

Arbeitswerte in Ost- und Westdeutschland: unterschiedliche Gewichte, aber gleiche Struktur

Borg, Ingwer; Braun, Michael; Häder, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Borg, I., Braun, M., & Häder, M. (1993). Arbeitswerte in Ost- und Westdeutschland: unterschiedliche Gewichte, aber gleiche Struktur. *ZUMA Nachrichten*, 17(33), 64-82. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-209129>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

ARBEITSWERTE IN OST- UND WESTDEUTSCHLAND: UNTERSCHIEDLICHE GEWICHTE, ABER GLEICHE STRUKTUR

Ingwer Borg, Michael Braun und Michael Häder

Zusammenfassung: Nach der ALLBUS Baseline-Umfrage von 1991 messen Ostdeutsche materiellen und sozialen Arbeitswerten höhere Bedeutung zu als Westdeutsche. Bei kognitiven Werten unterscheiden sich beide Gruppen nicht. Trotz dieser Unterschiede in den Wichtigkeitseinstufungen läßt sich aber in Ost und West eine ähnliche Struktur für Arbeitswerte nachweisen: In beiden Stichproben sind die MDS-Darstellungen der Interkorrelationen der Wichtigkeitsitems fehlerfrei und in topologisch äquivalenter Weise (Radex) partitionierbar. Die Partitionierungen unterscheiden materielle, soziale und kognitive Items voneinander und, gleichzeitig, leistungsabhängige und leistungsunabhängige. Zudem sind in Ost- und Westdeutschland alle Arbeitswerte positiv untereinander korreliert, wie vorhergesagt aufgrund einer Erweiterung des ersten Einstellungsgesetzes. Schließlich sind auch die Interkorrelationen der individuell zentrierten Arbeitswerte äquivalent und bestätigen dabei z.T. die Vorhersagen der Maslow-Alderfer-Bedürfnistheorie. Verbreitete Vorstellungen über fundamentale Unterschiede bei Arbeitswerten in Ost- und Westdeutschland erweisen sich somit als strukturell falsch.

Summary: Data from the 1991 ALLBUS Baseline-study show that East Germans put more emphasis on existence and relatedness values, while there is no difference in growth values between East and West Germans. Despite these differences in importance ratings there are equivalent structures for the work values in the East and the West. In both samples the MDS representations of the intercorrelations of the work values can be partitioned without error in the sense of a radex: its polar facet separates existence, relatedness and growth items; its modular facet distinguishes performance dependent from performance independent items. Moreover, all items are positively correlated in both parts of Germany, which was predicted by a generalization of the first law of attitudes. Finally, the intercorrelations of the individually centered work values are similar and at least partially corroborate the predictions derived from Maslow-Alderfer need theories. Thus, wide-spread notions about fundamental differences in work values between East and West Germany turn out to be structurally wrong.

1. Einführung

Zu Arbeitswerten in den westlichen Ländern, einschließlich einiger Länder des Fernen Ostens oder Brasiliens, gibt es eine umfangreiche Literatur (Borg 1986, 1991a; Elizur 1984; Elizur et al. 1991; Jurgensen 1978; MOW 1987). Relativ wenig ist bisher über die osteuropäischen Länder bekannt (für Ausnahmen siehe Slejska/Borg 1991; Quintanilla 1992a,b,c,d). Andererseits wird von Journalisten, Managern und Politikern häufig darüber spekuliert. Viele behaupten, daß sich die Arbeitswerte in den ehemaligen kommunistischen Ländern fundamental von denen in den westlichen Ländern unterscheiden und daß es Jahre oder sogar Generationen dauern wird, bevor die Arbeitskräfte in diesen Ländern ihre Arbeitsethik, ihre Einstellungen und ihre Werte an die Erfordernisse einer auf Wettbewerb ausgerichteten Marktwirtschaft angepaßt haben werden. Diese Meinung wird offensichtlich auch von weiten Teilen der Bevölkerung geteilt. So glauben etwa 87 Prozent der Westdeutschen, daß die Ostdeutschen nicht in der Lage sind, in einer Marktwirtschaft erfolgreich zu sein; von den Ostdeutschen selber meinen dies immerhin noch 65 Prozent (Zentralarchiv/ZUMA 1992: 86).

Es ist schwierig, solche Behauptungen in einer allgemeinen Form zu überprüfen, da in der dazu erforderlichen interkulturell vergleichenden Forschung viele Kontextfaktoren relevant werden. Dieses Problem ist deutlich geringer, wenn man sich auf Ost- und Westdeutschland beschränkt, da durch die gemeinsame Sprache und die zu einem großen Teil gleiche Geschichte bereits mögliche Alternativerklärungen ausgeschlossen werden können und daher die Beschreibung der Werte in beiden Teilen Deutschlands und die Bestimmung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer viel direkteren Weise möglich sind.

Die Analyse von Wertunterschieden muß verschiedene Aspekte berücksichtigen. Es ist offensichtlich, daß die Ostdeutschen die Arbeitswerte in einer absoluten oder relativen Hinsicht anders betonen könnten als die Westdeutschen. Braun (1992, 1993) konnte etwa zeigen, daß sich die Ostdeutschen von den Westdeutschen immer dann unterscheiden, wenn es eine enge Beziehung zwischen dem betreffenden Arbeitswert und der wirtschaftlichen Situation gibt; aus diesem Grund findet man die größten Unterschiede bei den extrinsischen Werten.

Eine kompliziertere Annahme ist die, daß die Ostdeutschen eine unterschiedliche kognitive Organisation der Arbeitswerte entwickelt haben, so daß die für die westlichen Länder belegten Zusammenhänge zwischen Arbeitswerten und Arbeitsmotivation dort nicht gelten (Thiele 1991). Dies könnte bedeuten, daß die Werte unterschiedlich strukturiert sind, so daß bestimmte Arbeitswerte, wie z.B. hohes Einkommen, in beiden Teilen Deutschlands als Elemente verschiedener Werteklassen gesehen werden. Wenn etwa die Ostdeutschen weniger für die Marktwirtschaft geeignet wären, sollte man

vermuten, daß sie etwa auch die Bezahlung als unabhängig von der individuellen Leistung sehen, also etwa als zugeschriebene oder vom System vorherbestimmte Größe. Andere mögliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen betreffen die psychologische Nachbarschaft der einzelnen Arbeitswerte. So ist beispielsweise bekannt, daß die Westdeutschen Arbeitswerte, die sich auf soziale Wertschätzung und auf Sicherheit beziehen, als psychologisch benachbart ansehen (Borg 1992; Borg/Shye, im Druck), während Arbeitnehmer aus den ehemaligen sozialistischen Ländern bedingt durch ihre Erfahrungen mit Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitslosigkeit und Bezahlung möglicherweise keine so enge Beziehung zwischen diesen Arbeitswerten wahrnehmen.

Solche Vermutungen beruhen auf der Annahme, daß Arbeitswerte weitgehend von den objektiven Bedingungen des gesellschaftlichen Kontexts determiniert werden, während allgemeinen motivationalen Faktoren eine deutlich geringere Rolle eingeräumt wird. Eine Studie von Elizur et al. (1991), die für so unterschiedliche Kulturen wie China, die USA und Israel eine sehr ähnliche Strukturierung der einzelnen Werte belegt, deutet jedoch darauf hin, daß die jeweilige Kultur für die Struktur der Arbeitswerte generell von geringerer Bedeutung ist als etwa für das Niveau der Wichtigkeitseinschätzungen der Arbeitswerte. Man kann daher allgemein vermuten, daß sich die Bedeutung, die einzelnen Arbeitswerten zugemessen wird, zwischen Ost- und Westdeutschland dann unterscheidet, wenn es auch einen Unterschied in der Befriedigung der zugrundeliegenden Bedürfnisse und in dem jeweiligen Problemdruck gibt. Die psychologische Strukturierung sollte aber davon unbeeinflusst und damit bei Ost- und Westdeutschen ähnlich sein, da solche kognitiven Orientierungen die Resultate von so grundlegenden motivationalen Kräften sind, daß politische und ökonomische Unterschiede von geringem Einfluß sein dürften.

2. Theorie und Hypothesen

2.1 Facetten von Arbeitswerten

Arbeitswerte werden meist dadurch erfaßt, daß die Befragten eine Reihe von Urteilen über die Wichtigkeit verschiedener Arbeitsergebnisse abgeben sollen. Ausgedrückt in Form eines Abbildungssatzes (Borg 1992; Borg/Shye, im Druck) lautet die Struktur der entsprechenden Items:

	<u>Bildbereich</u>
Person (p) beurteilt das Arbeitsergebnis XYZ als	--> (sehr wichtig)
	(...)
	(unwichtig).

Da Items dieser Art selten explizieren, "für was" das Arbeitsergebnis wichtig sein soll, könnte man den Bildbereich im obigen Abbildungssatz zunächst erweitern durch den Zusatz "entsprechend seines/ihrer eigenen normativen Kriteriums".

Für Arbeitswerte selbst können wir, rein konzeptuell, eine Reihe von Differenzierungen machen. Arbeitswerte lassen sich z.B. danach unterscheiden, ob sie als Folge der Arbeitsleistung der Person p eintreten oder ob sie "system-abhängig" (Katz/Kahn 1966) sind. Diese Differenzierung läßt sich noch verfeinern dahingehend, daß man unterscheidet, ob der Arbeitswert realisiert wird (1) als Folge der individuellen Leistung der Person p oder (2) wegen p's Zugehörigkeit zu einer Bezugsgruppe oder (3) unabhängig von jeder Leistung (wie zum Beispiel die Arbeitsplatzsicherheit bei Beamten) (siehe Levy/Guttman 1981; Elizur 1984; Borg 1986).

Weiterhin lassen sich Arbeitswerte klassifizieren nach dem "Bedürfnis", das sie befriedigen. Zahlreiche Klassifikationsansätze dieses Typs finden sich in der Literatur (Maslow 1954; Herzberg et al. 1958; Elizur 1984; Rosenberg 1957; Borg 1986). Sie sind strukturell und empirisch allerdings recht ähnlich (Moorehead/Griffin 1989; Borg 1991a; Borg 1992). Wir können daher, ohne größeren Verlust an Allgemeinheit, das System Alderfers (1972) auswählen. Es erscheint zudem besonders einleuchtend und hat noch weitere theoretische Implikationen, auf die wir später zurückkommen. Alderfer unterscheidet zwischen materiellen (existence, E), sozialen (relatedness, R) und Wachstums-Bedürfnissen (growth, G). Entsprechend kann man Arbeitswerte klassifizieren in solche, die vor allem für die Befriedigung von E-, R- oder G-Bedürfnissen relevant sind. Greift man zusätzlich die Unterscheidung von Herzberg et al. (1958) auf, die zwischen "Hygienefaktoren" (hygiene, h) und "Zufriedenheitsmachern" (satisfier, s) unterscheiden, dann läßt sich Alderfers E-Kategorie untergliedern in E/h- und E/s-Elemente.

Weiterhin könnte man in einem Item nach der Wichtigkeit eines Arbeitsergebnisses auch noch angeben, für welchen Zweck die Befriedigung des Bedürfnisses wichtig ist. So ließe sich z.B. danach fragen, ob es ein Arbeitnehmer für wichtig für das Wohl der Wirtschaft hält, daß er/sie gut bezahlt wird. Implizit ist hier auch noch eine weitere

Facette, weil man den Befragten auch danach fragen könnte, was für andere Personen oder Gruppen gelten sollte.

Diese Facetten sind im obigen Abbildungssatz, neben anderen, implizit. Wenn wir sie explizieren, erhalten wir folgende differenzierte Variante:

<u>Leistungsabhängigkeit</u>							
Person (p) beurteilt das	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">(von eig. Leistg. abhängige)</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(</td> <td style="text-align: right;">) Arbeitsergebnis,</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(system-abhängige)</td> <td></td> </tr> </table>	(von eig. Leistg. abhängige)		() Arbeitsergebnis,	(system-abhängige)	
(von eig. Leistg. abhängige)							
() Arbeitsergebnis,						
(system-abhängige)							

<u>Art der Bed.</u>		<u>Bezugsgruppe</u>
((h-))		(Person p selbst)
(E- ())		(Primärgruppe)
das ((s-))	Bedürfnisse von	(Sekundärgruppe)
(R-)		(...)
(G-)		(unspezifiziert)

<u>Zweck</u>									
zum Nutzen von	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">(p's persönlichem Wohlbefinden)</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(Wohlfahrt von p's Firma)</td> <td style="text-align: right;">) befriedigt,</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(Wohlfahrt der Wirtschaft)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(unspezifiziert)</td> <td></td> </tr> </table>	(p's persönlichem Wohlbefinden)		(Wohlfahrt von p's Firma)) befriedigt,	(Wohlfahrt der Wirtschaft)		(unspezifiziert)	
(p's persönlichem Wohlbefinden)									
(Wohlfahrt von p's Firma)) befriedigt,								
(Wohlfahrt der Wirtschaft)									
(unspezifiziert)									

<u>Bildbereich</u>							
als -->	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">(sehr wichtig)</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(...)</td> <td style="text-align: right;">) gemäß p's eigener Norm.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(unwichtig)</td> <td></td> </tr> </table>	(sehr wichtig)		(...)) gemäß p's eigener Norm.	(unwichtig)	
(sehr wichtig)							
(...)) gemäß p's eigener Norm.						
(unwichtig)							

Dieser Abbildungssatz erlaubt uns, Items zu Arbeitswerten in verschiedene Klassen zu kategorisieren. Gegeben sei etwa die Frage "Für wie wichtig halten Sie es persönlich, viel Geld zu verdienen?", zusammen mit dem Antwortbereich "sehr wichtig" bis "unwichtig". Man erkennt dann leicht, daß das Item nach der Bewertung eines Arbeitsergebnisses vom Typ existentiell-hygienisch fragt. Zudem ist "Geld" in den meisten Fällen auch eher abhängig von der eigenen Leistung. Ein Zweck (i.S. des obigen Abbildungssatzes) wird durch das Item nicht explizit angesprochen. Man wird sich

trotzdem darauf einigen können, daß es sinnvoll ist, hierfür p's eigenes Wohlbefinden zu unterstellen.

Wir stellen nun die Hypothese auf, daß eine Klassifikation von Arbeitswertitems auf Grund des obigen Abbildungssatzes nicht nur konzeptuell nützlich ist, sondern sich auch in der Struktur der Daten widerspiegelt und zwar gleichermaßen in Ost- und Westdeutschland für jede Facette.

2.2 Korrelationen von Arbeitswertitems

Levy (1986) sagt für Wertitems voraus, daß sie unter gewissen Randbedingungen nicht-negativ korrelieren. Diese Vorhersage leitet sie aus dem "ersten Einstellungsgesetz" von Guttman (1981) ab. Das Gesetz besagt, daß Items nicht-negativ untereinander korrelieren, wenn sie (1) allesamt Einstellungsitens sind, die sich (2) auf ein konstantes Einstellungsobjekt beziehen, und (3) die Population nicht "künstlich" selektiert ist (zu diesen Bedingungen siehe Borg 1992; Borg/Shye, im Druck). Bedingung (1) basiert auf Guttmans Definition von Einstellungsitens, die auf folgendes hinausläuft: "Ein Item ist genau dann ein Einstellungsitens, wenn es Verhalten von 'sehr positiv' bis 'sehr negativ' gegenüber einem Objekt mißt" (Borg 1992: 65). Wertitems fragen nach Guttman (1981) danach, wie wichtig es nach Meinung des Befragten ist, daß ein gewisses Ziel für einen bestimmten Zweck existieren oder nicht existieren sollte. Wertitems in diesem Sinn beurteilen also eine besondere Form des Verhaltens einer Person gegenüber einem Objekt auf einer positiv-negativ Skala und sind damit Einstellungsitens. Wenn also eine Person etwa der Meinung ist, daß es wichtig ist (z.B. für das Wohl der Wirtschaft), daß man viel Geld verdienen sollte, dann drückt sie damit eine präskriptiv-normative Vorstellung aus. Würden sich solche Vorstellungen alle auf das gleiche Objekt beziehen, hätte man somit im Sinne Levys einen Grund zur Vorhersage nicht-negativer Korrelationen von Wertitems.

Für unser Beispielitem ("Für wie wichtig halten Sie es persönlich, viel Geld zu verdienen?") läßt sich aber kaum argumentieren, daß die Person hierbei eine Normvorstellung ("so sollte es sein") ausdrückt. Sie scheint vielmehr auszudrücken, wie wichtig die Rolle des Geldes (instrumentell für ihr Wohlbefinden) faktisch ist, nicht wie sie sein sollte. Diese Form von Wertitems wird von der Guttman-Levy-Definition nicht abgedeckt.

Man könnte trotzdem das erste Einstellungsgesetz von Guttman zur Vorhersage der Korrelationen solcher (faktisch-instrumenteller) Wertitems verwenden. Borg (1992) hat eine Theorie von Hauptkomponenten des Verhaltens einer Person gegenüber einem Objekt skizziert, die die sogenannten Hauptkomponenten von Einstellungen (Guttman 1954) verallgemeinert. Danach sind Einstellungen Spezialfälle von "Richtungsverhalten", weil ihr "positiv-negativ"-Bildbereich ein Spezialfall von "hin-zu"- bzw.

"weg-von"-Verhalten (approach-avoidance) ist. In entsprechender Verallgemeinerung des ersten Einstellungsgesetzes lautet dann das "erste Gesetz des Richtungsverhaltens" (noch als Hypothese formuliert, weil noch nicht allgemein bestätigt), daß Personen, die ein bestimmtes "hin-zu"-Verhalten zu einem Objekt zeigen, nicht gleichzeitig dazu tendieren, "weg-von"-Verhalten anderer Art gegenüber diesem Objekt zu zeigen. Mit anderen Worten: Das "hin-zu"- bzw. das "weg-von"-Verhalten sollte über verschiedene Verhaltensvarianten im allgemeinen betrachtet konsistent sein.

Nun erscheint es aber möglich, daß z.B. kognitives und Handlungs-Verhalten gegenüber einem Objekt positiv sind, das emotionale Verhalten aber nicht. Man kann es etwa wichtig finden, viel Geld zu verdienen und viel dazu tun, damit dieses Ziel erreicht wird, aber man kann dies trotzdem nicht mögen. Es ergibt sich hier also, wie es scheint, ein Gegenbeispiel zu dem oben postulierten Gesetz. Bei genauerer Betrachtung läßt sich aber fragen, was genau hier als emotional negativ empfunden wird. Ist es das Geld selbst oder nicht eher die Anstrengung, die nötig ist, der Druck der Erwartungen oder ähnliches? Der negative Affekt bezieht sich hier wohl weniger auf den Gegenstand Geld selbst. Schließlich kann man vermuten, daß es angenehm ist, das Geld selbst zu bekommen oder zu haben. Rein theoretisch erscheint es somit eher plausibel, daß verschiedene Modalitäten von Richtungsverhalten (emotionales, kognitives, aktionales) im allgemeinen eine positive Beziehung haben sollten.

Schließlich besagt das (vermutete) Gesetz des Richtungsverhaltens, daß das "hin-zu"- bzw. das "weg-von"-Verhalten auch in bezug auf verschiedene Verhaltensweisen gegenüber dem Objekt konsistent ist. Ebenso wie man sich einer Person gegenüber tendenziell konsistent im Sinne eines "hin-zu" oder "weg-von" verhält, so sollte das auch für das Objekt "Arbeit" gelten, falls dieses - und das ist Bedingung (2) der Hypothese - als konstantes Objekt für die jeweilige Person überhaupt existiert. Wir sagen also voraus, daß die Wichtigkeitsratings für die verschiedenen Arbeitsergebnisse positiv interkorrelieren sollten: Personen, die das eine wichtig finden, tendieren auch dazu, alles andere wichtig zu finden, und umgekehrt.

2.3 Korrelationen personen-spezifisch zentrierter Arbeitswertitems

Wir wollen nun fragen, als wie wichtig jeder einzelne Befragte ein besonderes Arbeitsergebnis relativ zu den anderen beurteilt. Das führt uns zu Theorien wie denen von Maslow (1954) und Alderfer (1972). Nach Alderfer sind z.B. soziale Bedürfnisse dann, wenn existentielle Bedürfnisse dominant werden, weniger wichtig, und Wachstumsbedürfnisse noch unwichtiger. Die Wichtigkeiten der drei Bereiche (E,R,G) stehen also in Abhängigkeit voneinander, beschrieben als Bedürfnishierarchie. Allgemeiner ausgedrückt sollte gelten, daß dann, wenn die Bedürfnisklasse X sehr wichtig ist, die Wichtigkeit von nicht-X monoton abfällt, wenn man sich von X in beide Richtungen der

E-R-G-Skala wegbewegt. Das hieße für die Korrelationen der für jede Person individuell auf ihre durchschnittliche Wichtigkeitseinstufung normierten Urteile, daß sich folgendes Korrelationsmuster ergeben sollte, wobei "--" anzeigt, daß hier die Korrelationen negativer sein sollten als in den mit "-" gekennzeichneten Blöcken:

Bedürfnis	E	R	G
E	+	-	--
R	-	+	-
G	--	-	+

3. Daten und Methoden

3.1 Daten

Die hier verwendeten Daten stammen aus der ALLBUS-Baseline-Studie von 1991. Die Baseline-Studie ist die erste simultan in beiden Teilen Deutschlands durchgeführte Umfrage des ALLBUS-Programms (siehe Braun/Mohler 1991). Unter Verwendung eines disproportional geschichteten Random-samples wurden im Frühsommer 1991 1514 Interviews im Westen (einschließlich West-Berlin) und 1544 im Osten (einschließlich Ost-Berlin) erzielt (Zentralarchiv/ZUMA 1992).

3.2 Meßinstrumente

Die Arbeitswerte wurden mit folgender Frage erhoben "Auf diesen Kärtchen steht Verschiedenes über die berufliche Arbeit und den Beruf. Für wie wichtig halten Sie persönlich diese Merkmale für die berufliche Arbeit und den Beruf? Benutzen Sie bitte die Skala von 1-7 für Ihre Antwort." Die Antwortskala war mit Ausnahme der beiden Endpunkte ungelabelt. Die Endpunkte selber waren 'unwichtig' (1) und 'sehr wichtig' (7). Insgesamt wurden 13 verschiedene Arbeitswerte vorgelegt (siehe Tabelle 1).

3.3 Items und Struktupel

Die 13 Arbeitswertitems der ALLBUS-Baseline-Studie können mittels des obigen Abbildungssatzes klassifiziert werden. Die Facette "Zweck" wurde in den Fragen nicht besonders herausgearbeitet. Man kann wohl davon ausgehen, daß hier das Wohlbefinden des Befragten impliziert ist und zwar in allen Items in gleicher Weise. Wir können diese Facette daher vernachlässigen. Ebenso ist die Facette "Bezugsgruppe" konstant. Gemeint ist immer der Befragte selbst. Die beiden anderen Facetten, "Leistungsabhängigkeit" bzw. "Art des Bedürfnisses", werden für die Klassifikation der Items

verwendet. Dabei ist es eindeutig, daß z. B. "Geld" im allgemeinen vor allem auf E-Bedürfnisse bezogen ist, während "gute Aufstiegsmöglichkeiten" sicher sowohl E- (weil Aufstieg mehr Geld und mehr Sicherheit bedeutet) als auch R- (weil Aufstieg auch mehr Anerkennung und einen höheren Status mit sich bringt) und G-Aspekte (weil Aufstieg auch mit einer interessanteren Tätigkeit und mehr Verantwortung einhergeht) haben. Wir können hier aber nur die gegebenen Items klassifizieren, nicht semantisch eindeutigere konstruieren.

In Tabelle 1 sind die Klassifikationen der Arbeitswertitems ("Struktupel", siehe Borg 1992) aufgeführt. Die Klassifikationen der Items entsprechen mit einer Ausnahme den in der Literatur für diese Arbeitswerte verwendeten (Borg 1992). Die Ausnahme ist "Freizeit", ein Arbeitswert, der ein besonderes Verhalten zeigt (Schmidt 1983; Faulbaum 1983; Borg/Galinat 1986). Um dies zu berücksichtigen, wurde die E(xistence)-Kategorie in zwei Bereiche zerlegt, wobei der erste diejenigen Werte umfaßt, die sich auf die Befriedigung von Grundbedürfnissen beziehen, und der zweite diejenigen, die obwohl sie gleichermaßen wünschenswert sind, doch erst dann relevant werden, wenn die Grundbedürfnisse zumindest zu einem bestimmten Grad befriedigt sind. Dies ist der Grund für die Aufspaltung von E im obigen Abbildungssatz.

Zuweilen ist es schwierig, die Arbeitswerte eindeutig den einzelnen Kategorien der Facetten zuzuordnen. Ein Beispiel hierfür sind, wie dargestellt, die Aufstiegsmöglichkeiten. Ein weiteres problematisches Item ist "sichere und gesunde Arbeitsbedingungen". In einem wörtlichen Sinn bezieht sich dieses Item auf den E/h-Bereich, empirisch wurde es dagegen in einer repräsentativen westdeutschen Stichprobe in der Nähe des G-Bereichs gefunden (Borg 1986). Dies legt nahe, daß gute Arbeitsbedingungen, sofern sie bereits als ziemlich sicher und gesund gelten, als etwas betrachtet werden, daß zusätzlich zu und nach der Erfüllung der Grundbedürfnisse angestrebt wird, etwa ein größeres Büro oder eine Klimaanlage. Deshalb könnten Arbeitsbedingungen auch dem E/s-Bereich zugeordnet werden.

Tabelle 1: Mittelwerte der Arbeitswerte auf einer 7-er Skala (1=unwichtig; 7=sehr wichtig) und ihre Klassifikation nach 'Art des Bedürfnisses' bzw. nach 'Leistungsabhängigkeit'; ein Sternchen zeigt an, daß der Mittelwertunterschied signifikant ist.

Nr.	Item	Art	Leistg.- abhg.	Mittel	
				Ost	West
1	sichere Berufsstellung	e/h	ja	6.56*	6.15
2	hohe Bezahlung	e/h	ja	5.88*	5.23
3	gute Aufstiegsmöglichkeiten	g	ja	5.39	5.38
4	ein Beruf, der anerkannt und geachtet wird	r	ja	5.85*	5.16
5	ein Beruf, der einem viel Freizeit läßt	e/s	nein	4.42	4.82*
6	interessante Tätigkeit	g	nein	6.14	6.10
7	eine Tätigkeit, bei der man selbständig arbeiten kann	g	nein	6.08	6.01
8	Aufgaben, die viel Verantwortungsbe- wußtsein erfordern	r	nein	5.73*	5.58
9	viel Kontakt zu anderen Menschen	r	nein	5.65*	5.48
10	ein Beruf, bei dem man anderen helfen kann	r	nein	5.58*	5.16
11	ein Beruf, der für die Gesellschaft nützlich ist	r	nein	5.37*	5.00
12	gibt einem das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun	r	nein	6.19*	5.93
13	sichere und gesunde Arbeitsbedingungen	e/h	nein	6.50*	6.32

3. Ergebnisse

3.1 Mittelwerte

Tabelle 1 zeigt eine Reihe signifikanter Unterschiede in den Wichtigkeitseinstufungen zwischen Ost- und Westdeutschen. Sie sind in systematischer Weise auf die ERG-Kategorien bezogen: Die Ostdeutschen haben höhere Werte im E/h- und im sozialen Bereich als die Westdeutschen. Dagegen gibt es keine Unterschiede im G-Bereich (t-Tests). Die Westdeutschen zeigen nur bei "Freizeit" höhere Werte als die Ostdeutschen, dem einzigen Wert, der a-priori als E/s klassifiziert worden ist.

3.2 Vorzeichen der Korrelationen

Die Korrelationen zwischen den Arbeitswerten sind in beiden Teilen Deutschlands positiv. Tabelle 2 zeigt die Korrelationen für Ostdeutschland in der unteren Hälfte, die für Westdeutschland in der oberen. Alle Korrelationen sind signifikant verschieden von Null.

3.3 Struktur der Korrelationen

Frühere Studien zu Arbeitswerten haben gezeigt, daß die Korrelationen der Wichtigkeitseinstufungen in einem 2-dimensionalen MDS-Raum (zur MDS siehe Borg/Staufenbiel 1993; Borg/Lingoes 1987) abgebildet werden können. Die Abbildungen 1 und 2 zeigen die MDS-Konfigurationen für die ost- und westdeutschen Daten. Die ostdeutsche MDS-Lösung ist ziemlich genau mit einem Stress von elf Prozent, während die westdeutsche mit einem Stress von 17 Prozent die Daten geringfügig schlechter repräsentiert.

Tabelle 2: Korrelationen der Arbeitswertitems aus Ostdeutschland (untere Hälfte) und Westdeutschland; Reihenfolge der Items wie in Tabelle 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1.00	.40	.39	.37	.18	.16	.25	.24	.16	.16	.23	.24	.38
2	.32	1.00	.52	.29	.27	.15	.16	.16	.11	.10	.16	.13	.29
3	.39	.54	1.00	.43	.27	.28	.27	.32	.15	.19	.25	.20	.34
4	.37	.32	.43	1.00	.21	.37	.34	.42	.29	.37	.39	.33	.35
5	.16	.30	.19	.30	1.00	.21	.15	.09	.10	.14	.18	.08	.25
6	.14	.20	.28	.18	.25	1.00	.47	.43	.27	.29	.28	.38	.28
7	.17	.26	.29	.23	.22	.51	1.00	.53	.28	.23	.25	.31	.26
8	.18	.25	.33	.34	.13	.42	.57	1.00	.41	.38	.38	.39	.25
9	.17	.11	.21	.24	.19	.31	.34	.39	1.00	.49	.32	.29	.19
10	.24	.05	.17	.32	.13	.20	.19	.31	.43	1.00	.48	.38	.26
11	.25	.08	.18	.37	.18	.20	.17	.28	.34	.56	1.00	.44	.30
12	.19	.05	.18	.24	.09	.37	.30	.33	.31	.33	.40	1.00	.33
13	.33	.16	.25	.20	.23	.32	.31	.23	.24	.25	.23	.37	1.00

Wenn man drei Dimensionen zuläßt und nicht nur zwei, reduziert sich der Stress auf sieben bzw. zehn Prozent. Bei näherer Betrachtung zeigt sich eine erste Gemeinsamkeit zwischen beiden Datensätzen: In beiden Fällen spielt "Freizeit" eine besondere Rolle. Bei den westdeutschen Daten rührt die Verringerung des Stresses beim Übergang von zwei zu drei Dimensionen im wesentlichen von "Freizeit" her, wobei sich dieses Item aus der Ebene hinaus in die dritte Dimension bewegt. Bei den ostdeutschen Daten ist "Freizeit" - wie Abbildung 1 zeigt - bereits in der zweidimensionalen Lösung klar von den übrigen Items getrennt; diese Tendenz erscheint bei der dreidimensionalen Lösung noch ausgeprägter. Diese besondere Beziehung zwischen "Freizeit" und den übrigen Arbeitswerten steht in Übereinstimmung mit den Ergebnissen früherer Studien (Schmidt 1983; Faulbaum 1983; Borg 1986).

Weiterhin können die MDS-Räume für beide Datensätze fehlerfrei in ähnliche Radex-Strukturen zerlegt werden, wenn man die ERG-Facette von Tabelle 1 verwendet. Die einzige Abweichung bei der Klassifizierung betrifft "Arbeitsbedingungen", welche für die ostdeutschen Daten in der E/h-Region liegen, für die westdeutschen Daten aber - wie auch in der Studie aus dem Jahre 1978 (Borg 1986) - in der E/s-Region und ebenfalls in der Nähe der G-Region.

Bei der Leistungsabhängigkeits-Facette zeigen Abbildungen 1 und 2, daß alle leistungsabhängigen Arbeitswerte im Zentrum des Radex liegen (in den Abbildungen schattiert), während alle anderen Werte außerhalb dieser Region zu finden sind. Auch dies bestätigt Ergebnisse früherer Studien (Elizur 1984; Borg 1986).

Die Symbole in den Abbildungen zeigen, ob ein Arbeitswert in einem Datensatz im Durchschnitt als wichtiger (=Daumen nach oben), als unwichtiger (=Daumen nach unten) oder als gleich wichtig (=Waage) eingeschätzt wird wie in dem anderen. Welche dieser Bedingungen zutrifft, wurde empirisch mit Hilfe von t-tests entschieden. Die Abbildungen zeigen, daß R- und E/h-Werte von den Ostdeutschen höher eingeschätzt werden als von den Westdeutschen. Letztere messen dagegen der Freizeit eine höhere Bedeutung zu. Bei den G-Werten unterscheiden sich beide Stichproben nicht.

Abbildung 1: MDS-Konfiguration der ostdeutschen Daten; Daumen nach oben/Daumen nach unten/Waage zeigen an, ob ein Wert höher/geringer/gleich wichtig eingeschätzt wird wie in dem anderen Datensatz (hier: im Vergleich zu Westdeutschland)

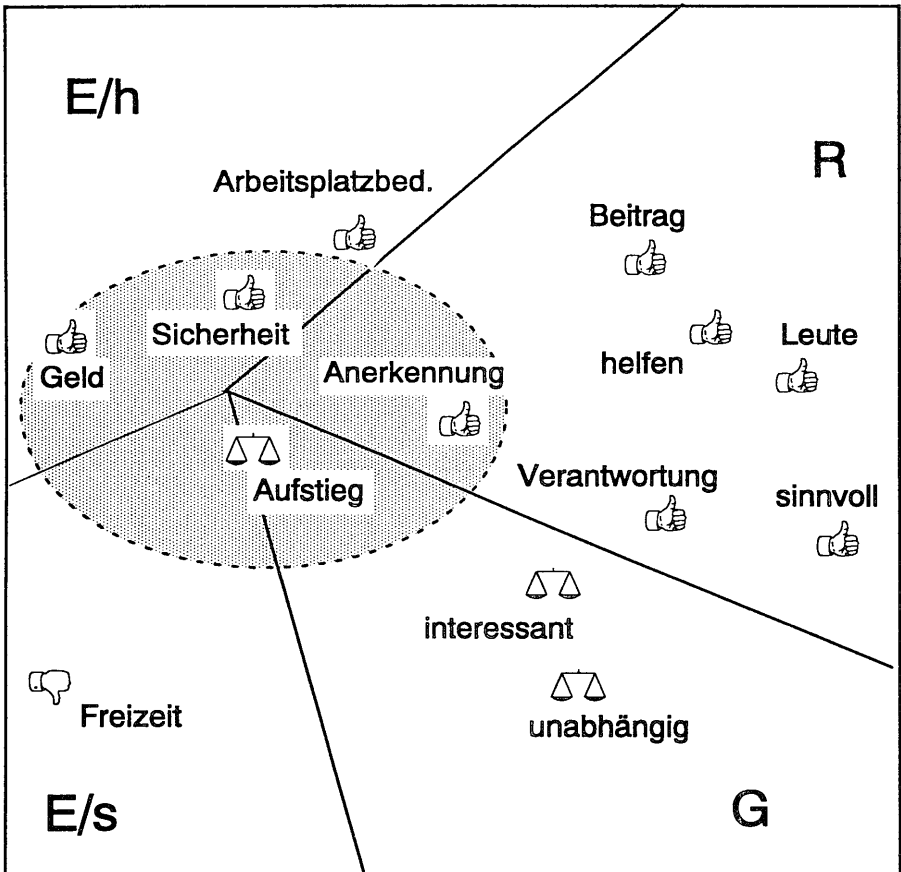
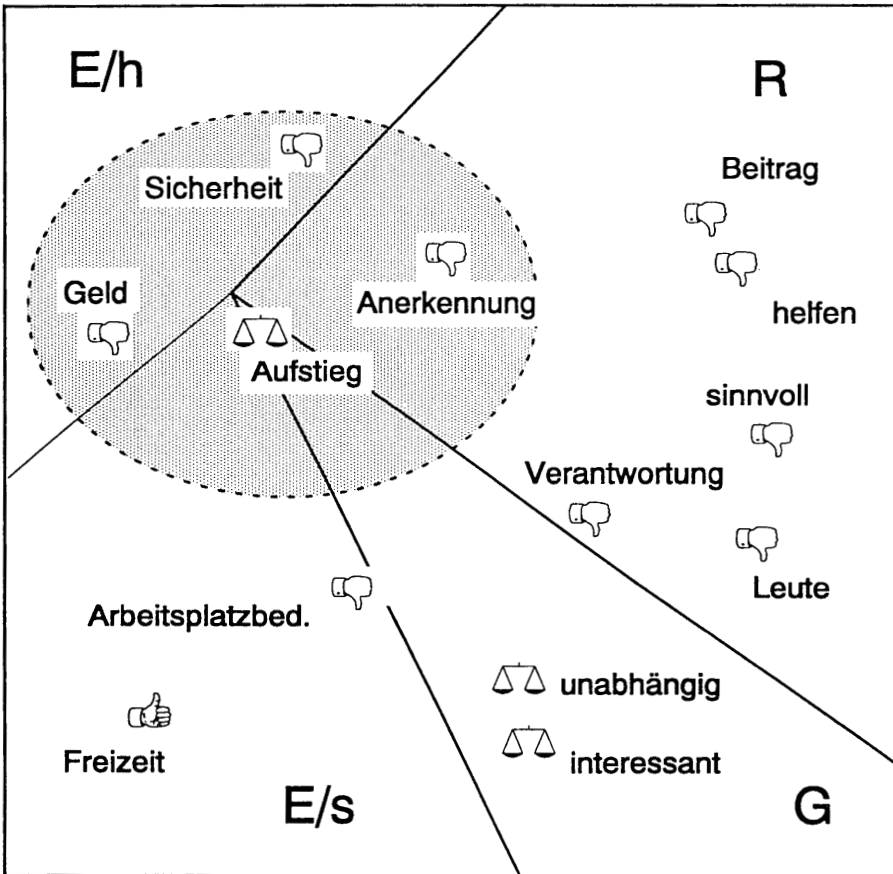


Abbildung 2: MDS-Konfiguration der westdeutschen Daten
Symbole wie in Abbildung 1



3.4 Korrelation der zentrierten Daten

Um die Alderfer-Hypothese aus Abschnitt 2.3 zu testen, wählen wir zunächst aus den in den Abbildungen 1 und 2 gezeigten Verteilungen die Arbeitswerte, die empirisch wie semantisch den Bedürfniskategorien E, R bzw. G besonders klar zuzuordnen sind. Zusätzlich wollen wir aus Gründen der Balance aus jeder Kategorie die gleiche Anzahl von Items haben. Tabelle 3 zeigt die ausgewählten Items. Aus jedem dieser Items subtrahieren wir für jede Person den Mittelwert ihrer Wichtigkeitsratings über alle Arbeitswertitems, um so die Wichtigkeitseinstufungen der Items relativ zum Bezugsanker (Standard, Norm) jeder Person zu bestimmen. Die Korrelationen der verbleibenden personenspezifisch zentrierten Items zeigt Tabelle 3 für Ost- und Westdeutschland getrennt.

Tabelle 3: Korrelationen der zentrierten Arbeitswertitems; Ostdeutschland untere Hälfte, Westdeutschland oben; Werte in Klammern nicht signifikant.

		E	E	R	R	G	G
		sicher	Geld	Leute	helfen	interes.	unabh.
E	sicher	1.00	+10	-.20	-.11	-.20	-.20
E	Geld	+21	1.00	-.26	-.35	-.08	(-.03)
R	Leute	-.19	-.22	1.00	+14	-.04	(-.02)
R	helfen	-.26	-.30	+24	1.00	-.22	-.26
G	interes.	-.07	-.19	-.09	-.14	1.00	+27
G	unabhg.	-.08	-.16	-.06	-.19	+18	1.00

4. Diskussion

Insgesamt können wir schließen, daß die Ähnlichkeiten hinsichtlich der Strukturierung der Arbeitswerte zwischen Ost- und Westdeutschland bemerkenswert hoch sind. In beiden Stichproben sind (1) die Korrelationen der Rohdaten positiv wie nach dem ersten "Gesetz" des Richtungsverhaltens vorhergesagt; (2) die Korrelationen der personenspezifisch zentrierten Daten sehr ähnlich und überwiegend kompatibel mit den

Vorhersagen nach Maslow-Alderfer; (3) die Korrelationen darstellbar als zwei-dimensionale MDS-Konfigurationen, die durch die gleichen Facetten (ERG und Leistungsabhängigkeit) fehlerfrei in äquivalente Radex-Muster zerlegt werden können.

Ost- und Westdeutsche unterscheiden sich strukturell also nur in geringem Ausmaß. Unterschiede zeigen sich dagegen bei den durchschnittlichen Wichtigkeitseinstufungen der Arbeitswerte. Dabei zeigt sich allerdings auch gleich wieder eine Ähnlichkeit, denn diese Unterschiede reflektieren systematisch die ERG-Klassifikationen. Signifikante Unterschiede treten nämlich bei allen E- und R-, aber bei keinem G-Arbeitswert auf.

Diese Unterschiede können teilweise durch die gegenwärtigen wirtschaftlichen Belastungen in Ostdeutschland erklärt werden. Eine solche Situation sollte zu einer stärkeren Betonung derjenigen Aspekte der Arbeit führen, die wie "hohe Bezahlung", "sichere Berufsstellung" und "sichere und gesunde Arbeitsbedingungen" die Deprivierung von Grundbedürfnissen im Sinne Maslows widerspiegeln. Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit sind faktisch in Ostdeutschland weiter verbreitet als in Westdeutschland. Knappe Güter werden häufig als wichtiger eingestuft, weil unerfüllte Grundbedürfnisse den Fokus der Aufmerksamkeit entsprechend ausrichten. Zumindest die E-Bedürfnisse können nicht einfach durch Dissonanzreduktion so bewältigt werden, daß sie für unwichtig erklärt werden (Borg/Noll 1990). Die Unterschiede in den R-Werten könnten auf Unterschiede in der Sozialisation zurückgeführt werden: Der soziale und gesellschaftliche Wert der Arbeit wurde in der ehemaligen DDR von staatlicher Seite stark betont in dem Bemühen, ihn im Bewußtsein der Bürger fest zu verankern. Es ist plausibel, daß diese staatliche Indoktrinierung noch immer nachwirkt, mit der Folge daß "ein Beruf, der anerkannt und geachtet wird", "viel Kontakt zu anderen Menschen", "ein Beruf, bei dem man anderen helfen kann" und "ein Beruf, der für die Gesellschaft nützlich ist" von den Ostdeutschen gewissermaßen stereotyp als wichtig eingestuft wird. Eine alternative Erklärung würde auf die objektiven Bedingungen der Arbeitsorganisation in der ehemaligen DDR verweisen. So war dort die Ungleichheit, insbesondere im Hinblick auf die finanzielle Entlohnung, recht gering, mit der Folge, daß auch die Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften ein geringeres Niveau hatte als dies in einer Marktwirtschaft üblich ist. Dementsprechend erwarteten die Beschäftigten von ihren Vorgesetzten und Kollegen auch keine Leistungsbewertung, sondern soziale Integration (Häder 1991). Es gibt auch einigen Grund zu der Annahme, daß die soziale Ungleichheit in Ostdeutschland auch heute noch - während sich die Wirtschaft in einer Umbruchphase befindet - geringer ausgeprägt ist als in Westdeutschland. Bezahlungsunterschiede werden nur langsam aufgebaut und die Höhe der Bezahlung hängt gegenwärtig noch weniger von der individuellen Leistung ab als von der Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Industriezweigs. Da sich diese Situation aber notwendigerweise bald ändern wird, dürfte sich auch die Konkurrenz zwischen den Ar-

beitskräften erhöhen, mit der Folge, daß die Bedeutung, die den sozialen Arbeitswerten zugemessen wird, sich den veränderten Bedingungen anpaßt.

Die Tatsache, daß alle Arbeitswerte positiv miteinander korreliert sind, ist eine Regelmäßigkeit, die häufig übersehen wird. Wir konnten eine solche positive Korrelation sowohl für Westdeutschland als auch für Ostdeutschland zeigen. Für die westdeutschen Daten ist dies lediglich eine Replikation früherer Studien. Für Ostdeutschland ist dies jedoch ein neues Ergebnis, das zeigt, daß auch hier alle Werte auf ein gemeinsames Objekt bezogen sind. Dieses Objekt ist "Arbeit" und die unterschiedlichen Werturteile schätzen nichts anderes ein als unterschiedliche Aspekte dieses Objekts. A priori bestand die Möglichkeit, daß die Ostdeutschen die unterschiedlichen Arbeitswerte nicht als Aspekte eines homogenen Objektes "Arbeit" verstehen würden. Es wäre auch denkbar gewesen, daß das psychologische Objekt "Arbeit" in unverbundene Teile zerfällt, insbesondere weil die ökonomische Funktion der Arbeit in der ehemaligen DDR sehr verschieden war von der Situation in Westdeutschland. Arbeitsplatzunsicherheit z.B. war faktisch unbekannt und Arbeitswerte wie der "Nutzen für die Gesellschaft" wurden ideologisch dermaßen überhöht, daß sie möglicherweise jegliche Bedeutung für die Menschen verloren haben.

Die Korrelationen der personen-spezifisch zentrierten Daten zeigen ein Bild, das per se interessant ist für die Maslow-Alderfer-Theorie. Sie zeigen nämlich, daß eine Betonung von X-Werten (wobei X gleich E, R oder G ist) tatsächlich, wie vorhersagt, damit verbunden ist, daß nicht-X-Werte weniger stark betont werden. Der Gradient der relativen Abwertung läßt aber nicht die von Maslow und Alderfer vermutete E-R-G Ordnung erkennen. Vielmehr erscheint es so zu sein, daß sich die E-, R- und G-Werte in einer Art Dreieckskonstellation befinden: Wird eine seiner Ecken nach oben bewegt, dann bewegen sich die beiden anderen nach unten. Dabei scheint zusätzlich eine E-Betonung zu einer stärkeren Abwertung von R zu führen als von G, was darauf verweist, daß existentielle und soziale Arbeitswerte weniger kompatibel sind als existentielle und kognitive.

Literatur

Alderfer, C. P., 1972: *Existence, relatedness, and growth: human needs in organizational settings*. New York: Free Press.

Borg, I., 1986: A cross-cultural replication on Elizur's facets of work values. *Multivariate Behavioral Research* 21: 401-410.

- Borg, I., 1991a: Multiple facetizations of work values. *Applied Psychology: An International Review* 39: 401-412.
- Borg, I., 1991b: On the relationship between importance and satisfaction ratings on job facets. *Applied Psychology: An International Review* 40: 81-92.
- Borg, I., 1992: *Grundlagen und Ergebnisse der Facettentheorie*. Bern: Huber.
- Borg, I./Galinat, W., 1986: Struktur und Verteilung von Arbeitswerten. *Psychologische Beiträge* 28: 495-515.
- Borg, I./Lingoes, J.C., 1987: *Multidimensional similarity structure analysis*. New York: Springer.
- Borg, I./Noll, H.H., 1990: Wie wichtig ist "wichtig"? *ZUMA-Nachrichten* 27: 36-48.
- Borg, I./Shye, S., (im Druck): *Facet theory: form and content*. Newbury Park, CA: Sage.
- Borg, I./Staufenbiel, T., 1993: *Theorien und Methoden der Skalierung*. Bern: Huber.
- Braun, M., 1992: Arbeitsplatzsicherheit und die Bedeutung des Berufs. S. 75-88 in W. Glatzer/H.H. Noll (Hrsg.), *Lebensverhältnisse in Deutschland: Ungleichheit und Angleichung*. Frankfurt/New York: Campus.
- Braun, M., 1993: Ideologie oder objektive Lage? Anmerkungen zur Interpretation von Unterschieden und Ähnlichkeiten in den Einstellungen von Ost- und Westdeutschen. *ZUMA-Nachrichten* 32: 7-21.
- Braun, M./Mohler, P.Ph., 1991: Die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS): Rückblick und Ausblick in die neunziger Jahre. *ZUMA-Nachrichten* 29: 7-28
- Elizur, D., 1984: Facets of work values. *Journal of Applied Psychology* 69: 379-389.
- Elizur, D./Borg, I./Hunt, R./Magyar-Beck, I., 1991: The structure of work values: a cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior* 12: 21-38.
- Faulbaum, F., 1983: Konfirmatorische Analysen der Reliabilität von Wichtigkeitseinstufungen beruflicher Merkmale. *ZUMA-Nachrichten* 13: 22-44.
- Guttman, L., 1954: The principal components of scalable attitudes. S. 216-257 in: P.F. Lazarsfeld (Hrsg.), *Mathematical Thinking in the Social Sciences*, New York: Free Press.
- Guttman, L., 1981: What is not what in theory construction. In: I. Borg (Hrsg.), *Multidimensional data representations: when and why*. Ann Arbor, Mich.: Mathesis Press.
- Häder, M., 1991: *Denken und Handeln in der Krise. Die DDR nach der Wende*. Berlin: Akademie Verlag.
- Herzberg, F./Mausner, B./Snyderman, B., 1958: *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Katz, D./Kahn, R.L., 1966. *The social psychology of organizations*, New York: Wiley.
- Jurgensen 1978: Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology* 63: 267-276.
- Levy, S., 1986: *The structure of social values*. Jerusalem, Israel: The Israel Institute of Applied Social Research. Publication No. SL/917/E.
- Levy, S./Guttman, L., 1981: Structure and level for rewards and allocation criteria in several life areas. S. 153-192 in: I. Borg (Hrsg.), *Multidimensional Data Representations: when and why*. Ann Arbor, Mich.: Mathesis Press.
- Maslow, A., 1954: *Motivation and personality*. New York: Harper und Row.
- Meyer Schweizer, R.A./Schweizer-Mayer, H.J., 1992: *Berufs-Arbeit, Arbeitslosigkeit: Was ist Arbeit*. Zurich: Univox.
- Moorehead, G./Griffin, R.W., 1989. *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin.
- MOW International Research Team 1987: *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Quintanilla, A.R., 1992a: *Attitudes toward work and the market economy in Poland*. Unveröffentlichter Arbeitsbericht, Cornell University.
- Quintanilla, A.R., 1992b: *Attitudes toward work and the market economy in Hungary*. Unveröffentlichter Arbeitsbericht, Cornell University.
- Quintanilla, A.R., 1992c: *Attitudes towards work und the market economy in Bulgaria*. Unveröffentlichter Arbeitsbericht, Cornell University.
- Quintanilla, A.R., 1992d: *Attitudes towards work und the market economy in the Czech and Slovak Republics*. Unveröffentlichter Arbeitsbericht, Cornell University.
- Rosenberg, M.J., 1957: *Occupations and values*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Schmidt, P., 1983: *Messung von Arbeitsorientierungen: theoretische Fundierung und Test alternativer kausaler Meßmodelle*. *Analyse und Kritik* 5: 115-153.
- Slejska, D./Borg, I., 1991: *Einige empirische und theoretische Beiträge zur Dynamik von Zufriedenheits- und Werturteilen*. *ZUMA-Nachrichten* 15: 87-97.
- Thiele, G., 1991: *Vom Trab zum Galopp*. In: *Das Profil der Deutschen: Was sie vereint, was sie trennt*. SPIEGEL-Spezial. Hamburg.
- Zentralarchiv/ZUMA 1992: *ALLBUS Basisumfrage 1991 in Gesamtdeutschland*. Codebook ZA-Nr. 1990. Köln.