Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 11 (1985)

Heft: 2

Artikel: Berufliches Engagement bei Jugendlichen in einer sich wandelnden Arbeitswelt : Entwicklungen und Einflussfaktoren

Autor: Häfeli, Kurt / Kraft, Ueli

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814945

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 08.08.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Schweiz.Z.Soziol./Rev.suisse sociol.,2(1985) 227-239

BERUFLICHES ENGAGEMENT BEI JUGENDLICHEN IN EINER SICH WANDELNDEN ARBEITSWELT -

Entwicklungen und Einflussfaktoren

Kurt Häfeli & Ueli Kraft
Psychologisches Institut der Universität Zürich
Abteilung Angewandte Psychologie
Zürichbergstr. 44, 8044 Zürich

1. Einleitung und Fragestellung

> "Arbeiten ist für mich etwas unheimlich Schönes." - "Die ältesten Drehbänke werden von den Lehrlingen bedient. Und man redet heute immer von NC- und CNC-Maschinen, von der Automatisierung, aber wir sehen so etwas nie."

Die beiden Aussagen - die eine eines jungen Schreiners (vgl. Eidgenössische Kommission für Jugendfragen, 1984) und die andere eines angehenden Maschinenmechanikers (vgl. Letsch, Nester & Obrist, 1982) - illustrieren ein möglicherweise wachsendes Problem der Berufsbildung: eine im wesentlichen grosse Bereitschaft der Jugendlichen zur Auseinandersetzung auch mit neuen Arbeitsinhalten trifft auf einschränkende berufliche Realitäten. Natürlich ist diese Schwierigkeit nicht neu. Es stellt sich aber die Frage, ob und wieweit dieses Problem durch den gesellschaftlichen und technologischen Wandel für die jetzige Generation verschärft wird und wie diese Generation darauf reagiert.

Allgemein werden die Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitswelt kontrovers perzipiert (vgl. dazu Ulich, 1984 und Frei, 1985). Eine generelle Beurteilung scheint aber auch kaum möglich: bereits 1970 haben Kern & Schumann ihre "Polarisierungsthese" formuliert, die verschieden qualifizierte Arbeitskräfte von der technologischen Entwicklung auch verschieden betroffen sieht. Werden Beschäftigungsgruppen ins Auge gefasst, bei denen technologische Innovationen mit Qualifizierungschancen verbunden sind, resultiert eine eher günstige Beurteilung der Lage (wie etwa durch Schmidtchen, 1984). Diesen Rationalisierungsgewinnern (im Sinne der neuesten Arbeit von Kern & Schumann,

1984) stehen aber Rationalisierungsdulder gegenüber, denen der Wandel der Arbeitswelt kaum optimistische Perspektiven eröffnet.

Welche Konsequenzen dieser Entwicklung werden nun für die Berufsausbildung von Jugendlichen gesehen ? - Im Zusammenhang mit Problemen der Berufswahl hat Scheller (1980) diagnostiziert, dass Theorien beruflichen Verhaltens deshalb in eine Sackgasse gemündet hätten, weil die Prämisse möglicher beruflicher Selbstverwirklichung immer problematischer würde: Einer geringen Zahl von Individuen, die ihren Beruf in Eigenverantwortung ausüben könnten, stünden immer mehr gegenüber, die mit verschlechterter Arbeit leben müssten, die eher Entfremdungserlebnisse hervorrufe, als Selbstverwirklichung ermöglichen würde. Gerade letztere stellt aber einen der zentralen "postmaterialistischen" Werte dar, die nach Inglehart (vgl. etwa 1981) gegenüber "materialistischen" (wie etwa Sicherheits- und Versorgungsbedürfnisse) in spätkapitalistischen Gesellschaften für immer mehr Menschen wichtiger werden. Auch wenn man der vom Autor so genannten "stillen Revolution" skeptisch gegenübersteht, bleibt die Tatsache, dass Jugendliche Wertprioritäten etwas anders setzen, als die Generation ihrer Väter und Mütter (vgl. Udris, 1979). Daraus lässt sich natürlich unschwer ableiten, dass diese Jugendlichen auch an ihre Arbeit Ansprüche stellen, die - folgt man der Argumentation Schellers - durch Restriktionen der Arbeitswelt in vielen Fällen frustriert werden (vgl. auch Yankelovich, 1978).

Dieses Auseinanderklaffen von Ansprüchen und Möglichkeiten hat Nunner-Winkler (1981) unter dem Aspekt der "Sinnstiftung" untersucht. Sie sieht die Adoleszenz insofern als "kritische" Lebensphase, als die traditionell sinnstiftenden Wertsysteme der bürgerlichen Gesellschaft an Verbindlichkeit verlieren, und die Berufsarbeit deshalb eine zunehmend identitätsrelevante Bedeutung gewinnt. Aus den Ergebnissen der Untersuchung geht unter anderem hervor, dass Restriktionen der Arbeitswelt bei den Jugendlichen Frustrationen "postkonventioneller Berufsaspirationen" (im Sinne eines sinnstiftenden Engagements für eine Sache) bewirken und zu Rückzugsstrategien führen: "bewusster Instrumentalismus" entpuppt sich als nachträgliches Produkt resignativer Anpassungsprozesse an die berufliche Realität.

Die skizzierten Facetten des Problems vermitteln ein insgesamt eher düsteres Bild: eine sich durch die technologische Entwicklung wandelnde Arbeitswelt scheint zwar nicht für alle, aber für immer mehr Jugendliche berufliche Selbstverwirklichung, die Entwicklung einer beruflichen Identität und eines sinnstiftenden Sachengagements zu erschweren. Relativierungen der Berufsrolle und Rückzugsbewegungen werden als Folge verstanden.

Eigene Untersuchungen (Häfeli, Kraft & Schallberger, in Vorb.) zeigen aber, dass diese Sichtweise wichtige Aspekte der Arbeit nicht berücksichtigt: die Entwicklung beruflichen Engagements zeigt sich *auch* abhängig von einer Reihe von anderen Variablen des Arbeitsplatzes oder der Ausbildungssituation (vgl. weiter unten). Dies lässt die Erwartung zu, dass negative Auswirkungen des technologischen Wandels durch geeignete Gestaltungen der Arbeit aufgefangen werden könnten. Veränderungen der Arbeitswelt lassen sich so durchaus auch als Option verstehen, und ein "Aufgeben" des sinnstiftenden Moments der Berufsausbildung zugunsten von sinnvoller Freizeitgestaltung - wie es Scheller (1980) vorzeichnet - scheint doch etwas vorschnell.

Die eingangs gestellte Frage dieses Artikels lässt sich somit folgendermassen präzisieren: *Wieweit beeinflussen Gegebenheiten des technologischen Wandels berufliche Orientierungen von Lehrlingen ? - Falls sich negative Auswirkungen zeigen: durch welche Bedingungen der Arbeits- und Ausbildungssituation könnten diese aufgefangen werden ?* - Als Konsequenz aus bisherigen Ergebnissen unserer eigenen Arbeit (vgl. unten) werden dabei subjektive und objektive Aspekte des technologischen Wandels zu unterscheiden sein.

2. Methode

Die hier vorgelegten Daten stammen aus dem Projekt "Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung"[1], das hier nur verkürzt dargestellt wird. Ausführliche methodische Angaben finden sich in Projektgruppe A&P (1983) sowie im wissenschaftlichen Schlussbericht (Häfeli et al., in Vorb.)[2].

---

[1] Projekt "Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung", durchgeführt an der Abteilung Angewandte Psychologie des Psychologischen Instituts der Universität Zürich (Leitung: Prof.F.Stoll, wissenschaftliche Leitung: Dr.U.Schallberger) und finanziert durch den Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (Kredit 4.617-0.83.10). Das Projekt ist Bestandteil des Nationalen Forschungsprogramms EVA: "Bildung und das Wirken in Gesellschaft und Beruf".

[2] Allgemeine theoretische Ueberlegungen finden sich in Schallberger (1985) und erste empirische Ergebnisse in Schallberger, Häfeli & Kraft (1984), sowie in Kraft, Häfeli & Schallberger (1985).

Aufbauend auf eine Berufswahlstudie (in deren Rahmen unter anderem 1706 nach Repräsentativitätsgesichtspunkten ausgewählte Jugendliche aus der deutschen Schweiz befragt worden waren (vgl. Gendre & Dupont (1982)) wurden Persönlichkeitsmerkmale und Ausbildungs- bzw. Arbeitsbedingungen bei einer Stichprobe von 504 Jugendlichen im *Längsschnitt* breit untersucht. Die Befragungen erfolgten 1978 (knapp ein Jahr vor Ende der obligatorischen Schulzeit), 1981 und 1982 (während und gegen Ende der Berufsausbildung).

Die *Stichprobe* umfasst neben zwei "Kontrollgruppen" (Mittelschüler und Jugendliche ohne eigentliche Berufsausbildung) 415 Lehrlinge aus 36 verschiedenen Berufen, die die meisten der für Volksschulabsolventen zugänglichen Berufsgruppen repräsentieren. Von diesen Lehrlingen sind 32 % weiblichen und 68 % männlichen Geschlechts.

Die ca. 50 verschiedenen Persönlichkeitsmerkmale wurden 1978 und 1982 mit in der Regel identischen Fragebogeninstrumenten erfasst und nach der Thematik von vier "Entwicklungsaufgaben" gruppiert, die sich im Jugendalter stellen: 1. gesellschaftliche Partizipation, 2. berufliches Engagement, 3. persönliche Entfaltung und 4. Auseinandersetzung mit Geschlechtsrollen.

Das hier interessierende *berufliche Engagement* wurde unter anderem durch folgende Aspekte abgedeckt: *den Stellenwert von Arbeit und Beruf* (erfasst über eine vierstufige Skala von "unwichtig" bis "sehr wichtig") und berufliche Wertvorstellungen (mit aus zwei Instrumenten ipsativ bestimmten Rangwerten verschiedener Aspekte extrinsischer und intrinsischer Werte). Aus den letzteren wurde eine Skala gebildet, die *intrinsische Werte* (Abwechslung in der Tätigkeit und Eigenständigkeit im Sinne von eigenem Planen und Einbringenkönnen eigener Kreativität) zusammenfasst. Die beiden Aspekte des beruflichen Engagements korrelieren schwach negativ (1978: -.06, 1982: -.13) und erfassen somit wesentlich Verschiedenes.

Die erfassten *Aspekte der Arbeits- und Ausbildungssituation* decken 1. den Arbeitsinhalt, 2. die soziale Situation am Arbeitsplatz, 3. das Ausmass an Ausbildungszentriertheit der Lehre, 4. die mit dem Beruf verbundenen Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie 5. die gesellschaftliche Anerkennung des Berufs ab. Wir stützen uns dabei insbesondere auf Ueberlegungen von Hacker (1980), Hackman & Oldham (1980), Moos (1979) und Kohn & Schooler (1982). Erfasst wurden die Merkmale über subjektive und "objektive" Quellen: Erstens wurden die *Jugendlichen* selbst (1981 und 1982) schriftlich befragt. Zweitens wurden berufskundliche *Experten* gebeten, die uns interessierenden Lehr-

berufe anhand von 20 Merkmalen einzustufen (vgl. dazu Häfeli & Schallberger, 1983).

Für die weiter unten beschriebenen Analysen wurden drei Aspekte herausgegriffen: *1) Berufswandel aus Expertensicht* im Sinne künftiger Veränderungen der Arbeit durch technologischen, ökonomischen und sozialen Wandel, die für die Beschäftigten unter Umständen Umlernen oder Berufswechsel bedeuten können (erfasst über eine 9-stufige Ratingskala). *2) Subjektive Beeinträchtigung durch neue Technologien:* Die Jugendlichen wurden explizit befragt, ob sich ihre Arbeit durch die Einführung technischer Neuerungen verschlechtert habe und ob Maschinen und Geräte an ihrem Arbeitsplatz eine zu grosse Rolle spielen würden (erfasst über zwei 4-stufige Items (Zustimmung bis Ablehnung), welche zu einer Skala addiert wurden). *3) Motivierende Arbeit:* Subjektive Einschätzungen verschiedener Aspekte "persönlichkeitsförderlicher Arbeit" wie Abwechslung, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben, Autonomie, soziale Transparenz, Anforderungsgrad und Lernpotential. Die Skala stammt aus einer Faktorenanalyse aller erfassten Merkmale des Arbeitsinhaltes. (Motivierende Arbeit korreliert je negativ mit Berufswandel und mit subjektiver Beeinträchtigung (r= -.17 bzw. -.12.) Mit Berufswandel und subjektiver Beeinträchtigung durch neue Technologien werden zudem weitgehend unabhängige Aspekte erfasst (r= -.10)).

Die *Auswertungen* wurden auf zwei Ebenen durchgeführt: neben deskriptiven Statistiken wurden Partialkorrelationen und multiple Regressionen gerechnet, in denen die jeweilige Zweitmessung eines Persönlichkeitsmerkmals unter Berücksichtigung der entsprechenden Erstmessung und einzelner bzw. mehrerer Aspekte der Ausbildungssituation vorhergesagt wurden.

3. Ergebnisse

Die Ergebnisse werden getrennt nach den beiden Aspekten beruflichen Engagements - Stellenwert des beruflichen Bereichs und intrinsische Wertorientierung - dargestellt.

3.1. Stellenwert des beruflichen Bereichs

Bevor unsere Hauptfrage untersucht wird, sei kurz auf den in diesem Bereich diskutierten Wertwandel eingegangen. Welche Bedeutung messen die Jugendlichen Arbeit und Beruf bei und lässt sich eine Abnahme feststellen ?

Die Daten zeigen ein recht klares Bild. Die überwiegende Mehrheit der Lehrlinge bezeichnet Arbeit und Beruf als "wichtig" oder "sehr wichtig" und zwar zu beiden Befragungszeitpunkten. Dieses Ergebnis ist angesichts der Wertwandel-Diskussion nicht selbstverständlich. Lediglich eine Minderheit der Jugendlichen distanziert sich also vom beruflichen Bereich. Allerdings nimmt diese Minderheit im Verlaufe der Zeit doch zu. Vor Lehrbeginn bezeichnen 38 % der Lehrlinge Arbeit und Beruf als "sehr wichtig", gegen Ende der Lehre sind es noch 20 %.

Neben der allgemeinen Entwicklung interessiert aber vor allem, ob der beschriebene Trend je nach Beruf und Arbeitssituation unterschiedlich verläuft. Dabei soll zunächst auf den durch die berufskundlichen Experten prognostizierten Berufswandel eingegangen werden. Wie erwartet zeigt sich ein negativer Effekt des Berufswandels auf die Haltung der Jugendlichen gegenüber dem beruflichen Bereich (Partialkorrelation von r= -.16, d.h. Vorhersage der Zweitmessung des beruflichen Stellenwerts durch Berufswandel unter Kontrolle der Erstmessung). Je grösser der prognostizierte Wandel, desto stärker nimmt der Stellenwert von Beruf und Arbeit ab. Nur einen geringfügigen Einfluss übt dagegen die subjektive Dimension (Ausmass der Beeinträchtigung durch neue Technologien) aus.

Durch welche Massnahmen könnte nun diese negative Entwicklung bei der Gruppe mit hohem Berufswandel aufgefangen werden ? Entsprechend unseren theoretischen Ueberlegungen bieten sich hier vor allem Aspekte der konkreten Arbeitssituation der Jugendlichen an. Bereits in früheren Analysen zeigte sich, dass eine von den Lehrlingen als gut eingestufte Arbeitssituation sich positiv auf den Stellenwert des beruflichen Bereichs auswirkt (Häfeli et al., in Vorb.). Als speziell relevant erwiesen sich eine als interessant und motivierend empfundene Arbeitssituation (z.B. abwechslungsreiche, autonome, ganzheitliche Arbeit), aber auch eine qualitativ hochstehende Lehrlingsausbildung. Werden nun Berufswandel, Beeinträchtigung durch neue Technologien und subjektiv motivierende Arbeitssituation (zusammen mit der Erstmessung des beruflichen Stellenwerts) gleichzeitig in einer Regressionsgleichung zur Vorhersage der Zweitmessung des Stellenwerts des beruflichen Bereichs verwendet, so zeigt sich: Praktisch ohne Einfluss bleibt die Dimension subjektive Beeinträchtigung. Das grösste Gewicht kommt erwartungsgemäss der statistisch zu kontrollierenden Erstmessung zu, aber auch die beiden verbleibenden Dimensionen erweisen sich unabhängig voneinander als relevant (vgl. Tabelle 1).

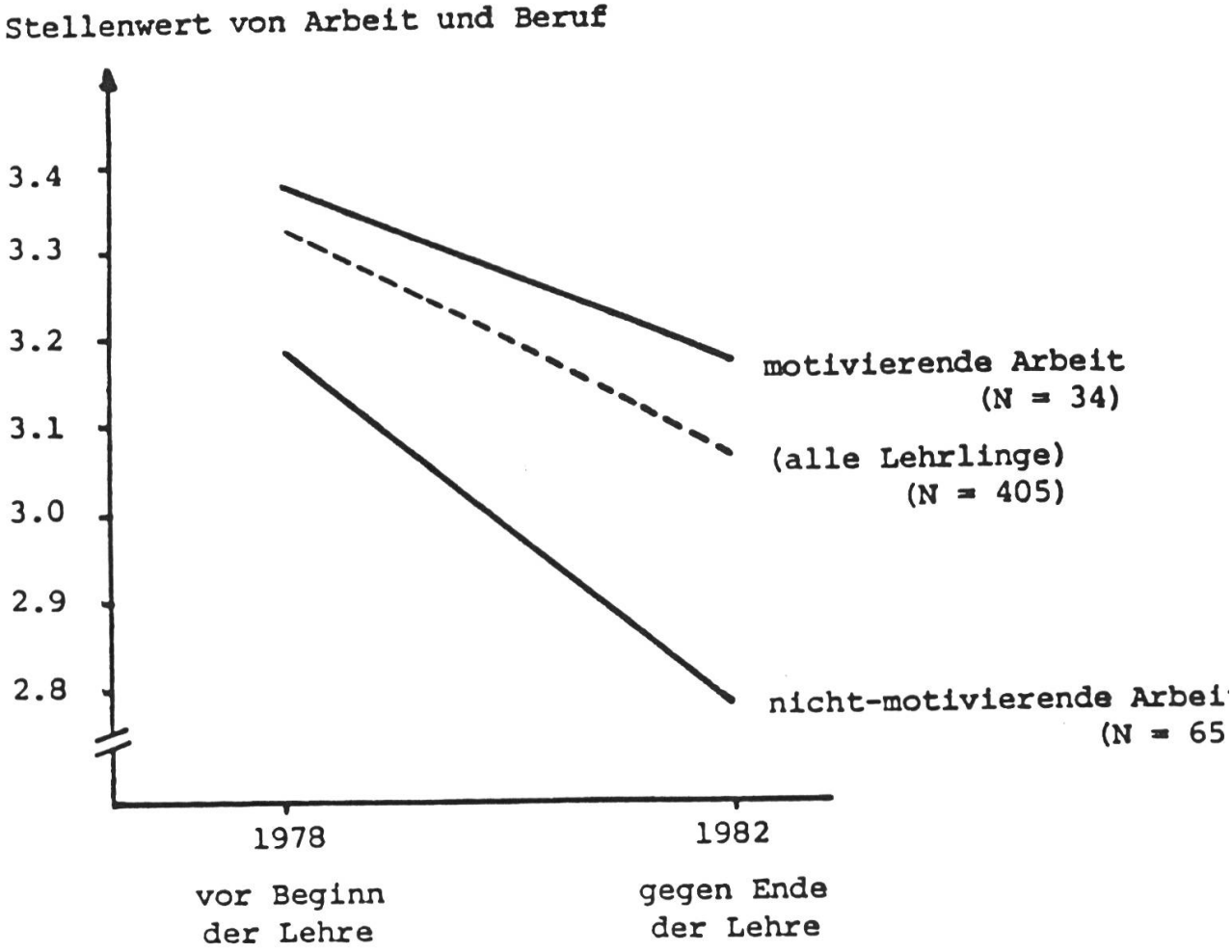
Tab. 1: Multiple Regression zur Vorhersage des Stellenwerts von Beruf/Arbeit (Zweitmessung, 1982), Beta-Gewichte

Erstmessung (1978)	.23
Berufswandel aus Expertensicht	-.12
Subj. Beeinträchtigung durch neue Technologien	-.04*
Motivierende Arbeit	.17
Multiples R	.35
R-Quadrat	.12

* nicht signifikant

Die ähnliche Grössenordnung der beiden Regressionskoeffizienten ist auch ein Indikator für die mögliche Kompensation des negativen Einflusses des Berufswandels durch entsprechende positive Arbeitsinhalte. Dies bestätigt sich in der folgenden, etwas anschaulicheren Auswertung. Werden nur diejenigen Lehrlinge mit hohem Berufswandel (das obere Drittel der Stichprobe) berücksichtigt und Subgruppen mit eher positiven und eher negativen Arbeitssituationen kontrastiert, so finden wir eine bedeutend geringere Abnahme bei den Lehrlingen mit interessanten, motivierenden Arbeitsplätzen (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Extremgruppenvergleich: Stellenwert des Berufs bei hohem Berufswandel und unterschiedlich motivierender Arbeit



3.2. Intrinsische Wertorientierung

Ein weiterer wichtiger Aspekt beruflicher Partizipation stellt die Entwicklung intrinsischer, d.h. auf den Inhalt der Arbeit selbst bezogener Wertorientierungen dar.

Obwohl der direkte Vergleich von Erst- und Zweitmessung aufgrund leicht unterschiedlicher Operationalisierungen etwas problematisch ist, können grobe Tendenzen doch aufschlussreich sein. Bei den Lehrlingen lässt sich eine Zunahme intrinsischer Wertvorstellungen beobachten. Im Verlaufe der vier Jahre werden also Abwechslung, Gebrauch der schöpferischen Fähigkeiten und Selbständigkeit für die Jugendlichen relativ wichtiger. Als Gegenstück dazu werden einige extrinsische Aspekte - Aufstiegs- und Sicherheitsorientierung - mit 19 Jahren schwächer gewichtet als mit 15 Jahren. D.h. die inhaltlichen Anforderungen, welche Ju-

gendliche an ihre Arbeit stellen, werden im Verlaufe der Zeit grösser.

Welche Rolle spielen nun technologische und andere Veränderungen der Berufswelt ? Fördern oder hemmen sie die Entwicklung intrinsischer Bedürfnisse ? Der von den Experten prognostizierte Berufswandel bleibt praktisch ohne Einfluss, hingegen wirkt sich der subjektiv erfahrene technologische Wandel aus (Partialkorrelation von r = -.12, d.h. Vorhersage der Zweitmessung der Wertorientierungen durch technologische Belastung unter Kontrolle der Erstmessung). Hier muss daran erinnert werden, dass lediglich negative Begleiterscheinungen des technologischen Wandels bei den Jugendlichen erfasst wurden. Je belastender nun diese Neuerungen ausfallen, desto geringer die Zunahme intrinsischer Werte. Und umgekehrt: je geringer die Belastungen, desto eher treten intrinsische Bedürfnisse in den Vordergrund.

Auch hier kann wieder die Frage gestellt werden, wieweit diese negativen Begleiterscheinungen technologischen Wandels durch positive Arbeitsaspekte "neutralisiert" oder aufgehoben werden können. Im Unterschied zum vorherigen Abschnitt spielen aber nur vereinzelte Aspekte der Arbeits- und Ausbildungssituation eine Rolle. Insbesondere das Ausmass an Abwechslung, das die Arbeit aus Lehrlingssicht bietet, wirkt sich fördernd auf die Zunahme intrinsischer Werthaltungen aus (daneben auch eine reglementsgemässe Ausbildung und "freundlich-partizipative" Arbeitskollegen). Damit können die durch technologische Neuerungen evozierten Belastungserscheinungen praktisch aufgehoben werden, wenn auch die Ergebnisse weniger deutlich ausfallen als in Abschnitt 3.1..

4. Diskussion

In diesem Artikel sind wir anhand einer Längsschnittuntersuchung der Frage nachgegangen, wieweit sich Veränderungen der Arbeitswelt auf die berufliche Partizipation von Jugendlichen auswirken. Und als zweites: Durch welche arbeitsgestalterischen Massnahmen lassen sich allfällige negative Auswirkungen auffangen?

Dabei muss zunächst auf den Hintergrund hingewiesen werden, auf dem sich diese möglichen Einflüsse abspielen. Bei den zwei hier untersuchten Aspekten beruflicher Partizipation - Stellenwert des beruflichen Bereichs und intrinsische Wertorientierung - zeigt sich: Es kann keineswegs von einer dem Beruf entfremdeten, postmaterialistisch ausgerichteten Jugend gesprochen werden.

Dafür ist der Stellenwert von Beruf und Arbeit zu hoch (ähnlich wie in der schweizerischen Untersuchung von Meyer et al., 1982) und neben arbeitsinhaltlichen werden durchaus auch materielle Werte hochgehalten, so dass höchstens von begrenzten Selbstverwirklichungswünschen gesprochen werden kann (vgl. dazu ebenfalls Vollrath, 1984). Allerdings zeigt sich auch bei den hier untersuchten Schweizer Jugendlichen ansatzweise der bereits andernorts diagnostizierte Wertwandel: sinkende Bedeutung des beruflichen Bereichs und gleichzeitig erhöhte Ansprüche an die Arbeit. Derselbe Trend findet sich ebenfalls in einer von uns durchgeführten Querschnittsuntersuchung (Häfeli, Frischknecht & Stoll, 1981), so dass neben zeitgeschichtlichen auch altersabhängige Einflüsse eine Rolle spielen dürften. Offensichtlich gibt es altersabhängige Entwicklungsaufgaben und -konstellationen, die Ausmass und Inhalt beruflicher Partizipation beeinflussen (v.a. Bedeutung der Berufsfindung, Identitätsentwicklung und Ablösung vom Elternhaus).

Nun zur Frage, wieweit sich Veränderungen der Berufswelt auf die Entwicklung beruflicher Partizipation auswirken. Die Veränderungen der Berufswelt wurden hier durch eine eher objektive (durch Experten prognostizierter Berufswandel) und eine eher subjektive Komponente (Arbeitsplatzbeeinträchtigungen durch technologische Neuerungen aus Lehrlingssicht) erfasst. Soweit dies eruiert werden konnte, scheinen sich diese Veränderungen im wesentlichen negativ auf die hier untersuchten Aspekte auszuwirken. Allerdings muss sogleich präzisiert werden: Die Bedeutung des beruflichen Bereichs wird durch die objektive Komponente beeinflusst, während sich die subjektive Komponente als relativ bedeutungslos herausstellt. Lehrlinge in Berufen mit grossem (zukünftigem) Berufswandel (z.B. technische, kaufmännische und zeichnerische Berufe) distanzieren sich im Verlaufe ihrer Lehre mehr vom beruflichen Bereich als andere Lehrlinge. Dagegen bleibt der von den Experten prognostizierte Berufswandel praktisch ohne Einfluss auf den zweiten Aspekt beruflichen Engagements, die Entwicklung intrinsischer Orientierungen. Hier wirken sich eher die subjektiv erfassten Belastungen technologischer Veränderungen aus, unter denen intrinsische Wertorientierungen weniger zunehmen. Es muss also zwischen eher objektiven und eher subjektiven Veränderungseinflüssen unterschieden werden, die wie erwähnt nur geringfügig miteinander korrelieren.

Das Faktum differentieller Einflüsse scheint uns an sich sehr bedeutsam. Vor allem die subjektive Seite technologischer Veränderungen sollte in zukünftigen Untersuchungen stärker beachtet werden. Warum sich in unserer Studie differentielle Einflüsse gezeigt haben, kann nicht abschliessend beurteilt werden. Zum

einen dürften inhaltlich unterschiedliche Operationalisierungen eine Rolle gespielt haben. Zum andern scheint es eine plausible Parallelität auf verschiedenen "Ebenen" zu geben (auf der Ebene Beruf: objektiver Berufswandel beeinflusst den Stellenwert des beruflichen Bereichs; auf der Ebene Betrieb: subjektive, arbeitsplatzbezogene Beeinträchtigungen beeinflussen die inhaltlichen Anforderungen an die Arbeit).

Allerdings - und das scheint uns ganz wesentlich - könnten diese negativen Einflüsse einer sich verändernden Arbeitswelt offenbar durch arbeitsgestalterische Massnahmen aufgefangen werden (wobei dies stärker für den Stellenwert des beruflichen Bereichs zutrifft). Es zeigte sich nämlich, dass es auch in Berufen mit hohem Berufswandel und an durch technologische Neuerungen stark belasteten Arbeitsplätzen kompensierende Arbeitselemente gibt. Interessant scheint es, dass praktisch dieselben Elemente zum Tragen kommen, unabhängig vom untersuchten Aspekt beruflicher Veränderung. Zum einen betreffen sie - um mit Hackman & Oldham zu sprechen - das Motivierungspotential der Arbeit, d.h. Vielfalt, Autonomie, Ganzheitlichkeit, Lernpotential, Einsicht in den Arbeitsablauf. Zum andern handelt es sich um die fachlichen, didaktischen und menschlichen Fähigkeiten der Vorgesetzten und Mitarbeiter von Lehrlingen. Die Relevanz dieser letzten Aspekte erklärt sich wohl aus der spezifischen Entwicklungsphase und Ausbildungssituation, in der sich Lehrlinge im Unterschied zu erwachsenen Arbeitnehmern befinden.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schliessen: Bei der Einführung neuer Technologien oder anderer Arbeitsplatzveränderungen sollten arbeitspsychologische Erkenntnisse, wie sie sich jetzt auch in modifizierter Form für Jugendliche zu bestätigen scheinen, vermehrt berücksichtigt werden. Dabei sollte dies nicht erst im nachhinein, sondern bereits bei der Planung neuer Arbeitsplätze und Berufslehren geschehen, also präventiv und nicht erst korrektiv. Vielleicht könnte damit der sinnstiftende und identitätsfördernde Charakter von Berufsarbeit eher erhalten bleiben. Für mehr Jugendliche würde so der eingangs zitierte Satz "Arbeiten ist für mich etwas unheimlich Schönes" Realität werden.

Aber nicht nur Orientierungen und Haltungen im beruflichen Bereich würden durch arbeitsplatzgestalterische Massnahmen betroffen, sondern auch andere Persönlichkeitsaspekte. Dies legen jedenfalls weitere, hier nicht ausgeführte Ergebnisse unserer Untersuchung nahe. Eine bezüglich Arbeitsinhalt und sozialen Kontakten positiv empfundene Lehre fördert auch Persönlichkeitsmerkmale wie Leistungsmotivation, Ausgeglichenheit, Selbstbewusstsein, Eigenmachtgefühl und Zufriedenheit. Damit bestätigt sich auch für Jugendliche die schon seit langem auf-

gestellte These der Persönlichkeitsbeeinflussung durch berufliche Arbeit und Ausbildung, welche aber erst seit relativ kurzer Zeit empirisch abgestützt ist (vgl. insbesondere die Arbeiten von Kohn & Schooler, 1982, 1983).

BIBLIOGRAPHIE

EIDG. KOMMISSION FUER JUGENDFRAGEN, (Hrsg.) (1985), Arbeiten ist für mich etwas unheimlich Schönes, Eidg. Drucksachen- und Materialzentrale, Bern.

FREI Felix (1985), "Arbeit in der Zukunft", Bremer Beiträge zur Psychologie, Nr. 42.

GENDRE Francis & DUPONT Jean B. (1982), Structures de l'individu et choix professionnel, Université de Lausanne, Lausanne.

HACKER Winfried (1980), Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmassnahmen - Ziele und Bewertungsmassstäbe, Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin.

HACKMAN J.Richard & OLDHAM Greg.R. (1980), Work redesign, Addison-Wesley, Reading, Mass..

HAEFELI Kurt, FRISCHKNECHHT Eric & STOLL François (1981), Schweizer Lehrlinge zwischen Ausbildung und Produktion, Cosmos, Muri b. Bern.

HAEFELI Kurt, KRAFT Ueli & SCHALLBERGER Urs Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung, (in Vorbereitung).

HAEFELI Kurt & SCHALLBERGER Urs (1983), "Merkmale von Berufen. Eine Befragung von berufskundlichen Experten", Berufsberatung und Berufsbildung, 68, 281-294.

INGLEHART Ronald (1981), Wertwandel in den westlichen Gesellschaften: Politische Konsequenzen von materialistischen und postmaterialistischen Prioritäten, in KLAGES Helmut & KMIECIAK Peter, Hrsg., Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel, Campus, Frankfurt/New York, 2. Aufl..

KERN Horst & SCHUMANN Michael (1970), Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein, Suhrkamp, Frankfurt a.M..

KERN Horst & SCHUMANN Michael (1984), Das Ende der Arbeitsteilung ? Beck, München.

KOHN Melvin L. & SCHOOLER Carmi (1982), "Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects", American Journal of Sociology, 16, 1257-1286.

KOHN Melvin L. & SCHOOLER Carmi (1983), Work and personality, L.Erlbaum, London.

KRAFT Ueli, HAEFELI Kurt & SCHALLBERGER Urs (1985), '... natürlich hat mich meine Lehre verändert !', Schweiz. Verband für Berufsberatung, Zürich.

LETSCH Joelle, NESTER Kornelia & OBRIST Franz (1982), Wie erleben Lehrlinge ihre persönliche Entwicklung in der Berufslehre ?, Un-

veröffentlichte Seminararbeit, Psychologisches Institut der Universität, Zürich.

MEYER Ruth, HALTINER Karl, HOFER Rudolf, IFF Herbert & RUEEGG Walter (1982), Fragen an die Zukunft, Sauerländer, Aarau.

MOOS Rudolf H. (1979), Evaluating educational environments, Jossey-Bass, San Francisco.

NUNNER-WINKLER Gertrud (1981), "Berufsfindung und Sinnstiftung", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 33, 115-131.

PROJEKTGRUPPE A&P (1983), Empirische Analysen zu den Ausbildungs- und Persönlichkeitsmerkmalen im Projekt A&P, Berichte aus der Abteilung Angewandte Psychologie, Nr. 19, Psychologisches Institut der Universität, Zürich.

SCHALLBERGER Urs (1985), Elemente zu einer Rehabilitation traitpsychologischer Untersuchungen im Feld Arbeit und Persönlichkeit, in, HOFF Ernst-H., LAPPE Lothar & LEMPERT Wolfgang, Hrsg, Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Huber, Bern, (im Druck).

SCHALLBERGER Urs, HAEFELI Kurt & KRAFT Ueli (1984), "Zur reziproken Beziehung zwischen Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung", Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 4, 197-210.

SCHELLER Reinhold (1980), "Theorien beruflichen Verhaltens in der Sackgasse ?", Psychologie & Praxis, 24, 41-48.

SCHMIDTCHEN Gerhard (1984), Neue Technik - Neue Arbeitsmoral, Deutscher Instituts-Verlag, Köln.

UDRIS Ivars (1979), "Central Life Interests: Werte, Wertwandel und Arbeitspsychologie", Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 38, 252-259.

ULICH Eberhard (1984), "Veränderungen der Arbeitswelt: Chancen und Gefahren", Berufsberatung und Berufsbildung, 69, 61-67.

VOLLRATH Margarethe (1984), "Persönliche und berufliche Wertvorstellungen von Lehrlingen", Berufsberatung und Berufsbildung, 64, 317-327.

YANKELOVICH Daniel (1978), "Wer hat noch Lust zu arbeiten?", Psychologie Heute, 5, 14-21.