

Ernst-H. Hoff, Lothar Lappe
und Wolfgang Lempert

(Herausgeber)

Arbeitsbiographie und Persönlichkeits- entwicklung



Verlag Hans Huber Bern Stuttgart Toronto

Teil A

Zur Einführung: Theoretische und empirische Forschungsprobleme bei der Verknüpfung von Arbeit und Persönlichkeit

Berufliche Sozialisation Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung¹

Ernst-H. Hoff

Einleitung

Die hier synonym verwendeten Begriffe „berufliche Entwicklung“ und „berufliche Sozialisation“ werden auf Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitsprozeß und während des Berufslebens bezogen.

Einleitend wird generell auf die Bedeutung von Arbeit und Beruf im Lebenslauf hingewiesen (1.): Die Arbeitswelt erweist sich bereits in der vorberuflichen Sozialisation in Familie und Schule als wichtig, und sie prägt noch häufig den Ruhestand. Ihre individuelle Relevanz wird auch bei einer Betrachtung aktueller und historischer Problemlagen oder Krisen sehr deutlich.

Dann wird der Stand der Forschung zur Sozialisation während der Erwerbstätigkeit dargestellt (2.): Nachdem der Gegenstandsbereich derart bestimmt worden ist, daß es um Wechselwirkungen zwischen Arbeit/Beruf auf der einen und Persönlichkeit auf der anderen Seite geht (2.1), werden zuerst kurz solche Forschungsrichtungen vorgestellt, in denen die „objektive“ Seite dominiert (2.2). Es handelt sich vor allem um soziologische Ansätze im deutschsprachigen Raum, die vielfältige und differenzierte Kategorien zur Analyse von Arbeit und Beruf be-

¹ Dieser Beitrag ist die erweiterte Fassung eines Habilitationsvortrages, der im Dezember 1983 an der Technischen Universität Berlin unter dem Titel „Berufliche Entwicklung – Zur Verbindung arbeitssoziologischer, persönlichkeits- und entwicklungspsychologischer Forschung“ gehalten wurde. Für Hinweise und Anregungen danke ich Hans-Uwe HOHNER, Lothar LAPPE, Wolfgang LEMPert und Manfred MOLDaschl.

reitstellen. Im Vergleich dazu weisen die empirischen Studien (hier sind es vor allem angelsächsische) wesentliche Defizite auf. Ihr Verdienst liegt jedoch in der expliziten Verknüpfung des Bereiches Arbeit/Beruf mit psychologischen Dimensionsbereichen (2.3).

Probleme dieser Forschung zum Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung sowie von Studien zum Verhältnis von Arbeits- und Freizeitverhalten werden vor allem auf theoretische Defizite zurückgeführt. Diese Defizite lassen sich auch als Forderungen an eine künftige Forschung formulieren, für die abschließend erste exemplarische Vorschläge gemacht werden (3.): Erforderlich scheinen besonders eine personenbezogene Konzeption von Umwelt beziehungsweise Arbeit (3.1) sowie umgekehrt eine umwelt- und arbeitsbezogene Konzeption von Persönlichkeit (3.2).

1. Zur Bedeutung von Arbeit und Beruf im Lebenslauf

Berufliche Entwicklung wird hier als Sozialisation *während* der Tätigkeit im gesellschaftlichen Beschäftigungssystem verstanden. Der gesellschaftliche Produktionsprozeß bestimmt zwar unmittelbar das Leben aller Erwachsenen, und als erwerbstätige Einzelpersonen sind sie immer sozialstrukturellen Zwängen innerhalb von Arbeitsmärkten, Branchen, Betrieben oder anderen Institutionen im Beschäftigungssystem ausgesetzt. Gleichwohl wäre es irreführend, wollte man Sozialisation als Prozeß einer ausschließlich einseitigen Determination des Individuums begreifen; deshalb wird hier nicht wie üblich von Sozialisation *durch* Arbeit gesprochen. Selbst wo es gar nicht möglich scheint, zum Beispiel Formen der Produktion und betrieblichen Arbeitsteilung individuell und kurzfristig zu verändern, können die daraus resultierenden, unter Umständen sehr restriktiven Anforderungen am einzelnen Arbeitsplatz häufig noch unterlaufen werden. Die Person kann immer zugleich als Objekt und Subjekt ihrer Umwelt betrachtet werden. In langfristiger Perspektive folgt daraus, daß Sozialisation als Entwicklung von Wechselwirkungen zwischen inneren und äußeren Faktoren oder Prozessen begriffen wird; deshalb scheint es angebracht, von Entwicklung *im* Beruf oder von Arbeit *als* Sozialisation zu sprechen. Eine solche Kennzeichnung bezieht sich allerdings nicht allein auf die Entwicklung ganz spezifischer beruflicher Fähigkeiten und Einstellungen, sondern auch auf Persönlichkeitsentwicklung insgesamt. Insofern kann der berufliche Lebensstrang nicht völlig isoliert vom außerberuflichen als Ursache und Folge von Persönlichkeitsentwicklung betrachtet werden.

Mit dieser ersten und vorläufigen Bestimmung des Gegenstandsbereiches „berufliche Entwicklung beziehungsweise Sozialisation“ werden *vor-* und *nach*berufliche Prozesse ebenso ausgegrenzt wie Sozialisationsprozesse *ohne* eine institutionell geregelte Erwerbstätigkeit. Wegen der Komplexität des Bereiches werden hier ferner die Problemlagen erwerbstätiger Frauen nicht eigens thematisiert. Und schließlich muß als Mangel das Fehlen historischer Perspektiven in Kauf genommen werden. Das bedeutet natürlich keineswegs, daß die hier ausgeblendeten Bereiche und Aspekte nicht in etlichen Praxisfeldern von Arbeits-, Berufs- und Entwicklungsberatung äußerst wichtig werden können. Zudem wird in den aus-

gegrenzten Bereichen und unter derartigen Aspekten die Bedeutung von Arbeit und Beruf wesentlich umfassender sichtbar, als wenn man sich nur auf Sozialisation während beziehungsweise in der Arbeit bezieht – „umfassender“ in einem zweifachen Sinne, dem der zeitlich-biographischen Extension und dem der Intensität in der Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit. Darauf möchte ich zu Beginn aufmerksam machen.

a) Bereits in der *Familie* wird für Kinder die Arbeitssphäre bedeutungsvoll. Alltägliche berufliche Erfahrungen der Eltern bestimmen unmittelbar auch deren Erziehungseinstellungen und Erziehungshandeln (zum Beispiel KOHN 1969, 1981; GRÜNEISEN/HOFF 1977; STEINKAMP/STIEF 1978; vgl. HOFF 1982a). Weiter ist die Stellung der Eltern im gesellschaftlichen Produktionsprozeß maßgeblich für die gesamte materielle und soziale Lage der Familie (vgl. OSTERLAND u. a. 1973). Dies beeinflusst in Wechselwirkung mit subkulturellen Deutungsmustern zum Beispiel zu „Leistung“, „Erfolg“ oder „Aufstieg“ kindliche Entwicklung. Kinder können zwar umgekehrt auf ihre Eltern Einfluß nehmen, seltener jedoch auf deren Berufsverlauf und kaum oder gar nicht auf die soziale und materielle Lage der Familie. Insofern kann man hier noch am ehesten die Sozialisation *vor* dem Erwerbsleben als Sozialisation der Kinder *durch* Arbeit/Beruf der Eltern bezeichnen.

b) Mit zunehmendem Alter gewinnt der antizipatorische Charakter von Sozialisation *für* Arbeit und Beruf an Gewicht. In der Schulwahl schlagen sich zwar noch elterliche Arbeitserfahrungen nieder (FRÖHLICH 1978a). Dasselbe gilt für die Wahl der Berufsausbildung (IBRAHIM 1979). Dabei verlängern Eltern jedoch gedanklich eigene Erfahrungen bereits in die berufliche Zukunft ihrer Kinder. Neben solchen Prozessen einer zum Teil intendierten Beeinflussung, etwa bei entscheidenden Nahtstellen in der Bildungskarriere der Kinder, muß auch der zum Teil nicht intendierte Einfluß elterlicher Arbeitserfahrungen auf die schulische Sozialisation ihrer Kinder in Rechnung gestellt werden. Verstärkend oder bisweilen im Kontrast dazu entfalten dann die Institutionen des *Bildungssystems* ihre eigenständige Wirkung.

Ohne behaupten zu wollen, daß hier jegliche individuelle Entwicklung gezielt in Richtung auf die spätere Berufstätigkeit verläuft, muß doch betont werden, wie sehr sich die Sozialisations-, Selektions- und Legitimationsfunktionen des Bildungssystems aus den Imperativen des Beschäftigungssystems ergeben. Vor allem gilt das für die berufliche Ausbildung zum Beispiel im dualen System von Berufsschule und Lehre. Die Vorstellung, es handele sich dabei nur noch um die Vermittlung ganz spezifischer Arbeitsqualifikationen, scheint nicht haltbar. Auch gesellschaftliches Bewußtsein und allgemeine Persönlichkeitsmerkmale entwickeln sich hier – im offenen und „heimlichen“ Lehrplan von Schule und Lehre – berufsbezogen in unterschiedlicher Weise weiter (vgl. BURGER/SEIDENSPINNER 1979; MAYER u. a. 1981; KÄRTNER u. a. 1981, 1983).

c) Die Bedeutung von Arbeit und Beruf wird nicht nur beim einschneidenden Übergang in die Lehre oder in die eigentliche Erwerbstätigkeit sichtbar (zum Prozeß der Berufsfindung vgl. HEINZ u. a. 1979, 1980, 1981). Sie zeigt sich auch dann, wenn die Erwerbstätigkeit fortfällt: nämlich beim Übergang in den Ruhestand und bei Arbeitslosigkeit. Die Sozialisation *nach* der Arbeit wird weiterhin durch die frühere berufliche Tätigkeit mitbestimmt. Interindividuelle Unterschiede können gerade dann zutage treten, wenn es gilt, den weniger stark vorstrukturierten Alltag im *Ruhestand* selbst zu strukturieren. Die Gestaltung der nun fast völlig „freien“ Zeit wird unter anderem von unterschiedlichen Planungskompetenzen bestimmt, wie sie zuvor im Beruf in entsprechend unterschiedlicher Weise gefordert wurden (ABRAHAM/HOEFELMAYR-FISCHER 1982).

Angemerkt sei noch, wie sehr bereits die Alltagssprache auf die Strukturierung individueller Alltags- und Lebenszeit durch die Arbeitssphäre verweist: Begriffe wie „Frei“-zeit, „Privat“-leben, „Ruhe“-stand, aber auch solche wie Feierabend, Wochenende, Urlaub, Renten- und Pensionsalter usw. beziehen ihren Sinn erst aus dem gesellschaftlich institutionalisierten Gegenteil.

Anders als der „normale“ und subjektiv antizipierbare Ruhestand bedeutet *Arbeitslosigkeit* in der Regel mehr als nur den Übergang von einer gesellschaftlich organisierten zu einer nicht derart geregelten, institutionell oder betrieblich vorgegebenen Tätigkeit. Im Lebenslauf

entsteht statt dessen meistens eine nur negativ empfundene Zeit mit ungewissem Ausgang. Sie kann schlagartig biographische Diskontinuität, beziehungsweise umgekehrt: die Bedeutung von Arbeit und Beruf für die Kontinuität des gesamten Lebenslaufes ins Bewußtsein rücken. Im Anschluß an die klassische Studie von JAHODA/LAZARFELD/ZEISEL (1933) weisen alle Untersuchungen zur Arbeitslosigkeit übereinstimmend darauf hin, wie häufig sich diese Sozialisation *ohne* Arbeit als psychopathologische Persönlichkeitsentwicklung oder Identitätsdeformation beschreiben läßt (vgl. zum Beispiel WACKER 1976, 1978; FRESE/MOHR 1978). Arbeit in ihrer gesellschaftlich institutionalisierten Form dient nicht bloß äußerlich der individuellen materiellen Reproduktion, sondern sie hat auch psychisch existentiellen, identitäts- und sinnstiftenden Charakter im gesamten Lebenslauf.

d) Wie verträgt sich nun aber eine derart weitreichende und noch sehr undifferenzierte Aussage über die subjektive Relevanz von Arbeit/Beruf mit folgenden Forschungsrichtungen: mit Studien zur instrumentell-gleichgültigen Einstellung etwa gegenüber bestimmten Formen von Industriearbeit (im Anschluß an die bekannte Untersuchung von GOLDTHORPE u. a. 1968); mit Thesen und Studien zu einem allgemeinen Wertwandel beziehungsweise dem Schwinden einer spezifischen Arbeitsethik; oder schließlich mit psychologisch akzentuierten Untersuchungen zur Frage, ob Arbeit nicht in höchst unterschiedlichem Ausmaß „zentrales Lebensinteresse“ sei (zum Beispiel DUBIN u. a. 1976; DUBIN/CHAMPOUX 1975, 1977; vgl. auch UDRIS 1979)?

Auf die zuletzt genannte wichtige Forschungsrichtung gehe ich gesondert im Abschnitt zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit (2.3) ein, denn das Lebensinteresse am beruflichen Bereich wird dort in Relation zur außerberuflichen Sphäre erfaßt. Neuere Argumente gegen die erstgenannten Richtungen und für die nach wie vor zentrale Bedeutung von Arbeit stammen aus Studien zur *Frauenerwerbstätigkeit*. Es lassen sich Belege dafür anführen, daß selbst dort, wo die restriktivsten Arbeitsbedingungen anzutreffen sind – nämlich besonders an Frauenarbeitsplätzen (LAPPE 1981) –, Arbeit nicht bloß äußerlich, wegen des Lohnes, bedeutsam ist. Auch bei Akkordarbeiterinnen finden sich innerhalb der insgesamt ambivalenten Erfahrungen noch Identifikationen mit dem Arbeitsinhalt (BECKER-SCHMIDT 1980). Im übrigen sind die Befunde einer Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeit oder eines mangelnden Interesses am Beruf besonders bei äußerst restriktiven Arbeitsbedingungen vielleicht am plausibelsten folgendermaßen zu interpretieren: Das Eingeständnis, daß die eigene Arbeit als negativ und belastend empfunden wird, käme angesichts der besonders mit dem Arbeitsbegriff verbundenen Ideologie vom Individuum als seines eigenen beruflichen Glückes Schmied einer Schuldzuschreibung gegenüber der eigenen Person gleich. Anstelle des allzu einfachen Schlusses von einer gleichgültigen Einstellung auf eine mangelnde Relevanz der Arbeit für die persönliche Entwicklung drängt sich geradezu die gegenteilige Schlussfolgerung auf: Diese Einstellung kann auch als Beleg dafür gelten, wie sehr angesichts spezifischer Arbeitsbedingungen individuelle Abwehr- und Bewältigungsstrategien erforderlich werden. Von ihrer psychischen Funktion her kann sie sogar selbst als Teil und Manifestation einer solchen Bewältigungsstrategie begriffen werden, die mehr oder minder bewußt eingesetzt wird.

Einleuchtend erscheint in diesem Zusammenhang besonders die Schlussfolgerung, die BERTRAM (1983) aus einer für die BRD repräsentativen Untersuchung über erwerbstätige Mütter zieht: Gerade für diese Gruppe wäre es durchaus plausibel, wenn Arbeit instrumentell, das heißt relativ unabhängig von ihrer Art und ihrem Inhalt, als Mittel zur Verbesserung der familialen Lage betrachtet würde. Denn erwerbstätige Mütter sind prinzipiell zur Definition ihrer Identität und ihres Selbstbildes nicht derart auf Arbeit und Beruf angewiesen wie andere Frauen oder gar Männer, weil sie dazu auch auf die sozial akzeptierte Rolle als Mutter und Hausfrau zurückgreifen können. Wenn sich bei ihnen dennoch in gleicher Weise wie bei Männern starke Zusammenhänge zwischen der beruflichen Position und Handlungsautonomie in der Arbeit einerseits und einer intrinsischen (beziehungsweise extrinsischen) Orientierung andererseits zeigen, so spricht dies erstens für die generelle sozialisatorische Bedeutung von Arbeit und Beruf und zweitens gegen die These von einem Wertwandel (als individuelle Einstellungsänderung) – zumindest bei dieser ständig wachsenden Gruppe von Erwerbstätigen.

e) Daß Arbeitsstrukturen und Berufsverläufe nicht „nur“ mit Einstellungen, sondern auch „tiefer“ mit Persönlichkeit interagieren, dafür sprechen weiter *historische Phänomene*: In Zeiten radikaler Umgestaltung der Arbeitsformen und -inhalte kam es häufig zu individuellem und kollektivem Widerstand. Es ist heute kaum mehr vorstellbar, mit welchen Sanktionen Teile der ursprünglich ländlichen Bevölkerung zu steter Industriearbeit gezwungen werden mußten und welche Kämpfe zum Beispiel um die Einführung neuer Zeit- und Kontrollstrukturen im Zuge der Taylorisierung von Industriearbeit entbrannten (zum Beispiel BRAVERMAN 1974; EDWARDS 1979). Die Intensität dieses Widerstandes kann eigentlich nur damit erklärt werden, daß die jeweils früheren Arbeitsformen sehr tief in der Persönlichkeit verankert waren, etwa in Formen von Zeit-, Kontroll- oder Moral- (beziehungsweise Verantwortungs-)bewußtsein. Nun wurde dieser Widerstand allerdings gebrochen, und ein Hinweis auf „Tiefe“ stellt noch keinen Beleg für Stabilität von Persönlichkeitsformen dar. Im Gegenteil: Die historischen Phänomene sprechen zugleich für die Plastizität von Persönlichkeit. Das heißt hier, eine Entwicklung etwa von Außen- zu Innenlenkung, wie sie ELIAS (1976) über die Jahrhunderte hinweg beschreibt, läßt sich meiner Meinung nach noch einmal konzentriert während der Ausdifferenzierung industrieller Arbeit wiederfinden – nämlich in der Persönlichkeitsentwicklung von Erwachsenen innerhalb einzelner Generationen. An dieser Stelle könnte man einwenden, daß die Bedeutung von Arbeit für Persönlichkeit und deren Plastizität in der historischen Analyse nur indirekt erschlossen werden kann. Wie immer man demgegenüber den unmittelbar empirischen Zugriff (zum Beispiel die Messung von Persönlichkeitsmerkmalen) einschätzen mag, es finden sich auch in empirischen Studien mit analoger Fragestellung Ergebnisse, welche die historischen Hinweise bestätigen: Jenseits unseres Kulturkreises werden Erwachsene mit bereits entwickelter Persönlichkeit plötzlich mit „Modernität“ konfrontiert. Der zentrale Prozeß ist dabei der Übergang von vorindustriellen in industrielle Arbeitsverhältnisse. Der Zusammenhang zwischen diesem Übergang und Persönlichkeitsänderungen gilt als empirisch belegt (zum Beispiel INKELES/SMITH 1974; SUZMAN 1973).

2. Soziologische und psychologische Beiträge zum Bereich „Berufliche Sozialisation“

2.1 Gegenstandsbestimmung und Implikationen zur Einschätzung des Forschungsstandes

Berufliche Entwicklung beziehungsweise Sozialisation war als Entwicklung von Wechselwirkungen zwischen inneren und äußeren Prozessen *während* des Erwerbslebens bezeichnet worden. Diese Definition bedarf zunächst einiger Präzisierungen. Wenn die Begriffe Entwicklung und Sozialisation synonym verwendet werden, so hängt dies mit Annäherungstendenzen zwischen Positionen und Disziplinen zusammen. Der Entwicklungsbegriff wird nicht mehr organismisch auf die innere Dynamik der Person beschränkt, unter Ausblendung einer aktiv Einfluß nehmenden, ihrerseits dynamischen sozialen Umwelt. Umgekehrt wird der Sozialisationsbegriff längst nicht mehr in soziologischer Analogie zu einem psychologisch-mechanistischen Verständnis von Reiz-Reaktions-Verknüpfungen als bloße Anpassung des Individuums an Rollen, Normen oder sonstige sozialstrukturelle Vorgaben verwandt, so daß die Person in ihrer Eigenart, mit ihrer inneren Dynamik und als aktiv handelnde aus dem Blick geriete.

Wenn nun diese beiden komplementär erweiterten Begriffe in einer Sichtweise zusammenfallen, die man disziplinübergreifend als interaktionistisch oder als dialektisch charakterisieren kann, und wenn man sie zudem konkreter auf Arbeit/

Beruf bezieht, so verlagert sich damit zugleich das Interesse von universellen zu differentiellen Entwicklungsverläufen. Denn in Industriegesellschaften bilden sich mit fortschreitender Mechanisierung der Tätigkeiten und Verwissenschaftlichung der Arbeitsorganisation sehr differenzierte Formen der Arbeitsteilung und sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen heraus. Diese sozialstrukturelle Differenzierung, die der psychologischen Betrachtung vorgegeben ist, zwingt bei interaktionistischer Sichtweise zu einer entsprechend differentiell-psychologischen Perspektive. *Berufliche Entwicklung beziehungsweise Sozialisation bezieht sich also auf interindividuelle Unterschiede in der Persönlichkeit Erwachsener und deren Entwicklung in Wechselwirkung mit (das heißt als Folge und immer auch zugleich als Ursache von) differentiellen Arbeitsplätzen und Berufsverläufen.*

Diese Bestimmung des Gegenstandsbereichs hat theoretische Implikationen, auf die später (im Abschnitt 3) noch einmal eingegangen wird. Sie sollen hier nur soweit genannt werden, wie sie Kriterien zur Einordnung und Beurteilung vorhandener Forschungsbereiche, theoretischer Ansätze sowie empirischer Studien liefern:

1. Aus dem zentralen Begriff der Wechselwirkung ergibt sich eigentlich die Notwendigkeit, die beiden interagierenden Seiten „Persönlichkeit“ und „Umwelt“ (besonders die am Arbeitsplatz) begrifflich-theoretisch aufeinander zu beziehen. Trotz der Annäherung im globalen Verständnis von Begriffen wie Entwicklung und Sozialisation findet theoretische und empirische Forschung jedoch weiterhin disziplinär segmentiert statt, das heißt, man konzentriert sich überwiegend nur auf einen der zwei Merkmalsbereiche und nicht so sehr auf die Verknüpfung beider. Gleichwohl könnte man arbeits- und industriesoziologische Kategorien auf ihren Subjektbezug hin und umgekehrt psychologische Konzepte auf ihren Umwelt- und Arbeitsbezug hin befragen. Forschungsrichtungen können außerdem genauer daraufhin überprüft werden, welches paradigmatische Verständnis von Interaktion sich in ihnen manifestiert: Kommt tendenziell eine „objektivistische“ Sichtweise der Determination von Persönlichkeit durch Umwelt, Arbeit und Beruf zum Ausdruck? Oder wird umgekehrt tendenziell „subjektivistisch“ die einseitige Beeinflussung von Arbeit und beruflichen Karrieren durch individuelle Fähigkeiten, Interessen usw. unterstellt? Oder sind beide Extreme in einem Begriff von reziproker Interaktion aufgehoben?

2. An diese Tendenzen im Verständnis von „Interaktion“ sind dann bei einer tatsächlich vorgenommenen Verknüpfung folgende Fragen gebunden: Werden die Bereiche Person/Persönlichkeit und Umwelt (beziehungsweise Arbeit/Beruf) bloß „empiristisch“-deskriptiv verbunden? Oder wird ein eigenständiger Bereich der Person-Umwelt-Interaktion begrifflich (zum Beispiel handlungstheoretisch) ausdifferenziert, dann jedoch nur mit einem der beiden anderen Bereiche, mit Persönlichkeit oder mit Umwelt beziehungsweise Arbeit verknüpft? Oder werden alle drei Merkmalsbereiche berücksichtigt?

3. Zu fragen wäre schließlich nach dem Ausmaß an Differenzierung, nach der Begründung für eine selektive Betrachtung sowie nach der Berücksichtigung der Zeitdimension. Dies gilt nicht nur für die Konzeptbildung und Dimensionierung innerhalb jedes einzelnen Bereiches. Gerade wenn tatsächlich Verknüpfungen vorgenommen werden, ergeben sich zu ihrer Systematik folgende miteinander

zusammenhängende Fragen aus dem interaktionistischen Grundgedanken: Ist die Deskription zum Beispiel des Arbeitsplatzes besonders differenziert, und wird daraus die Differenzierung im Bereich Persönlichkeit oder die Selektion einzelner Persönlichkeitsvariablen einseitig abgeleitet? Oder bestimmt umgekehrt die differenzierte Betrachtung von Persönlichkeit die Auswahl und Differenzierung von Umwelt- und Arbeitsplatzmerkmalen? Oder werden Differenzierung und Selektion in beiden Bereichen wechselseitig aufeinander bezogen und in gleichem Umfang vorgenommen? Entsprechen sich die aufeinander bezogenen Merkmale im Niveau der zeitlichen Aggregation oder Abstraktion (zum Beispiel in der Weise, daß sich eine entwicklungspsychologische Perspektive mit der Betrachtung langfristiger Berufsverläufe und nicht bloß mit zeitlich punktuellen Arbeitsplatzbeschreibungen verbindet)?

Im folgenden sollen ganze Richtungen der theoretischen und empirischen Forschung in der eben angedeuteten Weise knapp geprüft beziehungsweise nach Maßgabe der darin enthaltenen Kriterien grob eingeordnet werden. Es geht also nicht um eine detaillierte, gleichgewichtige Einschätzung mit Blick auf die jeweils gewählten Ziele und Gegenstandsbereiche. Statt eines solchen Versuches, den Leistungen einzelner Ansätze und Untersuchungen gerecht zu werden, interessiert hier lediglich ihr Beitrag zu unserem Gegenstandsbereich.

Im übrigen liegen bereits einige Übersichtsdarstellungen vor: HEINZ (1980) und stärker noch STEINKAMP (1980) verbinden in ihren Handbuchartikeln die Themen berufliche und vorberufliche Sozialisation. Zur Sozialisation im Beruf informiert LEMPERS besonders gründlich (1977; diese Übersicht soll demnächst auf den neuesten Stand gebracht werden). Außerdem liegt eine umfassende annotierte Bibliographie von BAITSCH und FREI (1978) vor.

Ähnlich wie im vorliegenden Beitrag, nämlich sehr knapp, aber stärker theoretisch orientiert, machen HOFF, LAPPE und LEMPERS (zum Beispiel 1982a, b, 1983a) auf prinzipielle Forschungsprobleme und -desiderate aufmerksam. Eine derartige Problemsicht ergab sich vor allem aus dem Versuch, die interaktionistische Position auf ganz unterschiedlichen psychologischen und soziologischen Traditionen konsequent auf den Bereich beruflicher Sozialisation zu übertragen (LEMPERS/HOFF/LAPPE 1979; HOFF 1981). Diese Sichtweise (zumindest ihre persönlichkeits- und entwicklungspsychologische Variante) hat sich auch FRESE (zum Beispiel 1982, 1983) zu eigen gemacht. Er weist zum Teil auf dieselben Desiderate von Forschung hin, jedoch stärker mit Bezug auf die amerikanische und die psychologische als auf die deutsche und die soziologische Literatur.

Ich beginne mit der Einordnung von Forschungsrichtungen, die disziplinär zurechenbar sind und stärker den Bereich Arbeit/Beruf betreffen. Hier liegt die Stärke besonders der arbeits- und berufssoziologischen Forschung im deutschsprachigen Raum. Von da aus komme ich auf Studien zur expliziten Verknüpfung beider Bereiche: Arbeit/Beruf und Persönlichkeit. Dabei handelt es sich überwiegend um angelsächsische Untersuchungen.

2.2 Forschungsrichtungen im deutschen Sprachraum

In der nachkriegsdeutschen *Arbeits- und Industriesoziologie* gibt es neben der differenzierten Deskription und Erklärung objektiver Entwicklungstendenzen auf den Ebenen von Arbeitsmärkten, Branchen, Betrieben und einzelnen Arbeitsplätzen auch ein selektives Interesse an der „subjektiven Seite“, das jedoch originär soziologisch begründet ist: Klassisches Thema ist das „Gesellschaftsbild“ oder das *gesellschaftliche und politische Bewußtsein* bei Arbeitern und Angestellten (POPITZ u. a. 1957; KERN/SCHUMANN 1970; LEMPERS/THOMSEN 1974; KUDERA u. a. 1979). Analysiert werden zum Beispiel Vorstellungen einer Di-

chotomie zwischen „oben“ und „unten“ – dies häufiger bei Gruppen von Arbeitern – oder differenziertere, hierarchische Bilder von Gesellschaft – dies häufiger bei Angestellten. Dabei wird zum Teil unausgesprochen unterstellt, daß es sich um einen Bereich von Einstellungen handelt, der von dem der Persönlichkeit getrennt ist beziehungsweise neben ihm besteht. Eine solche Unterstellung wird durch die unklare Unterscheidung zwischen sozialpsychologischer Einstellungsforschung und Persönlichkeitspsychologie unterstützt. Noch in dem ursprünglichen Begriff vom Gesellschafts-„Bild“ kommt jedoch zum Ausdruck, was dann in der Operationalisierung soziologischer „Bewußtseinsstudien“ teilweise wieder zurückgenommen wird: daß nämlich nicht vereinzelt Meinungen oder auch bloß ihre Summe gemeint sind, sondern darüber hinaus ihre Relation, das heißt, es geht um ein komplexes, in sich relativ konsistentes Muster mit interner Logik, die dem Individuum gar nicht völlig „bewußt“ sein muß. Man könnte auch von „naiven Theorien“ sprechen (was allerdings eine eigene Dynamik impliziert, die durch die Konnotationen des eher statisch verstandenen Gesellschafts-„Bildes“ nicht mit abgedeckt ist). Zumindest in Abgrenzung gegenüber Einstellungen kann in diesem Sinne ebenfalls von „Deutungsmustern“ oder „Relevanzstrukturen“ gesprochen werden (vgl. vor allem: HACK 1979, S. 7 ff.; im Überblick: LEMPERT/HOFF/LAPPE 1979, S. 424 ff.). HACK analysiert auch die subjektive Konstitution derartiger Relevanzstrukturen; in erster Linie interessieren sie ihn jedoch unter soziologischem Aspekt, das heißt als soziale Realität. Es spricht nach meiner Meinung aber nichts dagegen, das Augenmerk noch stärker als in soziologischen Bewußtseinsstudien auf einzelne Personen und auf interindividuelle Unterschiede innerhalb größerer Gruppen von Erwerbstätigen zu richten. Formen von gesellschaftlichem Bewußtsein beziehungsweise entsprechende Relevanzstrukturen können also auch als individuelle, naive Theorien begriffen werden, die Individuen im Alltag bezogen auf denselben Gegenstandsbereich entfalten, der in der Wissenschaft Domäne der Soziologie ist. Damit wäre ein solches Bewußtsein nicht ein Einstellungsbündel neben Persönlichkeit, sondern deren Bestandteil. Als naives Konzept beziehungsweise als individuelle Theorie läßt es sich theoretisch dann systematisch mit anderen Persönlichkeitskonstrukten – etwa mit Selbstkonzepten oder mit dem Kontrollbewußtsein – verbinden.

Interessant erscheinen mir in diesem Zusammenhang einige erste entsprechende Hinweise von soziologischer Seite. FRÖHLICH (1981) erinnert an die Assoziation von Gesellschaftsbild und Emotionen, wie sie bei POPITZ u. a. konstatiert wurde. Dem kann hinzugefügt werden: Nicht nur Persönlichkeitsdimensionen im emotionalen, sondern auch solche im kognitiven Bereich werden bei Vorstellungsmustern tangiert, als deren zentrales Unterscheidungsmerkmal ja gerade das der Komplexität und Differenziertheit gilt. FRÖHLICH erwähnt weiter die Affinität zum Kontrollkonzept (Locus of Control) bei ROTTER (1966): Ein dichotomes Gesellschaftsbild, bei dem man sich selbst „unten“ einordnet, geht mit der Überzeugung eigener Machtlosigkeit und mit Fatalismus einher; hierarchisch-differenzierte Vorstellungen dagegen mit dem Glauben an individuelle Leistungen, Anstrengungen und Fähigkeiten. Mir scheint hier die neuere Unterscheidung zwischen „personal control“ und „control ideology“ (vgl. GURIN u. a. 1979; dieser Terminus ist im übrigen wohl unglücklich gewählt) begriffliche Präzision zu schaffen: „personal control“ bezieht sich darauf, wie „ich“ mich selbst sehe – als

Objekt oder als Subjekt „meiner“ Umwelt (oder als beides zugleich). Mit „control ideology“ ist die individuelle Sicht gemeint, mit der „man“ (das heißt der verallgemeinerte andere, eine Einzelperson schlechthin) eher als innen- oder außengelenkt eingeschätzt wird, auf welche externen oder internen Ursachen „man“ Erfolg oder Mißerfolg im (beruflichen und gesellschaftlichen) Leben allgemein zurückführen kann usw. Gesellschaftliches Bewußtsein und „control ideology“ können also als teilweise identische naive Konzepte gefaßt werden, beziehungsweise beide beziehen sich zum Teil auf dieselben Gegenstände.

Was nun Prozesse beruflicher Entwicklung anbelangt, so scheint folgende Annahme plausibel: Veränderungen des gesellschaftlichen Bewußtseins werden nicht nur und vermutlich nicht einmal in erster Linie durch Erfahrungen konkreter Arbeitsbedingungen und deren Veränderung im Berufsverlauf beeinflusst. Und umgekehrt hat gesellschaftliches Bewußtsein seinerseits unter Umständen nicht einen ganz unvermittelten Einfluß auf konkretes Arbeitsverhalten. Statt dessen werden Vorstellungen, die auf ein höheres Aggregationsniveau sozialer Umwelt beziehungsweise auf gesellschaftliche Prozesse zielen, ebenso wie Vorstellungen, die auf verallgemeinerte andere und deren Einflußmöglichkeiten (control ideology) gerichtet sind, eher indirekt von Arbeitserfahrungen bestimmt, und sie bestimmen diese ihrerseits indirekt – nämlich vermittelt über persönliches Kontrollbewußtsein, das heißt über konkretere Vorstellungen zur Einflußnahme der eigenen Person auf ihre Umwelt zum Beispiel am Arbeitsplatz.

Wichtig erscheint in unserem Zusammenhang weiter eine neuere soziologische Kategorie: die des Reproduktionsvermögens (ASENDORF-KRINGS/DREXEL/NUBER 1976). Während Qualifikationen sonst vom Produktionsprozeß und dessen nur überindividuell faßbaren Entwicklungen technischer und organisatorische Art her, also als „Produktionsvermögen“, erklärt wurden, rücken nun auch die Interessen der Subjekte am langfristigen Erhalt ihrer eigenen Arbeitskraft und die angesichts des möglichen Verschleißes erforderlichen Handlungsstrategien in den Blick. Reproduktionsvermögen wurde allerdings bislang nicht wirklich als „Vermögen“ beziehungsweise als psychisches Potential beschrieben, sondern nur anhand seiner Manifestationen im Verhalten beziehungsweise Handeln, das heißt in individuellen und kollektiven Formen von Verweigerung und Widerstand am Arbeitsplatz oder gegenüber betrieblichen Strategien charakterisiert. Persönlichkeitspsychologisch kann es als eine Sammelkategorie gelten, unter die spezifische Ausprägungsformen einer ganzen Reihe von Dimensionen subsumiert werden können. Neben dem Moral- und dem Kontrollbewußtsein scheint mir hier wichtig zu sein, welche Sichtweisen und naive Theorien Personen selbst zum Verhältnis von Produktions- und Reproduktionsbereich, von Arbeit, Freizeit und Familie haben: ob sie ihre Hauptlebensbereiche funktional aufeinander bezogen oder als strikt segmentiert begreifen; weiter: ob sie im Zusammenhang damit ein Zeitbewußtsein entwickeln und langfristig den beruflichen vom außerberuflichen Lebensstrang getrennt oder aufeinander bezogen sehen. Dank der Betonung der biographischen Reichweite von Reproduktionsvermögen scheint diese Kategorie ebenfalls zumindest prinzipiell mit einer entwicklungspsychologischen Perspektive gut vereinbar zu sein.

Erwähnt sei schließlich ein berufssoziologischer Ansatz, der ausdrücklich als „subjektbezogen“ deklariert wird (BECK/BRATER/TRAMSEN 1976). Gegen-

über der atomistischen Betrachtung einzelner, momentaner Arbeitsplätze oder einzelner Merkmalsdimensionen werden Berufe erstens als „strukturierte Gesamtheit“, als spezifische Bündelungen oder Kombinationen von Qualifikationen, und zweitens in ihrer ganzen biographischen Reichweite betrachtet. Damit stößt man zwangsläufig auf das zentrale Problem der sogenannten „Schneidung beruflicher Fähigkeitskombinationen“: Mit der Zuweisung zu bestimmten Berufen und dann zunehmend mit der biographischen Spanne der Berufsausübung sind den Individuen zugleich andere Kombinationen völlig abgeschnitten. Was dies nun genauer für Persönlichkeit und deren Entwicklung bedeutet, bleibt in diesem Ansatz letztlich offen. BECK u. a. verweisen nur kurz auf das Konzept der sozialen Identität in der rollentheoretischen Tradition des symbolischen Interaktionismus (1976, S. 39 ff.). Allerdings ist ihr Ansatz zumindest programmatisch zur Persönlichkeitspsychologie (und hier vor allem mit Blick auf eine ganzheitliche Sichtweise) sowie zur Entwicklungspsychologie hin offen. Zugleich macht er bereits die Beschränkung fast aller empirischer Studien zum Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit deutlich. Denn dort werden fast durchgängig (auch in Längsschnittstudien) zeitlich punktuelle Arbeitsplatzmerkmale entweder isoliert oder bloß additiv gebündelt mit Persönlichkeitsmerkmalen verbunden.

Nun soll eine ausschließlich ganzheitliche nicht gegen eine ebenso ausschließlich atomistische Sichtweise ausgespielt werden. Natürlich sind detaillierte Kategorien zur Deskription konkreter Arbeitstätigkeiten, anhand deren sich unterschiedliche Arbeitsplätze und Berufe vergleichen lassen, für unseren Gegenstandsbereich unumgänglich. Hier liegt im Gegensatz zum eben genannten Ansatz die gemeinsame Stärke zweier Forschungsrichtungen. In den industriesoziologischen Studien des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) geht es ebenso wie in einem arbeitspsychologisch-handlungstheoretischen Ansatz um genaue Analysen von (überwiegend industriellen) Arbeitstätigkeiten. Allerdings mangelt es diesen Richtungen bislang an den eben genannten und in unserem Zusammenhang zentralen Perspektiven: Beiden fehlt weitgehend ein solcher Subjektbezug, wie er in der Kategorie des Reproduktionsvermögens nicht nur für die kollektive, sondern auch für die individuelle Ebene von grundsätzlicher Bedeutung ist. Unterschiedliche Formen der Einflußnahme der Arbeitenden auf die Arbeitsanforderungen aufgrund unterschiedlicher Persönlichkeitsstrukturen bleiben weitgehend unbeachtet. Und wenn gar nicht erst thematisiert wird, daß innere Potentiale, Fähigkeiten, Strukturen oder Strategien in unterschiedlicher Weise a priori in Arbeitstätigkeiten eingebracht werden, dann gerät berufliche Sozialisation auch nicht als differentielle Entwicklung in den Blick. Diese grobe Einordnung muß jedoch differenziert werden; außerdem wird sie allein dadurch relativiert, daß es sonst keine vergleichbaren Analysen einzelner Arbeitstätigkeiten gibt.

In den *industriesoziologischen Analysen des SOFI* werden generelle Veränderungen von Technik und Produktionsformen in ihren Konsequenzen für Branchen, Betriebe und Arbeitsplätze untersucht. Da die theoretisch leitenden Thesen – zum Beispiel die einer Polarisierung zwischen höheren und niedrigen Qualifikationen im Zuge von Automation – von vornherein auf ein hohes Aggregationsniveau zielen, verwundert es nicht, wenn dann „Bewußtsein“ nicht wie etwa bei HACK u. a. (1979) als konstituierendes Moment des Handelns, sondern nur als Folge von Arbeitsbedingungen begriffen wird. Allerdings ist ein Subjektbezug be-

reits bei KERN/SCHUMANN (1970) insofern vorhanden, als sie ganz ausdrücklich eine „arbeiterbezogene“ von der „arbeitsbezogenen“ Analyse abgrenzen. Während mit der arbeitsbezogenen Analyse die Funktionsbestimmung im betrieblichen Gesamtzusammenhang gemeint ist (direkt produktive, mittelbar produktive, unproduktive, soziale und Kontrollfunktionen), verweist die arbeiterbezogene Analyse auf eine Grobeinteilung, wie man sie auch in der Persönlichkeitspsychologie kennt: *Qualifikation* bezieht sich auf kognitive Dimensionen; *Belastung* richtet sich nicht nur auf körperliche, sondern auch auf psychische „Beanspruchung“ im perzeptiven und emotionalen Bereich; Kooperation und *soziale Beziehungen* können mit entsprechenden sozialkognitiven Fähigkeiten oder Strukturen in Verbindung gebracht werden; räumliche sowie zeitliche *Dispositionschancen* scheinen unmittelbar auf psychologische Konstrukte von Kontrolle zu verweisen.

Derartige Verknüpfungen sind zum Teil mehr, zum Teil minder deutlich im SOFI-Ansatz angelegt, werden allerdings nicht explizit zum Untersuchungsgegenstand gemacht. Es handelt sich um ein Muster, das ebenso in den (meist amerikanischen) empirischen Studien zum Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit dominiert. Dies gilt nicht nur für die einfache Ableitung „subjektiver“ Fähigkeiten aus „objektiven“ Anforderungen, sondern auch umgekehrt für Studien, in denen die psychologische Dimensionierung den Ausgangspunkt für die Suche nach passenden soziologischen Dimensionen und deren Auswahl aus dem gesamten Ensemble bildet. Damit geht häufig ein (allzu) einfacher Typus der Bildung von Hypothesen zur beruflichen Entwicklung einher, zu dem tendenziell auch die Kategorien des SOFI verleiten: Man führt lediglich „positiv“ oder „negativ“ bewertete Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen auf einzelne, langfristig gleichbleibende Ausprägungen von Arbeitsmerkmalen zurück, die entsprechend wenig oder stark restriktiv sind (oder es gelten umgekehrt letztere als Folge der ersteren).

In den neueren SOFI-Studien (zum Beispiel MICKLER/MOHR/KADRITZKE 1977; LAPPE 1981) werden besonders für den Merkmalsbereich „Qualifikation“ arbeitspsychologisch-handlungstheoretische Kategorien integriert. Damit sind bereits die Berührungspunkte und Unterschiede zwischen den beiden letztgenannten Forschungsrichtungen umrissen. Die SOFI-Analysen sind vergleichsweise breiter angelegt. Sie richten sich auf Arbeitsplätze in ihrer Gesamtheit, das heißt auf betriebliche Rahmenbedingungen, auf Arbeitsformen und Arbeitsinhalte in allen denkbaren Dimensionen.

Der *arbeitspsychologisch-handlungstheoretische Ansatz* (im Anschluß an HACKER 1978) geht demgegenüber in einem Ausschnitt der komplexen Arbeitsumwelt, nämlich im Bereich kognitiver Anforderungen, in die Tiefe und bietet hier zudem theoretisch miteinander verknüpfte Kategorien an. Das theoretische Modell ist allerdings ein allgemeinspsychologisches und bezieht sich auf den Bereich der Person-Umwelt-Interaktion im Handeln. Bei HACKER (1978), dann detaillierter bei OESTERREICH (1981) und zuletzt bei VOLPERT u. a. (1983) stehen ausdrücklich die objektiven Arbeitsbedingungen im Vordergrund, das heißt Analysen der Arbeit und nicht der Arbeiter mit ihren differentiellen Persönlichkeitsmerkmalen und Entwicklungsverläufen. Die Arbeitstätigkeiten werden nach ihren Regulationserfordernissen unterschieden, das heißt danach, ob sie die „Erschließung neuer Handlungsbereiche“ und/oder die „Koordination mehrerer (vorgegebener) Handlungsbereiche“ und/oder eine „Teilzielplanung“ innerhalb eines Handlungsbereiches (das heißt die Abfolge von Teiltätigkeiten)

und/oder „Handlungsplanung“ (das heißt die Abfolge einzelner Arbeitsschritte) und/oder bloß „sensumotorische Regulation“ erfordern.

Gegenüber der Erfassung von Arbeitsanforderungen *nur* über subjektive Reaktionen der Betroffenen wird hier eine fundierte Fremdbeobachtung möglich. Das ist ohne Zweifel ein kaum zu unterschätzender Gewinn gegenüber allen empirischen Studien (vgl. 2.3), in denen subjektive Perzeptionen und Evaluationen durch die Arbeitenden selbst zum Teil sogar irreführend als Erfassung der „objektiven“ Arbeitsbedingungen ausgegeben werden. (Im übrigen wird man hier zwischen einem methodischen und einem theoretischen Begriff von Objektivität unterscheiden müssen; zur theoretischen Problematisierung des Konzepts „objektiver“ Freiheitsgrade oder Handlungsspielräume vgl. OSTERLOH 1981.)

Erst auf der Folie fremdanalyzierter Arbeitsanforderungen auf *gleichem* Niveau der Handlungsregulation können damit nicht übereinstimmende sowie untereinander *unterschiedliche* subjektive Perzeptionen und Evaluationen durch verschiedene Arbeiter mit deren differentieller Persönlichkeitsentwicklung in Zusammenhang gebracht werden. Gegenüber der allgemeinspsychologischen bleibt diese differenzielle Perspektive bislang jedoch unterbelichtet. *Daß* Persönlichkeitsunterschiede im Zusammenhang mit entsprechend unterschiedlich „förderlicher“ Arbeit entstehen, wird zwar immer wieder behauptet (HACKER 1976; GROSKURTH/VOLPERT 1975; ULICH 1978; VOLPERT 1979); *wie* dies jedoch konzeptionell gefaßt werden kann, bleibt unklar.

Besonders deutlich hat FREI (1982) die theoretische Lücke im Verhältnis von „Performanz“ und „Kompetenz“ herausgearbeitet. Dieses Begriffspaar verweist auf Bezüge zwischen Handlungstheorie und strukturalistischen Ansätzen in der Entwicklungspsychologie (sensu PIAGET; LEMPET/HOFF/LAPPE 1979; SIMON 1980). Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß auch von umgekehrter Seite her, in diesem Fall ausgehend von der KOHLBERG'schen Theorie, der Versuch einer Verbindung mit Handlungstheorie – allerdings nicht mit ihrer arbeitspsychologischen Variante – vorgenommen wurde (vgl. ECKENBERGER/REINSHAGEN 1978). Dabei stehen jedoch stärker universelle Entwicklungsverläufe im Vordergrund. Die Beschreibung differentieller Entwicklung scheint demgegenüber eher mit Hilfe von Konzepten zu „Handlungsstilen“ (FRESE 1983) oder „Handlungsstrategien“ möglich zu sein.

Als Zwischenfazit des Überblicks über Forschungsrichtungen im deutschsprachigen Raum bleibt festzuhalten: Es liegen einerseits subjektorientierte, ganzheitlich sowie biographisch ausgerichtete Ansätze vor, denen es an detaillierten Kategorien zur Deskription von Arbeit/Beruf mangelt. Wo andererseits solche Kategorien vorliegen, sind sie stark „objektivistisch“ ausgerichtet. Entweder findet dabei die ganze Summe qualitativ unterschiedlicher Dimensionsbereiche Beachtung; dann werden diese Bereiche jedoch nicht auf ihren möglichen psychologischen Zusammenhang hin analysiert, sondern verleiten statt dessen zu einer isolierten Verknüpfung mit psychologischen Dimensionen. Oder es wird ein einzelner Dimensionsbereich (kognitiver Anforderungen) zwar handlungstheoretisch fundiert beschrieben, seine Persönlichkeitsrelevanz wird jedoch lediglich unterstellt.

2.3 Empirische Studien zu Arbeit, Freizeit und Persönlichkeitsentwicklung

Zuerst möchte ich auf Studien zum *Zusammenhang von Arbeitswelt und Persönlichkeitsdimensionen* und dann kurz auf solche zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit (letzte Spalte in Tab. 1) eingehen. In der tabellarischen Übersicht werden nur die wichtigsten Untersuchungen berücksichtigt, das heißt solche, die sich nicht auf eine sehr kleine, spezifische Personen- oder Merkmalsstichprobe beschränken. Deutsche Untersuchungen liegen mit Ausnahme der vielzitierten und kritisierten (GREIF 1978) Arbeit von SCHLEICHER (1973) sowie wenigen jüngeren Arbeiten (HOHNER/WALTER 1981; JURKUHN 1978) nicht vor. Das ist um so bedauerlicher, weil der eben (in 2.2) skizzierte deutsche Forschungsstand zur Deskription der „objektiven“ Seite, das heißt der Arbeitsumwelt, bei allen konstatierten Defiziten immer noch weitaus fortgeschrittener scheint als der internationale (zumindest als der Stand, der in den vorliegenden Studien präsentiert wird). Der Relevanz der einzelnen Untersuchungen werde ich bei der folgenden summarischen Einschätzung nicht gerecht, und zumindest von einem Teil der globalen kritischen Anmerkungen muß ausdrücklich der bedeutsame Forschungsbeitrag von KOHN und SCHOOLER ausgenommen werden (vgl. auch STEINKAMP 1983).

Aus der tabellarischen Übersicht geht hervor, daß Längsschnittstudien gegenüber Querschnittstudien wie üblich in der Minderzahl sind. In beiden Typen von Untersuchungen und ungeachtet der höchst unterschiedlichen Dimensionierung von Studie zu Studie ist jedoch die *Ergebnisrichtung* auffallend konsistent und kann aus der Übersicht abgelesen werden: Geringe Restriktivität in allen Dimensionen des Arbeitsplatzes und Berufes (Zeilen von Tab. 1) korreliert positiv mit den Ausprägungsformen von psychologischen Dimensionen (Spalten von Tab. 1), die gemeinhin als „positiv“ gelten. Die entwicklungspsychologische, nirgends explizierte Unterstellung aller Querschnittstudien – daß nämlich psychische Entwicklung in Zusammenhang mit *kontinuierlich* gleichbleibender, zu- oder abnehmender beruflicher Restriktivität zu begreifen sei – *scheint* durch die entsprechenden, gleichgerichteten Ergebnisse der Längsschnittstudien gestützt zu werden.

Auch die Schwerpunkte in den einzelnen Dimensionsbereichen und die Ergebnisse dazu können der groben Übersicht entnommen werden. Neben globalen Indikatoren von Arbeit/Beruf werden besonders das Qualifikationsniveau und die Komplexität der Aufgabeninhalte berücksichtigt. Auffallend häufig sind daneben Merkmale repräsentiert, die man unter der Sammelkategorie „objektive Kontrollmöglichkeiten“ und „Selbstständigkeitsanforderungen“ subsumieren könnte und die häufig (aber nicht immer) dem Arbeitsablauf und den konkreten Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zuzurechnen sind. In unterschiedlicher Weise werden nun diese Merkmale mit psychologischen Dimensionen, emotional-motivationaler und/oder kognitiver Art, verknüpft (in der tabellarischen Übersicht werden die Studien nur in den Feldern angeführt, wo ihre – nach meiner Einschätzung – wichtigsten Resultate vorliegen). Bemerkenswert ist auch hier ein eigenständiger Bereich von Dimensionen, die gleichfalls unter einer inhaltlich gemeinsamen Kategorie nunmehr von „subjektiven Kontrollvorstellungen“ subsumiert werden können und die nicht eindeutig dem Bereich emotionaler, kognitiver oder sozial-

Tabelle 1: Übersicht über empirische Studien zu Arbeit, Freizeit und Persönlichkeitsentwicklung

PSYCHOLOGISCHE DIMENSIONSBEREICHE			PSYCHOLOGISCHE DIMENSIONSBEREICHE		INDIKATOREN AUS DEM FREIZEITBEREICH ³
DIMENSIONEN DES BERUFES UND DES ARBEITSPLATZES	EMOTIONAL-MOTIVATIONAL	KOGNITIV	SOZIALKOGNITIV	KONTROLLDIMENSIONEN ²	
	<ul style="list-style-type: none"> - „mental health“ - intrinsische Motivation (Berufszufriedenheit) - (positives) Selbstbild <li style="padding-left: 20px;">Selbstvertrauen - (keine) Depressivität - aktive Orientierung usw. 	<ul style="list-style-type: none"> - psychometrische Intelligenz - intellektuelle Flexibilität 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation und entsprechende Fähigkeiten - Moralbewußtsein - soziale Orientierungen, Konformität gegenüber Regeln und Normen 	<ul style="list-style-type: none"> - (interner) Locus of Control - (geringe) Entfremdung - (hohe) Bewertung von Autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitbudgets - Handeln/Aktivitäten - Freizeit Zufriedenheit
GLOBALE INDIKATOREN <ul style="list-style-type: none"> - beruflicher Status/Berufsgruppe - Einkommen o. ä. 	Elder 1969 ¹		Edwards 1972	Andrisani/Nestel 1976 ¹ Andrisani 1977 ¹ Frantz 1980 ¹ Mitchell u. a. 1975 Szilagyí u. a. 1976 Valecha 1972	Rudas 1971 Rousseau 1978 Miller/Weiss 1982
DIMENSIONEN DES ARBEITSPHALTES	<ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit Personen <li style="padding-left: 20px;">Symbolen, Sachen 				
	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifikationsniveau 	Gardell 1971 Kornhauser 1965 Karasek 1979 ¹	Schleicher 1973 Kohn/Schooler 1973, 1982 ¹	Form 1973	Kohn 1971, 1976a Hohner/Walter 1981 Jurkuhn 1978 Form 1973 Kohn/Schooler 1973, 1982 ¹ Torbert/Rogers 1973
	<ul style="list-style-type: none"> - Komplexität/Vielfalt <li style="padding-left: 20px;">Problemhaltigkeit der Arbeitsinhalte 	Brousseau 1976 ¹ Hackman/Lawler 1971 Morley (o. J.)	Kohn 1971, 1976a		Kohn 1971, 1976a Tudor 1972
DIMENSIONEN DER ARBEITSFORMEN	<ul style="list-style-type: none"> - Kontrollspielraum <li style="padding-left: 20px;">Selbständigkeitsanforderungen, Verantwortung - zeitliche und räumliche Dispositionschancen - soziale Beziehungen - Belastungen (mögliche Eigenkontrolle) - Arbeitsplatzsicherheit usw. 	Brousseau 1976 ¹ Hackman/Lawler 1971 Morley (o. J.) Mortimer/Lorence 1979a, b ¹	Kohn 1971, 1976a		
		Gardell 1971 Kornhauser 1965 Karasek 1979 ¹	Kohn/Schooler 1973, 1982 ¹		
					Kohn 1971, 1976a Karasek 1976, 1979 ¹ Kohn/Schooler 1973, 1982 ¹ Hohner/Walter 1981 Jurkuhn 1978 Meissner 1971 Torbert/Rogers 1973

¹ In diesen Fällen handelt es sich um Längsschnittstudien, in allen anderen Fällen um Querschnittstudien.

² Vgl. den ausführlicheren Überblick bei Hohner (1984).

³ Vgl. den ausführlicheren Überblick bei Hoff (1984a).

Anmerkung: Einige Arbeiten behandeln auch andere Dimensionen als diejenige, in der sie notiert wurden. Die Arbeit von Kohn/Schooler (1982) behandelt zum Beispiel alle aufgeführten Dimensionen des Arbeitsinhalts und der Arbeitsformen. Außer den Arbeiten, die sich auf „Kontrollspielraum usw.“ beziehen, behandeln die anderen zu den Dimensionen der Arbeitsformen genannten Arbeiten ebenfalls alle dort aufgeführten Dimensionen.

kognitiver Fähigkeiten zugeordnet werden können, obwohl natürlich jeweils große Affinitäten bestehen.

Das besondere Verdienst aller Studien liegt, wie gesagt, in der Verknüpfung zweier sonst nicht zusammen betrachteter Merkmalsbereiche. Wenn zuvor die Konsistenz in der Ergebnisrichtung herausgestellt wurde, die es rechtfertigt, daß überhaupt und generell von einem Zusammenhang zwischen Arbeitswelt und Persönlichkeitsentwicklung gesprochen werden kann, so muß nun ebenso darauf hingewiesen werden, daß die Zusammenhänge in der Regel (die auch hier durch einige Ausnahmen bestätigt wird) relativ schwach sind. Trotz der dimensionalen Vielfalt bleibt eigentlich doch offen, wie diese Zusammenhänge im einzelnen beschaffen sind und wie sich Entwicklung in beiden Bereichen sinnvoll beschreiben läßt. Das führe ich auf folgende Probleme zurück:

a) Es wird theoretisch zwischen den Bereichen Arbeit/Beruf und Persönlichkeit nicht systematisch ein dritter Bereich der zeiträumlich punktuellen Person-Umwelt-Interaktion ausgegrenzt. In diesem Bereich wären individuelle, aber gleichwohl an Umweltmerkmale gebundene Perzeptionen, Evaluationen sowie Verhaltens- beziehungsweise Handlungsweisen anzusiedeln. Der Mangel einer solchen begrifflichen Differenzierung ist die eigentliche Ursache für ein bereits genanntes Defizit: Auf der Seite der Arbeitsaspekte werden überwiegend subjektive Perzeptionen der Betroffenen, also *Arbeitserfahrungen*, erfaßt und zum Teil fälschlich als *Arbeitsbedingungen* ausgegeben.

Hier liegt im übrigen eines der Hauptprobleme der schwer überschaubaren Forschung zur „Arbeitszufriedenheit“ (vgl. BRUGGEMANN u. a. 1975) – wobei diese kaum von „Arbeitsmoral“, „Arbeitseinstellung“, „Arbeitsmotivation“ und damit zugleich kaum von bestimmten Persönlichkeitskonstrukten sowie von einer generellen „mental health“ unterscheidbar erscheint. Je nach situationspezifischer oder globaler Operationalisierung, je nach mehr soziologischem oder mehr psychologischem Interesse werden Zufriedenheitsmessungen entweder als Indikatoren der (externen) Situation oder der Person, nicht jedoch exakt als Interaktionsmessungen behandelt (KASL 1974; HOFF 1977).

Die schematische Übersicht zeigt ansatzweise die Mängel in der Differenzierung und im erfaßten Aggregationsniveau *innerhalb* jedes Dimensionsbereiches. Die Defizite werden jedoch erst richtig deutlich, wenn man die Beziehungen *zwischen* den Bereichen „Arbeit“ und „Persönlichkeit“ betrachtet und dabei vergleichende Überlegungen anstellt:

b) Im Vergleich zu den zeiträumlich übergreifenden, stabilen, über Situationen und Bereiche hinweg generalisierend begriffenen Persönlichkeitsmerkmalen in der Mehrzahl der Studien setzt die Dimensionierung im Bereich Arbeit/Beruf auf einem ausschließlich konkreten Niveau an. Allgemeinere Rahmenbedingungen des Betriebes beziehungsweise der Firma oder Institution, des Arbeitsmarktes und der Wirtschaftslage mit ihren Auswirkungen auf die konkreten Arbeitsbedingungen bleiben außer acht.

Die vorliegenden Dimensionen bilden bloß eine Summe, aus der, abgesehen von globalen Indikatoren, jeweils isolierte, einzelne Faktoren oder Bereiche herausgegriffen werden. Die *fehlende Erfassung ganzheitlicher, berufstypischer Muster* bedeutet zugleich einen *mangelnden Personenbezug*. Denn es ist gar nicht einzu- sehen, warum etwa nur einzelne Merkmale (beziehungsweise Bereiche) für sich,

ohne Berücksichtigung ihrer Konstellation mit den anderen, kognitiv, emotional, sozialkognitiv oder für das Kontrollbewußtsein relevant werden sollten (damit sei nicht bestritten, daß es einzelne Merkmale geben mag, die für spezifische Dimensionen von Persönlichkeit besonders bedeutsam sein können; derart theoretisch zu begründende Verknüpfungen fehlen jedoch zumeist).

Wenn von dem allzu „konkreten“ Niveau der Arbeitsplatzmerkmale im Vergleich zur Konzeption und Messung relativ stabiler Persönlichkeitsmerkmale die Rede ist, so heißt das vor allem: es werden nur zeitlich punktuelle Zustandsbeschreibungen geliefert. Das gilt nicht nur für Querschnitt-, sondern auch für Längsschnittstudien. Hier werden Momentaufnahmen zu zwei oder mehreren Meßzeitpunkten vorgelegt. Der dazwischenliegende Prozeß, dessen Beschreibung fehlt, wird fast nur als kontinuierlich begriffen – als Stagnation, als Höher- oder als Dequalifizierung. Andere Varianten *berufsbiographischer Verläufe*, also auch diskontinuierliche, die realiter nicht nur zufällig oder durch den Arbeitsmarkt bedingt sein müssen, werden in ihrer unter Umständen gerade berufstypischen Form nicht abgebildet.

c) Spiegelbildlich dazu kann die Konzeptualisierung und Operationalisierung im Bereich „Persönlichkeit“ kritisiert werden. Hier habe ich wiederholt und mit Bezug auch auf Studien zur familialen Sozialisation (HOFF 1982a) auf einen grundsätzlichen Widerspruch hingewiesen: Die Dimensionierung von Persönlichkeit ist fast durchgängig traitpsychologisch orientiert. Selbst wenn theoretisch anders argumentiert wird, zeigt sich in der weitgehend situations- und kontextfreien Operationalisierung dennoch ein statisches Konzept relativ stabiler, das heißt kaum beeinflussbarer Eigenschaften, was dann zu den häufig (allzu) niedrigen Korrelationen mit Arbeitserfahrungen führt. Der Nachweis von Beeinflussbarkeit (sei es eine einseitige der Person durch ihre Arbeitsumwelt, sei es eine reziproke, zum Beispiel bei KOHN und SCHOOLER) ist aber das eigentliche Untersuchungsanliegen. Die Ausbildung interindividueller Unterschiede der Persönlichkeit und damit intraindividuelle Plastizität anstelle von Stabilität sollen ja gerade im Zusammenhang mit unterschiedlichen Berufsverläufen untersucht werden.

Mit dem *mangelnden Bezug auf Umwelt* (beziehungsweise Situationen, Kontexte, Lebensbereiche) fast aller verwendeten Konzepte und Messungen verbindet sich im übrigen das Problem einer unbegründbaren Bewertung bestimmter Ausprägungsformen von Persönlichkeitsmerkmalen. Bezogen auf „real“ vorfindbare Arbeitsbedingungen, die sehr restriktiv und repetitiv sind, scheinen ein internes Kontrollbewußtsein, eine intrinsische Motivation oder ähnliche, üblicherweise hoch bewertete Formen völlig fehl am Platze. Gemessen am Kriterium der Realitätsangemessenheit bieten sich vielmehr anstelle der häufig dichotom konzipierten Formen ein „sowohl als auch“, ein Nebeneinander beziehungsweise eine Gleichzeitigkeit an. Um bei den erwähnten Beispielen zu bleiben: Außer dem internalen oder externalen „Locus of Control“ mag (darauf komme ich noch zurück) für manche Personen eher eine interaktionistische Vorstellungsvorm vom Zusammenspiel äußerer und innerer Einflußfaktoren oder das realistische Nebeneinander von intrinsischer und extrinsischer Motivation charakteristisch sein. Eine Bewertung oder eine Bestimmung von Zielen für Entwicklung oder für psychologische Intervention wird mit Verweis auf solche Formen rationaler. Nicht bloß Verhalten als Reaktion auf „objektiv“ variierende Lebens-

kontexte, sondern auch realitätsangemessenes, von Situation zu Situation flexibles Handeln läßt sich als Manifestation derartiger Persönlichkeitsformen begreifen. Zugleich werden damit in *entwicklungspsychologischer Perspektive* differenziertere Beschreibungen von inneren Entwicklungsprozessen in Entsprechung zu äußeren, kontinuierlichen sowie diskontinuierlichen Verläufen, biographischen Brüchen, Krisen usw. möglich.

Weitere Punkte könnten genannt werden, wie zum Beispiel die bekannte Problematik allzu einfacher kausaler Interpretationen der korrelationsstatistischen Befunde und die meist fehlende Analyse wirklich reziproker Interaktionen. Sie sollen hier jedoch nicht erörtert werden.

In die Kennzeichnung der dargestellten Forschungsprobleme und -desiderate gingen bereits Überlegungen zur künftigen Konzeptbildung ein, wie sie gleich exemplarisch im letzten Abschnitt vorgestellt werden sollen. Zuvor sind noch einige Anmerkungen zu *Studien über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu machen*:

Die Untersuchungen (vgl. letzte Spalte von Tab. 1) bestätigen hier fast durchgängig die „Spillover“-Hypothese gegenüber der „Kompensations“-Hypothese (WILENSKI 1962; vgl. auch die Sammelreferate von ULICH/ULICH 1977 und STAINES 1980). Das heißt: „The long arm of the job“ – so der Titel der bekannten Studie von MEISSNER (1971) – greift auch auf die außerberuflichen Lebensbereiche über. Aktives, vielfältiges Freizeithandeln und Freizeitzufriedenheit finden sich vor allem bei Personen, die ihre Arbeit als wenig restriktiv erfahren; umgekehrt: Die Erfahrung starker Restriktivität geht mit stärker rezeptivem, eingeschränktem Freizeitverhalten einher. Gleichgültig, ob man eine einseitige Determination von Freizeithandeln durch Arbeitserfahrungen oder von Arbeitshandeln durch Freizeiterfahrungen oder aber eine ständige reziproke Interaktion unterstellt – es muß hier notwendig auf Persönlichkeitsmerkmale beziehungsweise generalisierte Handlungsstrategien als theoretisches Bindeglied zurückgegriffen werden (es sei denn, es handelt sich um Reaktionen auf einander völlig entsprechende objektive Anforderungen in beiden Bereichen). Das gilt im übrigen auch dann, wenn die Kompensationsthese bestätigt wird (MILLER/WEISS 1982). Kompensation der als äußerst restriktiv empfundenen Arbeit durch eine demgegenüber aktiv ausgestaltete Freizeit kann auch als Bewältigungsstrategie interpretiert werden.

Nun gibt es allerdings Studien, die (scheinbar) keine Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit, das heißt zwischen den Erfahrungen beziehungsweise dem Handeln in beiden Lebensbereichen, erbringen (zum Beispiel KABANOFF 1982). Gerade in den deutschsprachigen und niederländischen Arbeiten, die zu diesem Forschungsbereich durchaus vorliegen (zum Beispiel SCHAGINGER 1960; HANHART 1963; WIPPLER 1970; FRÖHLICH 1978; HECKER/GRUNWALD 1981), werden Nullkorrelationen zwischen Verhaltens- und Erfahrungsindikatoren im Arbeits- und Freizeitbereich zunehmend als Bestätigung einer eigenständigen, sogenannten „Neutralitäts“-Hypothese gewertet. Diese Untersuchungen sind nicht in die Übersicht aufgenommen worden, denn ihre Befunde zum fehlenden Zusammenhang lassen sich nach meiner Meinung als Forschungsartefakt interpretieren (vgl. ausführlicher HOFF 1984a): Der Gedanke einer Neutralität erscheint theoretisch – zumindest im Rahmen eines persönlichkeitspsychologisch-interaktionistischen Paradigmas – weder plausibel noch begründbar. Insofern erübrigt sich die Frage der empirischen Verifikation oder Falsifikation. (Daß es „objektiv“ voneinander völlig unabhängige Handlungsanforderungen an ein und dasselbe Individuum in seinen Hauptlebensbereichen gibt, bleibt damit völlig unbestritten.) Je segmentierter Arbeit und Freizeit voneinander sind und je stärker die erfahrene Arbeitsrestriktivität ist, desto plausibler wird allerdings eine *naive Theorie* von „Neutralität“ bei den betroffenen Personen – nach dem Motto: „Dienst ist Dienst und Schnaps (Freizeit) ist Schnaps.“ Die Leugnung tatsächlich vorhandener Beziehungen, der Wunsch oder der bewußte Versuch, die Zwänge des Arbeitsalltags im eigenen Denken, Fühlen und Handeln nicht noch in den „freien“ Privatbereich hinüberzutragen, können im Sinne einer kompensatorischen Strategie von Abwehr und/oder Bewältigung interpretiert werden.

In diese Richtung weisen eigene Fallstudien ebenso wie Ergebnisse der wichtigsten deutschen Arbeit von SCHLÖSSER (1981), die methodisch qualitativ orientiert ist. Wenn also in ethischen Untersuchungen eine „tatsächliche“ Neutralität konstatiert wird, so läßt sich einwenden, daß hier lediglich die naive Theorie der Betroffenen durchschlägt, die eigentlich im Sinne der Kompensationsthese zu interpretieren wäre.

Für die künftige Forschung scheint mir die Forderung sinnvoll, zu Arbeit und Freizeit nicht bloß voneinander isolierte Handlungsschilderungen, Zeitbudgets oder Zufriedenheitsangaben zu erfassen, um dann Zusammenhänge a posteriori zu ermitteln. Es spricht nichts dagegen, statt dessen Personen selbst und direkt nach ihren Vorstellungen relationaler Art, nach ihren naiven Theorien zu befragen. Zumindest ansatzweise geschieht dies in der eingangs erwähnten Forschung zu „central life interests“ (DUBIN/CHAMPOUX 1977). Und hier unterscheidet man Personen nicht nur danach, ob sie den einen Lebensbereich im Vergleich zum anderen eindeutig höher gewichten, sondern auch danach, ob sie flexibel beide Lebensbereiche berücksichtigen. Dazu gibt es eine Analogie in unseren eigenen Fallstudien: Nicht alle Befragten betrachten den beruflichen und den „privaten“ Lebensstrang segmentiert oder räumen dem einen Priorität und Einfluß über den anderen ein; vielmehr werden in einem weiteren Vorstellungsmuster langfristige Wechselwirkungen beider Stränge im Lebenslauf, das heißt kaum trennbare Prozesse von gegenseitigem „Spillover“ und „Kompensation“, unterstellt.

3. Überlegungen zur künftigen Forschung

Statt das bisher Gesagte zusammenzufassen, verknüpfe ich nun das Resümee der Durchsicht deutschsprachiger Forschungstraditionen (2.2) mit der Problematisierung empirischer Studien (2.3), um die Forderungen zu benennen, die sich daraus nach meiner Einschätzung für die künftige Forschung ergeben.

Ausgangspunkt ist dabei das immer wieder auftretende Kardinalproblem einer theoretisch-systematischen Strukturierung des gesamten Gegenstandsbereichs, nämlich der fehlende gegenseitige Bezug in der Begriffsbildung auf beiden Seiten: Person/Persönlichkeit und Umwelt (beziehungsweise Arbeit/Beruf). Die Beziehung zwischen beiden Seiten ist gemäß unserer Definition von beruflicher Entwicklung beziehungsweise Sozialisation als reziproke Interaktion zu begreifen.

Diese zentrale These zwingt *erstens* zu einer theoretischen Reflexion des Interaktionsbegriffs. Von daher ergibt sich *zweitens* die Forderung nach einer personenbeziehungsweise subjektbezogenen Deskription von Umwelt (vor allem der Umwelt in Arbeit und Beruf) und *drittens* das Postulat einer entsprechend umwelt- und arbeitsbezogenen Deskription von Persönlichkeit. Der zweiten Forderung genügen die zunächst skizzierten theoretischen Traditionen nur begrenzt; sie ergänzen sich dabei in ihren Vorzügen beziehungsweise Defiziten. In den empirischen Studien wird demgegenüber die „objektive“ Seite zwar meist noch unzulänglicher erfaßt, dann jedoch mit der „subjektiven“ explizit verknüpft. Die dabei verwendeten Persönlichkeits- oder Verhaltensindikatoren genügen allerdings nicht der dritten Forderung. Empirische und auch scheinbar rein methodische Schwierigkeiten erweisen sich letztlich als theoretische. Der gegenseitige begriffliche Bezug impliziert *viertens* eine mehr ganzheitliche Sicht gegenüber der atomistischen Sichtweise in den meisten der genannten Ansätze und Studien. Der gesamte Arbeitsplatz mit der für ihn charakteristischen Konstellation einzel-

ner Aspekte oder dem typischen Muster im Tätigkeitsablauf beziehungsweise den spezifischen Situationen müßte stärker als bisher berücksichtigt werden. (Um nicht mißverstanden zu werden: das beinhaltet durchaus die detaillierte Erfassung von Einzelmerkmalen.) Analog gilt dies umgekehrt für die umweltbezogene Deskription von Persönlichkeit. Schließlich und *fünftens* wird in der bisherigen Forschung die biographisch langfristige Perspektive vernachlässigt. Für beide Seiten liegen (im Gegensatz zu berufssoziologischen Forderungen) nur Zustands- und nicht Prozeßbeschreibungen vor. Und auch die Verbindung beider Seiten – das bedeutet nunmehr: die Verbindung von beruflichen Karrieren mit Persönlichkeitsentwicklung – bleibt unzulänglich. Psychische Merkmale werden zu meist monokausal auf Arbeitsmerkmale zurückgeführt, die über die Zeit als statisch oder als sich kontinuierlich verschlechternd oder verbessernd begriffen werden. Als wichtigstes Postulat bleibt hier die Forderung nach einer wechselseitigen Erklärung von inneren durch äußere und zugleich von äußeren durch innere Entwicklungsverläufe, von Kontinuität und Diskontinuität, uneingelöst.

Die angeführten Forderungen laufen auf ein ganzes Forschungsprogramm hinaus, das sich auf Theorieentwicklung konzentriert und dessen Empirie zunächst stärker als bislang auf die Generierung neuer beziehungsweise auf die Ausdifferenzierung und Erweiterung vorhandener Konzepte und Hypothesen zielt. Erste Ergebnisse in dieser Richtung liegen bereits aus unserem eigenen oder auch aus teilweise ähnlich orientierten Forschungsprojekten (zum Beispiel KOHLI 1982) vor. Eine umfassende Darstellung zu einzelnen Konzeptionen (zum Beispiel zum moralischen Bewußtsein, vgl. LEMPERS 1982, 1984) oder zum methodischen Vorgehen (vgl. HOFF 1982c, 1984b; HOFF/LAPPE/LEMPERS 1983) würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Um es jedoch nicht bei den globalen Forderungen zu belassen, möchte ich abschließend und exemplarisch Vorschläge zur personenbezogenen Konzeption von Umwelt beziehungsweise Arbeit und dann zur umweltbezogenen Konzeption von Persönlichkeit vorstellen, an denen ich gemeinsam mit Hans-Uwe HOHNER arbeite. Es geht dabei um Kontrollbewußtsein im Zusammenhang mit „objektiver“ Kontrolle beziehungsweise Arbeitsrestriktivität. Auf Berührungspunkte gerade dieser Dimension mit gesellschaftlichem Bewußtsein oder mit der Kategorie des Reproduktionsvermögens war vorher hingewiesen worden. Auch in den empirischen Studien erweisen sich Kontrolldimensionen des Arbeitsplatzes ebenso wie Kontrollbewußtsein als besonders relevant. Empirisch werden sie jedoch jeweils für sich, als Arbeits- oder als Persönlichkeitsdimension erfaßt und erstaunlicherweise von keinem Autor (mit Ausnahme von KOHN, dort jedoch theoretisch nicht sehr differenziert) direkt miteinander verknüpft (vgl. die Übersicht in Tabelle 1).

3.1 Ein Vorschlag zur personenbezogenen Konzeption von Umwelt und Arbeit

Verstreut finden sich in der psychologischen Literatur Hinweise auf Kriterien zur personenbezogenen Unterscheidung von Umwelten nach ihrer Restriktivität. PROSHANSKY/ITTELSON/RIVLIN (1970) sprechen zum Beispiel von mehr oder minder vorhandener Wahlfreiheit beziehungsweise dem Angebot eines unterschiedlich breiten Spektrums an Verhaltensmöglichkeiten. Etwas Ähnliches meint auch MISCHER (1976), wenn er mehr oder minder strukturierte Situationen erwähnt. Gestützt auf solche psychologische, aber auch auf entsprechende soziologische Überlegungen habe ich mit den Begriffen „Verhalten“ und „Handeln“ zwischen zwei Hauptarten der Person-Umwelt-Interaktion und daran anknüpfend zwischen mehr oder minder restriktiven objektiven Situationen beziehungsweise Umwelten differenziert (vgl. HOFF 1981, S. 105).

Eine als *Verhalten* beschreibbare Person-Umwelt-Interaktion kann dadurch charakterisiert werden, daß die Bestimmung der Person durch Umwelt stärker ist als die umgekehrte von Umwelt durch die Person. Damit ist nicht gemeint, daß diese umgekehrte Beeinflussung gar nicht stattfände; sie bewirkt in diesem Falle jedoch kaum eine Veränderung externer Strukturen, beziehungsweise Veränderung könnte lediglich als Verfestigung beschrieben werden. Im Gegensatz zu einer derart einseitigen Determination findet mit *Handeln* auch eine aktive Einflußnahme der Person statt, und es kann in stärkerem Maße von Interaktion im üblichen Sinne wechselseitiger Beeinflussung gesprochen werden. Von daher ergibt sich das hier entscheidende, subjektbezogene Kriterium zur Differenzierung „objektiver“ momentaner Umwelten. Situationen – oder besser: die dem Individuum vorgegebenen und äußeren situativen Kontexte – lassen sich nach dem Ausmaß an Restriktivität beziehungsweise „objektiver“ Kontrolle unterscheiden, mit dem entweder Verhalten als Reaktion auf und Anpassung an die situativen Umstände erzwungen, oder aber Handeln als deren Aus- und Umgestaltung ermöglicht wird. (Ob die objektiven Möglichkeiten wahrgenommen werden, ist natürlich von den inneren Potentialen abhängig.)

Gerade in ihrer vorerst mangelnden Spezifizierung liegt meiner Meinung nach ein Vorteil dieser Überlegungen. Denn mit ihrer Hilfe lassen sich nun die Vorzüge einer sehr detaillierten und umfassenden Deskription von Arbeitsplätzen (anhand der Dimensionsbereiche vor allem des SOFI) mit den Forderungen nach Ganzheitlichkeit und Personenbezug verbinden. Mein Vorschlag geht dahin, „objektive“ Kontrolle beziehungsweise Kontrollmöglichkeiten nicht wie in bisherigen empirischen Studien als eine Dimension neben anderen zu betrachten. (Von Studie zu Studie variiert im übrigen das Verständnis: man meint damit objektive soziale [Fremd-]Kontrolle, zum Beispiel durch Vorgesetzte, oder Kontrolle durch Maschinen oder [Eigen-]Kontrolle und Verantwortung über Menschen, Maschinen, Material, Arbeitsabläufe usw.) Wird hier davon gesprochen, daß eine komplexe Arbeitsumwelt objektiv ihre eigene Veränderung durch die Subjekte und damit die Entfaltung interindividueller Unterschiede zuläßt oder gar fordert (beziehungsweise umgekehrt: daß sie nur ein einziges Verhaltensresultat zuläßt), so ist damit statt dessen eine Metadimension gemeint, also ein *übergreifender* Aspekt, der in allen anderen Merkmalsbereichen wiederzufinden ist. Objektive Möglichkeiten zur Eigenkontrolle oder Handlungsspielräume werden also mit einer geringen Arbeitsrestriktivität, starke Kontrolle durch externe Faktoren wird mit einer hohen Arbeitsrestriktivität gleichgesetzt. Objektive Kontrolle beziehungsweise Restriktivität bezieht sich dann systematisch auf sämtliche der folgenden Dimensionen und Kategorien (vgl. dazu den Beitrag von LAPPE in: HOFF/LAPPE/LEMPERS 1983, S. 87 ff.; LAPPE 1981b):

- a) *Zeitstruktur*: Bei repetitiver, taktgebundener Arbeit, zum Beispiel bei Akkord am Band, sind auch die zeitlichen Kontrollchancen objektiv minimal, das heißt extern beschnitten. Es gibt sie jedoch; sie lassen sich aber unter Umständen nur kollektiv ausfüllen (zum Beispiel durch subversive Techniken gegen Zeithetze, kollektive „Tricks“ und „Kniffe“). Die Kontrolle über die eigene Strukturierung der Arbeitszeit wird objektiv eher möglich, wenn die externe Strukturierung abnimmt, bis hin zu deren Fehlen.
- b) *Bewegungsraum*: Der Handlungsraum im wörtlichen Sinne ist naturgemäß größer, je weniger die Arbeit ortsgebunden ist (zum Beispiel an Maschinenteile, Maschinen, einen Raum, die Abteilung, die Halle usw.). Es liegt auf der Hand, daß objektiv mögliche Kon-

Platz
Unter-
scheid
von U

trolle über den eigenen Bewegungsraum besonders häufig (aber nicht immer) mit Eigenkontrolle über die Zeit sowie besonders mit der objektiv größeren Chance einhergeht, Fremdkontrolle etwa durch Vorgesetzte zu vermeiden, und zugleich selbst soziale Kontakte zu Kollegen aufzunehmen.

c) *Soziale Beziehungen*: Hier sind gewöhnlich Beziehungen zwischen Kollegen gemeint, die über die gemeinsame Arbeit gestiftet werden. Stärker als bei den eben genannten wird hier wie bei den folgenden Dimensionen die Doppeldeutigkeit von Begriffen wie Eigenkontrolle, Handlungsspielraum beziehungsweise (geringe) Restriktivität offensichtlich. Sie bedeuten einerseits eine objektive Chance, in diesem Fall: zur Aufnahme und Strukturierung sozialer Kontakte – auch informeller Kontakte, die nicht unmittelbar an die notwendige gegenseitige Hilfeleistung, den notwendigen Austausch von Wissen und Problemlösungen gebunden sind. Andererseits erscheinen sie zugleich auch als Zwang – in diesem Fall: zur Kooperation –, als objektiv aus der Art der Arbeit resultierende externe Anforderung. Bemerkenswert ist weiter die enge Verbindung zu der Form sozialer Kontrolle, die üblicherweise getrennt von dieser Dimension „Kooperation“ behandelt wird: der Überwachung der Arbeitsausführung zum Beispiel durch Vorgesetzte. Horizontale Kooperation etwa in Akkord-Kolonnen eröffnet meist zugleich kollektive objektive Handlungschancen gegenüber einer Fremdkontrolle auf vertikal-hierarchischer Ebene.

d) *Verantwortung/Überwachung*: Hier handelt es sich um den Dimensionsbereich, der normalerweise unter das Etikett „Kontrolle“ in einem eingeschränkten Sinne fällt. Dabei sind eigentlich zwei Dimensionen zu unterscheiden: die der *Eigenkontrolle* beziehungsweise *Verantwortung über andere Personen*, Material, Medien, Organisationsformen usw. und die der *Fremdkontrolle/Überwachung durch Personen*, Maschinen, Stechuhren, Organisationsformen usw. Hohe Eigenkontrolle/Verantwortung geht zwar sehr häufig mit geringer Fremdkontrolle/Überwachung einher. Es gibt jedoch Arbeitsplätze, wo dies gar nicht der Fall ist. Bei der Überwachung geht es um die Ausführung der Arbeitsaufgabe an sich und/oder um betriebliche beziehungsweise institutionelle Konformitätsanforderungen in einem weiteren Sinne, also um „Tugenden“ wie Pünktlichkeit, Disziplin, Ordnung, Zuverlässigkeit usw. Es wäre aber zu einfach, wollte man eine Dichotomie derart annehmen, daß Personen entweder nur Objekt oder nur Subjekt von Überwachung sind. Selbst in „totalen“ Institutionen, also dann, wenn die Überwachung überaus perfektioniert erscheint, ist individuelle oder kollektive Eigenkontrolle (zum Beispiel wiederum in subversiver Form) häufig doch noch möglich. Und umgekehrt stößt die Kontrolle über Personen, Maschinen, Material oder Organisationsformen selbst auf externe Widerstände, objektive materielle Grenzen, Sach- und Systemzwänge. Im übrigen tritt auch hier der Doppelcharakter von selbst ausgeübter Kontrolle zutage: Sie bedeutet Macht und Einfluß, aber zugleich auch extern auferlegte Pflicht und Verantwortung.

e) *Qualifikationsanforderungen*: In diesem ausschließlich auf den Arbeitsinhalt gerichteten Dimensionsbereich ist der handlungstheoretischen Deskription nichts hinzuzufügen: Höchste Eigenkontrolle ist objektiv dann gegeben, wenn Personen nicht bloß über Teilziele, Mittel und Wege, sondern auch über Gesamtziele ihrer Arbeit die Entscheidungsbefugnis haben. Objektiv externe, stark einseitige Determination bedeutet demgegenüber, daß nichts gefordert wird, was über sensorische Fertigkeiten hinausgeht. Die realen Anforderungen liegen meist zwischen diesen Extremen.

f) *Belastung/Beanspruchung*: Das Schwergewicht bisheriger arbeitswissenschaftlicher Forschung liegt in diesem Dimensionsbereich und der darunter subsumierten Fülle unterscheidbarer Phänomene, wie zum Beispiel Belastungen durch statische oder dynamische Arbeit; Belastungen durch Umgebungsfaktoren wie Lärm, Hitze usw., Monotonie, Vigilanz und andere Phänomene. In all diesen Fällen scheint es wiederum sinnvoll, vom Ausmaß an objektiv möglicher Eigenkontrolle zu sprechen. Auch hier wird der Bezug zu den anderen Dimensionen, zum Beispiel zu zeitlichen und räumlichen Dispositionschancen deutlich. Beanspruchungen können durch Pausen, durch Ortswechsel, durch Variationen des Tempos, der Schwere, der Schwierigkeit oder der Arbeitsinhalte reduziert werden. Dies kann individuell oder kollektiv, offen oder heimlich geschehen.

Betrachtet man nun berufstypische Arbeitsplätze in ihrer Gesamtheit, so mag es gerechtfertigt sein, global von einer vergleichsweise hohen oder geringen objekti-

ven Restriktivität beziehungsweise Kontrolle zu sprechen – nämlich dann, wenn die Ausprägungen in allen genannten Dimensionen gleichsinnig sind. Dies kommt durchaus im industriellen Bereich vor, und hier kann derart globale Restriktivität bereits grob aufgrund des Grades an Mechanisierung/Automatisierung sowie anhand der Funktionsbestimmung von Tätigkeiten im betrieblichen Gesamtkontext eingeschätzt werden. In unseren eigenen Arbeitsanalysen erweist sich außerdem das Niveau der Qualifikationsanforderungen beziehungsweise der Tätigkeitsregulation im Sinne von VOLPERT u. a. (1983) als valider Indikator für die Restriktivität auch in den anderen Dimensionen.

Bereits hinter einer globalen Kennzeichnung von „mittlerer“ Restriktivität kann sich jedoch ein situatives Nebeneinander von mangelnden und vorhandenen Handlungsspielräumen in unterschiedlichen Situationsbereichen des Arbeitsalltags oder der Arbeitswoche verbergen. Realiter gibt es weiter Arbeitsplätze mit hoher Restriktivität in einer und gleichzeitig mit geringer Restriktivität in einer anderen der genannten Dimensionen; und dies gilt nicht nur für industrielle, sondern auch für viele andere Berufe.

Betrachtet man schließlich langfristige Verläufe, so gibt es neben einer Konstanz sowie schlechenden Prozessen von Dequalifizierung oder Höherqualifizierung, die eine globale Restriktivitätsminderung oder -steigerung bedeuten können, auch berufstypische Brüche. Diskontinuität der Berufsbiographie kann nun ebenfalls entweder durch Wechsel in der generellen Restriktivität beschrieben werden oder durch Brüche innerhalb einzelner Dimensionen, die zugleich einen Wechsel in der Gesamtkonstellation bedeuten.

Es zeigt sich also eine reale Vielfalt der Kontroll- beziehungsweise Restriktivitätsausprägungen. Sie vergrößert sich noch, wenn man nicht nur den Arbeitsbereich, sondern auch die Freizeit, das heißt nicht nur den beruflichen, sondern auch den außerberuflichen Lebensstrang in die Betrachtung einbezieht.

3.2 Ein Vorschlag zur umwelt- und arbeitsbezogenen Konzeption von Persönlichkeit

Wie zuvor konstatiert, tragen nun statische, traitpsychologisch orientierte Ansätze in der Persönlichkeitspsychologie der eben skizzierten Vielfalt objektiver Verhaltensanforderungen und Handlungsmöglichkeiten in synchroner und diachroner Perspektive nicht Rechnung. Das gilt auch für die Dimension des „Locus of Control“. Wenn soeben ausgehend von Verhalten und Handeln als zwei Hauptarten der Person-Umwelt-Interaktion Umwelten beziehungsweise Arbeitsplätze nach ihrer objektiven Restriktivität unterschieden wurden, das heißt danach, inwieweit sie ihrerseits Personen wirklich als Subjekte zulassen oder eher zu Objekten machen, so liegt der Bezug gerade zu dieser Persönlichkeitsdimension auf der Hand. Denn beim Kontrollbewußtsein geht es ja um die entsprechende individuelle Sichtweise, um die Überzeugung, Subjekt oder Objekt der eigenen Umwelt zu sein. In ihrer üblichen psychologischen Fassung erscheinen Kontrollüberzeugungen jedoch als allzu dichotom und deterministisch. Entweder – so wird unterstellt – glauben Menschen daran, daß ihr Verhalten durch die eigene Person, durch Anlagen, Fähigkeiten, Anstrengungen usw. bestimmt sei

(internale Kontrollüberzeugung); *oder* man unterstellt ihnen die (externale) Kontrollüberzeugung, daß ihr Verhalten durch die Umwelt, durch situative Umstände, Personen, äußere Mächte oder den Zufall determiniert sei.

Begreift man nun Kontrollvorstellungen als naive Theorien, die für Personen im eigenen Alltag (retrospektiv) handlungserklärende und (prospektiv) handlungsleitende Funktion haben, so spricht nichts dagegen, neben einer externalen und einer internalen eine weitere Kontroll-„Theorie“ in Rechnung zu stellen. Im Rahmen einer erweiterten Konzeption von Kontrollbewußtsein (HOFF 1982b) habe ich eine solche weitere Kontroll-„Theorie“ in Analogie zu der entsprechenden Denkfigur in der Wissenschaft als „interaktionistisch“ bezeichnet. Behauptet wird also, daß auch für Personen im Alltag eine theoretische „Grundvorstellung“ persönlichkeitscharakteristisch sein kann, die einem interaktionistischen beziehungsweise dialektischen Paradigma in der Wissenschaft entspricht: die Vorstellung nämlich, daß immer beide Seiten, Person und Umwelt, im Handeln interagieren, daß Menschen immer *zugleich* Subjekt *und* Objekt ihrer Umwelt sind. Zur Veranschaulichung wird diese Form eines interaktionistischen Kontrollbewußtseins (A) in der folgenden tabellarischen Übersicht mit den bekannten Formen verglichen.

Zur Darstellung der fatalistischen Form (in Tab. 2) ist noch ein Hinweis erforderlich: In der Literatur existiert eine begriffliche Unschärfe, wenn einerseits eine eigenständige fatalistische Dimension von der externalen abgegrenzt wird, diese Dimension aber zugleich „fatalistisch-external“ genannt wird (zum Beispiel bei LEVENSON 1974). Der „Locus“ hat nicht unbedingt etwas mit der hier entscheidenden Qualität der Kontrolle, nämlich der Unerklärbarkeit einer Determination, zu tun. Das „Schicksal“ muß nicht extern, sondern kann auch intern lokalisiert werden. In unseren Fallstudien gab es zum Beispiel einen jungen Facharbeiter, der (in Analogie zu unberechenbaren und unerklärlichen externen Faktoren wie etwa dem Wetter) überwiegend unerklärliche Stimmungen als interne Verhaltensursache nannte.

Eine besonders wichtige theoretische Implikation der erweiterten Kontrollkonzeption kann nur kurz erwähnt werden: Häufig werden Attributionsmodi wie Kausalität einerseits und Stabilität oder situative Spezifität andererseits als voneinander unabhängige Dimensionen betrachtet (zum Beispiel ABRAMSON/SELIGMAN/TEASDALE 1978). Diese Betrachtungsweise scheint mir zumindest für interaktionistische Vorstellungen nicht haltbar. Denn hier gilt der „Locus“ nicht allein als Einflußquelle (wie im Rahmen deterministischer Vorstellungen), sondern zugleich seinerseits als beeinflusst. Die Vorstellung der Beeinflussbarkeit eines Faktors korrespondiert nun aber logisch notwendig mit der Vorstellung seiner zeitlichen Variabilität und Dynamik. Gerade dann, wenn Personen von der relationalen Denkfigur des Zusammenspiels externer und interner Einflußfaktoren ausgehen, müssen Handlungsspielräume zwangsläufig stärker in ihrer situativen Spezifität und Variabilität einkalkuliert werden als bei deterministischen Vorstellungen. Deshalb wird diese Form des Kontrollbewußtseins (die übrigens ebenso wie die üblicherweise unterschiedenen in unseren eigenen Fallstudien durchaus vorkommt) auch als interaktionistisch-*flexibel* bezeichnet. Je strikter demgegenüber die Überzeugung von einer Kausalität externer oder interner Faktoren ist, desto näher liegt auch die Vorstellung von ihrer zeitlichen Konsistenz.

Tabelle 2: Übersicht über Formen des Kontrollbewußtseins (aus HOFF 1982b)

(A)	(B)		(C)
Interaktionistisch	Deterministisch		Fatalistisch
	internal	external	
a) externe <i>und</i> interne Faktoren	interne (Person-) Faktoren	externe (Umwelt-) Faktoren	unerklärliche interne <i>oder</i> externe <i>oder</i> andere Faktoren
b) interagieren	determinieren ausschließlich <i>oder</i> stark	determinieren ausschließlich <i>oder</i> stark	determinieren ausschließlich
c) im Handeln	Verhalten	Verhalten	Verhalten
d) miteinander	und (vermittelt darüber) externe Faktoren	und (vermittelt darüber) interne Faktoren	unabhängig voneinander
e) $U \leftrightarrow H \leftrightarrow P$	$U \leftarrow V \leftarrow P$	$U \rightarrow V \rightarrow P$	$? \rightarrow V \leftarrow ?$

In dieser Übersicht haben die Zeilen folgende Bedeutung:

(a) Locus der Kontrolle, (b) Art der Beziehung zu (c) Verhalten beziehungsweise Handeln, und (d) zu anderen Faktoren; (e) formale Darstellung der im Kontrollbewußtsein zum Ausdruck kommenden Beziehung zwischen Umwelt (U), Person (P) und Verhalten (V) beziehungsweise Handeln (H).

Wenn man an Erbanlagen oder an naturgegebene äußere Mächte als Quelle eigenen Verhaltens glaubt, die ihrerseits als unbeeinflussbar und zeitlich stabil gelten, so spielen wechselnde situative Konstellationen allenfalls als Ausnahme eine Rolle im eigenen Denken und Erleben. Je deterministischer also die Kontrollüberzeugungen sind, desto mehr scheint es angebracht, sie zugleich als *rigide* zu bezeichnen. Der Umwelt- und Realitätsbezug, beziehungsweise die mehr oder minder flexible Berücksichtigung objektiv variierender situativer Kontexte, wird damit zum Persönlichkeitscharakteristikum, zum Kriterium bei der Ermittlung interindividueller Differenzen.

Wenn sich die derart hypothetisch differenzierten Formen – die „interaktionistisch-flexible“ und die „deterministisch-rigide“, das heißt die „internale“, die „externale“ sowie die „fatalistische“ – auch empirisch trennscharf identifizieren lassen, so schließt das Zwischenformen keineswegs aus. Bereits aus der vorgelegten Heuristik, die in Anlehnung an wissenschaftliche Paradigmen gebildet wurde, lassen sich theoretisch plausibel andere Kombinationen beziehungsweise Zwischenformen ableiten. Diese zeigen sich auch empirisch. Es kommt zum Beispiel (in Verbindung mit den zuvor erwähnten naiven Theorien zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit) vor, daß Personen systematisch im „Locus“ der Kon-

trolle variieren: So wird etwa der berufliche Lebensbereich (allzu) einseitig als durch äußere Zwänge bestimmt gesehen; „Freizeit“ gilt im Gegensatz dazu ebenso einseitig als Reich individueller Freiheit, in dem sich eigene Anlagen und Fähigkeiten scheinbar ungehemmt und nicht manipuliert entfalten können. Ebenso gibt es den Fall, daß stärker interaktionistische, situativ differenzierte, flexible Vorstellungen auf nur einen der Hauptlebensbereiche bezogen werden, während der andere Lebensbereich global deterministisch und situativ rigide abgehandelt wird.

Mit solchen und anderen Zwischenformen wird nun aber nicht bloß die Beschreibung von Persönlichkeitsunterschieden *zwischen* Personen differenzierter. Zugleich können auch *intra*individuelle Veränderungen wesentlich plausibler als bislang erfaßt werden. Psychische Entwicklung nicht nur von externalem zu internalem, sondern auch von deterministischem zu interaktionistischem, von situativ rigidem zu flexiblem Kontrollbewußtsein (und vice versa) scheint eigentlich nur über solche Zwischenformen denkbar.

Eine personenbezogene Deskription von Umwelt und eine umweltbezogene Deskription von Persönlichkeit sind von vornherein auf wechselseitige Erklärung hin angelegt. Formen (und Zwischenformen) von Kontrollbewußtsein können nur auf der Folie objektiver Restriktivität beziehungsweise Kontrolle in Arbeit und Freizeit bewertet und in ihrer Funktion zum Beispiel als Abwehr- und/oder Bewältigungsstrategien eingeschätzt werden (vgl. dazu die ersten Überlegungen bei HOHNER 1984a, b; HOFF/HOHNER 1983; HOHNER/HOFF 1983). Ebenso wird langfristig die Entwicklung von einer Form des Kontrollbewußtseins zu einer anderen (über Zwischenformen) nur wirklich verständlich, wenn man sie vor dem Hintergrund allmählicher oder plötzlicher Änderungen der Restriktivität im beruflichen und privaten Lebensstrang analysiert.

Arbeit und Persönlichkeit: ungelöste Probleme der Forschung¹

Melvin L. Köhn

Wenn ich mich in diesem Beitrag mit den wichtigsten ungelösten Problemen der Forschung über Arbeit und Persönlichkeit beschäftigen will, so setzt das voraus, daß es nach meiner Meinung auch schon gelöste Probleme gibt. Deshalb werde ich ebenfalls erörtern, welche grundlegenden Probleme ich als gelöst betrachte. Ich werde mir dabei erlauben, mich hauptsächlich auf die eigene Arbeit und die meiner engeren Kollegen zu stützen und die Forschungen anderer nur insoweit zu berücksichtigen, als unsere Befunde dadurch bestätigt oder in Frage gestellt beziehungsweise durch alternative Zugangsweisen oder von uns nicht berücksichtigte Gesichtspunkte ergänzt werden. Am Anfang sollen einige grundlegende Annahmen stehen.

Grundlegende Annahmen

Eine Grundvoraussetzung bei dem Versuch, die komplexe Wechselbeziehung zwischen Arbeit und Persönlichkeit zu entwirren, scheint mir zunächst einmal darin zu bestehen, daß man den Analysen sinnvollerweise *Dimensionen der Arbeit* zugrunde legt, also Arbeitsbedingungen wie Schwierigkeitsgrad, Zeitdruck, Komplexität der Arbeit und Strenge der Überwachung im Unterschied zu bloßen Berufsbezeichnungen wie Rechtsanwalt, Bankangestellter und Zimmermann. Es gibt keine andere Möglichkeit, zu erkennen, welche Aspekte der Arbeit mit welchen Aspekten der Persönlichkeit in einer Beziehung stehen. Das mag so selbstverständlich sein, daß es nicht erwähnenswert erscheint. Blickt man jedoch auf die Geschichte der Forschung über Arbeit und Persönlichkeit zurück, dann war der vorherrschende Ansatz lange Zeit der, Fallstudien aufgrund von Berufsbezeichnungen – wie Eisenbahner, Lehrer, Taxifahrer oder was auch immer – durchzuführen. Wenn Dimensionen der Arbeit im Denken von Sozialwissenschaftlern eine Rolle spielten, dann fast immer nur in der Weise, daß die vielen Dimensionen der Arbeit mit all ihrer Komplexität auf eine einzige Dimension reduziert wurden. So behandelten beispielsweise Soziologen den Status von Berufen so, als sei er alles, was einen Beruf ausmacht; der Gedanke, daß bei einer Arbeit noch etwas anderes wichtig sein könnte als der Status, den sie verleiht, kam ihnen ebenso selten wie Wirtschaftswissenschaftlern die Idee, daß beim Arbeiten etwas anderes wichtig sein könnte als das Geld, das man damit verdient. Aber so wichtig auch der berufliche Status für Untersuchungen der sozialen Stratifikation und Mobilität sein mag, so zweifelhaft ist es, daß er für die Persön-

¹ Dieser Beitrag wurde für einen Workshop über Arbeit und Persönlichkeit am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin (West) vom 10. bis zum 12. Mai 1984 verfaßt. Eine vorläufigere Fassung dieses Beitrags (KÖHN 1983) wurde als Kapitel 13 des Buchs „Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification“ von Carmi SCHOOLER und von mir (1983a) veröffentlicht. Für kritisches Lesen der vorläufigen Manuskripte dieses Beitrags danke ich Carmi SCHOOLER, Carrie SCHOENBACH, Karen A. MILLER und Kazimierz M. SŁOMCZYŃSKI.