

## Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitsentwicklung: Zentrale Intervallstudie Junge Arbeiter (ZIS) 1976 1978 1980

Ronneberg, Heinz

Forschungsbericht / research report

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ronneberg, H. (1981). *Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeitsentwicklung: Zentrale Intervallstudie Junge Arbeiter (ZIS) 1976 1978 1980*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-381704>

### 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

F o r s c h u n g s b e r i c h t

Z E N T R A L E

I N T E R V A L L S T U D I E

J U N G E A R B E I T E R ( Z I S )

1 9 7 6

1 9 7 8

1 9 8 0

Thema: ARBEITZUFRIEDENHEIT UND  
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG

Verfasser: Dr. Heinz Ronneberg

<u>G l i e d e r u n g</u>	<u>Blatt</u>
0. Vorbemerkungen	3
1. Einleitung	4
2. Hauptaussagen des Forschungsberichtes	5
3. Bemerkungen zur gewählten Differenzierung	8
4. Einzelaussagen	
4.1. Einige strukturelle Betrachtungen zu den Teilpopulationen	12
4.2. Zur Ausprägung der Arbeitszufriedenheit	16
4.3. Nähere Beschreibung der unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT	18
5. Zusammenfassung	27
6. Anhang	29

### Vorbemerkungen

Die ZENTRALE INTERVALLSTUDIE JUNGE ARBEITER (ZIS) ist eine Gemeinschaftsarbeit des Zentralinstituts für Jugendforschung. In die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung dieser Studie sind - mit Ausnahme der Abtlg. Studenten, die eigene Intervallstudien durchführt - alle Abteilungen des Instituts einbezogen. Nahezu jeder Mitarbeiter hat Aktivitäten in diese Gemeinschaftsarbeit eingebracht.

Die einzelnen Forschungsberichte sind Teilforschungsberichte, die sich jeweils mit einem Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung junger Arbeiter beschäftigen. Es handelt sich in der Regel um den inhaltlichen Ausschnitt aus dem komplexen Forschungsgegenstand, der zum thematischen Feld des jeweiligen Verfassers gehört, d. h., die Autoren der Teilforschungsberichte können die durch ihre bisherige Arbeit erworbene Sachkenntnis mit den Vorzügen einer Intervallstudie verknüpfen.

Als empirische Basis der Forschungsberichte wurde eine einheitliche, bereinigte Population festgelegt. Diese umfaßt alle jene junge Werk-tätige, die mindestens an der 1. Etappe (1976) und an der 3. Etappe (1980) der Datenerhebung teilgenommen haben und deren Antwortverhalten keine Widersprüchlichkeiten aufweist. Insgesamt handelt es sich um  $n = 659$  junge Werk-tätige (63 % männlich, 37 % weiblich) aus den Ministeriumsbereichen

- \* Ministerium für Kohle und Energie
- \* Ministerium für Chemische Industrie
- \* Ministerium für Elektrotechnik/Elektronik
- \* Ministerium für Schwermaschinen- und Anlagenbau
- \* Ministerium für Werkzeug- und Verarbeitungs-maschinenbau
- \* Ministerium für Leichtindustrie
- \* Ministerium für Verkehrswesen
- \* Ministerium für Erzbergbau, Metallurgie und Kali
- \* Ministerium für Allgemeinen Maschinen-, Landmaschinen- und Fahrzeugbau

## 1. Einleitung

Die Kategorie ARBEITSZUFRIEDENHEIT repräsentiert einen bedeutsamen, wissenschaftlich stets von neuem interessierenden Sachverhalt menschlicher Existenz. Dieses Interesse dürfte zum einen der Tatsache geschuldet sein, daß der Mensch durch die Arbeit nicht nur geschaffen wurde, sondern im Arbeitsprozeß auch sich und die entscheidenden Bedingungen seines Daseins ständig neu reproduziert. Über die gesellschaftliche Relevanz der Kategorie "Arbeitszufriedenheit" besteht somit kein Zweifel, denn: "Die Arbeitsbedingungen sind planmäßig so zu gestalten, daß sie ARBEITSFREUDE (Hervorhebung vom Verfasser), Einsatzbereitschaft und Schöpfertum sowie das Streben der Werktätigen nach Ordnung, Sicherheit und Disziplin fördern." ("PROGRAMM der SED", Dietz Verlag, Berlin 1976, S. 24)

Zum anderen dürfte das kontinuierliche Interesse an der Kategorie "Arbeitszufriedenheit" darin seine Ursache haben, daß sich in ihr die Relationen zwischen subjektiven Momenten (Erwartungen, Einstellungen usw.) und objektiven Gegebenheiten (Arbeitstätigkeit, Arbeitsumwelt, betriebliche und gesellschaftliche Arbeitsbedingungen usw.) des Arbeitsprozesses widerspiegeln. Vor allem kann infolge der Veränderungen, denen die subjektiven Momente (durch die Persönlichkeitsentwicklung) und die objektiven Gegebenheiten (durch die gesellschaftliche Dynamik) unterliegen, eine "endgültige" Fixierung dieser Relationen ausgeschlossen werden.

Schließlich - und das macht wahrscheinlich sogar das wesentliche Moment für das kontinuierliche Interesse an dieser Kategorie aus - ist Arbeitszufriedenheit mit Sicht auf die Psychohygiene des einzelnen notwendige Bedingungen eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit. Das darf bei allem Verständnis für schöpferische Unzufriedenheit und ähnliche Triebkräfte menschlichen Tuns nicht übersehen werden. Daß eine an einem sozialistischen Verhältnis zur Arbeit orientierte Arbeitszufriedenheit nichts mit Mittelmaß,

Gleichgültigkeit, Selbstzufriedenheit und Trägheit zu tun hat, versteht sich von selbst.

Anliegen des vorliegenden, auf Daten der Zentralen Intervallstudie (ZIS) basierenden Forschungsberichts ist es nun, Zusammenhängen zwischen der Arbeitszufriedenheit - deren Ausprägungsgrad anhand fixierter Kriterien bestimmt wurde - und der Persönlichkeitsentwicklung junger Werktätiger nachzugehen. Dabei stellt das Besondere und Neue vor allem die Betrachtung der ENTWICKLUNG dar - können doch bisherige Publikationen und Forschungsberichte nur auf Momentaufnahmen der subjektiven Befindlichkeit "Arbeitszufriedenheit" und der mit ihr korrespondierenden Sachverhalte verweisen.

## 2. Hauptaussagen des Forschungsberichtes

- . Die entwickelte sozialistische Gesellschaft bietet insbesondere durch die ihr wesenseigenen sozialistischen Produktionsverhältnisse objektiv die Voraussetzungen für eine hohe Ausprägung der Arbeitszufriedenheit, als subjektive Komponente und notwendige Bedingung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit.
- . Die empirischen Daten der Zentralen Intervallstudie Junge Arbeiter (ZIS) stützen die bekannte soziologische These, daß es sich bei der Arbeitszufriedenheit um ein komplexes psychisches Phänomen handelt, das sich durch strukturelle Differenziertheit auszeichnet.
- . Vorbehaltlose Arbeitszufriedenheit tritt bei 12 % der jungen Werktätigen auf. Sie korrespondiert vor allem mit stark gefestigten ideologischen Positionen, die als Voraussetzung für die Bereitschaft angesehen werden können, die eigene Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT progressiv an der Relation Erreichtes/Erreichbares zu orientieren und zeitweilige bzw. geringfügige Unzulänglichkeiten nicht überzubewerten.

- . Vorbehaltlose Arbeitszufriedenheit ist in einigen Fällen aber auch mit einem geringen individuellen Anspruchsniveau verknüpft, ein Faktum, das zwar der Gestaltung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit nicht direkt hemmend gegenübersteht, doch den gesellschaftlichen Intentionen über eine harmonische sozialistische Persönlichkeit auch nicht völlig kongruent ist.
- . Bei der großen Mehrheit junger Werktätiger (nahezu 3/4 der Population) kommt es zu differenzierten Wertungen gegenüber den Gegebenheiten im Lebensbereich Arbeit, d. h. kritische Positionen erstrecken sich nur auf einzelne Seiten und Momente desselben. Es besteht damit Grund zu der Annahme, daß die Kritik mehr oder weniger durch real gegebene Ursachen zumindest nicht grundsätzlich unberechtigt ist. Eine solche Verhaltensweise führt zu keiner generellen Beeinträchtigung des Verhältnisses zur Arbeit.
- . Bei 13 % der Population kommt es zu einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit, die zu einer sich auf alle Seiten und Momente dieses Bereiches erstreckenden Unzufriedenheit führt und deshalb durch objektive Gründe kaum zu rechtfertigen ist. Es handelt sich offensichtlich um eine mehr persönlichkeitsstypische Grundhaltung, der deshalb auch nicht in erster Linie durch Veränderungen der objektiven Arbeitsumwelt begegnet werden kann.
- . Die unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit findet eine Entsprechung im ideologisch-weltanschaulichen Bereich. Es zeigt sich, daß ein diffuser (nicht marxistisch-leninistisch begründeter) Atheismus einer wünschenswerten Ausprägung der Arbeitszufriedenheit von den möglichen weltanschaulichen Positionen (also Religiösität eingeschlossen) am wenigsten zuträglich ist.
- . Die empirischen Daten gestatten es nicht, eine unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit als vermittelte subjektive Reflexion auf solche Gegebenheiten wie

- Familienstand
  - Lohnentwicklung
  - Mobilitätserfahrung
  - Schichtsystem
- anzusehen.
- . Selbst gegenüber einem solchen relativ wertneutralen Bereich wie dem Arbeitsschutz wirkt sich die unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit negativierend aus.
  - . Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß sich unter den jungen Werkträgern mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit auch einige solche befinden, denen auf Grund der eigenen physischen Verfassung die Entwicklung einer ausgeprägten Lebenszufriedenheit schwerfallen muß, doch interessanter ist die erkennbare Wechselwirkung zwischen Psychischem und Physischem: Unzufriedene fühlen sich mit zunehmendem Lebensalter und wachsender familiärer Belastung überdurchschnittlich weniger leistungsfähig - Zufriedene fühlen sich trotz dieser objektiven Faktoren sogar noch wohler (!).
  - . Junge Werkträger mit einer unangemessenen Erwartungshaltung liegen hinsichtlich ihres Bildungsstrebens über dem Durchschnitt der Population. Dieses (erfreuliche) Fazit verliert an Wert, wenn man die Bildungsmotive betrachtet: Sie sind unangemessen individualistischer Natur.
  - . Ein gesellschaftskonformer, die Kollektivität ignorierender Individualismus ist überhaupt ein besonders deutlich werdendes Persönlichkeitsmerkmal der jungen Werkträger mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit.
  - . Die gesellschaftlichen Anstrengungen, die auf die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Effektivierung der WAO-Maßnahmen, die Qualifizierung der Leitungstätigkeit vor allem im Bereich der Arbeitsorganisation und der Menschenführung, auf die Optimierung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses überhaupt ge-



richtet sind, reichen für die anstrebenswerte weitere Minimierung des Anteils junger Werkstätiger mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit insofern nicht aus, da sie gewissermaßen nur dem therapeutischen Aspekt Rechnung tragen.

- . Durch eine lebensnahe Arbeitserziehung, durch Vermittlung realitätsadäquater Kenntnisse über den Lebensbereich Arbeit und durch die weitere Vervollkommnung der politisch-ideologischen Erziehung muß angestrebt werden, künftig auch den prophylaktischen Aspekt noch stärker zu berücksichtigen.

### 3. Bemerkungen zur gewählten Differenzierung

Man kann davon ausgehen, daß der Indikator "Wie sind Sie mit Ihrer Arbeit zufrieden?" mehr oder weniger ungeeignet ist, um die subjektive Befindlichkeit ARBEITSZUFRIEDENHEIT auch nur einigermaßen adäquat abzubilden. STOLLBERG hat sich bereits vor Jahren zu diesem Problem geäußert,<sup>1)</sup> seine heutige Position - dargestellt in "Arbeitssoziologie"<sup>2)</sup> - ist im wesentlichen unverändert, und auch die einschlägigen Untersuchungen des ZIJ stützen deutlich die o. a. Aussage: Die Bezeichnung "Arbeit" ist zu allgemein, die Angemessenheit der Erwartungen der Probanden findet keine differenzierende Berücksichtigung. STOLLBERG empfiehlt als Ausweg aus dem Dilemma,<sup>3)</sup> künftig zwischen der

- . Zufriedenheit mit der konkreten Tätigkeit
  - . Zufriedenheit mit der Arbeitsumwelt
  - . Zufriedenheit mit dem Arbeitsrechtsverhältnis
- zu differenzieren. Das ist m.E. bestenfalls ein Teilschritt.

---

1) R. Stollberg: Arbeitszufriedenheit - theoretische und praktische Probleme, Berlin 1968

2) R. Stollberg: Arbeitssoziologie, Berlin 1978

3) Ebenda, S. 158

Zwar wird damit der zu globale Begriff ARBEIT durch Begriffe ersetzt, die konkreter sind, doch wird nunmehr der Nachteil in Kauf genommen, daß jeweils nur Ausschnitte - die auf jeden Fall kleiner sind als der ursprünglich angezielte Analysebereich - abgebildet werden. Probanden mit unangemessenen Erwartungshaltungen - ein Hauptargument bei der Kritik der bisherigen Betrachtungen zur Arbeitszufriedenheit - können aber auch damit nicht von jenen unterschieden werden, die über objektiv vorhandene Mängel berechtigterweise Unzufriedenheit äußern.

Hier wurde nun folgende Vorgehensweise gewählt:

Unter Zugrundelegung der vier Sachverhalte

- . Zufriedenheit mit der ausgeübten Tätigkeit
- . Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Arbeitskollegen
- . Zufriedenheit mit der betrieblichen Arbeitsorganisation
- . Zufriedenheit mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen,

die von den Probanden anhand einer siebenstufigen, bipolaren Intensitätsskala mit den Polen 1 = vollkommen und 7 = überhaupt nicht zu bewerten waren, wurden Teilpopulationen gebildet. Der Teilpopulation "AZ+" wurden alle jene zugeordnet, die bei der Datenerhebung 1980 in keinem Falle schlechter als "2" gewertet hatten. Der Teilpopulation "AZ-" wurden alle jene zugeordnet, die bei der Datenerhebung 1980 in keinem Fall besser als "3" gewertet haben. Die dritte Teilpopulation "AZ indifferent" setzt sich aus denjenigen zusammen, die sich den Teilpopulationen AZ+ bzw. AZ- nicht zuordnen ließen. Die Teilpopulationen sind für eine differenzierende Betrachtung hinreichend besetzt.

AZ+	=	78 Vpn	=	12 %
AZ-	=	84 Vpn	=	13 %
AZind.	=	497 Vpn	=	75 %

#### Begründung der Vorgehensweise:

- . Die vier gewählten Sachverhalte repräsentieren wesentliche Seiten der Arbeitssituation.
- . Sie sind - insbesondere hinsichtlich der beim einzelnen zwecks Wertung aktivierten Einstellungsbereiche - relativ unabhängig.

- . Durch Kenntnis einschlägiger Forschungsergebnisse halten wir es in hohem Maße für gerechtfertigt, bei Personen, die
  - mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind (hier fließen Berufswunschvorstellungen, individuelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, körperliches Leistungsvermögen usw. in die Bewertung ein)
  - mit den Beziehungen zu den Arbeitskollegen zufrieden sind (hier kommen sozialpsychische Momente wie soziale Anpassungsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Toleranz, Kollektivität usw. zum Tragen)
  - mit der betrieblichen Arbeitsorganisation zufrieden sind (die betriebliche Arbeitsorganisation ist zwar ein sachliches Phänomen, doch es wird durch die Tätigkeit von Menschen realisiert; die betriebliche Arbeitsorganisation spiegelt in erheblichem Maße die Qualität der Leitungstätigkeit wider)
  - mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen zufrieden sind (diese sind stark ergebnisabhängig bedingt, prinzipielle Veränderungen erfordern materiellen Aufwand)

von einer positiven Ausprägung der Arbeitszufriedenheit zu sprechen.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß Werktätige mit einer insgesamt angemessenen Erwartungshaltung gegenüber den Gegebenheiten des Arbeitsprozesses mit einem oder auch mit zwei der gewählten vier Bereiche (berechtigt) unzufrieden sind, da objektiv Unter- oder Überforderung vorliegen kann, eine wenig durchdachte Arbeitsorganisation vorhanden sein kann usw. Um hier gerechtfertigte Unzufriedenheit von unangemessenen Erwartungen unterscheiden zu können, wären objektive Daten über die betrachteten Elemente der Arbeitssituation erforderlich, die aber im Rahmen der ZIS nicht erhoben wurden. Es erfolgte deshalb eine Konzentration auf solche Probanden, die in allen vier genannten Teilbereichen eine bestenfalls gering ausgeprägte Zufriedenheit äußerten. Man kann bei diesen jungen Werktätigen davon ausgehen, daß - von Einzelfällen abgesehen - eine unangemessene Erwar-

tungshaltung vorliegt, die die relativ gering ausgeprägte Arbeitszufriedenheit bedingt, da ein solches konzentriertes Auftreten von Unzulänglichkeiten im Prinzip ausgeschlossen werden kann.

Die Entwicklung bzw. Konstanz der Arbeitszufriedenheit von der 1. bis 3. Etappe wurde absichtlich nicht zur Differenzierung herangezogen, da diese wiederum objektiven Veränderungen hätte geschuldet sein können. Dagegen gewährleistet die gewählte Vorgehensweise die Betrachtung einer Teilpopulation, bei der gegenwärtig - d. h. nach einer vierjährigen beruflichen Erfahrung im gleichen Betrieb - keine ausgeprägte Arbeitszufriedenheit vorliegt und bei der zugleich begründet eine unangemessene Erwartungshaltung unterstellt werden kann.

#### 4. Einzelaussagen

Die zur Verfügung stehenden Daten und die daraus resultierende Gestaltung der Teilpopulation gestatten es (nur), Aussagen darüber zu machen, welche Personen (mit welchen Persönlichkeitsmerkmalen, mit welchen Einstellungen in anderen Lebensbereichen usw.) in starkem Maße zu einer unangemessenen Erwartungshaltung in der Sphäre der Arbeit neigen. Damit ist <sup>es</sup> zwar durchaus möglich, Leitungsempfehlungen zum Abbau bzw. zur Prophylaxe hinsichtlich solcher Störgrößen zu geben; auf Grund der vorliegenden Daten ist es aber nicht möglich, Aussagen darüber zu machen, welche Arbeitsbedingungen, Arbeitstätigkeiten, Leitungsstile etc. zu einer an den Normen der sozialistischen Gesellschaft orientierten Arbeitszufriedenheit führen. Das ist m. E. kein grundsätzlicher Mangel, da es sich bei den oben geschilderten Möglichkeiten um gesellschaftliche Erfordernisse handelt - aber zur Vermeidung unzutreffender Vorstellungen beim Lesen des Forschungsberichtes sei nochmals darauf verwiesen. Vor allem möchte nicht der Eindruck entstehen, als ob die so notwendigerweise

auferlegte Beschränkung auf ein "Negativ"-Potential einem unzumutbaren oder zu engen Betrachtungsansatz des Verfassers anzulasten wäre.

#### 4.1. Einige strukturelle Betrachtungen zu den Teilpopulationen

Der überzufällig häufigere Anteil weiblicher junger Werkstätiger bei der Teilpopulation "AZ+" kann teilweise reale Widerspiegelung objektiv günstigerer Bedingungen der Arbeitssituation sein (vgl. Tabelle 1), vorrangig ist aber anzunehmen, daß sich das wiederholt belegte Phänomen der stärkeren Normangepasstheit weiblicher Werkstätiger in diesem Zusammenhang auswirkt. Die hier besonders interessierende Teilpopulation junger Werkstätiger mit unangemessenem Anspruchsniveau (AZ-) weist eine geschlechtsspezifische Zusammensetzung auf, die der der Gesamtpopulation nahezu exakt gleicht (dort m = 63 %, w = 37 %). Damit braucht dieser Aspekt als differenzierende Einflußgröße nicht in Betracht gezogen zu werden.

Tab. 1: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewählten Teilpopulation - Angaben in Prozent

<u>Teilpopulation</u>	<u>männlich</u>	<u>weiblich</u>
AZ+	41	59
AZ-	64	36
AZind.	66	34

Eine Gegenüberstellung von Arbeitszufriedenheit und betrieblicher Mobilität (vgl. Tabelle 2, Bl. 13) zeigt zwischen den Populationen "AZ+" und "AZ-" keine erwähnenswerten Differenzen. Dagegen sind in der Population "AZind." die Mehrfachwechsler etwas häufiger vertreten. Das kann statistisch zwar noch zufällig sein, es wäre aber auch möglich, daß sich bei diesen jungen Werkstätigen die Tatsache auswirkt, daß sie infolge des Kennenlernens mehrerer Betriebe über umfangreichere Erfahrungen verfügen, die sich in einer differenzierteren Er-

wartungshaltung niedergeschlagen haben. Hier rechtfertigen die Daten keine weitergehenden Interpretationen, doch dürfte es nicht unzweckmäßig sein, diesem Aspekt bei künftigen Betrachtungen zur Arbeitszufriedenheit Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Tab. 2: Arbeitszufriedenheit und betriebliche Mobilität - Angaben in Prozent

<u>Teilpopulation</u>	<u>Betriebswechselfhäufigkeit</u>		
	<u>kein BW</u>	<u>1 BW</u>	<u>mehr als 1 BW</u>
AZ+	52	44	4
AZ-	51	44	5
AZind.	54	36	10

Eine Gegenüberstellung der Teilpopulationen unter Berücksichtigung des Familienstandes 1976 und des Familienstandes 1980 (vgl. Tabelle 3, Bl. 14) gestattet folgende Aussagen:

- . Es bestätigt sich, daß eine im Jugendalter vollzogene Ehescheidung häufiger bei Personen anzutreffen ist, die auch im Bereich der beruflichen Arbeit stärker zu Instabilitäten, Normabweichungen usw. - hier zu einer unangemessenen Erwartungshaltung hinsichtlich der Gegebenheiten in der Sphäre der Arbeit - neigen (im Rahmen der "Fluktuationsstudie" waren unter den jungen Werkträgern mit mehreren vollzogenen Betriebswechselfn überzufällig häufig Geschiedene anzutreffen).
- . Bei den auf Grund des größeren Personenkreises gewichtigeren Gruppen der Ledigen und Verheirateten (die Geschiedenen machen nur etwa 3 % der Gesamtpopulation aus) zeigt sich zwar kein gravierender Zusammenhang zwischen Familienstand und Arbeitszufriedenheit, doch vermitteln die Daten der Tabelle insofern einen Erkenntnisgewinn, als Verheiratete 1980 in der Teilpopulation "AZind." relativ in geringerer Anzahl auftraten als in den beiden anderen Teilpopulationen. Bei einigen jungen Werkträgern führt also die neue Fa-

miliensituation dazu, die Gegebenheiten des Arbeitsprozesses weniger differenziert zu werten. Da sich diese Polarisierung in beiden Richtungen vollzieht und insgesamt auch nicht sehr beträchtlich ist, bleibt als Resümee:

Die empirischen Daten der ZIS bieten für 97 % der Population keinen prinzipiellen Anhaltspunkt, den Familienstand als Modifikator der Arbeitszufriedenheit anzusehen. Für die restlichen 3 %, bei denen es sich um geschiedene junge Werkstätige handelt, gilt, daß sich unter ihnen häufiger solche befinden, die gegenüber den Bedingungen der Arbeitstätigkeit ein unangemessenes Anspruchsniveau erkennen lassen.

Tab. 3: Arbeitszufriedenheit und Familienstand - Angaben in Prozent-

<u>Familienstand 1976</u>	Teilpopulation		
	AZ+	AZ-	AZind.
ledig	11	12	77
verheiratet	9	14	77
geschieden	3	25	72
<u>Familienstand 1980</u>			
ledig	10	9	81
verheiratet	12	15	73
geschieden	0	21	79

Zur Illustration des Zusammenhangs zwischen Lohnhöhe/Lohnentwicklung und der Arbeitszufriedenheit dient Tabelle 4.

Tab. 4: Arbeitszufriedenheit und Lohnhöhe/Lohnentwicklung - Angaben in Mark bzw. Prozent

Teil- popu- lation	durchschnittl. Monatslohn 1976	durchschnittl. Monatslohn 1980	Steigerung 1976/80 auf
AZ+	652,-	706,-	109 %
AZ-	647,-	736,-	115 %
AZind.	669,-	765,-	114 %

Die empirischen Werte bieten keinen Anhaltspunkt, um unter teilpopulationsspezifischem Aspekt von einem Zusammenhang zwischen Lohnhöhe/Lohnentwicklung einerseits und Arbeitszufriedenheit andererseits auszugehen, wenngleich - gemessen am Lohnniveau im unmittelbaren Arbeitsbereich bzw. an der individuell erlebten Lohnentwicklung - für einzelne junge Werkstätige Lohnniveau und Lohnentwicklung einen bedeutsamen Einflußfaktor bei der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit ausmachen können (vgl. auch Forschungsbericht: ENTLOHNUNGSBEDINGUNGEN und PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG, ZIJ Leipzig, 1981).

Schließlich sei auch noch das im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit häufig bemühte Arbeitszeitregime betrachtet. Da der gegenwärtige Entwicklungsstand der Produktivkräfte eine Infragestellung der Mehrschichtarbeit ausschließt und darüber hinaus die gesellschaftliche Arbeitsteilung in einigen Tätigkeitsbereichen wahrscheinlich immer Mehrschichtarbeit erfordern wird, kann es nur darum gehen, die ungünstigen Auswirkungen der Mehrschichtarbeit auf das physische und psychische Wohlbefinden zu minimieren.

Im übrigen zeigen die Daten der Tabelle 5, daß es keine vor-dergründige Kausalität zwischen Arbeitszufriedenheit und Mehrschichtarbeit gibt; vor allem ist festzustellen, daß die jungen Werkstätigen mit einer unangemessenen Erwartungshaltung gegenüber den Gegebenheiten der beruflichen Arbeitstätigkeit sich auf die verschiedenen Schichtsysteme etwa gleich verteilen, so daß Mehrschichtarbeit als Modifikator für Arbeitszufriedenheit nicht bemüht werden kann.

Tab. 5: Arbeitszufriedenheit und Schichtsystem - Angaben in Prozent

<u>Schichtsystem</u>	Teilpopulation		
	AZ+	AZ-	AZind.
Einschichtsystem	15	13	72
Zweischichtsystem	4	12	84
Dreischichtsystem	15	15	70
rollendes Schichtsystem	5	10	85



#### 4.2. Zur Ausprägung der Arbeitszufriedenheit

Nachdem die strukturanalytische Betrachtung deutlich gemacht hat, daß eine unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT auf Grund der vorliegenden Daten bei jungen Werkträgern weder als geschlechtstypische Grundhaltung erklärt werden kann, noch als subjektive Reflexion auf solche Gegebenheiten wie

- . Familienstand<sup>4)</sup>
- . Lohnentwicklung
- . Mobilitätserfahrung
- . Schichtsystem

zurückzuführen ist, wird versucht, einen durch das umfangreiche Datenmaterial belegten, später noch durch Einzelaussagen detaillierten Erklärungsansatz zu formulieren:

Bei jenem, insgesamt 13 % der Gesamtpopulation repräsentierenden Personenkreis junger Werkträger mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT handelt es sich zum überwiegenden Teil (ca. 10 % der Gesamtpopulation) um solche, die faktisch zu allem und von vornherein (ihre Grundeinstellung zeigt sich im wesentlichen seit 1976 unverändert) eine ablehnende Grundhaltung einnehmen und genau in jenen Einstellungsbereichen dominieren, die einen unvertretbaren Individualismus erkennen lassen. Das Ausmaß der nahezu unbegrenzten Unzufriedenheit schließt die Erfolgsaussicht einer Konfliktbereinigung durch die Änderung objektiver Gegebenheiten (beispielsweise durch Tätigkeitswechsel, Berufswechsel, Betriebswechsel, Wohnortwechsel, Partnerwechsel usw.) für diesen Personenkreis faktisch aus.

Insgesamt läßt sich die Beziehung ARBEITSZUFRIEDENHEIT und PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG damit etwa so fassen:

Arbeitszufriedenheit - als subjektive Komponente des Verhältnisses des Menschen zur Arbeit - erweist sich bei der großen

---

4) Auf Aussagen über die Rolle der Lebenserfahrung und damit des Lebensalters als Modifikator von "Arbeitszufriedenheit" muß hier verzichtet werden, da solche nur beim Vorliegen von Vergleichsdaten älterer Werkträger möglich gewesen wären.

Mehrheit junger Werktätiger als komplexes Phänomen, dessen Seiten und Momente differenziert widergespiegelt werden. Kritische Positionen erstrecken sich bei diesem Teil junger Werktätiger (etwa 75 % der Population) immer nur auf einzelne Seiten des Lebensbereiches ARBEIT und gestatten häufig die Annahme solcher Ursachen, die die kritische Haltung im großen und ganzen rechtfertigen würden. Das kann als Ausdruck einer unseren gesellschaftlichen Intentionen adäquaten Persönlichkeitsentwicklung gewertet werden.

Vorbehaltlose Arbeitszufriedenheit, die bei etwa der gleichen Anzahl junger Werktätiger anzutreffen ist, wie eine unangemessene Erwartungshaltung (es handelt sich um 12 % der Gesamtpopulation), korrespondiert vor allem mit stark gefestigten ideologischen Positionen, die als Voraussetzung für die Bereitschaft angesehen werden können, zeitweilige und geringfügige Unzulänglichkeiten nicht überzubewerten und die eigene Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT progressiv an der Relation Erreichtes/Erreichbares zu orientieren. Vorbehaltlose Arbeitszufriedenheit ist aber auch in einigen Fällen mit einem relativ geringen individuellen Anspruchsniveau verknüpft, wobei bei diesem Personenkreis aus dem (gegenwärtigen) Lebensglück und der (gegenwärtigen) Lebenszufriedenheit eine Ausstrahlung auf alle Lebensbereiche - und damit auch auf die Arbeit - erfolgt. Diese Form der Arbeitszufriedenheit steht zwar der Gestaltung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit nicht direkt hemmend gegenüber, doch ist sie den gesellschaftlichen Intentionen der Persönlichkeitsentwicklung nicht völlig kongruent; schließt doch eine solche Grundhaltung nicht aus, daß sich negative Veränderungen im Bereich der Lebenszufriedenheit, die der Sphäre der Arbeit nicht anzulasten sind, übergreifend auf die Arbeitszufriedenheit auswirken würden.

Bei einer unangemessenen Erwartungshaltung handelt es sich in den meisten Fällen um eine persönlichkeitsstypische Grundhaltung, die nicht auf den Bereich der Arbeit beschränkt bleibt und deshalb auch nicht ursächlich durch Gegebenheiten dieses Bereiches erklärt werden kann. Dieser unangemessenen Erwar-

tungshaltung kann dadurch auch nicht vorrangig mittels Veränderungen im Bereich der Arbeit begegnet werden. Die im Abschnitt 5 formulierten Empfehlungen zur weiteren Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei jungen Werktätigen tragen deshalb weniger therapeutischen, sondern mehr prophylaktischen Charakter. Unabhängig davon gilt es, die betrieblichen Leitungen aller Ebenen über diesen Sachverhalt ausreichend zu informieren - im Interesse unseres "Jeden erreichen, keinen zurücklassen!" gilt es, dieses von der Anzahl her zwar nicht dominante aber auch nicht zu übersehende "Negativ-Potential" durch eine von politischer Prinzipienfestigkeit und pädagogisch-psychologischem Geschick getragene Leitungstätigkeit ständig weiter zu minimieren.

#### 4.3. Nähere Beschreibung der unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT

Die unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich ARBEIT findet eine Entsprechung im ideologisch-weltanschaulichen Bereich. Bei den jungen Werktätigen dieser Teilpopulation zeigt sich im Untersuchungsintervall zwischen 1976 und 1980 eine negative Veränderung hinsichtlich der Zustimmung zum Marxismus-Leninismus (vgl. Tabelle 6).

Tab. 6: Arbeitszufriedenheit und Bekenntnis zum Marxismus-Leninismus bei jungen Werktätigen - anhand des gewogenen arithmetischen Mittels ( $\bar{x}$ ) einer siebenstufigen, bipolaren Intensitätsskala mit den Polen  
1 = vollkommen und 7 = überhaupt nicht

Teilpopulation	Mittelwert bei Indikator: "Ich bin von der marxistisch-leninistischen Weltanschauung überzeugt"		
	$\bar{x}$ (1976)	$\bar{x}$ (1980)	$\Delta \bar{x}$
AZ+	2,30	1,95	+ 0,35
AZ-	2,81	3,14	- 0,33
AZind.	2,81	2,71	+ 0,10

Das ist um so bemerkenswerter, als allgemein bei jungen Arbeitern mit zunehmender Lebenserfahrung, wachsender betrieblicher und beruflicher Integration sowie persönlichen Erfahrungen in der Sphäre der materiellen Produktion eine Stabilisierung im ideologisch-weltanschaulichen Bereich auftritt. Interessanterweise geht es nicht einmal nur um das Bekenntnis zum Marxismus-Leninismus. Selbst religiös eingestellte junge Werktätige sind in der Teilpopulation mit einer unangemessenen Erwartungshaltung nur unterdurchschnittlich (2 %) zu finden, wogegen solche 9 % der vorbehaltlos Arbeitszufriedenheit ausmachen (!). Das heißt, ein diffuser Atheismus ist der Persönlichkeitsentwicklung - zumindest einer wünschenswerten Ausprägung der Arbeitszufriedenheit - von den möglichen weltanschaulichen Positionen am wenigsten zuträglich.

Unter den jungen Werktätigen der Teilpopulation mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit gibt es in logischer Konsequenz des vorher Gesagten bereits 1976 den prozentual höchsten Anteil "früherer FDJ-Mitglieder" (obwohl zu diesem Zeitpunkt auf Grund des Lebensalters noch keine Veranlassung zu einem Ausscheiden aus dem Jugendverband bestand), und bis 1980 hat sich die Anzahl derselben mehr als verdoppelt (1976 = 21 %, 1980 = 54 % "Ehemalige").

Selbst wenn man davon ausgehen würde, daß der objektive Sachverhalt ungünstiger Wohnverhältnisse und/oder ungünstiger Partnerbeziehungen 1976 allgemein bei der Teilpopulation mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit eine geringere Lebenszufriedenheit "gerechtfertigt" hätte (die "vermittelt" zu einer geringer ausgeprägten Arbeitszufriedenheit geführt hätte), so ist es höchst unwahrscheinlich, daß gerade bei dieser Teilpopulation auch 1980 nach wie vor deutlich ungünstigere Partnerbeziehungen als bei den anderen jungen Werktätigen bestehen ( $\bar{x}$  der Teilpopulation AZ = 2,24; gegenüber  $\bar{x}_{\text{gesamt}} = 1,77$ ) und daß auch gerade bei diesen keine positive Veränderung in den Wohnverhältnissen eingetreten sein soll, während sich im Durchschnitt der Gesamtpopulation eine Verbesserung von  $\bar{x}_{1976} = 4,24$  auf  $\bar{x}_{1980} = 3,71$  ergab, die die reale gesellschaftliche Entwicklung in diesem Bereich widerspiegelt.

Sogar in einem solchen, ideologisch relativ wertneutralem Bereich wie dem Arbeitsschutz zeigen sich gravierende Unterschiede, die zusammen mit den bereits angeführten "ideologieträchtigen" Sachverhalten die These, "Eine unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit ist meistens einer persönlichkeitsstypischen Grundhaltung geschuldet, so daß sie sich in der Regel nicht durch objektive Gegebenheiten erklären läßt", deutlich stützen. Zugleich veranschaulichen die Daten der Tabelle 7 den "individualistischen" Aspekt in der Grundhaltung der Teilpopulation mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit: Überhöhte, irrealen Bewertungsmaßstäbe gegenüber Dingen, für die andere die Verantwortung tragen, paaren sich mit einer laxen Haltung gegenüber Anforderungen an die eigene Person. Disziplin wird nur als Unangenehmes erlebt, das den individuellen Freiraum einschränkt. Der gesellschaftlich unvertretbare Individualismus dieser jungen Werkstätigen wird auch in einem Bereich sichtbar, wo eigentlich kein Freiraum eingeschränkt wird, sondern wo vielmehr Raum für Aktivitäten regelrecht angeboten wird (vgl. Tabelle 8).

Tab. 7: Arbeitszufriedenheit und Einstellung zum Arbeitsschutz  
- Angaben in Prozent

Teilpopulation	Ausprägung der Einstellung zum Arbeitsschutz			
	sehr positiv	positiv	schwach positiv	indifferent bis negativ
AZ+	80	17	3	0
AZ-	48	36	11	5
AZind.	69	25	5	1

Tab. 8: Arbeitszufriedenheit und Bereitschaft zur kollektiven Hilfe bei jungen Werkstätigen - Angaben in Prozent

"Ich bin grundsätzlich bereit, zur Überwindung von Planrückständen in einer anderen Abteilung zu arbeiten"

Teilpopulation	vollkommen			überh. nicht			$\bar{x}$
	1	2	3	4	5	6	
AZ+	38	38	13		13		2,05
AZ-	11	14	27		48		3,37
AZind.	22	24	17		37		2,94

Es gibt Grund zu der Annahme, daß sich unter den jungen Werk-  
tätigen mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebens-  
bereich Arbeit auch einige solche befinden, denen auf Grund  
der physischen Verfassung (objektiv) die Entwicklung einer  
ausgeprägten Lebenszufriedenheit schwerfallen muß, was dann  
Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat. Insofern könn-  
te die etwas geringere positive Selbstbewertung der eigenen  
Gesundheit und körperlichen Leistungsfähigkeit durch die Teil-  
population "AZ-" im Jahre 1976 gerechtfertigt und damit er-  
klärt sein (vgl. Tabelle 9). Darüber hinaus liefert die Ta-  
belle einen interessanten empirischen Beleg für die Dialektik  
von Physischem und Psychischem: Der mit zunehmendem Lebensal-  
ter einhergehende - im Jugendalter zwar nicht gravierende, aber  
tendenziell erkennbare - Rückgang hinsichtlich der positiven  
Selbstbewertung körperlichen Wohlbefindens ist bei der Teil-  
population "AZ-" überdurchschnittlich, bei der Teilpopulation  
mit vorbehaltloser Arbeitszufriedenheit gar nicht vorhanden.

Tab. 9: Arbeitszufriedenheit und körperliche Fitness bei jun-  
gen Werkstätigen - anhand des gewogenen arithmetischen  
Mittels ( $\bar{x}$ ) einer siebenstufigen, bipolaren Intensi-  
tätsskala mit den Polen 1 = vollkommen und 7 = über-  
haupt nicht

Teilpopulation	Mittelwert bei Indikator: "Ich fühle mich gesund und leistungsfähig"		
	$\bar{x}$ (1976)	$\bar{x}$ (1980)	$\Delta \bar{x}$
AZ+	1,77	1,73	+ 0,04
AZ-	2,46	2,82	- 0,36
AZind.	2,01	2,28	- 0,27
-----	-----	-----	-----
gesamt	2,05	2,30	- 0,25

Wichtige Erkenntnisse über Lebensziele und -orientierungen  
junger Werkstätiger liefert die Gegenüberstellung von Arbeits-  
zufriedenheit und Bildungsstreben. Von der Teilpopulation der  
vorbehaltlos Arbeitszufriedenen lehnten bereits im Jahre 1976  
rund 70 % eine Qualifizierung zum Meister bzw. Ingenieur ent-  
schieden ab. Nur eine deutlich unter dem Durchschnitt der Ge-

samtpopulation liegende Anzahl dieser jungen Werkstätigen war zu einer solchen Qualifizierung fest entschlossen. Bei der Datenerhebung 1980 zeigte sich keine Korrektur dieser Auffassung. Dagegen lag das Bildungsstreben hinsichtlich der Erlangung eines Meister- bzw. Ingenieurabschlusses bei der Teilpopulation mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit deutlich über dem Durchschnitt.

In Zahlen:

• Ja zum Meisterabschluß

1976:	AZ+	=	4 %	AZ-	=	8 %
1980:	AZ+	=	2 %	AZ-	=	15 %

• Ja zum Ingenieurabschluß

1976:	AZ+	=	2 %	AZ-	=	12 %
1980:	AZ+	=	5 %	AZ-	=	8 %

Nun gehört ja Bildungsstreben zu den gesellschaftlichen Anforderungen an eine sozialistische Persönlichkeit, so daß gegenüber der Gruppe der vorbehaltlos Arbeitszufriedenen - wahrscheinlich vor allem gegenüber jenen mit einem relativ geringen individuellen Anspruchsniveau (vgl. auch S.13f.) - offensichtlich Erziehungsarbeit notwendig ist, um die insgesamt wenig befriedigende Haltung in diesem Bereich langfristig im Sinne der gesellschaftlichen Erfordernisse zu korrigieren. Es dürfte darüber hinaus aber nicht unzweckmäßig sein, diese Lebensorientierungen eines bestimmten Teils junger Werkstätiger zu kennen und bei der Gestaltung der Leitungstätigkeit sowie der Kaderarbeit zu berücksichtigen. Beim fleißigen, gesellschaftlich aktiven und arbeitszufriedenen Facharbeiter muß schließlich nicht ständig infolge fehlenden Qualifizierungsstrebens (nicht gleichzusetzen mit Weiterbildungsbereitschaft) das Gefühl der Unvollkommenheit geweckt bzw. genährt werden. Abgesehen davon, daß überzogene Bildungsvorstellungen bereits vor längerer Zeit einer Korrektur unterzogen wurden (vgl. Diskussionsbeitrag von Margot HONECKER auf dem VIII. Parteitag der SED), erweist sich auch das Bildungsstreben der jungen Werkstätigen der Teilpopulation "AZ-" als weniger begrüßenswert, wenn man einmal die da-

mit verknüpften Intentionen beleuchtet. Während bei den übrigen in die Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen und insbesondere bei den vorbehaltlos Arbeitszufriedenen - sofern sie überhaupt Bildungsabsichten im Sinne der Erlangung einer höheren Qualifikation haben - solche Bildungsmotive wie

- . Ich qualifiziere mich, um den technischen Erfordernissen meines Arbeitsplatzes weiterhin entsprechen zu können
- . Ich qualifiziere mich, um den betrieblichen Notwendigkeiten gerecht werden zu können
- . Ich qualifiziere mich, um mehr Geld zu verdienen

in angemessener Relation miteinander verknüpft sind, geht es den jungen Werktätigen der Teilpopulation "AZ-" bei ihrem Bildungsstreben vor allem um zweierlei:

1. um Geld,
2. um die Ausübung einer Leitungsfunktion.

Noch deutlicher als bei dem soeben dargestellten Sachverhalt kommt der gesellschaftsnonkonforme Individualismus der Teilpopulation "AZ-" bei der Bewertung der fiktiven Vorgabe zum Ausdruck, wie man sich verhalten würde, wenn sich ein Kollege des eigenen Arbeitskollektivs betriebseigenes Material im Werte von 50,- Mark aneignen würde. 21 % der jungen Werktätigen mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit beziehen die völlig inakzeptable Position, in einem solchen Falle nichts zu unternehmen, da jeder zusehen müsse, wie er zu dringend benötigten Dingen komme (bei der Teilpopulation "AZ+" beziehen diese Position 5 %). Daß die Grundhaltung der jungen Werktätigen der Teilpopulation "AZ-" nicht nur ideologisch motiviert ist - wovon man bei dem soeben interpretierten Sachverhalt ausgehen könnte - zeigt sich in der Einstellung zur Hilfsbereitschaft in der Ebene zwischenmenschlicher Beziehungen (vgl. Tabelle 10, Bl. 24). Wenn auch hier insgesamt gesehen eine etwas weniger negative Einstellung als bei der Einstellung zur kollektiven Hilfe (vgl. Tabelle 8) erkennbar wird, ist eine solche Geisteshaltung insgesamt unseren gesellschaftlichen Verhältnissen inadäquat - zumal sich zwischen 1976 und 1980 auch keine positive Veränderung erkennen läßt.



Tab. 10: Arbeitszufriedenheit und Einstellung zur kollegialen Hilfe bei jungen Werktätigen - Angaben in Prozent

"Wenn ein Kollege meines Kollektivs längere Zeit Schwierigkeiten bei der Normerfüllung hätte, würde ich ihm von mir aus Hilfe anbieten"

Teilpopulation	vollkommen			überh. nicht				$\bar{x}$
	1	2	3	4	5	6	7	
AZ+	49	39	7		5			1,68
AZ-	20	47	21		12			2,30
AZind.	42	38	13		7			1,89

Zur Abrundung der Betrachtungen soll abschließend nicht vergessen werden, einige außerhalb der Sphäre der Arbeit liegende Bereiche in die Analyse einzubeziehen. Junge Werktätige mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit

- . lesen wesentlich seltener schögeistige und gesellschaftswissenschaftliche Bücher als andere, dafür aber häufiger naturwissenschaftlich-technische,
- . haben die geringste Anzahl Leser der Bezirkspresse der SED in ihren Reihen (auf dem Niveau von 60 % Nichtlesern insgesamt),
- . haben, wenn sie Raucher sind, einen höheren Zigarettenverbrauch als andere (wobei sie aber mit 47 % den höchsten Nichtraucheranteil haben - gegenüber 40 % der Gesamtpopulation),
- . frequentieren am häufigsten Gaststätten und am wenigsten Kinos,
- . haben die geringste Anzahl BSG-Mitglieder (auf einem Niveau von 80 % nicht im DTSB Organisierter insgesamt),
- . haben Mütter, deren berufliches Qualifikationsniveau deutlich über dem der Mütter der übrigen jungen Werktätigen (die geringste Anzahl Mütter ohne erlernten Beruf, die höchste Anzahl Fach- und Hochschulabsolventen) liegt.

Der Betrachtungskreis schließt sich, wenn man noch folgendes weiß: Den in die Untersuchungen der Intervallstudie einbezo-

genen jungen Werkstätigen wurden insgesamt 27 Lebensziele vorgegeben (Einzelheiten siehe Anhang), deren individuelle Bedeutsamkeit mittels einer siebenstufigen, bipolaren Intensitätsskala zu bewerten war. 1976 lag das gewogene arithmetische Mittel der Bewertung durch die Teilpopulation "AZ-" in 26 Fällen unter (in manchen Fällen sehr deutlich) dem der übrigen jungen Werkstätigen. Das ist nicht in jedem Fall kritikwürdig, beispielsweise repräsentiert Geltungsbedürfnis (Lebensziel 20) nicht unbedingt eine zu empfehlende Lebenshaltung. Interessanter ist aber die Kenntnis, welches Lebensziel für die jungen Werkstätigen mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit wichtiger als für die anderen war: "Stets so leben, daß man sich nicht selbst verachten muß" (Lebensziel 21). 1980 ergab sich die gleiche Situation. In 26 Fällen lag die Teilpopulation "AZ-" bei der Bewertung der vorgegebenen 27 Lebensziele unter dem Niveau der Wertungen der übrigen jungen Werkstätigen. Allerdings dominierte sie diesmal bei "Dem Leben einen möglichst geruh-samen Verlauf geben, aufregende Sachen fernhalten" (Lebensziel 24). Im Komplex mit allen anderen gezeigten Einstellungen und Verhaltensweisen läßt sich damit über junge Werkstätige mit einer unangemessenen Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit sagen:

Der ursprünglich etwas schwärmerische, hochstilisierte Individualismus (man wollte 1976 auch noch stark gegen rückständige Auffassungen auftreten: 42 % Antwortposition 1 gegenüber 29 % bei Teilpopulation "AZ+" - allerdings waren die Mittelwerte gleich) ist einem von allgemeiner Unzufriedenheit flankierten, inaktiven Egoismus gewichen.

Die Interpretation "unzufrieden und inaktiv" läßt sich noch besonders deutlich bei der Einschätzung der beruflichen Entwicklungsabsichten nachweisen (vgl. Tabelle 11, Bl. 26). Daß die bereits 1976 gezeigte wesentlich geringere Identifikationsbereitschaft mit dem Betrieb bei der Teilpopulation "AZ-" in der Mehrzahl der Fälle nicht mit latenter Fluktuation gleichzusetzen ist, zeigt die Tatsache, daß in den letz-

ten vier Jahren kein Betriebswechsel vollzogen wurde. Aber die allgemeine Unzufriedenheit läßt auch eine im gesellschaftlichen wie im Interesse des einzelnen liegende betriebliche Integration bei (zu) vielen nicht aufkommen und verhindert damit zugleich die Ausprägung einer wünschenswerten Arbeitszufriedenheit als notwendige Bedingung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit. Die im Gegensatz dazu deutlich erkennbare Stabilisierung im betrachteten Verhaltensbereich bei den übrigen jungen Werkträgern, sei nur der Vollständigkeit halber erwähnt.

Tab. 11: Arbeitszufriedenheit und Mobilitätsabsichten bei jungen Werkträgern - Angaben in Prozent

"Werden Sie in fünf Jahren noch in Ihrem jetzigen Betrieb arbeiten?"

	ja, auf jeden Fall	ja, wahr- schein- lich	völlig unbe- stimmt	nein, wahrschein- lich nicht	nein, auf keinen Fall
<u>1976</u>					
AZ+	28	41	25	4	2
AZ-	8	49	37	3	3
AZind.	22	42	29	6	1
<u>1980</u>					
AZ+	31	55	12	2	0
AZ-	7	44	36	8	5
AZind.	23	47	21	6	3

## 5. Zusammenfassung

ARBEITSZUFRIEDENHEIT, ein wichtiges Moment der Persönlichkeitsentwicklung, ist eine komplexe Erscheinung. Eine auf einzelne Seiten des Lebensbereiches Arbeit gerichtete progressive Unzufriedenheit ist geeignet, als individueller Handlungsantrieb der Persönlichkeitsentwicklung des einzelnen, wie auch der gesellschaftlichen Entwicklung zu dienen. Falls eine solche progressive Unzufriedenheit mit einer stark gefestigten weltanschaulichen Grundposition verknüpft ist, ist sie auch einer vorbehaltlosen Arbeitszufriedenheit nicht hinderlich, obwohl in der Regel die verschiedenen Seiten des Lebensbereiches Arbeit differenziert gewertet werden. Durch eine angemessene Orientierung an der Relation Erreichtes/Erreichbares kommt es durch ideologisch gefestigte junge Werktätige nicht zu einer Überbewertung objektiv vorhandener Unzufriedenheitsursachen. Allerdings ist vorbehaltlose Arbeitszufriedenheit auch bei einem - zwar geringen - Teil junger Werktätiger mit einem relativ geringen individuellen Anspruchsniveau verknüpft - was nicht gänzlich den gesellschaftlichen Vorstellungen über ein sozialistisches Verhältnis zur Arbeit entspricht. Eine unangemessene Erwartungshaltung im Lebensbereich Arbeit führt zu einer undifferenzierten allgemeinen Unzufriedenheit gegenüber nahezu allen Seiten und Momenten dieser für die Persönlichkeitsentwicklung bedeutsamsten Lebenstätigkeit. Eine solche, offensichtlich persönlichkeitsstypische Haltung findet sich zwar nur bei einem kleinen Teil junger Werktätiger (ca. 10 %), doch ist er anzahlmäßig zu groß, um ignoriert werden zu können.

Neben den gesellschaftlichen Anstrengungen, die auf die ständige Verbesserung aller Arbeits- und Lebensbedingungen, die Effektivierung der WAO-Maßnahmen, die Qualifizierung der Leitungstätigkeit vor allem im Bereich der Arbeitsorganisation und der Menschenführung, auf die Optimierung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses überhaupt gerichtet sind, gilt es deshalb prophylaktisch, also auch bereits vor der Einbeziehung junger Menschen in den Arbeitsprozeß,

- . durch eine lebensnahe Arbeitserziehung,
  - . durch Vermittlung realitätsadäquater Kenntnisse über den Lebensbereich Arbeit
  - . und nicht zuletzt durch die weitere Vervollkommnung der politisch-ideologischen Erziehung
- möglichst bei allen künftigen jungen Werktätigen eine angemessene Erwartungshaltung gegenüber den Gegebenheiten der Sphäre der Arbeit zu entwickeln und zu habitualisieren. Damit wäre ein wichtiger Schritt zur weiteren Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bei der Arbeiterjugend getan.

6. Anhang

Liste der Indikatoren, durch die mögliche Lebensziele junger Werktätiger abgebildet wurden.

- 1.) Möglichst großes Wissen erwerben, mich bilden.
- 2.) Das Leben im Arbeitskollektiv mitgestalten, für das Kollektiv einsetzen.
- 3.) Mich kulturell bilden, mit Literatur, Musik, Kunst beschäftigen.
- 4.) Offen zum Marxismus-Leninismus bekennen, wie ein Kommunist handeln.
- 5.) Stets das mit aller Kraft zu Ende führen, wozu ich mich entschlossen habe.
- 6.) Mich mit rückständigen Auffassungen und Verhaltensweisen nicht abfinden, dagegen auftreten.
- 7.) Kritisch gegen mich selbst sein, mich selbst erziehen.
- 8.) Immer für andere Menschen da sein, anderen Gutes tun, lieber selbst auf etwas verzichten.
- 9.) In vieler Hinsicht Vorbild sein für andere.
- 10.) Eine schöne Wohnung einrichten.
- 11.) Mich gesund und leistungsfähig halten.
- 12.) Nach der Mode kleiden, ein bißchen Luxus leisten.
- 13.) Regelmäßig Sport treiben.
- 14.) Jedes Jahr im Urlaub verreisen, Touristik.
- 15.) Ein Auto anschaffen.
- 16.) Einen Kreis guter Freunde/Freundinnen schaffen.
- 17.) Liebe und Sexualität voll genießen.
- 18.) Öfter etwas Verrücktes erleben.
- 19.) Viel für mein körperliches Aussehen tun, auch wenn es etwas kostet.

- 20.) Hohe Anerkennung bei anderen genießen, etwas gelten.
- 21.) Stets so leben, daß ich mich nicht selbst verachten muß.
- 22.) In allen Dingen eine persönliche Note behalten, nicht so sein wie die meisten Leute.
- 23.) An christliche Lebensregeln halten, ein guter Christ sein.
- 24.) Dem Leben einen möglichst geruhsamen Verlauf geben, aufregende Sachen fernhalten.
- 25.) In erster Linie das tun, was Erfolg verspricht, kein Risiko eingehen.
- 26.) Ohne größere Anstrengungen einigermaßen gut leben.
- 27.) Keinesfalls im Mittelpunkt stehen, nicht auffallen.