

"Arbeitsinhalt und Persönlichkeit": Teilbericht zur Komplexstudie "Leistung"

Fischer, Evelyne

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fischer, E. (1985). "Arbeitsinhalt und Persönlichkeit": Teilbericht zur Komplexstudie "Leistung". Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-389058>

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.



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

"Arbeitsinhalt und Persönlichkeit"

Teilbericht zur Komplexstudie "Leistung"

Autor: E. Fischer

Abt. Arbeiterjugend

Dezember 1985

G l i e d e r u n g

	<u>Blatt</u>
1. Einführende Bemerkungen und gesellschaftliche Zielstellung	3
2. Arbeitsinhalt und Arbeitszufriedenheit	7
3. Arbeitsinhalt und Einstellungen zur Arbeit	10
3.1. Arbeitsinhalt und Einstellungen zur Leistung	10
3.2. Arbeitsinhalt und Rationalisierungsbestrebungen	13
3.3. Arbeitsinhalt und Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik	14
3.4. Arbeitsinhalt und Teilnahme an Planung und Leitung	17
3.5. Arbeitsinhalt und Bedeutung der Arbeit für das Leben	18
4. Schlußfolgerungen	20

1. Einführende Bemerkungen und gesellschaftliche Zielstellung

In einer Zeit harter internationaler Klassenauseinandersetzungen mit enormem Anspruch an die Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft haben die werktätigen Menschen als Hauptproduktivkraft großen Einfluß auf die ökonomische Entwicklung der DDR. Hauptproduktivkraft bleiben die Werktätigen auch bei weiterer Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts. Der Einsatz von Mikroelektronik und anderen Schlüsseltechnologien ermöglicht der Produktivkraft Mensch eine Konzentration auf schöpferische Tätigkeiten. Der Mensch wird zunehmend vom Ausführenden zum Beherrscher der Produktion. Voraussetzung dafür ist zum einen der massenweise und effektive Einsatz moderner Technologien. Erich Honecker sagte dazu auf der 10. ZK-Tagung: "Gelingt es in der Übergroßen Mehrheit der Kombinate, die Arbeit der Ingenieure durch Personalcomputer und andere Geräte auf eine neue materiell-technische Grundlage zu stellen, so würde ihre Effizienz erheblich steigen. Routinemäßige Tätigkeit könnte automatisiert, Zeit und Energie für schöpferische Prozesse gewonnen werden." (Materialien der 10. Tagung des ZK der SED, Berlin 1985, S. 34).

Wenn immer mehr Werktätige in ihrer Arbeitstätigkeit frei werden von engen technologischen Zwängen, rückt die Frage der Ausschöpfung ihres Leistungsvermögens immer stärker in den Mittelpunkt. "Künftig werden Technologien, die ganz neue Anforderungen an das Können der Werktätigen wie an das Arbeitsregime stellen, nicht mehr Einzelfälle bleiben, sondern in immer größerer Breite auftreten. Um so wichtiger ist es, bereits jetzt die nötige Grundqualifikation zu sichern. Die Hauptproduktivkraft ist der Mensch mit seinen Fähigkeiten, und danach heißt es zu handeln." (ebenda, S. 35)

Diese hohen gesellschaftlichen Zielstellungen können nur dann voll erreicht sowie auch wirksam werden, wenn die Werktätigen sie mit Kraft und Engagement durchzusetzen verstehen und in ihnen den entscheidenden Weg zur weiteren Erfüllung der Hauptaufgabe erkennen. Fragen der Bewußtseinsentwicklung sind deshalb in den letzten Jahren anhand der Wertorientierungen viel-

fach untersucht worden und bleiben nach wie vor Gegenstand der Aufmerksamkeit. Für die Einstellung zur und das Verhalten in der Arbeit spielen aber neben schon mitgebrachten, erworbenen Wertorientierungen auch die objektiven Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle. Auch diesbezüglich sind schon viele Einflußfaktoren untersucht worden und werden es weiter: die Rolle des Kollektivs, des Leiters, die Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv, die Führung des sozialistischen Wettbewerbs u.a.m.). Weniger Aufmerksamkeit wurde bisher der konkreten Arbeitstätigkeit gewidmet, sozusagen der Arbeitstätigkeit "an sich", dem, was die jungen Werktätigen in ihrer Arbeitstätigkeit zu erfüllen haben.

Mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt verändern sich die Arbeitsaufgaben vieler, vor allem auch junger, Werktätiger stark. Es entstehen in Verbindung mit der Durchsetzung der Schlüsseltechnologien völlig neue Arbeitsaufgaben, andere verschwinden, viele verändern sich durch den Einsatz moderner Technik. Da die konkret ausgeübte Arbeitstätigkeit großen Einfluß auf die arbeitende Persönlichkeit, insbesondere ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft hat, gewinnt die Erforschung der Arbeitsinhalte in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung. Deshalb stand in der "Komplexstudie Leistung" auch die Erforschung der Beziehungen zwischen Arbeitsinhalt und Einstellungen und Verhalten der Werktätigen im Mittelpunkt. In dem Begriff Arbeitsinhalt sind dabei diejenigen Merkmale von Arbeitsaufgaben erfaßt, die, nach Forschungen vor allem der Psychologen und Soziologen, die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten in der Arbeitstätigkeit beeinflussen. Damit wird es möglich, unterschiedlichste Arbeitstätigkeiten miteinander zu vergleichen und ihr persönlichkeitsförderliches Potential zu bestimmen. Die diesbezüglich wesentlichen Merkmale des Arbeitsinhaltes sind Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum. Unter Anforderungsvielfalt (AV) wird dabei der Grad der sich innerhalb der Aufgabenerfüllung verändernden oder ständig gleichbleibenden Anforderungen, die die Erfüllung der Arbeitsaufgabe an die jungen Werktätigen stellt, verstanden. Dahinter steht die breite oder eben eng begrenzte Ausschöpfung

vorhandenen Wissens, von Fähigkeiten und Fertigkeiten. Der Handlungsspielraum (HSR) umfaßt die Möglichkeiten der Werk tätigen zum Eingriff in den technologischen Prozeß, Möglichkeiten, etwas auf verschiedene Art und Weise zu erledigen, Entscheidungen zu treffen in Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe.

In den letzten Jahren wird der Erforschung des Arbeitsinhaltes und seiner Bedeutung für die Ausbildung positiver Arbeitseinstellungen durch verschiedene Wissenschaften wachsende Aufmerksamkeit gewidmet. So gibt es Arbeiten in der Psychologie, der Soziologie, der Ökonomie wie auch den Technikwissenschaften auf diesem Gebiet. Besonderes Augenmerk wird dabei zunehmend auf jenen Aspekt der Forschungen gelegt, der Beziehungen zwischen der jeweiligen Ausprägung des Arbeitsinhaltes und subjektiven Wirkungen bei den Werk tätigen ausmacht.

Der Arbeitsinhalt besitzt zum einen potentiell persönlichkeitsförderliche Charakteristika und beinhaltet zum anderen über (durch ihn mitbewirkte bzw. veränderte) Arbeitseinstellungen das Potential für Leistungssteigerungen. Arbeitsinhalte sind also unter zwei Aspekten bedeutsam: Erstens im Sinne der Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten im Arbeitsprozeß selbst sowie zweitens unter dem Ziel ökonomischer Leistungssteigerung. Für den leistungssteigernden sowie die Leistungsmotivation und andere Arbeitseinstellungen beeinflussenden Effekt progressiv gestalteter Arbeitsinhalte gibt es im Bereich der Tätigkeiten in der direkten materiellen Produktion mannigfaltige Nachweise. Als Beispiel sollen nur in den letzten Jahren häufig vorgenommene Umstellungen von Fließfertigung auf Nestmontage genannt werden. Im Ergebnis solcher neuen, in Diskussion mit den Werk tätigen geschaffenen, Strukturen steigt in der Regel die Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, soziales Klima, Verantwortungsgefühl sowie Leistungsmotivation erhöhen sich.

Aus all dem ergibt sich die bedeutende Rolle von Forschungen zum Arbeitsinhalt im Kontext mit der entscheidend durch die Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts beeinflussten Intensivierung. In der Komplexstudie 1984 wurden speziell die Zusammenhänge zwischen Arbeitsinhalt und Arbeitsein-

stellungen für Tätigkeiten in der materiellen Produktion, aber auch für geistige Arbeit (Ingenieure, Techniker) untersucht. Dabei konnten die schon bekannten Ergebnisse bestätigt sowie erweitert werden. So lassen sich statistische Zusammenhänge zwischen den wesentlichen Merkmalen des Arbeitsinhaltes, Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum einerseits und Einstellungen zur Leistung, Rationalisierungsbestrebungen, Ausübung der sozialistischen Demokratie im Betrieb andererseits nachweisen. Junge Werktätige, ob Facharbeiter, Fach- oder Hochschulkader, die eine Tätigkeit mit einem progressiven, persönlichkeitsförderlichen Arbeitsinhalt ausüben, zeichnen sich im Ergebnis dieser fordernden, anspruchsvollen Tätigkeit durch eine höhere Leistungsbereitschaft aus als andere, ihre Fähigkeiten nicht voll entfalten könnende Werktätige.

Der Arbeitsinhalt wird zu einem entscheidenden Beeinflussungsfaktor von Arbeitszufriedenheit und -motivation. Die Bedeutung der Arbeitstätigkeit im Kontext des Lebens wird zunehmend durch Charakteristika des Arbeitsinhaltes (mit-)bestimmt. So hat u.a. die Anforderungsvielfalt Einfluß darauf, ob die Arbeit als Sinn des Lebens betrachtet wird (werden kann), oder ob sie lediglich als Erfordernis anerkannt wird, das eigentliche Leben aber außerhalb der Arbeitstätigkeit verläuft. Für Facharbeiter, Fach- und Hochschulkader läßt sich aussagen, daß junge Werktätige, die anspruchsvolle, vielseitige, das Leistungsvermögen breit fordernde Arbeitsaufgaben zu lösen haben, in der Arbeit zu weit größerem Teil den Sinn des Lebens erkennen als Werktätige mit wenig anspruchsvollen Arbeitsaufgaben. Arbeit als Sinn des Lebens zu bewerten erfordert jedoch, die Arbeitstätigkeit selbst als Feld der Bedürfnisbefriedigung betrachten zu können. Dies setzt Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung zwingend voraus. Wesentliches tragendes Moment der Persönlichkeitsförderlichkeit von Arbeitstätigkeiten sind die Arbeitsinhalte; sie stellen somit eine bedeutende Bedingung für Leistungsbereitschaft und letztlich Leistungswachstum dar.

2. Arbeitsinhalt und Arbeitszufriedenheit

Eine der für das Wohlbefinden der Werktätigen sehr wichtige subjektive Wirkung der Arbeitstätigkeit ist die Arbeitszufriedenheit. Sie resultiert aus der Summe der individuell wahrgenommenen und verarbeiteten Wirkungen der gesamten Arbeitstätigkeit. Als solche macht sie gleichzeitig eine subjektive Bewertung der Arbeitstätigkeit aus und steht in dieser Funktion in engem Zusammenhang zu Einstellungen und Verhalten der Werktätigen bei Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit.

Als Einflußfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit sind die Arbeitsbedingungen schon weitgehend untersucht. Dabei handelt es sich aber meist um Rahmenbedingungen wie Schichtsystem, Pausenversorgung, Berufsverkehr, gesundheitlich-soziale Betreuung u. ä., aber auch um soziale Faktoren im engeren Sinne, wie Kollektiv- und Leiterbeziehungen.

Welchen Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit hat nun aber das, was der Werktätige eigentlich tut, in Erfüllung seiner konkreten Arbeitsaufgabe? Welche konkreten, aufgabenbezogenen Bedingungen beeinflussen dabei Arbeitszufriedenheit in welcher Weise? Auch hier bilden Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum die Grundlage.

Die Anforderungsvielfalt (AV) erfaßt das Spektrum notwendig zu erledigender Anforderungen und damit die dahinterstehenden erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Der Handlungsspielraum (HSR) umfaßt die Wahl- und vor allem Entscheidungsmöglichkeiten des Werktätigen bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe. Auch dahinter steht letztlich die Ausschöpfung bzw. Weiterentwicklung menschlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Bei der Bewertung von Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum ist zweierlei interessant. Erstens die Zufriedenheit mit der konkreten Ausprägung von Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum sowie zweitens darüber hinaus die Beziehungen zwischen AV und HSR einerseits und der Zufriedenheit mit der gesamten Tätigkeit andererseits.

In den Ergebnissen zeigt sich, daß jeweils hoher Ausprägung von Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum, und damit diesbezüglich progressiven Arbeitsinhalten, hohe Zufriedenheit bei den jungen Werkträgern entspricht. Das bedeutet, es bestehen klare Beziehungen zwischen AV und HSR einer Arbeitsaufgabe und der Zufriedenheit der jungen Werkträgern mit dieser Arbeitsaufgabe. Weiter bedeutet dies, daß die objektiv positiven Wirkungen progressiver Arbeitsinhalte sich auch subjektiv bei den jungen Werkträgern über die Zufriedenheit widerspiegeln.

Es gibt natürlich auch Werkträger, die mit geringer AV/geringem HSR zufrieden sind und auch solche, die hohe(r) AV/HSR nicht befriedigt, die Mehrheit jedoch bewertet die theoretisch für Persönlichkeitsentwicklung bedeutsamen Merkmale des Arbeitsinhaltes auch positiv in Richtung Zufriedenheit.

Nun zu einem größeren Zusammenhang: Welche Bedeutung haben die genannten Merkmale des Arbeitsinhaltes für die Zufriedenheit mit der gesamten Tätigkeit? Anders gefragt: Wie wichtig ist Arbeitsinhalt für Tätigkeitszufriedenheit als Bewertung der Arbeitstätigkeit?

Die Tätigkeitszufriedenheit wird dazu in Beziehung zu den Zufriedenheiten mit AV und HSR gesetzt, mit Arbeitsorganisation, Kollektivbeziehungen und Leitungstätigkeit.

In der folgenden Tabelle (s. Bl. 9) sind die Rangreihen des Einflusses der genannten Faktoren auf die Zufriedenheit mit der gesamten Arbeitstätigkeit aufgezeigt.

Aus Tabelle 1 wird deutlich ersichtlich, daß die Zufriedenheit mit Anforderungsvielfalt und Handlungsspielraum unter den hier erfaßten Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne den größten Einfluß auf die Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit ausüben. Dabei dominiert die AV noch. Wie schon festgestellt, ist die Zufriedenheit mit AV und HSR vor allem dann hoch, wenn diese Merkmale stark ausgeprägt sind. Das bedeutet also, daß die mit hoher AV und großem HSR verbundenen Möglichkeiten zur Ausschöpfung erworbenen Wissens einen wichtigen Faktor für Tätigkeitszufriedenheit darstellen. Dort, wo solche Möglichkeiten nicht

oder nur in sehr geringem Maße gegeben sind, ist in der Regel die Zufriedenheit mit der Tätigkeit gering.

Tab. 1: Rangfolge des Einflusses der Zufriedenheit mit AV und HSR auf die Zufriedenheit mit der gesamten Tätigkeit

	FA		FSA		HSA	
	m	w	m	w	m	w
Zufriedenheit mit:						
Anforderungsvielfalt quantitativ	1	1	1	2	1	1
Handlungsspielraum Art und Weise	3	2	4	3	3	2
Kooperationsnotwendigkeit	5	4	6	1	8	9
Handlungsspielraum Ablauf	2	6	7	5	5	7
Anforderungsvielfalt qualitativ	4	3	2	4	2	4
Kollektivbeziehungen	6	9	9	7	9	6
Arbeitsorganisation	9	5	5	6	7	3
Leitungstätigkeit	8	7	3	8	6	5

Dieser Sachverhalt hat Bedeutung vor allem in solchen Produktionsbereichen, in denen eine große Differenz besteht zwischen in der Berufsausbildung erworbenem breiten Wissen und Fertigkeiten und den häufig in sehr geringem Umfang "abgeforderten" Fähigkeiten in speziell ausgeübten Facharbeitertätigkeit.

Als ein Beispiel seien Kleidungsfacharbeiter genannt. Die in diesem Produktionsbereich häufig noch dominierende Fließfertigung mit ihren ganz eng begrenzten, vom einzelnen Werk tätigen auszuführenden Zyklen besitzt keinen progressiven Arbeitsinhalt. Wegen der vor allem in den folgenden Abschnitten noch darzulegenden Zusammenhänge zwischen Arbeitsinhalt und Einstellungen zur Arbeit, wie auch gemäß den Forderungen sozialistischer Arbeitsgestaltung, sollten hier, bei noch vorhandener technologisch-

ökonomischer Notwendigkeit solcher Fertigungsprinzipien, über korrektive Arbeitsgestaltung Lösungen angestrebt werden (z. B. Verlängerung der Zykluszeiten, d. h. ein Werkstätiger erledigt mehr, regelmäßiger Wechsel des Arbeitsplatzes, Einbeziehung der Werkstätigen in Vorbereitung und Kontrolle u. a. m.).

3. Arbeitsinhalt und Einstellungen zur Arbeit

Die im vorangegangenen Abschnitt behandelte Zufriedenheit ist eine, für das subjektive Wohlbefinden wichtige, als auch die Einstellung zur und letztlich das Verhalten in der Arbeitstätigkeit beeinflussende Wirkung der Ausübung der Arbeit. Darüber hinaus interessieren noch weitere Einstellungen zur Leistung, zur sozialistischen Demokratie, zu Wissenschaft und Technik wie auch zur Verbesserung der Produktion im weitesten Sinne.

3.1. Arbeitsinhalt und Einstellungen zur Leistung

Als relevant für die Leistungsbereitschaft sowie die Ausschöpfung des Leistungsvermögens erweist sich - wie erwähnt - unter den Merkmalen des Arbeitsinhaltes vor allem die Anforderungsvielfalt. Zwischen einem inhaltlich so bedeutsamen Kriterium wie Anforderungsvielfalt und Einstellungen zur Leistung müssen erwartungsgemäß Zusammenhänge bestehen. Diese Beziehungen sind notwendigerweise stark vermittelt, auch und vor allem über solche Elemente wie Qualifikationsnutzung, Anregung zur Weiterbildung, schöpferische Impulse u. a.

Anforderungsvielfalt fördert, mehr oder weniger vermittelt, die Ausschöpfung des Leistungsvermögens. Dies resultiert zum einen daraus, daß vielfältige, inhaltlich verschiedene Einzelanforderungen innerhalb einer komplexen Arbeitsaufgabe notwendigerweise die psychophysischen Leistungsvoraussetzungen breiter fordern und zum anderen aus den mit der Komplexität einhergehenden Entscheidungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten.

Tab. 2: Anforderungsvielfalt (AV) und Selbsteinschätzung der Ausschöpfung des Leistungsvermögens bei HSA und FSA (1 = vollkommen, 6 = überhaupt nicht) (Angaben in Prozent)

	1	2	3	4	5	6
AV vielfältig	5	38	42	11	3	1
gleichartig	4	22	45	17	6	6

Die Tabelle macht deutlich, daß ein deutlich größerer Teil junger Absolventen, die vielfältige Aufgaben zu lösen haben, sein Leistungsvermögen in hohem Maße ausschöpfen kann als jene, die gleichartige Aufgaben auszuführen haben. Große Leistungsreserven besitzt nahezu ein Drittel der weniger Geforderten.

Hier wird der Zusammenhang zwischen einer progressiven Gestaltung der Arbeitstätigkeit und der Nutzung vorhandener Leistungsreserven deutlich.

Leistungsbereitschaft und auch Leistungsfähigkeit hängen also entscheidend davon ab, welche Anforderungen die Arbeitstätigkeit (konkret die Arbeitsaufgabe) an die Werkstätigen stellt. Anforderungen wiederum sind eng mit dem Arbeitsinhalt verbunden, darunter besonders mit der Anforderungsvielfalt.

Tab. 3: Anforderungsvielfalt (AV) und empfundenes Gefordertsein durch die Arbeitstätigkeit bei HSA und FSA (Angaben in Prozent)

	stark überfordert	etwas überfordert	gerade richtig gefordert	etwas unterfordert	stark unterfordert
AV vielfältig	1	14	40	42	3
gleichartig	1	9	24	59	7

Noch deutlicher wird der Zusammenhang, betrachtet man die umgekehrte Beziehung. Welche Arbeitsinhalte haben Werkstätige, die adäquat bzw. (leicht) überfordert werden (also gerade so, daß sie ihr Leistungsvermögen ausschöpfen und weiterentwickeln können (müssen))?

Tab. 4: Empfundenes Gefordertsein durch die Arbeitstätigkeit und Anforderungsvielfalt bei HSA und FSA (Angaben in Prozent)

	AV	
	vielfältig	gleichartig
stark überfordert	70	30
etwas überfordert	80	20
gerade richtig gefordert	82	18
etwas unterfordert	67	33
stark unterfordert	53	47

Aus den Tabellen 3 und 4 wird deutlich erkennbar, daß ein Zusammenhang zwischen Anforderungsvielfalt und Forderungscharakter der Arbeit besteht!

Welchen Bezug hat dies nun zur Leistung? Werktätige, die in vielfältiger, inhaltlich verschiedener Art und Weise gefordert werden, sich häufig mit veränderten Situationen und neuen Problemen auseinandersetzen müssen, haben objektiv günstigere Bedingungen zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Arbeitsprozeß. Dazu gehören auch Leistungsbereitschaft und Leistungsverhalten. Die folgende Tabelle zeigt diesen Zusammenhang am Beispiel der Zufriedenheit mit dem persönlichen Leistungsvermögen.

Tab. 5: Zufriedenheit mit dem persönlichen Leistungsvermögen und fachliche Forderung durch die Arbeitsaufgabe bei HSA und FSA (1 = vollkommen, 6 = überhaupt nicht) (Angaben in Prozent)

	1	2	3	4 - 6
vollkommen	46	24	18	12
mit gewissen Einschränkungen	13	46	30	11
kaum	3	25	40	32
überhaupt nicht	3	1	24	72

Die Zufriedenheit mit dem persönlichen Leistungsvermögen steht in enger Beziehung zur fachlichen Forderung. Werktätige, die sich fachlich stark gefordert fühlen (d. h. vor allem, deren Aufgaben sich durch vielfältige, inhaltlich wechselnde Anforderungen auszeichnen), besitzen die Möglichkeit bzw. stehen vor der Notwendigkeit, ihr Leistungsvermögen auszuschöpfen und weiter zu entwickeln. Wenig anspruchsvolle Aufgaben jedoch nutzen vorhandenes Leistungsvermögen (d. h. in Schule, Berufsausbildung oder Studium erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) nicht aus und lassen somit große volkswirtschaftliche Reserven ungenutzt. Darüber hinaus kann noch ein negativer Effekt in Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung eintreten. Zu geringe Anforderungen können auf Dauer zu einer Anpassung an ein zu geringes Leistungsniveau und zum Aufgeben hoher Ziele in der Arbeitstätigkeit führen.

3.2. Arbeitsinhalt und Rationalisierungsbestrebungen

In den folgenden Abschnitten soll aufgezeigt werden, daß der Arbeitsinhalt nicht nur quantitativ als Beeinflussungsfaktor für Arbeitseinstellungen und -verhalten wirkt, sondern auch qualitativ. Anspruchsvolle Arbeitsinhalte regen an zur Beschäftigung mit dem Arbeitsgebiet über die Erfüllung der unmittelbaren Arbeitsaufgabe hinaus. So lassen sich auch Beziehungen zwischen Arbeitsinhalt und Rationalisierungsbestrebungen feststellen. Werktätige, die vielfältige, breit fordernde Arbeitsaufgaben haben, werden durch diese zum größeren Teil als Werktätige ohne derartige Arbeitsaufgaben dazu angeregt, sich um Lösungen zu bemühen, leichter, billiger oder schneller zu produzieren. Besonders starken Einfluß unter den Merkmalen des Arbeitsinhaltes hat dabei wiederum die Anforderungsvielfalt.

Aus der nachfolgenden Tabelle wird klar ersichtlich, daß ein Zusammenhang zwischen der Anforderungsvielfalt der Arbeitsaufgaben und dem Einsatz für Dinge über die unmittelbare Aufgabenerfüllung hinaus existiert. Auch der Handlungsspielraum hat tendenziell ähnliche Beziehungen zu Rationalisierungsbestrebungen.

Tab. 6: Beziehungen zwischen Anforderungsvielfalt und Rationalisierungsbestrebungen (nur Pos. 1 und 2 = vollkommen und mit gewissen Einschränkungen; in Klammern: nur Pos. 1) (Angaben in Prozent)

	persönliche Bemühungen um Rationalisierung					
	FA		FSA		HSA	
	m	w	m	w	m	w
AV						
sehr vielfältig	95(60)	79(44)	100(55)	85(32)	100(65)	100(59)
eher vielfältig	85(30)	78(31)	90(48)	96(50)	98(52)	100(38)
eher gleichartig	87(27)	72(31)	57(43)	69(25)	91(52)	77(23)
sehr gleichartig	70(20)	59(21)	100(0)	50(0)	0(0)	0(0)

Engagement für die Arbeit über das unmittelbar Geforderte hinaus setzt Identifikationsmöglichkeiten der Werktätigen voraus. Sie müssen ihre Arbeit als Feld der Bedürfnisbefriedigung erkennen können. Das bedeutet, daß die Arbeit unter sozialistischen Bedingungen nicht nur Mittel zur Bedürfnisbefriedigung ist, sondern zunehmend selbst Bedürfnisse befriedigen wird. Eine wichtige Basis für Möglichkeiten zur Bedürfnisbefriedigung bildet auch der Arbeitsinhalt.

3.3. Arbeitsinhalt und Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik

Ebenso wie in den Rationalisierungsbestrebungen kommt auch in der Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik eine bestimmte Einstellung zur Arbeit zum Ausdruck. Dies gilt v. a. für Facharbeiter; für Hoch- und Fachschulkader gehört die Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit meist zu ihren direkten Arbeitsaufgaben. Bei Facharbeitern jedoch zeigt sich in dieser Beschäftigung Engagement für ihr Arbeitsgebiet und Interesse an seiner Entwicklung. Solches Engage-

ment kann wiederum günstiger dort entstehen, wo die Werktätigen in ihrer konkreten Aufgabenerfüllung vielseitig und anspruchsvoll gefordert werden. Demzufolge ist ein Zusammenhang zwischen Arbeitsinhalt und solcherart Engagement zu erwarten. Die Art dieses Zusammenhanges zeigen die Tabellen 7 und 8.

Tab. 7: Beziehungen zwischen Anforderungsvielfalt und der Beschäftigung mit Anwendungsmöglichkeiten von Wissenschaft und Technik auf dem Fachgebiet (nur Pos. 1 und 2 = vollkommen und mit gewissen Einschränkungen; in Klammern nur Pos. 1) (Angaben in Prozent)

	Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik	
	FA	
	m	w
AV		
sehr vielfältig	56 (17)	46 (11)
eher vielfältig	52 (12)	35 (7)
eher gleichartig	35 (12)	25 (4)
sehr gleichartig	45 (15)	22 (4)

Aus der Tabelle 7 wird ersichtlich, daß ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Anforderungsvielfalt der Arbeitsaufgaben und der Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik besteht. Männliche wie auch weibliche Facharbeiter mit vielfältigen Anforderungen beschäftigen sich zu deutlich höherem Anteil mit den Möglichkeiten des Einsatzes von Wissenschaft und Technik auf ihrem Arbeitsgebiet als dies einseitig Geforderte tun. Es ist also nicht so, daß einseitige, oft nahezu ausschließlich körperliche Beanspruchung gerade zur Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik anregt mit dem Ziel, diesen Zustand abzubauen. Eine solche Verhaltensweise ist individuell vorstellbar, trifft aber im allgemeinen nicht zu. Danach sind es vor allem die subjektiv wahrgenommenen objektiven Bedingungen (v. a. der Arbeitsinhalt), die zu einer derartigen aktiven Arbeitsumstellung beitragen.

Gleiches wie für die Anforderungsvielfalt gilt für den Handlungsspielraum als zweites wesentliches Merkmal des Arbeitsinhaltes.

Tab. 8: Beziehungen zwischen Handlungsspielraum und der Beschäftigung mit Anwendungsmöglichkeiten von Wissenschaft und Technik auf dem Fachgebiet (nur Pos. 1 und 2 = vollkommen und mit gewissen Einschränkungen; in Klammern nur Pos. 1) (Angaben in Prozent)

	Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik	
	m	w
HSR		
sehr groß	64 (25)	32 (5)
groß	56 (18)	43 (17)
klein	42 (8)	30 (4)
sehr klein	35 (14)	30 (4)

Auch bezüglich des Handlungsspielraumes ist eine Abhängigkeit des Engagements für neue Technik einschließlich der Schlüsseltechnologien festzustellen. Junge Werkstätige, die in ihrer Arbeitstätigkeit den Weg zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe selbst weitgehend bestimmen können oder müssen, die in den technisch-technologischen Prozeß anhand ihres Wissens und dem jeweiligen Prozeßzustand entsprechend eingreifen müssen, interessieren sich darüber hinaus zu weit höherem Anteil für Wissenschaft und Technik in bezug auf ihr Arbeitsgebiet als solche Werkstätige, die streng algorithmisierte Tätigkeiten ohne Eingriffsmöglichkeiten auszuführen haben.

Generell wird auch deutlich, daß das Engagement junger Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen bei gleicher AV bzw. gleichem HSR etwas geringer ausgeprägt ist. Dieser Sachverhalt verweist auf eines von vielen Vermittlungsgliedern zwischen Arbeit(sinhalt) und Arbeitseinstellung: die subjektive Beanspruchung und Belastbarkeit. Junge Frauen sind auch heute noch stärker durch Haushalt und vor allem Kinder beansprucht als junge Männer. Objektiv ihrer Arbeitstätigkeit innewohnende günstige Bedingungen für Persönlichkeitsentwicklung können sie demzufolge subjektiv oft noch nicht voll umsetzen bzw. nutzen.

3.4. Arbeitsinhalt und Teilnahme an Planung und Leitung

Der Arbeitsinhalt beeinflusst die arbeitende Persönlichkeit insgesamt. In den vorangegangenen Abschnitten wurde dargelegt, wie der Arbeitsinhalt Einstellungen zur Arbeit und Leistung quantitativ (bezüglich Leistungsvermögen, Leistungsbereitschaft, Leistungsverhalten) als auch qualitativ (Rationalisierungsbestrebungen, Beschäftigung mit Wissenschaft und Technik) beeinflusst. Darüber hinaus ist er aber auch eine Einflußgröße für das Gesamtverhalten der arbeitenden Persönlichkeit, so auch seine aktive Teilhabe an der sozialistischen Demokratie. 56 % der jungen Werktätigen mit großem Handlungsspielraum nutzen so die Möglichkeiten im Betrieb, an der Planung und Leitung der Arbeit teilzunehmen. Unter denjenigen mit kleinem HSR gilt dies nur für 37 %. Ein großer Handlungsspielraum und - damit verbunden - eine hohe Verantwortung für die Gestaltung der Arbeit stehen in positiver Beziehung zur Entwicklung von Verantwortungsbewußtsein über die eigene Arbeitsaufgabe hinaus, fördern die Teilnahme an der Leitung der Gesellschaft im weitesten Sinne.

Tab. 9: Beziehungen zwischen Anforderungsvielfalt und Nutzung der Möglichkeiten durch die Werktätigen, an der Planung und Leitung der Arbeit teilzunehmen (nur Pos. 1 und 2 = vollkommen und mit gewissen Einschränkungen; in Klammern nur Pos. 1) (Angaben in Prozent)

	Teilnahme an der soz. Demokratie					
	FA		FSA		HSA	
	m	w	m	w	m	w
AV						
sehr vielfältig	46(13)	55(11)	75(40)	56(22)	77(36)	74(34)
eher vielfältig	39(12)	47(17)	84(42)	65(27)	66(14)	75(19)
eher gleichartig	27(5)	23(6)	28(14)	47(0)	52(22)	62(0)
sehr gleichartig	22(11)	38(7)	0(0)	0(0)	5(0)	0(0)

In der Tabelle 10 ist dieser Zusammenhang dargestellt. Danach beeinflusst eine vielfältige Arbeit die aktive Teilnahme an Formen der sozialistischen Demokratie im Betrieb deutlich positiv. Wenig anspruchsvolle Arbeitsaufgaben, die den Werktätigen die Wichtigkeit seiner Tätigkeit, seines Wissens, Könnens und seiner Fähigkeiten nicht so deutlich erkennbar werden lassen, sind weniger geeignet, die Werktätigen zu Engagement für Gesamtbelange des Betriebes bzw. letztlich der Gesellschaft zu motivieren (vgl. auch Tabelle 10).

Tab. 10: Beziehungen zwischen Handlungsspielraum und Nutzung der Möglichkeiten durch die Werktätigen, an der Planung und Leitung der Arbeit teilzunehmen (nur Pos. 1 und 2 = vollkommen und mit gewissen Einschränkungen; in Klammern nur Pos. 1) (Angaben in Prozent)

	Teilnahme an der soz. Demokratie								
	m ^x	FA	w	m ^x	FSA	w	m	HSA	w
HSR									
sehr groß	65(16)	32(8)	33(50)	67(28)	84(46)	76(38)			
groß	45(16)	46(8)	68(36)	50(16)	67(22)	71(12)			
klein	25(10)	43(9)	72(36)	57(19)	63(21)	66(33)			
sehr klein	26(7)	47(19)	0(0)	50(0)	0(0)	0(0)			

~~^x Diese Verteilungen weisen signifikante Unterschiede auf.~~

3.5. Arbeitsinhalt und Bedeutung der Arbeit für das Leben

Welche persönliche Bedeutung die Arbeit für das Leben hat, ist in mehrerer Hinsicht von großer Bedeutung. Zum einen vor allem für die Einstellungen zur Arbeit; Werktätige, bei denen die Arbeit in ihren Wertorientierungen einen hohen Stellenwert hat, für die sie als solche zum unverzichtbaren Bestandteil ihres Lebens wird, sind ganz anders zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten motiviert als solche Werktätige, für die die Arbeit vorrangig dem Geldverdienen dient.

Woraus resultiert nun aber die Bedeutung, die Arbeit für das persönliche Leben hat? Welche Faktoren der Arbeitstätigkeit bestimmen diese Bedeutsamkeit?

Als einer dieser Faktoren läßt sich auch hier der Arbeitsinhalt bestimmen. Die Art und Weise, in der die Werktätigen durch ihre Arbeitsaufgabe (d. h. vor allem durch deren Anforderungsvielfalt sowie Möglichkeiten bzw. Notwendigkeiten zu Entscheidungen) gefordert werden, stellt eine wesentliche Beeinflussungsgröße für die Bewertung der Arbeit im Kontext des Lebens dar.

Tab. 11: Beziehungen zwischen AV und HSR und dem subjektiven Stellenwert der Arbeit in den Wertorientierungen (nur Antwortposition 1: Arbeit gibt meinem Leben einen Sinn) (Angaben in Prozent)

	FA		FSA		HSA	
	m	w	m	w	m	w
AV						
vielfältig (1+2)	53	53	74	66	75	86
gleichartig (3+4)	23	42	20	47	60	64
HSR						
groß (1+2)	51	51	70	64	74	83
klein (3+4)	28	45	33	53	62	70

Die Tabelle 11 gibt wieder, in welcher Beziehung die Bewertung der Arbeit zum Arbeitsinhalt der ausgeübten Arbeitstätigkeit steht. Es wird deutlich erkennbar, daß Arbeit vor allem dann als sinngenebend (an-)erkannt wird, wenn anspruchsvolle Arbeitsinhalte vorliegen. Am klarsten erkennbar ist dieser Zusammenhang bei den jungen Facharbeitern.

Für Absolventen von Hochschulen (und mit Einschränkungen auch Fachschulabsolventen) hat die Arbeit meist einen ohnehin höheren Stellenwert, haben sie doch vier bzw. fünf Jahre für ihre Ausübung studiert, wodurch bei der Mehrheit eine besonders enge Beziehung zum Fachgebiet gewonnen wurde. Tendenziell wird aber

auch für hochqualifizierte junge Werktätige (HSA und FSA) eine Abhängigkeit der Bewertung der Bedeutung der Arbeit vom Arbeitsinhalt erkennbar.

4. Schlußfolgerungen

Die Arbeit ist die wichtigste Tätigkeit des Menschen. Sie ist Quelle menschlicher Bedürfnisbefriedigung, und dies nicht nur über den dafür erhaltenen Lohn. In der Arbeitstätigkeit ist der Werktätige nicht nur Produzent eines Produktes, sondern gleichzeitig seiner selbst (MARX, MEW, 13, S. 625).

Unter unseren sozialistischen Produktionsverhältnissen gilt daher die Forderung, den Arbeitsprozeß so zu gestalten, daß sich die Werktätigen in ihrer Persönlichkeit entfalten können, so daß sie all ihre Kraft, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten für ihre Arbeit einsetzen und dabei gleichzeitig weiterentwickeln (können). Die Arbeitstätigkeit selbst muß in der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft zunehmend selbst zum Feld der Bedürfnisbefriedigung werden.

Ein wesentlicher Ansatzpunkt dafür ist der Arbeitsinhalt. Dies spiegelt sich auch in der Forderung des X. Parteitages wider: "Um die hohe Bildung und Qualifikation der Werktätigen noch besser zu nutzen und zur weiteren Entfaltung sozialistischer Persönlichkeiten beizutragen, sind bei der Gestaltung der Arbeitsplätze höhere Anforderungen an die Arbeitsinhalte zu legen." (Direktive des X. Parteitages der SED zum Fünfjahrplan für die Entwicklung der Volkswirtschaft der DDR in den Jahren 1981 - 1985, Berlin 1981, S. 29).

Es kommt darauf an, im Rahmen der sozialistischen Arbeitsgestaltung persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten zu gestalten. Dies ist für junge Werktätige besonders bedeutsam, um sie entsprechend ihrem in Schule und Berufsausbildung erworbenen hohen Wissen zu fordern. Auf diesem Wege werden Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft am besten motiviert. Unter unseren gesellschaftlichen Bedingungen wird der Arbeitsinhalt zunehmend zu einem wesentlichen Motivationsfaktor zu Arbeit und

Leistung. Untersuchungen im Bereich der Soziologie wie auch der Psychologie weisen nach, daß Arbeit von einem immer größeren Teil (junger) Werktätiger nach ihrem Arbeitsinhalt bewertet wird. Dahinter treten mit der Arbeitstätigkeit verbundene "äußere" Faktoren relativ zurück, das betrifft zum Beispiel auch den Lohn. Ein großer Teil der jungen Werktätigen ist z.B. nicht bereit, nur des Entgelts wegen jede Arbeit durchzuführen. Immer stärker sind mit dem Interesse an dem Verdienst auch deutliche Ansprüche an den Inhalt der Arbeit, an den Grad, in dem ihr Wissen und Können gefordert, ihren beruflichen Interessen entsprochen wird, verbunden.

Es ist dies eine Errungenschaft unserer Gesellschaft, daß Arbeit als etwas den Menschen Entwickelndes, oder mit MARX gesprochen "Produzierendes", empfunden werden kann, gleichzeitig aber auch eine große Anforderung an die Gestaltung der Arbeitstätigkeit. Auch für dieses Gebiet und vor allem für dieses Gebiet haben die Worte E. HONECKERS Gültigkeit: "Entscheidend für die weitere erfolgreiche Durchführung unserer Wirtschaftsstrategie ist, wie es uns gelingt, die Möglichkeiten der wissenschaftlich-technischen Revolution immer effektiver mit den Vorzügen unserer sozialistischen Gesellschaft zu verbinden. Dabei wollen wir das Wissen, die Qualifikation und die Leistungsbereitschaft der Werktätigen, besonders der Jugend, noch gezielter nutzen und ständig fördern. Der Jugendverband trägt dafür gemeinsam mit den Gewerkschaften und den staatlichen Leitern eine große Verantwortung." (Erich HONECKER zu aktuellen Fragen der weiteren Vorbereitung des XI. Parteitages der SED, Junge Welt, 2.10.85, S. 5)