

Bedingungen der Entwicklung schöpferischen Verhaltens junger Werkstätiger in Forschungs- und Entwicklungskollektiven

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1975). *Bedingungen der Entwicklung schöpferischen Verhaltens junger Werkstätiger in Forschungs- und Entwicklungskollektiven*. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-370861>

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.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

Direktor: Prof. Dr. habil. Walter FRIEDRICH



Bedingungen der Entwicklung schöpferischen
Verhaltens junger Werktätiger in Forschungs-
und Entwicklungskollektiven

- FORSCHUNGSBERICHT -

Leipzig, April 1975

**Bezeichnung der
Untersuchung:**

"Bedingungen der Entwicklung
schöpferischen Verhaltens junger
Werkstätiger in Forschungs- und
Entwicklungs Kollektiven"

Kurzform:

F/E - II

Untersuchungsziel:

Erfassung und Analyse objektiver und
subjektiver Bedingungen der schöpfe-
rischen Tätigkeit

Auftraggeber:

- VEB Chemisches Kombinat Bitterfeld
(CKB)
- Kombinat VEB Keramische Werke
Herzsdorf (KWH)
- auf der Grundlage entsprechender
Verträge

Konzeption:

Abt. Arbeiterjugend des ZIJ,
Dr. sc. B. Vetter

Methodik:

Abt. Methodik des ZIJ,
Dr. U. Ettrich/Dr. D. Schreiber
(Dr. sc. B. Vetter)

Durchführung:

Abt. Forschungsorganisation und
Abt. Arbeiterjugend des ZIJ

Untersuchungszeitraum:

Mai 1974

Untersuchungsort:

Abt. Forschung und Entwicklung des
- CKB - Bitterfeld
- KWH - Herzsdorf

Statistische Auswertung:

Abt. Datenverarbeitung des ZIJ

Inhaltliche Auswertung:

Abt. Arbeiterjugend des ZIJ,
Dr. sc. Bernd VETTER,
Dr. Werner GERTH,
Dr. Barbara BERTRAM,
Dipl.-Psych. Burkhard KAFFAN
Dipl. oec. Heinz RONNEBERG
Dipl.-Lehrer Wolfgang NETZKER
Margit SEIDLITZ

Untersuchungsleiter:

Dr. sc. Berndt VETTER

Redaktion des Gesamtberichtes:

Dr. sc. Berndt VETTER

Stellungnahmen und Gutachten:

- Vertragsbevollmächtigte Vertreter der Kombinateleitungen
- Dr. Willy MOSTOWY für das CKB
- Dr. Ernst ILLGE für das KWH
- zu Konzeption, Methodik und Forschungsbericht
- Gutachten des VEB Kombinat ORSTA HYDRAULIK Leipzig, zu Konzeption und Methodik (einschließlich der methodischen Voreanalysen)

A) Anliegen und Zielstellung

Die Entwicklung der reifen sozialistischen Gesellschaft und der wissenschaftlich-technische Fortschritt sind eng miteinander verbunden und

"beeinflussen Wachstum, Struktur und Leitung unserer Volkswirtschaft entscheidend".

Das wurde insbesondere auf dem VIII. Parteitag hervorgehoben. Eine optimale Nutzung des vorhandenen wiss.-techn. Potentials, verbunden mit der Steigerung der wiss.-schöpferischen Aktivität, ist damit eine wesentliche Voraussetzung zur weiteren Erhöhung der Qualität und Quantität der gesellschaftlichen Produktion. Daher kommt der wissenschaftlichen Untersuchung des Schöpfer-tums und seiner Entwicklungsbedingungen - vor allem bei den jungen Werktätigen als den Mitgestaltern der gegenwärtigen sowie den Realisatoren der künftigen Entwicklung - eine besondere Bedeutung zu.

Mit der dieser Analyse 1972 vorangegangenen Pilotstudie (P/E - I) wurden erstmalig durch das ZIJ Probleme des schöpferischen Verhaltens und der Bewußtseinsentwicklung junger Werktätiger im produktionsvorbereitenden Bereich erfaßt und analysiert. Die besondere Problematik des Bereichs "Forschung und Entwicklung" der sozialistischen Industrie besteht darin, daß er einerseits ein wesentlicher Bestandteil des gesamten Produktionsprozesses ist, aber andererseits sich hinsichtlich seiner Aufgaben - und Zielstellung sowie der sich daraus ergebenden speziellen und allgemeinen Tätigkeitsbedingungen und -anforderungen grundlegend vom unmittelbaren Produktionsbereich unterscheidet. Das äußert sich nicht nur als überwiegend geistig-schöpferische Arbeitsanforderung (allg.: obj. Bedingungen), sondern auch in spezifischen Einstellungen und Verhaltensweisen (allg.: subj. Bedingungen) der dort beschäftigten Werktätigen.

Die hiermit vorliegende Hauptuntersuchung zu diesem Komplex der objektiven und subjektiven Bedingungen der schöpferischen Tätigkeit im Forschungs- und Entwicklungsbereich der sozialistischen Industrie (kurz: "F/E") stellt somit eine spezifizierte und differenziertere Weiterführung der o. g. Pilotstudie dar. Mit dieser Studie sollte insbesondere versucht werden, eine Antwort auf die Frage zu geben:

"Welche objektiven und subjektiven Bedingungen fördern bzw. hemmen in F/E-Kollektiven schöpferisches Verhalten bei jungen Werktätigen"?

Entsprechend dieser Problestellung bestand das Ziel der Untersuchung in der

Erfassung und Analyse objektiver und subjektiver Bedingungen der schöpferischen Tätigkeit sowie der damit verbundenen Entwicklung schöpferischen Verhaltens bei jungen Werktätigen.

In Zusammenhang damit sollte versucht werden, erste praktikable Möglichkeiten für die Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten der jungen Werktätigen sowie die Erhöhung ihrer schöpferischen Leistung und Leistungsbereitschaft aufzuzeigen.¹⁾

Gerade den F/E-Kollektiven erwachsen besondere Aufgaben zur Erhöhung der Qualität und der Intensivierung der materiellen Produktion bei der Durchsetzung der sozialistischen Rationalisierung sowie bei der Bewältigung des wiss.-techn. Fortschritts zur Erfüllung der vom VIII. Parteitag beschlossenen Hauptaufgabe.

Die sich hieraus ergebenden und ständig wachsenden Anforderungen an die gesamte Leitungstätigkeit von Partei, Jugendverband, Gewerkschaft und staatlichen Leitungsgremien erfordern eine effektive und rationelle Führung und Leitung dieser Prozesse. Eine entscheidende Voraussetzung zur Bewältigung der dabei auftretenden Probleme und Erfordernisse ist eine möglichst exakte Kenntnis

1) vgl. - Materialien des XXIV. Parteitages der KPdSU
- Lenin, W. I., Werke Bd. 31, S. 353

- der polit.-ideol. Situation und des Entwicklungsprozesses im F/E-Bereich
- des sozialen Klimas, der Einstellung zum Kollektiv und zum Leiter im F/E-Bereich
- der Arbeitszufriedenheit, Einstellung und Einschätzung der Leistung sowie ihrer Anerkennung
- der konkreten Tätigkeitsanforderungen im F/E-Bereich und der Einstellung der Mitarbeiter dazu
- der fördernden und hemmenden Arbeitsbedingungen und ihres Einflusses auf die schöpferische Leistungsfähigkeit sowie deren Niveau und Resultate.

Einen ersten Einblick in diese Problematik soll mit Hilfe der in weiteren dargestellten Untersuchungsergebnissen gegeben werden.

Zur Realisierung der o. g. Haupt- und Teilsiele wurde eine theoretische Konzeption - einschließlich entsprechender Forschungshypothesen, Begriffsbestimmungen etc. - entwickelt.

Eine spezielle Methodik, bestehend aus

- einem Fragebogen (mit 107 Indikatoren) und
- vier Testverfahren

wurde in Vorversuchen geprüft und zur Erfassung der schöpferischen Leistungsfähigkeit sowie der Bedingungsanalyse u. a. eingesetzt.

In die Untersuchung waren insgesamt 365 F/E-Mitarbeiter der beiden Kombinate

VEB CHEMISCHES KOMBINAT BITTERFELD (CKB): 199 Vpn

VEB KOMBINAT KERAMISCHE WERKE HERMSDORF (KWH): 166 Vpn

einbezogen. Auswertbar waren die Befragungs- und Testergebnisse von 360 F/E-Mitarbeitern (98,5 % der Population).

Dabei wurden sowohl Lebensalter, Geschlecht und Qualifikationsniveau als auch Funktion und Tätigkeitsdauer im F/E-Bereich berücksichtigt. Einen Einblick in die erfaßten Alters-, Geschlechts-

und Qualifikationsgruppen gibt: 2)

Tab. 11 Alters-, Geschlechts- und Qualifikationsstruktur der Untersuchungspopulation.
Angaben in Prozent, differenziert in CKB; KWH; Ges.
(N = 360)

a)

Kombinat	Geschlecht		Altersgruppen (in Jahren)						
	m	w	17-20	20-23	23-26	26-29	29-32	32-35	üb.35
CKB	49	51	2	21	16	10	14	12	23
KWH	64	36	4	20	35	15	13	4	2
Gesamt:	56	44	3	20	24	12	14	4	16

b)

Kombinat	Qualifikation			
	ohne Qualif.	Facharbeiter	Fachschul- kader	Hochschul- kader
CKB	3	39	20	38
KWH	5	48	20	27
Gesamt:	4	43	20	33

Die Ergebnisse und Folgerungen aus den empirischen Erhebungen sowie die daraus abgeleiteten Verallgemeinerungen werden im folgenden dargestellt. Betriebspezifische Probleme sind - soweit sie von allgemeiner Bedeutung sind - entsprechend ausgewiesen, wobei Detailprobleme und Folgerungen in spezifische Kurzberichte für die Kombinate (s. Anlage, Pkt. 10.1., 10.2.) Eingang fanden.

Abschließend sei allen an der Vorbereitung, Durchführung und Fertigstellung der empirischen Analyse und des Forschungsberichtes mitwirkenden Mitarbeitern des ZIJ sowie den Leitungen der an der Untersuchung beteiligten Kombinaten vor allem den unmittelbaren Vertragsbeauftragten

Gen. Dr. W. M o s t o w y (CKB Bitterfeld) und
Gen. Dr. E. I l l i g e (KWH Hermsdorf)

2) weitere Hinweise zu den "Strukturgruppen" s. Tab. I (I.1. - I.3.) im Anhang, Pkt. 9.4.

für ihre Mitarbeit herzlich gedankt.

VD/ZIJ 167 / 82
Blatt 10 / 1 Ausf.

Die Einsatzbereitschaft und freundschaftlich-kritische Zusammenarbeit aller Beteiligten ermöglichte es, aktuelle Schwierigkeiten operativ zu überwinden und die Studie zu realisieren.

B) Thesenförmiger Gesamtüberblick

Der vorliegende Bericht über die Forschungsergebnisse der Untersuchung von

"Bedingungen der Entwicklung schöpferischen Verhaltens junger Werktätiger in Forschungs- und Entwicklungskollektiven"

weist aus, daß im Bereich "Forschung und Entwicklung" der beiden in unsere Untersuchung einbezogenen Kombinate im allgemeinen eine erfolgreiche Arbeit geleistet wird. Eine positive Entwicklung, in wesentlichen Bereichen, war aus dem Vergleich mit der Pilotstudie (F/E - I; 1972) ersichtlich.

Im einzelnen zeigte sich:

- Insgesamt kann auf eine positive politisch-ideologische Situation in den F/E-Bereichen geschlossen werden.
Vgl. Pkt. 1.; 1.1.
- Politisch-ideologische und weltanschauliche Grundpositionen sind bei der Mehrheit der F/E-Mitarbeiter vom Marxismus-Leninismus geprägt und gut entwickelt.
Vgl. Pkt. 1.1.
- Ein ausgeprägter Republikstolz sowie die grundsätzliche Anerkennung der Führungsrolle der Arbeiterklasse konnte bei der absoluten Mehrheit der Befragten nachgewiesen werden.
Vgl. Pkt. 1.1.
- Zwei Drittel der jungen Werktätigen des F/E-Bereichs gaben an, die marx.-len. Weltanschauung zu vertreten und schätzten das Kräfteverhältnis in der Welt zugunsten des Sozialismus ein. Allerdings bestehen hierbei noch eine Reihe von Vorbehalten und Problemen, die in der polit.-iedol. Arbeit beachtet werden sollten.
Vgl. Pkt. 1.1.; 1.3.
- Problematisch ist das Ergebnis hinsichtlich der künftigen Rolle der Intelligenz in der Gesellschaft. Die hier vertretenen Ansichten und Vorbehalte lassen auf konvergenz-theoretische Einflüsse schließen, vor allem bei jungen Facharbeitern.
Vgl. Pkt. 1.1.; 1.3.

- Feste sozialistische Grundpositionen beeinflussen wahrscheinlich die Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten positiver.

Vgl. Pkt. 1.2.; vor allem: Pkt. 5 ff.

- Die gegenwärtig vorherrschende Größe und Zusammensetzung der F/E-Kollektive entspricht den allgemeinen Anforderungen, wird jedoch zu ausschließlich von arbeitsorganisatorischen Beweggründen bestimmt.

Vgl. Pkt. 2.1.

- Der größte Teil der F/E-Mitarbeiter (über 70 %) fühlt sich für die fachliche Arbeit ihrer Kollektive mitverantwortlich. Hinsichtlich der politischen Arbeit ist das in geringerem Maße der Fall.

Vgl. Pkt. 2.2.

- Achtung und Ansehen des einzelnen im Kollektiv werden im F/E-Bereich vorwiegend von der fachlichen Leistung des Betroffenen bestimmt.

Vgl. Pkt. 2.2.

- Das soziale Klima in den Kollektiven wird von fast allen Mitgliedern positiv beurteilt. D. h. die F/E-Mitarbeiter fühlen sich in ihren Kollektiven wohl, jedoch ist dafür (s. o.) vor allem die fachliche Leistungsfähigkeit und weniger das politische Auftreten des einzelnen ausschlaggebend.

Vgl. Pkt. 2.3.

- Die kollektive Freizeitgestaltung wird im F/E-Bereich überdurchschnittlich positiv beurteilt.

Vgl. Pkt. 2.3.

- Die Mehrheit der Befragten ist mit ihrem Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden und betrachtet es als förderlich für die Arbeitsleistung.

Vgl. Pkt. 3.1.

- Ausschlaggebend für die Beurteilung des Verhältnisses zum Leiter ist das fachliche Niveau - sowohl des Leiters als auch des Mitarbeiters.
Vgl. Pkt. 3.2.
- Zwischen der schöpferischen Leistungsfähigkeit und der Einschätzung der Beziehungen zum Leiter besteht ein enger Zusammenhang. So steigt u. a. mit dem Niveau der schöpferischen Fähigkeiten gleichzeitig qualitativ und quantitativ das Einschätzungsniveau der Leiter-Kollektiv-Beziehung als freundschaftlich und leistungsfördernd.
Vgl. Pkt. 3.3.
- Die Gruppe derjenigen F/E-Mitarbeiter, die völlig unzufrieden mit dem gegenwärtigen Leiter-Mitarbeiter-Verhältnis war, ist sehr gering (5 %) und bezieht sich vor allem auf die fachliche Anleitung des Leiters.
Vgl. Pkt. 3.4.
- Gegenwärtig ist nur ein Drittel der F/E-Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit zufrieden. Die Mehrheit der Befragten tendierte jedoch zur Gleichgültigkeit.
Vgl. Pkt. 4.1. (a).
- Besonders schöpferisch befähigte F/E-Mitarbeiter sowie Mitarbeiter mit Hoch- und Fachschulausbildung zeigten eine geringere Arbeitszufriedenheit als andere, wobei sie das häufig mit geistiger Unterforderung durch die derzeitige Tätigkeit begründen.
Vgl. Pkt. 4.1. (a).
- Die Analyse spezifischer Aspekte der Arbeitszufriedenheit ergab, daß die Werk tätigen am ehesten mit den derzeitigen Kollektivbeziehungen sowie den Leitern zufrieden waren, hingegen jedoch am wenigsten mit der derzeitigen Entlohnung bzw. dem Lohnsystem zufrieden sind.
Vgl. Pkt. 4.1. (b).
- Eine Reihe von Fakten verweist darauf, daß die schöpferisch besonders befähigten Werk tätigen offensichtlich ein höheres Anspruchsniveau bezüglich Arbeit und spezieller Arbeitsbedingungen besitzen als andere. Hier scheint auch eine mög-

liche Quelle ihrer geringeren Arbeitszufriedenheit zu liegen.

Vgl. Pkt. 4.1. (b).

- Drei Viertel der F/E-Mitarbeiter gaben an, daß sie sich innerhalb des Arbeitsprozesses anstrengen, jedoch sind nur 50 % überzeugt, damit den gestellten Anforderungen zu genügen.

Vgl. Pkt. 4.2.

- Mit zunehmendem Lebensalter steigt sowohl qualitativ als auch quantitativ das Niveau der Einstellung zur Arbeit bei den Werkträgern des F/E-Bereichs. Allerdings sollten die dabei bestehenden Mängel nicht unterschätzt werden. So

- orientiert sich z. Z. jeder zehnte F/E-Mitarbeiter - nach eigener Angabe (1) - am Mittelmaß

- sind doppelt so viele der weniger schöpferischen F/E-Mitarbeiter mit mittelmäßigen Leistungen zufrieden als bei den besonders schöpferischen Werkträgern.

Vgl. Pkt. 4.3. (s. a. Pkt. 4.1.).

- Hinsichtlich der materiellen und ideellen Leistungsanerkennung sowie der sog. Lohnzufriedenheit bestehen im F/E-Bereich ernstzunehmende Probleme, deren Auswirkung auf Leistungsanspruch, Arbeitsmoral u. ä. zum negativen tendiert.

Vgl. Pkt. 4.4. (s. a. Pkt. 4.1. b)

- Das derzeitige Niveau schöpferischer Fähigkeiten in den F/E-Kollektiven kann noch nicht befriedigen, da gegenwärtig nur ein Drittel der F/E-Mitarbeiter über besondere Fähigkeiten bei der Problemerkennung und -lösung verfügt.

Vgl. Pkt. 5.1.

- Die Fähigkeit zur Entwicklung vielfältiger Ideen ist ausgeprägt, konzentriert sich aber zusehr auf den Kreis der besonders schöpferisch befähigten Werkträgern.

Vgl. Pkt. 5.2.

- Eine wesentliche Voraussetzung zur Entwicklung schöpferischer Leistungen ist die marxistisch-leninistische Weltanschauung.
Vgl. Pkt. 5.3.
- Die erfaßten Resultate der schöpferischen Tätigkeit in den F/E-Kollektiven veranschaulichten sowohl deren Leistungsfähigkeit als auch noch vorhandene Mängel und Probleme. So sind
 - . die konkreten Leistungsergebnisse der Kader mit Fachschul Ausbildung deutlich geringer als die anderer F/E-Mitarbeiter.
 - . die materiellen Stimulierungen der schöpferischen Leistungen noch zu wenig auf eine differenzierte, individuelle und kollektive Anerkennung "neuer" Problemlösungen orientiert.
 - . die besonders schöpferischen Mitarbeiter im allgemeinen zu wenig durch materielle und ideelle Sanktionen zu höheren Leistungen stimuliert.
Vgl. Pkt. 5.3.
- Gegenwärtig dominieren in der Forachung und Entwicklung solche Tätigkeitselemente wie
 - . Probleme erkennen und vorhandene Lösungen verbessern
 - . Aufgaben nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten
 - . Aufgaben auf neuartige Weise lösen.
Vgl. Pkt. 6.1.
- Bedenklich ist, daß drei Viertel der besonders schöpferischen Mitarbeiter angaben, vor allem Routinetätigkeiten zu verrichten.
Vgl. Pkt. 6.1.
- Ein erheblicher Teil der Werkstätigen des F/E-Bereiches war der Meinung, daß nur höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für schöpferische Aufgaben verwandt wird.
Vgl. Pkt. 6.2.

- Nur aus der Hälfte der von den Befragten als typisch für ihre Tätigkeit bezeichneten Aufgabenelemente ergeben sich schöpferische Anforderungen an die Werkstätigen.
Vgl. Pkt. 6.2.
- Die Analyse der vorhandenen Fachliteratur und Patentschriften erfolgt ungenügend und wird von der Mehrheit der F/E-Mitarbeiter als reine Routineangelegenheit betrachtet.
Vgl. Pkt. 6.2.
- Die Einstellung zur interdisziplinären Arbeit sowie zur Praxisüberleitung und technologischen Realisierung der Forschungsergebnisse ist positiv und gut ausgeprägt.
Vgl. Pkt. 6.3.
- Unbefriedigend ist die Einstellung zum Wechsel der Arbeitsaufgaben sowie der Arbeitspartner. Das kann in der Praxis zu erheblichen Problemen führen.
Vgl. Pkt. 6.3.
- F/E-Mitarbeiter wünschen vor allem solche Arbeitsmerkmale, die einerseits im Prinzip mit den Hauptaufgaben ihres Bereichs übereinstimmen und andererseits einen eindeutigen Trend zur vorrangig schöpferischen Tätigkeit erkennen lassen.
Vgl. Pkt. 7.1.
- Als besonders förderlich für die schöpferische Arbeit wird - neben den anderen genannten Faktoren - die
 - . kollektive Problemlösungsdiskussion und der
 - . enge Kontakt zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppenbetrachtet.
Vgl. Pkt. 7.2.
- Hemmend auf die schöpferische Tätigkeit wirken nach Meinung der Befragten vor allem
 - . die strenge Vorschrift/Vorgabe spezieller Lösungsschritte und
 - . die Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses.Weitere Probleme s. Pkt. 7.3.

C) Ergebnisse, Folgerungen, Probleme

VD/ZIJ 161/ 82
Blatt 17/ 2. Ausf.

1. Politisch-ideologische und weltanschauliche Grundpositionen

Die politisch-ideologischen Überzeugungen des Menschen besitzen für ihn die Bedeutung von Grundorientierungen; ihr Inhalt und ihre Ausprägung bestimmen und durchdringen daher maßgeblich die Einstellungen der Persönlichkeit und kommen deshalb auch in deren Verhaltensweisen mit zum Ausdruck.

Mit der Errichtung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, mit der steigenden Verantwortung des Sozialismus für das Schicksal der ganzen Menschheit, ihren Frieden und Fortschritt, wachsen die Ansprüche an das bewußte Handeln jedes einzelnen sowie zugleich die Ansprüche an die Kenntnis sowie das Verständnis der politischen und sozialen Prozesse durch alle Werktätigen.¹⁾ Die Partei der Arbeiterklasse hat darum der Entwicklung des politisch-ideologischen Bewußtseins der Werktätigen stets ihre besondere Aufmerksamkeit zugewandt und die große Bedeutung des soz. Bewußtseins für die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft durch eine Reihe wichtiger Beschlüsse und Maßnahmen hervorgehoben.

1.1. Entwicklungsniveau der Grundpositionen

Die politisch-ideologischen und weltanschaulichen Grundpositionen der in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen aus dem F/E-Bereich des VEB Chemisches Kombinat Bitterfeld (CKB) und des Kombinates VEB Keramische Werke Hermsdorf (KWH) entsprechen im allgemeinen den eingangs formulierten Anforderungen und Erwartungen. So zeigte sich im Gesamtüberblick:

- Marxistisch-leninistische Weltanschauung: 65 % der Befragten gaben an, die marxistisch-leninistische Weltanschauung zu vertreten. 12 % sind noch unsicher (1) und 20 % vertreten eine andere Weltanschauung (davon 9 % eine religiöse und 11 % eine hier nicht genannte).

1) Vgl. LAMBERZ, W. "Über die Aufgaben von Agitation und Propaganda bei der weiteren Verwirklichung der Beschlüsse des VIII. Parteitag", Berlin 1972, S. 25

- Die führende Rolle der Arbeiterklasse bei der Zerschlagung der kapitalistischen Ausbeuterordnung und der Errichtung der sozialistischen Gesellschaft wird von 90 % der Befragten anerkannt.
- Partei: 86 % der Werktätigen aus dem F/E-Bereich äußerten, daß die Partei der Arbeiterklasse, die SED, ihr Vertrauen besäße!
- Gesellschaftliche Perspektive: Von der siegreichen Perspektive der sozialistischen Gesellschaftsordnung in der ganzen Welt sind 80 % der F/E-Mitarbeiter überzeugt. Dabei schätzen 65 % von ihnen das Kräfteverhältnis zwischen Kapitalismus und Sozialismus eindeutig zugunsten des Sozialismus ein.
- DDR-Stolz: Fast alle befragten Mitarbeiter (93 %) äußerten ihren Stolz darauf, Bürger unseres sozialistischen Staates zu sein. Damit liegt dieses Ergebnis deutlich unter dem Durchschnittsniveau anderer Untersuchungsbereiche.

Dieses insgesamt als positiv einzuschätzende Resultat der bisherigen Bewußtseinsentwicklung weist jedoch eine Reihe von Differenzierungen auf, die wesentliche Aufschlüsse über unterschiedliche, teilweise sogar widersprüchliche Entwicklungen bestimmter ideologischer Grundpositionen bei den befragten Mitarbeitern der F/E-Bereiche gaben und zugleich auf Schwerpunkte der weiteren politisch-ideologischen Arbeit verwiesen.

So veranschaulicht die folgende Tabelle, daß von den oben angeführten positiven Urteilen und Aussagen keineswegs direkt und stets auch auf eine einschränkungelose Identifikation mit den genannten ideologischen Grundpositionen geschlossen werden konnte.

Tabelle 2: Grad der Zustimmung zu spezifischen politisch-ideologischen Grundpositionen. Angaben in Prozent der Gesamtpopulation

Zustimmungs- grad	Zustimmung		gesamt
	vollkommen	mit gewissen Einschrän- kungen	
Grundposition			
1. Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiterklasse	62	28	90
2. Vertrauen zur SED	34	52	86
3. Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	40	40	80
4. Überzeugung von der Überlegenheit des Sozialismus im gegenwärtigen Kräfteverhältnis	27	38	65
5. Stolz auf die DDR	49	44	93

Es ist ersichtlich: Nur 27 - 62 % aller Befragten brachten eine einschränkungslose Zustimmung zu den vorgegebenen politisch-ideologischen Sachverhalten zum Ausdruck. Zugleich deutet die Gesamtübersicht (Tab. 1) darauf hin: In allgemeinen politisch-ideologischen Einstellungsbereichen sind eher stabile und eindeutig ausgeprägte Positionen erkennbar als in spezifischen Bereichen. Während ein ausgeprägter Republikstolz und eine allgemeine Anerkennung der Führungsfunktion der Arbeiterklasse bei der Mehrheit der F/B-Mitarbeiter sichtbar wurde, war das Vertrauen zur SED sowie die Überzeugung von der Überlegenheit des Sozialismus in deutlich geringerem Maße ausgeprägt.

Dabei wurde zugleich mit der zunehmenden Kompliziertheit der ideologischen Fragestellung deutlich, daß die Meinungen mehr und mehr relativiert bzw. eingeschränkt wurden. So zeigte sich: Der hohe Grad der Anerkennung der Führungsrolle der Arbeiterklasse wurde dann relativiert, wenn der Sachverhalt höhere Anforderungen an den kognitiven Einstellungsaspekt stellte. Bei-

spielsweise wurde beim Vergleich mit einer konträren Fragestellung deutlich, daß über die Hälfte der Befragten (58 %) der konvergenztheoretischen Auffassung zuneigen, daß mit der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung die Intelligenz zur politisch-führenden Kraft in der Gesellschaft werde. Obwohl bei einer genauen Analyse auch erhebliche Einschränkungen dieser Position deutlich wurden:

- 42 % machen Einschränkungen geltend;
- 16 % identifizieren sich völlig damit;

gibt dieses Resultat jedoch einen deutlichen Hinweis auf das Einbringen konvergenztheoretischen Gedankengutes und sollte daher eine besondere Beachtung in der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit finden.

Insgesamt wurde deutlich, daß die dominierenden sozialistischen Überzeugungen und Einstellungen bei einem Teil der Werktätigen noch mit bestimmten Vorbehalten und Unsicherheiten behaftet sind. Weitere differenzierte Analysen wiesen daher aus, daß in Umfang und Ausprägungsgrad - vor allem der eindeutig positiven Einstellungen - zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen zum Teil erhebliche Unterschiede bestanden: (vgl. Tab. II, Anhang). Dabei wurde insbesondere deutlich, daß in der Regel die Forschungsfacharbeiter und Laboranten eine stärkere Identifikation mit den genannten politisch-ideologischen Grundpositionen zum Ausdruck brachten als die Fach- und Hochschulabsolventen. Letztere waren dagegen wiederum sicherer in ihrer Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab, lehnten aber stärker die Auffassung von der führenden Rolle der Intelligenz ab, wobei sie allerdings auch etwas häufiger als diese marxistisch-leninistische Weltanschauung vertraten.

Hieraus ergibt sich u. a., daß die notwendigen Auseinandersetzungen mit - im F/E-Bereich vorhandenen - konvergenztheoretischen Auffassungen sehr sorgfältig geplant und dif-

ferenziert - auch hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der F/E-Mitarbeiter - geführt werden müssen. Dabei sollten auch zwei weitere Tendenzen beachtet werden:

Die Fach- und Hochschulabsolventen konnten sich während ihrer Ausbildung besonders intensiv marxistisch-leninistische Kenntnisse aneignen. Zugleich wurde ihnen ein auf marxistischer Grundlage beruhendes wissenschaftliches Weltbild vermittelt. Dieser Vorzug äußerte sich allerdings in ihren Einstellungen noch wenig befriedigend, da sie nur in geringfügig höherem Maße angaben, die marxistisch-leninistische Weltanschauung zu vertreten. Allerdings wurde die Gesetzmäßigkeit des Sieges der sozialistischen Gesellschaftsordnung von ihnen klarer erkannt, als von anderen F/E-Mitarbeitern - ebenso war es hinsichtlich der führenden Rolle der Arbeiterklasse. Andererseits aber brachten gerade die Fach- und Hochschulkader den unmittelbaren und objektiven Voraussetzungen für das Wirken dieser Gesetzmäßigkeiten, wie der Führungsfunktion der Partei der Arbeiterklasse und deren konkreten Erscheinungsformen dem gegenwärtigen Kräfteverhältnis oder der Zugehörigkeit zur sozialistischen DDR bestimmte Vorbehalte und Einschränkungen entgegen.

Das deutet Schwerpunkte der politisch-ideologischen Arbeit in diesem Bereich an, wobei zu beachten ist, daß die Situation bei den Forschungsfacharbeitern und Laboranten nahezu umgekehrt ist:

Hier standen der stärkeren Identifikation mit den konkreten Erscheinungsformen der sozialistischen Gesellschaft häufiger Unsicherheiten und verhaltenere Urteile in bezug auf die marxistisch-leninistische Weltanschauung und den Gesetzmäßigkeiten der gesellschaftlichen Entwicklung gegenüber. Dieser Zustand läßt sich wahrscheinlich durch die Vermittlung entsprechender Kenntnisse positiv beeinflussen.

Die Bedeutung einer Orientierung (bzw. Differenzierung) der politisch-ideologischen Arbeit an der Problemsituation der Qualifikationsgruppen wurde auch durch die Analyse der Geschlechtergruppen bestätigt. So zeigte sich, daß es zwischen den Geschlechtern nur geringe Unterschiede gibt, die in der Tendenz denen der Qualifikationsgruppen ähnelten, da sich die Gruppe "Forschungsfacharbeiter/Laboranten" stärker aus weiblichen Mitarbeitern

(64 %), und die Gruppe der Hochschulabsolventen hingegen überwiegend aus männlichen Mitarbeitern (83 %) zusammensetzt.

1.2. Vergleich: Schöpfertum - Grundposition

Eine wichtige Anforderung der Gesellschaft an die Werktätigen unserer Republik ist ihre schöpferische Teilnahme und Mitgestaltung der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse, vor allem auf dem Gebiet der materiellen Produktion. Das gilt in besonderem Maße für die Mitarbeiter der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen beider Kombinate. Welche Zusammenhänge zeigten sich nun hier zwischen dem Grad schöpferischer Fähigkeiten und schöpferischen Verhaltens sowie der Ausprägung bzw. dem Niveau der politisch-ideologischen Grundpositionen?

Die folgende Tabelle 3 gibt einen ersten Einblick in diese Problematik. Es zeigt sich, daß die durch die Testanalyse^{x)} als "mehr schöpferisch" klassifizierten F/E-Mitarbeiter im allgemeinen etwas gefestigtere und sicherere politisch-ideologische Grundpositionen erkennen ließen:

x) Zu diesem Problem sowie zur Unterscheidung "mehr" und "weniger" schöpferisch leistungsfähiger F/E-Mitarbeiter s. Kap. 5 ff.

Tabelle 3: Grad der Zustimmung zu wesentlichen politisch-ideologischen Sachverhalten; differenziert nach mehr und weniger schöpferisch befähigten Mitarbeitern. Angaben in Prozent der Vergleichsgruppen

Zustimmungs- grad	Mehr schöpferische Mitarbeiter			Weniger schöpferische Mitarbeiter		
	vollk.	n. gew. Einschr.	ges.	vollk.	n. gew. Einschr.	ges.
Grundposition						
Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiter- klasse	58	32	90	64	26	90
Vertrauen zur SED	38	51	89	32	52	84
Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	45	37	82	37	41	78
Überzeugung von der Über- legenheit des Sozialismus im gegenwärtigen Kräftever- hältnis	22	45	67	30	35	65
Stolz auf die DDR	50	45	95	46	44	92
Anerkennung der Intelligenz als führende politische Kraft	12	44	56	18	40	58
Vertreten der marx.-len. Weltan- schauung ^{x)}	-	-	69	-	-	63 ¹⁾

1) In der empirischen Analyse wurde nur nach der weltanschau-lichen Grundposition gefragt und keine weitere Differenzierung (z. B. hinsichtlich deren Ausprägungsgrades) vorgenommen.

Aus der Tabelle ist entnehmbar: In nahezu allen genannten politisch-ideologischen Grundpositionen urteilen die als "mehr schöpferisch" bezeichneten Mitarbeiter etwas positiver - häufiger vor allem vorbehaltlos zustimmend - als die "weniger schöpferischen".

Die vorliegenden Resultate deuteten insgesamt darauf: Feste sozialistische Grundpositionen beeinflussen wahrscheinlich das schöpferische Verhalten der Werktätigen positiv. Allerdings darf dieser Zusammenhang nicht einseitig betrachtet oder gar verabsolutiert werden. Andererseits bewirken jedoch sozialistische Überzeugungen und fester Klassenstandpunkt nicht unmittelbar und nicht allein die Herausbildung besonderer individueller schöpferischer Fähigkeiten. Dazu sind weitere Voraussetzungen, Bedingungen usw. notwendig, die in den folgenden Abschnitten angedeutet werden sollen. Gleichzeitig ist der o. g. Zusammenhang nicht einfach umkehrbar. Hieraus erklärt sich u. a. auch die relativ geringe Ausprägung des vorgefundenen Zusammenhangs zwischen den politisch-ideologischen Grundpositionen und den hinsichtlich ihrer schöpferischen (Test-) Leistung differenzierten Mitarbeitergruppen.

Weitere wesentliche Aspekte dieser Problematik wurden bei der Analyse konkreter Tätigkeitsresultate hinsichtlich der politisch-ideologischen und weltanschaulichen Grundpositionen sichtbar (s. Pkt. 5.3.).

1.3. Zusammenfassung

Die Analyse wesentlicher politisch-ideologischer und weltanschaulicher Grundpositionen ergab, daß insgesamt auf eine im allgemeinen positive politisch-ideologische Situation in den F/E-Bereichen geschlossen werden kann. Dabei konnte insbesondere ein ausgeprägter Republikstolz und die grundsätzliche Anerkennung der Führungsrolle der Arbeiterklasse durch die absolute Mehrheit der F/E-Mitarbeiter nachgewiesen werden. Nicht in diesem Maß ausgeprägt ist das wissenschaftlich begründete Weltbild bei den Befragten. So gaben nur

knapp zwei Drittel der F/E-Mitarbeiter an, die marxistisch-leninistische Weltanschauung zu vertreten. Jedoch ist bei der Beurteilung dieses Sachverhalts zu beachten, daß sich dieses Ergebnis positiv von denen anderer Untersuchungen unterscheidet. Noch nicht befriedigen kann allerdings die Tatsache, daß nur rund zwei Drittel der F/E-Mitarbeiter das gegenwärtige Kräfteverhältnis in der Welt zugunsten des Sozialismus einschätzen. Ähnlich ist auch das Ergebnis hinsichtlich des Vertrauens zur SED sowie bei der Einschätzung des Kräfteverhältnisses zwischen Sozialismus und Kapitalismus - hier wurden deutlich stärkere Vorbehalte geäußert - zu beurteilen.

Die sich hieraus ergebenden Hinweise auf Schwerpunkte der politisch-ideologischen Arbeit im F/E-Bereich sollten vor allem auch den Sachverhalt beachten, daß hinsichtlich der Beurteilung der künftigen Rolle der Intelligenz in der Gesellschaft erhebliche ideologische Probleme bestehen, die auf konvergenztheoretische Einflüsse verweisen.

Die Analyse dieses Problemkomplexes machte zugleich deutlich, daß solche Vorstellungen (bzw. dementsprechende Unsicherheiten) bei den Facharbeitern häufiger als bei den Angehörigen der Intelligenz zu finden waren. Diese Probleme sind jedoch in der Alltagspraxis der F/E-Kollektive nicht einfach zu erkennen und zu lösen, da ihr Erscheinungsbild kompliziert ist. So zeigte sich neben den oben genannten konvergenztheoretischen "gefärbten" Problemen, daß gerade Forschungsfacharbeiter und Laboranten im allgemeinen eine stärkere und eindeutiger Identifikation mit politisch-ideologischen Grundpositionen des Marxismus-Leninismus zum Ausdruck brachten als Hoch- und Fachschulkader. Das zeigte sich vor allem bei solchen Grundpositionen, die konkrete Erscheinungsformen der Entwicklung unserer Gesellschaft widerspiegeln, wie

- die führende Rolle der Arbeiterklasse,
- das Kräfteverhältnis in der Welt,
- den Stolz auf unsere sozialistische Republik u. ä.

Fach- und Hochschulabsolventen wiederum vertraten etwas häufiger als sie die marxistisch-leninistische Weltanschauung und sind stärker von den Gesetzmäßigkeiten der Entwicklung der Gesellschaft zum Sozialismus und Kommunismus überzeugt.

Zwischen den Altersgruppen zeigen sich Unterschiede nur dahingehend, daß die 23-31jährigen Werktätigen - und zwar aller Qualifikationsgruppen - häufiger nur eingeschränkte positive Meinungen äußerten.

Die übergreifende Wirkung ausgeprägter und stabiler ideologischer Grundpositionen auf das gesamte Denken und Verhalten der Werktätigen wurde auch hinsichtlich ihrer schöpferischen Fähigkeiten und Aktivitäten sichtbar: So war der Anteil der F/E-Mitarbeiter mit ausgeprägten sozialistischen Einstellungen in der Gruppe der als "mehr schöpferisch" klassifizierten Werktätigen regelmäßig etwas höher als in der Gruppe der "weniger schöpferischen". Damit deutete sich an: Ausgeprägte und stabile sozialistische Einstellungen können als eine wesentliche, fördernde Voraussetzung der Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten in der sozialistischen Gesellschaft hervorgehoben werden.

Darüber hinaus zeigten sich im Ansatz bestimmter Einflüsse, die durch das Geschlecht, die Qualifikation, die Tätigkeitsdauer im F/E-Bereich, die unmittelbare Arbeitsfunktion oder die spezifischen Betriebsbedingungen in unterschiedlicher oder gleicher Weise bei "Mehr-schöpferischen" oder "Weniger-schöpferischen" hinsichtlich der Ausprägung ideologischer Grundpositionen wirksam werden können.

2. Einstellung zum Kollektiv

Die Bedeutung der Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen und ihr Einfluß auf Leistungsfähigkeit, Schöpferertum, Einsatzbereitschaft und Berufszufriedenheit der Arbeitskollektive ist unbestritten und findet ihren Ausdruck in der zunehmenden Verbreitung und Anwendung der Methoden der Sozialforschung und -planung.

2.1. Kollektivgröße

Sowohl im ÖKB als auch im KWH scheint sich die Bearbeitung der Forschungsthemen durch kleinere Kollektive mit bis zu 10 Mitarbeitern durchgesetzt und bewährt zu haben. In diesen kleineren F/E-Kollektiven sind z. Z. etwa 60 % der Befragten tätig. Die Ergebnisse der Untersuchung deuten an, daß die praktisch vorherrschenden, kleineren Kollektive offenbar vorwiegend aus Gründen der Rationalität und weniger wegen einer höheren schöpferischen Leistungsfähigkeit selbst gebildet wurden. Darauf verweist u. a., daß die Kollektivgröße in keinem nachweisbaren Zusammenhang mit der schöpferischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steht. Kleinere und größere F/E-Kollektive (mit mehr als 10 Mitarbeitern) weisen im etwa gleichen Verhältnis sowohl weniger als auch mehr schöpferische Mitarbeiter auf. Jedoch deutete sich hier auch eine schwache Tendenz zugunsten der kleinen Kollektive an (vgl. Tab. IV, Anhang).

Wie die Forschungsergebnisse weiterhin andeuten, scheint auch eine mehrjährige Mitarbeit in den F/E-Kollektiven in keiner nachweisbaren Beziehung zu den schöpferischen Fähigkeiten ihrer Mitglieder zu stehen. Das ist u. E. insofern problematisch, als andere Untersuchungen (z. B. der Akademie der Wissenschaften, IWTO) und Literaturberichte (z. B. DOBROV, usw.) gerade das Gegenteil belegen.

2.2. Fachliche und politische Arbeit im Kollektiv

Der Entwicklungsstand der fachlichen Verantwortung im Kollektiv gegenüber der Arbeit jedes einzelnen Mitarbeiters, war weitgehend die Effektivität der Forschungstätigkeit sowie die Ausnutzung der kollektiven schöpferischen Potenzen bestimmt, wird von über 70 % der Befragten positiv eingeschätzt. Im Zusammenhang damit steht auch, daß etwa 75 % der Beschäftigten des F/E-Bereiches die gestellten Aufgaben vorwiegend in enger sozialistischer Gemeinschaftsarbeit lösen bzw. eine solche anstreben (vgl. auch Fkt. 7.2.). Während jedoch die Zusammenarbeit mit dem "anderen" F/E-Mitarbeiter arbeitsorganisatorisch bestimmt ist und demzufolge in keinem deutlich nachweisbaren Zusammenhang zu Alter, Geschlecht oder den schöpferischen Leistungen der Befragten steht, sind jedoch Unterschiede im Entwicklungsstand der kollektiven fachlichen Verantwortung nachweisbar. Die Untersuchungsergebnisse deuten an, daß mit zunehmender Qualifikationshöhe der F/E-Mitarbeiter in den Tendenz auch etwas häufiger Einzelaufgaben verbunden sind, die u. a. dazu führen, daß mit steigender Qualifikation die kollektive fachliche Verantwortung für die Arbeit der anderen Mitarbeiters insgesamt seltener und weniger positiv eingeschätzt wird. Das ist bedenklich und sollte im Rahmen der Erziehungsarbeit, insbesondere der politisch-ideologischen, besonders beachtet werden, damit keine individualistischen Tendenzen entstehen.

Der Betriebsvergleich läßt Unterschiede hinsichtlich der Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowie der kollektiven fachlichen Verantwortung erkennen. Während offenbar die Forschungsthemen im CKB etwas häufiger eine enge Zusammenarbeit erfordern, wird jedoch gleichzeitig der Entwicklungsstand der Verantwortung im Kollektiv für die fachliche Arbeit im CKB etwas seltener positiv eingeschätzt als im KWH.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen weiterhin, daß die mehr schöpferischen Mitarbeiter in der Tendenz häufiger und stärker als die weniger schöpferischen angeben, Forschungsauf-

gaben gemeinschaftlich zu lösen (vgl. hierzu auch Pkt. 7.2.). Demgegenüber bestehen aber zwischen den mehr und weniger Schöpferischen bei der Einschätzung der fachlichen Verantwortung im Kollektiv keine bedeutsamen Unterschiede, d. h.:

Beide Gruppen fühlen sich hierfür wahrscheinlich relativ wenig verantwortlich, was bedenklich hinsichtlich der fachlichen Position der mehr schöpferischen Mitarbeiter einzuschätzen ist. Insgesamt spiegelt sich die große wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung der im Rahmen der F/E-Tätigkeit zu lösenden Aufgaben noch zu wenig im politischen Entwicklungsstand der Kollektive wider. Während 75 % der Befragten die Verantwortung des Kollektivs für die fachliche Arbeit des einzelnen positiv einschätzten, so ist sie hinsichtlich des politischen Auftretens - mit nur 50 % - deutlich geringer positiv entwickelt. Dabei dürfte sich hemmend auf eine weitere politische Entwicklung in den Kollektiven auswirken, daß ebenfalls fast die Hälfte der Befragten (49 %) der Auffassung sind, daß in ihrem Kollektiv Achtung und Ansehen vorwiegend von der fachlichen Arbeit bestimmt werden.

Die vorliegende Analyse dieses Problemkomplexes läßt in der Tendenz erkennen, daß vorwiegend (im KWH noch etwas stärker als im CKB) die rein fachliche Leistung das Ansehen der F/E-Mitarbeiter bestimmt. Besonders ausgeprägt ist diese Orientierung an der fachlichen Leistung bei den 23-32jährigen Mitarbeitern. Das kann nicht befriedigen, da es der notwendigen und stets anzustrebenden Einheit von fachlicher und politischer Leistung entgegen läuft.

Die insgesamt nur geringfügigen Unterschiede in der Einschätzung des Kollektivs durch weniger und mehr schöpferische Mitarbeiter hinsichtlich der fachlichen und politischen Arbeit haben sicherlich objektive Ursachen u. a. darin, daß die F/E-Kollektive offenbar primär und damit in zu starkem Maße als rein arbeitsorganisatorische Einheiten betrachtet werden. Die vorliegende Untersuchung schließt aber andererseits nicht aus, daß Zusammenhänge zwischen dem Grad der schöpferischen Tätigkeiten und dem Entwicklungsstand der fachlichen und politischen Arbeit im F/E-Kollektiv bestehen, wenn in den entsprechenden Kollektiven die

Anteile der mehr oder weniger schöpferischen Mitarbeiter überwiegen. Hierauf deutete der Vergleich dieser Gruppen.

2.3. Soziales Klima

Die bisher erörterten Ergebnisse verdeutlichen die große Rolle der fachlichen Arbeit für das Leben und Klima in den Kollektiven. Da die Achtung der Mitarbeiter in den Kollektiven im wesentlichen - nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen - von der Qualität der fachlichen Arbeit der einzelnen bestimmt wird, läßt der Umfang der Anerkennung fachlicher Leistungen in den F/E-Kollektiven deutliche Rückschlüsse auf das herrschende soziale Klima zu:

Zwei Drittel der Befragten fühlen sich von der Mehrheit ihrer unmittelbaren Kollegen fachlich anerkannt. Obwohl sich die weiblichen Mitarbeiter des F/E-Bereichs deutlich seltener von der Mehrheit der F/E-Mitarbeiter aufgrund ihrer fachlichen Leistungen anerkannt fühlen (59 %) als die männlichen (72 %), so sind beide gleichermaßen mit über 90 % mit ihrem Kollektiv und dem dort herrschenden sozialen Klima zufrieden.

Positiv hervorzuheben ist, daß es weder im CKB noch im KWH F/E-Mitarbeiter gibt, die sich fachlich überhaupt nicht anerkannt und in ihrem Arbeitskollektiv nur wenig wohlfühlen. Dieses Ergebnis deutet einerseits auf ein insgesamt gut entwickeltes soziales Klima in den F/E-Kollektiven und andererseits aber auch auf eine noch zu geringe Bedeutsamkeit bzw. Wertschätzung der politischen Arbeit und des politischen Auftretens im Kollektiv (vgl. Tab. 2, Anhang). Es gilt also noch stärker als bisher die Einheit von fachlicher und politischer Leistung und ihrer Anerkennung durch das Kollektiv herzustellen bzw. zu fördern.

Ausdruck guter Kollektivbeziehungen und einer guten Integration ist auch, daß sich die jüngeren Mitarbeiter (zwischen 17 und 23 Jahren) in ihren Kollektiven genauso wohlfühlen wie ihre bereits mehr als 3 Jahre in F/E-Kollektiven tätigen Kollegen. Als normal ist anzusehen, daß hier allgemein mit steigendem Lebensalter und damit verbundener längerer Kollektivzu-

gehörigkeit der Anteil derer größer wurde, die sich von der Mehrheit der Kollegen fachlich anerkannt fühlten. Damit bestätigte sich in der vorliegenden Studie ein vielfach in anderen Untersuchungen gefundener Trend, wonach mit steigender Dauer der Kollektivzugehörigkeit der Anteil derer wächst, die sich uneingeschränkt mit ihrem Kollektiv verbunden fühlen.

Insgesamt weisen die Forschungsergebnisse jedoch auf keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Grad der fachlichen Anerkennung durch die Kollegen, der Verbundenheit mit dem Kollektiv einerseits und den individuellen schöpferischen Fähigkeiten andererseits hin. D. h. weniger schöpferische F/E-Mitarbeiter fühlen sich in etwa gleichem Maße fachlich anerkannt und im Kollektiv wohl wie die mehr schöpferischen Mitarbeiter.

Überdurchschnittlich gut schätzen die Befragten beider Betriebe allerdings die Bemühungen ihrer Arbeitskollektive um eine sinnvolle und gemeinsame Freizeitgestaltung ein. Das ist allgemein noch nicht in diesem Maße der Fall. Diese Bemühungen um eine sinnvolle Freizeitgestaltung werden dabei besonders von den weiblichen F/E-Mitarbeitern geschätzt, die ihre Kollektive diesbezüglich auch positiver als die männlichen einschätzten. Mit zunehmendem Alter der Befragten scheint jedoch insgesamt das Interesse zusammen mit dem Kollektiv die Freizeit zu verbringen, etwas abzunehmen. Zugleich sind insbesondere die Mitarbeiter zwischen 23 und 32 Jahren seltener der Meinung, daß sich ihr Kollektiv um eine gemeinsame Freizeitgestaltung bemühe. Möglicherweise werden die Interessen dieser Altersgruppen weniger berücksichtigt bzw. die Freizeitgestaltung der Kollektive gerät - rein zeitlich betrachtet - in Kollision mit ihren familiären Pflichten und Freizeitinteressen.

2.4. Zusammenfassung

Die vorliegende Analyse machte deutlich, daß Größe und Zusammensetzung der Kollektive im F/E-Bereich vorwiegend von organisatorischen Bedingungen her bestimmt werden. Dabei hat es sich offensichtlich in der Praxis bewährt, die Mehrheit der Forschungsthemen von kleineren Kollektiven bis zu 10 Mitarbeitern lösen zu

lassen. Das ist aber u. a. auch eine Kollektivgröße, wie sie immer wieder als besonders effektiv für die Arbeit, günstig für die positive Entwicklung des sozialen Klimas usf. in der Literatur beschrieben wird.

In allgemeinen ließen sich keine prinzipiellen Unterschiede in der Zusammensetzung, dem Verhältnis von fachlicher und politischer Arbeit sowie dem Kollektivklima zwischen den F/E-Kollektiven der Betriebe CKB und KWH nachweisen. Auch steht die Größe der Kollektive im Forschungs- und Entwicklungsbereich in keinem nachweisbaren Zusammenhang mit den schöpferischen Fähigkeiten der Mitarbeiter. Die Tatsache, daß weniger und mehr schöpferische Mitarbeiter im etwa gleichen Verhältnis in allen Kollektiven mitarbeiten, führte u. a. auch dazu, daß sich ihre Angaben zu den einzelnen Merkmalen des Kollektive (Verhältnis von fachlicher und politischer Arbeit, Kollektivklima) nicht wesentlich unterschieden, aber auch erst dadurch eine reale Analyse dieses Sachverhalts gestatteten. Daher kann als ein wesentliches Ergebnis hervorgehoben werden, daß sich entsprechend der derzeitigen Kollektivstruktur insgesamt keine bedeutsamen Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Merkmalen des F/E-Kollektive und den schöpferischen Fähigkeiten seiner Mitarbeiter nachweisen ließen. Andererseits schließt sie jedoch keineswegs aus, daß solche Zusammenhänge sehr wahrscheinlich dann existieren, wenn die Kollektive entweder vorwiegend aus mehr schöpferischen oder aus weniger schöpferischen Mitarbeitern bestehen. Wir halten daher die gegenwärtige Zusammensetzung der F/E-Kollektive - hinsichtlich des quantitativen Verhältnisses mehr und weniger schöpferisch befähigter Mitarbeiter - unter gewissen Vorbehalten für günstig (vgl. aber auch Pkt. 5.2.). Die Vorbehalte beziehen sich dabei vor allem auf zwei Aspekte:

- a) Es besteht die Gefahr, daß das gegenwärtige Niveau der schöpferischen Fähigkeiten relativ stabil bleibt (unge-nügender Leistungsantrieb; geringe Stabilität der "Gruppennormen" und des Anspruchsniveaus! usf.)

- b) Es ist wahrscheinlich, daß die vorhandene Verteilung mehr und weniger schöpferischer Kollektivmitglieder durch die Arbeitsteilung innerhalb des Kollektivs u. ä. Erscheinungen zu wenig zur Erhöhung des gesamten schöpferischen Niveaus beiträgt.

Die genannten Vorbehalte können jedoch durch einen entsprechend gestalteten Leitungsprozeß ausgeglichen, für die Entwicklung des Kollektivs genutzt werden.

3. Verhältnis: Leiter und Kollektiv

Die Leistungsfähigkeit der Arbeitskollektive wird in hohem Maße von den Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv mitbestimmt. Aus diesem Grunde erhält die weitere Qualifizierung der Leiter, insbesondere auf dem Gebiet der sozialistischen Menschenführung, eine zunehmende Bedeutung. Gegenwärtig liegen gerade in der Optimierung der Leiter-Kollektiv-Beziehung z. T. noch wesentliche Reserven für die weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität sowie der schöpferischen Leistungsfähigkeit der Kollektive.

3.1. Beziehung zum Leiter

Etwa zwei Drittel der befragten F/E-Mitarbeiter (65 %) sind mit ihrem Verhältnis zum Vorgesetzten zufrieden. Dabei deuten die Untersuchungsergebnisse an, daß nicht nur die fachliche Leistung die Kollektivbeziehungen in entscheidendem Maße bestimmen, sondern daß offenbar auch das Verhältnis zum Leiter davon abhängt, in welchem Maße er dazu beiträgt, die eigene Arbeitsleistung bzw. die Motivation zu deren Steigerung positiv zu beeinflussen.

Besonders hervorzuheben ist, daß es nur sehr wenige Mitarbeiter im F/E-Bereich gibt (5 %), die angeben, ein schlechtes Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten zu haben bzw. die der Meinung sind, daß ihr Verhältnis zum Vorgesetzten ihre Arbeitsleistungen beeinträchtigt. Dies trifft sowohl für das KWH und in etwas geringerem Maße auch für das CKB sowie gleichermaßen für die männlichen und weiblichen Befragten zu. Ebenfalls war positiv festzustellen, daß die Hälfte der Befragten (50 %) freundschaftliche Beziehungen zum Leiter hervorhebt.

Allerdings wies die vorliegende Analyse zugleich auf einen relativ engen Zusammenhang zwischen der fachlich bezogenen Leitungstätigkeit der Vorgesetzten und der Zufriedenheit der F/E-Mitarbeiter mit ihnen hin. Dabei war für diese Zufriedenheit offenbar entscheidender als ein freundschaftliches Verhältnis zum Leiter die Fähigkeit der Vorgesetzten, die Arbeitsleistungen ihrer Mitarbeiter zu fördern. Während nur insgesamt 50 % der Befragten auf freundschaftliche Beziehun-

gen zum Leiter verwiesen (unabhängig davon, ob dadurch die Arbeitsleistung gefördert wird oder nicht), so gaben andererseits 66 % an, daß sich ihre Beziehung zum Leiter im allgemeinen fördernd auf die Arbeitsleistungen auswirke, (wobei es gleichgültig war, ob diese Beziehung als mehr freundschaftlich oder als mehr sachlich charakterisiert worden ist), wie Tab. 4 zeigt.

Tab. 4: Beziehung Leiter - Kollektiv
Angaben in Prozent, bezogen auf N = 360 Vpn;
differenziert nach m, w, Ges.

Beziehungs- charakter	Beziehung zum Leiter			
	fördernd für und freundschaftlich	Leistung und sachlich	freundschaftlich mit Ein- fluß auf Leistgn.	ohne Ein- fluß auf Leistgn.
Population				
Gesamt	37	29	37	13
männlich	34	27	34	14
weiblich	41	32	41	13

Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten des F/E-Bereichs wurde das Verhältnis zum Leiter in wachsendem Maße als gut bezeichnet, obwohl zugleich tendenziell dieses gute Verhältnis öfter als bedeutungslos für die persönliche Arbeitsleistung angesehen wird. Eine Ursache dieser Wertung kann darin gesehen werden, daß in den ersten Jahren einer Arbeit im F/E-Bereich eine stärkere und häufigere Anleitung durch den Leiter erforderlich ist, die nicht in jedem Fall eine gute Beziehung zwischen Leitern und Mitarbeitern fördern oder aufkommen lassen muß, da sie nicht nur von den persönlichen Eigenheiten des Leiters, sondern auch des betreffenden Mitarbeiters abhängt.

Die Untersuchungsergebnisse lassen zugleich einen engen Zusammenhang zwischen den schöpferischen Fähigkeiten der F/E-Mitarbeiter und einem als freundschaftlichen und leistungsfördernden charakterisierten Verhältnis zum Vorgesetzten erkennen. Mehr schöpferische Mitarbeiter bezeichneten nicht nur insgesamt ihre Beziehung zum Leiter häufiger und eindeutiger als andere als freund-

schaftlich/leistungsfördernd, sondern diese Beziehung entwickelte sich mit zunehmendem Alter der Befragten auch quantitativ gesehen stetig weiter (von etwa 25 % auf 50 %). Dabei wurde deutlich: Offenbar fördert eine jahrelange, erfolgreiche Arbeit ein enges freundschaftliches Verhältnis zum Vorgesetzten, ebenso wie sich jahrelange, weniger schöpferische und damit auch weniger erfolgreiche F/E-Tätigkeit offenbar auf eine stärker verschlechterte Leiter-Mitarbeiter-Beziehung auswirkt. Mit zunehmendem Alter der weniger schöpferisch Befragten sank daher der Anteil derer, die auf ein freundschaftliches und leistungsförderndes Verhältnis zum Vorgesetzten verwiesen (von etwa 50 % auf durchschnittlich 25 %).

3.2. Einstellung des Leiters zum Kollektiv

Insgesamt deutete sich ein relativ enger Zusammenhang der Zufriedenheit der Mitarbeiter des F/E-Bereichs mit ihrem Vorgesetzten und der Arbeit des Leiters mit dem Kollektiv an. Jeweils zwei Drittel der Befragten (65 %) waren mit ihrem Leiter zufrieden und betonten, daß er mit dem ganzen Kollektiv zusammenarbeite. Besonders hervorhebenswert erscheint, daß die Leitungstätigkeit der Vorgesetzten von den Befragten beider Betriebe gleichermaßen positiv eingeschätzt wurde (CKB: 62 % / KWH: 62 %). Offensichtlich ist es der Mehrheit der Leiter bereits gut gelungen, die Erfordernisse der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit eng mit den kollektiven Belangen zu verbinden. Allerdings meinten noch etwa 20 % der befragten Mitarbeiter des F/E-Bereichs, daß ihr unmittelbarer Vorgesetzter zu wenig die kollektiven Interessen gegenüber der übergeordneten Leitung vertrete. Eine solche Auffassung findet sich vor allem bei den männlichen Mitarbeitern. Zugleich deuteten die Ergebnisse auch darauf, daß offenbar ein Zusammenhang zwischen der Auffassung, der Leiter vertrete zu wenig die Belange des Kollektivs, und dem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter einerseits sowie den schöpferischen Fähigkeiten andererseits besteht.

So zeigte sich zum Beispiel: Die weniger schöpferischen Mitarbeiter mit Fach- und Hochschulabschluß sind mit ihrem Leiter seltener zufrieden als die mehr schöpferischen.

Entsprechend der vorliegenden Analysenergebnisse kann auf keinen allgemeinen und direkten (gesetzmäßigen) Zusammenhang zwischen der Arbeit der Leiter mit den F/E-Kollektiven und den schöpferischen Fähigkeiten der Mitarbeiter geschlossen werden, denn: Die in der Tendenz positivere Einschätzung der Leitungstätigkeit durch die mehr schöpferischen F/E-Mitarbeiter kann in erheblichem Maße auf eine engere, freundschaftlichere Beziehung zu ihren Vorgesetzten zurückgeführt werden, so daß diesem Faktor eine erheblich größere Relevanz zugemessen werden muß als dem o. g.

3.3. Einfluß des Leiter-Kollektiv-Verhältnisses auf die Arbeitsleistung

Die vorliegende Untersuchung weist u. a. auch auf einen wesentlichen Zusammenhang zwischen den schöpferischen Fähigkeiten der Mitarbeiter und der Einschätzung der Beziehung zum Vorgesetzten hin. So tendierten die weniger schöpferischen F/E-Mitarbeiter u. a. stärker dazu, ihr Verhältnis zum Vorgesetzten als indifferent, d. h. weder gut noch schlecht, oder als negativ zu bezeichnen. Jedoch deuteten die Ergebnisse zugleich darauf, daß offenbar weniger die Zufriedenheit mit den Beziehungen zum Vorgesetzten die schöpferischen Fähigkeiten der Befragten zu beeinflussen scheint als vielmehr, daß die gute schöpferische Leistung der F/E-Mitarbeiter einen positiv-förderlichen Einfluß auf die Entwicklung der Beziehungen zum Leiter ausüben. Darauf deutete u. a. auch, daß die mehr schöpferischen Befragten deutlich häufiger als die weniger schöpferischen auf ein freundschaftliches und vor allem leistungsförderndes Verhältnis zum Vorgesetzten hinwiesen.

Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Beziehung von Leiter und Kollektiv und Arbeitsleistung ist aufgrund der insgesamt guten Einschätzung des Verhältnisses der Mitarbeiter zum Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten zum Kollektiv nicht eindeutig nachweisbar. Relativ deutlich zeigte sich aber, daß sowohl die allgemeinen Kollektivbeziehungen als auch die zwischen Leiter und Kollektiv weniger vom Freundschaftsverhältnis als vielmehr von der fachlichen Arbeit bestimmt wurden (vgl. Tab. 4). So schätzte die Mehrheit der Befragten ihre Beziehung zum Vorgesetzten vorwiegend deshalb positiv ein, weil sie der Meinung waren bzw. sind, er fördere ihre Arbeitsleistung.

3.4. Zusammenfassung

Die vorliegende Studie deutet auf ein insgesamt positiv entwickeltes Leiter-Kollektiv-Verhältnis. Die sehr kleine Gruppe (5 %) von Mitarbeitern des F/E-Bereichs, die völlig unzufrieden waren, sowohl mit der Beziehung zum Leiter als auch dessen fachlicher Anleitung war (ist) praktisch bedeutungslos.

Die Ergebnisse verwiesen dabei auch auf einen Zusammenhang zwischen der Einschätzung des Leiter-Kollektiv-Verhältnisses und den schöpferischen Fähigkeiten der F/E-Mitarbeiter: Weniger schöpferisch Befragte schätzten ihre Beziehung zum Leiter weniger positiv als die mehr schöpferischen Mitarbeiter ein. Zugleich gab es begründete Anhaltspunkte dafür, daß die Leiter-Kollektiv-Beziehungen in relativ starkem Maße die fachliche Arbeit und die fachlichen Leistungen bestimmt werden. Die Mehrheit der untersuchten Mitarbeiter des F/E-Bereichs schätzte daher das Verhältnis zum Vorgesetzten u. a. vorwiegend deshalb positiv ein, weil es sich förderlich auf die Arbeitsleistungen auswirkte. Zugleich ließen die Ergebnisse deutlich erkennen, daß sich insbesondere jahrelange, erfolgreiche und mehr schöpferische F/E-Tätigkeit positiv auf die Beziehung zum Vorgesetzten auswirkt.

Weniger schöpferische Mitarbeiter hatten daher seltener ein freundschaftliches, leistungsförderndes Verhältnis zum Leiter, dafür aber in der Tendenz öfter versäglichte Beziehungen. Insgesamt deuteten die Ergebnisse darauf, daß weniger die Leiter-Kollektiv-Beziehung die Arbeitsleistungen als vielmehr die Arbeitsleistungen die Leiter-Kollektiv-Beziehung beeinflussen.

4. Arbeitszufriedenheit und Einstellung zur Arbeitsleistung

Die Zufriedenheit der Werktätigen mit der Arbeit ist eine wesentliche Variable für Leistungsbereitschaft, Entwicklung von schöpferischen Ideen und hohen Arbeitsleistungen. Z u - f r i e d e n h e i t mit der Arbeit bedeutet daher zugleich: Erwartungserfüllung, Wohlfühlen und positive Einstellung zur Arbeit insgesamt. Hieraus lassen sich im allgemeinen zwei Grundtendenzen ableiten:

- S t r e b e n nach Veränderung und Verbesserung der Arbeit, des Arbeitsprozesses sowie der persönlichen Entwicklung
oder:
- A b f i n d e n mit den gegebenen arbeitsmäßigen Verhältnissen und Festhalten daran, ohne Drang nach deren Veränderung bzw. Verbesserung.

Weiterhin ist zu beachten, daß die U n z u f r i e d e n - h e i t mit der gegenwärtigen Arbeit ebenfalls auf verschiedenen inhaltlichen Aspekten beruhen kann:

- eine positiv zu bewertende ("schöpferische") Unzufriedenheit entspricht dem o. g. Streben nach Veränderung
- eine negativ zu bewertende Unzufriedenheit, die aus Mängeln im Arbeitsprozeß bzw. Betrieb oder einem unrealen Anspruchsniveau resultiert.

Bei der Bewertung der in folgenden dargestellten Untersuchungsergebnisse, sind beide Varianten zu berücksichtigen.

Bezüglich der Arbeitsleistung stellt die sozialistische Gesellschaft an ihre Mitglieder die Forderung, sich nicht mit dem Mittelmaß zu begnügen, sondern stets nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft zu streben. Dabei hat jeder Werktätige das Recht, sowohl eine angemessene materielle als auch eine leistungsadäquate ideale Bewertung zu erwarten.

4.1. Arbeitszufriedenheit

Hier sind vordergründig zwei spezifische Aspekte

- Zufriedenheit mit der Tätigkeit
- Zufriedenheit mit einzelnen Seiten und Bedingungen der Arbeitstätigkeit

zu unterscheiden. Wenden wir uns zunächst dem erstgenannten Problemkomplex zu:

a) Zufriedenheit mit der Tätigkeit

Dabei ist zu beachten, daß die Zufriedenheit der Werkstätigen mit ihrer Tätigkeit eines der wesentlichen Elemente der allgemeinen Arbeitszufriedenheit darstellt. Bei der Analyse dieses Problems im F/E-Bereich zeigte sich: Von den in die Untersuchung einbezogenen F/E-Mitarbeitern waren über ein Drittel (39 %) mit ihrer Tätigkeit zufrieden, die Hälfte meinte, daß sei teilweise der Fall (54 %) und lediglich 6 % waren völlig unzufrieden mit ihrer ausgeübten Tätigkeit (vgl. Tab. 5; Ges.). Dieses Ergebnis erscheint auf den ersten Blick positiv. Betrachtete man jedoch die Meinung der Majorität, so war sofort ersichtlich ($m = + 15,18 \%$),^{x)} daß die Mehrheit der Befragten sich wenig für ihre gegenwärtig ausgeübte Tätigkeit engagierte. Die folgende Tabelle macht nicht nur dieses Problem, sondern eine Reihe weiterer - beim Vergleich der verschiedenen Strukturgruppen - deutlich.

x) Im Intervall - 100 % / + 100 % J

Tab. 5: Zufriedenheit mit der gegenwärtig ausgeübten Tätigkeit.
 Gesamt und differenziert nach spezifischen Gruppen,
 (Angaben in Prozent)

Tätigkeits- zufriedenheit	Zufrieden			Majori- tätsmaß
	1) ja	2) teilweise	3) nein	
<u>Strukturgruppe</u>				
<u>Gesamt</u>	39	54	6	+ 15,18
männlich	36	56	6	+ 13,20
weiblich	43	51	6	+ 18,13
<u>Alter</u>				
17-23 Jahre	40	54	5	+ 16,10
23-32 Jahre	37	51	9	+ 13,72
32 Jahre u. älter	40	56	2	+ 16,72
<u>Qualifikation</u>				
ohne Qualif.	53	27	13	+ 29,20
Facharbeiter	40	53	5	+ 16,45
Fachschulabsolv.	41	52	7	+ 16,32
Hochschulabschl.	34	59	6	+ 11,48
<u>Betriebe</u>				
CKB	39	52	7	+ 15,84
KWH	34	60	5	+ 11,60

(Differenz zu 100 % = ka (keine Antwort))

Auch die Analyse der Strukturgruppen bestätigte dieses Resultat. D. h. die Meinung der Mehrheit tendierte weder zur Zufriedenheit noch zur Unzufriedenheit mit der gegenwärtig ausgeübten Tätigkeit. Dieses Resultat ist schwer erklärbar und veranlaßt zur Vermutung, daß gegenwärtig wahrscheinlich eine ausgeprägte Unzufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit besteht. Anders wäre die eindeutig vorherrschende Meinung des teils/teils Zufriedensein mit der Tätigkeit schwer verständlich. Diese Gleichgültigkeit ist u. E. ein Kennnis bei und für die Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit bzw. deren Steigerung. Allerdings ist hervorhebenswert, daß die mehr

schöpferischen F/E-Mitarbeiter (s. Pkt. 5.1.) unzufriedener mit ihrer gegenwärtigen Tätigkeit waren als die weniger schöpferischen. Offenbar fühlten sie sich wie auch die Hochschulabsolventen durch die derzeitige Arbeitstätigkeit geistig besonders unterfordert (s. dazu auch Pkt. 6., 7.). Auf diese Möglichkeit deutete u. a. auch die in diesem Zusammenhange geäußerte und deutlich ausgeprägte Unzufriedenheit mit niedrigen geistigen Arbeitsanforderungen hin (vgl. Tab. 6), die allerdings auch von der Mehrheit der anderen F/E-Mitarbeiter geteilt wurde.

b) Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten und Bedingungen der Arbeitstätigkeit

Neben der als Ganzes betrachteten Tätigkeit können natürlich auch einzelne ihrer Aspekte - z. B. das Verhältnis manueller und schöpferischer Anforderungen o. ä. - sowie allgemeine betriebliche Arbeitsbedingungen (z. B. Entlohnung, Leistungsanerkennung, s. Pkt. 4.2. ff.) die Arbeitszufriedenheit mehr oder weniger stark beeinflussen. Aus diesem Grunde wurden die F/E-Mitarbeiter in der Befragung u. a. mit solchen ausgewählten^{x)} Einflußfaktoren konfrontiert.

Den durchschnittlichen Grad der Zufriedenheit mit solchen ausgewählten Einflußfaktoren veranschaulicht die folgende Tabelle.

x) D. h. für die F/E-(II)-Analyse wurden solche "Einflußfaktoren" ausgewählt, deren Bedeutung sich in verschiedenen anderen Erhebungen - nicht nur bei F/E-Kadern - als relevant erwiesen hatte.

Tab. 6: Zufriedenheit mit einzelnen Gegebenheiten des Arbeitsprozesses

Rg	Faktor
1.	den Beziehungen im Arbeitskollektiv
2.	dem Leiter bzw. verschiedenen Leitern
3.	dem Betriebsablauf
4.	den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
5.	dem Betriebsklima
6.	den sozialen Bedingungen im Betrieb
7.	der Organisation und Information
8.	den geringen geistigen Anforderungen
9.	der Entlohnung

Bei der Tabelleninterpretation ist zu beachten, daß in die Faktorenbewertung (s. Frage 27, FB-Anhang) sowohl die allgemeine Wertigkeit des entsprechenden Faktors hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit (Bedeutung für Zufriedenheit) als auch die gegebenen betrieblichen Verhältnisse (Realisierung von Erwartungen/Ansprüchen etc.) wahrscheinlich mit eingingen.

Aus der Tabelle ist ersichtlich, daß sich die F/E-Mitarbeiter sehr zufrieden mit den Sozialbeziehungen - Kollektiv, Leiter (Rg 1, 2) - äußerten. Das sowie die ebenfalls positiv bewerteten Faktoren "Betriebsablauf" und "berufliche Entwicklungsmöglichkeiten" sprechen für eine im allgemeinen gute Verwirklichung der Prinzipien der sozialistischen Menschenführung in den Untersuchungsbetrieben. Bemerkenswert ist vor allem die Zufriedenheit mit dem Betriebsablauf, da es gerade hier in anderen Betrieben noch Mängel gibt. Dagegen scheinen Organisation und Information noch verbesserungsbedürftig zu sein - im KWH etwas mehr als im CKE. Ferner sollte überprüft werden, inwieweit die Werktätigen insgesamt in ihrer Arbeit durch Veränderung einzelner Tätigkeitselemente und andere Maßnahmen geistig stärker ausgelastet bzw. gefördert werden können, denn

dieser Faktor spielte nicht nur hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit eine Rolle (vgl. Pkt. 6., 7. ff.). Zugleich ist ersichtlich, daß von den angeführten Faktoren die Zufriedenheit mit der Entlohnung (Lohn, Prämien) am geringsten war (vgl. die folgenden Abschnitte). Wahrscheinlich hat sich hier betrieblicherseits in den vergangenen Jahren wenig verändert, denn ähnliche Ergebnisse brachte bereits die Studie FE I. Da aus der vorliegenden Untersuchung - entsprechend dem Analyseschwerpunkt - hierzu keine Einzelheiten hervorheben, könnten mögliche Ursachen nicht direkt erschlossen werden. Tab. 3 widerspiegelt die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit. Dabei werden deutliche Unterschiede sichtbar: Fast niemand ist mit der Entwicklung völlig zufrieden, und mehr als ein Drittel (37 %) ist es überhaupt nicht. Gleichzeitig muß darauf hingewiesen werden, daß es auch bei der Gestaltung der Beziehungen im Arbeitskollektiv noch Möglichkeiten zur Erhöhung der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit gibt. (Bekanntermaßen kann eine hohe Zufriedenheit mit einem wesentlichen Faktor die niedrigere Zufriedenheit mit einem anderen in bestimmten Maße ausgleichen).

Tab. 7: Zufriedenheit mit den Beziehungen im Arbeitskollektiv bzw. der Entlohnung. Angaben in Prozent der Gesamtpopulation

	1	2	3	4
Zufriedenheit	vollkomm.	mit ge-	kaum	überhaupt
Faktor	zufrie-	wissen	zu-	nicht zu-
	den	Einschrän-	frie-	frieden
		kungen zu-	den	
		frieden		
... mit d. Beziehg. im Arbeitskollektiv	30	59	9	2
... mit d. Ent- lohnung	4	29	29	37

Hinsichtlich der genannten Ergebnisse bestanden zwischen den männlichen und weiblichen F/E-Mitarbeitern kaum Differenzen. Geringe Tendenzen einer etwas höheren Zufriedenheit weiblicher Befragten mit einzelnen Faktoren traten zwischen den mehr schöpferischen und den weniger schöpferischen Mitarbeitern auf, sie

konnten allerdings in keinem Falle statistisch gesichert werden.

Innerhalb der Altersgruppen unterschieden sich die Älteren Befragten (ab 32 Jahre) insofern von den jüngeren, als sie mit den geringeren geistigen Anforderungen etwas zufriedener waren (hierbei kann Gewöhnung eine Rolle spielen); mit den sozialen Bedingungen dagegen weniger zufrieden sind als die jüngeren Mitarbeiter.

Die deutlichsten und auch stärksten Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit zeigten sich zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen. So äußerten sich Facharbeiter mit den beruflichen Entwicklungsbedingungen wesentlich zufriedener als die Vertreter der anderen Qualifikationsgruppen. Hingegen wichen Werk tätige ohne Qualifikationsabschluß in ihren Urteilen meistens von dem anderer F/E-Mitarbeiter ab: So waren sie beispielsweise mehr als andere

- unzufrieden mit Leiter und Kollektiv
- zufrieden mit Lohn, Betriebsklima, Arbeitsablauf und Sozialmaßnahmen.

Hingegen zeigte sich bei der Gegenüberstellung der Betriebsergebnisse, daß Abweichungen in folgenden Faktorbereichen auftraten:

- . Im KWH war man allgemein unzufriedener - als im CKB
 - mit dem dortigen Arbeitsablauf,
 - dem Betriebsklima,
 - den geringen geistigen Anforderungen der Tätigkeit.
- . Im CKB zeigte sich - gegenüber dem KWH - eine erheblich größere Unzufriedenheit mit den sozialen Bedingungen (CKB-Rg: 9; KWH-Rg: 2).

Eine wieder etwas andere Problemlage ergab sich aus der Analyse mehr und weniger schöpferisch befähigter Mitarbeiter. So äußerten sich die mehr schöpferischen Werk tätigen im allgemeinen etwas zufriedener über Arbeitsablauf und Sozialbeziehungen, dagegen jedoch unzufriedener mit den beruflichen

Entwicklungsöglichkeiten und dem Betriebsklima als die "weniger schöpferischen". Eine weitergehende und noch differenziertere Analyse machte deutlich, daß die mehr schöpferischen F/E-Mitarbeiter mit steigendem Qualifikationsniveau immer weniger zufrieden waren mit den derzeitigen Beziehungen im Arbeitskollektiv, der Entlohnung, der Organisation und Information, dem Betriebsklima und -ablauf sowie den geringen geistigen Anforderungen (vgl. Pkt. 7.). Etwa die gleiche Urteilstendenz zeigte sich bei den Befragten mit höheren Funktionen und längerer Tätigkeitsdauer im F/E-Bereich.^{x)}

4.2. Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung

Die Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung gestattet u. a. Aufschlüsse darüber, inwieweit das Streben nach Höchstleistungen und ständiger Weiterentwicklung ausgeprägt ist. Bei der Analyse dieses Sachverhalts zeigte sich, daß rd. 80 % der befragten F/E-Mitarbeiter meinen, sich anzustrengen; jedoch im Vergleich mit den an sie gestellten Anforderungen werden sofort Einschränkungen deutlich.

x) Allerdings ist es möglich, daß die entsprechenden Mitarbeiter (höhere Funktion, längere Tätigkeitsdauer) evtl. identisch sind.

Tab. 8: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung im Vergleich mit den gestellten Anforderungen. Angaben in Prozent der jeweiligen Population

Einschätzung Kriterien	Selbsteinschätzung		
	Ges.	m.	w.
1. ich strenge mich sehr an und glaube den Anforderungen zu genügen	49	44	56
2. ich strenge mich an, ich glaube aber, ich genüge den Anforderungen nicht ganz	31	32	29
3. ich strenge mich nicht besonders an, glaube aber dennoch, den Anforderungen zu genügen	18	22	13
4. ich weiß, daß ich den Anforderungen kaum genüge, aber das stört mich im allgemeinen wenig	1	1	2

Es ist ersichtlich, daß über drei Viertel der Befragten (80 %; Pos. 1+2) angaben sich anzustrengen, aber nur die Hälfte aller F/E-Mitarbeiter (50 %) gleichzeitig überzeugt war, damit den gestellten Anforderungen zu genügen. Dabei war ersichtlich (s. Tab. 8), daß es dabei merkliche Unterschiede in der Selbsteinschätzung der fachlichen Leistung durch weibliche und männliche F/E-Mitarbeiter (m = 35 %; w = 75 %, s. Tab. 1) gibt. Das deutet auf eine möglicherweise etwas selbstkritischere Position, aber wahrscheinlich auch höheres Anspruchsniveau der männlichen Mitarbeiter hin. Ein ähnliches Resultat war auch beim Vergleich verschiedener Qualifikationsgruppen erkennbar:

So meinen Befragte mit Fach- oder Hochschulabschluss weniger häufig als solche mit geringerer Qualifikation, daß sie sich anstrengen (Ges.: 70 : 90 %). Die demzufolge von männlichen F/E-Mitarbeitern bzw. von solchen mit Hoch- oder Fachschulabschluss häufiger gewählte "selbstkritische" Position, zeigt Belegungen zwischen 10 und 28 %. Trotz dieser Einschränkung ist zu beachten, daß es sich hier um eine mögliche "Leistungszurückhaltung" handelt. Mit anderen Worten: Hier liegen noch Reserven zur Leistungssteigerung. Zwischen mehr und weniger

schöpferischen Mitarbeiter gibt es in dieser Frage allerdings keine nennenswerten Unterschiede, was umso erstaunlicher ist, da bei der Überprüfung der konkreten Arbeitsergebnisse erhebliche Differenzen erfaßbar waren (s. Pkt. 5.3.)..

Tab. 9: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung, differenziert nach der schöpferischen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit vom Untersuchungsbetrieb und der Tätigkeitsdauer. Angaben in Prozent der jeweiligen Population.

Selbsteinschätzung	Kriterien	Tätigkeitsdauer							
		Betriebe		bis 3 Jahre		3-6 Jahre		über 6 Jahre	
		CKB	KWH	CKB	KWH	CKB	KWH	CKB	KWH
ich strengere mich sehr an und glaube, den Anforderungen zu genügen	I	50	41	30	34	60	42	48	64
	II	51	52	45	56	63	50	43	50
ich strengere mich an, glaube aber, ich genüge den Anforderungen nicht ganz	I	32	31	40	31	28	33	35	27
	II	28	32	34	28	23	36	34	44
ich strengere mich nicht besonders an, glaube aber dennoch, den Anforderungen zu genügen	I	17	26	30	31	12	25	17	9
	II	18	13	21	16	12	14	23	6
ich weiß, daß ich den Anforderungen kaum genüge, aber das stört mich im allgemeinen wenig	I	0	1	0	0	0	0	0	0
	II	1	2	0	0	2	0	0	0

I mehr schöpferische,

II weniger schöpferische Mitarbeiter.

Die "Dienstjüngste" Gruppe der F/E-Mitarbeiter ist am kritischsten zur eigenen Leistung eingestellt. Die Befragten dieser Gruppe meinen merklich häufiger als der "Durchschnitt", daß sie trotz Anstrengung wohl noch nicht ganz den Anforderungen genügen. Gleichzeitig schätzen sie darüber hinaus auch deutlich häufiger als die Gesamtpopulation ein, sich noch nicht besonders anzustrengen. Bei aller Würdigung der damit zum Ausdruck kommenden selbstkritischen Haltung kann diese Aussage natürlich nicht befriedigen - unter Umständen liegt hier Unterforderung vor, d. h. betrieblicher Pragmatismus verhindert eine echte Nutzung der im Fach- und Hochschulstudium vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bzw. die Einarbeitung neuer Kader erfolgt nicht immer reibungslos.

4.3. Einstellung zur Arbeitsleistung

Die Arbeitsleistung des einzelnen wird neben den objektiv gegebenen Bedingungen wesentlich von der jeweiligen Einstellung, dem individuellen Leistungsanspruch usf., bestimmt. Bei der Analyse dieses Problems im F/E-Bereich zeigte sich, daß

- 97 % aller Befragten - 74 % einschränkungslos - angaben, daß ihre Einstellung zur Arbeit von hohem Leistungsstreben für Betrieb und Volkswirtschaft motiviert wird.
- vor allem die schöpferisch befähigten F/E-Mitarbeiter eine positive Einstellung zur Arbeitsleistung besitzen (s. u.).

So erfolgte die stärkste und zugleich vorbehaltloseste Zustimmung zur o. g. Forderung durch die mehr schöpferischen F/E-Mitarbeiter, insbesondere die des CKB (82 %), während die weniger schöpferischen sich auch weniger zustimmend äußerten. Ähnliche Unterschiede in der Bereitschaft hohe Leistung für Betrieb und Volkswirtschaft anzustreben, waren auch zwischen männlichen und weiblichen F/E-Mitarbeitern (79 : 67 %) sowie den Altersgruppen feststellbar. Hier zeigte sich ein eindeutiger Trend: Mit zunehmendem Lebensalter steigt das qualitative (= vorbehaltlose Zustimmung) und quantitative (= rel. Häufigkeit) Niveau der Einstellung zur Arbeit:

- 65 % vorbehaltlose Zustimmung der 17-23jährigen
- 71 % vorbehaltlose Zustimmung der 23-32jährigen
- 87 % vorbehaltlose Zustimmung der über 32jährigen

Bemerkenswert ist ferner, daß zwischen Tätigkeitsdauer und Einstellung zur Arbeit im CKB kein Zusammenhang erkennbar war, und daß das Einstellungsniveau der Bitterfelder F/E-Mitarbeiter insgesamt unter dem Resultat der Gesamtpopulation lag. Hingegen war bei den KWH-Mitarbeitern feststellbar, daß mit zunehmender Tätigkeitsdauer ein kontinuierlicher Anstieg im Niveau der Arbeitseinstellung erfolgte.^{x)} Das verweist darauf, daß es den Leitungen im KWH offensichtlich besser als denen des CKB gelingt, Grundaspekte der sozialistischen Arbeitseinstellung bei ihren F/E-Beschäftigten herauszubilden. Allerdings sollten die dabei noch bestehenden Mängel nicht übersehen werden, denn nicht nur allgemein orientieren sich immerhin 9 % der Befragten (d. h. jeder Zehnte!) am Mittelmaß - wenig schöpferische Mitarbeiter doppelt so häufig wie die mehr schöpferischen -, sondern von den F/E-Mitarbeitern aus Hermsdorf wird diese Position häufiger gewählt als von denen aus Bitterfeld (13 % gegenüber 5 %). Der Prozentsatz dieser Mitarbeiter ist zwar relativ gering, jedoch wird diese Problematik sofort kritischer, wenn man gleichzeitig beachtet, daß nur 28 % der Gesamtpopulation die Orientierung am Mittelmaß konsequent ablehnen. Auch hier äußern sich die mehr schöpferischen F/E-Mitarbeiter positiver als die weniger schöpferischen, insbesondere im CKB. So meinen 42 % der mehrschöpferischen CKB-Mitarbeiter, besonders die weiblichen, daß eine solche Orientierung falsch sei. Zwischen den mehr und weniger schöpferischen Mitarbeitern des KWH waren allerdings keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich dieses Einstellungsaspektes feststellbar.

Ein weiterer, wesentlicher Aspekt der Einstellung zur Arbeit bzw. der Leistungsmotivation ist aus dem Verhältnis Leistungsbereitschaft und materieller Anspruch ableitbar. Als wir diesem Problem nachgingen, zeigte sich:

x) KWH: Tätigkeitsdauer bis 2 J. 3-6 J. mehr als 6 J.

Etwa drei Viertel der Befragten (73 %) waren dann zu hohen Leistungen bereit, wenn sie zugleich annehmen konnten, gut dafür bezahlt zu werden. Hierbei waren die Unterschiede zwischen den einschränkungslos Zustimmenden und den mit gewissen Einschränkungen Zustimmenden bei schöpferischen und weniger schöpferischen Mitarbeitern deutlich gegensätzlich. Damit wird hier der einleitend dargestellte Sachverhalt in modifizierter Form bestätigt:

Bei den Werkstätigen ist das materielle Interesse relativ gleichmäßig ausgeprägt, kann aber entsprechend dem individuellen Anspruchsniveau in andere Interessen eingebettet sein bzw. stark vordergründig und einseitig motivierend auftreten. Zugleich wird tendenziell auch die Tatsache bestätigt, daß bei weiblichen Werkstätigen die materielle Interessiertheit weniger dominierend ausgeprägt ist als bei männlichen. Damit bestätigen die Ergebnisse dieser Analyse - bezüglich der Einstellung zur Arbeitsleistung - auch die entsprechenden Resultate der Pilotstudie "F/E-I", wobei aber die Zunahme der betont materiellen Interessiertheit bzw. Arbeitsmotivation nicht übersehen werden darf:

F/E-I: 21 %; F/E-II: 31 % und zugleich beachtet werden sollte: Diese Meinung der F/E-Mitarbeiter deckt sich weitgehend mit der von Arbeiter- und Lehrlingspopulationen. Dadurch wird erneut die Tatsache erhärtet, daß die materielle Interessiertheit bei allen den Werkstätigen stark ausgeprägt ist, d. h. im wesentlichen unabhängig von Qualifikation und konkreter Tätigkeit besteht.

4.4. Leistungsanerkennung

Die Anerkennung der erreichten Leistung ist ein wesentlicher Stimulator der Leistungsbereitschaft und damit auch des Strebens nach höherer Leistung. Dabei sollten die materiellen und ideellen Stimuli gleichermaßen genutzt und wohlabgewogen eingesetzt werden.

Eine Art "ständige Leistungsbewertung" stellt die Entlohnung dar. Deshalb ist die Zufriedenheit mit dem erhaltenen Lohn

einer der Gradmesser für die Zufriedenheit mit der Leistungsanerkennung. Bei der Analyse dieser Problematik ergab sich: Insgesamt kann die allgemeine "Lehnzufriedenheit", d. h. die Zufriedenheit mit der ständigen materiellen Anerkennung für die Arbeitsleistung, bei den befragten F/E-Mitarbeitern nicht als ausreichend angesehen werden. Ein Drittel der Befragten (38 %) äußern ein deutliches Mißbehagen mit der gegenwärtigen Entlohnung. Da andererseits nur 16 % der Gesamtpopulation meinten, daß die Entlohnung leistungsgerecht erfolgt sind zwangsläufig unter den mit ihrer Tätigkeit Zufriedenen weitere Lohn-unzufriedene zu finden.

Besonders zu beachten ist, daß die befragten F/E-Mitarbeiter deutlich unzufriedener mit der gegenwärtigen Entlohnung sind, als vergleichbare Populationen junger Facharbeiter und Lehrlinge aus anderen Untersuchungen. Das hat sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die allgemeine Leistungsbereitschaft. Insbesondere wenn man beachtet, daß auch die Frage der leistungsgerechten Prämierung Unzufriedenheit bei der materiellen Anerkennung der Arbeitsleistung erkennen ließ!

Tab. 10: Einschätzung spezieller Formen der Leistungsanerkennung - diff. nach "mehr" und "weniger" Schöpferischen, Betrieb, Geschlecht und Gesamt (in Prozent)

Tab. 10.1. Prämierung im Arbeitsbereich

		Einschätzung							
		leistungsgerecht		teilweise leistungsgerecht		nicht leistungsgerecht		Majoritätsmaß	
		mehr S.	weniger S.	mehr S.	weniger S.	mehr S.	weniger S.	mehr S.	weniger S.
<u>CKB</u>	M	40	33	40	44	20	23	+12,0%	+ 7,3%
	W	33	19	52	65	14	16	+ 8,6%	+ 1,1%
	ges	35	25	42	55	20	18	+ 8,7%	+ 3,1%
<u>KNH</u>	M	36	23	30	50	34	27	+ 1,4%	- 2,0%
	W	31	35	63	40	6	25	+11,8%	+ 6,0%
	ges	34	28	37	44	26	27	+ 5,0%	+ 0,6%
<u>Gesamt</u>		35	27	40	52	24	22	+ 6,6%	+ 2,4%

Tab. 10.2. Lob und öffentl. Leistungsanerkennung

		Einschätzung						Majoritätsmaß	
		richtig gewürdigt		teilw. richtig gewürdigt		falsch gewürdigt			
		mehr S.	weniger S.	mehr S.	weniger S.	mehr S.	weniger S.	mehr S.	weniger S.
<u>OKB</u>	m	17	21	56	44	28	35	- 4,8%	- 7,8%
	w	35	25	50	47	15	29	+10,0%	- 3,4%
	ges	23	23	52	45	22	31	+ 0,5%	- 4,4%
<u>KWH</u>	m	19	28	36	28	45	45	-16,6%	-12,2%
	w	13	20	50	33	38	48	-12,5%	-18,8%
	ges	17	23	39	29	43	44	-15,9%	-14,9%
Gesamt		20	24	46	39	34	37	- 7,6%	- 7,9%

VD/ZIJ/16/82
Blatt 55/7 Ausf.

~~19/75
Seite 55~~

Aus den tabellierten Majoritätsmaßen (m $\left[-100\% / +100\% \right]$) ist erkennbar, daß sowohl die materielle Anerkennung der Leistungen durch Prämien als auch deren i d e e l l e Anerkennung durch Lob und öffentliche Würdigung von den F/E-Mitarbeitern weder als leistungsg e r e c h t noch als leistungsu n g e r e c h t bewertet wurde. D. h.: Beide Tendenzen sind etwa gleichermaßen vorhanden, wobei der Trend eher zur ungerechten Leistungsbewertung als zur sachgerechten neigt (m $\rightarrow (-100\%)$).

Dieses Resultat ist sehr bedenklich. Verweist es doch darauf, daß einerseits die Leitungen im F/E-Bereich es nur ungenügend verstehen, Prämie, Lob und öffentliche Anerkennung als konkrete Leistungstimulanzen zu nutzen und deutet andererseits auf reale Gefahren hinsichtlich möglicher negativer Auswirkung gehäuft auftretender, ungerechtfertigter Anerkennungen.

Das Ergebnis sagt zwar nicht darüber aus, wie gerecht/ungerecht die Leistungsanerkennung tatsächlich erfolgt, jedoch ist das relativ gegenstandslos; da nach der Meinung der Werktätigen der o. g. Sachverhalt besteht. Denn: Für die konkrete Sanktionswirkung ist letztlich nicht vordergründig die tatsächlich erfolgte Sanktion, sondern die als Sanktion wahrgenommene/empfundene Maßnahme ausschlaggebend. Sie wirkt dann entsprechend auf Arbeitsmoral, Leistungsbereitschaft usw. - bis hin zu den Fragen des politisch-ideologischen Bewußtseins u. ä..

Weiterhin ist bemerkenswert, daß sich hier sogar ein Rückgang der Zufriedenheit gegenüber der Studie F/E-I (um - 7 %) vollzog.

F/E-Mitarbeiter des KWH sind noch unzufriedener mit der gegenwärtigen Leistungsanerkennung als solche des CKB, während mehr schöpferische F/E-Mitarbeiter im allgemeinen zufriedener als weniger schöpferische sind. Deutlich weniger zufrieden als die übrigen Befragten äußerten sich allerdings die weniger schöpferischen weiblichen F/E-Mitarbeiter des CKB und die schöpferischen männlichen Mitarbeiter des KWH. Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf, daß es im CKB bei Prämierungen wahrscheinlich eine zu starke Orientierung auf Spitzenleistungen gibt, d. h. man unterschätzt möglicherweise die notwendige

Anerkennung der unauffälligen (aber pflichtbewußt ihre Aufgaben erfüllenden) Mitarbeiter, während im KWH möglicherweise einer Tendenz zur "Gleichmacherei" besteht. Dabei sind im KWH vor allem solche Mitarbeiter mit der Prämierung unzufrieden, deren Tätigkeitsdauer in F/E-Kollektiven 3-6 Jahre beträgt.

Allgemein, d. h. unabhängig von der Betriebszugehörigkeit u. a. Faktoren sind F/E-Mitarbeiter mit Facharbeiter- oder Fachschulabschluß mit der Prämierung unzufriedener als solche ohne Qualifikation bzw. mit Hochschulabschluß. Bezüglich der ideellen Leistungsanerkennung entsprach das hier erhaltene Ergebnis dem der F/E-I-Studie. Diese statistische Kongruenz kann jedoch nicht befriedigen, da die Handhabung ideeller Anerkennungsformen durch die Leiter bereits im Forschungsbericht zur F/E-I-Studie sehr kritisch bewertet werden mußte, so daß jetzt ersichtlich ist: Die Auswertung der Pilotstudie erfolgte unter diesem Aspekt ungenügend. Es ist also nach wie vor unbefriedigend, wenn nur 22 % der befragten F/E-Mitarbeiter die ideelle Würdigung ihrer Arbeitsleistung als ausreichend und damit richtig empfinden. Da junge Facharbeiter, die vor einiger Zeit im Rahmen einer anderen Untersuchung befragt wurden, sich genauso kritisch über ihre unmittelbaren Leiter äußerten, muß wahrscheinlich auf mangelnde pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten bei Leitern geschlossen werden. Zugleich äußern sich die F/E-Mitarbeiter des KWH hier deutlich unzufriedener als die des CKB Bitterfeld (bis zu 20 % Differenz). Dieses Problem, sowie derartige Unterschiede zwischen zwei Betrieben sollten ernstzunehmende Schlußfolgerungen nach sich ziehen.

Erhärtet wird die Annahme, daß Ursachen für die Unzufriedenheit mit der ideellen Leistungsanerkennung bei den Leitern zu suchen sind, durch die Tatsache, daß es zwischen schöpferischen und weniger schöpferischen F/E-Mitarbeitern in dieser Frage keine nennenswerten Unterschiede gab.

4.5. Zusammenfassung

Rückblickend ergibt sich, daß die F/E-Mitarbeiter insgesamt relativ zufrieden mit ihrer Arbeit sind, da der Anteil der zufriedenen wesentlich höher lag als der der unzufriedenen (Differenz: ca. 30 %). Dieses Ergebnis wurde jedoch dadurch stark relativiert, daß die Mehrheit der F/E-Mitarbeiter (im Schnitt über 50 %) sich weder zufrieden noch recht unzufrieden äußerte und die Arbeitszufriedenheit zugleich hinsichtlich einzelner, wesentlicher Aspekte sehr differenziert zu werten war. Daher lassen sich allgemeine Folgerungen hinsichtlich des Gesamtkomplexes "Arbeitszufriedenheit" nur schwer ableiten (vgl. Pkt. 4.1. b). Am ehesten ist die Gesamtheit der Befragten noch mit den Kollektivbeziehungen und den Leitern zufrieden, am geringsten jedoch mit der derzeitigen Entlohnung. Bemerkenswert waren hierbei u. a. die Differenzen in der Zufriedenheit mit spezifischen Aspekten der Arbeit zwischen den mehr und weniger schöpferischen F/E-Mitarbeitern. Diese Unterschiede deuten darauf hin, daß wahrscheinlich die mehr schöpferischen F/E-Mitarbeiter ein höheres Anspruchsniveau hinsichtlich der Arbeit und spezifischer Arbeitsbedingungen besitzen als die etwas weniger schöpferisch befähigten, so daß hier möglicherweise Ursachen ihrer allgemein etwas geringeren Zufriedenheit zu suchen wären. Das betrifft u. E. vor allem die - ihrer Meinung nach - zu geringen gegenseitigen Anforderungen - was sich im weiteren noch des öfteren zeigen sollte (vgl. u. a. Pkt. 7.).

Im allgemeinen wird im F/E-Bereich den Fragen der ideellen Leistungsanerkennung - und nach Meinung der Mitarbeiter auch der Gerechtigkeit - bei der materiellen Leistungsanerkennung noch nicht die erforderliche Aufmerksamkeit gewidmet. Obwohl eine völlige Zufriedenheit mit der Leistungsanerkennung jedes einzelnen kaum erreichbar ist, erfordert der derzeitige Zustand sowohl eine konkrete Überprüfung dieses Komplexes durch die Leitungen als auch eine entsprechende Veränderung. Als Schwerpunkte können hierzu empfohlen werden:

- a) Weibliche F/E-Mitarbeiter. Sie sind z. Z. nicht im gleichen Maße leistungsorientiert und haben auch nicht so einseitig ausgeprägte materielle Interessen wie ihre männlichen Kollegen. Unabhängig davon geben sie jedoch an, sich bestmöglich anzustrengen. Dabei muß auch mit beachtet werden, daß ihre individuelle Belastung infolge der nach wie vor ungleichmäßig verteilten Hausarbeit bei verheirateten Frauen höher als die der Männer ist. Prämierungen sollten deshalb nicht nur für Spitzenleistungen erfolgen. Hier scheint besonders für den F/E-Bereich des CKB eine Umorientierung der Leiter erforderlich zu sein.
- b) Inbesondere für den F/E-Bereich des KWH wird eine Überprüfung der Leistungsanerkennung empfohlen. So sind z. B. besonders schöpferische F/E-Mitarbeiter mit einer Tätigkeitsdauer von 3-6 Jahren im F/E-Bereich sowohl mit der ideellen Leistungsanerkennung als auch mit der Handhabung der Prämierung unzufrieden. Sie geben dabei zur gleichen Zeit an, sich nicht voll zu engagieren. Obwohl damit natürlich die Unzufriedenheit mit der Prämierung eine Begründung erhält - faktisch wird die Prämie als Stimulus von den Leitern nicht falsch genutzt - muß dieses Problem durch geeignete Leitungsmaßnahmen gelöst werden, um die offensichtlich vorhandenen Reserven für Betrieb und Volkswirtschaft zu nutzen sowie um negativen Auswirkungen auf andere Einstellungsbereiche - wie sie sich gegenwärtig schon im Leistungsanspruch zeigen - entgegenzuwirken.

Besonders schöpferische F/E-Mitarbeiter sind nicht vordergründig materiell interessiert. Das ist bemerkenswert, da gegenwärtig das materielle Interesse bei den Werktätigen im allgemeinen gleichmäßig ausgeprägt ist. U. a. deshalb, ist es unangebracht, alle Anerkennungsprobleme über die materielle Leistungsstimulierung lösen zu wollen. Daher sollte den Fragen der ideellen Leistungsanerkennung insgesamt mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden als bisher.

5. Schöpferische Leistungsfähigkeit

Die Steigerung der Produktivität der Forschungs- und Entwicklungsarbeit bildet eine der entscheidenden Voraussetzungen zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität und der gesellschaftlichen Produktion. Jedoch ist gleichzeitig die Produktivität der F/E-Bereiche direkt abhängig von den schöpferischen Fähigkeiten und Leistungen der dort Beschäftigten.^{x)}

Daher bildet die Analyse der schöpferischen Leistungsfähigkeit, der im F/E-Bereich Tätigen, eine wesentliche Voraussetzung für deren zielstrebige und effektive Entwicklung.

Allerdings: Zur Zeit ist die Erfassung der schöpferischen Leistungsfähigkeit - sowohl des einzelnen als auch des Kollektive - ein theoretisch und methodenpraktisch noch unzureichend geklärtes Problem. Seine Lösung ist jedoch ein objektives Erfordernis zur systematischen Entwicklung und kontinuierlichen Steigerung der geistig-schöpferischen Leistungsfähigkeit und damit sowohl für die Erhöhung der Effektivität von Forschung und Entwicklung als auch im Hinblick auf die Erfüllung der von VIII. Parteitag gestellten Hauptaufgabe. Daher versuchten wir, einer Lösung dieses Problems sowohl theoretisch^{xx)} als auch praktisch nahe zu kommen. Zu diesem Zweck wurde der Problemkomplex "schöpferische Leistungsfähigkeit" in der empirischen Analyse auf drei Wegen angegangen:

x) vgl. - Materialien des VIII. Parteitages der SED, Berlin 1971
- Materialien des XXIV. Parteitages der KPdSU, Moskau-Berlin 1971
- "Wissenschaftliches Schöpfertum", Hrg. KRÖBER/LORF, Berlin 1972

xx) s. Globalkonzeption F/E-II Pkt. 2 Theoretische Grundlagen und Probleme

5.1. Problemerkennntnis und -lösung

Das Erkennen und Lösen von Problemen bildet das wesentliche Element der schöpferischen Tätigkeit und ist daher zugleich ein Kriterium für die schöpferische Leistungsfähigkeit.

Hiervon ausgehend, konzipierten und prüften wir ein entsprechendes Testverfahren (Test A, Anhang). Dieser Test "A" beruht auf der individuellen Bearbeitung einer tätigkeitsunabhängigen Problematellung in einer vorgegebenen Zeitspanne und liefert daher sowohl Aufschlüsse über die schöpferischen Fähigkeiten der betreffenden Mitarbeiter als auch gleichzeitig vergleichbare Ergebnisse für deren Einschätzung. Die so ermittelten Resultate verweisen darauf, daß rund ein Drittel (37 %) der befragten F/E-Mitarbeiter **mehr** schöpferisch und 63 % **weniger** schöpferisch befähigt sind.

Tab. 11: Schöpferische Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (Test "A") bezogen auf N = 360, in Prozent

	A	B	C	D	Leistungsgruppen	
					mehr schöpfer.	weniger schöpfer.
					A + B	C + D
1. CKB	4	26	47	23	30	70
2. KWH	7	37	48	8	44	56
3. Gesamt	5	31	48	16	37	63

Das aus der Tabelle ersichtliche Gesamtergebnis (Spalte 3) deutet auf eine sogenannte "Normalverteilung" der schöpferischen Leistungsfähigkeit. D. h., daß dieses Resultat einer **normalen** Population entspricht. Daher kann dieses Ergebnis sowohl im Hinblick auf die besondere Ausbildung (50 % der Befragten haben FS- oder HS-Bildung) als auch die spezifischen Tätigkeitsanforderungen des F/E-Bereichs (vgl. Pkt. 6.) nicht befriedigen. Es verweist darauf, daß die Auswahl der F/E-Kader sowie die zielstrebige Förderung ihrer geistig-schöpferischen Fähigkeiten in der Berufspraxis noch ungenügend beherrscht wird. Gleichzeitig deutet

der Betriebsvergleich an: Der Prozentsatz der weniger schöpferischen F/E-Mitarbeiter überwiegt im CKB (= 70 %, Spalte 3, C49), während das Verhältnis der mehr und weniger schöpferischen Mitarbeiter im KWH relativ ausgeglichen ist.

Die Analyse spezieller Strukturgruppen bestätigte das Gesamtergebnis, machte jedoch zugleich eine Reihe besonderer Probleme sichtbar (vgl. Tab. IX, Anhang):

- a) So hatten die Frauen insgesamt und in den beiden Kombinationen mehr Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Testanforderungen als die Männer.

Damit wird ein Ergebnis der Pilotstudie "F/E-I" bestätigt,^{x)} aber auch gleichzeitig die Vermutung zurückgewiesen, daß hierfür vordergründig Qualifikationsunterschiede verursachend wirken. Wahrscheinlicher sind demzufolge die Ursachen mehr in einer traditionsbedingten häuslichen Erziehung und entsprechenden, züchtigen Umweltnormen zu suchen. Besondere Beachtung erfordert auch das Ergebnis der Tätigkeitsdauer- und Altersgruppenanalyse. Es zeigt:

- b) In den Gruppen der 23-32jährigen Mitarbeiter und den 3-6 Jahre im F/E-Bereich Beschäftigten sind mehr schöpferische Mitarbeiter als in den Gruppen der jüngeren bzw. Älteren oder kürzere bzw. längere Zeit beschäftigten F/E-Mitarbeiter zu finden.

Beide Resultate lassen vermuten, daß die Einarbeitung junger (betriebsneuer) Kader und deren Heranführen an die schöpferische Arbeit von den Leitungen besser beherrscht wird als die Förderung der längere Zeit im Beruf Tätigen. Möglicherweise liegen weitere Ursachen sowohl in einer ungenügenden F/E-(betriebs)-spezifischen Weiterbildung als auch in nachlassendem Arbeitsinteresse (Engagement) und sich verfestigender Tätigkeitsschemata (Routine) der betreffenden Mitarbeiter. Ein Nachlassen der geistigen Potenzen o. ä. kann als unwahrscheinlich ausgeschlossen werden, da alle Befragten jünger als 40 Jahre sind.

x) Was auch durch andere ZIJ-Analysen gestützt wird (z. B. "Neuererstudie")

- c) Abgesehen von der geringen Zahl der F/E-Mitarbeiter ohne Qualifikation (6 %), erfüllten Fachschulkader die Testanforderungen am geringsten (s. Tab. 1, Anhang).^{x)} Der Prozentsatz der mehr schöpferischen FS-Kader liegt mit 5 % unter dem Niveau der Facharbeiter (13 %). Oder mit anderen Worten: Während jeder dritte FA eine hohe schöpferische Testleistung erreichte, gelang dies nur jedem vierten F/E-Mitarbeiter mit Fachschulbildung.

Dieses Ergebnis bedarf sowohl in der folgenden Analyse (s. Pkt. 6. ff.) als auch in den betreffenden Kombinatn einer weiteren und sorgfältigen Prüfung, da bei der gegenwärtigen Qualifikationsstruktur der F/E-Bereiche gerade die FS-Kader einen großen Anteil an der Gesamtbeschäftigungszahl stellen. Es ist wahrscheinlich, daß die ungenügende schöpferische Befähigung der Fachschulabsolventen nicht vordergründig auf die betrieblichen Bedingungen (Auswahl, Förderung etc.) zurückzuführen ist, sondern vor allem durch eine ungenügende Auswahl der Fachschüler und eine entsprechende Ausbildung mitbewirkt wird. Entsprechende Maßnahmen der Leitungen des Bereichs F/E sollten also einerseits auf eine sorgfältigere Auswahl der FS-Kader für die F/E-Tätigkeit und andererseits sowohl auf eine verstärkte Weiterbildung (KDT, FkA u. ä.) als auch eine Einflußnahme auf die Fachschulausbildung (Delegation, Studienpläne, Praktika usf.) orientieren.

5.2. Ideenvielfalt

Ein weiteres Merkmal der schöpferischen Leistungsfähigkeit äußert sich u. B. als Vielfalt der produzierten Ideen. Um diesen Sachverhalt empirisch fassen zu können, wurden bekannte Gegenstände vorgegeben, für die die Befragten in einer bestimmten Zeiteinheit maximale Anwendungsvarianten nennen sollten (vgl. Test "B", Anhang).

x) bezogen auf den Anteil der FA, FS und HS an der Gesamtpopulation FA: 30 %; FS: 20 %; HS: 52 % mehr schöpferische

Die Auswertung dieses Tests machte erhebliche Unterschiede der "Ideenproduktivität" zwischen den F/E-Mitarbeitern sichtbar:

- a) Im Gesamtdurchschnitt wurden 8,6 Vorschläge
("Ideen") je Mitarbeiter unterbreitet, jedoch schwankte die Gesamtzahl der individuellen Ideenproduktivität zwischen 0 und 40.^{x)}
- b) Der größere Anteil "mehr schöpferischer" F/E-Mitarbeiter im KWH gegenüber dem CKB (vgl. Pkt. 5.1.) wurde auch durch den Test "B" bestätigt:
- KWH: \bar{x} 9,1 Vorschläge/Vpn
 - CKB: \bar{x} 8,1 Vorschläge/Vpn
 - Auswahlpopulation: ^{xx)} \bar{x} 11,8 Vorschläge/Vpn
- c) Die Testleistungen A und B korrespondieren sehr eng miteinander. D. h.: Je größer die schöpferische Befähigung (Test "A"), desto größer ist auch die Ideenvielfalt (Test "B").

x) Hier wurde u. a. durch Einzelbeispiele das Testergebnis von 5.1. auch "individuell" eindrucksvoll bestätigt:
Maximale Testleistung "A" maximale Testleistung "B"
(40 Vorschläge) und umgekehrt: Minimale Testleistung "B"
(0 Vorschläge) minimale Testleistung "A" (nicht signifikant $N = 4$)

xx) Spitzengruppe ("A") der Gruppe der "mehr Schöpferischen" (AB), vgl. Tab. 12

Dieses Resultat veranschaulicht folgende Übersicht:

VD/ZIJ 161/82
Blatt 651 7 Ausf.

Tab. 12: Schöpferische Leistungsfähigkeit und Ideenproduktivität, bezogen auf die Testgruppen A-D, in Prozent

Test "B"	Test "A"	Gesamt Ø absolut	Anzahl der Anwendungsvarianten					
			bis 5	5-10	10-15	üb. 15	bis 10	üb. 10
1. mehr	A	11,8	21	26	16	37	47	53
2. schöpfer.	B	9,6	21	37	34	8	58	42
3. weniger	C	8,4	26	49	14	7	75	25
4. schöpfer.	D	6,2	43	45	7	3	88	10
5. A + B		9,9	21	35	31	14	56	44
6. C + D		7,8	30	48	12	10	78	22

Aus der Tabelle ist zu entnehmen, daß die steigende Testleistung "A" - von uns als "schöpferische Leistungsfähigkeit" interpretiert - mit einer zunehmenden "Ideenvielfalt bzw. -produktivität" (Test "B") einhergeht. Damit wird gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der von uns eingesetzten Untersuchungsverfahren bestätigt und eine brauchbare Differenzierungsgrundlage für die folgenden Analysen geschaffen.

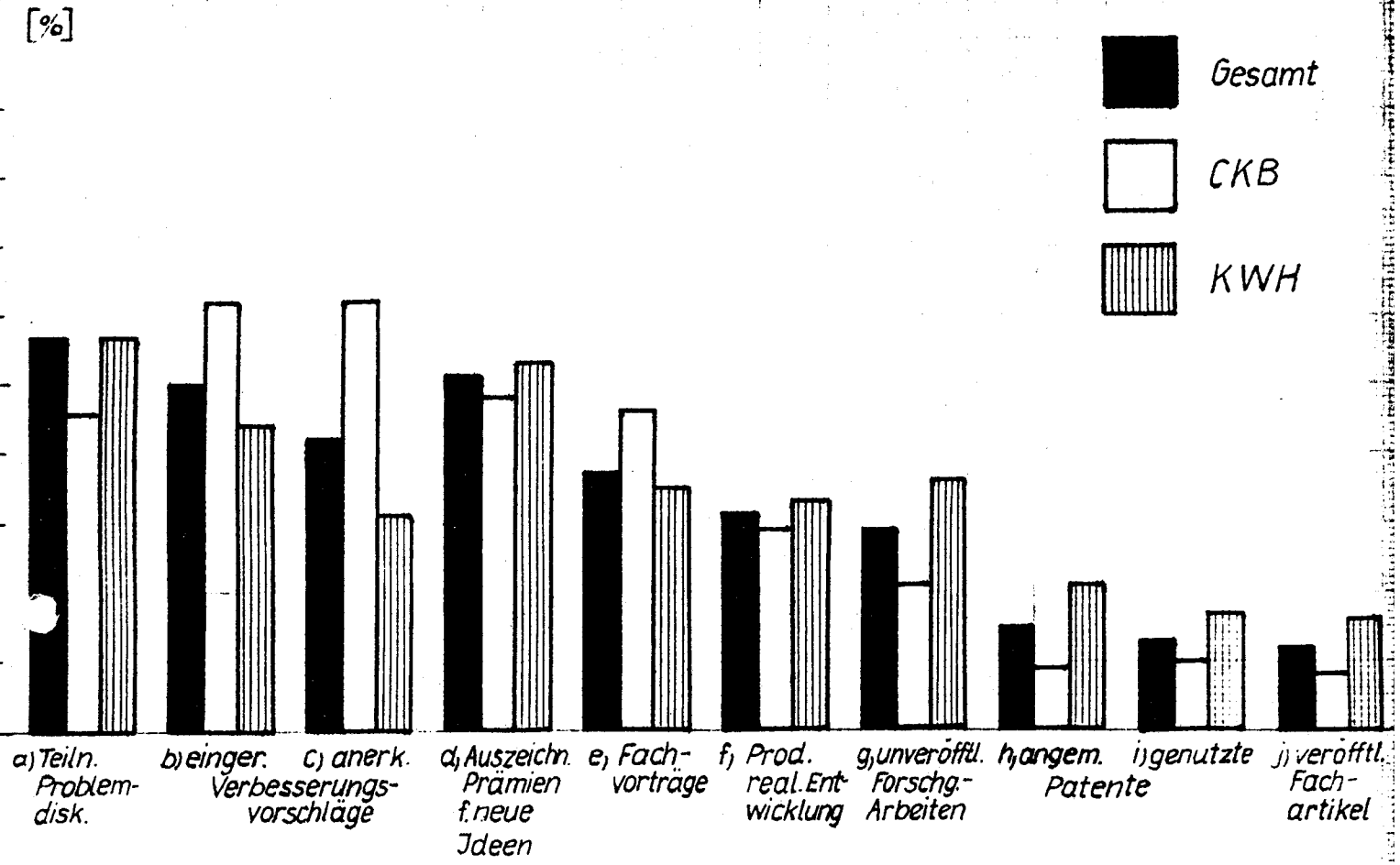
5.3. Resultate der schöpferischen Tätigkeit

Wurde bisher versucht, die schöpferische Leistungsfähigkeit der F/E-Kader mit Hilfe spezieller Testverfahren zu erfassen, so sollen jetzt konkrete Ergebnisse der schöpferischen Tätigkeit einer differenzierten Analyse unterzogen werden.

Konkrete Resultate der schöpferischen Prozesse bilden das entscheidende Kriterium für deren Leistungsfähigkeit,

denn: Letztlich können nur sie praktischen und damit gesellschaftlichen Nutzen erbringen. In der vorliegenden Studie wurden daher acht^{x)} typische Ergebnisformen schöpferischer Prozesse untersucht. Dabei zeigte sich:

Abb. 1: Konkrete Resultate der schöpferischen Tätigkeit, differenziert nach Gesamtergebnis, CKB und KWH - in Prozent der entsprechenden Population



x) wobei zusätzlich die Auszeichnung bzw. Prämierung von neuen Ideen und Lösungsvorschlägen erfasst sowie bei Verbesserungsvorschlägen zwischen eingereichten und anerkannten differenziert wurde

Aus der Skizze (Abb. 1) ist zu entnehmen, daß neben der Teilnahme an schöpferischen Diskussionen, am häufigsten Verbesserungsvorschläge eingereicht oder neue Erkenntnisse durch Fachvorträge weitervermittelt wurden. In wesentlich geringerem Maße waren Patente (15 %, h) und Fachartikel (12 %, j) nachweisbar. Beachtenswert ist hierbei, daß - abgesehen von Fachartikeln und Patenten^{x)} - in allen anderen Ergebnisformen gegenüber F/E-I (1972) eine deutliche Leistungssteigerung feststellbar ist:

Tab. 13: Vergleich der Untersuchungsergebnisse von F/E-I und F/E-II hinsichtlich der manifestierten schöpferischen Leistungen. Angaben in Prozent

	schöpf. Disk.	Verbesserungs- vorschläge	Fachverträge
F/E-I	44	33	30
F/E-II	57	50	37
Diff.			
F/E-I : II	+ 11	+ 17	+ 7

Weiterhin ist aus der Skizze (und im Vergleich mit F/E-I) zu entnehmen, daß es den Leitungen der F/E-Bereiche gelingt, die Entwicklung schöpferischen Verhaltens besser als in der Vergangenheit (1972) zu stimulieren (s. a. Pkt. 3.3.; 4.1.; 4.4.). Beim Vergleich der Prozentwerte des CKB und KWH fällt auf:

- im CKB werden wesentlich mehr Verbesserungsvorschläge eingereicht und anerkannt sowie häufiger Fachvorträge gehalten als im KWH.
- im KWH werden häufiger als im CKB Problemdiskussionen bzw. Ideenkonferenzen realisiert und gleichzeitig mehr Patente entwickelt und genutzt, Fachartikel veröffentlicht sowie Entwicklungen in die Produktion überführt.

x) - Fachartikel: 1972: 14 % - 1974: 12 %

- Patente: wurden 1972 nicht erfaßt

Bemerkenswert an dieser Gegenüberstellung - die sich nur auf die u n t e r s u c h t e n Bereiche bezieht (!) - ist, daß im KWH gegenüber dem CKB eindeutig die Resultate mit hohem gesellschaftlichem Nutzen dominieren. Die Ursachen dieser relativ erheblichen Leistungsunterschiede der analysierten F/E-Bereiche der Kombinate CKB und KWH konnten nicht eindeutig eruiert werden. In der Pilotstudie "F/E-I" wurden solche Differenzen u. a. mit den verschiedenen Populationsanteilen männlicher und weiblicher F/E-Mitarbeiter erklärt (vgl. F/E-I, Pkt. 5.). Zwar zeigte sich auch in der vorliegenden Analyse, daß weibliche (und junge, unter 23 Jahren) F/E-Mitarbeiter durchweg in allen untersuchten Ergebnisformen einen ~~sahe~~ oder weniger geringeren Anteil an den prüfbareren, konkreten Tätigkeitsresultaten erreichten als die männlichen (und über 23jährigen) F/E-Mitarbeiter, aber im Gegensatz zu F/E-I sind die Geschlechter- (und Altersgruppen-)anteile beider Kombinate besser vergleichbar. Die Gegenüberstellung der Testergebnisse (s. v.) und die breitere Einbeziehung der Werkstätigen in Problemdiskussionen, Ideenkonferenzen u. ä. (s. Skizze 1 a) im KWH verweist daher darauf, daß wahrscheinlich dieser Faktor hier u. a. wirksam ist.

**Tab. 14: Mehr oder weniger schöpferische Mitarbeiter und konkrete Resultate ihrer Tätigkeit.
In Prozent der Vpn**

Test- gruppe	Häufig- keit	Teiln. an Pro- blem- disk.	Verbes- serungs- vor- schläge eing an- ger. erk.	Aus- zeichng. f. neue Ideen	Fach- vor- träge	i. d. Prod. real. Entw.	unver- öffentl. Forsch. arbeiten	Patente einge- reichte	ge- nutzte	veröffent- lichte Fachartikel	
1. mehr	1-2	13	28	27	35	19	27	13	7	12	10
2. schöpf.	3 u. m.	46	23	20	9	20	7	23	9	3	6
3. wenig.	1-2	25	29	24	39	22	25	14	11	11	6
4. schöpf.	3 u. m.	35	20	17	12	17	5	14	5	0	5

VD/ZI/M/32
Blatt 69 / 7 Ausf.

~~IVS
H. 8
Seite 69
19/75~~

Die in der Tabelle erfaßten Daten bestätigen erneut, daß die F/E-Mitarbeiter, die im Test (A) höhere Leistungen demonstrieren zugleich auch einen meßbar höheren Anteil an den konkreten Ergebnisformen der schöpferischen Tätigkeit besitzen. Sie macht dabei auch deutlich, daß mehr schöpferische Mitarbeiter häufiger solche Leistungen erbringen (s. Tab. 14, Spalte 2:4) als weniger schöpferische. Auffällig ist aber auch, daß weniger schöpferische Mitarbeiter häufiger als mehr schöpferische für neue Ideen ausgezeichnet werden. Dieses Resultat ist mehrdeutig. Es kann wohl dahingehend interpretiert werden, daß die weniger schöpferischen von den Leitungen stärker stimuliert werden, als auch, daß die Leistungen der mehr schöpferischen Mitarbeiter vielfach als normal/selbstverständlich betrachtet und daher weniger durch Prämierungen, Auszeichnungen usw. herausgestellt werden. Während die erste Möglichkeit positiv zu bewerten wäre, muß die zweite kritisch beurteilt werden, da sie leicht zu einem Nachlassen des Engagements und damit der konkreten Leistung führen kann (vgl. Pkt. 4.4.).

Insgesamt gesehen, erhärtete der vorgenommene Vergleich unsere Vermutung, daß die im Test (A; schöpferisches Problemerkennen/-lösen) ermittelten Leistungsunterschiede einerseits in der Praxis konkret nachweisbar sind und andererseits wahrscheinlich die zwischen dem CKB und KWH bestehenden Unterschiede (zugunsten des KWH) in den konkreten Tätigkeitsergebnissen mitbewirkten. Andere Faktoren - wie Qualifikation und Tätigkeitsdauer - wirkten sich nur in geringem Maße und in Abhängigkeit von der schöpferischen Leistungsfähigkeit aus. Das heißt beispielsweise: Höher Qualifizierte erreichten in der Regel erst dann auch mehr nachweisbare Leistungsergebnisse, wenn sie im Test zur Gruppe der "mehr schöpferischen" Mitarbeiter gehörten.

Als bedeutsam für die politisch-ideologische Arbeit in und mit den Forschungs- und Entwicklungskollektiven muß das Resultat des Vergleichs politisch-ideologischer und weltanschaulicher Grundpositionen mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter hinsichtlich der von ihnen erzielten Tätigkeitsergebnisse betrachtet werden. Deutete sich schon bei der Analyse der aktuellen politisch-ideologischen Situation der F/E-Kader an, daß

die politisch-ideologische und weltanschauliche Grundposition die schöpferische Tätigkeit beeinflusst, so zeigte sich eine erneute Bestätigung dieser Vermutung bei der differenzierten Betrachtung der konkreten Tätigkeitsergebnisse hinsichtlich der weltanschaulichen Position derjenigen, die diese Resultate erbrachten. Um die Übersichtlichkeit zu erhalten, werden im folgenden nur die entsprechenden Analyseergebnisse der Gruppe "mehr schöpferisch" dargestellt.

Tab. 15: Differenzierung der erbrachten Tätigkeitsergebnisse hinsichtlich der weltanschaulichen Grundposition der "Produzenten". Nur für die mehr schöpferischen Vpn und die Kategorie 1-2 Resultate, in Prozent

Konkretes Tätigkeitsergebnis	Weltanschauung				
	Weltanschauliche Position	marx.-len.	religiöse	andere Pos.	nicht festgelegt
a) eingereichte Verbesserungsvorschläge		79	6	9	6
b) anerkannte Verbesserungsvorschläge		75	6	13	6
c) erhaltene Prämien/Auszeichnungen für neue Ideen bzw. Lösungen		64	10	17	10
d) veröffentlichte Fachartikel		58	8	33	-
e) Teilnahme an Problemdiskussionen (Ideenkonzferenzen, Produktionsberatungen, "Spinnstunden" u. ä.)		69	13	13	6
f) gehaltene Fachvorträge im Betrieb (KDT, Lehrgänge usw.)		64	14	18	5
g) in die Produktion überführte Entwicklungen		63	6	25	6
h) entwickelte Patente, die in der Produktion genutzt werden		67	17	17	-
i) angemeldete Patente		63	13	25	-

Aus der Übersicht ist zu entnehmen, daß konkrete schöpferische Leistungen häufiger von Mitarbeitern mit marxistisch-leninistischer Weltanschauung als von Vertretern anderer weltanschaulicher Positionen erbracht wurden. Bei der Interpretation der tabellierten Resultate muß jedoch unbedingt beachtet werden, daß das Ergebnis zugunsten der Befragten mit marxistisch-leninistischer Weltanschauung "verschoben" ist, da deren Anteil an der Gesamtpopulation eindeutig überwiegt. x)

Eine Uarechnung "pro Kopf" der eingereichten Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der weltanschaulichen Grundposition bestätigte, wenn auch nicht im tabellierten Maße, jedoch die obige Aussage:

Durchschnittliche Anzahl der Verbesserungsvorschläge von mehr schöpferischen Mitarbeitern (je Vpn; Kategorie 1-2):

- marxistisch-leninistische Weltanschauung: 0,32 VV/Vpn
- christliche Weltanschauung (religiös): 0,17 VV/Vpn
- andere weltanschauliche Positionen: 0,20 VV/Vpn

x) Schöpferische Vpn: 153 Vpn = marxistisch-leninistische Weltanschauung
31 Vpn = christliche Weltanschauung ("religiös")
38 Vpn = andere Weltanschauung als die genannten
41 Vpn = weltanschaulich nicht festgelegt

Das liegt daran, daß die Problematik bisher nicht empirisch untersucht wurde. Dem und dem Untersuchungsziel entsprechend konnte eine mögliche Verteilung der weltanschaulichen Grundpositionen im F/E-Bereich nur vage und hinsichtlich der schöpferischen Leistungsfähigkeit - in dieser Form erstmalig analysiert - überhaupt nicht prognostiziert und damit bei der Populationszusammensetzung beachtet werden.

Hieraus ergibt sich: Deutete sich schon bei der Analyse der politisch-ideologischen Grundposition an (vgl. Tab. X; XI, Anhang), daß diese bedeutsam für die schöpferische Leistungsfähigkeit ist (s. Tab. X, Anhang, vgl. Pkt. 1.3.), so wurde dieser Sachverhalt hinsichtlich der weltanschaulichen Grundposition erneut bestätigt. Insgesamt gesehen zeigte sich dabei (vgl. Tab. XI, Anhang), daß von den Mitarbeitern mit

a) marxistisch-leninistischer Weltanschauung (vgl. Tab. XI, Anhang)

- über die Hälfte aller erfaßten schöpferischen Leistungen erbracht wurden (Tab. XI, Spalte b, f)

58 - 100 % der Kategorie 1 - 2 Resultate

54 - 100 % der "Mehrfach"leistungen

(Kategorie 3 u. mehr Resultate)

- und mehr schöpferischer Befähigung in der Regel einen größeren Prozentsatz konkreter Leistungsergebnisse aufweisen konnten als weniger schöpferische.

b) anderen weltanschaulichen Ansichten (vgl. Tab. XI, Anhang)

- etwas höhere Leistungsergebnisse als religiöse oder weltanschaulich noch nicht fixierte Mitarbeiter erreichen aber in allen Ergebnisformen weit unter den Leistungen der F/E-Mitarbeiter mit marxistisch-leninistischer Weltanschauung rangieren.

c) unklare, nicht fixierte Weltanschauung (vgl. Tab. XI, Anhang)

- insgesamt das niedrigste Leistungsniveau hinsichtlich der analysierten Ergebnisformen erreichten und insbesondere Resultate mit großer gesellschaftlicher Relevanz - wie z. B. Patente - überhaupt nicht erbrachten.

Als Gesamtaussage ist aus den hier und im Anhang aufgeführten Daten zu entnehmen, daß die weltanschauliche Grundposition die schöpferische Leistung beeinflusst. Die Stärke dieses Einflusses konnte nur angedeutet, aber noch nicht hinreichend sicher erfaßt werden. Es kann jedoch - zumindest hypothetisch - angenommen werden, daß hohe schöpferische Leistungen wahrscheinlich vor allem dann erreicht wurden, wenn die Weltanschauung einen wissenschaftlichen Charakter besaß, auf dem Marxismus-Leninismus

beruhte, und gleichzeitig mit ausgeprägten schöpferischen Leistungsfähigkeiten verbunden war. Daher ist zugleich aus den empirischen Befunden ableitbar, daß die marxistisch-leninistische Weltanschauung die Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten fördert. Jedoch ist der konkrete Einfluß spezifischer weltanschaulicher Aspekte sowie der gesamte Wirkungsprozeß dieses Vorganges noch weitgehend unbekannt.

5.4. Zusammenfassung

Die Steigerung der schöpferischen Leistungsfähigkeit der F/E-Kader ist von grundsätzlicher Bedeutung für die Erhöhung der gesellschaftlichen Produktion. Bei der Analyse dieses bisher noch wenig erforschten Problems ergab sich das insgesamt noch nicht befriedigende Ergebnis: Nur ca. ein Drittel der getesteten F/E-Mitarbeiter verfügt gegenwärtig über besondere schöpferische Fähigkeiten beim Problemerkennen und -lösen. Dieser Sachverhalt wurde sowohl durch die analysierte Ideenproduktivität und -vielfalt als auch die differenzierte Untersuchung der konkret erzielten Tätigkeitsergebnisse bestätigt. Dabei bewiesen die empirischen Resultate zugleich, daß die wissenschaftliche Weltanschauung des Marxismus-Leninismus ein die schöpferische Leistungsfähigkeit beeinflussender und fördernder Faktor ist. So wurden in allen untersuchten konkreten Ergebnisformen des schöpferischen Arbeitsprozesses über 50 Prozent der ermittelten Leistungen von F/E-Mitarbeitern mit marxistisch-leninistischer Weltanschauung erbracht. Damit stellt die weltanschaulich-ideologische Erziehungsarbeit einen wesentlichen Einflußfaktor für die Erhöhung der schöpferischen Leistungsfähigkeit dar. Gleichzeitig verweisen die vorliegenden Ergebnisse darauf, daß das schöpferische Leistungsniveau und die konkreten Leistungsergebnisse der F/E-Kader mit Fachschulausbildung nicht den Erwartungen entsprechen und unter dem allgemeinen Niveau liegen. Da diese Qualifikationsgruppe einen erheblichen Anteil der F/E-Kader darstellt, erscheint eine weiterführende Analyse dieses Sachverhalts durch die Leitungen "Forschung und Entwicklung" der Kombinate sowie eine spezifische Erziehungs- und Weiterbildungsarbeit mit diesen Kadern dringend notwendig.

Die im vorangegangenen dargestellten konkreten Resultate der schöpferischen Tätigkeit im P/E-Bereich veranschaulichten sowohl die erfolgreiche Arbeit in diesen Forscherkollektiven als auch noch vorhandene Mängel und Probleme.

Die durch sie wirkenden Widersprüche sind lösbar, da sowohl die vorhandenen Erfolge als auch die sozialistischen zwischenmenschlichen Beziehungen dafür eine solide Ausgangsbasis darstellen. Dabei sollte

- aufbauend auf dem vorhandenen Niveau der materiellen Stimulierung schöpferischer Leistungen, das Hauptgewicht vor allem auf eine noch differenziertere, individuelle und kollektive Anerkennung von ("neuen") Problemlösungen orientiert werden.
- eine noch sorgfältigere Auswahl und Vergabe von Forschungsaufgaben vorgenommen werden, die sich jedoch nicht vordergründig oder allein am Qualifikations- und Erfahrungsniveau orientieren dürfte, sondern individuell gezielt erfolgen und zur Steigerung der schöpferischen Leistungsfähigkeit beitragen sollte. Sowjetische Erfahrungen hinsichtlich sogenannter "Problemkataloge" sollten verstärkt, besonders bei der Einarbeitung neuer Kader, genutzt werden.
- mehr als bisher nicht nur herausragende Arbeitsergebnisse, sondern vor allem auch die entsprechenden Arbeitsmethoden etc. popularisiert und deren Weitergabe bzw. Übernahme stimuliert werden.

6. Tätigkeitselemente und -anforderungen

Jede Tätigkeit sollte spezifische Anforderungen, aus deren Charakteristik sich die typischen Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsprozesse ergeben und beurteilen lassen.

Für die Einschätzung des betrachteten Tätigkeitskomplexes ist daher nicht allein die Relation mehr körperlich oder geistig oder gar die Form und deren besondere Eigenheiten, sondern der konkrete Inhalt der Tätigkeitselemente sowie die sich daraus ergebenden konkreten Tätigkeitsanforderungen wesentlich. Aus deren Analyse ergeben sich daher zugleich Aufschlüsse, die Folgerungen für eine möglichst optimale Tätigkeitsgestaltung ermöglichen. Deshalb sollen im folgenden zuerst die tatsächlich auftretenden (konkreten) Tätigkeitsanforderungen bestimmt und die sich daraus ergebenden schöpferischen und routinehaften Anforderungen dargestellt und diskutiert werden.

6.1. Konkrete Anforderungen der Tätigkeit

Im Rahmen der Berufstätigkeit werden die verschiedensten Anforderungen an den Werkstätigen gestellt. Kennzeichnend für eine bestimmte Tätigkeit sind daher vor allem die Anforderungen, die sich unmittelbar aus den zu erfüllenden Arbeitsaufgaben ergeben. Diese Teilgruppe der Tätigkeitsanforderungen wollen wir im weiteren als konkrete Anforderungen der Tätigkeit (allgemein im F/E-Bereich) bezeichnen.

Erst über die Untersuchung dieser konkreten Tätigkeitsanforderungen lassen sich letztlich praktikable und zielgerichtete Folgerungen zur Effektivitätssteigerung der Arbeit (im F/E-Bereich) ableiten. Um solche konkreten Tätigkeitsanforderungen zu ermitteln, wurden die F/E-Mitarbeiter befragt, welche von 14 vorgegebenen - u. E. typischen - Tätigkeitselementen sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen von ihnen zu erfüllen sind. Die aus den Antworten ersichtliche Folge der Tätigkeitselemente wurde entsprechend der prozentualen Nennungshäufigkeit der einzelnen Elemente geordnet. Dabei deutete sich sofort an, daß entsprechend dieser Rangreihe an der Spitze der Tätigkeitselemente

solche liegen, deren Anforderungen einen schöpferischen Charakter besitzen.

Tab. 16: Konkrete Tätigkeitsanforderungen im F/E-Bereich.
(NUR ZUSTIMMUNG) in Prozent der Population

Tätigkeitselemente	Bestätigung der Anforderung				
	Gesamt	OKB	KWH	schöpferisch	
	a)	b)	c)	mehr	weniger
				d)	
1. Probleme erkennen	85	87	85	90	82
2. vorhandene Lösung verbessern	81	83	84	83	81
3. Aufg. nach bekannten Lösungsschritten/Vorgabe bearb.	73	76	74	75	71
4. Aufg. auf neuartige Weise lösen	67	70	65	68	65
5. Berichte schreiben	65	70	63	76	59
6. Verfahren eines anderen Arbeitsgebietes auf das eigene übertr.	61	62	63	61	60
7. mehrere unterschiedl. Lösungen eines Probl. entwickeln	58	62	55	61	56
8. Anfertigen schriftl. Analysen	48	49	49	55	44
9. Erarbeiten von Konzeptionen	43	42	47	55	36
10. techn. Entwürfe zu Ideen entwickeln	37	27	51	39	35
11. Erarbeiten von Dokumentationen	34	32	39	42	29
12. Patentschriften durcharbeiten	33	38	27	41	28
13. Gutachten anfertigen	16	17	22	18	14

Aus der Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse ergibt sich, daß die Mehrheit der F/E-Mitarbeiter Tätigkeitselemente nannte, die schöpferische Anforderungen beinhalten. So gaben beispielsweise über drei Viertel der Befragten (85 %, Rg. 1) an, daß von ihnen vor allem das Erkennen von Problemen bzw. die Verbesserung vorhandener Lösungen (81 %, Rg. 2) gefordert werden. Damit wird zugleich ein Ergebnis der Pilotstudie bestätigt (Problemerkennen: 92 %; vorh. Lösungen verbessern: 84 %). Das vorliegende Gesamtergebnis entspricht in seiner Grundtendenz in etwa dem allgemeinen Aufgabenbereich der "Forschung und Entwicklung", wobei allerdings der Rangplatz der Aufgabe "Patentschriften durcharbeiten" (Rg. 13, 33 %) nicht befriedigen kann, denn in der entsprechenden Literatur wird immer wieder darauf verwiesen, daß der Prozentsatz von "Doppel- und Wiedererfindungen" zu hoch und im wachsenden begriffen ist (so z. B. DOROV, G. M.^x), da eine ungenügende Informationsverarbeitung erfolgt.

Weiterhin ist ersichtlich, daß ein erheblicher Teil der F/E-Mitarbeiter mit Routinetätigkeiten beschäftigt ist:

- Rg. 3: nach bekannten Lösungsschritten/Vorgaben arbeiten
z. B.: 73 % aller Mitarbeiter sowie drei Viertel der besonders schöpferischen Mitarbeiter (75 %, Tab. 5, Spalte d)

vgl. Rg. 5; 6; 9

während gleichzeitig wesentlich durch schöpferische Anforderungen charakterisierte Tätigkeitselemente nur von der Hälfte der F/E-Mitarbeiter als zu ihrer Tätigkeit gehörig genannt wurden:

- Rg. 8: mehrere unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln
z. B.: 58 % aller Mitarbeiter sowie nur 61 % der besonders schöpferischen aber zugleich 60 % der weniger schöpferisch befähigten Mitarbeiter

vgl. Rg. 10; 11

x) Dobrov, G. M. a.a.O. S. 34
"... Zweiterfindungen auf dem Gebiet des Kohlekombinebaus"
1946: 40 % - 1961: 85 %

Während sich aus dem Vergleich der Untersuchungsbetriebe keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Anforderungen in F/E-Abteilungen des OKB^{xx}) und des KWH erkennen lassen; machte der Vergleich der Tätigkeitsanforderungen männlicher und weiblicher F/E-Mitarbeiter (Tab.: x₄, Spalte b, c, Anhang) sichtbar:

- a) Im Prinzip wird die allgemeine Rangfolge der Tätigkeitsanforderungen (Tab. 16) bestätigt, aber die Frauen geben stets in wesentlich geringerem Maße als die Männer an, dementsprechende Aufgaben zu erfüllen.
- b) Von über 80 Prozent der Frauen wird angegeben, daß solche Anforderungen, wie
- Dokumentations- und Konzeptionsarbeit
 - technische Realisierung von Ideen
 - Patentschriftenanalysen
 - Begutachtungen

nicht an sie gestellt werden. Das widerspricht nicht nur der gleichberechtigten Position der Frau in unserer Gesellschaft - damit auch in der Produktion bzw. der F/E-Tätigkeit, sondern verhindert zugleich und bestätigt damit dann letztlich wieder die Vorurteile (1).

Die ermittelten konkreten Tätigkeitsanforderungen lassen bei der Gegenüberstellung mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter (Tab.: 16, Spalte d) erkennen, daß von den besonders schöpferisch befähigten Mitarbeitern

- mehr angeben, in ihrer Arbeit mit jeder vorgegebenen Anforderung (bzw. Aufgabe) konfrontiert zu werden als die weniger schöpferischen; wobei letztere seltener Weise weniger häufig angeben mehr routinemäßige Aufgaben zu erfüllen.
- mehr Personen hinsichtlich ihrer schöpferischen Fähigkeiten gefordert werden als von anderen Gruppen.

Jedoch ist zu beachten: Aus der Tabelle und der Fragestellung

xx) Die Differenz hinsichtlich der "Entwicklung technischer Entwürfe zu Ideen (Rg. 11) ist u. E. für ein F/E der Chemieindustrie relativ normal (d. h. diese Forderung wird nicht an alle F/E-Abteilungen zu stellen sein) und durch die Produktionsanforderungen bestimmt.

(vgl. Fragebogen, Anhang) ist nicht ersichtlich, wie häufig diese Anforderungen an den einzelnen herantraten, sondern nur von welchem Prozentsatz der F/E-Mitarbeiter überhaupt solche Anforderungen erfüllt werden müssen.

6.2. Schöpferische und routinemäßige Anforderungen

In der bisherigen Analyse der Tätigkeitselemente wurden deren inhärente schöpferische Aspekte über den Vergleich mit der Definition des Schöpfertums^{x)} bzw. der schöpferischen Fähigkeit^{x)} erschlossen. Von daher wurde dann auch der allgemeine Charakter der konkreten Tätigkeitsanforderungen bestimmt (s. z. B. Tab. 16, Folgerungen dazu etc.: Pkt. 6.1.). Die dabei benutzten theoretischen Begriffs- und Problemerkklärungen weichen möglicherweise vom Allgemeinverständnis bzw. den entsprechenden Vorstellungen der Befragten ab. Aus diesem Grunde wurden die F/E-Mitarbeiter u. a. aufgefordert, einzuschätzen:

- wie hoch der Anteil schöpferischer Anforderungen im Rahmen ihrer Gesamttätigkeit ist,
 - ob die im Abschnitt 6.1. genannten Tätigkeitselemente an sie mehr schöpferische oder mehr routinemäßige Anforderungen stellen
- usw.

Die Analyse der so erhaltenen Ergebnisse ergab folgendes Bild:

Bei der empirischen Erfassung des zuerst genannten Problemkomplexes zeigte sich zunächst, daß die befragten F/E-Mitarbeiter nur im Einzelfall Angaben bis zu 75 % der an sie gestellten Tätigkeitsanforderungen sei schöpferischer Art:

x) vgl. a) Globalkonzeption: - Pkt.: 2; Theoretische Grundlagen und Probleme

- Pkt.: 3.3.: Arbeitsbegriffe

b) Pkt. 10: Begriffserklärungen

Tab. 17: Von den F/E-Mitarbeitern geschätzter Anteil schöpferischer Anforderungen am Gesamtkomplex der Tätigkeitsanforderungen. In Prozent der jeweiligen Population: CKB; KWH; Ges.

Anteil schöpferischer Anforderungen am Gesamttätigkeitskomplex

	an der <u>eigenen</u> Tätigkeit					an der Tätigkeit des <u>Kollektive</u>				
	a) bis	b) 10 - 25 %	c) 25 - 50 %	d) 50 - 75 %	e) 75 % - ü.	f) bis	g) 10 - 25 %	h) 25 - 50 %	i) 50 - 75 %	j) 75 % - ü.
Schöpf. Anteil:	10 %	25 %	50 %	75 %	75 %	10 %	25 %	50 %	75 %	75 %
<u>Population</u>										
1. CKB	15	30	35	15	6	10	26	36	23	5
2. KWH	10	34	42	12	2	5	24	40	23	8
3. Ges.	12	32	37	13	4	6	23	37	23	7
4. m.	6	30	40	19	4	6	31	36	19	4
5. w.	18	33	33	6	9	6	13	38	27	4

Aus der Tabelle ist zu entnehmen, daß der Anteil schöpferischer Anforderungen hinsichtlich der Tätigkeit des Kollektive höher geschätzt wird als der der eigenen Arbeit.

Aber: In beiden Fällen schätzen mindestens zwei Drittel der Mitarbeiter (s. Tab. 17, Zeile 3, Spalte a-c; f-h), daß der Anteil schöpferischer Anforderungen maximal die Hälfte der an sie bzw. das Kollektiv gestellten Tätigkeitsanforderungen ausmacht. Anders formuliert heißt das: Die Hälfte der Arbeitszeit wird - nach Meinung der Befragten - für nicht schöpferische Tätigkeiten verwandt bzw. muß dazu verwandt werden (1).

Unabhängig davon, inwieweit diese subjektive Schätzung sachlich zutreffend ist, muß jedoch beachtet werden, daß allein der Fakt "man fühlt sich nur zu 50 Prozent" schöpferisch ausgelastet, hemmend auf die Entwicklung schöpferischer Initiativen wirkt. Dieses Gefühl des "unschöpferisch" tätig seins, ist im CKB stärker ausgeprägt als im KWH, wird aber in beiden Kombinat von über 60 %

der Befragten geäußert (vgl. Tab. 17, 1. u. 2. Zeile). Es ist daher in beiden Kombinatens notwendig, einerseits den Arbeitsprozeß im F/E-Bereich hinsichtlich nicht schöpferischer (s. dazu Pkt. 7.2.) und unrationeller Tätigkeitsanforderungen zu überprüfen und andererseits in der Erziehungsarbeit stärker auf die Popularisierung der tatsächlichen schöpferischen Anforderungen zu orientieren (vgl. auch mit Pkt. 6.2.). Dabei sind insbesondere die Tätigkeitsanforderungen der weiblichen Mitarbeiter (s. Zeile 5), aber auch der jungen (bis 26jährigen), in dieser Hinsicht zu beachten. Während die Resultate des Vergleichs der Qualifikations- und anderer Strukturgruppen diese allgemeine Tendenz bestätigten, erhärten die Ergebnisse hinsichtlich der mehr schöpferisch befähigten Mitarbeiter die Wichtigkeit dieses Sachverhaltes. Sie schätzen sich - verglichen mit allen anderen Mitarbeitergruppen - als am wenigsten schöpferisch von ihrer Tätigkeit gefordert ein. Einerseits wird die Bedeutung dieses Sachverhaltes dadurch unterstrichen, daß diese Mitarbeiter die Urteile der Vergleichsgruppen nicht kennen - also unabhängig davon schätzten - und andererseits ist zu beachten, daß

- bei dieser Gruppe die besondere Zuwendung zur schöpferischen Tätigkeit wahrscheinlich subjektiv (negativ) verzerrend auf die Einschätzungen wirkt (Fiktives Beispiel: Wunschbild 100 % schöpferische Anforderungen - Realität: 75 % individuelle Schätzung: 50 %).
- allgemein wahrscheinlich der Begriff des schöpferischen sowohl zu eng (nur "neue" Konstruktionen etc.) als auch frei von notwendigen Routineelementen (Literaturanalyse, Tätigkeitsprotokolle usw.) gesehen wird.
- der Anteil schematisch-routinehafter Anforderungen sowohl in spezifischen Arbeitsetappen als auch für den gesamten wissenschaftlichen Tätigkeitskomplex zeitweilig dominieren bzw. tendenziell zunehmen kann (z. B. durch die notwendige und umfangreicher werdende Literatur und Problemanalyse; Vorbereitung und Auswertung der Aufgabenlösung usw.)^{x)}

x) nach DOBROV, G. M. Wissenschaftswissenschaft, Berlin 1969, S. 101, beträgt z. B. "das Verhältnis des Anteils der schöpferischen zum Anteil der schematischen Arbeit (zeitlich gesehen) in den verschiedenen Wissenschaftszweigen 1:6 bis 1:9"

Trotz dieser Einschränkungen kann es jedoch nicht befriedigen, wenn sich gerade die schöpferisch besonders befähigten F/E-Mitarbeiter aber in dieser Hinsicht unter - als "normal"-gefordert fühlen, da sich hieraus nicht nur Konsequenzen bezüglich der Arbeitszufriedenheit u. s., sondern möglicherweise auch auf die politisch-ideologische Haltung ergeben können. Um diesen Problemkomplex tiefgründiger zu untersuchen, wollen wir uns zunächst den tatsächlichen (konkreten) Tätigkeitsanforderungen zuwenden. Ihre Analyse ergab:

Tab. 18: Bewertung der Tätigkeitselemente hinsichtlich der von ihnen ausgehenden schöpferischen (S) oder routinemäßigen (R) Anforderungen. In Prozent der Mitarbeitergruppen

Tätigkeitselemente	a) Rg nach Tab. 6 x)	Bewertung der Anforderungen									
		b) Ges.		c) CKB		d) KWH		e) schöpferisch			
		S	R	S	R	S	R	e ₁) mehr		e ₂) weniger	
Rg		S	R	S	R	S	R	S	R	S	R
1. Auf. auf neuartige Weise lösen	4	88	6	88	1	88	6	92	2	85	8
2. vorh. Lösung verbess.	2	82	13	83	11	80	14	86	8	79	15
3. mehrere untersch. Lösungen einer Problemat.	8	81	11	79	12	83	10	88	4	77	15
4. Probleme erkennen	1	79	17	78	17	78	17	87	8	73	22
5. techn. Entwürfe zu Ideen entwickeln	11	73	13	67	13	80	12	75	8	71	15
6. Verfahren eines anderen Arbeitsgeb. auf das eigene übertragen	7	64	26	60	29	69	25	72	18	59	32
7. Erarbeiten von Konzeptionen	10	58	31	58	34	58	30	61	28	56	33
8. Lit. nach vorh. Problemlösungen durcharb.	5	36	57	36	55	36	58	37	55	36	57
9. Gutachten anfertigen	14	35	46	33	45	37	48	36	44	33	48
10. Anfertigen schriftl. Analysen	9	35	54	34	54	37	54	35	52	35	55
11. Erarbeiten von Dokumentationen	12	29	57	28	53	30	70	22	64	33	53
12. Aufg. nach bek. Lösungsschritt./Vorg. bearb.	3	22	72	24	70	19	75	17	77	25	69
13. Berichte schreiben	6	19	73	18	74	20	73	19	73	19	74
14. Patentschriften durcharbeiten	13	17	81	20	65	15	71	15	69	19	67

VVS
LR 8-19/75
Seite 84

x) Rg Tab. 6: x) Tab. 7: z) = 0,44 nach Spearman: = 1 - 6 · DdZ =

Das in der Tabelle erfaßte Ergebnis gestattet folgende Schlüsse:

- a) die theoretisch begründeten Charakteristika des Schöpferischen werden auch von den F/E-Mitarbeitern als solche eingeschätzt.
- b) nur aus der Hälfte der von der Mehrheit der F/E-Mitarbeiter (über 65 %, s. Tab. 17, Spalte a, Zeile 1-6) als typisch für ihre Arbeit bezeichneten Tätigkeitselemente ergeben sich schöpferische Anforderungen (Tab. 17, Rg 1, 2, 4).
- c) zwischen den konkreten Tätigkeitsanforderungen (Tab. 17) und den von den Tätigkeitselementen ausgehenden schöpferischen Anforderungen (s. Tab. 18) bestehen nur schwache Beziehungen^{x)} (s. Folgerung b).

Diese drei Folgerungen (a, b, c) aus der Gesamtübersicht der Bewertung der Tätigkeitselemente (Tab. 18) bestätigen gewissermaßen die in Pkt. 6 formulierten Aussagen und erhärten damit gleichzeitig die Bedeutung aus der Tatsache:

- Drei Viertel aller F/E-Mitarbeiter und der besonders für schöpferische Tätigkeiten befähigten Werk tätigen haben Routinetätigkeiten zu verrichten (vgl. Tab. 17)

abgeleiteten Folgerungen und Probleme. Zugleich ist aus Tabelle 7 ersichtlich, daß die Analyse vorhandener Patentschriften nicht nur selten als Arbeitsaufgabe gestellt (Tab. 17, Rg 13), sondern vom größten Teil der F/E-Mitarbeiter (81 %) als reine Routinetätigkeit betrachtet und damit

- a) hinsichtlich ihrer stimulierenden Wirkung für die Konzipierung neuer Lösungsansätze unterschätzt
- b) die latente Gefahr besteht, daß Doppel- und Wiedererfindungen - bedingt durch Informationsmängel - zunehmen und so die Forschungsmittel unrationell verwandt werden.

Um diesen Problemkomplex weiter aufzuhellen, wurde untersucht, wie F/E-Mitarbeiter, die diese Tätigkeiten ausüben und solche die es nicht tun, die davon ausgehenden schöpferischen bzw. routinemäßigen Anforderungen erkennen (s. Tab. XIII).

x) $\varphi = + 0,44$

Aus dieser Gegenüberstellung folgt:

- a) unabhängig von der Tätigkeitsausübung wird die gleiche Wertungsrangfolge der Tätigkeitselemente hinsichtlich der von ihnen ausgehenden schöpferischen bzw. routinehaften Anforderungen aufgestellt.
- b) im allgemeinen messen die entsprechende Tätigkeiten Ausübende ihnen einen höheren Grad schöpferischer Anforderungen zu als die anderen (Ausnahme: Erarbeiten von Dokumentationen, Tab. x₅ a). Das trifft insbesondere auf die Tätigkeitselemente
- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| - Konzeptionserarbeitung | (72 : 59 — d = 13 %) |
| - Problemerkennntnis | (84 : 62 — d = 22 %) |
| - Entwicklung unterschiedl. Lösungen | (92 : 83 — d = 9 %) |
| - Verfahrenübertragung | (76 : 61 — d = 15 %) |
| - Lösungsverbesserung | (90 : 72 — d = 18 %) zu. |

Die Ursache dieser Differenzen dürfte in zwei Faktoren zu suchen sein. Einerseits kennen die Mitarbeiter, die diese Tätigkeiten ausüben haben, die sich daraus ergebenden Anforderungen zwangsläufig besser als solche, die diese Tätigkeiten nicht realisieren. Andererseits sind die Tätigkeitsausübenden natürlich auch eher geneigt die Bedeutung ihrer Arbeit zu überschätzen als andere. Wahrscheinlich spielt hier auch der Umstand eine Rolle, daß die Einschätzung "schöpferisch-routinehaft" - sobald sie eigene Tätigkeiten betrifft - zugleich als Wertschätzung bzw. Urteil über die eigene Arbeit empfunden wird (nicht nur in F/E-Bereichen!).

Während in beiden Untersuchungsbetrieben, sowie in den anderen Vergleichsgruppen die vorgegebenen Tätigkeitselemente hinsichtlich der Rangfolge identisch und bezüglich der prozentualen Urteils-häufigkeit fast gleich bewertet werden, war aus der Gegenüberstellung der Gruppen mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter hier eine teilweise Abweichung erkennbar. So bestätigten zwar die mehr schöpferischen Mitarbeiter die allgemeine Rangfolge der Tätigkeitselemente zwischen den Polen "schöpferisch-routinehaft", aber ihre Urteile fielen in allen Fällen eindeutiger als

die anderer Mitarbeiter aus (vgl. Tab. 18, Spalte e₁ mit b-d, e₂) und unterschieden sich dabei nicht allein in dieser Hinsicht von den weniger schöpferischen, sondern auch in Teilabschnitten der so entstandenen Wertungsreihenfolge der Tätigkeitselemente. Allerdings, ohne, daß dadurch die Bedeutung der Gesamtaussage wesentlich beeinflußt wurde. Dieses Resultat wurde auch durch die Analyse der Einschätzungen hinsichtlich der spezifischen weltanschaulichen Position der Befragten bestätigt. Ein etwas anderes Bild ist aus der differenzierten Betrachtung der Schätzungen der F/B-Mitarbeiter mit unterschiedlicher ideologischer Grundposition ersichtlich (vgl. Tab. XIII, Anhang). Befragte mit ausgeprägt positiver ideologischer Grundeinstellung

- unterscheiden sich in der gesamten Wertungsreihenfolge der Tätigkeitselemente kaum von anderen, jedoch stimmen sie schöpferischen Anforderungen stärker und eindeutiger zu als diese
- beurteilen die Tätigkeitselemente mit mehr schöpferischen Anforderungen (Bz 1-7) fast genauso wie Mitarbeiter mit anderen ideologischen Positionen ($\bar{J} = 0,98$ bis $1,0$),

während Mitarbeiter mit noch nicht ausgeprägter oder negativer Grundposition vor allem die weniger schöpferische Anforderungen beinhaltenden Tätigkeitselemente negativer beurteilen (Bz 8-14).

Hier weichen sie sowohl in der Rangwertung von der Gesamteinschätzung ab ($\bar{J} = 0,64$) als auch insbesondere in der Häufigkeit der Einschätzungen - verglichen mit den ideologisch gefestigten Mitarbeitern (- 23 % bis - 16 %). D. h. sie schätzen weniger schöpferische Tätigkeitsanforderungen schlechter ein und sind sehr wahrscheinlich auch weniger bereit diese Tätigkeiten auszuführen, ohne daß sie andererseits für die Erfüllung schöpferischer Anforderungen im allgemeinen besonders befähigt wären (vgl. Tab.-Anhang; Pkt. 5 usf.). Aus diesem Widerspruch ergibt sich die Gefahr, daß ihr durch entsprechende Voraussetzungen (Fähigkeiten etc.) wenig untermauertes Anspruchsniveau die vorhandene negative ideologische Position verstärkt bzw. daß sich die noch nicht positiv gefestigte in eine negative Richtung entwickelt.

6.3. Einstellung zu spezifischen Anforderungen

Für den F/E-Bereich sind eine Reihe spezifischer Anforderungen charakteristisch, die ständig - in bestimmten Phasen des Arbeitsprozesses konzentriert - auftreten und dem objektiv bedingten Reproduktionsprozeß der Gesellschaft in diesem speziellen Tätigkeitsbereich entsprechen. Dazu gehören z. B. die Forderung nach ständiger fachlicher Weiterbildung, die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Fachgebiete u. ä. Um die sich daraus ergebenden Möglichkeiten zur Optimierung der praktisch-schöpferischen Tätigkeit im Arbeitsprozeß des F/E-Bereiches zu erschließen und um damit zugleich Folgerungen für die Steigerung der Effektivität der schöpferischen Leistungsfähigkeit abzuleiten, sollen nachfolgend wesentliche Hauptprobleme analysiert und wahrscheinliche, praktische Konsequenzen dargestellt werden.

Die spezifischen und für den F/E-Bereich charakteristischen Anforderungen der schöpferischen Tätigkeit werden sowohl an den einzelnen Werkträgern als auch an das gesamte Arbeitskollektiv in unterschiedlicher Weise gestellt. Gleichzeitig werden die verschiedenen (spezifischen) Anforderungen von den F/E-Mitarbeitern individuell unterschiedlich bewertet, woraus sich wiederum eine unterschiedliche Realisierungsbereitschaft ergibt. Die Analyse dieses Sachverhalts ergab:

Eine besonders hohe Wertschätzung wird der Forderung nach ständiger fachlicher Weiterbildung entgegengebracht. Dieser Forderung stimmen 70 % der befragten Mitarbeiter vorbehaltlos und weitere 26 % mit gewissen Einschränkungen zu.

Die Unterbreitung bzw. Diskussion von Vorschlägen für die Bearbeitung von Problemen wird dabei als ständiges Erfordernis von fast allen anerkannt. So setzen sich beispielsweise über die Hälfte (60 %) der F/E-Mitarbeiter uneingeschränkt für deren Verwirklichung ein und bringen damit ihr Interesse an der ständigen Verbesserung der Produktion zum Ausdruck. Ebenso aufgeschlossen stehen sie der Zusammenarbeit mit Vertretern anderer Fachgebiete gegenüber. Das unterstreicht die fortschreitende Erkenntnis bei den F/E-Mitarbeitern, daß die Tätigkeit im F/E-

Bereich durch interdisziplinäre Zusammenarbeit rationeller und effektiver gestaltet werden kann.

Dabei werden die Anforderungen, die sich aus der praktischen Erprobung von Problemlösungen, deren Überleitung in die Praxis oder durch das Suchen nach ihrer technologischen Realisierung für den einzelnen ergeben, von den meisten (83 %) für notwendig gehalten. Das sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß hierzu insgesamt mehr Einschränkungen vorhanden (32 %) sind, als zu den drei erstgenannten Anforderungen (vgl. Tab. XVIII, Anhang).

Hier wirken offensichtlich unterschiedliche betriebliche Bedingungen und Probleme, die die größeren Vorbehalte mitverursachen. Hier bieten sich Möglichkeiten an, die auf eine Erhöhung der schöpferischen Aktivitäten hinzielen.

Auffällig heterogen ist die Einstellung der F/E-Mitarbeiter gegenüber der Anforderung nach selbständiger Bearbeitung von Problemen, bei der keine Hilfe durch andere möglich ist (vgl. Tab. Anhang). Während 18 % der Befragten dieser Forderung vorbehaltlos zustimmen, verbindet fast die Hälfte (45 %) mit ihrer Zustimmung "gewisse" Einschränkungen, und zugleich teilt ein Drittel der Befragten nur mit erheblichen Vorbehalten diese Meinung (26 % "kaum"; 9 % dagegen). Das läßt einerseits einen ausgeprägten Drang zur kollektiven Bearbeitung von Problemen, aber andererseits zugleich auch auf eine relativ erheblich ausgeprägte Unselbständigkeit bei der Lösung von Problemen schließen (vgl. Tab. ..., Anhang). Daher ist es nicht verwunderlich, wenn ein häufiger Wechsel der Arbeitsaufgaben und -thematik von ebensovielen ausdrücklich befürwortet wie ausdrücklich abgelehnt (18 %) wird, während zugleich fast zwei Drittel (64 %) gewisse und z. T. sogar massive Vorbehalte äußern. Hier können einerseits solche Faktoren, wie Monotonie, Routine u. ä. mitwirken, aber andererseits muß auch eine gewisse Unselbständigkeit der individuellen Arbeitsplanung und -organisation in Betracht gezogen werden (s. o.).

Das äußerte sich denn auch bei der Frage nach der Zusammenarbeit mit häufig wechselnden Mitarbeitern: Hier sind die Beschäftigten im F/E-Bereich sehr geteilter Meinung.

Nur 1 % (1) der F/E-Mitarbeiter stimmte dieser Forderung zu, aber fast die Hälfte (47 %) lehnt diese Forderung eindeutig ab. Das ist einerseits positiv zu beurteilen, da eine gewisse Stabilität der Partnerbeziehungen für den schöpferischen Arbeitsprozeß vorteilhaft ist. Andererseits läßt die sehr starke Ausprägung dieser Meinung aber auch auf gewisse Schwächen im Sozialkontakt und eine damit verbundene mangelhafte Flexibilität schließen.

Für die Erforschung und weitere Entwicklung des schöpferischen Verhaltens ist es wesentlich, in welcher Weise vorhandene Unterschiede im Grad der schöpferischen Leistungsfähigkeit auch mit Differenzen in der Einstellung zu spezifischen persönlichen Anforderungen verbunden sind, da zwischen beiden Bereichen dialektische Wechselbeziehungen bestehen. Hier zeigte sich: Insgesamt sind gravierende Unterschiede nicht vorhanden, jedoch ist der Grad der Ausprägung einer zustimmenden oder ablehnenden Haltung zur Mehrzahl der spezifischen Anforderungen bei den Werkträgern mit mehr schöpferischer Leistungsfähigkeit allgemein deutlicher ausgeprägt als bei den anderen. Das läßt darauf schließen, daß es einen, wenn auch noch gering ausgeprägten, Zusammenhang zwischen der Urteilskraft, Entscheidungsfreudigkeit und der Fähigkeit zum Erkennen von Problemen einerseits und der schöpferischen Leistungsfähigkeit auf der anderen Seite gibt. So ist beispielsweise die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit häufig wechselnden Mitarbeitern und zum häufigen Wechsel der Arbeitsaufgaben bei weniger schöpferischen Werkträgern stärker, aber nicht vorbehaltloser ausgeprägt, als bei mehr schöpferischen, die dieses Problem differenzierter betrachten und daher mehr zur Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Fachgebiete streben und gleichzeitig die Unterbreitung und Diskussion von Vorschlägen für die Bearbeitung von Problemen für wesentlich halten. Das deutet erneut auf Zusammenhänge zwischen der Herausbildung der schöpferischen Leistungsfähigkeit und der kollektiven Problemlösungsdiskussion - bei gleichzeitigem Streben nach Zusammenarbeit mit anderen Kollektiven - hin (vgl. dazu Pkt. 7.2.).

Differenziert nach den untersuchten Betrieben zeigten sich im CKB größere Unterschiede in der Einstellung zu einigen Anforderungen zwischen den mehr und weniger schöpferischen Mitarbeitern als im KWH. Die im Gesamtergebnis festgestellten - verschiedenartig ausgeprägten - Auffassungen zum häufigen Wechsel der Arbeitsaufgabe und -thematik resultieren vor allem aus den deutlichen Unterschieden, innerhalb der Untersuchungspopulation aus dem CKB. Dort stimmen besonders die Werk tätigen mit geringerer schöpferischer Leistungsfähigkeit dem häufigen Wechsel von Arbeitsaufgaben zu zwei Drittel (63 %) zu, während der größere Teil der F/E-Mitarbeiter mit mehr schöpferischer Einstellung (56 %) dieser Anforderung ablehnend gegenüberstand.

Zu beachten ist, daß die schöpferische Leistungsfähigkeit erst in Verbindung mit weiteren Faktoren auf Einstellungen und Verhaltensweisen der Werk tätigen einwirkt. Als solche Faktoren erwiesen sich insbesondere die betriebs- oder bereichsspezifischen Anforderungen und Bedingungen sowie die weltanschauliche Grundposition. Dabei läßt sich bei den schöpferisch mehr Befähigten in der Regel auf flexiblere Urteilsfähigkeit, aber vor allem eine konsequenter und schärfere Einstellung zu den spezifischen Anforderungen schließen.

Unterschiede zwischen den Einstellungen männlicher und weiblicher Mitarbeiter gegenüber den spezifischen Anforderungen sind insgesamt unwesentlich. Im CKB stehen zwar die Mitarbeiterinnen einem häufigen Wechsel der Arbeitsaufgabe und -thematik zu mehr als zwei Dritteln positiv gegenüber (67 % der mehr schöpferischen und 73 % der weniger schöpferischen), aber sind sowohl die männlichen als auch die weiblichen F/E-Mitarbeiter des KWH deutlich weniger zu einem solchen Aufgabenwechsel bereit. Offensichtlich existieren in bestimmtem Maße - im CKB stärker als im KWH - Arbeitsaufgaben mit monotonen Anforderungen, die besonders von den weiblichen Mitarbeitern zu erfüllen sind (vgl. Pkt. 7.1.). Hier sollte in den Betrieben noch genauer untersucht werden, in welchem konkreten Bereich mit einem häufigen Aufgabenwechsel - soweit möglich (!) - günstigere Einflüsse auf die Einstellungen und Verhaltensweisen realisiert werden können.

Ein ähnlich bedeutsamer Einflußfaktor ist das Lebensalter. Es wirkt sich u. a. vor allem auf den Grad der Ausprägung der Meinungen und Einstellungen zu den persönlichen Anforderungen aus. So wächst allgemein mit zunehmendem Alter auch die Eindeutigkeit der Zustimmung bzw. der Ablehnung zu bestimmten Sachverhalten (s. o.). Hier bewirkt offensichtlich der mit der wachsenden Lebenserfahrung und dem zunehmenden Erkenntnisniveau erfolgende qualitative Entwicklungsprozeß einen positiven Anstieg im Einstellungsniveau. Abweichungen von dieser Tendenz waren lediglich bei der Gruppe der weniger schöpferischen Werktätigen im KWH feststellbar. Beachtenswert ist hierbei besonders, daß die Altersgruppe der 17-23jährigen zu diesen Fragen einen eindeutigeren Standpunkt besitzt - und auch zum Ausdruck bringt - als ihre älteren Kollegen. Das bezieht sich vor allem auf ihre zustimmende Haltung.

- zur Unterbreitung bzw. Diskussion von Vorschlägen für die Bearbeitung von Problemen,
- zur ständigen fachlichen Weiterbildung,
- zur Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Fachgebiete und
- zur praktischen Erprobung von Problemlösungen und deren Überleitung in die Produktion bzw. das Suchen nach deren technologischen Realisierung.

Diese Erscheinung und ihre gleichmäßige Ausprägung läßt vermuten, daß es sich hierbei möglicherweise um Angehörige eines oder mehrerer gesellschaftlich sehr aktiver Jugendkollektive handelt (21 Vpn.), die daher auch solchen Anforderungen gegenüber im allgemeinen aufgeschlossener sind.

Abgesehen von dieser Ausnahme wirken längere Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, größere Erkenntnisse und Erfahrungen insgesamt günstig auf die Erfüllung spezifischer Anforderungen im F/E-Bereich sowie die Entwicklung einer entsprechenden (positiven) Einstellung. Das gilt jedoch nur für die o. g. Problematik, denn im allgemeinen zeigen die jüngeren Kollegen gegenüber dem häufigeren Wechsel von Arbeitsaufgaben und Arbeitsthematik eine größere Aufgeschlossenheit, während es hinsichtlich der ständigen

fachlichen Weiterbildung nahezu einheitliche Zustimmung (95-98 %) gibt, trifft die Forderung nach Zusammenarbeit mit häufig wechselnden Mitarbeitern auf eine ausgeprägte Ablehnung (79-85 %), wobei der unterschiedliche Grad der Qualifizierung zu den spezifisch persönlichen Anforderungen eine verschieden ausgeprägte Zustimmung oder Ablehnung erkennen ließ.

Das hängt offenbar mit dem Profil der jeweils gestellten Arbeitsaufgaben zusammen, wobei allerdings die Tätigkeitsdauer die Einstellungen zu den spezifischen Anforderungen nur unwesentlich beeinflusst.

Besonders hervorzuheben ist der unverkennbare Einfluß der weltanschaulichen Position auf die Einstellung zu den persönlichen spezifischen Anforderungen. Ausschlaggebend für eine spezifische Urteilstendenz ist hierbei vor allem die Eindeutigkeit der festen Bindung an eine bestimmte Weltanschauung. Die positivste Einstellung zu den spezifischen, persönlichen Anforderungen an die Tätigkeit haben die Werktätigen, die sich zur Weltanschauung des Marxismus-Leninismus bekennen; religiös gebundene äußern sich weniger positiv, während die an anderen Weltanschauungen Orientierten erheblich ungünstigere Einstellungen erkennen lassen, aber diejenigen, die sich noch nicht für eine Weltanschauung festgelegt haben, bleiben insgesamt deutlich hinter dem Niveau aller anderen zurück. Damit wird die positive und fördernde Einwirkung der Weltanschauung der Arbeiterklasse, aber auch die Beeinflussung anderer Einstellungen durch feste weltanschauliche Grundpositionen unterstrichen. Auffallend positiv reagieren auch diejenigen Werktätigen auf alle gestellten persönlichen Anforderungen, die sich eindeutig zur DDR und zur SED bekennen.

6.4. Zusammenfassung

Der Forschungs- und Entwicklungsbereich unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich seiner Aufgaben- und Zielstellung, sondern vor allem auch durch die sich daraus ergebenden speziellen Tätigkeitsbedingungen und -anforderungen grundlegend vom unmittelbaren Produktionsbereich.

In der Tätigkeit der F/E-Mitarbeiter dominieren solche Aufgaben wie

- Probleme erkennen
- vorhandene Lösungen verbessern
- Aufgaben nach bekannten Lösungsvorschriften bzw. nach Vorgabe bearbeiten
- Aufgaben auf neuartige Weise lösen

u. E.

Bei der näheren Analyse dieser konkreten Tätigkeitselemente und der Häufigkeit ihres Auftretens im Arbeitsprozeß fällt auf, daß drei Viertel aller sowie der besonders schöpferisch befähigten Mitarbeiter angaben, vor allem Routinetätigkeiten zu verrichten, d. h. z. B.: nach bekannten Lösungsschritten arbeiten, nach Vorgaben Aufgaben erledigen usw. Bedenklich ist in diesem Zusammenhang auch, daß jeweils ein Drittel der Mitarbeiter überzeugt waren, daß sie in ihrer Tätigkeit nur zu 10-25 % bzw. maximal 50 % mit schöpferischen Anforderungen konfrontiert werden. Oder anders ausgedrückt: Ein erheblicher Teil der Werktätigen des F/E-Bereichs (ca. 66 %) ist der Meinung, daß nur höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für schöpferische Aufgaben verwandt wird (!). Dieses Gefühl ist besonders ausgeprägt bei den mehr schöpferisch befähigten, weiblichen und jungen F/E-Mitarbeitern.

Dieser Zustand hat nicht nur Auswirkungen auf die allgemeine Einstellung zur Arbeit, sondern möglicherweise auch auf die Arbeitsmoral sowie das politisch-ideologische Bewußtsein der F/E-Mitarbeiter und sollte daher sehr ernst genommen und durch die Leitungen der F/E-Bereiche in den jeweiligen Abteilungen konkret-differenziert analysiert und ausgewertet werden. Vor allem auch deshalb, weil dieser Sachverhalt durch die weiteren Analysen erhärtet wurde. So ergeben sich beispielsweise nur aus der Hälfte der von den F/E-Mitarbeitern als typisch für ihre Arbeit betrachteten Tätigkeitselementen schöpferische Anforderungen, wobei zugleich nur schwache Beziehungen zwischen den konkret zu realisierenden Tätigkeitselementen der F/E-Arbeit und den Tätigkeitselementen, aus denen sich schöpferische Anforderungen ergeben, bestehen. Gleichzeitig war festzustellen, daß die Analyse der vorhandenen Literatur und der Patentschriften einerseits im Rahmen der konkreten Tätigkeitselemente eine sehr geringe Rolle spielte und andererseits von den Mitarbeitern als reine "Routinesache" bewertet wurde. Dadurch besteht die latente Gefahr der Doppelforschung und -entwicklung (——— Informationsmangel) sowie daraus folgend, letztlich der unrationellen Verwendung der Forschungsmittel.

Hinsichtlich der Einstellung zu spezifischen Anforderungen war festzustellen, daß vor allem zur ständigen fachlichen Weiterbildung eine ausgeprägte und sehr positive Einstellung existierte.

Ähnlich positiv, wenn auch nicht ganz so ausgeprägt, ist die Einstellung

- zur Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Fachgebiete, d. h. zur interdisziplinären Forschung und Entwicklung.
- zur Praxisüberleitung der Resultate der F/E-Arbeit bzw. zu deren technologischer Realisierung.
- zur Diskussion bzw. Unterbreitung von Vorschlägen für die Problembearbeitung.

Demit sind wesentliche Voraussetzungen - subjektiver Art - für die erfolgreiche Gestaltung und Weiterentwicklung der schöpferischen Tätigkeit im F/E-Bereich vorhanden, die durch die Leitungen sinnvoll genutzt werden sollten. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf das Problem des häufigen Wechsels der Arbeitsaufgabe bzw. -thematik gerichtet werden, da einerseits hierzu noch keine insgesamt eindeutige Position vertreten wird (teilweise Anerkennung - teilweise Ablehnung) und andererseits hierzu Hemmnisse sowohl für die termingerechte Erfüllung der Aufträge (Tendenz zur Abschlußverzögerung u. ä.) als auch bei deren rascher theoretischer und praktischer Durchdringung - Anfangsphase - entstehen können. Noch problematischer ist die ausgeprägte Abneigung zur Zusammenarbeit mit häufig wechselnden Mitarbeitern zu werten. Obwohl es verständlich ist, daß die Zusammenarbeit mit bekannten und bewährten Mitarbeitern angestrebt wird, läßt jedoch das ermittelte Resultat einen gewissen Mangel bei der Herstellung von Sozialkontakten sowie einen - scheinbar noch nicht erkannten - Widerspruch zur angestrebten interdisziplinären Forschung erkennen.

Allerdings war außer in diesem Falle bei allen anderen Einstellungsaspekten stets feststellbar, daß die mehr schöpferisch befähigten F/E-Mitarbeiter eine positivere Position erkennen ließen als die anderen befragten Werkstätigen.

7. Fördernde und hemmende Arbeitsbedingungen

Wesentlich für die Analyse des schöpferischen Prozesses und die gezielte Förderung der schöpferischen Leistungsfähigkeit ist die Untersuchung der Merkmale und Bedingungen der schöpferischen Arbeit. Dabei ist die konkrete Wirkung dieser Merkmale und Bedingungen nicht allein von ihrer objektiven Existenz, sondern auch von den individuellen (subjektiven) Vorstellungen bzw. Wertungen der damit konfrontierten Werktätigen abhängig.

Das schöpferische Verhalten und die dementsprechende Leistungsfähigkeit werden gleichzeitig wesentlich von den speziellen Arbeitsbedingungen der konkreten Tätigkeitsbereiche bestimmt (z. B. "Industrie"forschung - "Instituts"forschung, angewandte - Grundlagenforschung etc.). Diese können sowohl fördernd als auch hemmend auf den schöpferischen Arbeitsprozeß wirken und bedürfen daher einer differenzierten Analyse.

7.1. Gewünschte Arbeitsmerkmale

Die gewünschten Arbeitsmerkmale wurden über die Erfassung der subjektiven Wertung bzw. Beliebtheit spezifischer Merkmale der Routine- und schöpferischen Arbeit ermittelt.

Dazu wurden den F/E-Mitarbeitern ausgewählte Merkmalsbeispiele mit der Aufforderung vorgegeben, diese hinsichtlich ihrer persönlichen Wünsche und Vorstellungen von der Arbeit einzuschätzen (vgl. Frage 34, Fragebogenanhang). Bei der Auswertung dieses Fragenkomplexes ergab sich folgende Rangreihe:

Tab. 19: Gewünschte Beschaffenheit der schöpferischen Arbeit.
Bezogen auf N = 360 Vpn in Prozent.

Arbeitsmerkmale	Intensität der Beliebtheit			
	a)	b)	c)	d)
	sehr stark	stark	schwach	sehr schwach/ gar nicht
1. interessant	61	38	0	1
2. abwechslungsreich	53	42	4	0
3. selbständig	44	51	4	0
4. geistig anspruchsvoll	39	58	2	1
5. verantwortungsvoll	26	58	14	2
6. genau geregelt	26	41	26	7
7. konstruktiv (Aufg. enth.)	24	52	20	4
8. manuelle Geschicklichkeit	18	45	30	6
9. körperlich leicht	11	51	32	5
10. leicht erlernbar	9	25	53	11
11. gleichbleibende Anforderung	7	27	42	23

In der Tabelle ergibt sich, daß vor allem interessante und abwechslungsreiche, aber auch selbständige, geistig anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit gewünscht wird (Tab. 5, Zeile 1-5). Weniger beliebt ist eine Arbeit die genau geregelt ist, konstruktive Aufgaben enthält und manuelle Geschicklichkeit erfordert (Tab. 19, Zeile 6-8).

Unbeliebt und fast abgelehnt wird eine Tätigkeit, die gleichbleibende Anforderungen stellt und leicht erlernbar ist. Hieraus ergibt sich ein eindeutiger Trend zur schöpferischen Tätigkeit, da einerseits die bevorzugtesten Arbeitsmerkmale typisch für diese Tätigkeit sind und andererseits zugleich die Routinetätigkeit - als Gegenpol -, gekennzeichnet durch die als unbeliebt bewerteten Arbeitsmerkmale, relativ geringe Bewertungen erhält. Verglichen mit den vorangegangenen Analysen ergibt sich hieraus ein Widerspruch, denn: Ausgehend von diesem Ergebnis, sollte man annehmen

können, daß die F/E-Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind und nach der Vervollkommenung ihrer schöpferischen Fähigkeiten streben. Das ist nicht so, wie die bisherigen Ergebnisse ausweisen (vgl. z. B. Pkt. 4.1.; Pkt. 5 ff.). Bei der Analyse der hemmenden Arbeitsbedingungen (Pkt. 6.3.) sowie der konkreten Tätigkeitsanforderungen (Pkt. 7.1.) soll dieses Problem erneut ausgegriffen werden, da sowohl zwischen den Untersuchungsbetrieben, den Geschlechter-, Alters-, Qualifikations- u. a. Gruppen hinsichtlich dieser allgemeinen Bewertungstendenz keine erheblichen Unterschiede nachweisbar waren. Lediglich mehr schöpferische Mitarbeiter bewerten die erstgenannte Gruppe noch höher als die anderen Befragten, wobei sie insbesondere die Arbeitsmerkmale selbständig, geistig anspruchsvoll und verantwortungsvoll in starkem Maße bevorzugen. Aber: In der Gesamttendenz wird die aus der Tabelle (19) ersichtliche Rangreihe bestätigt.

7.2. Fördernde Arbeitsbedingungen

Die real gegebenen Arbeitsbedingungen beeinflussen mehr oder weniger direkt den durch sie determinierten Arbeitsprozeß. Die dabei wirkenden Arbeitsbedingungen sind vielfältig, in der Regel komplexer Natur und teilweise nur schwer bzw. nur mit erheblichen materiellen Aufwendungen (technisches und technologisches Entwicklungsniveau usf.) zu verändern (s. VIII. Parteitag: Arbeits- und Lebensbedingungen). Neben diesen vorwiegend objektiven Bedingungen wirken weitere, die durch den Leitungsprozeß u. ä. bestimmt werden. Auf diesen Bedingungskomplex der schöpferischen Arbeit im F/E-Bereich konzentrierte sich die folgende Analyse. Da diese Bedingungen wesentlich von den individuell spezifischen Empfindungen, Vorstellungen etc. in ihrer Wirkung abhängen, forderten wie die F/E-Mitarbeiter auf, acht solcher vorrangig durch den Leitungsetil geschaffene Arbeitsbedingungen einzuschätzen, ob sie ihre Arbeiten fördernd oder hemmend beeinflussen. Daraus ergab sich folgende Gesamtaussage:

Tab. 20: Einschätzung ausgewählter Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Arbeitsprozeß. Bezogen auf N = 360 Vpn in Prozent.

Wirkung Arbeitsbedingungen	Wirkungsrichtung						unzu- treff- end
	a) Majori- tätemaß (-100/ +100)	b) sehr för- dernd	c) för- dernd	d) weder noch	e) hem- mend	f) sehr hem- mend	
1. Arbeitsergebnisse werden durch den unmittelbaren Vorgesetzten stets überprüft	+ 49	19	48	21	5	1	4
2. Der unmittelbare Vorgesetzte kontrolliert auch während des Arbeitsprozesses ständig	+ 14	7	35	22	17	7	11
3. Zur Aufgabenlösung werden Mitarbeiter selbständig ausgewählt	+ 51	18	44	16	1	0	19
4. Die Forschungsarbeit ist straff organisiert	+ 50	21	45	13	6	2	10
5. Es bestehen enge Kontakte zu anderen Arbeitsgruppen, die ähnliche Aufgaben bearbeiten	+ 68	28	47	9	0	0	12
6. Lösungsschritte sind streng vorgeschrieben	- 28	4	15	17	37	10	14
7. Über den Stand der Forschungs- und Entwicklungsarbeit werden Zwischenberichte angefertigt	+ 50	15	51	18	3	1	10
8. Problemlösungen werden stets mit anderen Kollegen diskutiert	+ 77	39	48	4	1	6	0

Das zusätzlich zu den Prozentwerten bestimmte Majoritätsmaß^{x)} zeigt die Urteilstendenz der Mehrheit im Bereich $[- 100/+100]$ an. Es ist ersichtlich, daß die Mehrheit der befragten F/E-Mitarbeiter allen vorgegebenen Arbeitsbedingungen - außer den streng vorgeschriebenen Arbeitsschritten - einen mehr oder weniger starken fördernden Einfluß zumißt. Einen direkten und stark fördernden Einfluß haben jedoch nur die Faktoren:

- kollektive Problemlösungsdiskussion (Zeile 8)
- enger Kontakt zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppen (Zeile 5)

Damit wird einerseits eine Hauptaussage der Pilotstudie (F/E-I) erneut bestätigt:

"Der Faktor "kollektive Problemlösungsdiskussion" ist entsprechend den zur Zeit vorliegenden Untersuchungsergebnissen der wichtigste zur Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten und schöpferischen Verhaltens" (vgl. F/E-I, Pkt. 6, Gesamtüberblick und Folgerungen);

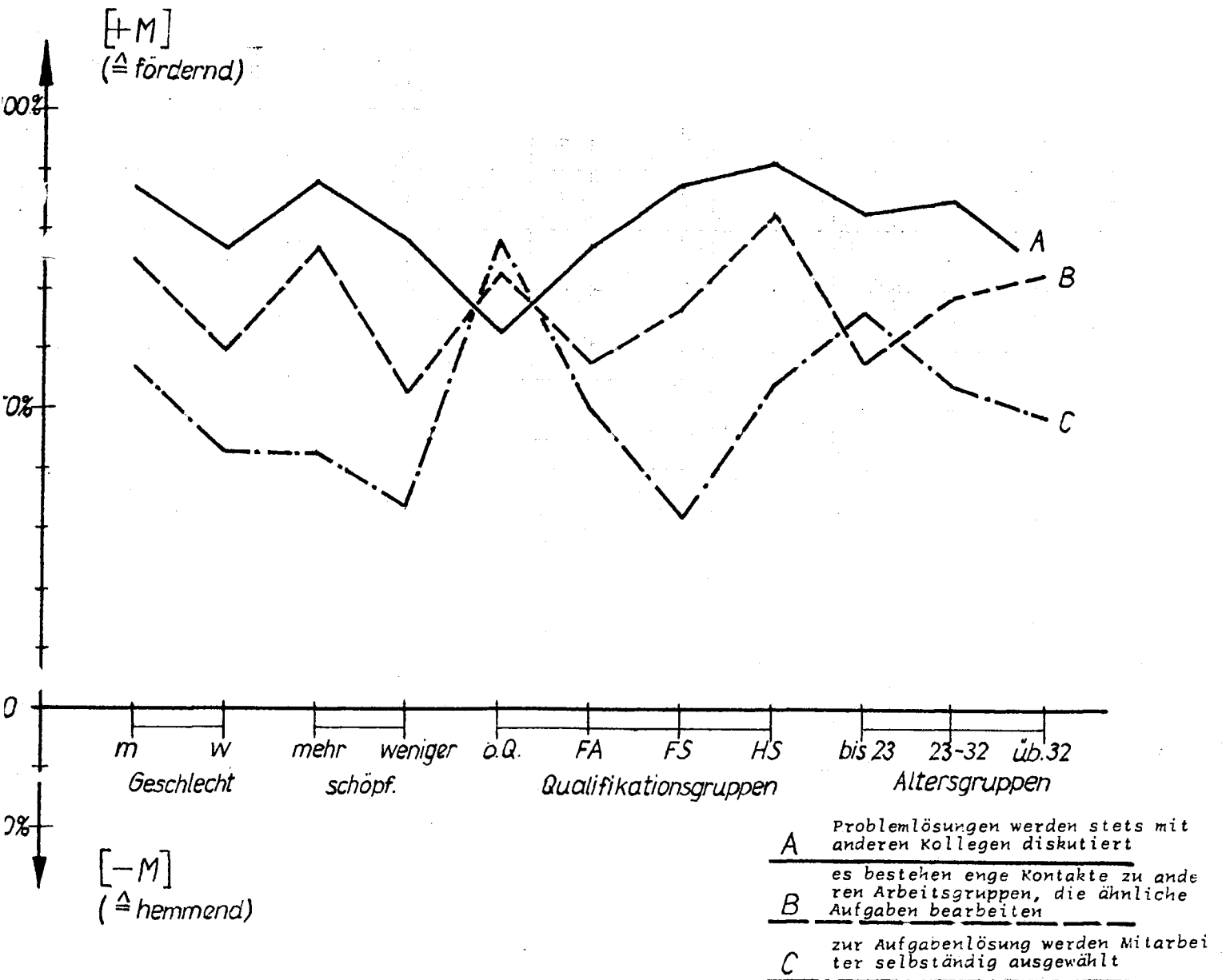
und andererseits eine allgemeine Tendenz der Entwicklung der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit zur kollektiven Zusammenarbeit (vgl. DOBROV, a.s.O. S. 156) durch die vorliegenden Analyseergebnisse bekräftigt.

Aus der Tabelle ist zugleich aber zu entnehmen, daß der fördernde Einfluß der anderen - durch den Leitungsprozeß geschaffenen/gesetzten - Arbeitsbedingungen zwar von der Mehrheit ("Majorität") eher fördernd als hemmend, jedoch mit erheblichen Vorbehalten, beurteilt wird. Eine weitergehende Analyse machte deutlich, daß die Wirkung dieser spezifischen Arbeitsbedingungen individuell sehr unterschiedlich ist und dabei nicht nur in der Wirkungsintensität, sondern auch zwischen den Polen fördernd und hemmend variiert. Als eindeutig fördernd, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität wirken folgende Bedingungen:

$$x) m = \frac{(R_+ - R_-) (100 - P_0)}{100} \%, \text{ dabei bedeutet:}$$

- + 100 %: alle Prob.: fördernd
- % auf je 50 % der Prob. fördernd bzw. hemmend
- 100%: alle Prob.: hemmend

Abb. 2: Fördernde (spezielle) Arbeitsbedingungen im F/E-Bereich.
Angaben in Form des sogenannten Majoritätsmaßes;
differenziert nach vier wesentlichen Strukturgruppen



Grundlage: Tab. XV-XII (Anhang)

Die Skizze zeigt erneut, daß die spezifischen Arbeitsbedingungen oder Faktoren

- kollektive Problemlösungsdiskussion (A)
- Kontakt zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppen (B)

von grundsätzlicher Bedeutung für den Leitungsprozeß und die Entwicklung bzw. Steigerung der schöpferischen Leistungsfähigkeit sind (vgl. a. Tabellenanhang, Tab. XV - XVII). Neben diesen Bedingungen wirken weitere, die jedoch von den Mitgliedern verschiedener Strukturgruppen unterschiedlich empfunden und dementsprechend auch unterschiedlich, teilweise sogar divergent, bewertet werden. So messen

a) männliche F/E-Mitarbeiter zu zwei Dritteln

- einer straff organisierten Forschungsarbeit (69 %; M = +53 %; Tab. XV, Anhang) und
- der Anfertigung von Zwischenberichten über den Stand der F/E-Arbeit (67 %; M = +51 %, a.a.O.)

eine fördernde Wirkung bei, während

b) weibliche Mitarbeiter zwar ebenfalls die Zwischenberichte hoch einschätzen

(67 %; M = +54 %, a.a.O.)

aber gleichzeitig

- die Kontrolle der Arbeitsergebnisse durch den unmittelbaren Vorgesetzten wünschen und als fördernd empfinden (64 %; M = +51 %, a.a.O.).

In ähnlicher Weise urteilen auch die mehr und weniger schöpferischen Mitarbeiter. D. h. die von den männlichen Mitarbeitern als fördernd betrachteten Arbeitsbedingungen, werden auch von den mehr schöpferischen Warktätigen so eingeschätzt. Allerdings unterscheiden sich diese in einer Hinsicht bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen entscheidend von allen anderen: Sie schätzen die Wirkung kollektiver Problemlösungsdiskussionen, Kontakte zu anderen Arbeitsgruppen sowie die "freie Auswahl" ihrer Mitarbeiter bzw. Arbeitspartner stärker als fördernd ein als andere,

wobei sie gleichzeitig auch alle Formen der Routinearbeit bzw. möglicher Gängelei, ja sogar die bloße Kontrolle ihres Arbeitsergebnisses als hemmend empfinden (s. Tab. XVI, Anhang, sowie Pkt. 7.2.). Hieraus ergeben sich in der Praxis der Leitungsbearbeitung sehr wahrscheinlich eine ganze Reihe von möglichen Konflikten und sozialen Spannungen zwischen diesen Mitarbeitern und ihren Leitern bzw. auch den entsprechenden Arbeitskollektiven. Das stellt besondere Ansprüche an die Qualität des Führungsstils sowie der Fähigkeit des betreffenden Leiters zur Menschenführung.

Denn: Beachtet er diese spezifischen Faktoren nicht, neigt er gar zur Gängelei, zu autoritärem Führungsstil und zur Unterschätzung der Leistungsfähigkeit dieser besonders schöpferisch befähigten Mitarbeiter, so entstehen fast zwangsläufig soziale Spannungen, die die Leistung dieser Mitarbeiter und des gesamten Kollektivs beeinträchtigen können usw. usf.

Andererseits: Orientiert sich der Leiter zu stark an den individuellen Leitungs- und Leistungsbedürfnissen dieser Mitarbeitergruppe, so geraten diese leicht in eine "Star"-Position, was letztlich genauso schädlich wäre. Es kommt also darauf an, die erwähnten spezifischen Bedingungen - oder hier besser: Eigenheiten der mehr schöpferischen Mitarbeiter - so im Leitungsprozeß zu berücksichtigen, daß sowohl differenzierte Leitungsmaßnahmen getroffen

- z. B. mehr schöpferische Mitarbeiter werden nicht innerhalb des Arbeitsprozesses kontrolliert, sondern geben selbst entsprechende Zwischenberichte, während gleichzeitig der Leiter die so gewonnene Zeit für die fördernde Kontrolle (!) der weniger schöpferischen nutzt -

als auch eine sinnvolle Angleichung der spezifischen Arbeitsbedingungen geschaffen wird. D. h. z. B. "Endkontrollen" sind unumgänglich und werden daher bei allen Mitarbeitern durchgeführt, wobei allerdings im konkreten Falle in der Form sorgfältig zwischen "Endauswertung" und "-kontrolle" differenziert werden sollte u. ä.

Bei allen Leitungsmaßnahmen sollte neben diesen Bedingungen auch das erreichte Qualifikationsniveau beachtet werden, das weiters spezielle Probleme, wenn auch nicht so ausgeprägte wie die oben diskutierten, enthält (vgl. Tab. x 9, Anhang).

Ein weiterer Problemausgangspunkt war aus der Analyse der Tätigkeitsdauer im F/E-Bereich und dem Lebensalter ersichtlich. Da beide Strukturmerkmale und Analyseergebnisse eng miteinander korrelieren, beschränken wir uns hier auf das Lebensalter (s. Tab. XVII, Anhang). Dabei zeigte sich, daß Mitarbeiter, die

- bis 23 Jahre alt sind, den Faktor "streng vorgeschriebene Lösungsschritte" in der Mehrheit als relativ indifferent beurteilen und allen anderen speziellen Arbeitsbedingungen einen mehr oder weniger fördernden Einfluß zuschreiben.
- 21 bis 32 Jahre alt sind, im Gegensatz zu jüngeren Befragten, den o. g. Faktor ablehnen, ihn als hemmend für ihre Leistungsfähigkeit betrachten, während die Kontrolle des Leiters im Arbeitsprozeß als weder fördernd noch hemmend beurteilt wird und die anderen Bedingungen fördernd, aber in ihrer Intensität unterschiedlich, empfunden werden. So wirken die Faktoren
 - Kontrolle des Arbeitsergebnisses
 - Anfertigung von Zwischenberichten auf23-29jährige Mitarbeiter eher hemmend als fördernd und auf 29-32jährige gerade im umgekehrten Sinne.
- über 32 Jahre alt sind, abgesehen von den streng verbindlichen Lösungsschritten, alle anderen eruierten Leitungsmaßnahmen in der Mehrheit förderlich bewerten.

Die Ursachen dieser vom Lebensalter (analog Tätigkeitsdauer) abhängigen Einschätzung der durch den Leitungsprozeß gesetzten spezifischen Arbeitsbedingungen sind kompliziert und kaum allgemeingültig zu erklären. Wahrscheinlich ist jedoch, daß sie durch einen Komplex psychisch sowie durch den Erfahrungs- und Kenntnisumfang bedingter Faktoren bestimmt werden. So scheinen z. B. bei den "unter 23jährigen" Unsicherheiten - bedingt durch: Einarbeitung (Kenntnis- und Erfahrungsmängel) etc. - und eine höhere Bewertung

der Leiterposition ihre Einschätzung der spezifischen Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, während die 23-32jährigen den Arbeitsprozeß und ihre Leiter kritischer, anspruchsvoller und mehr von der Position des Absoluten, Möglichen beurteilen als die über 32jährigen, bei denen eventuell auch ein gewisses Nachlassen des Engagements mitspielt.

Eine Reihe weiterer, fördernd auf den schöpferischen Arbeitsprozeß wirkender Faktoren und (mehr allgemeiner) Bedingungen ergibt sich aus der Gesamtanalyse der Untersuchung.

Hier wären zu nennen:

- die Aneignung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung,
- ein freundschaftlich-kritisches Verhältnis zum Leiter und umgekehrt,
- die Tätigkeits- bzw. Arbeitszufriedenheit.

7.3. Hemmende Arbeitsbedingungen

Aus der Analyse der fördernd auf die schöpferische Tätigkeit wirkenden Arbeitsbedingungen und der Gesamtübersicht der dazu erhaltenen Untersuchungsergebnisse (s. Tab. 6) ergibt sich, daß

- die strenge Vorschrift spezieller Übungsschritte
sowie
- die Kontrolle des unmittelbaren Vorgesetzten und innerhalb des Arbeitsprozesses

von der Mehrheit der Befragten als wenig fördernd bewertet wird.

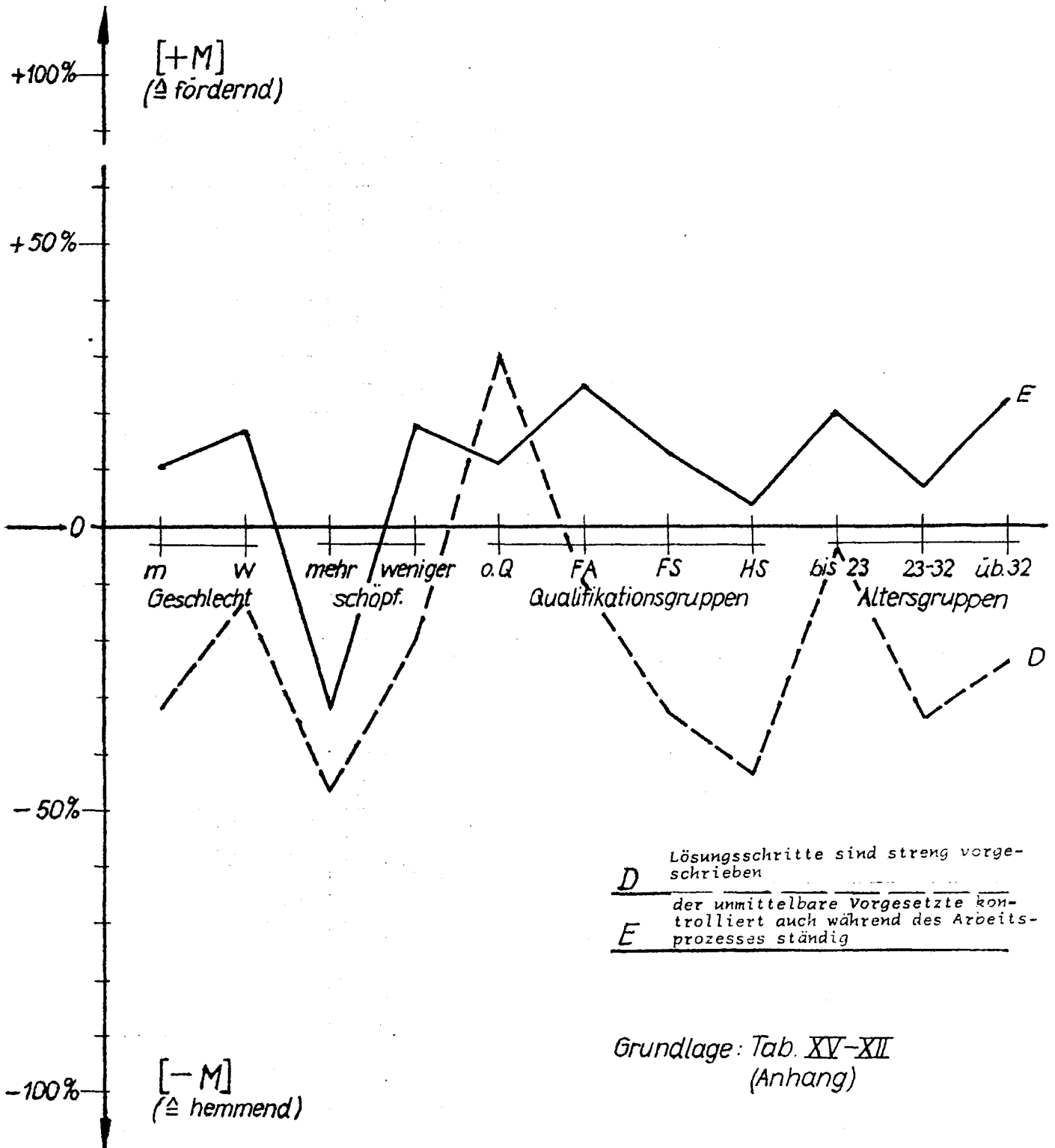
So wird der erste Faktor (... strenge Vorschrift ...) von den befragten P/Z-Mitarbeitern zu

- 47 % als hemmend,
- 14 % als unzutreffend und
- 19 % als förderlich beurteilt.

Betrachtet man hierbei nur Urteile derjenigen Mitarbeiter, die diesen Faktor zugleich als zutreffend, also in ihrem Arbeitsbereich als real gegeben bewerten, so zeigt sich, daß 45 % von ihnen diese

spezifische Arbeitsbedingung als sehr hemmend und nur 5 % als sehr förderlich betrachten (vgl. Tab. 6). Eine weitere, auf die Strukturgruppen bezogene, Analyse machte sichtbar, daß dieses Bild dadurch noch differenzierter wird.

Abb. 3: Hemmende (spezielle) Arbeitsbedingungen im P/E-Bereich. Angaben in Form des sogenannten Majoritätsmaßes; differenziert nach vier wesentlichen Strukturgruppen.



Aus der graphischen Übersicht ist zu entnehmen, daß einerseits die hemmende Wirkung der eingangs beschriebenen Faktoren dominant, andererseits jedoch in ihrer Stärke von verschiedenen Gruppen unterschiedlich empfunden und bewertet wird. So fällt auf, daß

- weibliche F/E-Mitarbeiter,
- Mitarbeiter ohne Qualifikation und
- Jüngere (bis 23 Jahre) Mitarbeiter

diese speziellen Arbeitsbedingungen positiver bewerten als andere F/E-Mitarbeiter. Auffällig ist dabei, daß vor allem die besonders Schöpferischen in ihrer Mehrheit diese Faktoren als eindeutig hemmend beurteilen. Ähnlich äußern sich die Mitarbeiter mit Hochschulqualifikation. Ein besonderes Problem bildet dabei - wir diskutierten es schon im Abschnitt 7.2. - die stark ausgeprägte Abneigung der mehr schöpferischen Mitarbeiter gegen alle Formen der Routinetätigkeit sowie ihre schöpferische Tätigkeit tatsächlich oder vermeintlich beschränkende Leitungsmaßnahmen. So betrachten beispielsweise 66 % der besonders schöpferischen Mitarbeiter die Kontrolle ihres Arbeitsergebnisses als ein Hemmnis ihrer Tätigkeit, während im Gegensatz dazu über 60 % aller anderen Mitarbeiter (vgl. Tab. XV - XVII, Anhang) diese Maßnahme als fördernd bzw. zu einem Viertel sogar als sehr positiv beurteilen. Im Abschnitt 7.2. wurde schon auf die Vielschichtigkeit dieses Resultates verwiesen, jedoch erscheint es nicht angebracht, diesen Sachverhalt eventuell auf eine bloße Überempfindlichkeit der mehr schöpferisch Befähigten zu reduzieren, da vom logischen Aspekt her, auch ihnen die Kontrolle und damit Bewertung ihrer schöpferischen Leistungsfähigkeit wichtig erscheinen müßte. Vorausgesetzt, sie erfolgt in einer solchen Art und Weise, daß sie ihrem Leistungsniveau und -anspruch gerecht wird und nicht im konkreten Falle eventuell nur dazu dient, um mögliche oder vermeintliche Fehler/-ansätze zu finden, die dann vom Leiter als willkommener Anlaß zur "Lösung" anderer Probleme (soziale Konflikte, Spannungen: Leiter-Mitarbeiter usf., s. Pkt. 7.2.) genutzt werden. Diese hier nur als Möglichkeit, jedoch relativ

wahrscheinliche Erklärung, angedeutete Problematik, sollte in den F/E-Bereichen sorgfältig überprüft werden, da sie von erheblicher Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das soziale Klima der F/E-Kollektive ist bzw. werden kann.

Neben den hier angedeuteten Faktoren mit hemmender bzw. negativer Wirkung auf den schöpferischen Arbeitsprozeß, ergeben sich aus der Gesamtanalyse weitere, von denen folgende ein besonderes Gewicht erlangen:

- die ungenügend ausgeprägte bzw. noch nicht gefestigte weltanschauliche und ideologische Grundposition,
- der häufige Wechsel der Arbeitsaufgaben bzw. -themen,
- die Tätigkeits- bzw. Arbeitsunzufriedenheit
- geringe geistige Anforderungen sowie das Gefühl der schöpferischen Unterforderung.

7.4. Zusammenfassung

Aus der vorangegangenen Analyse ergibt sich, daß im Arbeitsprozeß der F/E-Kollektive eine Reihe von Faktoren bzw. durch den Leitungsprozeß geschaffene Bedingungen wirken, deren Bedeutung insgesamt, aber auch für den einzelnen Mitarbeiter, relevant ist, jedoch im allgemeinen mit einem ganzen Komplex solcher Faktoren korrespondiert.

Bemerkenswert ist, daß Mitarbeiter des Bereiches "F/E" vor allem solche Arbeitsmerkmale wünschen, die einerseits im Prinzip mit den Hauptaufgaben dieses Bereiches übereinstimmen und andererseits einen eindeutigen Trend zur vorrangig schöpferischen Tätigkeit erkennen lassen. Dabei stehen solche Merkmale der Tätigkeit wie "interessant", "abwechslungsreich", "selbständig", "geistig anspruchsvoll und verantwortungsvoll" an der Spitze der gewünschten Arbeitsmerkmale (über 84 %).

Bei der Analyse der real gegebenen Arbeitsmerkmale hinsichtlich ihrer Wirkung auf den schöpferischen Prozeß fiel in diesem Zusammenhang auf, daß solche (o. g.) Faktoren/Merkmale wie beispielsweise "selbständig" tätig sein nicht aus dem Zusammenhang gerissen und einseitig interpretiert werden dürfen, denn: Die absolute Mehrheit der F/B-Mitarbeiter (über 75 %) betrachtet sowohl die kollektive Problemlösungsdiskussion als auch den engen Kontakt zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppen als die entscheidend ihre schöpferische Leistungsfähigkeit fördernden, speziellen Arbeitsbedingungen. Dieses Ergebnis erhält noch dadurch ein besonderes Gewicht, da schon in der Pilotstudie "F/B-I" diese Bedingungen als die fördernden Faktoren aus einer Menge anderer Bedingungen herausgelöst wurden und an der Spitze der Bewertung lagen. Ähnlich verhält es sich mit dem Analyseergebnis hemmender Bedingungen / bzw. Faktoren. Hier steht an der Spitze der eindeutigen Ablehnungen

- die strenge Vorschrift spezieller Lösungsschritte
sowie
- die Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses (vgl. F/B-I).

Dabei wurde aus der differenzierten Analyse - sowohl der fördernden als auch hemmenden - Arbeitsbedingungen deutlich, daß die mehr schöpferischen Mitarbeiter stärker als die anderen nach solchen Arbeitsbedingungen streben, die ihre schöpferische Leistungsfähigkeit fördern bzw. steigern. Gleichzeitig äußern sie eine besonders stark ausgeprägte Abneigung gegen alle Formen der Routinetätigkeit bis hin zu ihrer schöpferischen Tätigkeit möglicherweise tatsächlich oder auch nur vermeintlich (!) beschränkende Leitungsmaßnahmen. Das verweist auf eventuell bestehende Spannungen im Leiter-Mitarbeiter-Verhältnis, zumindest aber auf die konkrete (und latente!) Gefahr des Entstehens bzw. Aufbrechens solcher Konflikte einerseits und andererseits auf einen überhöhten, individualistisch gefärbten Anspruch hinsichtlich des Leitungsstils sowie der sie betreffenden Leitungsmaßnahmen.

Neben den hier speziell erfaßten und diskutierten Faktoren und Bedingungen ergeben sich aus der Gesamtanalyse der vorliegenden Studie weitere, von denen wesentliche

a) fördernde Faktoren und Bedingungen sind:

- die Aneignung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung
- ein freundschaftlich-kritisches Verhältnis zum Leiter und umgekehrt
- die Tätigkeits- bzw. Arbeitszufriedenheit

b) hemmende Faktoren und Bedingungen sind:

- die ungenügend ausgeprägte bzw. noch nicht gefestigte weltanschauliche und ideologische Grundposition
- häufiger Wechsel der Arbeitsaufgaben
- häufiger Wechsel der Arbeitspartner
- geringe geistige Anforderungen sowie das Gefühl der schöpferischen Unterforderung.

8. Zusammenfassung, Probleme, Folgerungen

In der Hauptaufgabenstellung des VIII. Parteitages wurde insbesondere ein hohes Entwicklungstempo

"der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität"

gefordert (HONECKER, E.^{x)}). Auf der 9. Tagung des ZK der SED wurde erneut auf diese Forderung verwiesen und zugleich hervorgehoben: "Die Fähigkeit eines sozialistischen Leiters muß sich zuerst darin erweisen, daß er die schöpferischen Kräfte eines ganzen Kollektivs zu mobilisieren versteht.^{xx)} Hierzu vermag die vorliegende Analyse eine Reihe von Hinweisen zu geben, wobei gleichzeitig auf noch vorhandene Probleme verwiesen wurde. Rückblickend ergibt sich:

8.1. Hauptergebnisse

Die Untersuchung der Entwicklungsbedingungen des schöpferischen Verhaltens junger Werktätiger in F/E-Kollektiven erbrachte, daß in diesen Kollektiven eine gute Arbeit geleistet wird, die teilweise ein bemerkenswertes Niveau aufweist, aber insgesamt noch nicht frei von Mängeln ist (s. 8.2.).

Die Analyse wesentlicher politisch-ideologischer und weltanschaulicher Grundpositionen junger Werktätiger des F/E-Bereichs ergab, daß in den dortigen Kollektiven im allgemeinen ein gutes, durch die Normen unserer sozialistischen Gesellschaft geprägtes, politisch-ideologisches Niveau besteht. Insbesondere der ausgeprägte Stolz auf unseren sozialistischen Staat sowie die von der absoluten Mehrheit der Befragten erkannte und anerkannte Führungsrolle der Arbeiterklasse bieten günstige Voraussetzungen für die weitere politisch-ideologische Entwicklung und die Herausbildung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung, die gegenwärtig von zwei Dritteln der F/E-Mitarbeiter vertreten wird. Zwar reicht dieses Niveau der Entwicklung eines wissenschaftlich

x) HONECKER, E.: Bericht des ZK an den VIII. Parteitag, ND (B), v. 20.4.71, S. 9

xx) HONECKER, E.: 9. Tagung des Zentralkomitees der SED, ND (B) v. 14.9.74, S. 9

begründeten Weltbildes - manifestiert in der marxistisch-leninistischen Weltanschauung - noch nicht aus, jedoch unterscheidet sich der quantitative Ausprägungsgrad grundsätzlich - im positiven Sinne (!) - von dem in anderen Untersuchungsbereichen und -populationen erfaßten. Zugleich darf aber nicht übersehen werden, daß die Einschätzung des Kräfteverhältnisses zwischen Kapitalismus und Sozialismus noch nicht befriedigend kam und daß hinsichtlich

- des Vertrauens zur SED und
- der künftigen Rolle der Intelligenz in der Gesellschaft

noch ernsthafte Probleme bestehen (vgl. Kap. 1.; 8.2.).

Andererseits wurde aber auch hier die übergreifende Wirkung ausgeprägter und stabiler ideologischer Grundpositionen auf das gesamte Denken und Handeln der Werktätigen sichtbar. So deutete sich schon in dieser ersten Analysephase hinsichtlich des schöpferischen Verhaltens an, daß ein Zusammenhang zwischen dem politisch-ideologischen Entwicklungsniveau und der schöpferischen Leistungsfähigkeit wahrscheinlich ist, denn: Der Anteil der F/E-Mitarbeiter mit ausgeprägten sozialistischen Einstellungen an der Gruppe der "mehr schöpferisch" befähigten war regelmäßig etwas höher als in der Gruppe der im allgemeinen weniger befähigten.

Gegenwärtig arbeiten die Werktätigen des F/E-Bereiches überwiegend in kleinen Kollektiven (bis zu 10 Mitarbeitern). Das ist im Prinzip positiv einzuschätzen, da in solchen Kollektiven wesentlich günstigere soziale Beziehungen entwickelt werden können als in anderen "Kollektivgrößen"; zugleich können optimale Informationsstrukturen usw. entstehen. Auf diesen Sachverhalt wird immer wieder in der sozialwissenschaftlichen Fachliteratur verwiesen. Die Analyse dieser Problematik deutete jedoch an, daß kaum aus diesem Grunde, sondern wahrscheinlich überwiegend aus rein arbeitsorganisatorischer Sicht die gegenwärtige dominante Kollektivgröße entstand. Das ist u. a. auch daraus ersichtlich, daß Achtung und Ansehen des einzelnen im Kollektiv vordergründig von seiner fachlichen Leistung bestimmt werden, so daß gleichzeitig sein politisches Auftreten von den Kollektivmitgliedern in ungenügendem Maße bei der Beurteilung des einzelnen beachtet wird. Dieses Problem spielte auch bei der Einschätzung des Verhältnisses zum Leiter eine entscheidende Rolle.

Insgesamt besteht ein gutes Verhältnis zwischen Leiter und Kollektiv, das zugleich von der Mehrheit der F/E-Mitarbeiter, insbesondere von den mehr schöpferischen, als förderlich für ihre Arbeitsleistung betrachtet wird. Dabei war zugleich ersichtlich:

- eine jahrelange, erfolgreiche und schöpferische E/E-Tätigkeit wirkte sich positiv auf das Verhältnis zum Leiter aus und führt zu freundschaftlichen und leistungsfördernden Beziehungen
- weniger schöpferisch befähigte Mitarbeiter haben ein eher sachlich betontes als freundschaftliches Verhältnis zum Leiter.

Hieraus und auch aus anderen speziellen Analysen war ersichtlich, daß die Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv weniger die Arbeitsleistung als umgekehrt, daß die Arbeitsleistung das Verhältnis Leiter-Kollektiv bestimmte (vgl. Akt. 8.2.).

Wehrscheinlich läßt sich hieraus auch zum Teil das relativ ausgeprägte Desinteresse hinsichtlich der Arbeit erklären, denn wenn auch der Anteil der mit ihrer Arbeit Zufriedenen wesentlich höher lag als der der Unzufriedenen (39 zu 6 %), so äußerte sich jedoch gleichzeitig jeder zweite F/E-Mitarbeiter (54 %) unbestimmt als "teils/teils" zufrieden. Bei der hierzu erfolgten differenzierten Analyse spezieller Aspekte der Arbeitseinstellung zeigte sich dann, daß die Arbeitszufriedenheit vor allem von solchen Faktoren wie den Beziehungen im Arbeitskollektiv, der Person des Leiters, dem Betriebsablauf sowie den vorhandenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten positiv beeinflusst wurde, während die derzeitige Entlohnung, die teilweise geringen geistigen Anforderungen und die gegenwärtige Organisation und Information eine negative Wirkung auf die Arbeitseinstellung der F/E-Mitarbeiter ausüben. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, daß die jeher schöpferischen Mitarbeiter im allgemeinen etwas weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind als die weniger schöpferisch Befähigten. Das kann möglicherweise durch das unterschiedliche Anspruchsniveau hinsichtlich der Arbeit sowie spezifischer Arbeitsbedingungen mitbewirkt werden, wobei vor allem die von der Mehrheit kritisierten geringen geistigen Anforderungen mitbestimmend sein werden. Bemerkenswert war ferner die in beiden Untersuchungsbetrieben vorhandene Zufriedenheit mit dem Betriebsablauf, da es gerade hier in anderen Betrieben infolge Diskontinuität nach Mängel gibt.

Hinsichtlich des Leistungsstrebens der jungen Werktätigen war festzustellen, daß sie sich allgemein anstrengen, um den gestellten Forderungen zu genügen. Ihre Einschätzung des dabei erreichten Niveaus erfolgt in der Regel relativ selbstkritisch und verweist darauf, daß die Hälfte der befragten F/E-Mitarbeiter mit ihrer gegenwärtigen Erfüllung der Anforderungen unzufrieden ist. Bemerkenswert war, daß bei der Mehrheit der Befragten eine eindeutig positiveausgeprägte und gesellschaftsorientierte Leistungsmotivation erkennbar war, wobei zugleich - von geringen Ausnahmen abgesehen - die Orientierung zum Mittelmaß u. ä. eindeutig abgelehnt wurde. Allerdings unterscheiden sich F/E-Mitarbeiter hinsichtlich ihrer stark ausgeprägten materiellen Interessiertheit auch nicht von anderen Werktätigen - z. B. Facharbeitern -. Sie sind jedoch z. Z. im allgemeinen recht unzufrieden mit ihrer gegenwärtigen Entlohnung, aber auch der derzeitigen materiellen und ideellen Leistungserkennung und deren Handhabung, die von jedem zweiten F/E-Mitarbeiter als ungerecht und als nicht leistungsentsprechend beurteilt wurde. Im Zusammenhange damit, daß ein sehr erheblicher Teil der F/E-Beschäftigten überzeugt ist, nur die Hälfte der Arbeitszeit schöpferisch tätig zu sein, entstehen massive Probleme hinsichtlich der weiteren Entwicklung der Arbeitseinstellung und -moral, die sehr wahrscheinlich auch Auswirkungen auf die Entwicklung des politisch-ideologischen Bewußtseins haben werden, wenn der gegenwärtige Zustand nicht verändert wird (s. f. Pkt. 8.3.).

Gegenwärtig sind etwa ein Drittel der F/E-Mitarbeiter besonders schöpferisch befähigt. Diese mehr schöpferisch befähigten Werktätigen erbringen auch den größten Teil der konkret meßbaren schöpferischen Leistungen (Verbesserungsvorschläge, Patente, Publikationen usw.). Daraus ist ersichtlich, welche große Bedeutung einer zielstrebigen und kontinuierlichen Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit zukommt, deren Auswirkungen dann sehr wahrscheinlich zu real faßbaren Steigerungen der Produktivität unserer sozialistischen Volkswirtschaft führen werden. Auf entsprechende Faktoren und Bedingungen wurde im vorliegenden Forschungsprozeß verwiesen (s. Pkt. 7; Pkt. 8.3.), wobei zugleich die konkreten Tätigkeitselemente des im F/E-Bereich dominierenden Arbeitsprozesses erfaßt und hinsichtlich der sich aus ihnen ergebenden Anforderungen analysiert wurden. Dabei zeigte sich, daß nur die Hälfte

der für die Befragten typischen Tätigkeitselemente schöpferische Anforderungen auslöste bzw. an den Bearbeiter stellte. Bedenklich war hierbei, daß gerade bei den schöpferisch besonders befähigten Mitarbeitern sowohl ein stark ausgeprägtes Gefühl der Unterforderung feststellbar war als auch, daß drei Viertel dieser F/E-Mitarbeiter - nach eigenen Angaben und den Analyseresultaten - Routinetätigkeiten verrichteten. Das führt dann natürlich zu einer besonders starken Ausprägung des Gefühls der Unterforderung, allerdings nicht unter quantitativen, sondern unter qualitativen, geistig-schöpferischem Aspekt. Das wurde u. a. auch daran deutlich, daß an der Spitze der gewünschten Arbeitsmerkmale, solche mit einer eindeutigen Tendenz zur Dominanz schöpferischer Anforderungen standen, die jedoch stets im Prinzip mit den Hauptaufgaben des F/E-Bereiches übereinstimmten. Auer auch hier mußte festgestellt werden, daß noch eine Reihe von Problemen und Widersprüchen existierten.

Zum Beispiel: Während die Einstellung zur interdisziplinären Arbeit sehr positiv und gut ausgeprägt war, ist die Einstellung zur damit verbundenen und notwendigen Flexibilität hinsichtlich der Arbeitspartner und -aufgaben sowohl gering entwickelt als auch durch eine mangelnde Bereitschaft dazu gekennzeichnet (s. a. ff.). Die wesentlichen subjektiven Voraussetzungen (bei den F/E-Mitarbeitern) zur Lösung dieses Problems sind vorhanden, wie die Einschätzung des politisch-ideologischen Entwicklungsstandes zeigt (s. v.). Aus der differenzierten Analyse dieses Sachverhaltes - im Zusammenhang mit dem Problem der schöpferischen Befähigung - hatte sich u. a. zugleich gezeigt, daß die Entwicklung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung sowohl einen fördernden Faktor für die Erreichung hoher schöpferischer Leistungen darstellt als auch ein Element der Charakteristik besonders schöpferisch Befähigter darstellt. Als ein besonderes Problem ist in diesem Zusammenhang auch der Sachverhalt zu werten, daß die Fachschulabsolventen den Festanforderungen ("A" - schöpferische Leistungsfähigkeit) am wenigsten genügten. So liegt der Anteil der mehr Schöpferischen dieser Qualifikationsgruppe unter dem der anderen. Während beispielsweise jeder dritte Facharbeiter ein

auf hohe schöpferische Leistungsfähigkeit deutendes Testergebnis erreichte, gelang das nur jedem vierten Fachschulabsolventen (vgl. S.2.).

Als ein wesentliches Resultat der vorliegenden Studie werden die ermittelten fördernden und hemmenden Bedingungen der schöpferischen Tätigkeit betrachtet. So zeigte sich, daß vor allem solche Faktoren und Bedingungen hemmend wirkten, die geeignet sind das Denken bzw. die Arbeitstätigkeit von vornherein eng zu begrenzen

- zwingende Vorschrift spezieller Lösungsschritte
- Vorgabe der Arbeitselemente, -gänge etc.

beziehungsweise durch eine strenge Kontrolle des individuellen Arbeitsprozesses (Gängelerei, erwecken von Unsicherheit etc.) dazu führen können die Entwicklung schöpferischer Initiativen - gewollt oder nicht - zu unterdrücken. Dabei zeigte sich u. a., daß vor allem die besonders schöpferisch befähigten Mitarbeiter sehr empfindlich auf diese Faktoren/Bedingungen reagierten, wobei schon die Vermutung dementsprechender Leitungsmaßnahmen von ihnen energisch (fast allergisch) zurückgewiesen wurde. Im Gegensatz dazu werden von ihnen, aber auch fast allen anderen P/E-Mitarbeitern;

- die kollektive Problemlösungsdiskussion
- der enge Kontakt zu thematisch ähnlichen Arbeitsgruppen
- die selbständige Auswahl von Mitarbeitern bzw. Arbeitspartnern

als besonders förderlich für die Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit beurteilt wurden. Dabei zeigte sich gleichzeitig, daß die weltanschauliche Erziehung im Sinne des Marxismus-Leninismus als wesentlicher Bestandteil der Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit hinzukommen muß (s. o.).

8.2. Spezielle Probleme und Folgerungen

Wie eingangs dargestellt, ergab die vorliegende Studie nicht nur einen Einblick in die erfolgreiche Arbeit der F/E-Kollektive, sondern verwies zugleich auf eine Anzahl noch vorhandener Probleme. Diese sowie die sich daraus ergebenden Folgerungen sollen im folgenden beschrieben werden: So wird das im allgemeinen positive politisch-ideologische Entwicklungsniveau im F/E-Bereich dadurch beeinträchtigt, daß sowohl hinsichtlich des Vertrauens zur SED als auch bei der Einschätzung des Kräfteverhältnisses der antagonistischen Gesellschaftssysteme Kapitalismus und Sozialismus zum Teil erhebliche Vorbehalte und Unsicherheiten deutlich wurden.

- Die sich hieraus ergebenden Folgerungen und Hinweise auf spezifische Schwerpunkte der politisch-ideologischen Arbeit im F/E-Bereich, sollten vor allem auch den Sachverhalt beachten, daß hinsichtlich der Beurteilung der künftigen Rolle der Intelligenz in der Gesellschaft erhebliche ideologische Probleme bestehen.

Die genannten Unsicherheiten, aber auch konkreten Meinungen (s. Pkt. 1.1.) deuten auf konvergenztheoretische Einflüsse und sollten daher sehr ernst genommen werden. Weitergehende Analysen dieses Sachverhaltes zeigten, daß solche - von der bürgerlichen Ideologie "gefärbten" - Vorstellungen hinsichtlich der künftigen gesellschaftlichen Rolle und Funktion der Intelligenz bei Facharbeitern deutlich stärker ausgeprägt sind als bei den Angehörigen der Intelligenz selbst.

Aus der Analyse der Einstellung zum Kollektiv ist ersichtlich, daß die derzeitige Kollektivgröße formal gesehen den wissenschaftlichen Erkenntnissen einer effektiven und schöpferischen Tätigkeit entspricht, d. h. im F/E-Bereich existieren überwiegend Arbeitskollektive mit bis zu 10 Mitgliedern (ideol.: 5-8 Vpn.). Die vergleichende Analyse dieser Kollektivgröße hinsichtlich ihrer Beziehung bzw. ihres Einflusses auf den schöpferischen Prozeß ergab jedoch keinen nachweisbaren Zusammenhang mit der schöpferischen Leistungsfähigkeit der Kollektivmitglieder, auch nicht nach mehrjähriger Tätigkeit in solchen Kollektiven. Das deutet darauf hin, daß die o. g. Kollektivgröße aus

überwiegend organisatorischen und kaum aus leistungsteigernden Gründen zustande kam.

- Ein leistungsteigernder Effekt der optimalen Kollektivgröße ist erst dann zu erwarten, wenn bei der Bildung von Arbeitskollektiven im P/E-Bereich zugleich eine entsprechende Auswahl bzw. Zusammensetzung erfolgt.

Als bedenklich muß auch eingeschätzt werden, daß gegenwärtig Achtung und Ansehen des einzelnen vorwiegend von seiner fachlichen Leistungsfähigkeit und kaum von seinen politisch-ideologischen Auftreten bestimmt werden. Bei der mehrfach nachgewiesenen und hervorgehobenen Bedeutung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung für den schöpferischen Prozeß sowie die Leistungsfähigkeit des einzelnen sollte

- der E i n h e i t von politisch-ideologischer und fachlicher Entwicklung der P/E-Kollektive eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Dabei sollte zugleich der Gefahr individualistischer Tendenzen, die sich durch das gegenwärtige Prinzip der Aufgabenerteilung, mit zunehmender Qualifikationshöhe andeutete, entgegengewirkt werden. Das ist vor allem deshalb bedeutsam, da diese Tendenz überwiegend bei den weniger schöpferisch befähigten Mitarbeitern auftritt, während die mehr schöpferisch befähigten im Gegenteil dazu eine ausgeprägte Neigung zur Gemeinschaftsarbeit erkennen ließen, aber beide Gruppen fühlten sich nur in ungenügendem Maße für die fachliche Leistungsfähigkeit ihrer Kollektive verantwortlich. Gegenwärtig besteht zudem die Gefahr, daß das derzeitige Niveau der schöpferischen Fähigkeiten (s. ff. bzw. Pkt. 5) relativ stabil bleibt und daher die Erhöhung des "gesamtschöpferischen" Niveaus behindert. Vor allem auch deshalb, weil die Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv überwiegend bzw. fast ausschließlich von fachlichen bzw. arbeitsinhaltlichen Aspekten bestimmt wird. Das führt dann dazu, daß die weniger schöpferischen bzw. leistungsfähigen Mitarbeiter mehr versachlichte Beziehungen zum Leiter haben und angeben, daß diese nur selten leistungsfördernd wären. Die vorliegenden Ergebnisse deuteten daher an, daß weniger die Leiter-Kollektiv-Beziehung die Arbeitsleistung

als vielmehr die Arbeitsleistung die Leiter-Kollektiv-Beziehungen beeinflusste. Damit wird ein Teil der Leiter nur in ungenügendem Maße der Forderung des 9. Plenums gerecht, in erster Linie "die schöpferischen Kräfte eines Kollektivs zu mobilisieren" (vgl. Pkt. 8.).

- Die Leiter müssen in wesentlich stärkerem Maße als bisher die schöpferische Leistungsfähigkeit der ihnen anvertrauten Kollektive fördern und dabei die individuellen Fähigkeiten jedes Kollektivmitgliedes zu entwickeln suchen.

Damit im Zusammenhang steht möglicherweise auch, daß gegenwärtig die Mehrheit der F/E-Mitarbeiter ein relativ geringes Engagement für ihre Arbeit zeigt. 54 % von ihnen sind weder zufrieden noch unzufrieden, was auf eine möglicherweise ausgeprägte Gleichgültigkeit hinsichtlich der derzeitigen Arbeit deutet. Allerdings muß dabei beachtet werden: Diese Gleichgültigkeit, aber auch die Unzufriedenheit mit der Arbeit, werden vor allem damit begründet, daß Entlohnung, geistige Tätigkeitsanforderungen sowie betriebliche Organisation und Information nicht zufriedenstellend seien. Hieraus können sich negative Auswirkungen nicht nur auf die Arbeitsmoral, sondern auch auf die Arbeitsleistung und die politisch-ideologische Entwicklung der F/E-Mitarbeiter ergeben.

- Dieses Problem sollte in den Untersuchungsbetrieben sorgfältig und differenziert geprüft und als Ausgangspunkt entsprechender Folgerungen für die Leitungs- und Erziehungsarbeit benutzt werden.

Die materielle Interessiertheit der F/E-Mitarbeiter ist stark ausgeprägt (s. Pkt. 4.3.; 8.1.). Wenn sie sich auch kaum von der anderer Werktätiger unterscheidet, so ist es doch als sehr bedenklich zu bewerten, wenn drei Viertel der F/E-Mitarbeiter angeben, daß sie zu hohen Leistungen dann bereit sind, wenn sie dafür gut bezahlt werden.

- Die einseitige, stark materiell orientierte, Leistungsmotivation der F/E-Mitarbeiter muß überwunden werden, vor allem dadurch, daß das gegenwärtige System der materiellen und ideellen Leistungsanerkennung sowie deren Handhabung überprüft und korrigiert wird.

Das ist vor allem auch deshalb nötig, weil die gegenwärtigen Formen der Leistungsanerkennung entweder kaum leistungsstimulierend wirken oder gar von einem erheblichen Teil der F/E-Mitarbeiter als ungerecht bzw. im konkreten Fall als ungerechtfertigt beurteilt wurden. Unabhängig davon inwieweit subjektives Urteil und objektiver Sachverhalt divergieren, ist letztlich für die Stimulations- bzw. Sanktionswirkung der Leistungsanerkennung die als Sanktion wahrgenommene (bewertete!) Maßnahme ausschlaggebend. Daher beeinflusst die derzeitige Beurteilung der Leistungsanerkennung wahrscheinlich Arbeitsmoral, Leistungsbereitschaft etc., aber auch möglicherweise die Entwicklung des politisch-ideologischen Bewusstseins, eher negativ als - wie beabsichtigt - positiv (!).

• Den Fragen der ideellen Leistungsanerkennung sowie der Gerechtigkeit der materiellen Leistungstimulierung muß eine größere Aufmerksamkeit gewidmet werden, wobei insbesondere die Einbeziehung der Arbeitskollektive - Beratung/Diskussion von Auszeichnungen usf. - durchgesetzt werden muß (s. Arbeitsgesetzbuch), um die aktuelle Situation positiv zu verändern.

Das es sich hierbei um ein allgemeines Problem handelt, darauf verwies die in beiden Untersuchungsbetrieben ähnlich und bei mehr und weniger schöpferisch Befähigten gleichermaßen ausgeprägte Unzufriedenheit mit der z. Z. praktizierten Leistungswürdigung.

Entsprechend der vorliegenden Testergebnisse erwiesen sich nur ein Drittel der erfaßten F/E-Arbeiter als besonders schöpferisch befähigt. Dieses Resultat ist unbefriedigend, wurde jedoch durch eine Vielzahl weiterer Analysen bestätigt. Dabei ergab sich - wie schon in der Pilotstudie (F/E-I, 1972)^{x)} -, daß Frauen mehr Schwierigkeiten mit der Erfüllung der Testanforderungen hatten als Männer. Dieses Resultat sowie andere deuten darauf, daß zwar die Einarbeitung in die F/E-spezifischen Tätigkeiten relativ gut beherrscht wird, aber die Entwicklung und Förderung schöpferischer Fähigkeiten im Arbeitsprozeß und durch die Leiter bisher vernachlässigt bzw. ungenügend bewältigt wurde.

Wahrscheinlich wirken hier beide Faktoren gleichermaßen. Als Folgerung daraus sollten alle Leiter wesentlich stärker als bisher

x) dort auf andere Weise erfaßt!

- a) auf die Entwicklung der schöpferischen Leistungsfähigkeit ihrer Kollektive orientiert werden (Forderung des 9. Plenums!),
- b) in dieser Hinsicht kontrolliert und ihre Tätigkeit beurteilt werden,
- c) für diese Aufgabe qualifiziert werden.

Zur entsprechenden Qualifikation der Leiter sollten

- als Mindestforderung gestellt (eigentlich im F/E-Bereich vorausgesetzt) werden, daß sie wenigstens die populärwissenschaftliche Literatur dieses Problemkomplexes kennen

- z. Z.:

- GILDE, W./BELKIUS: Erfinden was noch niemals war; Urania-Verlag 1972.
- GILDE, W./STARKE: Ideen muß man haben; Urania-Verlag 1969
- GILDE, W./ALTRICHTER: Die optimale Lösung; Urania-Verlag 1968 u. a.

und die "Methoden des planmäßigen Erfindens^{x)}" beherrschen, bewußt ausnutzen und weitervermitteln.

- die in den FÜHRUNGSKADERAKADEMIEN der Kombinate vorhandenen Potenzen zielstrebig genutzt werden

usf.

Ursachen für die o. g. Problematik liegen allerdings nicht nur im spezifischen Qualifikationsniveau der Leiter, sondern auch im daraus resultierenden Führungsstil (s. u.) und bei den F/E-Mitarbeitern. Beispielsweise ergeben sich durch die wechselseitige Beeinflussung von Leitungsstil und Mitarbeiterengagement hieraus Konsequenzen, die dann u. a. auch das mit der Tätigkeitsdauer nachlassende Arbeitsinteresse und die sich verfestigenden Tätigkeitsschemata (Routine) der Betreffenden erklären würden. In diesem Zusammenhang erschien es u. v. a. auch besonders problematisch, daß gerade bei den Fachschulkadern das niedrigste schöpferische Leistungsniveau erkennbar war. Beim Vergleich mit anderen Qualifikationsgruppen wurde die Gewichtigkeit dieses

x) GILDE/BELKIUS, a.a.O., S. 124 ff.

Sachverhaltes noch deutlicher (s. Pkt. 8.1.).

- . Dieses Resultat sollte in den Untersuchungsbetrieben sorgfältig überprüft und ausgewertet werden, da gerade FS-Kader einen wesentlichen Anteil an der Gesamtbeschäftigungszahl der F/E-Bereiche aufweisen.
- . Eine sorgfältigere Auswahl der FS-Kader für die F/E-Tätigkeit sowie deren verstärkte Weiterbildung (FKA; KDT etc.) sollte zur Regel werden, wobei auch eine Einflußnahme auf die Fachschulausbildung (Delegierung, Praktiken, Studienpläne usf.) in betracht gezogen werden sollte.

Aus der Analyse konkreter Leistungsergebnisse des schöpferischen Prozesses im F/E-Bereich waren neben der erfolgreichen Arbeit der F/E-Kollektive und deren gegenüber 1972 gesteigener Leistung (vgl. Pkt. 8.1.), eine Reihe von Problemen erkennbar, die aufbauend auf dem vorhandenen Niveau der materiellen Stimulierung schöpferischer Leistungen, vor allem eine differenziertere - sowohl individuelle als auch kollektive - Anerkennung "neuer" Problemlösungen erfordern und mit einer noch sorgfältigeren Auswahl und Vergabe von Forschungsaufgaben einhergehen sollte. Die gegenwärtige dominierende Art der Orientierung am Qualifikations- und Erfahrungsniveau trägt hierzu zu wenig bei.

Daher sollten insbesondere die

- . sowjetischen Erfahrungen mit "Problemkatalogen" - Listen vorhandener Probleme, Aufgaben etc., die entsprechend Arbeitsplatz und Qualifikationsniveau differenziert sind und einerseits neuen Kadern übergeben sowie andererseits ständig verfügbar sind^{x)} - genutzt werden.

sowie die

- . Erfahrungen des PKW-Kombinates "50. Jahrestag der UdSSR" - veröffentlicht in "M a s c h i n o s t r o i t e l", 3/74 bzw. "Presse der Sowjetunion", 34/74 - mit jährlichen Eignungsprüfungen der Kader, der leistungsabhängigen Entlohnung, der Rationalisierung des Leistungssystems u. ä. geprüft und popularisiert werden.

x) nach Information durch sowjetische Genossen

Ein weiteres, sehr ernstes Problem besteht darin, daß gegenwärtig 75 Prozent aller und der besonders schöpferisch befähigten Mitarbeiter überzeugt sind, vorwiegend Routinetätigkeiten zu verrichten. Hier liegen sowohl noch erhebliche Reserven für die Leistungssteigerung als auch wahrscheinliche, (latente) Quellen der Arbeitsunzufriedenheit. Besonders bedenklich ist dabei, daß zugleich ein erheblicher Teil der F/E-Mitarbeiter meint, daß sie nur zu maximal 50 % ihrer Gesamttätigkeit schöpferisch gefordert werden (1/3 bis zu 25 %; 1/3 bis zu 50 %). Anders formuliert heißt das: Zwei Drittel der befragten Werk tätigen war der festen Überzeugung, daß höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit durch schöpferische Anforderungen enthaltene Aufgabenstellungen beansprucht wurde (1). Dieses Gefühl der geistigen Unterforderung ist besonders stark ausgeprägt bei: weiblichen, jungen und mehr schöpferisch befähigten Werk tätigen. Auch hieraus ergeben sich möglicherweise negative Auswirkungen auf die Einstellungen und Verhaltensweisen der F/E-Mitarbeiter - wie schon oben angedeutet (s. Leistungsanerkennung). Dieser Sachverhalt sollte u. a. auch deshalb sehr ernst genommen werden, da damit die Wahrscheinlichkeit einer ungünstigen Beeinflussung der Arbeitsmoral ... und des politisch-ideologischen Bewußtseins wächst.

• Es erscheint notwendig, daß die Leitungen der Forschungs- und Entwicklungsbereiche das qualitative Anforderungsniveau in den F/E-Kollektiven überprüfen und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des gegenwärtigen Zustandes sowie zur Entwicklung des politisch-ideologischen Bewußtseins einleiten.

Die Notwendigkeit dieser Folgerung wurde u. a. durch die Analyse der Ergebnisse der derzeit im F/E-Bereich vorherrschenden Tätigkeitselemente erhärtet. Hier hatte sich erneut gezeigt: Nur aus der Hälfte der konkret auftretenden und zu realisierenden Tätigkeitselemente ergeben sich schöpferische Anforderungen an den Bearbeiter usw. uaf. (1). Auffällig war in diesem Zusammenhang auch, daß - entsprechend der vorliegenden Untersuchungsergebnisse - die Analyse der vorhandenen Fachliteratur und Patent-

schriften einerseits im Rahmen der F/E-Anforderungen eine sehr geringe Rolle spielt und andererseits von den Beschäftigten als reine "Routinesache" abgetan wurde. Dadurch wird die latente Gefahr der Doppelforschung und -entwicklung durch den so entstehenden Informationsmangel gefördert und zugleich eine unrationale Verwendung von Forschungsmitteln begünstigt:

- Durch die Leiter der F/E-Kollektive muß die ständige Analyse der Fachliteratur und der Patentschriften stärker gefordert und praktisch durchgesetzt werden, da sonst das Erkenntnisniveau der Mitarbeiter nicht dem steigenden Anforderungsniveau des wissenschaftlich-technischen Fortschritts entspricht.

Ein anderes Problem entsteht aus dem Widerspruch zwischen gewünschter interdisziplinärer Forschung, sowie der besonderen Bedeutung der kollektiven Problemlösungsdiskussion und der sehr stark ausgeprägten Abneigung gegen einen Wechsel der Arbeitsaufgabe - bzw. -thematik und der Mitarbeiter bzw. Arbeitspartner. Diese Sachlage wirkt nicht nur hemmend auf die gewünschte und objektiv in zunehmendem Maße notwendige interdisziplinäre Arbeit, sondern auch möglicherweise hinderlich

- auf die termingerechte Erfüllung der Aufträge (Tendenz zur Abschlußverzögerung durch erneute Überarbeitungen, Korrekturen usw.)
- auf die rasche - theoretische und praktische - Durchdringung neuer Aufgaben/Themen bzw. Einarbeitung mit neuen Arbeitspartnern.

Neben diesen Faktoren wirken spezielle, durch den konkreten Leitungsprozeß gesetzte, Bedingungen hemmend auf die Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten. Solche Faktoren sind vor allem die strenge Vorschrift spezieller Lösungsschritte und die Kontrolle innerhalb des Arbeitsprozesses. Bei der Analyse dieses Komplexes wurden u. a. zwei weitere Probleme sichtbar:

- a) Die starke Ausprägung der oben genannten Faktoren ist nicht einsichtig, da die einerseits hemmend auf den schöpferischen Arbeitsprozeß wirken und andererseits kaum als notwendige, allgemeine Maßnahmen deklariert werden können, da die F/E-Mitarbeiter gleichzeitig mit deren Ablehnung eine straffere Ar-

beitsorganisation (!) fordern.

- b) Besonders die mehr schöpferischen Mitarbeiter reagieren sehr empfindlich auf solche Maßnahmen, wobei sie sehr wahrscheinlich diese schon im Ansatz in sehr starkem Maße ablehnen, was sehr wahrscheinlich zu Spannungen bzw. Konflikten mit dem unmittelbaren Leiter führt.

Auf Grund der in diesem Abschnitt erfolgten Zusammenfassung noch vorhandener Probleme und Mängel im F/E-Bereich, insbesondere hinsichtlich des Leitungsprozesses, und der sich daraus ergebenden relativ massiven Wirkung, erscheint es notwendig nochmals darauf zu verweisen:

Insgesamt gesehen ergab sich aus der vorliegenden Studie eine positive Einschätzung des derzeitigen Entwicklungsniveaus der F/E-Kollektive, jedoch ist es zur Erfüllung der ständig steigenden Anforderungen sowie zur allgemeinen Erhöhung der schöpferischen Leistungsfähigkeit notwendig, die dargestellten Probleme zu lösen, die entsprechenden Voraussetzungen dazu sind vorhanden.

9. Anhang

9.1. Begriffserklärungen

Im vorliegenden Forschungsbericht wurden entsprechend der Aufgaben- und Zielstellung u. a. Begriffe benutzt, deren Bedeutungsgehalt in der Literatur noch nicht eindeutig definiert ist. Aus diesem Grunde wurden in der Globalkonzeption diese Begriffe hinsichtlich Extension und Intension folgendermaßen fixiert:

- B e d i n g u n g (en)

Als Bedingungen werden hier reale Sachverhalte bzw. deren gedankliche Widerspiegelung in Form von Aussagen bezeichnet. Das von der Bedingung Abhängige oder Bestimmte wird dabei als das Bedingte betrachtet.

Spezielle Bedingungen s. Globalkonzeption, S. 17-19

- F / E - B e r e i c h / A b t .

Bereiche bzw. Abteilungen von Kombinat, Betrieben u. ä., die im weitesten Sinne zur Produktionsvorbereitung gehören und sich hauptsächlich mit Problemen der wissenschaftlich-technischen Forschung, insbesondere der Erzeugnisentwicklung, beschäftigen und dafür besondere Aufgaben ("F/E"-Probleme aus dem Plan Wissenschaft und Technik) erhalten sowie spezielle Kader (Forschungskader; Forschungsfacharbeiter, Entwicklungsingenieure etc.) beschäftigen.

analog: F/E-Kollektiv (s. Globalkonzeption, S. 19 f.)

- J u n g e r W e r k t ä t i g e r i m F / E - B e r e i c h / K o l l e k t i v

Im F/E-Bereich sind Vertreter verschiedener Berufe und wissenschaftlicher Disziplinen (vorwiegend naturwissenschaftlich-technische) zusammengefaßt, die wir allgemein als Forschungskader oder Werkstätige im F/E-Bereich bezeichnen. (Im F/E-II-Bereich auch kurz als: F/E-Mitarbeiter bzw. "Befragte") Ausführlicher dazu sowie zur Altersbegrenzung (bis 30 Jahre) (s. Globalkonzeption, S. 19/20).

- Schöpfung

Auf die Schaffung neuer oder die Vervollkommnung vorhandener materieller und geistiger Werte gerichtetes Tätigkeitselement von Individuen oder sozialen Gruppen im Sinne des gesellschaftlichen Fortschritts.

- Schöpferisches Verhalten (S V)

Als schöpferisches Verhalten betrachten wir das Erkennen und Lösen auftretender Widersprüche zwischen Tätigkeitszielen und deren praktischer Realisierung - sofern hierfür noch kein Lösungsweg vorliegt. Im Gegensatz dazu werden im allgemeinen Fälle, in denen ein Lösungsweg existiert, als "Aufgabenverhalten" betrachtet. Ein Sonderfall von letzterem wäre dann das sogenannte "Routineverhalten", das durch wiederholtes bearbeiten gleicher oder ähnlicher Aufgaben (d. h. analoge Verhaltensanforderungen) bestimmt ist. Da die o. g. Verhaltensformen "komplexer Natur" sind und im vorliegenden Forschungsbericht erstmalig und wahrscheinlich nicht vollständig erfassbar waren, sprechen wir im Zusammenhang mit den durchgeführten Tests vom "Problemerkennen und -lösen" als einem wesentlichen Element der schöpferischen Tätigkeit bzw. einem Kriterium der schöpferischen Leistungsfähigkeit (vgl. Pkt. 5.1., Globalkonzeption, S. 21/22).

- mehr schöpferisch^{x)} (bzw. mehr schöpferisch befähigt)

Als "mehr schöpferisch" bzw. als "mehr schöpferisch befähigt" bezeichnen wir Mitarbeiter, die im durchgeführten Spezialtest (A) einen Punktwert unter 45 Leistungspunkten (PW = 45) erreichten.

x) Die o. g. Tests wurden zwar in Vorversuchen geprüft und durch vielfältige empirische Fakten bestätigt (vgl. z. B. Pkt. 5 ff.), jedoch insgesamt in einer größeren Studie erstmalig eingesetzt. Daher können zwar Folgerungen über die o. g. Vpn-Gruppen, jedoch nicht (d. h. noch nicht genügend empirisch gesichert!) über jeden "einzelnen" Mitarbeiter abgeleitet werden.

- weniger schöpferisch^x (bzw. weniger schöpferisch befähigt)
Als "weniger schöpferisch" bzw. als "weniger schöpferisch befähigt" bezeichnen wir Mitarbeiter, die im durchgeführten Spezialtest (A) einen Punktwert über 45 Leistungspunkten (FW - 45) erreichten.

9.2. Tabellenübersicht

Hinweis: Alle in den Tabellen oder Skizzen auftretenden Differenzen zur Gesamtprozentwertsumme (von 100 %) sind gering. (ca. 1-2 %) und beruhen auf sogenannte "ka"-Antworten, d. h. Antwortverweigerungen (ka = keine Antwort), Rundungsfehlern (EDV) u. ä.

a) Tabellen im Hauptteil

- Tab. 1: Alters-, Geschlechts- und Qualifikationsstruktur der Untersuchungspopulation. Bezogen auf N = 360 Vpn, Angaben in Prozent, differenziert in CKB; KWH; Ges.
- Tab. 2: Grad der Zustimmung zu spezifischen politisch-ideologischen Grundpositionen. Angaben in Prozent der Gesamtpopulation.
- Tab. 3: Grad der Zustimmung zu wesentlichen politisch-ideologischen Sachverhalten; differenziert nach mehr und weniger schöpferisch befähigten Mitarbeitern. Angaben in Prozent der Vergleichsgruppen.
- Tab. 4: Beziehung Leiter - Kollektiv. Angaben in Prozent. Bezogen auf N = 360 Vpn; differenziert nach m.; w.; Ges.
- Tab. 5: Zufriedenheit mit der gegenwärtig ausgeübten Tätigkeit. Differenziert nach Gesamt und spezifischen Strukturgruppen, Angaben in Prozent der Teilpopulationen.
- Tab. 6: Zufriedenheit mit einzelnen Gegebenheiten des Arbeitsprozesses - Rangreihe der entsprechenden Mittelwerte (\bar{x}).

Tab. 7: Zufriedenheit mit den Beziehungen im Arbeitskollektiv bzw. der Entlohnung. Angaben in Prozent der Gesamtpopulation.

Tab. 8: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung im Vergleich mit den gestellten Anforderungen. Angaben in Prozent der jeweiligen Population.

Tab. 9: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung, differenziert nach der schöpferischen Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit vom Untersuchungsbetrieb und der Tätigkeitsdauer. Angaben in Prozent der jeweiligen Population.

Tab. 10: Einschätzung spezieller Formen der Leistungsanerkennung; differenziert nach mehr und weniger schöpferischen Mitarbeitern sowie nach Gesamt, Betrieb und Geschlechtergruppe. In Prozent der jeweiligen Population.

Tab. 11: Schöpferische Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (Test "A"), bezogen auf N = 360 Vpn in Prozent

Tab. 12: Schöpferische Leistungsfähigkeit und Ideenproduktion, bezogen auf die Testgruppen A - D, in Prozent.

Tab. 13: Vergleich der Untersuchungsergebnisse von F/E-I und F/E-II hinsichtlich der manifestierten schöpferischen Leistungen. Angaben in Prozent.

Tab. 14: Mehr und weniger schöpferische Mitarbeiter und konkrete Resultate ihrer Tätigkeit. In Prozent der Vpn.

Tab. 15: Differenzierung der erbrachten Tätigkeitsergebnisse hinsichtlich der weltanschaulichen Grundposition der "Produzenten". Nur für die mehr schöpferischen Vpn. und die Kategorie 1 - 2 Resultate, in Prozent.

Tab. 16: Konkrete Tätigkeitsanforderungen im F/E-Bereich. (Nur Zustimmungen) in Prozent der Population.

Tab. 17: Von den Mitarbeitern geschätzter Anteil schöpferischer Anforderungen am Gesamtkomplex der Tätigkeitsanforderungen. In Prozent der jeweiligen Population: CKB; KWH; Ges.

Tab. 18: Bewertung der Tätigkeitselemente hinsichtlich der von ihnen ausgehenden schöpferischen (S) oder routinehaften (R) Anforderungen. In Prozent der Mitarbeitergruppen.

Tab. 19: Gewünschte Beschaffenheit der schöpferischen Arbeit. Bezogen auf N = 360 Vpn in Prozent.

Tab. 20: Einschätzung ausgewählter Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Arbeitsprozeß. Bezogen auf N = 360 Vpn in Prozent.

b) Skizzen im Hauptteil

Abb. 1: Konkrete Resultate der schöpferischen Tätigkeit; differenziert nach Gesamtergebnis, CKB und KWH in Prozent der entsprechenden Population

Abb. 2: Fördernde (spezielle) Arbeitsbedingungen im F/E-Bereich. Angaben in Form des sogenannten Majoritätsmaßes; differenziert nach vier wesentlichen Strukturgruppen.

Abb. 3: Hammende (spezielle) Arbeitsbedingungen im F/E-Bereich. Angaben in Form des sogenannten Majoritätsmaßes; differenziert nach vier wesentlichen Strukturgruppen.

c) Tabellen im Anhang

Tab. I: Innere Struktur der Strukturgruppen, Angaben in Prozent der jeweiligen Population

- Tab. I.1.: Struktur der Altersgruppen (in %)
- Tab. I.2.: Struktur der Geschlechtergruppen (in %)
- Tab. I.3.: Struktur der Qualifikationsgruppen (in %)

- Tab. II: Grad der Zustimmung zu (ausgewählten) politisch-ideologischen Grundpositionen, differenziert nach Qualifikationsgruppen; Angaben in Prozent.
- Tab. III: Grad der Zustimmung zu (ausgewählten) politisch-ideologischen Grundpositionen, differenziert nach Altersgruppen; Angaben in Prozent.
- Tab. IV: Vergleich der Kollektivgröße mit der schöpferischen Leistungsfähigkeit ihrer Mitglieder. Angaben in Prozent.
- Tab. V: Verhältnis von fachlicher und politischer Arbeit und schöpferischen Leistungsfähigkeit, differenziert nach CKB; KWH; Ges.; in Prozent.
- Tab. VI: Soziales Klima in F/E-Kollektiven, differenziert nach Ges.; CKB; KWH; in Prozent.
- Tab. VII: Charakter der Beziehungen zum Leiter, differenziert nach schöpferischer Leistungsfähigkeit, Lebensalter und Untersuchungsbetrieben; in Prozent.
- Tab. VIII: Vergleich der schöpferischen Leistungsfähigkeit mit dem Charakter der Beziehungen zum Leiter; in Prozent.
- Tab. IX: Schöpferische Leistungsfähigkeit; differenziert nach Betrieben, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Tätigkeitsdauer und Arbeitsfunktion. Angaben in Prozent, bezogen auf N = 360 Vpn.
- Tab. X: Vergleich der politisch-ideologischen Grundposition mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter mit der prozentualen Häufigkeit der von ihnen erbrachten Tätigkeitsergebnisse; in Prozent.
- Tab. XI: Vergleich der weltanschaulichen Grundposition mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter hinsichtlich der Häufigkeit der von ihnen erzielten Tätigkeitsergebnisse. Bezogen auf die Tätigkeitsergebnisse; in Prozent.

- Tab. XII: Vergleich der konkreten Tätigkeitsanforderungen von männlichen und weiblichen Mitarbeitern, sowie der Qualifikationsgruppen. Angaben in Prozent der Mitarbeitergruppen (nur "JA"-Nennungen, vgl. Fragebogen, Frage 10).
- Tab. XIII: Beurteilungen der Tätigkeitselemente hinsichtlich ihrer schöpferischen Anforderungen durch Mitarbeiter, die diese Tätigkeitselemente in ihrer Arbeit realisieren und solche, die sie nicht realisieren. Angaben in Prozent dieser Gruppen.
- Tab. XIV: Vergleich der Häufigkeit der Urteile über die schöpferischen Anforderungen der vorgegebenen Tätigkeitselemente von Mitarbeitern mit ausgeprägt positiver und noch nicht ausgeprägter bis negativer politisch-ideologischer Grundposition. In Prozent der Ideologegruppen.
- Tab. XV: Wirkung von spezifischen Arbeitsbedingungen auf männliche und weibliche F/E-Mitarbeiter. Angaben in Prozent der Geschlechtergruppen.
- Tab. XVI: Wirkung spezifischer Arbeitsbedingungen auf mehr und weniger schöpferisch befähigte Mitarbeiter. Angaben in Prozent der Gruppen.
- Tab. XVII: Majoritätsmaße der Wirkung spezifischer Arbeitsbedingungen der Qualifikations- und Altersgruppen.
- Tab. XVIII: Einstellung zu spezifischen Anforderungen, differenziert nach Gesamt- und Betriebspopulation sowie dem Grad der schöpferischen Leistungsfähigkeit, in Prozent der jeweiligen Population.

9.3. Erhebungsmaterialien

9.4. Tabellenanhang

VD/ZI/167/82
 Blatt 141/2 Ausf.

Tab. I: Innere Struktur der Strukturgruppen.
 Angaben in Prozent der jeweiligen Population

Tab. I.1.1: Struktur der Altersgruppen (in %)

Struktur- gruppe/ Alter	Ge- schlecht		Qualifikation					Tätigk.-D.			Arbeitsfunktion				
	m	w	o.Q.	FA	PS	H	bis 2 J.	3-6 J.	üb. 7 J.	Mit.	LA	MA	GL	AL	
17-23 J.	30	70	8	79	10	4	49	51	0	77	2	17	2	1	
23-32 J.	60	40	3	34	26	37	45	39	16	69	8	16	7	0	
üb. 32 J.	71	29	3	28	20	48	8	23	69	51	28	5	14	1	

Mit. = Mitarbeiter P/E; LA = Leiter eines Auftragskollektivs
 MA = Mitglied eines Auftragskollektivs
 GL = Gruppenleiter; AL = Abteilungsleiter/Hauptabt.-Leiter

Tab. I.2.1: Struktur der Geschlechtergruppen (in %)

Struktur- gruppe/ Geschlecht	Alter			Qualifikation					Tätigk.-D.			Arbeitsfunktion				
	17- 23	23- 32	üb. 32	o.Q.	FA	PS	HS	bis 2 J.	3- 6 J.	üb. 7 J.	Mit.	LA	MA	GL	AL	
m	12	53	35	5	27	19	48	36	33	31	61	18	10	11	1	
w	37	46	17	2	61	22	13	36	45	20	71	5	18	4	1	
ges.	23	50	27	4	43	20	32	36	38	26	66	12	13	8	1	

Tab. I.3.: Struktur der Qualifikationsgruppen (in %)

Struktur- gruppe/ Qualifikat.	Alter			Geschl.						Arbeitsfunktion Tätigk.-D.			
	17- 23	23- 32	üb. 32	m	w	Mit	LA	MA	GL	AL	bis 2 J.	3- 6 J.	üb. 7 J.
o. Qu.	47	34	19	73	27	80	7	13	0	0	100	-	-
FA	44	38	18	36	64	78	2	15	3	1	100	-	-
FS	11	63	26	52	48	56	15	19	10	0	-	100	-
HS	3	57	40	83	17	54	25	7	14	0	-	100	-

genauer: Pos. 1 (o.Q.) = 100 %
 Pos. 2 (FA) = 100 %
 Pos. 3 (FS) = 100 %
 Pos. 4 (HS) = 100 %

Tab. II: Grad der Zustimmung zu ausgewählten politisch-ideologischen Grundpositionen, differenziert nach Qualifikationsgruppen; Angaben in Prozent

Qualifika- tionsgruppen/ Position	Facharbeiter/ Laboranten		Fachschulabs.		Hochschulabs.	
	vollk.	mit gewis- sen Einschr.	vollk.	mit ge- wissen Einschr.	vollk.	mit ge- wissen Einschr.
Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiter- klasse	67	25	59	27	59	31
Vertrauen zur SED	37	50	32	56	31	52
Überzeugung von Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	39	37	38	48	46	38
Überzeugung von der Überlegen- heit des Soz. im gegenw. Kräfte- verhältnis	32	35	25	41	23	43
Stolz auf die DDR	56	41	49	41	39	53
Vertreten der marxistisch- leninistischen Weltanschauung	63		67		68	1)

Tab. III: Grad der Zustimmung zu ausgewählten politisch-ideologischen Grundpositionen, differenziert nach Altersgruppen; Angaben in Prozent

Altersgruppen/ Position	17 bis unter 23 Jahre		23 bis unter 32 Jahre		32 Jahre und älter	
	vollk.	mit ge- wissen Einschr.	vollk.	mit ge- wissen Einschr.	vollk.	mit ge- wissen Einschr.
Anerkennung der führenden Rolle der Arbeiterklasse	67	27	57	29	68	28
Vertrauen zur SED	31	57	33	49	38	52
Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	36	36	39	40	45	42
Überzeugung von der Überlegenheit des Sozialismus im ge- gegenwärtigen Kräf- teverhältnis	32	38	23	38	31	40
Stolz auf die DDR	57	39	44	47	53	43
Vertreten der marxistisch- leninistischen Weltanschauung	71		65		60	

Tab. IV: Vergleich der Kollektivgröße mit der schöpferischen Leistungsfähigkeit ihrer Mitglieder. Angaben in Prozent.

Kollektiv- größe/ zu 2.1. Testergebnis	Kollektivgröße		
	bis 10 Koll.	mehr als 10 Koll.	andere Angaben
weniger schöpf.			
GESAMT	52	24	24
mehr schöpf.			
GESAMT	64	18	18

Tab. V: Verhältnis von fachlicher und politischer Arbeit und schöpferischer Leistungsfähigkeit, differenziert nach CKB; KWH; Ges.; in Prozent.

Zustimmungs- charakter/ zu 2.2. Population	Zustimmung zu Ansehen wird vorwiegend von fachl. Leistung be- stimmt	Verantwortung des Kollektivs für politisches Auf- treten
weniger schöpf.		
GESAMT	50	47
CKB	47	45
KWH	53	48
mehr schöpf.		
GESAMT	49	41
CKB	48	43
KWH	51	39

Tab. VI: Soziales Klima in F/E-Kollektiven, differenziert nach Ges.; CKB; KWH in Prozent.

Zustimmungs- charakter zu 2.3. Population	fachliche Anerkennung durch Mehrheit der Kollegen	Wohlfühlen im Kol- lektiv (positiv)
weniger schöpf.		
GESAMT	70	95
CKB	63	99
KWH	74	93
mehr schöpf.		
GESAMT	65	95
CKB	61	94
KWH	70	96

Tab. VII: Charakter der Beziehungen zum Leiter, differenziert nach schöpferischer Leistungsfähigkeit, Lebensalter und Untersuchungsbetrieben, in Prozent.

zu 3.1. Leiterbeziehung/ Population		Beziehung zum Leiter			
		freundschaftlich und leistungsfördernd	nicht leistungsfördernd	sachlich und leistungsfördernd	nicht leistungsfördernd
wenig schöpf.	17-23 J.	56	-	22	22
CKB	23-32 J.	30	15	40	5
	üb. 32 J.	26	15	22	26
	mehr schöpf.	17-23 J.	31	6	59
	23-32 J.	36	17	28	8
	üb. 32 J.	48	13	29	8
	wenig schöpf.	17-23 J.	41	12	18
KWH	23-32 J.	26	14	35	19
	üb. 32 J.	20	20	20	20
	mehr schöpf.	17-23 J.	43	14	29
	23-32 J.	44	16	23	12
	üb. 32 J.	55	9	-	36

Tab. VIII: Vergleich der schöpferischen Leistungsfähigkeit mit dem Charakter der Beziehungen zum Leiter - in Prozent

Leiterbeziehung/ schöpf. Befähigung	Leiterbeziehung			
	freundschaftlich und leistungsfördernd	nicht leistungsfördernd	sachlich und leistungsfördernd	nicht leistungsfördernd
wenig schöpferische	30	14	28	17
mehr schöpferische	42	13	30	9

Tab. IX: Schöpferische Leistungsfähigkeit; differenziert nach Betrieben, Geschlecht, Alter, Qualifikation, Tätigkeitsdauer und Arbeitsfunktion. Angaben in Prozent, bezogen auf N = 360 Vpn

Betrieb Leistungsfähigkeit/ Differenzierungsmerk- male		schöpferische Leistungsfähigkeit					
		CKB	KWH		Ges.		
		mehr schöpf.	wenig. schöpf.	mehr schöpf.	wenig. schöpf.	mehr schöpf.	wenig. schöpf.
<u>Geschlecht</u>	m	10	16	15	14	25	30
	w	6	22	5	12	11	34
<u>Alter</u>	17-23 J.	2	7	5	7	8	14
	23-32 J.	6	16	13	18	19	33
	32 J. u. älter	8	12	3	4	12	15
<u>Qualifikation</u>	ohne	0 ^{x)}	2	2	2	2	4
	Facharbeit.	5	16	8	14	13	30
	Fachsch.	3	8	2	7	5	15
	Hochsch.	9	12	8	4	17	16
<u>Tätigkeitsdauer</u>	bis 2 J.	3	8	10	14	13	32
	3-6 J.	7	17	7	7	14	24
	7 J. u. mehr	7	13	3	4	10	17
<u>Funktion</u>	Mitarb. F/E	12	27	15	18	27	45
	Mitarb. AK ^{xx)}	1	6	6	1	7	7
	Leiter AK	0,5	5	0,5	5	1	10
	Gruppenltr.	0,5	2	1	2	1,5	4
	Abt.-; HB-Ltr.	0,5	0	0	0	0,5	0

x) 0,3 %

xx) AK - Auftragskollektiv

Tab. X: Vergleich der politisch-ideologischen Grundposition mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter mit der prozentualen Häufigkeit der von ihnen erbrachten Tätigkeitsergebnisse - in Prozent.

Ideologische Grundposition x)	Ergebnisform	Häufigkeit	ausgeprägt positiv			nicht ausgeprägt negativ		
			Ges.	schöpferisch mehr	schöpferisch weniger	Ges.	schöpferisch mehr	schöpferisch weniger
1. einger. Verbess.-V.	1-2	30	28	31	28	28	28	
	3 u. mehr	22	16	28	24	28	20	
2. anerk. Verb.-V.	1-2	27	26	27	26	27	26	
	3 u. mehr	17	10	24	19	24	15	
3. Ausz. f. neue Ideen	1-2	36	30	42	26	36	16	
	3 u. mehr	24	11	37	10	9	11	
4. veröffentl. Fachartikel	1-2	7	8	6	9	11	8	
	3 u. mehr	7	6	7	5	8	2	
5. Teiln. an Problemdisk.	1-2	25	23	27	16	8	24	
	3 u. mehr	34	44	24	43	49	38	
6. gehaltenes Fachvorträge	1-2	19	15	22	16	18	15	
	3 u. mehr	19	18	21	19	21	18	
7. Prod. realis. Entwickl.	1-2	24	23	25	27	29	26	
	3 u. mehr	8	8	7	7	8	6	
8. genutzte Patente	1-2	11	8	13	7	12	2	
	3 u. mehr	7	3	10	2	2	1	
9. angem. Patente	1-2	9	5	13	7	5	10	
	3 u. mehr	7	6	7	8	11	5	
10. unveröffentl. Arbeiten	1-2	13	10	11	14	14	15	
	3 u. mehr	8	15	18	18	24	12	

x) Hier wurden die Fragen

18. Ich bin stolz, ein Bürger unseres sozialistischen Staates zu sein.

19. Die SED besitzt mein Vertrauen.
zusammengefaßt.

Sie stellen, entsprechend den bisherigen Forschungsergebnissen, besonders "scharfe" Kriterien der ideologischen Grundhaltung dar.

Dabei entspricht die Kategorie "positiv ausgeprägt" einer uneingeschränkten Bejahung dieser Indikatoren und "nicht ausgeprägt bis negativ" reicht von mit gewissen Einschränkungen erfolgreicher Zustimmung bis zur absoluten Ablehnung.

Tab. XI: Vergleich der weltanschaulichen Grundposition mehr und weniger schöpferischer Mitarbeiter hinsichtlich der Häufigkeit der von ihnen erzielten Tätigkeitsergebnisse. Bezogen auf die Tätigkeitsergebnisse in Prozent.

Weltanschauliche Position und Test "A" / Ergebnisform	mehr schöpferisch					weniger schöpferisch				
	a) Häufig- keit	b) marx.- lenin. W.A.	c) reli- giös	d) and. welt- ansch. Pos.	e) noch nicht fest- gel.	f) marx.- lenin. W.A.	g) reli- giös	h) and. welt- ansch. Pos.	i) noch nicht fest- gel.	
1. einger. Verb.-B.	1-2	79	6	9	6	69	10	10	10	
	3 u. mehr	59	12	21	2	63	8	10	10	
2. anerk. Verb.-V.	1-2	75	6	13	6	72	8	12	9	
	3 u. mehr	63	21	16	0	65	10	10	15	
3. Ausz. f. neue Ideen	1-2	64	10	17	10	62	9	17	12	
	3 u. mehr	73	18	9	0	70	11	4	15	
4. veröffentl. Fachart.	1-2	58	8	33	0	62	23	8	8	
	3 u. mehr	88	0	12	0	89	0	0	11	
5. Teiln. an Pro- blemdisk.	1-2	69	13	13	6	57	12	12	20	
	3 u. mehr	74	7	13	6	77	7	10	6	
6. gehaltene Fach- vorträge	1-2	64	14	18	5	71	11	9	9	
	3 u. mehr	67	8	21	4	61	12	12	15	
7. In der Prod. real. Entwickl.	1-2	63	6	25	6	68	11	11	9	
	3 u. mehr	67	21	12	0	76	8	8	8	
8. genutzte Patente	1-2	67	17	17	0	74	13	13	0	
	3 u. mehr	67	0	33	0	100	0	0	0	
9. angemeld. Patente	1-2	63	13	25	0	67	14	19	0	
	3 u. mehr	55	18	27	0	82	9	0	9	
10. unveröff. Arbeit.	1-2	100	0	0	0	74	11	11	4	
	3 u. mehr	54	11	25	10	72	14	3	11	

Tab. XII: Vergleich der konkreten Tätigkeitsanforderungen von männlichen und weiblichen Mitarbeitern, sowie der Qualifizierungsgruppen, Angaben in Prozent der Mitarbeitergruppen (NUR "JA"-Nennung. vgl. Fragebogen, Frage 10)

Tätigkeitsanforderungen	Qualifikation ^{x)}						
	a) Ges.	b) m	c) w	d) ohne	e) FA	f) FS	g) HS
Erarbeiten von Dokumentationen	34	45	19 _x	13	16	45	53
Erarbeiten von Konzeptionen	43	58	25 _x	7	18	58	73
Anfertigen schriftl. Analysen	48	52	44	13	34	56	67
technische Entwürfe zu Ideen entwickeln	37	50	21 _x	20	33	44	47
Berichte schreiben	65	72	58	27	44	78	91
Probleme erkennen	85	89	80	73	78	86	96
Literatur hinsichtlich vorhandener Problemlösungen durcharbeiten	66	73	59	40	47	71	93
eine Aufgabe nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten	73	73	71	60	73	71	77
mehrere unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln	58	68	44	20	43	56	83
Verfahren eines anderen Arbeitsgebietes auf das eigene übertragen	61	60	55	33	56	63	71
eine vorhandene Lösung verbessern	81	84	78	47	78	84	91
Patentschriften durcharbeiten	33	45	17 _x	0	8	37	67
Gutachten anfertigen (z. B. technol. Realisierung einer neuen Konstruktion o. ä. prüfen)	16	21	10 _x	0	12	15	24
eine Aufgabe auf neuartige Weise lösen	67	72	60	27	58	68	83

x) FA - Facharbeiter
FS - Fachschul kader
HS - Hochschulkader

Tab. XIII: Beurteilung der Tätigkeitselemente hinsichtlich ihrer schöpferischen Anforderungen durch Mitarbeiter, die diese Tätigkeitselemente in ihrer Arbeit realisieren und solche, die sie nicht realisieren; Angaben in Prozent dieser Gruppen.

Realisierung dieser Elemente/ Tätigkeitselement	wird realisiert bzw. ausgeübt		wird <u>nicht</u> realisiert bzw. <u>nicht</u> ausgeübt	
	mehr schöpf.	mehr routin.	mehr schöpf.	mehr routin.
a) Erarbeiten von Dokumentationen	23	77	42 _x	58
b) Erarbeiten von Konzeptionen	x72	28	59	41
c) Anfertigen schriftlicher Analysen	43	57	37	63
d) techn. Entwürfe zu Ideen entwickeln	91	9	82	18
e) Berichte schreiben	20	80	21	79
f) Probleme erkennen	x84	16	62	38
g) Literatur hinsichtlich vorhandener Problemlösungen durcharbeiten	39	61	41	59
h) eine Aufgabe nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten	25	75	21	79
i) mehrere unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln	x92	8	83	17
k) Verfahren eines anderen Arbeitsgebietes auf das eigene übertragen	x76	24	61	39
l) eine vorhandene Lösung verbessern	x90	10	72	28
m) Patentschriften durcharbeiten	23	77	17	83
n) Gutachten anfertigen (z. B. technolog. Realisierung einer neuen Konstruktion o. ä. prüfen)	41	59	45	55
o) eine Aufgabe auf neuartige Weise lösen	95	5	89	11

Tab. XIV: Vergleich der Häufigkeit der Urteile über die schöpferischen Anforderungen der vorgegebenen Tätigkeitselemente von Mitarbeitern mit ausgeprägt positiver und noch nicht ausgeprägter bis negativer politisch-ideologischer Grundposition. In Prozent der Ideologiestrukturen.

Ideol. Grundposition/ Tätigkeitselement	Schöpferische Anforderungen ^{x)}			
	a) ausgeprägt positiv	b) nicht aus- geprägt bis negativ	Rg a	b
a) Erarbeiten von Dokumenten	41	32	11	10
b) Erarbeiten von Konzeptionen	63	66	7	7
c) Anfertigen schriftl. Analysen	47	36	10	9
d) techn. Entwürfe zu Ideen entwickeln	88	84	4	4
e) Berichte schreiben	34	11	13	14
f) Probleme erkennen	85	81	5	5
g) Literatur hinsichtl. vorhandener Problemlösungen durcharbeiten	53	22	9	10
h) eine Aufgabe nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten	36	18	12	12
i) mehrere unterschiedl. Lösungen eines Problems entwickeln	91	86	2	2
k) Verfahren eines anderen Arbeitsgebietes auf das eigene übertragen	72	69	6	6
l) eine vorhandene Lösung verbessern	89	85	3	3
m) Patentschriften durcharbeiten	28	18	14	12
n) Gutachten anfertigen (z. B. technol. Realisierung einer neuen Konstruktion o. ä. prüfen)	54	38	8	8
o) eine Aufgabe auf neuartige Weise lösen	98	92	1	1

x) s. Fragebogen Frage 10, Antwortkategorie "mehr schöpferisch"

Tab. XV: Wirkung von spezifischen Arbeitsbedingungen auf männliche und weibliche F/E-Mitarbeiter, Angaben in Prozent der Geschlechtergruppen.

Geschlechtergruppe/ spezielle Arbeits- bedingung	Majoritätsmaß		männlich					weiblich				
	m	w	sehr förd.	förd.	weder noch	hem- mend	sehr hem- mend	sehr förd.	förd.	weder noch	hem- mend	sehr hem- mend
a) Arbeitsergebnisse werden durch den unmitt. Vorges. überprüft	+ 44	+ 51	14	50	21	6	2	24	46	21	4	1
b) der unmitt. Vor- gesetzte kontrol- liert auch währ. des Arb. Prozesses ständig	+ 11	+ 17	8	34	20	19	9	6	36	24	16	4
c) zur Aufgabenlösg. werden Mitarb. selb- ständig ausge- wählt	+ 57	+ 43	19	48	14	1	0	16	39	19	1	1
d) die Forschungsarb. ist straff orga- nisiert	+ 53	+ 47	21	48	11	7	2	21	41	16	5	2
e) es bestehen enge Kontakte zu and. Arb. Gr., die ähnl. Aufg. bearb.	+ 75	+ 60	29	51	6	0	0	27	43	13	0	1
f) Lösungsschritte sind streng vor- geschrieben	- 32	- 13	4	12	15	42	12	4	19	20	31	8
g) u. d. Stand d. For- schg.-u. Entwick- lgs. Arbeit werden Zwischenberichte angefertigt	+ 51	+ 54	14	53	19	4	0	18	48	16	1	1
h) Problemlös. werden stets m. and. Koll. diskutiert	+ 87	+ 77	41	50	4	0	0	36	44	2	0	1

Tab. XVI: Wirkung spezifischer Arbeitsbedingungen auf mehr und weniger schöpferisch befähigte Mitarbeiter. Angaben in Prozent der Gruppen.

Leistungsgruppen/ Spezifische Arbeits- bedingungen	Majoritäts- maß		mehr schöpferisch				weniger schöpferisch					
	mehr sch.	wenig. sch.	sehr förd.	weder noch	hem- mend	sehr hem- mend	sehr förd.	weder noch	hem- mend	sehr hem- mend		
a) Arbeitsergebnisse werden durch den unmitt. Vorgesetzten stets überprüft	-45	+50	2	6	23	50	16	21	49	20	4	1
b) der unmittelbare Vorges. kontroll. auch während des Arb. Prozesses ständig	-32	+18	9	6	19	27	28	6	40	19	17	7
c) zur Aufg. Lösg. werden Mitarb. selbständig aus- gewählt	+57	+34	25	42	14	1	0	14	47	18	0	20
d) die Forsch. Arb. ist straff orga- nisiert	+52	+52	21	48	13	7	2	22	45	14	5	1
e) es bestehen enge Kontakte zu and. Arb. Gr., die ähnl. Aufg. bearbeiten	+77	+53	31	51	6	0	0	27	47	12	0	14
f) Lös. Schritte sind streng vorgeschr.	-47	-20	1	9	17	39	28	2	19	18	37	9
g) Üb. d. Stand der Forsch.-u. Ent- wicklgs. Arb. wer- den Zwischenbe- richte angefertigt	+51	+55	16	52	21	4	0	16	53	16	2	1
h) Problemlös. werden stets mit and. Koll. diskutiert	+88	+78	42	48	2	0	0	39	50	5	1	6

VD/ZI/267/52
Blatt 153 / 2. Ausfl.

~~LA 8 - 19/75
Seite 153~~

Tab. XVII: Majoritätsmaße der Wirkung spezifischer Arbeitsbedingungen der Qualifikations- und Altersgruppen. x)

Strukturgruppen / spezifische Arbeits- bedingungen	Majoritätsmaße Qualifikation				Alter		
	ohne	Facharb.	Fachsch.	Hoch- sch.	bis 23J.	23- 32J.	32 u. ö.
a) Arbeitsergebnisse werden durch den un- mittelb. Vorgesetzten stets geprüft	+63	+52	+40	+45	+60	+40	+52
b) der unmitt. Vorges. kontroll. auch während des Arb. Fros. ständig	+11	+25	+13	+ 4	+20	+ 7	+22
c) zur Aufg. Lös. werden Mitarb. selb- ständig ausgewählt	+78	+51	+32	+54	+66	+54	+49
d) die Forsch. Arb. ist straff organisiert	+60	+29	+53	+64	+44	+54	+55
e) es bestehen enge Kontakte zu and. Arb. Gr., die ähnl. Aufg. bearbeiten	+73	+58	+67	+82	+57	+69	+73
f) Lös. Schritte sind streng vorge- schrieben	+31	- 9	-33	-43	- 4	-34	-24
g) über den Stand der Forsch.-u. Ent- wicklungsarbeit werden Zwischenbe- richte angefertigt	+49	+52	+49	+52	+54	+46	+60
h) Problemlösungen werden stets mit and. Kollegen dis- kutiert	+62	+77	+87	+91	+83	+85	+77

$$\text{Berechnet nach } M = \frac{(P+ - P-) (100 - P_0)}{100} \%$$

P+ = P_F

P- = P_H

P₀ = weder/noch

F = fördernd

H = hemmend

Tab. XVIII: Einstellung zu spezifischen Anforderungen, differenziert nach Gesamt- und Betriebspopulationen sowie dem Grad der schöpferischen Leistungsfähigkeit, in Prozent der jeweiligen Population.

Population/ Anforderung	CKB				KWH				Gesamt			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ständ. fechl. Weiterbildung												
mehr schöpfer.	77	20	2	2	80	16	-	-	78	18	1	1
weniger schöpf.	69	26	1	1	59	37	4	-	65	30	3	1
gesamt									70	26	2	1
häufig. Wechsel der Arb. Aufg. (Thematik)												
mehr schöpfer.	12	32	28	28	14	43	24	17	13	38	26	22
weniger schöpf.	18	45	21	15	18	40	26	14	18	43	23	15
gesamt									17	41	23	18
Zusammenarb. mit häufig wechselnd. Mitarb.												
mehr schöpfer.	2	10	33	55	1	11	37	49	2	11	35	52
weniger schopf.	1	16	36	44	1	20	34	43	1	18	36	44
gesamt									1	15	35	47
Zusammenarb. mit Vertr. verschied. Fachgebiete												
mehr schöpfer.	48	38	8	5	49	46	3	1	48	42	5	3
weniger schöpf.	53	28	12	4	46	41	8	4	50	33	11	4
gesamt									50	36	9	4
selbst. Bearbtg. v. Probl. bei der keine Hilfe d. and. möglich ist												
mehr schöpfer.	17	48	22	13	16	47	27	7	16	48	25	10
weniger schöpf.	23	42	25	8	13	49	27	10	19	44	26	9
gesamt									18	45	26	9
Unterbreitung bzw. Disk. v. Vorschlägen f. d. Bearbtg. v. Probl.												
mehr schöpfer.	60	32	3	2	59	30	6	-	59	31	5	1
weniger schöpf.	64	25	4	2	50	37	10	2	59	30	7	2
gesamt									59	29	6	2
Eine Problemlög. praktisch erproben, i. d. Praxis überleiten od. n. deren technol. Realis. suchen												
mehr schöpfer.	57	30	01	-	43	34	13	4	49	32	12	2
weniger schöpf.	53	29	7	5	48	37	12	2	51	32	9	4
gesamt									51	32	10	3

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

Diese Anforderungen schätze ich

- 1 vollkommen
- 2 mit gewissen Einschränkungen
- 3 kaum
- 4 überhaupt nicht

10. ANLAGE

Im folgenden sollen spezielle Untersuchungsschwerpunkte und -probleme dargestellt werden, die entweder ein besonderes Entwicklungsniveau im Bereich der "Forschung und Entwicklung" (F/E) des

- VEB CHEMISCHES KOMBINAT BITTERFELDT (Pkt. 10.1.)

oder des

- KOMBINAT VEB KERAMISCHE WERKE HERMSDORF (Pkt. 10.2.)

demonstrieren und jeweils nur in einem der genannten Kombinate - d. h. im CKB oder im KWH - von Bedeutung sind, da sie nur dort eine besondere Konzentration bzw. Ausprägung erreichten.

Der Aufbau der folgenden "Kurzberichte" orientiert sich an der Disposition des Gesamtforschungsberichtes "F/E-II"; allerdings, ohne daß die dort genannten

- Gliederungsschwerpunkte hier ausdrücklich genannt werden,
- Aussagen, Probleme und Folgerungen zur Darstellung der Gesamt-situation breit wiederholt werden,
- Übereinstimmungen mit dem Gesamtergebnis bzw. zwischen den Untersuchungsbetrieben erneut dargestellt werden.

Entsprechend der einleitenden Bemerkungen - Abschnitt A - wird im folgenden also ein chronologischer Abriss spezieller Betriebsprobleme zusammengestellt, wobei der Schwerpunkt auf der Nennung der Probleme liegt.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

F/E 74



GENEHMIGUNGSVERMERK

Genehmigt als einmalige Erhebung am 18.3.74
und registriert unter Nr. 6410/4/120
Befristet bis 31.5.74

STAATLICHE ZENTRALVERWALTUNG FÜR STATISTIK

0

3

4

Wir möchten Sie bitten, an einer wissenschaftlichen Untersuchung teilzunehmen. Mit ihr soll geklärt werden, welche Voraussetzungen in Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionskollektiven bestehen und welche Maßnahmen eingeleitet werden müßten, um den hohen Anforderungen an den wissenschaftlich-technischen Fortschritt gerecht zu werden.

Bitte unterstützen Sie die Forschungsarbeit, indem Sie den Fragebogen gewissenhaft und vollständig ausfüllen.

Beachten Sie dabei folgende Hinweise:

Ihren Namen brauchen Sie nicht zu nennen. Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt. Geheimhaltung sichern wir unbedingt zu.

Lesen und beantworten Sie eine Frage nach der anderen, und blättern Sie nicht erst den ganzen Bogen durch.

Ihre Mitarbeit ist freiwillig. Wir legen jedoch sehr großen Wert auf Ihre Mitarbeit und bitten Sie darum, jede Frage unbedingt selbstständig und ehrlich zu beantworten.

Das Vorgehen wollen wir Ihnen erleichtern. Deshalb sind

- bei jeder Frage verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die mit einem ● gekennzeichnet sind. Wählen Sie aus den Antwortmöglichkeiten immer die für Sie zutreffende aus.
- die Antwortmöglichkeiten mit einer Zahl versehen. Die Ihrer Antwort entsprechende Zahl bitte rechts daneben in das dazugehörige freie weiße Feld eintragen.

Einige Male werden Sie darauf aufmerksam gemacht, daß u.U. bestimmte Fragen für Sie nicht zutreffen. Bitte beachten Sie das, in diesem Falle bleiben die weißen Kästchen am Rand leer. Sie beantworten erst dann wieder die Frage, auf deren Nummer Sie hingewiesen werden.

Nur in seltenen Fällen sind weitere schriftliche Angaben nötig. Dafür haben wir Zeilen vorgegeben. Sonst ist im Fragebogen nichts zu schreiben.

Viel Freude beim Ausfüllen und im voraus herzlichen Dank!

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG

H. Friedrich

Prof. Dr. habil W. Friedrich
Direktor

Zunächst einige Fragen zum Leben und zur Arbeit in Ihrem Arbeitskollektiv.

Schätzen Sie bitte unter nachstehenden Gesichtspunkten Ihr Arbeitskollektiv ein.

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

- Das stimmt
- 1 vollkommen
 - 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht

Lesen Sie jede Aussage aufmerksam durch, wählen Sie die für Sie zutreffende Antwort und schreiben Sie deren Nummer in das weiße Kästchen.

1. In unserem Arbeitskollektiv fühle ich mich wohl.

2. Achtung und Ansehen hängen in unserem Kollektiv nur davon ab, wie gut man arbeitet; die politische Arbeit ist dafür weniger wichtig.

3. In unserem Kollektiv fühlt sich jeder für die fachliche Arbeit des anderen mitverantwortlich.

4. Bei uns fühlt sich jeder für das politische Auftreten des anderen mitverantwortlich.

5. In unserem Kollektiv wird viel für eine gemeinsame Freizeitgestaltung getan.

6. Die uns gestellten Aufgaben werden nur in der Gemeinschaftsarbeit gelöst.

7. Von wem werden Sie auf Grund Ihrer fachlichen Leistungen in Ihrem Kollektiv anerkannt und geschätzt?

- 1 von allen Kollegen
- 2 von der Mehrheit der Kollegen
- 3 von einigen Kollegen
- 4 von keinem Kollegen

1

10

15

8. Wieviel Mitarbeiter hat das Auftragskollektiv, das gemeinsam an einem Forschungsthema arbeitet?

- 1 bis fünf
- 2 sechs bis zehn
- 3 elf bis fünfzehn
- 4 mehr als fünfzehn
- 5 trifft für mich nicht zu

9. Haben Sie während Ihrer Arbeit folgende Tätigkeiten auszuführen?

Wählen Sie unter den Antwortmöglichkeiten:

- 1 ja
- 2 nein

- a) Erarbeiten von Dokumentationen
- b) Erarbeiten von Konzeptionen
- c) Anfertigen schriftlicher Analysen
- d) technische Entwürfe zu Ideen entwickeln
- e) Berichte schreiben
- f) Probleme erkennen
- g) Literatur hinsichtlich vorhandener Problemlösungen durcharbeiten
- h) eine Aufgabe nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten
- i) mehrere unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln
- k) Verfahren eines anderen Arbeitsgebietes auf das eigene übertragen
- l) eine vorhandene Lösung verbessern
- m) Patentschriften durcharbeiten
- n) Gutachten anfertigen (z.B. technologische Realisierung einer neuen Konstruktion o.ä. prüfen)
- o) eine Aufgabe auf neuartige Weise lösen

In der Nachbarspalte wenden wir uns noch einmal den gleichen Tätigkeiten zu.

10. Bitte schätzen Sie ein, ob die einzelnen Tätigkeiten Ihrer Meinung nach mehr schöpferische oder mehr routinemäßige Anforderungen stellen.

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

- Diese Tätigkeit stellt
- 1 mehr schöpferische Anforderungen
- 2 mehr routinemäßige Anforderungen

- a) Erarbeiten von Dokumentationen
- b) Erarbeiten von Konzeptionen
- c) Anfertigen schriftlicher Analysen
- d) technische Entwürfe zu Ideen entwickeln
- e) Berichte schreiben
- f) Probleme erkennen
- g) Literatur hinsichtlich vorhandener Problemlösungen durcharbeiten
- h) eine Aufgabe nach bekannten Lösungsschritten bzw. Vorgaben bearbeiten
- i) mehrere unterschiedliche Lösungen eines Problems entwickeln
- k) Verfahren eines anderen Arbeitsgebietes auf das eigene übertragen
- l) eine vorhandene Lösung verbessern
- m) Patentschriften durcharbeiten
- n) Gutachten anfertigen (z.B. technologische Realisierung einer neuen Konstruktion o.ä. prüfen)
- o) eine Aufgabe auf neuartige Weise lösen

20

25

30

35

40

11. Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Anforderungen, wenn diese an Ihre Tätigkeit gestellt würden?

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

Diese Anforderungen schätze ich

- 1 vollkommen
- 2 mit gewissen Einschränkungen
- 3 kaum
- 4 überhaupt nicht

a) ständige fachliche Weiterbildung

b) häufiger Wechsel der Arbeitsaufgabe (Thematik)

c) Zusammenarbeit mit häufig wechselnden Mitarbeitern

d) Zusammenarbeit mit Vertretern verschiedener Fachgebiete

e) selbständige Bearbeitung von Problemen, bei der keine Hilfe durch andere möglich ist

f) Unterbreitung bzw. Diskussion von Vorschlägen für die Bearbeitung von Problemen

g) eine Problemlösung praktisch erproben, in die Praxis überleiten oder nach deren technologischer Realisierung suchen

12. Wie hoch schätzen Sie den Anteil schöpferischer Arbeit innerhalb Ihrer eigenen Tätigkeitsanforderungen ein?

- 1 weniger als 10 %
- 2 bis 25 %
- 3 bis 50 %
- 4 bis 75 %
- 5 mehr als 75 %

13. Wie hoch schätzen Sie den Anteil schöpferischer Arbeit Ihres Kollektivs innerhalb seiner gesamten Tätigkeitsanforderungen ein?

- 1 weniger als 10 %
- 2 bis 25 %
- 3 bis 50 %
- 4 bis 75 %
- 5 mehr als 75 %

Wir wechseln das Thema und wenden uns einigen allgemeinen gesellschaftlichen Fragen zu.

14. Wie ist Ihrer Meinung nach gegenwärtig das Kräfteverhältnis zwischen Sozialismus und Kapitalismus in der Welt?

- 1 sehr zugunsten des Sozialismus
- 2 etwas zugunsten des Sozialismus
- 3 zwischen beiden ausgeglichen
- 4 etwas zugunsten des Kapitalismus
- 5 sehr zugunsten des Kapitalismus

15. Sind Sie davon überzeugt, daß sich die sozialistische Gesellschaftsordnung in der ganzen Welt durchsetzen wird?

- 1 ich bin sehr sicher
- 2 ich glaube schon
- 3 z.Z. keine feste Meinung
- 4 ich bezweifle es
- 5 nein

45 In welchem Maße stimmen die nachstehenden Aussagen mit Ihrer persönlichen Meinung überein?

Es gibt folgende Antwortmöglichkeiten:

Das ist

- 1 vollkommen
- 2 mit gewissen Einschränkungen
- 3 kaum
- 4 überhaupt nicht meine Meinung

16. Mit der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung wird die Intelligenz zur politisch führenden Kraft in der Gesellschaft.

50 17. Nur die Arbeiterklasse kann unter Führung ihrer Partei und im Bündnis mit allen anderen demokratischen Kräften die kapitalistische Ausbeuterordnung überwinden und die sozialistische Gesellschaft errichten.

18. Ich bin stolz, ein Bürger unseres sozialistischen Staates zu sein.

19. Die SED besitzt mein Vertrauen.

20. Welche Weltanschauung vertreten Sie?

- 1 die marxistisch-leninistische Weltanschauung
- 2 ich bin überzeugt von einer Religion und deren Gott
- 3 ich habe andere weltanschauliche Ansichten
- 4 ich habe mich noch nicht festgelegt

Wir wenden uns wieder einigen Fragen Ihrer Berufstätigkeit zu.

21. Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Beziehungen zu Ihrem Leiter (unmittelbaren Vorgesetzten) ein?

Meine Beziehungen zu ihm sind

- 1 gut
- 2 weder gut noch schlecht
- 3 schlecht

55

60

22. Schätzen Sie bitte Ihre persönlichen Beziehungen zu Ihrem unmittelbaren Leiter ein!

Unsere Beziehungen sind überwiegend

- 1 freundschaftlich und förderlich für meine Arbeitsleistung
- 2 freundschaftlich, aber ohne großen Einfluß auf meine Arbeitsleistung
- 3 sachlich, aber fördernd für meine Arbeitsleistung
- 4 sachlich, und ohne Einfluß auf meine Arbeitsleistung
- 5 gespannt, aber ohne direkten Einfluß auf meine Arbeitsleistung
- 6 gespannt und hemmend für meine Arbeitsleistung

23. Wie wäre Ihrer Meinung nach das Verhältnis Ihres unmittelbaren Leiters zu Ihrem Kollektiv zu charakterisieren?

Wählen Sie unter den folgenden Antwortmöglichkeiten diejenige aus, die Ihrer Meinung am meisten entspricht.

- 1 schirmt das Kollektiv vor zusätzlichen Aufgaben ab
- 2 paßt sich weitgehend dem Kollektiv an
- 3 versteht es, die Wünsche und Interessen des Kollektivs mit den Forderungen der übergeordneten Leitung in Übereinstimmung zu bringen
- 4 paßt sich weitgehend den Forderungen der übergeordneten Leitung an, ohne dabei die Interessen des Kollektivs zu berücksichtigen

24. Wie arbeitet Ihr Leiter mit Ihrem Arbeitskollektiv zusammen?

- 1 er arbeitet im allgemeinen mit dem gesamten Kollektiv zusammen
- 2 er arbeitet nur mit einzelnen, bevorzugten Kollektivmitgliedern zusammen
- 3 er arbeitet in der Regel allein

25. Wie schätzen Sie Ihre Arbeitsleistung ein?

Bitte benutzen Sie folgende Antwortmöglichkeiten:

- 1 ich strenge mich sehr an und glaube, den Anforderungen zu genügen
- 2 ich strenge mich an, ich glaube aber, ich genüge den Anforderungen nicht ganz
- 3 ich strenge mich nicht besonders an, glaube aber dennoch, den Anforderungen zu genügen
- 4 ich weiß, daß ich den Anforderungen kaum genüge, aber das stört mich im allgemeinen wenig

26. Sind Sie mit Ihrer jetzigen Tätigkeit zufrieden?

- 1 ja
- 2 teilweise
- 3 nein

Achtung! Die nächste Frage beantworten nur diejenigen, die bei Frage 26 mit 2 oder 3 geantwortet haben. Die anderen gehen zur Frage 28 weiter!

27. Beurteilen Sie bitte, inwieweit Sie mit jeder der folgenden Gegebenheiten innerhalb Ihrer jetzigen Tätigkeit zufrieden sind.

Wählen Sie unter den Antwortmöglichkeiten:

- Ich bin
- 1 vollkommen
 - 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht zufrieden mit ...

a) den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

b) dem Leiter bzw. verschiedenen Leitern

c) den Beziehungen im Arbeitskollektiv

d) der Entlohnung

e) dem Betriebsklima

f) dem Betriebsablauf

g) den sozialen Bedingungen im Betrieb

h) der Organisation und Information

i) den geringen geistigen Anforderungen

Im folgenden interessieren wir uns für Ihre Meinung zur Höhe der Arbeitsleistung.

Bitte beurteilen Sie jede der nachstehenden Aussagen, indem Sie unter folgenden Antwortmöglichkeiten wählen:

- Das ist
- 1 vollkommen
 - 2 mit gewissen Einschränkungen
 - 3 kaum
 - 4 überhaupt nicht meine Meinung

28. Man sollte immer nach hohen Leistungen für Betrieb und Volkswirtschaft streben.

29. Der Mensch lebt nicht nur, um zu arbeiten; mittlere Leistungen genügen durchaus.

<p>30. Zu hohen Leistungen bin ich dann bereit, wenn ich gut dafür bezahlt werde.</p> <p>Das ist</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 vollkommen <input checked="" type="radio"/> 2 mit gewissen Einschränkungen 3 kaum 4 überhaupt nicht <p>meine Meinung</p>		2	<p>k) leicht erlernbar sein</p> <p>l) gleichbleibende Anforderungen enthalten</p>	
<p>Nehmen Sie bitte zu folgenden Aussagen Stellung. Es gibt nachstehende Antwortmöglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 ja <input checked="" type="radio"/> 2 teilweise 3 nein 			<p>35. Denken Sie an die letzten zwei Jahre! Uns interessiert, wie Sie persönlich zur Verbreitung neuer Erfahrungen beigetragen haben. Bitte geben Sie an, wie häufig Sie folgende Möglichkeiten nutzten:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 keine 2 eins bis zwei <input checked="" type="radio"/> 3 drei bis vier 4 fünf bis sechs 5 sieben und mehr 	
<p>31. Die Entlohnung erfolgt in meinem Arbeitsbereich leistungsgerecht.</p>		10	<p>a) eingereichte Verbesserungsvorschläge</p>	
<p>32. Die Prämien werden in meinem Arbeitsbereich leistungsgerecht vergeben.</p>			<p>b) anerkannte Verbesserungsvorschläge</p>	25
<p>33. Meine Arbeitsleistung wird außer durch Lohn und Gehalt auch durch Lob und öffentliche Anerkennung richtig gewürdigt.</p>			<p>c) erhaltene Prämien und Auszeichnungen für neue Ideen bzw. Lösungen</p>	
<p>34. Wie müßte die Arbeit beschaffen sein, die Sie gern verrichten? Bitte beurteilen Sie jede Angabe mit folgenden Antwortmöglichkeiten:</p> <p>Meine Arbeit sollte</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 in sehr starkem Maße <input checked="" type="radio"/> 2 in starkem Maße 3 in schwachem Maße 4 in sehr schwachem Maße, gar nicht 			<p>d) veröffentlichte Fachartikel</p>	
<p>a) interessant sein</p>			<p>e) Teilnahme an Problemdiskussionen (Ideenkonferenzen, Produktionsberatungen, "Spinnstunden" u.ä.)</p>	
<p>b) körperlich leicht sein</p>			<p>f) gehaltene Fachvorträge im Betrieb (KdF, Lehrgänge usw.)</p>	
<p>c) geistig anspruchsvoll sein</p>		15	<p>g) in die Produktion überführte Entwicklungen</p>	30
<p>d) verantwortungsvoll sein</p>			<p>h) entwickelte Patente, die in der Produktion genutzt werden</p>	
<p>e) selbständig sein</p>			<p>i) angemeldete Patente</p>	
<p>f) abwechslungsreich sein</p>			<p>k) unveröffentlichte Arbeiten (Forschungsberichte u.ä.)</p>	
<p>g) genau geregelt sein</p>				
<p>h) konstruktive Aufgaben enthalten</p>				
<p>i) manuelle Geschicklichkeit erfordern</p>		20		

36. Wir wenden uns nun einigen Faktoren zu, die Ihre Arbeit fördern oder hemmen können.

Bitte geben Sie an, wie Ihre Arbeit allgemein von folgenden Faktoren beeinflusst wird.

Verwenden Sie bitte folgende Antwortmöglichkeiten:

- Es wirkt
- 1 sehr fördernd
- 2 fördernd
- 3 weder fördernd noch hemmend
- 4 hemmend
- 5 sehr hemmend
- 6 trifft für meine Arbeit nicht zu

- a) Arbeitsergebnisse werden durch den unmittelbaren Vorgesetzten stets überprüft
- b) der unmittelbare Vorgesetzte kontrolliert auch während des Arbeitsprozesses ständig
- c) zur Aufgabenlösung werden Mitarbeiter selbständig ausgewählt
- d) die Forschungsarbeit ist straff organisiert
- e) es bestehen enge Kontakte zu anderen Arbeitsgruppen, die ähnliche Aufgaben bearbeiten
- f) Lösungsschritte sind streng vorge-schrieben
- g) über den Stand der Forschungs- und Entwicklungsarbeit werden Zwischen-berichte angefertigt
- h) Problemlösungen werden stets mit anderen Kollegen diskutiert
- i) hier können Sie weitere Faktoren nennen, die Ihre Arbeit fördern oder hemmen:

fördern

.....

.....

.....

hemmen

.....

.....

.....

Zum Schluß noch einige Fragen zu Ihrer Person.

37. Wie alt sind Sie?

- 1 17 bis unter 20 Jahre
- 2 20 bis unter 23 Jahre
- 3 23 bis unter 26 Jahre
- 4 26 bis unter 29 Jahre
- 5 29 bis unter 32 Jahre
- 6 32 bis unter 35 Jahre
- 7 35 Jahre und älter

38. Geschlecht?

- 1 männlich
- 2 weiblich

39. Geben Sie Ihre höchste Qualifikationsstufe an!

- 1 ohne Qualifikation
- 2 Forschungsfacharbeiter, Laborant o.ä.
- 3 Fachschulabschluß (Ing., Ök.)
- 4 Hochschulabschluß (Dipl.-Ing. o.ä.)

40. Wie lange sind Sie in einem Forschungs- und Entwicklungskollektiv tätig?

- 1 weniger als 1 Jahr
- 2 1 bis 2 Jahre
- 3 3 bis 4 Jahre
- 4 5 bis 6 Jahre
- 5 7 bis 8 Jahre
- 6 9 bis 10 Jahre
- 7 11 bis 12 Jahre
- 8 13 bis 14 Jahre
- 9 15 Jahre und mehr

41. Welche Arbeitsfunktion üben Sie in Ihrem Forschungs- bzw. Entwicklungskollektiv aus?

- Ich bin
- 1 Mitarbeiter im F/E-Bereich
- 2 Leiter eines Auftragskollektivs (sog. "Themenbearbeiter")
- 3 Mitglied eines Auftragskollektivs
- 4 Gruppenleiter (z.B. Gruppenleiter Konstruktion)
- 5 Abteilungs- bzw. Hauptabteilungsleiter

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

CG 135/74