

Arbeitsleben oder Lebensarbeit? Ergebnisse einer vergleichenden Analyse von Arbeitswerten in Frankreich und Deutschland

Bergmann, Marc

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bergmann, M. (1998). Arbeitsleben oder Lebensarbeit? Ergebnisse einer vergleichenden Analyse von Arbeitswerten in Frankreich und Deutschland. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 21(1), 48-72. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-36811>

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.

Arbeitsleben oder Lebensarbeit?

Ergebnisse einer vergleichenden Analyse von Arbeitswerten in Frankreich und Deutschland

Marc Bergmann

Im Zuge der sich häufenden Wirtschaftsprobleme und der damit verknüpften Diskussion über die allgemeine Einstellung zur Arbeit im internationalen bzw. globalen Wettbewerb ist eine komparative Analyse von internationalen Arbeitswerten geeignet, den eigenen Wirtschaftsstandort zu reflektieren. Es braucht in diesem Kontext wohl nicht außerordentlich betont zu werden, daß nicht die Quantität der Arbeitszeit Informationen über die Effektivität oder Produktivität eines Wirtschaftsstandortes gibt, sondern die Qualität des sozialen Arbeitens, die eng mit den jeweiligen Arbeitswerten einer Gesellschaft verknüpft ist, Arbeitsleben oder Lebensarbeit? Arbeiten wir, um zu leben oder leben wir, um zu arbeiten? Ist Arbeit nur Mittel zum Zwecke der existentiellen Absicherung oder dient Arbeit darüber hinaus auch zur viel diskutierten Selbstverwirklichung? Hat Arbeit extrinsischen oder aber intrinsischen Wert für uns? Welchen Stellenwert hat Arbeit in unserem Leben oder auch umgekehrt? Welche Bedeutung hat Arbeit in Frankreich und Deutschland? Die folgende Analyse von Arbeitswerten wendet sich sowohl dieser Dichotomie, als auch dem Vergleich von Arbeitswerten in Frankreich und Deutschland¹ zu. Ihr liegen im wesentlich neun Hypothesen zugrunde:

Hypothese 1: Arbeitswerte sind Bündel von Präferenzen der Arbeit, die einen bestimmten Bereich im Werteraum einnehmen und sich empirisch über die Faktorisierung von Arbeitspräferenzen extrahieren lassen.

¹ Obwohl der Datensatz (European Value Survey) aus dem Jahre 1990 stammt, besitzen die vorliegenden Ergebnisse per Wertedefinition noch heute ein hohes Maß an Gültigkeit.

Hypothese 2: Arbeitspräferenzen und -werte stehen in einem engen Zusammenhang zu den Größen Alter, Bildungsabschluß, Berufsstatus und sozioökonomischer Status. Jüngere oder hochgebildete Menschen mit hohem beruflichen und sozioökonomischen Status haben eine intrinsische (postmaterialistische) Arbeitswertschätzung. Ältere oder weniger Gebildete mit niedrigem beruflichen und sozioökonomischen Status haben dagegen eine extrinsische Arbeitswertschätzung.

Hypothese 3: Soziale oder kommunikationsorientierte sind "neue" intrinsische Arbeitswerte, die sich im Rahmen der zunehmenden Internationalisierung bzw. Globalisierung von Märkten, der Ausweitung des Dienstleistungssektors und auch der allgemeinen Steigerung des Bildungsniveaus und des Selbstverwirklichungsanspruchs ausdifferenzieren haben. Individuen mit dieser Arbeitswertschätzung haben grundsätzlich ein positives Verhältnis zur Arbeit, wie intrinsische Arbeitswertschätzungen überhaupt.

Hypothese 4: Extrinsische und hedonistische Arbeitswertschätzungen implizieren ein negatives Verhältnis zur Arbeit, wobei einerseits "gute Bezahlung" und andererseits "lange Ferien" oder "gute Arbeitszeiten" Indikatoren für die Zweck- oder Freizeitorientierung sind. Die Befriedigung expressiver Bedürfnisse findet bei beiden Arbeitswertschätzungen nicht am Arbeitsplatz statt, da dieser keine Möglichkeit zur Entfaltung intrinsischer Arbeitswertschätzung für diese Gruppe von Individuen bieten kann.

Hypothese 5: Leistungsorientierte Arbeitswerte sind intrinsisch und verkörpern expressive Präferenzen, die ehemals eher in der Freizeit anzutreffen waren. Selbstverwirklichungs- und Leistungsdenken zeichnet diejenigen Individuen als Träger dieses Arbeitswertes aus, die höhere Berufspositionen besetzen, einen entsprechend hohen Bildungs- und sozioökonomischen Status besitzen und eine positive Einstellung gegenüber Arbeit haben.

Hypothese 6: Arbeitswerte stehen in einem interdependenten Verhältnis zu sozialen Institutionen oder strukturellen Einflußdimensionen von Lebenskontexten und können folglich über diese erklärt und erschlossen werden.

Hypothese 7: Aufgrund zunehmender Internationalisierung und Globalisierung der Märkte kommt es immer stärker zu einer kulturellen Angleichung und Verschmelzung. Die wachsende Zahl von Individuen, die an diesen Prozessen beteiligt sind, bilden ähnliche bis gleiche Arbeitswertschätzungen aus. Frankreichs und Deutschlands Arbeitswerte unterscheiden sich nicht wesentlich, sondern nur marginal voneinander. Kulturelle Unterschiede sind, bezogen auf Arbeit, wesentlich in der quantitativen Arbeitswertstruktur nachweisbar.

Hypothese 8: Frankreichs Organisationen zeichnen sich durch eine ausgeprägtere Stab-Linienstruktur aus als jene in Westdeutschland. Der Führungsstil wird entsprechend stärker autoritär und traditionell sein, als der deutsche, eher kooperative. Die Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz in Westdeutschland und der autoritäre Führungsstil in Frankreich sollen folglich Erklärungsgrößen in bezug auf Arbeitspräferenzen und -werte sein.

Hypothese 9: Das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem kann man als "qualifikatorischen Raum" bezeichnen, in dem insbesondere die Berufsausbildung von hoher Relevanz für die berufliche Mobilität ist. Umgekehrt findet man in Frankreich einen "organisatorischen Raum" vor, in dem die allgemeine Bildung und besonders das Senioritätsprinzip über den beruflichen Aufstieg entscheiden. Die allgemeine Bildung wird daher in Frankreich mehr Erklärungskraft in bezug auf Arbeitswerte besitzen als in Westdeutschland.

1 Semantische Determination des Arbeitswertebegriffes

Aufgrund der zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft wird oftmals der Bindungsverlust an Werte und Normen beschworen und von mehr oder weniger pluralistischen Lebensstilen gesprochen (vgl. Beck 1986; Dangschat/Blasius 1994; Schulze 1992; Zapf 1987). Es wird in diesem Zusammenhang nicht deutlich genug hervorgehoben, daß sich das Verhalten und damit auch der geführte Lebensstil letztlich doch auf intersubjektiv geteilte Wertorientierung zurückführen läßt, da jede Gruppenbildung einen gewissen Wertkonsens der Mitglieder voraussetzt. Eine zunehmende Individualisierung der Gesellschaft bringt daher nicht die Auflösung von Wertorientierungen mit sich, sondern eher die Ausdifferenzierung von sozialen Wertmustern in verschiedenen Bereichen. Daher ist das Postulat mehrdimensionaler Wertedimensionen grundsätzlich richtig, muß aber immer, aufgrund der Komplexität, methodisch zu einer Reduzierung führen. Ein vortreffliches Beispiel bietet in diesem Zusammenhang Ingleharts (1977) eindimensionales Wertesinstrumentarium (Materialismus versus Postmaterialismus), das verschiedene Wertebereiche zu bündeln versucht.

Wodurch unterscheiden sich individuelle Einstellungen oder Präferenzen gegenüber einem bestimmten Objekt von sozialen Werten oder intersubjektiv geteilten Einstellungen? "Values differ operationally from attitudes only in being fewer in number, more general, central and pervasive, less situation-bound, more resistant to modification and perhaps tied to developmentally more primitive or dramatic experiences" (Robinson/Shaver 1969, S. 410). Werte sind eine soziale Bündelung von individuellen Einstellungen oder Präferenzen im Hinblick auf Wünschenswertes und weisen eine relative Stabilität und Konsistenz auf. Daraus ergeben sich zwei wesentliche Wertedimensionen: auf individueller Dimension die Präferenz und auf der sozialen Dimension der Wert. Arbeitswerte sind

offensichtlich im Bereich sozialer Wertmuster situiert, die aufgrund der zunehmenden Ausdifferenzierung und Komplexität moderner Gesellschaften immer schwerer zu kategorisieren und in die soziale Gesamtstruktur zu integrieren sind (vgl. Maag 1991). Außerdem stellen Arbeitswerte einen Wertebereich dar, der in einer bestimmten Interdependenz zu anderen (Politik, Religion, Familie etc.) steht.

Entscheidend ist die analytische Differenz zwischen den miteinander verahnten Begriffen Präferenz, spezifischer Wertebereich und Werteraum. Präferenzen sind recht individuell, daher sehr vielfältig und auf der mikrosoziologischen Betrachtungsebene anzusiedeln. Diese werden allerdings durch spezifische Wertebereiche, in diesem Fall Arbeitswerte, mitgeprägt. Arbeitswerte sind ihrerseits Teil eines komplex strukturierten Werteraums, der zahlreiche, in bestimmten Relationen zueinander stehende, Wertebereiche besitzt (vgl. Hypothese 1).

2 Vom Konzept des Wertewandels zur Ermittlung und Erklärung des Arbeitswertebereiches: Ingleharts Pseudo-Universalpostulat vom Wandel von "materialistischen" zu "postmaterialistischen" Werten

In der Soziologie wird der Begriff Wert stark in Konnex mit dem vielfach diskutierten Wertewandel gebracht, den Inglehart in den siebziger Jahren konstatierte (vgl. dazu Inglehart 1971, 1977). Die Kernthese seines Konzeptes ist die Verschiebung von "materialistischen" Werten in Richtung auf "postmaterialistische". Ausgangspunkt und Argumentationsfundament ist die Maslowsche Bedürfnispyramide, die eine feste Hierarchie von Bedürfnissen expliziert (vgl. Maslow 1954). Inglehart kategorisiert die Maslowsche Bedürfnispyramide, indem er die Physiologie- und Sicherheitsbedürfnisse als "materialistische" Werte deklariert und umgekehrt höhere Bedürfnisse, wie Zuneigung und Liebe, soziale Achtung und Selbstverwirklichung zu einer Gruppe zusammenfaßt. Sozialer Wertewandel wird in Ingleharts Konzeption wesentlich mit der Sättigung materialistischer Bedürfnisse in Gesellschaften mit relativ hohem ökonomischen Niveau erklärt: "The values of Western publics have been shifting from an overwhelming on material well-being and physical security toward greater emphasis on the quality of life (...) Today, an unprecedentedly large portion of Western populations have been raised under conditions of exceptional economic security. Economic and physical security continue to be valued positively, but their relative priority is lower than in the past" (Inglehart 1977, S. 3). Ingleharts Behauptung, daß sich intergenerationeller Wertewandel in Richtung Postmaterialismus vor dem Hintergrund ökonomischen Wachstums niederschlägt, stehen Untersuchungen gegenüber, die Periodeneffekte, d. h. kurz- und mittelfristige Schwankungen von Wertausprägungen, mit Ingleharts Datensätzen errechnen konnten (vgl. Klages

et. al. 1992, S. 15 ff.). Eine reduzierte Inglehartsche Betrachtungsweise von linearen Werteveränderungen und -ausprägungen auf eindimensionaler Ebene erscheint nicht mehr wissenschaftlich haltbar, da Wertewandel eine positionale Veränderung in einem mehrdimensionalen Raum bedeutet, der durch verschiedene faktorielle Werte (Lebensbereiche) aufgespannt wird.

Ein sozialer Wandel in Richtung auf Pluralisierung und Expansion von intrinsischen (postmaterialistischen) Arbeitswerten wird trotz aller Kritik an Inglehart angenommen, da extrinsische (materialistische) Werteorientierungen mit allgemein steigendem ökonomischen Wohlstand relativ abnehmen. Allerdings werden die Arbeitswerte in diesem Zusammenhang nicht auf das dichotome Schema reduziert, sondern differenziert und vor dem Hintergrund der Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen untersucht. In diesem Kontext soll folglich mit einer Mangelhypothese operiert werden, die besagt, daß Arbeitswerte mit dem sozioökonomischen, und folglich auch mit dem beruflichen Status, in enger Beziehung stehen. Im Rahmen einer Analyse von Arbeitseinstellungen kommt Pawlowsky (1986) zu dem Ergebnis: "Sowohl unter älteren Personen als auch unter Personen aus niedrigeren Bildungsschichten haben die Tugenden 'traditioneller Konventionalität', mit Ausnahme der Leistungsorientierung, noch eine herausragende Bedeutung" (1986, S. 172). In diesem Zitat kommt offensichtlich das Alter als Erklärungsdimension extrinsischer, materialistischer oder traditionaler Arbeitswerte hinzu, was auf den ersten Blick mit Ingleharts These der altersabhängigen Einordnung von Individuen in den Post-/Materialismusindex in Einklang zu stehen scheint. Allerdings steht diese Abhängigkeit weniger mit der epochalen Sozialisation in Verbindung, sondern vielmehr mit den allgemein gewachsenen Bildungsniveaus der Gesellschaften (vgl. Hypothese 2).

2.1 Von der Pflicht des Arbeitslebens zu der Tugend der Lebensarbeit

Wie in der These des Wertverlustes angedeutet, haben traditionelle Arbeitstugenden, die sich immer schon aus der bürgerlich-protestantischen Ethik ableiten ließen (wie z.B. Pflicht, Gehorsam, Leistung und Disziplin), an Relevanz verloren. Dagegen registriert man immer stärker eine Orientierung an individualistischen Arbeitspräferenzen, wie Selbstentfaltung, -verwirklichung, -autonomie und sozialen bzw. kommunikativen Qualitäten des Arbeitsplatzes (vgl. Hofstede 1980; Pawlowsky 1986). Die genannten Präferenzen und Qualitäten stehen in enger Relation zu denjenigen Arbeitsprofilen, die Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern verlangen (vgl. Hypothese 3).

Eine hedonistische und extrinsische Arbeitswertorientierung geht, wie in anderen Studien nachgewiesen, mit einem negativen Verhältnis zur Arbeit einher (vgl. Hofstede 1980; Pawlowsky 1986). "Gute Bezahlung" als exklusive Arbeitspräferenz ist der eindeutige Indikator für eine extrinsische Arbeitswerteorientierung. Arbeit wird in diesem Fall als Mittel zum Zweck aufgefaßt, das "lediglich" zur Befriedigung existentieller Be-

dürfnisse auf der unteren Ebene dient und keinen Anspruch auf intrinsische Befriedigungen am Arbeitsplatz hegt. Gerade Älteren und, in Anlehnung an die vorgestellte Mangelhypothese, Individuen mit eher niedrigem Berufs-, Bildungs- und sozioökonomischen Status kann diese Arbeitswerteorientierung zugewiesen werden.

Forderungen nach "guten Arbeitszeiten" und "langen Ferien" weisen eindeutig auf hedonistisch orientierte Individuen hin, für die Arbeit kein positiv hervorgehobener Bestandteil des Lebens darstellt, sondern zur negativen Abgrenzung von Freizeit dient. Freizeit bildet für diese Gruppe von arbeitenden Individuen den Raum, in dem Identitätsbildung und die Befriedigung expressiver Bedürfnisse (z.B. Selbstverwirklichung) eingelöst werden, da sie während der Arbeit nicht erreicht werden können. Gerade bei Individuen mit niedrigem Berufsstatus wird, falls sie eine hedonistische Arbeitswerteorientierung besitzen, keine große "Freiheit am Arbeitsplatz" oder "Berufszufriedenheit" festzustellen sein. Man findet eher dann intrinsische Arbeitswertorientierungen vor, wenn der Erwerbstätige an einem Arbeitsplatz mit dispositionalen Aufgaben tätig ist. In diesem Fall kann man über eine allgemein höhere Berufszufriedenheit auf intrinsische Arbeitswerteinstellungen schließen oder umgekehrt auf extrinsische. Teckenberg (1986) erklärt in diesem Kontext: "Die stärkere Variation der evaluativen und kognitiven Bewertungen intrinsischer Aspekte nach beruflicher Stellung scheint sich durch die größere 'Elastizität' der diesbezüglichen Wertschätzung zu erklären. (...) Auch bestätigt dies Vorstellungen des ersten Teils der Ausarbeitung, wonach Vorstellungen über 'angemessene' Arbeitsaufgaben im Beruf selbst und Gestaltungsspielräume zentrale Variablen für die Erklärung von Zufriedenheit sind" (1986, S. 308 f.). Auch wenn es, wie oben ausgeführt, Tendenzen der expandierenden Zuweisung von Gestaltungsspielräumen im Rahmen von Reorganisationsmaßnahmen (Lean-Management, Empowerment) gibt, gilt immer noch und wahrscheinlich auch zukünftig: Mitarbeiter mit einem höheren Berufs- und Bildungsstatus sind im Beruf zufriedener und haben daher höchstwahrscheinlich eine intrinsische Arbeitswerthaltung, weil die Qualität des Dispositionsspielraumes und der situativen Faktoren des Arbeitsplatzes grundsätzlich höher ist. Gegensätzliches gilt für Individuen mit extrinsischen Arbeitswertorientierungen (vgl. Hypothese 4).

In Anlehnung an hedonistische Arbeitswerteorientierungen kann davon ausgegangen werden, daß sich Autonomie- und Selbstentfaltungspotentiale auf die Präferenzen am Arbeitsplatz rückwirkend ausgewirkt haben und leistungsorientierte Arbeitswertorientierungen, die als intrinsisch gelten, herausgebildet haben. Der geführte Lebensstil in der Freizeit, d. h. die Befriedigung expressiver Bedürfnisse, wird am Arbeitsplatz fortgesetzt, insofern dieser es zuläßt. Pawlowsky (1986) bekräftigt diese Annahme: "Zwar ist die These bislang nur in eine Richtung von der Arbeit auf die Freizeit interpretiert worden, doch es erscheint vor dem Hintergrund des ermittelten Anspruchswandels an die Arbeit plausibel, anzunehmen, daß der freizeitkulturelle Lebensstil, vor allem die Werte aktiven, selbstbestimmten Handelns und der Wunsch nach Sozialkontakten sowie nach Abwechslung auf die Ansprüche an die Arbeit abfärben" (1986, S. 184). Aus dem zuvor Gesagten

geht hervor, daß ursprünglich intrinsische Werte der Freizeit in die Arbeitszeit diffundiert sind, so daß auch hier Präferenzen wie "Selbstverwirklichung" und "Initiative ergreifen" eingehen. Diese verbinden sich mit Präferenzen, die Leistungsorientierung artikulieren und in einem interdependenten Zusammenhang stehen, da Leistung, Autonomie und Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz ermöglicht werden. Umgekehrt sind Freiheit am Arbeitsplatz und Entscheidungskompetenz immer noch - obwohl eine gegenläufige Entwicklung angestrebt wird - primär in höheren Berufspositionen mit entsprechendem Handlungsspielraum anzufinden (vgl. Hypothese 5).

2. 2 Provencialisches Laissez-faire und Preußischer Fleiß? Einflußdimensionen auf Arbeitswerte in Frankreich und Deutschland

In Anlehnung an die Definition der Arbeitswerte "an sich", stellt sich im Rahmen eines Ländervergleiches grundsätzlich die Frage, ob und inwieweit sich die jeweiligen Kulturen bzw. Nationen voneinander unterscheiden. Welche Beziehung besteht zwischen Kultur und Werten? Kluckhohn (1951) gibt auf diese Frage eine anthropologische Antwort: "Culture consists in patterned ways of thinking, feeling and reacting, acquired and transmitted mainly by symbols, constituting the distinctive achievements of human groups, including their embodiments in artifacts; the essential core of culture consists of traditional (i. e. historically derived and selected) ideas and especially their attached values" (1951, S. 86). In diesem Zitat kommt klar zum Ausdruck, daß sich Kulturen über Werte, insofern auch Arbeitswerte konstituieren. Kroeber und Parsons (1958) entwickeln eine ähnliche Explikation des engen Zusammenhangs zwischen Kultur und Werten: Kultur ist "transmitted and created content and patterns of values, ideas, and other symbolic meaningful systems as factors in the shaping of human behavior and the artifacts produced through behavior" (1958, S. 583). Hier deutet sich ein dialektisches Verhältnis von Verhalten, Werten und Kultur an, welche sich gegenseitig produzieren, reproduzieren und determinieren. Anders betrachtet ist das soziale Kollektiv das Element für Kultur, was das individuelle Handeln für die Persönlichkeit ist, da Verhalten auf individueller oder psychologischer Ebene (Präferenzorientierung) bzw. sozialer oder sozialpsychologischer Ebene (Wertorientierung) Kultur konstruiert und auf Verhalten zurückwirkt. Hofstede (1980) expliziert den Zusammenhang zwischen äußeren, ökologischen, sozialen und strukturellen Faktoren in der Weise, daß das soziale Wertesystem im Mittelpunkt des vorgestellten Systems steht und seinerseits die partikularen Strukturen und deren Funktionieren steuert. Die sozialen Strukturen bestehen aus Institutionen, die auf das Wertesystem, aber auch auf ökologische Faktoren einwirken (1980, S. 26 f.). Dieses Modell hat die methodische Konsequenz, Arbeitswerte als Bestandteil und Bereich des Wertesystems oder Werteraums über strukturelle Dimensionen zu erklären (vgl. Hypothese 6).

Was sind die kulturellen Unterschiede zwischen Frankreich und Deutschland? Diese Frage kann in diesem Rahmen (und wahrscheinlich überhaupt) nicht beantwortet werden.

Vielmehr soll hier postuliert werden, daß im Zuge des internationalen Marktes und der fortschreitenden Europäisierung eine Art interkulturelle Diffusion bzw. Konvergenz zu registrieren ist. Ein stark angeglichenes technologisches Niveau und die allumfassende Internationalisierung des Marktes lassen soziale und kulturelle Differenzen, auch im Kontext von Arbeitswerten, immer stärker in den Hintergrund treten. Der in Wirtschaftskreisen als fortschrittlich und trendorientiert ausgewiesene "Global Player"-Managementtypus erfreut sich einer großen Beliebtheit. Dieser artikuliert im Rahmen der zunehmenden elektronischen Vernetzung ein globales Agieren von Managern an Nichtorten (mobilen Arbeitsplätzen), wo Beziehungen zwischen Regionen, Gruppen und Institutionen jenseits formeller Diskurse oder erkennbarer Transaktionen zwischen den nationalstaatlichen Einheiten stattfinden. Trotzdem besteht in der Praxis kein Zweifel, daß es immer noch ein kultur- oder länderspezifisches Management gibt: "In der Folge sind auch die Managementpraktiken in einem Land kulturabhängig und es gilt: Was in einem Land erfolgreich erprobt wird, führt in einem anderen zu großen Konflikten und Mißerfolgen" (Scholz 1995, S. 55). Die angesprochene Internationalisierung und Verschmelzung von Märkten und Kulturen ergreift selbstverständlich auch die beteiligten Akteure, d. h. es ist davon auszugehen, daß sich Arbeitswerteorientierungen angleichen oder daß sie konvergieren. Im konkreten Fall Frankreich und Deutschland muß hypothetisch von gleichen oder zumindest ähnlichen Arbeitswerten ausgegangen werden. Lediglich in der Quantität von Individuen mit einer bestimmten Arbeitswertehaltung könnten sich diese Aggregate unterscheiden (vgl. Hypothese 7).

Was die Analyse von Arbeitswertehaltungen grundsätzlich erschwert, sind die jeweiligen Differenzen der vorliegenden Unternehmens- oder Organisationskultur. Selbstverständlich ist nicht jedes deutsche und französische Unternehmen gleich strukturiert. Es gibt offensichtlich Branchenunterschiede und Unterschiede der "Firmenphilosophie", die sich in dem jeweiligen Management und der Organisationsstruktur ausdrücken (vgl. Haller 1989; Scholz 1995). Daraus ergeben sich selbstverständlich sehr heterogene Effekte auf die Einstellungen und Präferenzen arbeitender Individuen. Um pragmatische Rückschlüsse zu ziehen, muß man folglich vorsichtig mit den folgenden Ergebnissen umgehen. Allerdings eignen sich diese als eine allgemeine Richtschnur, an die organisatorische Changeprozesse und resultierende Personalmaßnahmen in deutsch-französischen Unternehmen angepaßt werden können.²

Obwohl in beiden Ländern daran gearbeitet wird, die traditionale und ineffektive Stab-Linienorganisation durch eine "lernende Organisation" mit abgeflachten Hierarchien zu ersetzen, trifft man gerade in Frankreich oftmals hierarchisch strukturierte Organisatio-

² Eine empirische Untersuchung von Studierenden der Physik und Sozialwissenschaften 1994 ergab beispielsweise den Befund, dass die individuellen Lebenskontexte und Institutionen einen maßgeblichen Einfluß auf die jeweiligen Berufsorientierungen haben (vgl. Bayer/ Bergmann 1995).

nen mit Managern, die einen nicht kooperativen Führungsstil praktizieren (vgl. dazu Maurice et al. 1979). Lutz (1976) fand in einer ländervergleichenden Untersuchung von westdeutschen und französischen Unternehmen folgende wesentliche Unterschiede heraus (vgl. 1976, S. 95 f.):

- Der Anteil des Controlling-Personals war in französischen Unternehmen auf allen Ebenen merklich höher.
- Zwischen den Produktions-, Planungs- und Verwaltungsabteilungen war die Arbeitsteilung deutlich stärker ausgeprägt.
- Der Verwaltungsapparat war in Frankreich größer und hierarchischer strukturiert.
- Die Differenzierung von Lohnklassen war in Frankreich stärker ausgeprägt. Beispielsweise war der Einkommensanteil des Verwaltungs- und Managementpersonals an der kumulierten Lohn- und Gehaltssumme der französischen Unternehmen wesentlich höher als jener in Westdeutschland. Ebenso zeigten sich viel größere Lohnunterschiede zwischen white-collar und blue-collar Arbeit (vgl. Hypothese 8).

Analog dazu bestehen Unterschiede im Beschäftigungs- und Bildungsystems. Maurice et al. (1979, 1982, 1986) charakterisieren den französischen Arbeitsmarkt als "organisatorischen Raum" und den deutschen als "qualifikatorischen Raum". Damit ist gemeint, daß in Frankreich Faktoren der Organisation, wie Führungsstil, Unternehmensorganisation oder individuelle Betriebszugehörigkeitsdauer ("Senioritätsprinzip") von großer Relevanz sind. Dagegen dominieren in Deutschland qualifikatorische Elemente. Hier zählt der berufliche Bildungsabschluß viel mehr als in Frankreich (z. B. Lehr- oder Meisterabschluß), wo eine berufliche Ausbildung eher ein individueller Ausdruck des Scheiterns im allgemeinen Bildungssystem ist.³ In Anlehnung dazu schreibt Teckenberg (1987): "With no well-defined vocational training system, vocational placement in France tends to occur in accord with an organizational logic, while in Germany it follows norms of professionalism in a qualificational space" (1987, S. 11). Man kann in Deutschland von einer sukzessiven, d. h. formal und temporal determinierten Berufsausbildung sprechen und in Frankreich von einer parallelen Ausbildung mit informellem "learning on the job"-Charakter. Die schulische Qualifikation spielt im Hinblick auf berufliche Mobilität besonders im oberen Berufssektor in Frankreich eine viel größere Rolle als in Westdeutschland. Ohne einen Hochschulabschluß der "Grandes Ecoles" kann man hier keinen privilegierten Karriereweg einschlagen. Diese Elitehochschulen ("Ecole Normale", "Ecole Polytechnique", "Ecole Nationale d' Administration") zeichnen sich durch ein sehr strenges Selektionsverfahren aus, in dem oftmals der gute Ruf bzw. die soziale Herkunft, privilegierte Kontakte und natürlich das Geld der Familie den letzten Ausschlag für die Aufnahme geben. König

³ In Frankreich existiert kein duales Ausbildungssystem. In Deutschland dagegen stellt es eine Quelle für eine respektable Basisqualifikation dar, eine notwendige Ausgangsbasis für berufliche Mobilität, Weiter- und Fortbildung.

(1990) schreibt dazu: "Hier treffen wir vielmehr auf eine enge Beziehung zwischen Bildungszertifikat und Berufsposition als in Deutschland. Der tertiäre Bereich ist stärker differenziert als in der Bundesrepublik, wo wir keine vergleichbare exakte Rangdifferenzierung der Bildungszertifikate finden" (1990, S. 45). Leider finden sich in dem Datensatz des European Value Survey 1990 keine aussagekräftigen Daten über die Berufsqualifikation oder die allgemeinen Bildungsabschlüsse der Befragten. Nur die Variable v356, "Age completed full time education", mißt eine Mixtur aus Schul- und Berufsausbildung, wobei gerade in dieser Untersuchung eine differenzierte Erfassung notwendig gewesen wäre (vgl. Hypothese 9).

3 Statistische Ermittlung von Arbeitswerten, Arbeitswertgruppen und Erklärungen

Arbeitswerte sind, methodisch gesehen, konsistente und intersubjektive Bündelungen von Präferenzen, die soziale Wertmuster und die daraus resultierenden Handlungen von Individuen determinieren. Daher werden die Präferenzen einer faktoriellen Prozedur unterzogen, um eben jene angesprochene Bündelung herzustellen (vgl. Hypothese 1). Der European Value Survey⁴ bietet für Frankreich (n=1142) und Westdeutschland⁵ (n=2100) 15 Variablen an (v99-v114)⁶, die Arbeitspräferenzen erfassen.

3.1 Statistische Ermittlung von Arbeitswerten

Die nachfolgende Tabelle stellt die Faktoren dar, die mit dem Principal Components-Verfahren und einer Varimax-Rotation berechnet sind. Um eine erhöhte Stabilität der Faktoren oder Arbeitswerte im Vergleich zu Einzelvariablen (Präferenzen) zu erhalten, wurde das Kommunalitätskriterium auf 50 Prozent der Ausgangsvarianz festgelegt⁷. Darunter liegende Kommunalitäten von Variablen führten demzufolge zum Ausschluß

⁴ Eine detaillierte Präsentation der Items und entsprechende Grundauszählungen des 'European Value Survey' bzw. 'World Value Survey' finden sich bei Ashford/Timms (1992) und Inglehart (1995).

⁵ Für Ostdeutschland zeigte sich erwartungsgemäß die strukturelle Unterschiedlichkeit zwischen postsozialistischen und kapitalistischen Gesellschaften.

⁶ Die Reliabilität dieser Items ist zufriedenstellend: Die Alphawerte liegen in Frankreich bei 0,71 und in Westdeutschland bei 0,77.

⁷ Das jeweilige Kommunalitätskriterium ist grundsätzlich nicht objektiv, sondern unterliegt der subjektiven Handhabung und der allgemeinen Konvention: Es handelt "sich um ein subjektives Vorab-Urteil des Forschers, mit dem er einer Vermutung Ausdruck gibt." (Backhaus 1990, S. 87 f.).

aus der folgenden Faktoranalyse. Die Mehrfachnennung von Arbeitspräferenzen wurde ausgeschlossen, um eindeutige Werte zu extrahieren und nicht dem Problem der qualitativen Interpretation im weiteren Verlauf der Analyse zu erliegen. Die gebildeten Faktoren oder Arbeitswerte haben gemäß des statistischen Verfahrens eine unterschiedliche Konsistenz oder erklärte Varianz. Die Präferenz- oder Arbeitseinstellungstems laden auf dem ersten Faktor grundsätzlich höher als auf den folgenden.

Tab. 1: Arbeitswerte in Frankreich und Deutschland

Frankreich 1990			
Faktor 1: Leistungsorientiert	Faktor 2: Hedonistisch	Faktor 3: Kommunikationsorientiert	Faktor 4: Extrinsisch
Meet one's abilities v113 (0.72)	No Pressure v101 (0.67)	Meeting People v109 (0.75)	Good Pay v99 (0.79)
Achieve something v110 (0.67)	Generous Holidays v108 (0.66)	Pleasant People v100 (0.66)	Not useful for society v107 (-0.59)
Use Initiative v106 (0.60)	Good Hours v105 (0.59)		
Responsible Job v111 (0.59)	Job Security v102 (0.53)		
r²=20,5	r²=12,3	r²=9,2	r²=8,5
Westdeutschland 1990			
Faktor 1: Leistungsorientiert	Faktor 2: Hedonistisch	Faktor 3: Extrinsisch	Faktor 4: Sozialorientiert
Use Initiative v106 (0.73)	Good Hours v105 (0.77)	Job Security v102 (0.67)	Useful for society v107 (0.79)
Interesting Job v112 (0.69)	Generous Holidays v108 (0.76)	Promotions v103 (0.62)	Meeting People v109 (0.59)
Achieve something v110 (0.63)	No Pressure v101 (0.68)	Good Pay v99 (0.58)	
Meet one's abilities v113 (0.59)		Respected Job v104 (0.57)	
Responsible Job v111 (0.59)			
r²=24,1	r²=13,7	r²=7,9	r²=7,6

Die vier extrahierten Faktoren erreichen für das Jahr 1990 eine relativ hohe Varianz (r^2) von 50,5 Prozent in Frankreich und 53,3 Prozent in Westdeutschland. Beide Gesellschaften besitzen leistungsorientierte, extrinsische und hedonistische Arbeitswerte. Indi-

katorvariablen für leistungsorientierte Arbeitswerte sind insbesondere die Präferenzen "Use Initiative" (v106) und "Responsible Job" (v111). Leistungsorientierte Werte implizieren auch intrinsische Präferenzen wie "Achieve Something" (v110), "Interesting Job" (v112) und "Meet one's abilities" (v113).

Für das Etikett "extrinsisch" kommen die Items "Good Pay" (v99), "Job security" (v102), "Promotions" (v103) und "Respected Job" (v104) in Frage. In Frankreich ist dieser Arbeitswert rein monetär gekennzeichnet. Gute Bezahlung und Nützlichkeit für die Gesellschaft durch die Arbeit schließen in Frankreich einander aus. Für die Deutschen hat der extrinsische Arbeitswert mehr mit Arbeitsplatzsicherheit zu tun. Der Hedonismus paart sich in Frankreich mit "Arbeitsplatzsicherheit", allerdings in zweiter Position. "Kein Druck" ist hier die ausschlaggebene Präferenz, in Westdeutschland sind es "Gute Arbeitszeiten".

Der kommunikationsorientierte Arbeitswert in Frankreich besteht aus den individuellen Items "Pleasant People" (v100) und "Meeting people" (v109). Ein Konnex zwischen kommunikations- und sozialorientierten Präferenzen ("Useful for society", v107) läßt sich, im Gegensatz zu Deutschland, nicht erkennen.

Die Faktorisierung der Arbeitspräferenzen in Frankreich und Westdeutschland 1981 bestätigten die Annahme, daß sich die intrinsischen Arbeitswerte in leistungsorientierte und kommunikations- bzw. sozialorientierte Arbeitswerte ausdifferenziert haben, da 1981 lediglich drei Arbeitswerte extrahiert werden konnten (vgl. Hypothese 3). Es zeigt sich deutlich, daß die Items mit Kommunikations- oder Sozialorientierung (v100 "Pleasant People", v107 "Useful for Society" und v109 "Meeting People") eine Subkategorie der intrinsischen Arbeitswerte darstellen oder aber nicht von faktorieller Relevanz waren und somit nicht in die Bildung der Faktoren oder Arbeitswerte eingegangen sind. Es fällt schon 1981 eine große Ähnlichkeit zwischen den Arbeitswerten in Frankreich und Westdeutschland auf, da man bei beiden Aggregaten als ersten Faktor intrinsische Arbeitswerteorientierungen antrifft, bei denen die ersten Eingangsvariablen "Use Initiative" (v106) und "Responsible Job" (v111) sind. Im direkten Vergleich mit 1990 zeigt sich, daß diese Präferenzen (besonders die Verantwortlichkeit gegenüber Gesellschaft) nur noch eine untergeordnete Rolle bei der Konstitution dieser Arbeitswerte spielen. Erwartungsgemäß hat sich bei den anderen Arbeitswerten nichts wesentlich verändert. An zweiter und dritter Stelle stehen hedonistische bzw. extrinsische Arbeitswerte, die mit exakt den gleichen Präferenzen in Frankreich und Westdeutschland 1981 extrahiert worden sind. Der Unterschied besteht lediglich in der faktoriellen Eingangsreihenfolge. Bei den Präferenzen der hedonistischen Arbeitswerte sind keine Unterschiede zwischen 1981 und 1990 festzustellen, weshalb man von einer relativ stabilen Arbeitswerteorientierung sprechen kann. Etwas verändert haben sich dagegen die Items extrinsischer Arbeitswerte zwischen 1981 bis 1990. In Westdeutschland registriert man 1990 die Hinzunahme der Variable "Respected Job" (v104) und in Frankreich die bemerkenswerte Paarung von "Good Pay" (v99) und "Not useful for society" (v107). Zusammenfassend ist festzuhalten, daß sich

intrinsische Arbeitswerte wie erwartet ausdifferenziert haben, und umgekehrt eine Statik hedonistischer und extrinsischer Arbeitswerte zu beobachten ist, insbesondere in Westdeutschland im Zeitraum zwischen 1981 und 1990.

3.2 Statistische Ermittlung von Arbeitswertgruppen

Aussagen über Arbeitswerte geben nur dann einen Sinn, wenn man Auskunft über deren Verteilung bei Individuen bekommt. Dazu werden über die verschiedenen Arbeitswerte Gruppen gebildet und deren Profil erstellt. Konkret bedeutet das, daß man eine Clusteranalyse (K-Means) über die vorher extrahierten Faktoren durchführt und die jeweiligen Werte der z-transformierten Mittelwerte abträgt, um dadurch vier Arbeitswertgruppen zu erhalten⁸, die mit Hilfe sozialdemographischer Items charakterisiert werden. Abbildung 1 gibt die Berechnung der Arbeitswertgruppen für die beiden Nationen wieder.

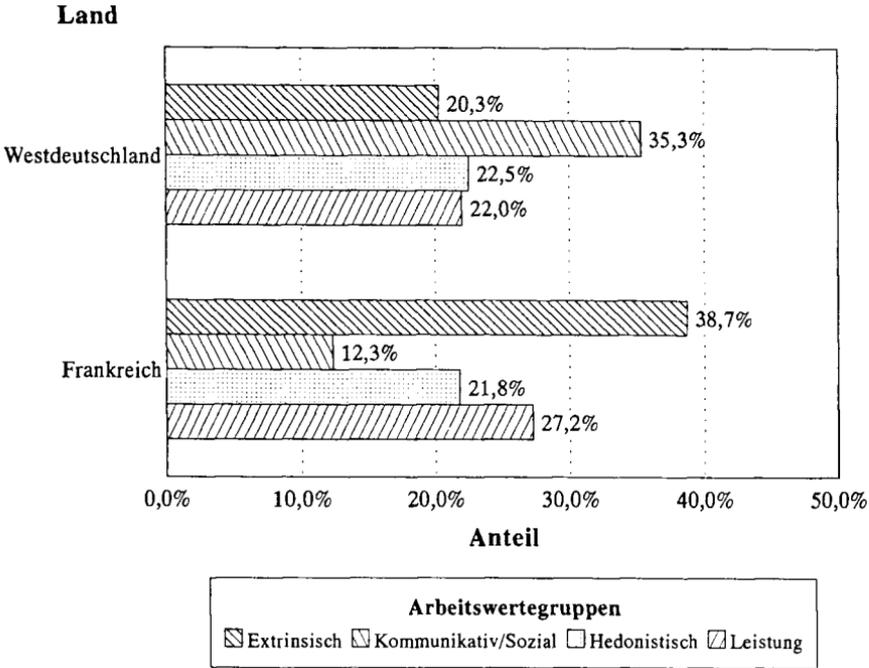
In Frankreich ist die Gruppe mit extrinsischer Arbeitswerteorientierung mit Abstand am größten (38,7%). Westdeutschlands extrinsische Arbeitswertgruppe ist dagegen mit 20,3% deutlich kleiner. Die Gemeinsamkeit⁹ der Gruppenzusammensetzung besteht darin, daß hier vor allem Männer im Alter von 54 Jahren und älter, mit niedriger Bildung, einem niedrigen Berufsstatus (meist gelernte oder ungelernte Arbeiter, oftmals bereits pensioniert), mit einer "rechten" politischen Gesinnung, hohem Nationalstolz und einer religiösen Verbundenheit, die sich im recht regelmäßigen Kirchgang artikuliert, vorzufinden sind.

Die in beiden Gesellschaften ähnlich großen Gruppen mit hedonistischer Arbeitswertorientierung setzen sich aus eher jüngeren Menschen (25 bis 34 Jahre, Frankreich), die aber auch über eine niedrige Bildung verfügen, zumeist der Unterschicht angehören, ungelernte Arbeiter sind und eine linke politische Meinung besitzen, zusammen.

⁸ Die Problematik bestand bei diesem Datensatz darin, daß die Erstellung eines Dendrogramms über die hierarchische Clusterung aufgrund der hohen Datenmenge unmöglich war. Deswegen wurde das K-Means-Clusterverfahren gewählt und eine ausreichende Gruppenmenge (n=20) bei der Berechnung angegeben. Sodann konnte man die jeweilige Gruppe mit dem höchsten Wert einem Arbeitswert zuordnen. Durch die abschließende Recodierung erhielt man die gewünschten vier Arbeitswertgruppen, die in Tabelle 2 für Frankreich und Deutschland berechnet worden sind.

⁹ Die Gruppenmerkmale (Alter, Geschlecht, Familienstand, Haushaltsgröße, Religionszugehörigkeit, Kirchgangshäufigkeit, politische Einstellung, Bildung, Arbeitsstatus, Beruf, sozio-ökonomischer Status, Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz, Befolgen von Arbeitsanweisungen, Berufszufriedenheit, Lebenszufriedenheit) wurden hier mit dem Cramers V-Verfahren über die residualen Abweichungen ermittelt.

Abb. 1: Arbeitswertgruppen in Frankreich und Deutschland



Die Anteile leistungsorientierter Arbeitswertgruppen variieren deutlich: In Frankreich findet man ein gutes Viertel (27,2%) und in Westdeutschland ein gutes Fünftel (22,0%). Individuen mit Leistungsorientierung befinden sich grundsätzlich in der mittleren Alterskategorie (45 bis 54 Jahre), haben eine hohe bis sehr hohe Bildung, verfügen daher auch über einen hohen bis sehr hohen Verdienst, gehören der Mittel- bis Oberschicht an und sind als leitende Angestellte oder auch Selbständige tätig. In Westdeutschland ist noch die "selbständig-erwerbslose" Berufsgruppe Studenten zu nennen, die der leistungsorientierten Arbeitswertgruppe angehört.

Bei den Arbeitswertgruppen mit kommunikativer oder sozialer Orientierung kann man die größten gesellschaftlichen Unterschiede feststellen. In Westdeutschland ist der Anteil dreimal so groß wie in Frankreich. Eine Charakterisierung dieser Gruppen ist recht schwierig, da hier sowohl viele Hausfrauen als auch viele Individuen mit hohem Berufsstatus zu lokalisieren sind. Dies hat selbstverständlich nivellierende und sogar verzerrende Effekte, mit teilweise widersprüchlichem Charakter. Die gemeinsamen Merkmale sind das weibliche Geschlecht, niedrige und hohe Bildung, niedriger und sehr hoher Berufsstatus, Mittel- bis Oberschichtzugehörigkeit. In Westdeutschland kann man als Beson-

derheit die mit dieser Arbeitswerteorientierung verknüpfte hohe Religiosität konstatieren, die auf der religiösen Selbsteinschätzung und dem sehr häufigen Kirchgang basiert.

Zusammenfassend deutet sich an, daß einerseits leistungs-, kommunikations- oder sozialorientierte Arbeitswertgruppen eine hohe strukturelle Ähnlichkeit aufweisen, die man durchaus als allgemein intrinsisch bezeichnen kann. Andererseits müssen hedonistische und extrinsischen Arbeitswertgruppen extrinsisch aufgefaßt werden. Faßt man diese Gruppen entsprechend zusammen, so ergibt sich ein bereinigtes Bild, wo der Anteil der intrinsisch orientierten Individuen in Westdeutschland mit 57,8 Prozent klar denjenigen Frankreichs (39,5%) überragt. Umgekehrt stößt man in Frankreich auf den höheren Anteil extrinsisch orientierter Menschen (59,5 Prozent gegenüber Westdeutschland (42,2%)). Eine mögliche Erklärung könnte der grundsätzlich höhere Dispositionsspielraum westdeutscher Arbeitnehmer sein, der in einem engen Zusammenhang mit intrinsischen Arbeitspräferenzen wie zum Beispiel "Responsible Job" (v111) oder "Meeting People" (v109) steht. Eine weitere Erklärung könnte das höhere ökonomische Wohlstandsniveau Westdeutschlands sein, was extrinsische Arbeitswerteorientierungen zugunsten der Befriedigung expressiver Bedürfnisse am Arbeitsplatz in den Hintergrund treten läßt. Eine abschließende und valide Erklärung kann allerdings in diesem Rahmen nicht gegeben werden und könnte Gegenstand einer anschließenden Untersuchung sein.

4 Erklärung von Arbeitswerten und Arbeitswertgruppen

Lineare Regressionen mit Items,¹⁰ die dem Lebenskontext Arbeit angehören, produzierten für die westdeutschen Arbeitswerte bzw. Faktoren als abhängige Variablen wesentlich höhere Varianzen (für alle vier Faktoren: $r^2=38,5\%$) als für die französischen ($r^2=27,2\%$). Daraus ergibt sich der Tatbestand, daß Arbeit in Westdeutschland viel eher als eigenständiger und ausdifferenzierter Lebensbereich anzusehen ist. Umgekehrt sind für die französischen Arbeitswerte Items aus anderen Bereichen (individueller und sozialer Lebenskontext, Religion und Politik) heranzuziehen, um befriedigende Varianzen zu erhalten (Frankreich: $r^2=65,2\%$; Westdeutschland: $r^2=85,3\%$), was auf eine höhere Integration dieses Wertebereiches verweist. Diese Vermutung wird schlußendlich durch die relativ höhere Bedeutung von Arbeit in Frankreich, relational zu anderen Lebensbereichen, untermauert (vgl. Tabelle 2). Die Ergebnisse der Regressionen in bezug auf die Faktoren werden im

¹⁰ Die Regressionen wurden mit dem Stepwise-Verfahren berechnet, um ausschließlich für die Kausalerklärung von Arbeitswerten relevante Variablen einzubeziehen. Aus Platzgründen ist die Auflistung der für die Regressionen verwendeten Items und Varianzwerte nicht möglich. Interessierte Leser sind in diesem Zusammenhang auf die Langversion verwiesen.

folgenden gesellschaftsübergreifend (zum besseren Verständnis auch für Ostdeutschland) zusammengefaßt und dabei auf gesellschaftsspezifische Unterschiede hingewiesen.

4.1 Leistungsorientierte Arbeitswerte

Leistungsorientierte Arbeitswerte lassen sich durch positive Arbeitseinstellungen wie Arbeitsstolz, Arbeitszufriedenheit und Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz charakterisieren. Sie geben Auskunft darüber, daß Arbeit nicht primär Mittel zum Zweck ist, sondern ein integrierter und wichtiger Bestandteil des Lebens. Daher sind diese über Lebenskontexte, die nicht die Arbeit direkt betreffen, sehr gut zu erklären. Positive Persönlichkeitsmerkmale wie Stolz, keine Langeweile, ein gutes Lebensgefühl und damit einhergehend Lebenszufriedenheit und Entscheidungsfreiheit im Leben sind typisch für Individuen mit dieser Werterhaltung. Darüber hinaus läßt sich besonders hier eine Tendenz zur Rastlosigkeit feststellen. Die Innovationsbereitschaft, neue Ideen verwirklichen zu wollen und die Offenheit gegenüber Neuem zeichnen diesen Wert besonders in Westdeutschland aus. In Frankreich fehlt lediglich die Bereitschaft, neue Ideen verwirklichen zu wollen. Leistungsorientierte Arbeitswerte stehen in einem engen Zusammenhang mit dem männlichen Geschlecht, einem eher niedrigen Alter, einer höheren Bildung und, damit eng verbunden, einem höheren beruflichen und sozioökonomischen Status.

Politisches Interesse besteht nur in Westdeutschland. Auf der politischen links-/rechts-Selbsteinordnungskala sind Individuen mit einer ausschließlich leistungsorientierten Wertorientierung in der "Mitte" zu finden. Die Ausnahme bildet hier Ostdeutschland mit einer Linksorientierung. Insgesamt ist der leistungsorientierte Arbeitswert nicht durch politische Einstellungen zu erschließen.

In Deutschland spielt die Religiosität überhaupt keine Rolle (in Ostdeutschland kann man sogar von einer atheistischen Weltanschauung sprechen). Indikatoren wie Kirchengangshäufigkeit oder religiöse Selbsteinschätzung haben lediglich in Frankreich ein Gewicht: das Beten zu Gott außerhalb der Institution Kirche ist hier recht bedeutsam.

Nach dem Materialismus-Postmaterialismus-Schema Ingleharts ist der leistungsorientierte Arbeitswert eindeutig als postmaterialistisch einzustufen.

4.2 Kommunikations- und sozialorientierte Arbeitswerte

Auch die kommunikations- und sozialorientierten Arbeitswerte lassen sich durch positive Arbeitseinstellungen (Arbeitsstolz, Arbeitszufriedenheit, Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz) skizzieren. "Immer das Beste machen, ungeachtet der Entlohnung" ist ein Charakteristikum dieser Arbeitswerte. Gerade sie lassen sich wesentlich durch andere Lebenskontexte erklären. Die Persönlichkeitsmerkmale sind, wie auch bei dem leistungsorientierten Arbeitswert, weitgehend positiv. Hierzu zählen Stolz, Lebenszufriedenheit und Entscheidungsfreiheit. In Ostdeutschland kann man die letzten beiden Persönlichkeits-

merkmale nicht feststellen. In Frankreich steht der kommunikationsorientierte Arbeitswert in enger Beziehung zu der Innovationsbereitschaft, neue Ideen zu verwirklichen und der Offenheit gegenüber Neuem. In Deutschland sind Zusammenhänge dieser Art nicht auszumachen.

Auch in den soziostrukturellen Kategorien sind erhebliche Differenzen festzustellen. Kann man in Frankreich Zusammenhänge mit niedrigem Alter, einer sehr hohen Bildung und dem Berufs- bzw. sozioökonomischen Status erkennen, so ist letzteres nur in Westdeutschland möglich. In Deutschland stehen sozialorientierte Arbeitswerte sogar in Konnex mit einem höheren Alter.

Das politische Interesse ist im Zusammenhang mit diesen Werten recht schwach ausgeprägt. Eine leichte Rechtsorientierung ist lediglich in West- und Ostdeutschland zu konstatieren. Außerdem ist in Frankreich die Streikbereitschaft nicht gegeben. Insgesamt kann man hier von einer Orientierung an der politischen Mitte sprechen.

Religiosität erklärt hier zwar nicht viel, doch dieser Arbeitswert steht in Westdeutschland in einem sehr engen Zusammenhang zur Kirchengangshäufigkeit und der religiösen Selbsteinschätzung. Umgekehrt trifft man in Ostdeutschland auf atheistische Einstellungen. In Frankreich ist überhaupt kein Zusammenhang mit der Religion erkennbar.

Sozialorientierte Arbeitswerte sind weder materialistisch noch postmaterialistisch einzuordnen. Dagegen stehen kommunikationsorientierte Arbeitswerte in Frankreich in einem etwas schwächeren Zusammenhang zu postmaterialistischen Einstellungen, als leistungsorientierte Arbeitswerte. Die insgesamt relativ hohe Heterogenität bestätigt die Gemeinsamkeit dieser Werte von einer anderen Seite, da das hohe Potential an Individualität sich eben zwangsläufig in Differenzen ausdrücken muß.

4.3 Hedonistische Arbeitswerte

Hedonistische Arbeitswerte artikulieren grundsätzlich ein negatives Verhältnis gegenüber Arbeit. Der Arbeitsstolz, die Arbeitszufriedenheit und die Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz sind ausnahmslos nicht gegeben und erklären diese Arbeitswerte nur negativ. Arbeitsanweisungen bedingungslos zu folgen, ist vor allen Dingen eine Erklärungsgröße in Frankreich. In Deutschland erklärt die Zustimmung zu dem Item "Arbeit ist ein Muß: Ich würde sonst nicht arbeiten" den hedonistischen Arbeitswert.

Hedonistische Werte haben grundsätzlich keinen signifikanten negativen Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit oder Entscheidungsfreiheit im Leben. Nur in Westdeutschland besteht ein negativer Zusammenhang zu der Entscheidungsfreiheit im Leben. Die Persönlichkeitsmerkmale sind heterogener Natur. Einerseits stehen diese Werte im engen Konnex mit Unruhe, Alleinsein, Langeweile, Depressivität und Traurigkeit, andererseits besteht ein Zusammenhang mit den Merkmalen "Erfolg" und "sicheres Auftreten". Insbesondere in Frankreich ist das sichere Auftreten eine gewichtige Erklärungsgröße. Offenheit gegenüber neuen Ideen steht in enger Verbindung mit Westdeutschland.

In den soziostrukturellen Kategorien erhält man keine Auskunft über das assoziierte Alter, das Geschlecht oder die Bildung. Es scheint aber einen deutlichen Zusammenhang zu dem niedrigen sozioökonomischen Status zu geben. Hedonistische Arbeitswerte gehen offensichtlich mit niedrigem Arbeitseinsatz und niedriger beruflicher Mobilität einher.

In Westdeutschland paart sich dieser Arbeitswert mit einer linken Politikeinstellung und einer Ablehnung von Nationalstolz. Das grundsätzlich vorhandene Politikinteresse ist hier ein Erklärungsschlüssel für die hedonistische Arbeitswertorientierung. Dagegen kann man in Frankreich überhaupt keine politische Einordnung vornehmen, während Ostdeutschland eher durch eine Rechtsorientierung, gepaart mit Nationalstolz, gekennzeichnet ist.

Die Religiosität spielt in Deutschland bei hedonistischen Arbeitswerten keine Rolle. Wenn überhaupt, ist eine atheistische Tendenz als Zusammenhangsgröße in Westdeutschland ablesbar. In Frankreich ist eine klare atheistische Haltung in der fehlenden Kirchengangshäufigkeit oder der religiösen Selbsteinschätzung ablesbar und als Erklärung für diesen Arbeitswert heranzuziehen.

Zusammenfassend haben die hedonistischen Arbeitswerte in Frankreich weder einen materialistischen noch postmaterialistischen Bezug, in Ostdeutschland eher einen materialistischen und in Westdeutschland einen klar postmaterialistischen.

4.4 Extrinsische Arbeitswerte

Ähnlich wie bei hedonistischen Arbeitswerten, sind auch hier negative Arbeitseinstellungen eng mit extrinsischen Wertvorstellungen verknüpft. Arbeitsstolz, Arbeitszufriedenheit und Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz sind praktisch nicht nachweisbar. Arbeit wird als Muß gesehen und als utilitaristisches Prinzip im Sinne von "Um so mehr ich arbeite, desto mehr verdiene ich". In Ostdeutschland stellt letzteres eine Erklärung für den hedonistischen Arbeitswert dar, wobei in den anderen Aggregaten offensichtlich die gleichen Zusammenhänge existieren. Gerade in Frankreich erklärt "Immer das Beste machen, ungeachtet der Entlohnung" in negativer Art und Weise den hedonistischen Arbeitswert.

Zwar kann man diesen Arbeitswerten nicht Persönlichkeitsmerkmale wie Aufmerksamkeit, Stolz oder positives Lebensgefühl zuschreiben, doch kann ein signifikanter Zusammenhang mit einer niedrigen Lebenszufriedenheit oder Entscheidungsfreiheit im Leben nur in Westdeutschland nachgewiesen werden. Offenheit gegenüber Neuem wird besonders in Ostdeutschland abgelehnt.

In den soziostrukturellen Kategorien offenbaren sich Zusammenhänge mit einem höheren Alter in Westdeutschland und einem niedrigen Alter in Frankreich und Ostdeutschland. Eine niedrige Bildung kann lediglich in Westdeutschland festgestellt werden. Rückschlüsse auf den sozioökonomischen Berufsstatus sind aber nicht nachvollziehbar.

Die politische Orientierung ist ganz eindeutig rechtsgerichtet und steht in einem engen Zusammenhang mit Nationalstolz. Gerade die politische Rechtsorientierung stellt wesentliche Erklärungsgrößen dieser Arbeitswerte in Frankreich und Westdeutschland dar.

Religiösität und Kirchgangshäufigkeit stehen mit diesen Werten in Deutschland in einem engen und positiven Verhältnis. In Ostdeutschland ergänzt sich dies mit der Erklärungsvariable "Stärke und Kraft durch Religion", wohingegen in Frankreich von einem religiösen Desinteresse gesprochen werden muß.

Abschließend kann man extrinsischen Arbeitswerten nach Inglehardt sicherlich das Etikett materialistisch verleihen. Nur in Ostdeutschland läßt sich ein starker Zusammenhang mit allgemein materialistischen Werthaltungen nicht nachweisen.

5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Prognosen

Es hat sich im Verlaufe dieses Artikels die Hypothese der "internationalen Kulturkonvergenz" bewährt (vgl. Kap. 2. 2), die von einer schwindenden Differenz gesellschaftsspezifischer Faktoren ausgeht. Obwohl selbstverständlich keine reine Äquivalenz von Arbeitswerten vorlag, konnten zumindest ähnliche und kompatible Arbeitswertetiketten gefunden werden, die eine komparative Studie ermöglichten und diese These legitimierten (vgl. dazu Kap. 3. 1). Tabelle 2 spiegelt diesen Aspekt abschließend noch einmal deutlich wider, insofern eine ähnliche Struktur von der Zentralität verschiedener Lebensbereiche bei den Arbeitswertegruppen klar zu erkennen ist.

Als sicherlich überraschendes Ergebnis ist die relativ niedrige Zentralität von Arbeit im Leben der Westdeutschen 1990 zu sehen. Entgegen aller landläufigen Stereotype scheinen die Franzosen Arbeit mehr Importance im Leben einzuräumen. Die oftmals als "fleissig" und "strebsam" eingeschätzten Deutschen gehören offensichtlich ebenso der Vergangenheit an, wie der *laissez-faire* eingestellte Franzose mit Baskenmütze, Rotwein und Baguette unter dem Arm. Die Arbeit ist im jeweiligen direkten Vergleich für die intrinsischen Arbeitswertegruppen im Leben wichtiger als für die extrinsischen. Das gleiche gilt auch für soziale Beziehungen, d. h. für Familie und Freunde und darüber hinaus auch für die Politik. Umgekehrt verhält es sich selbstverständlich bei der Freizeit. Hier dominieren die extrinsischen Arbeitswertegruppen gegenüber den intrinsischen. Heterogene Ergebnisse sind bei dem Stellenwert von Religion zu beobachten. Hier sind keine allgemeine und übergreifende Aussagen möglich, was angesichts der grundsätzlich niedrigen Bedeutung von Religion auch nicht sonderlich tangiert. Das positivere Verhältnis zur Arbeit bei intrinsischen Individuen untermauert, wie an einigen anderen Stellen zuvor, die Typologiehypothesen (vgl. Hypothese 3, 4 und 5). Das geht mit der höheren Bedeutung von Freizeit bei extrinsisch orientierten Individuen einher: Sie stellt einen Raum zur Befriedigung expressiver Bedürfnisse dar, die bei intrinsischen Individuen dagegen am

Arbeitsplatz befriedigt werden können. Die Zugehörigkeit zu den jeweiligen Arbeitswertgruppen hängt immer noch stark von der beruflichen Position ab, die besonders in Frankreich mit Status, Bildung und Alter einhergeht (vgl. Hypothese 2).

Tab. 2: Stellenwert der Lebensbereiche der Arbeitswertgruppen

	Frankreich 1990	Westdeutschland 1990
v4 Work (Frankreich = 1,5/2. Westdeuschl. = 1,9/4.)	L: 1,4; K: 1,5 H: 1,6; E: 1,5	L: 1,8; S: 1,9 H: 2,1; E: 1,9
v5 Family (Frankreich = 1,2/2. Westdeuschl. = 1,4/4.)	L: 1,2; K: 1,2 H: 1,3 E: 1,2	L: 1,3; S: 1,9 H: 1,5; E: 1,3
v6 Friends (Frankreich = 1,7/2. Westdeuschl. = 1,6/4.)	L: 1,7; K: 1,7 H: 1,8; E: 1,8	L: 1,8; S: 1,7 H: 1,8; E: 1,9
v7 Leisure (Frankreich = 1,9/2. Westdeuschl. = 1,8/4.)	L: 2,0; K: 1,9 H: 1,9; E: 1,9	L: 1,8; S: 1,8 H: 1,6; E: 1,7
v8 Politics (Frankreich = 2,9/6. Westdeuschl. = 2,6/5.)	L: 2,8; K: 3,1 H: 3,0; E: 3,0	L: 2,6; S: 2,5 H: 2,8; E: 2,7
v9 Religion (Frankreich = 2,7/5. Westdeuschl. = 2,8/6.)	L: 2,7; K: 3,1 H: 2,7; E: 2,8	L: 2,8; S: 2,6 H: 3,0; E: 2,8
Mittelwerte (von 1=sehr wichtig bis 4= überhaupt nicht wichtig)/Rangnummer L: Leistungsorientierte Arbeitswertgruppe/K,S: kommunikations- und sozialorientierte Arbeitswertgruppen/H: hedonistisch orientierte Arbeitswertgruppe/E: extrinsisch orientierte Arbeitswertgruppe		

Dispositionsspielräume, Mitspracherecht, Verantwortung für und Identifikation mit Unternehmen befriedigen expressive Bedürfnisse am Arbeitsplatz und steigern somit die Motivation, den Arbeitseinsatz und damit die Produktivität von Mitarbeitern. Es sind eben jene intrinsische Individuen, die mehr Wert auf sogenannte postmaterialistische Faktoren der Arbeit legen. Nicht nur vom Standpunkt der Effektivität sind diese Arbeitnehmer interessanter für ein Unternehmen. Auch der monetäre Gesichtspunkt spielt bei Lean-Management und Empowerment eine nicht minder wichtige Rolle, da der Mitarbeiter vielmehr sein Hauptaugenmerk auf Selbstverwirklichung und soziale Anerkennung richtet als auf monetäre Gesichtspunkte und entsprechende Forderungen.

Was beide Länder und deren arbeitende Individuen unterscheidet, ist tatsächlich die quantitative Struktur der Arbeitswertgruppen und nicht primär die vorgefundenen Arbeitswerte. Westdeutschland besitzt deutlich mehr intrinsisch orientierte Individuen als Frankreich oder auch Ostdeutschland, wo immer noch ein Übergewicht extrinsisch orientierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen besteht. Das ist wahrscheinlich nicht darauf zurückzuführen, daß in Westdeutschland Changeprozesse massiver durchgeführt worden sind als in Frankreich, sondern daß die Privatisierungsprozesse von ehemals staatlichen Betrieben (z. B. Renault) hier später griffen. Das staatliche Unternehmen war und ist ähnlich strukturiert wie das politische System in Frankreich selber: zentralistisch, hierarchisch und als Stab-Linie. Umgekehrt kommt der deutsche Föderalismus und der damit verbundene kooperative Führungsstil und entsprechende Organisationsstrukturen der Privatisierung von zahlenmäßig weniger staatlichen Unternehmen (z.B. Telekom) entgegen, um "neue" Managementkonzepte zu verwirklichen. Das drückt sich nicht nur in privatisierten Staatsbetrieben, sondern auch grundsätzlich darin aus, daß in Frankreich ein traditioneller und in Westdeutschland ein kooperativer Führungsstil herrscht, der sich in der Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz artikuliert, was die Arbeitswertgruppen erklären kann (vgl. Hypothese 8). Ein weiterer Differenzaspekt ist das unterschiedliche Beschäftigungs- und Bildungssystem beider Länder. Soziale Mobilität ist in Frankreich mehr eine Frage der Zugehörigkeitsdauer zu einem Betrieb (Senioritätsprinzip) und des Bildungsabschlusses; anders in Deutschland, wo vor allen Dingen die berufliche Qualifikation entscheidend ist. Das hat insofern Wirkung auf Arbeitswerte, da die jeweiligen Faktoren der organisatorischen bzw. qualifikatorischen Räume eine unterschiedliche Erklärungskraft besitzen (vgl. Hypothese 9).

Auch diese Differenzen werden sich, wie oben schon im Zusammenhang mit Arbeitswerten formuliert, auch im Rahmen globaler Märkte und der zunehmenden Bedeutungslosigkeit von Unternehmensstandorten aufgrund informationstechnischer Vernetzung allgemein ändern und angleichen. Auf der anderen Seite wird abzuwarten sein, inwieweit Unternehmen in sogenannten Billiglohnländern produzieren und ihre Marketingstrategien von Ländern der Nordhalbkugel auf Länder der sog. "dritten Welt" ausdehnen werden, um den vielbeschworenen Globalisierungsprozeß zu realisieren. Ein weiterer und sicherlich wesentlicher Aspekt wird darüber hinaus die volkswirtschaftliche Entwicklung der hier untersuchten Gesellschaften sein, da Arbeitswertorientierungen in einem engen Zusammenhang mit dem sozialen Wohlstand und sozioökonomischen Status stehen. Darin liegt ein gegenläufiges Potential von intrinsischen Personalstrategien. Die basale Frage ist in diesem Kontext folglich: Wird ein Mitarbeiter trotz volkswirtschaftlicher Rezession und niedrigem Budget intrinsische Arbeitswertorientierungen besitzen oder sogar ausbilden? Dies wird sicherlich eine herausfordernde Aufgabe für die Personalberater bzw. Unternehmen werden, wenn es den scheinbar elementaren Widerspruch von niedriger Entlohnung und der Festigung bzw. Ausbildung intrinsischer Arbeitswertorientierung zu harmonisieren gilt. Wird dies nicht gelingen, so wird eine gegenläufige Entwicklung

festzustellen sein, so daß wieder mehr Individuen weniger effiziente, extrinsische Arbeitswerteorientierungen annehmen werden.

Grundsätzlich ziehen volkswirtschaftliche und, damit eng verknüpft, soziale Entwicklungen Veränderungen der sozialen Struktur von Gesellschaften nach sich. Dadurch verändern sich selbstverständlich auch spezifische Werteorientierungen, die eben Ausdruck sozialer Strukturen sind. In Kapitel 4 zeigte sich bei der Erklärung von Arbeitswerten recht deutlich, daß diese vor allen Dingen über den individuellen bzw. sozialen Lebenskontext zu erklären sind, womit Hypothese 6, die eine Erschließung von Arbeitswerten über soziale Strukturen postuliert, nicht falsifiziert werden konnte. Gerade bei der Veränderung volkswirtschaftlicher, politischer und sozialer Rahmenbedingungen ist folglich von veränderten Werteorientierungen der Individuen auszugehen, die damit auch die Arbeit betreffen. Werden wir also ein Arbeitsleben oder eine Lebensarbeit führen? In welche Richtung werden sich Arbeitswerteorientierungen entwickeln?

Trotz der eher düsteren wirtschaftlichen Aussichten und der damit verbundenen Gefahr einer extrinsischen Regression ist mit einer Ausweitung intrinsischer Arbeitswerteorientierungen zu rechnen. Die Erklärung liegt in der Natur ökonomischer Transaktionen begründet. Dubiel (1991) behauptet in Anlehnung an Habermas, daß die "normativen, moralischen und kulturellen Elemente des Sozialen" durch die umfassende Verwirklichung des Kapitalismus verbraucht sind und damit den Platz freimachen für eine umfassende Zweckrationalität und einen Instrumentalismus sozialer Handlungen, die sich ausschließlich durch einen utilitaristischen Individualismus auszeichnen. Diese Sicht von ausschließlich extrinsischen Arbeitswerteorientierungen, bedingt durch "manipulativen und unmenschlichen Kapitalismus", entbehrt nicht nur sozialer Wirklichkeit, sondern muß als unwissenschaftliche Klassenkampfdemagogie zurückgewiesen werden. Gerade die Moral, die angeblich durch die Ökonomie stark erschüttert worden ist, stellt neben der Kommunikation ein unverzichtbares Basiselement insbesondere für erfolgreiche Transaktionen innerhalb der Ökonomie dar. Nach Polanyi (1979) ist der Einzelne "von Ökonomen und utilitaristischen Moralisten vergebens aufgerufen, im Geschäftsleben alle anderen Beweggründe außer der 'materiellen' beiseite zu lassen. Bei genauerer Betrachtung zeigte es sich [aber], daß er immer noch aus bemerkenswert 'gemischten' Gründen agierte, einschließlich der Pflicht gegenüber sich selbst und gegenüber anderen - und vielleicht heimlich sogar die Arbeit als Selbstzweck schätzen möchte" (1979, S. 140 f.). Nicht nur von Polanyis Seite her kommen Zweifel an der rein instrumentellen und rationellen Funktionalität ökonomischer und auch nicht-ökonomischer Transaktionen auf, sondern schon der Vater der "klassischen Politischen Ökonomie", Adam Smith, wußte 1759, daß das Organisationsprinzip des Marktes eng mit den "natürlichen Gefühlen" der gegenseitigen Sympathie, dem ethischen Pflichtgefühl und dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung verknüpft ist (vgl. Smith 1985). Ein Geschäft ist folglich nicht nur über das "beste" Produkt oder das "beste" Angebot zu erzielen, sondern bedarf Elementen, die jenseits vertraglicher Lukrativität liegen, da "nichts am Vertrag vertraglich ist" wie Durkheim (1988)

schon im Rahmen der "Arbeitsteilung" meinte. Primär scheinen es die soziale und individuelle Kompetenz oder Intelligenz von Akteuren zu sein, die wirtschaftlichen Erfolg in der Verhandlung versprechen. Es ist davon auszugehen, daß sinnvollerweise diese Arbeitswerteorientierungen von Unternehmen bzw. Personalberatern positiv verstärkt werden, da Kundenkontakt heutzutage nicht ausschließlich ein Feld für Außendienstmitarbeiter ist, sondern alle Mitarbeiter, vom Empfang bis hoch zum Vorstand, betrifft. Der unternehmerische Erfolg hängt von daher sehr stark von den beteiligten Individuen ab, deren Handlungen durch die Strukturen und Ressourcen von freundschaftlichen und familiären Beziehungsnetzwerken realisiert werden. Genau das zeigte auch der empirische Befund dieser Arbeit: Gerade kommunikations- bzw. sozialorientierte Arbeitswertorientierungen weisen die relativ höchste Zentralität von Familie und Freunden auf. Organisationen sehen sich grundsätzlich mit der schwierigen Aufgabe konfrontiert, außerbetrieblich bestehende Orientierungs- und Wertmuster von Mitarbeitern mit der spezifischen Rationalität eines Betriebes in Einklang zu bringen, die auf ein Management "kommunikativer und sozialer Rationalität" hinausläuft, das intrinsische Arbeitswertorientierungen (besonders kommunikative und soziale) hervorbringt. Diese auf den ersten Blick positive Entwicklung der Integration des Lebens am Arbeitsplatz hat aber auch, wie oben schon beschrieben, eine negative Kehrseite. Mehr Dispositionsspielraum für die Mitarbeiter, d. h. die Steuerung von Arbeit an die Mitarbeiter zu delegieren, ist eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite geht es in der Praxis auch um die vollständige Verwertung von Persönlichkeitseigenschaften der Mitarbeiter innerhalb einer Organisation. Das weicht die Trennlinie zwischen Leben und Arbeit immer stärker auf, so daß man von einer vollständigen Lebensarbeit sprechen muß, in der alles zur Arbeit wird und keine Freizeit mehr existiert – in Frankreich und in Deutschland.

Literatur:

- Ashford, Sheena; Timms, Noel, 1992: What Europe thinks. A study of Western European Values. Dartmouth.
- Backhaus, Klaus (Hrsg.), 1990: Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin.
- Bayer, Michael; Bergmann, Marc, 1995: Berufsorientierungen von Studierenden der Physik und Soziologie - eine komparative Analyse. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Jg. 18, Heft 4, S. 327 - 341.
- Beck, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Frankfurt a. M.
- Berger, Peter; Luckmann, Thomas, 1970: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt a. M.
- Dangschat, Jens; Blasius, Jörg (Hrsg.), 1994: Lebensstile in den Städten. Konzepte und Methoden. Opladen.
- Dubiel, Helmut, 1991: Die Ökologie der gesellschaftlichen Moral. In: Müller-Doom, Stefan (Hrsg.): Jenseits der Utopie. Frankfurt a. M., S. 123-137.

- Durkheim, Emile, 1988: Über soziale Arbeitsteilung. 2. Aufl., Frankfurt a. M.
- Haller, Max, 1989: Klassenstrukturen und Mobilität in fortgeschrittenen Gesellschaften. Frankfurt a. M.
- Hofstede, Geert, 1980: Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills.
- Inglehart, Ronald, 1971: The Silent Revolution in Europe. In: American Political Science Review 65, S. 99-107.
- Inglehart, Ronald, 1977: The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles among Western Publics. Princeton.
- Inglehart, Ronald, 1989: Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. Frankfurt a. M.
- Inglehart, Ronald, 1995: Changing Values, Economic Development and Political Change. In: International Social Science Journal. Nr. 143, S. 379-403.
- Klages, Helmut; Hippler, Hans-Jürgen; Herbert, Willi, 1992: Werte und Wandel. Ergebnisse und Methoden einer Forschungstradition. Frankfurt a. M.
- Kluckhohn, Clyde, 1951: Values and value orientation in the theory of action: An exploration in definition and classification. In: Parsons, Talcott; Tolman, Edward C. (Hrsg.): Toward a general theory of action. Cambridge.
- König, Wolfgang, 1990: Berufliche Mobilität in Deutschland und Frankreich. Konsequenzen von Bildungs- und Beschäftigungssystemen für Frauen und Männer 1965 bis 1970. Frankfurt a. M.
- Kroeber, Alfred L.; Parsons, Talcott, 1958: The concepts of culture and of social system. In: American Sociological Review, Nr. 23, S. 582-583.
- Maslow, Abraham, 1954: Motivation and Personality. New York.
- Maag, Gisela, 1991: Gesellschaftliche Werte. Opladen.
- Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jacques, 1979: Die Entwicklung der Hierarchie in Industrieunternehmen. Untersuchung eines gesellschaftlichen Effektes. Ein Vergleich Frankreich-BRD. In: Soziale Welt, Jg. 30, Heft 4, S. 295-327.
- Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jacques, 1982: Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Paris.
- Maurice, Marc; Sellier, Francois; Silvestre, Jean-Jacques, 1986: The social Foundations of industrial power - a comparison of France and Germany. Cambridge, Massachusetts, London.
- Pawlowsky, Peter, 1986: Arbeitseinstellungen im Wandel: Zur theoretischen Grundlage und empirischen Analyse subjektiver Indikatoren der Arbeitswelt. München.
- Polanyi, Karl, 1979: Ökonomie und Gesellschaft. Frankfurt a. M.
- Robinson, John; Shaver, Philip, 1969: Measures of Social Psychological Attitudes. Michigan.
- Scholz, Jörg M., 1995: Internationales Change-Management. Internationale Praxiserfahrungen bei der Veränderung von Unternehmen und Humanressourcen. Stuttgart.
- Schulze, Gerhard, 1992: Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt am Main, New York.
- Smith, Adam, 1985: Theory of Moral Sentiments. Hamburg.
- Teckenberg, Wolfgang, 1986: Arbeitszufriedenheit und Positionsstruktur. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 38, Heft 2, S. 280-313.
- Teckenberg, Wolfgang, 1987: Comparative studies of social structure. Recent research on France, the United States, and the Federal Republic of Germany. New York.
- Zapf, Wolfgang, 1987: Individualisierung und Sicherheit. Untersuchung zur Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland. München.

Marc Bergmann, M.A.

Kopernikus 4

D-40699 Düsseldorf-Erkrath

Fon/Fax: 02104 - 4 33 76

Email: bergmann@uni-duesseldorf.de

Homepage: www-public.rz.uni-duesseldorf.de/~bergmann/

Marc Bergmann, M.A., geboren am 23. August 1968, Studium der Sozialwissenschaften, Psychologie, Philosophie und Medienwissenschaften an der Heinrich-Heine Universität in Düsseldorf, mit den Studienschwerpunkten Werbung, Medientheorie und empirische Arbeitssoziologie. Tutor in Einführungsseminaren, Projektleiter bei einem empirischen Forschungsprojekt an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, im WS 97/98 Dozent an der Heinrich-Heine-Universität, Marketingseminare an der IHK Düsseldorf. Veröffentlichung in der SuB, zusammen mit Michael Bayer: Berufsorientierungen von Studierenden der Physik und Soziologie. Eine komparative Analyse (1995, Heft 4). Auszeichnungen vom Art Directors Club und dem Designzentrum NRW 1996 für die Selbstdarstellungsbroschüre 'Infusion I'. Berät derzeit Unternehmen im Bereich Marketing und Qualitätsmanagement.