Komponente des Handlungspotentials eines Individuums zu betrachten, der sich im Verlauf der beruflichen Sozialisation entwickelt und manifestiert (Palei 1978, Frese 1983).

Die Herausbildung des Tätigkeitsstils kann wie folgt beschrieben werden: Das Individuum setzt sich mit bestimmten Anforderungen auseinander (objektive Tätigkeitsmerkmale), zu deren Bewältigung muß eine adäquate Strategie entwickelt werden (Regeln des Einsatzes von Komponenten der Handlungsregulation). Bleiben die Anforderungsmerkmale relativ stabil, so verfestigt sich dieser Stil, kognitive Prozesse werden zunehmend automatisiert.

1.2.3. Die Arbeitstugenden:

Für die Begriffsbestimmung der Arbeitstugenden (AT) greifen wir auf den Begriff der sozialen Norm zurück. So lassen sich soziale Normen auffassen als:

"Regulative für das Verhalten von wenigstens zwei interagierenden Akteuren, wobei diese Akteure sowohl Individuen oder auch Gruppen/ Organisationen/ Institutionen sein mögen." (Wilpert, 1985 S.166) Sie sind für eine Mehrzahl von Personen sanktionierte und allgemein geltende Standards des Verhaltens und bestimmen Verhaltensspielräume von Personen. Grundsätzlich sind diese Standards in Wechselwirkung mit den bestehenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu betrachten.

Neuberger, Conradi und Maier (1985) zeigten, daß sich Normen als gemeinsam bewährte Strategien zur Problemlösung herausbilden, die in starkem Maße von den gesellschaftlichen, historischen und auch technischen Bedingungen abhängen und formulierten: "...mechanische Industrie fordert andere 'Arbeitstugenden' (oder 'funktionsübergreifende Qualifikationen') als eine automatisierte (z.B. statt Gehorsam, Unterordnung, Belastbarkeit, Pünktlichkeit nunmehr Mitdenken, Kreativität, Sensibilität, Kollegialität usw.)" (Neuberger u.a., 1985 S.135).

Die Auswahl relevanter Arbeitstugenden für die moderne Industriegesellschaft erfolgte nach Literaturanalysen (historische Entwicklung), der Analyse von Beurteilungen und Stellenangeboten (derzeit geforderte Arbeitstugenden) und dem Kriterium der praktikablen Abgrenzbarkeit. Eine Unterteilung der Arbeitstugenden erfolgte nach inhaltlich- theoretischen Aspekten in Anlehnung an die Wertetypologie von Klages (1984).

Klages unterscheidet zwischen "Pflicht- und Akzeptanzwerten" und "Selbstentfaltungswerten". Andere Einteilungsmöglichkeiten, wie die in "alte" und "neue" Arbeitstugenden (Meyer, 1982) betonen eher den zeitlichen Aspekt der Entwicklung, sind aber inhaltlich vergleichbar.

Um differenzierte Aussagen über die Arbeitstugenden treffen zu können, wurde die Einteilung nach Klages nochmals untersetzt. Im Folgenden werden die vier Dimensionen inhaltlich beschrieben:

- AT1: Pflichten und Akzeptanzen, die sich auf konkrete Gegenstände (Arbeitsmittel, Material, Werkzeuge...) beziehen, und sich demnach auf der Sachebene bewegen

- AT2: Pflichten und Akzeptanzen, die sich auf das allgemeine Arbeitsverhalten, auf die Realisierung der Arbeitsaufgaben beziehen, und dabei auf die Arbeitsgruppe bzw. die Vorgesetzten gerichtet sind.

-
- AT3: individuelle Kompetenz, welche ihren Ausdruck findet in einem "gesunden" Selbstvertrauen und der Fähigkeit, autonom, flexibel und (fachlich) kompetent im Rahmen der Berufstätigkeit agieren und sich "selbst entfalten" zu können (auf personaler Ebene).

- AT4: Fähigkeiten, die unmittelbar auf die Interaktion und das soziale Umfeld (Arbeitsgruppe) bezogen sind (soziale Kompetenz), das Individuum "entfaltet sich selbst" in und durch die Interaktion (auf sozialer Ebene).

Dabei werden Kompetenzen in diesem Zusammenhang im Sinne von Selbst- und Fremdzuschreibungen verstanden.

Das Erhebungsinstrument wurde für diese Studie neu entwickelt (s.a. Witte, Dudeck & Hesse 1993)

In Tabelle 1 wird die Zuordnung der insgesamt 20 Items zusammengefaßt dargestellt:

Arbeits- tugenden (AT1)	Arbeits- tugenden (AT2)	Arbeits- tugenden (AT3)	Arbeits- tugenden (AT4)
Genauigkeit Ordnungssinn Konzentration	Disziplin Selbst- beherrschung Pünktlichkeit Fleiß Zuverlässigkeit Zielstrebigkeit Planmäßigkeit	Selbständigkeit Verantwortungs- bewußtsein Problemlöse- fähigkeit Beherrschen von Fachausdrücken Flexibilität Selbstvertrauen	Kooperation Kritikannahme- fähigkeit Kommunikations- fähigkeit Kritik- fähigkeit
sachliche Pflichten/ Akzeptanzen	soziale Pflichten/ Akzeptanzen	personal/ fachliche Kompetenzen	soziale Kompetenzen
alpha = .6876	alpha = .8640	alpha = .8049	alpha = .7380
ALTE ARBEITSTUGENDEN		NEUE ARBEITSTUGENDEN	

Tab. 1: Empirische und theoretische Zusammenfassung der Arbeits-
tugenden (mit Angabe der Reliabilitätskoeffizienten nach
Cronbach)

2. Auswahl der Stichproben

Wie schon in der Einführung erwähnt, handelt es sich um ausgesprochen selektive Stichproben. Die Stichproben in "Ost- und Westdeutschland" wurden nach dem Prinzip der maximalen Nähe ausgesucht. Dieses Faktum ist erwähnenswert, da die Stichproben (siehe Tab.1) vergleichsweise klein sind. Daher mußte besonders auf die Möglichkeit einer direkten Vergleichbarkeit geachtet werden. Folgende Kriterien wurden berücksichtigt, um diesem Prinzip gerecht zu werden:

- Arbeitnehmer aus Großstädten (mindestens 100.000 Einwohner)
- Arbeitnehmer aus Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten
- Realschulabschluß (bzw. 10. Klasse- Abschluß)
- abgeschlossene Berufsausbildung als Schlosser/ Feinmechaniker
- gleiche berufliche Position (Arbeiter im Produktionsbereich)
- mindestens zwei zusammenhängende Jahre im Beruf tätig
- vergleichbare Beschäftigungsbilder
- arbeiten in einer Arbeitsgruppe (mindestens drei Mitglieder)
- Altersspanne von 20 - 45 Jahren (damit voll "DDR- bzw. BRD-sozialisiert" und ausgelernt)
- vergleichbare Anzahl weiblicher und männlicher Arbeitnehmer

Tabelle 2 zeigt die Zusammensetzung der einzelnen Stichproben:

Arbeitnehmer	Stichprobe "Ost"		Stichprobe "West"
	Dresden	Jena	Hamburg
Männer	19	20	16
Frauen	16	15	14
insgesamt:	70		30

Tab.2: Zusammensetzung der Stichprobe

3. Methoden

3.1. Methodisches Vorgehen

1. Die Daten wurden mit Hilfe eines standardisierten Interviews im Zeitraum Januar bis April 1991 von "ost- und westdeutschen" Mechanikern erhoben.

2. Durch das methodische Vorgehen sollten behauptete Unterschiede in einer spezifisch selektierten Stichprobe aufgezeigt werden, die sich vor allem durch die berufliche Sozialisation in "Ost" und "West" unterscheiden. Die Stichproben "Ost" und "West" liefern mögliche Aussagen über hypothetisch angenommene Unterschiede, was eher einem experimentellen Vorgehen entspricht als einer Umfrageforschung. Aus diesem Grunde sind auch die beiden Stichproben möglichst streng parallelisiert worden.

3. Um dem Anliegen der Studie, den Blick vor allem auf die "Ostdeutschen" als Gesamtheit zu richten, gerecht zu werden, wurden auf dem Gebiet der ehemaligen DDR zwei Stichproben gewählt, um mögliche interne Unterschiede entdecken zu können. Die durchgeführten Homogenitätsprüfungen zwischen den beiden Teilstichproben Dresden und Jena gestatten es jedoch, im Folgenden nur noch mit der Stichprobe "Ost" zu arbeiten.

4. Neben der zentralen Unterschiedsprüfung nach der Einteilung der Stichproben "Ost" und "West" wurde auch der Einfluß des Geschlechts und des Alters überprüft, um diese als mögliche Kovariate auszuschließen.

5. Um die Objektivität der Einschätzung der Tätigkeitsmerkmale zu erhöhen, wurden von den Untersuchern die Arbeitsplätze besichtigt und eingeschätzt, und es erfolgte eine verbale Beschreibung des Arbeitsalltages durch die Befragten.

6. Die interne Konsistenz des Arbeitstugenden- Fragebogens wurde getestet, da dieser für diese Studie von uns entwickelt wurde.

7. Methoden: - Unterschiedsprüfungen (t- Test)¹
- Berechnung der Effektstärke (Cohen)
- Clusteranalysen
- Reliabilitätskoeffizientenberechnung (Cronbach)

3.2. Beschreibung der verwendeten Verfahren

Die Daten wurden in Form von standardisierten Interviews erhoben, wobei zwei bewährte Verfahren, das TBS und der FETS (s.u.), eingesetzt wurden, sowie ein neu konstruiertes über Arbeitstugenden.

3.2.1. Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS)

Das TBS wurde von Hacker, Iwanowa und Richter (1983) entwickelt. Das TBS beruht auf dem handlungstheoretischen Prinzip der hierarchischen und sequentiellen Vollständigkeit (s.a. Volpert, 1980).

¹ Es werden nur signifikante Unterschiede mit einem mittleren Effekt berücksichtigt. Da die Stichprobe so klein ist, werden signifikante Unterschiede auch vom Ausmaß des Effektes her bedeutsam.

Was erfaßt das TBS ?:

"Das TBS prüft, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß objektive Behinderungen für die Förderung psychischer Gesundheit bzw. von Fähigkeiten und Fertigkeiten und Einstellungen im Auftrag und seinen Ausführungsbedingungen vorliegen." (Hacker & Iwanowa & Richter, 1983 S.9).

Die Erfassung der Tätigkeitsmerkmale erfolgt nach den Kriterien des subjektiven Tätigkeitsbewertungssystems (TBS-S).

TBS1 : Vielfalt der Teiltätigkeiten	
TBS2 : Variabilität der Tätigkeit	
TBS3 : Routinemäßige Ausführung	organisatorische
TBS4 : Transparenz des Arbeits- und Produktionsprozesses	und technische Bedingungen, welche
TBS5 : Vorhersehbarkeit und zeitliche Bindung von Anforderungen	die Vollsständigkeit von Tätigkeiten
TBS6 : Beeinflußbarkeit des Arbeitsprozesses	determinieren
TBS7 : körperliche Abwechslung	

TBS8 : Kooperation und Kommunikation
TBS9 : Verantwortung, die aus dem Arbeitsauftrag folgt
TBS10: erforderliche kognitive Leistungen
TBS11: Qualifikations- und Lernerfordernisse

Da es aus zeitlichen Gründen im Rahmen des Interviews nicht möglich gewesen wäre, das vollständige TBS einzusetzen, mußte eine Kompromißlösung gefunden werden. Diese bestand in der Verwendung der elf Dimensionen des TBS-S (s.1.2.1.) in Verbindung mit einer fünfstufigen Likert- Skala. Die Befragten wurden mit der Frage: "Wenn Sie an Ihre Arbeitstätigkeit denken, in welchem Ausmaß treffen die folgenden Gesichtspunkte zu?" aufgefordert, ihre Arbeitstätigkeit zu bewerten. Um ein einheitliches Verständnis der Items zu sichern, wurde den Befragten eine entsprechende Begriffserklärung vorgelegt.

3.2.2. Der Fragebogen zur Erfassung des Tätigkeitsstils (FETS):

Der Fragebogen zur Erfassung des Tätigkeitsstils (FETS; Günther, 1986) untersucht zeitlich und situativ relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale. Als Grundmuster des FETS gilt die hierarchisch - sequentielle Struktur der Tätigkeitsregulation.

Der Tätigkeitsstil kann durch den Grad der Ausprägung bestimmter einzelner Regulationskomponenten charakterisiert werden. So konnten theoretische und empirische Skalen² ermittelt werden:

empirische Skalen:

FETS 1: Präzision der Tätigkeitsregulation
 FETS 2: Flexibilität der Tätigkeitsregulation
 FETS 3: Tätigkeitskontrolle
 FETS 4: Sinnbezug der Tätigkeitsregulation

theoretische Skalen:

FETS 5: Suchorientierung	sequentielle
FETS 6: Zielorientierung	Vollständigkeit
FETS 7: Planorientierung	
FETS 8: Entscheidungsorientierung	
FETS 9: Ausführungsorientierung	
FETS10: Feedbackorientierung	

 FETSA : Orientierung auf Alltagsaufgaben
 FETSL : Orientierung auf Lebensaufgaben
 FETSG : Gesamtwert des FETS

3.2.3. Methode zur Erhebung der Arbeitstugenden:

Nach den in 1.2.3. genannten theoretischen Grundlagen und umfangreichen Befragungen wurde von uns dieser Fragebogen entwickelt. So lassen sich die Arbeitstugenden in vier Skalen unterteilen, die intern ausreichend konsistent sind.

Der Fragebogen umfaßte 20 Items (s. Tab.2), die mit Hilfe einer fünfstufigen Likert- Skala (nicht-wenig-mittelmäßig-ziemlich-sehr) unter zwei verschiedenen Fragestellungen eingeschätzt wurden. Die Fragestellungen betrafen die Selbsteinschätzung (Arbeitstugenden1) und die Einschätzung der Bedeutung der einzelnen Arbeitstugenden für die Berufstätigkeit allgemein.

Zusätzlich wurde mit den zwei folgenden Fragen die Veränderbarkeit der Arbeitstugenden erfaßt:

- Welche fünf Arbeitstugenden haben in der letzten Zeit am meisten an Bedeutung gewonnen? (1.) und
- Welche Arbeitstugenden werden sich in Zukunft am meisten verändern? (2.)

² Validitätsangaben des FETS: siehe Günther (1986)

4. Ergebnisse

4.1. Vergleich der Tätigkeitsmerkmale anhand der TBS - Daten

Tabelle 3 zeigt den Vergleich der Tätigkeitsmerkmale in Stichprobe "Ost" und "West":

Dimensionen des Tätigkeitsbewertungssystems (TBS)	Mittelwerte		Differenz der Mittelwerte	Signifikanz (t- Test)	Effektstärke [d] (Cohen)
	"West"	"Ost"			
TBS 1: Vielfalt	3.83	3.33	.50	.039 *	.45
TBS 2: Variabilität	3.70	2.31	1.39	.000 *	1.26
TBS 3: Routine	2.63	2.50	.13	.592	-
TBS 4: Transparenz	4.00	3.54	.46	.006 *	.63
TBS 5: Vorhersehbarkeit	3.67	3.17	.50	.020 *	.53
TBS 6: Beeinflussbarkeit	3.57	2.76	.81	.002 *	.71
TBS 7: körperliche Abwechslung	3.20	2.66	.54	.035 *	.46
TBS 8: Kooperation / Kommunikation	3.53	3.53	.00	.980	-
TBS 9: Verantwortung	4.17	3.60	.57	.002 *	.70
TBS10: kognitive Leistungen	3.53	3.11	.42	.032 *	.47
TBS11: Lernerfordernisse	3.80	2.61	1.19	.000 *	1.15

Tab. 3: Mittelwert- Vergleich der TBS- Daten der Stichproben "Ost" und "West" (Die signifikanten Unterschiede sind jeweils mit einem '*' gekennzeichnet.)

Im Vergleich der Tätigkeitsmerkmale (Tabelle 3) zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Stichprobe "Ost" und "West"; auf neun von elf Skalen des TBS existieren signifikante Unterschiede (bei mittleren bis starken Effekten), wobei die Bewertung der Arbeitstätigkeit der Stichprobe "Ost" immer schlechter ausfällt. Keine Unterschiede sind auf den Dimensionen "routinemäßige Ausführung der Tätigkeit" und "Möglichkeiten zur Kooperation und Kommunikation" vorhanden.

Wie vermutet, wird der global existierende Unterschied der beiden bis dato verschiedenen Wirtschaftssysteme konkret auf der Ebene der Arbeitstätigkeit vergleichbarer Berufsgruppen sichtbar.

Sicher sind die erhobenen Tätigkeitsmerkmale in dieser Studie nicht mit den herkömmlichen Analysen einer komplexen TBS- Erhebung zu vergleichen; es war in diesem Fall auch nicht das Anliegen, entsprechende Gestaltungsmaßnahmen abzuleiten.

Dennoch handelt es sich um eine Bewertung der Arbeitstätigkeiten in "Ost" und "West" nach relevanten Kriterien. So wurde ein Iststand erhoben, der die Anforderungen innerhalb der Berufsgruppen des (Maschinen-) Schlossers und des Feinmechanikers charakterisiert. Und es wurde deutlich, daß die "ostdeutschen" Mechaniker unter wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiten als ihre "westdeutschen" Kollegen. Diese Erkenntnis ist zwar nicht überraschend, mußte aber gezielt erhoben werden, weil sonst der Einfluß dieser Gesamtbedingung leicht vernachlässigt werden könnte.

4.2.2. Der Vergleich des Tätigkeitsstils zwischen den Stichproben "Ost" und "West"

Tabelle 4 zeigt den Vergleich des Tätigkeitsstil zwischen den Stichproben "Ost" und "West":

Dimensionen des Tätigkeitsstils (FETS)	Mittelwerte		Differenz der Mittelwerte	Signifikanz (t- Test)	Effektstärke [d] (Cohen)
	"West"	"Ost"			
FETS 1: Präzision	3.76	3.95	- .19	.112	-
FETS 2: Flexibilität	3.53	3.43	.10	.402	-
FETS 3: Tätigkeitskontrolle	3.80	3.63	.17	.223	-
FETS 4: Sinnbezug	3.05	3.65	- .60	.002 *	.13
FETS 5: Suchorientierung	3.46	3.90	- .44	.006 *	.16
FETS 6: Zielorientierung	3.42	3.68	- .26	.091	-
FETS 7: Planorientierung	3.51	3.58	- .07	.590	-
FETS 8: Entscheidungsorientierung	3.52	3.66	- .14	.534	-
FETS 9: Ausführungsorientierung	3.81	4.18	- .37	.006 *	.14
FETS10: Feedbackorientierung	3.81	3.90	- .01	.486	-
FETS G: Gesamtwert	3.59	3.82	- .23	.027 *	-
FETS A: Alltagsorientierung	3.73	3.74	- .01	.961	-
FETS L: Lebensorientierung	3.47	3.48	- .01	.908	.087

Tab.4: Mittelwert- Vergleich der FETS- Werte der Stichproben "Ost" und "West"

Bezüglich des Tätigkeitsstils lassen sich Unterschiede in drei von zehn Komponenten und im Gesamtwert (FETSG) nachweisen (Tabelle 4). Es kann also trotz der verschiedenen Tätigkeitsmerkmale nicht von generell unterschiedlichen Stilen bei der Bewältigung der Tätigkeiten gesprochen werden. Betrachtet man die Mittelwerte des Gesamtwertes des FETS (FETSG), so ist der Unterschied signifikant (mit nur schwachem Effekt).

Trotz oder auch gerade aufgrund objektiv schlechter bewerteter Tätigkeitsmerkmale in der Stichprobe "Ost", sind die Skalen "Sinnbezug" (FETS4), "Suchorientierung" (FETS5) und "Ausführungsorientierung" (FETS9) signifikant höher ausgeprägt. In der Arbeitstätigkeit werden Individuen mit bestimmten Arbeitsanforderungen konfrontiert, diese müssen durch, im Verlauf der beruflichen Sozialisation entwickelte, angemessene Strategien bewältigt werden, so daß eine mögliche Interpretation dieser stärkeren Ausprägung bei der Stichprobe "Ost" wäre: durch die "objektiv" schlechteren Arbeitsbedingungen waren die Anforderungen an die Arbeitnehmer zur Bewältigung ihrer Tätigkeit höher. Sie mußten flexibler reagieren als in einem eher "standardisiertem" Ablauf, wie er bei der Stichprobe "West" vorlag. Improvisation erfordert meist auch eine stärkere Problemorientierung.

4.3. Die Arbeitstugenden (AT)

4.3.1. Die Arbeitstugenden in der Selbsteinschätzung

Tabelle 5 zeigt den Vergleich der Arbeitstugenden in der Selbsteinschätzung:

Skalen der Arbeitstugenden	Mittelwert		Differenz der Mittelwerte	Signifikanz (t-Test)	Effektstärke [d] (Cohen)
	Stichprobe "West"	Stichprobe "Ost"			
sachliche Pflichten	4.38	4.43	- .05	.662	
soziale Pflichten	4.29	4.47	- .18	.049 *	.46
fachliche Kompetenzen	4.04	4.18	- .14	.166	
soziale Kompetenzen	3.85	4.01	- .26	.129	

Tabelle 5: Mittelwert- Vergleich der Arbeitstugenden- Werte in der Selbsteinschätzung der Stichproben "Ost" und "West"

Im Vergleich der Arbeitstugenden als Selbsteinschätzung zwischen den beiden Stichproben "Ost" und "West" (Tabelle 5) existieren auf allen vier Dimensionen keine signifikanten Differenzen.

D.h., "ost-" und "westdeutsche" Arbeitnehmer bewerten ihre eigene Realisierung der Arbeitstugenden im konkreten Arbeitsalltag fast identisch. Lediglich die Realisierung der sozialen Pflichten und Akzeptanzen (AT 2) schätzen die "Ostdeutschen" in der Tendenz etwas höher ein. Dieser Unterschied ist auf niedrigem Niveau (.049) noch signifikant. Insgesamt ist jedoch eine vergleichbare Norm- und Wertorientierung in beiden Stichproben internalisiert worden.

4.3.2. Die Arbeitstugenden in der Bedeutungseinschätzung

Tabelle 6 zeigt den Vergleich der Arbeitstugenden in der Bedeutungseinschätzung, d.h. für wie bedeutsam die vier Dimensionen der Arbeitstugenden bei der Ausführung einer effektiven Arbeitstätigkeit sind?

Skalen der Arbeitstugenden	Mittelwert		Differenz der Mittelwerte	Signifikanz (t- Test)	Effektstärke [d] (Cohen)
	Stichprobe "West"	Stichprobe "Ost"			
sachliche Pflichten	4.35	4.76	- .41	.000 *	.99
soziale Pflichten	4.25	4.68	- .43	.000 *	1.10
fachliche Kompetenzen	4.15	4.19	- .04	.590	
soziale Kompetenzen	3.90	3.91	- .01	.912	

Tabelle 6: Mittelwert- Vergleich der Arbeitstugenden- Werte in der Bedeutungseinschätzung der Stichproben "Ost" und "West"

Vergleicht man die Einschätzungen der Bedeutung der verschiedenen Dimensionen der Arbeitstugenden für eine effektive Arbeitstätigkeit (Tabelle 6), so wird deutlich, daß die sachlichen und die sozialen Pflichten und Akzeptanzen (AT 1/2) von den "Ostdeutschen" signifikant höher bewertet werden. Dies läßt vermuten, daß seitens der "Ostdeutschen" in Zukunft besonders auf die Realisierung dieser Eigenschaften Wert gelegt werden wird, bzw. ihnen deutlich geworden ist, daß ein eher "standardisierter" Arbeitsablauf ohne Improvisation das von ihnen verstärkt fordern wird.

Der Vergleich der Kompetenzdimensionen (AT 3/4) ergab keine signifikanten Unterschiede. Es wird von "Ost- und Westdeutschen" demnach den personal/ fachlichen und den sozialen Kompetenzen für die Zukunft die gleiche Bedeutung beigemessen.

4.3.3. Die Arbeitstugenden unter dem Aspekt der zeitlichen Veränderung

Besonders plastisch stellt sich die Veränderbarkeit berufsrelevanter Eigenschaften in Form der Arbeitstugenden dar, wenn man sich die Einschätzung durch die Arbeitnehmer bezüglich der unmittelbaren (nach der "Wende") und der zukünftigen Bedeutungswandlung der Arbeitstugenden betrachtet.

Hauptdimensionen der Arbeitstugenden	Häufigkeit der Nennung		Differenz der Häufigkeiten
	Stichprobe "WlW"	Stichprobe "OIO"	
Pflichten und Akzeptanzen (AT1/2)	47.80 %	59.40 %	- 11.60 %
fachliche und soziale Kompetenzen (AT3/4)	52.20 %	40.60 %	11.60 %
Summe	100.00 %	100.00 %	-

Tab. 7: Vergleich der Häufigkeitsprozente für die Nennung der Arbeitstugenden unter dem Aspekt der Bedeutungsveränderung

Welche fünf Arbeitstugenden haben in der letzten Zeit am meisten an Bedeutung gewonnen? :

In der Stichprobe "Ost" werden verschiedene Tendenzen deutlich. Die Pflichten und Akzeptanzen haben in letzter Zeit am meisten an Bedeutung gewonnen, insbesondere Genauigkeit, Disziplin, Pünktlichkeit und Fleiß. Bei den personalen Kompetenzen (AT 3) fällt die hohe Ausprägung der Flexibilität auf. Die sozialen Kompetenzen spielen unter dieser Fragestellung kaum eine Rolle. Das Verhältnis der Häufigkeiten der Nennung zwischen Pflichten und Kompetenzen beträgt 59.4 % : 40.6 %.

In der Stichprobe "West" haben im Vergleich zur Stichprobe "Ost" die personalen Kompetenzen (AT 3) eine größere Bedeutung. Auch hier fällt die hohe Ausprägung der Flexibilität auf. Bei den Pflichten und Akzeptanzen ist die Genauigkeit vergleichsweise hoch ausgeprägt. Die sozialen Kompetenzen haben außer der Kooperation kaum zugenommen. Das Verhältnis von Pflichten und Kompetenzen liegt bei 47.8 % : 52.2%.

Diese Tendenzen spiegeln sich auch in der Frage 2 wider:
Welche Arbeitstugenden werden sich in Zukunft am meisten
verändern? :

Hauptdimensionen der Arbeitstugenden	Häufigkeit der Nennung		Differenz der Häufigkeiten
	Stichprobe "WlW"	Stichprobe "OIO"	
Pflichten und Akzeptanzen (AT1/2)	40.60 %	65.10 %	- 24.50 %
fachliche und soziale Kompetenzen (AT3/4)	59.40 %	34.90 %	24.50 %
Summe	100.00 %	100.00 %	-

Tab. 8: Vergleich der Häufigkeitsprozente für die Nennung der
Arbeitstugenden unter dem Aspekt der zukünftigen Bedeu-
tungsveränderung

So erwarten die "Ostdeutschen", daß vor allem die sozialen
Pflichten (AT 2) in der Arbeitstätigkeit (Disziplin!), aber auch
die Genauigkeit (AT 1) verändert werden müssen. Bei den persona-
len Kompetenzen (AT 3) hat auch hier die Flexibilität den höch-
sten Stellenwert. Das Häufigkeitsverhältnis von Pflichten und
Kompetenzen beträgt 65.1 % : 34.9 %.

Während den sozialen Pflichten (AT 2) in der Stichprobe "West"
weiterhin eine große Bedeutung für die Zukunft beigemessen wird,
wird vor allem auch den personalen und sozialen Kompetenzen (AT
3/4) eine hohe Relevanz eingeräumt, dies wird auch in einem
Häufigkeitsverhältnis von 40.6 % : 59.4 % deutlich.

In der Tendenz werden in der Stichprobe "Ost" die Pflichten und
Akzeptanzen (AT 1/2) in Bezug auf die unmittelbare Vergangenheit
und die Zukunft bevorzugt genannt. In der Stichprobe "West" ist
dieses Verhältnis dagegen eher umgekehrt. In beiden Stichproben
fällt jedoch die hohe Bedeutung auf, die der Flexibilität bei-
gemessen wird.

4.4. Ergebnisse der Clusteranalyse

Hier interessierte die Fragestellung:

Ergibt ein interner Vergleich (des Tätigkeitsstils und der Arbeitstugenden) Cluster, die mit der ursprünglichen Einteilung in "Ost" und "West" vergleichbar sind oder ergeben sich Cluster, die von beiden Stichproben in gleichem Maße besetzt sind?

Um dieser Frage nachzugehen, haben wir die globale Einteilung in "Ost" und "West" verlassen und überprüften mit Hilfe einer hierarchischen Clusteranalyse die Ähnlichkeit aller 100 Befragten (s. Abb.1). Dabei wurden die Tätigkeitsmerkmale bewußt nicht mit in die Analyse einbezogen, da in diesem Merkmalsbereich der Vergleich zwischen "Ost" und "West" eindeutig ausfiel (vgl. 4.1.).

Im Ergebnis der Clusteranalyse werden zwei Hauptcluster sichtbar. Diese sind sich nur wenig ähnlich. Im Hauptcluster I finden wir 57% der "Ostdeutschen" und 75% der "Westdeutschen". Dieses Cluster ist damit eher durch die "westdeutsche" Sichtweise geprägt. Im Cluster II befinden sich die verbleibenden 43% der "Ostdeutschen" und 25% der "Westdeutschen". Wir finden also ein großes Cluster für die Majorität (66%) der Stichprobenmitglieder. Die Minorität (34%) dagegen ist vorwiegend durch ostdeutsche Arbeitnehmer geprägt. Damit ist eine eindeutige Trennung in beide Gruppen nach der Ähnlichkeit nicht möglich. Betrachtet man jetzt die Mittelwerte für die beiden Cluster, so ergeben sich folgende Unterschiede zwischen Mehrheits- und Minderheitsposition (s. Tab.9).

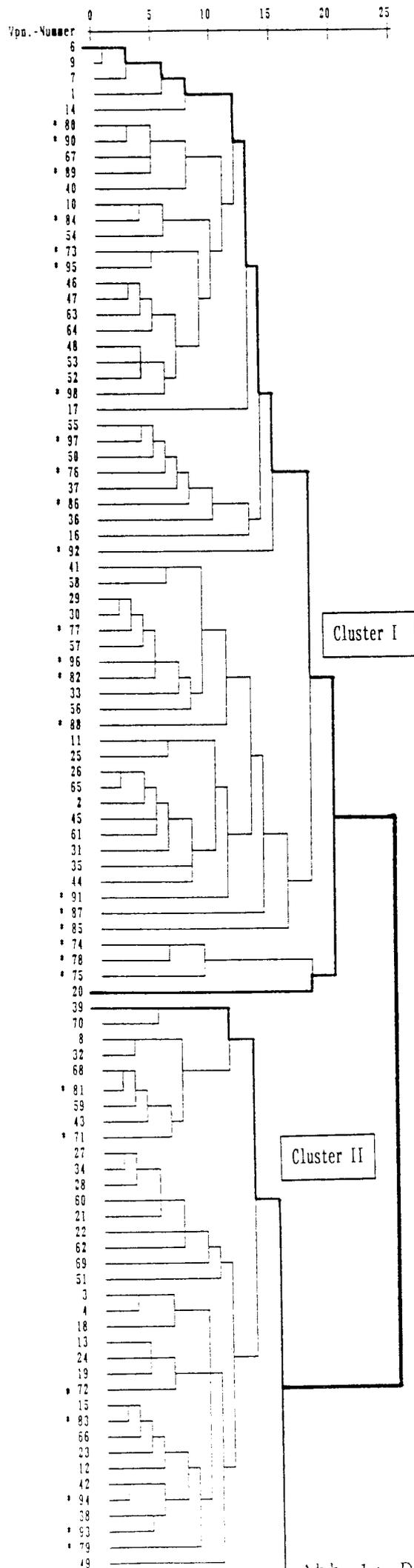
Dimensionen des Tätigkeitsstils (FETS) und der Arbeitstugenden (Selbst- und Bedeutungseinschätzung)	Mittelwerte		Differenz der Mittelwerte	Signifikanz (t- Test)	Effektstärke [d] (Cohen)
	Cluster I	Cluster II			
FETS 1: Präzision	3.67	4.26	- .59	.000 *	1.28
FETS 2: Flexibilität	3.23	3.85	- .62	.000 *	1.24
FETS 3: Tätigkeitskontrolle	3.53	3.89	- .36	.001 *	.70
FETS 4: Sinnbezug	3.15	4.02	- .87	.000 *	1.33
FETS 5: Suchorientierung	3.53	4.21	- .68	.000 *	1.17
FETS 6: Zielorientierung	3.28	4.11	- .83	.000 *	1.67
FETS 7: Planorientierung	3.31	3.94	- .63	.000 *	1.20
FETS 8: Entscheidungsorientierung	3.61	3.78	- .17	.201	-
FETS 9: Ausführungsorientierung	3.92	4.34	- .42	.000 *	.83
FETS10: Feedbackorientierung	3.63	4.31	- .68	.000 *	1.29
FETS G: Gesamtwert	3.56	4.08	- .52	.000 *	1.49
FETS A: Alltagsorientierung	3.57	4.02	- .45	.000 *	1.17
FETS L: Lebensorientierung	3.25	3.85	- .60	.000 *	1.59
<u>Selbsteinschätzung:</u>					
sachliche Pflichten	4.31	4.60	- .29	.003 *	.59
soziale Pflichten	4.32	4.57	- .25	.003 *	.64
fachliche Kompetenzen	4.06	4.25	- .19	.058	-
soziale Kompetenzen	3.90	4.09	- .19	.055	-
<u>Bedeutungseinschätzung:</u>					
sachliche Pflichten	4.60	4.71	- .11	.162	-
soziale Pflichten	4.51	4.63	- .12	.206	-
fachliche Kompetenzen	4.16	4.18	- .02	.817	-
soziale Kompetenzen	3.92	3.88	.04	.723	-

Tab. 9: Vergleich der Mittelwerte des Tätigkeitsstils und der Arbeitstugenden zwischen den Hauptclustern I und II

Es wird deutlich, daß die Unterschiede zwischen Majorität und Minorität vor allem durch die generell höhere Ausprägung der Komponenten des Tätigkeitsstils (außer Entscheidungsorientierung) der Minderheit geprägt werden. Diese Unterschiede weisen hohe Effekte auf. Betrachtet man die Mittelwerte der Arbeitstugenden, so tragen nur die Unterschiede bei den Pflichten und Akzeptanzen in der Selbsteinschätzung zur Unterscheidung der Cluster bei.

Die Minorität der Gesamtstichprobe, die vor allem durch die "Ostdeutschen" geprägt wird, hebt sich aufgrund ihrer höheren Ausprägung des Tätigkeitsstils und einer höheren Selbsteinschätzung der "alten Arbeitstugenden" von der Mehrheit ab.

Abbildung 1 zeigt das Dendrogramm der hierarchischen Clusteranalyse (über alle Befragten und die Merkmale: Tätigkeitsstil und Arbeitstugenden):



Cluster I

Cluster II

Mitglieder der Stichprobe 'West' sind mit '*' gekennzeichnet.

Abb. 1: Dendrogramm der Clusteranalyse

5. Schlußfolgerungen

Im Zusammenhang mit der Bewertung der Tätigkeiten und den daraus resultierenden Anforderungen sind die erheblichsten Defizite zwischen "Ost" und "West" deutlich geworden. Man könnte diese als vom "System produzierte chaotische Verhältnisse" betrachten, mit denen sich der Einzelne hat auseinandersetzen müssen. Die bei dieser Auseinandersetzung entstandenen Eigenschaften sind z.T. sogar eine günstige Voraussetzung, um den neuen Umständen entsprechend zu handeln (z.B. flexibel).

Es überrascht nicht: Der technologische Stand der "ostdeutschen" Industrie ist veraltet. Daraus resultieren entsprechende Einschätzungen der Tätigkeitsmerkmale. Entgegen der Erwartung ergeben sich aus diesen schlechteren Arbeitsbedingungen Anforderungen an den Tätigkeitsstil, die für eine moderne Industrie wichtig sind. Obwohl sich Zusammenhänge nicht direkt nachweisen ließen, könnte sich gerade wegen der "objektiv" ungünstigen Arbeitsbedingungen ein Tätigkeitsstil mit spezifischen Schwerpunkten in der Art der kognitiven Bewältigung entwickelt haben, welcher sich durch eine stärkere Ausprägung der Komponenten Sinnbezug, Such- und Ausführungsorientierung von dem der "Westdeutschen" abhebt.

Da für die "Ostdeutschen" auch veränderte Anforderungen in der Berufstätigkeit bestehen, können zwar internalisierte, jedoch vorher nur teilweise realisierte arbeitsbezogene Normen wie die Arbeitstugenden, (ihre Nichtbeachtung wurde bis dato vergleichsweise gering sanktioniert), im Berufsalltag gut (im Sinne von normgerecht) umgesetzt werden.

Die hohe Wertigkeit, die beiden Stichproben den Pflichten und Akzeptanzen geben, läßt auf ein gemeinsames ("deutsches") Sozialisationspotential bezüglich der sozialen Normen schließen. Daß die "Ostdeutschen", im Unterschied zu den "Westdeutschen", den sozialen Kompetenzen nicht so viel Bedeutung beimessen, ist u.E. weniger bedenklich, da ihnen im Allgemeinen eine bessere Teamfähigkeit zugesprochen wird.

Und das Wissen um die wachsende Bedeutung der sozialen Kompetenzen für die Berufstätigkeit wird ja in der täglichen Auseinandersetzung mit den veränderten Anforderungen erworben werden können.

Nach Pawlowsky (1986) ist dieser Wandel der Einstellungen erst ein Produkt der neueren modernen Industriegesellschaft. Und der Rückstand, unter diesem Aspekt betrachtet, ist durchaus aufzuholen.

Die besondere Betonung der Kompetenzen bei den Arbeitstugenden durch die "westdeutschen" Arbeitnehmer liegt wohl auch an der Erfahrung aus dem technischen Wandel in der Vergangenheit, der erhebliche Anforderungen gestellt hat. Denkbar ist, daß eine Situation, die durch Mangel gekennzeichnet ist, in einer gewissen Qualität ähnliche Kompetenzen erfordert. Das könnte wegen des ausgebildeten Tätigkeitsstils bedeuten, daß die industrielle Modernisierung von den "ostdeutschen" Arbeitnehmern schnell akzeptiert wird und die Kompetenzen durch die Arbeitsorganisation quasi- automatisch hergestellt werden.

Die hier erfaßten Unterschiede in Hinblick auf berufsrelevante Eigenschaften sind eine Momentaufnahme. Da die diskutierten Unterschiede schon jetzt auf einem qualitativ niedrigen Niveau liegen, ist, normale Sozialisationsprozesse vorausgesetzt, auch eine weitere Annäherung durch gemeinsame Sozialisation zu erwarten. Es ist weiterhin deutlich geworden (besonders im Ergebnis der Clusteranalyse), daß die formal gesetzte Teilung in "Ossis" und "Wessis" in Hinblick auf die von uns erhobenen berufsrelevanten Eigenschaften nur bedingt der Realität entspricht.

Fehlen mögen genaue Kenntnisse an bisher noch nicht eingeführten Techniken. Dies mag eine gewisse Schulung nach sich ziehen. Jedoch war die Erfassung des technischen Kenntnisstandes der "ostdeutschen" Mechaniker nicht der Gegenstand unserer Studie.

Generell ist aber kaum zu erwarten, daß unter den veränderten Arbeitsbedingungen eine grundsätzliche Neuorientierung in Bezug auf vorhandene Stile und Haltungen erfolgen muß, um die "Ostdeutschen" an die westdeutsche Leistungsgesellschaft anzupassen, wie man es manchmal hört.

Aufgrund der Größe und der Spezifität unserer Stichproben können wir nur vermuten, daß dies verallgemeinerbar und auch auf andere Berufsgruppen übertragbar ist.

Von großem Interesse wäre die Betrachtung der Dynamik in einer Längsschnittuntersuchung. Möglich, daß die Postbefragung, die in diesem Jahr durchgeführt wurde, erste Daten dafür liefert.

Es bleibt zu hoffen, daß auf politischer, sozialer und wirtschaftlicher Ebene eine gemeinsame Sozialisation realisiert werden kann und keine neuen Barrieren aufgebaut werden. Und für Arbeits- und Organisationspsychologen besteht die Aufgabe, ihr Wissen bei der Modernisierung und Neuorganisation der Unternehmen in den neuen Bundesländern einzusetzen.

Literatur

- Kohn, M.L., Schooler, C. (1983). Work and personality.
Norwood: Ablex
- Frese, M. (1983). Der Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit.
Zum Konzept des Handlungsstiles in der beruflichen Sozialis-
sation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungs-
soziologie, 3, 11-28.
- Gluntz, U. (1978). Auswirkungen der gesellschaftlichen Arbeits-
tätigkeit auf die persönliche Entwicklung. FU Berlin.
- Günther, R. (1986). Der Tätigkeitsstil als Ausdruck anforderungs-
bedingter Persönlichkeitsentwicklung. Als Manuskript gedruckt:
"Berichte aus dem Bereich Psychologie der Sektion AWI",
TU Dresden.
- Hacker, W., Iwanowa, A., Richter, P. (1983). Tätigkeitsbewertungs-
system - Handanweisung. Psychodiagnostisches Zentrum, Berlin.
- Hacker, W. (1986). Arbeitspsychologie. Berlin: Volk und Wissen.
- Hurrelmann, K. (1986). Einführung in die Sozialisationstheorie.
Weinheim: Beltz.
- Klages, H. (1984). Wertorientierungen im Wandel: Rückblick,
Gegenwartsanalysen, Prognosen. Frankfurt: Campus.
- Kohn, M.L., Scholler, C. (1983). Work and personality.
Norwood: Ablex.
- Meyer, W.-H. (1982). Arbeitszufriedenheit: ein interessiertes
Mißverständnis. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Messmer, P. (1982). Arbeit und Abweichung.
München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Neuberger, O. (1985). Arbeit. Stuttgart: Enke.
- Neuberger, O., Conradi, W., Maier, W. (1985). Individuelles Handeln
und sozialer Einfluß. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Palei, J.M. (1978). Erfolg und Tätigkeit, Aktivierung und indivi-
dueller Stil. In: Clauß, G., Guthke, J., Lehwald, G. (Hrsg.)
Zur Psychologie und Psychodiagnostik lernaktiven Verhaltens.
Berlin: Gesellschaft für Psychologie.
- Strelau, J. (1984). Das Temperament in der psychischen Entwicklung.
Berlin: Volk und Wissen.
- Wilpert, W. (1985). Menschenbild, Einstellungen, Normen und Werte.
In: E.Roth (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie. Serie III,
Bd. 3. Göttingen: Hogrefe
- Witte, E.H., Dudeck, I., Hesse, T. (1993). Personale Identität von
ost- und westdeutschen Arbeitnehmern und ihre Auswirkung auf
die Intergruppenbeziehungen. HaFoS, Nr. 5.

Zusammenfassung:

Die vorliegenden Ergebnisse sind einer Studie entnommen, die in Zusammenarbeit mit der TU Dresden, der Universität Hamburg und der FSU Jena entstand. Zielstellung der Studie war, Ähnlichkeiten in der Ausprägung bzw. Einschätzung berufsrelevanter Eigenschaften von "ostdeutschen" und "westdeutschen" Mechanikern festzustellen. Es galt zu prüfen, in welchem Ausmaß sich die in der Öffentlichkeit angenommenen Unterschiede zwischen "ost-" und "westdeutschen" Arbeitnehmern bezüglich der Realisierung dieser Eigenschaften auch tatsächlich nachweisen lassen. Zu diesem Zweck wurden insgesamt 100 ArbeiterInnen in Dresden, Jena und Hamburg mit Hilfe eines standardisierten Interviews befragt. Von besonderem Interesse waren neben anderen ausgewählten Merkmalen die Arbeitstugenden, der Tätigkeitsstil und die objektiven Tätigkeitsmerkmale. Die Ergebnisse zeigen, daß sich die Tätigkeitsstile und die Arbeitstugenden nur tendenziell und auf einem niedrigen Niveau unterscheiden, wobei jedoch die Bewertung der Arbeitstätigkeiten der "ostdeutschen ArbeiterInnen" deutlich schlechter ausfällt.

Abstract

The following results originate from research carried out by a team of researchers from the Technical University of Dresden, the University of Hamburg and the Friedrich-Schiller University of Jena. The objective of the research was to find similarities in the expression or the judgement of characteristics pertaining to the practise of professional mechanics in "East" and "West" Germany. The authors intended to determine the accuracy of public opinion, concerning the differences between male and female mechanics in "East" and "West" Germany, also regarding the realization of these characteristics, and to what extent they can be proven. To this end, a hundred mechanics in Dresden, Jena, and Hamburg were asked a standard set of questions. A part from other selected characteristics, the researchers were particularly interested in work ethics, the style of working, and the objective characteristics of the work. The results show that working style and working patterns differ only tendenciously and at a very low level, but that the job content of the "East" German mechanics is much lower.

Folgende Hamburger Forschungsberichte aus der Arbeitsgruppe Sozialpsychologie (HaFoS) sind bisher erschienen:

- HaFoS Nr. 1 Witte, E.H.: The extended group situation theory (EGST), social decision schemes, models of the structure of communication in small groups, and specific effects of minority influences and self-categorization: An integration.
- HaFoS Nr. 2 Witte, E.H. & Scherm, M.: Technikfolgenabschätzung und Gentechnologie - Die exemplarische Prüfung eines Expertenberichts auf psychologische Konsistenz und Nachvollziehbarkeit.
- HaFoS Nr. 3 Witte, E.H.: Dynamic models of social influence in small group research.
- HaFoS Nr. 4 Witte, E.H. & Sonn, E.: Trennungs- und Scheidungsberatung aus der Sicht der Betroffenen: Eine empirische Erhebung.
- HaFoS Nr. 5 Witte, E.H., Dudek, I. & Hesse, T.: Personale und soziale Identität von ost- und westdeutschen Arbeitnehmern und ihre Auswirkung auf die Intergruppenbeziehungen.

Die Hamburger Forschungsberichte werden herausgegeben von Prof.Dr. Erich H. Witte, Psychologisches Institut I, Universität Hamburg, Von-Melle-Park 6, 20146 Hamburg