

Michael Frese
Der Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit
Zum Konzept des Handlungsstils in der beruflichen
Sozialisation

1. Einleitung

Das Feld der beruflichen Sozialisation ist im Kreuzpunkt verschiedener Wissenschaften angesiedelt. Berufliche Sozialisation ist aus entwicklungspsychologischem und soziologischem Blickwinkel (z. B. Kohli 1980), aus arbeitspsychologischer Perspektive (z. B. Ulich 1978, Frese 1982), unter dem Aspekt der gesellschaftlichen Vermittlung von Werten und Normen (z. B. Lüscher 1968), aus industriesoziologischer Warte (z. B. van Maanen/Schein 1979) und im Sinne der Erziehungssoziologie (z. B. Lempert/Franzke 1976) diskutiert worden. Das macht das Feld sowohl ausgesprochen komplex als auch faszinierend.

Unter beruflicher Sozialisation soll der Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit des Menschen verstanden werden. Man kann dabei zwischen Sozialisation *für* die Arbeit und Sozialisation *durch* die Arbeit unterscheiden (vgl. Frese/Volpert 1980, Lempert/Franzke 1976). Im folgenden wollen wir uns auf den zweiten Aspekt der beruflichen Sozialisation – Sozialisation durch Arbeit – beschränken. Persönlichkeit wird dabei zunächst in einem weiten Sinne verwendet und umfaßt Schemata, Einstellungen, generalisierte Verhaltens- und emotionale Reaktionsmuster.

In diesem Artikel sollen zwei Aspekte der Forschung zur Sozialisation durch Arbeit angesprochen werden: Zunächst sollen die Verlaufsstruktur der beruflichen Sozialisation und dort spezifisch das Zusammenspiel von Selektion und Sozialisation sowie unterschiedliche Positionen im Bereich der Literatur zur Sozialisation durch Arbeit diskutiert werden. Sodann wird ein erster Versuch vorgelegt, mit dem Konzept »Handlungsstil« Persönlichkeit im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit zu erfassen.

2. Der Prozeß der Sozialisation durch Arbeit

2.1 Selektion und Sozialisation durch Arbeit

Empirisch auftretende Zusammenhänge zwischen bestimmten Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen sind immer in dreierlei Weise zu interpretieren:

1. *Selektionshypothese*: Bestimmte Personen wählen bestimmte Arbeitsbedingungen aus (oder werden für diese ausgewählt), z. B.: Personen mit autoritären Einstellungen bevorzugen Arbeitsplätze, wo sie besonders genau überwacht werden.

2. *Sozialisationshypothese*: Die Arbeitsbedingungen beeinflussen die Persönlichkeit, z. B.: Geringer Handlungsspielraum in der Arbeit führt zu einer autoritären Einstellung.

3. *Drittvariablenhypothese*: Eine dritte Variable determiniert sowohl die Auswahl der Arbeitsbedingungen als auch die Persönlichkeitseigenschaften, z. B.: Ein autoritärer Erziehungsstil der Eltern führt zur Herausbildung einer autoritären Einstellung des Kindes. Gleichzeitig verweigern autoritär erziehende Eltern ihren Kindern größere Bildungschancen, so daß Arbeiter mit von den Eltern übernommenen autoritären Einstellungen auch eher an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und reduziertem Handlungsspielraum zu finden sind.

Offensichtlich entspricht nur die zweite Hypothese dem Konzept einer Sozialisation durch Arbeit. Wie immer, wenn wir es mit komplexen Zusammenhängen zu tun haben, ist es nicht ganz einfach, den empirischen Beweis für eine der Hypothesen zu führen. Die verschiedenen Verursachungshypothesen schließen sich allerdings nicht notwendigerweise gegenseitig aus. Üblicherweise dürften sowohl Selektions- als auch Sozialisationseffekte auftreten. Der relative Anteil von Selektions- und Sozialisationsmechanismen für die Erklärung des Zusammenhangs von Persönlichkeit und Arbeitsbedingungen ist nur schwer abzuschätzen und dürfte je nach Personenvariable unterschiedlich sein. So zeigte sich z. B. in der Längsschnittuntersuchung von Kohn/Schooler (1978), daß Selektionsfaktoren bei intellektueller Flexibilität mehr Varianz aufklären als der Einfluß der Arbeit. Das Gefühl der Beanspruchung in der Arbeit wird hingegen mehr durch die Arbeit als durch Selektionsfaktoren bestimmt (Kohn/Schooler 1982). Bei anderen Variablen, wie

z. B. dem Bedürfnis, viel Geld zu verdienen, klären die beiden Einflußfaktoren etwa gleich viel Varianz auf (Mortimer/Lorence 1979). Um den relativen Anteil von Selektions- und Sozialisations-effekten zu ermitteln, wären allerdings Untersuchungen erforderlich, welche die ersten Jahre der Berufsausübung und die antizipatorische Sozialisation kurz vor dem Antritt einer Arbeitsstelle miterfassen (dies ist in der Untersuchung von Kohn/Schooler nicht der Fall, in der die Probanden in der ersten Phase bereits mehr als 10 Jahre gearbeitet hatten). Mit dem entsprechenden Untersuchungsdesign dürften sich einige scheinbare Selektionseffekte auf die berufliche Sozialisation zurückführen lassen. Schule und Elternhaus bereiten zudem bereits auf bestimmte Berufe vor. In der antizipatorischen Sozialisation werden bereits mehr oder weniger bewußte Anpassungsprozesse an die zukünftige Arbeit vollzogen. Damit zeigen sich bereits beim Arbeitsantritt bestimmte Personenmerkmale, die bei unreflektierter Vorgehensweise als Selektionseffekte interpretiert werden. Auch Drittvariablen, wie Erziehungsstile lassen sich nicht völlig unabhängig von beruflicher Sozialisation interpretieren. Kohn (1977) belegte den Zusammenhang zwischen Erziehungsstilen und Arbeitssituation. Eltern, die in ihrer Arbeit mehr überwacht wurden, sich dort vor allem mit Sachen beschäftigten (im Gegensatz zu Personen) und die keine selbständigen Entscheidungen treffen mußten, legten mehr Wert auf Gehorsam und Fremdkontrolle in der Erziehung ihrer Kinder.

Um den Zusammenhang zwischen den beiden Einflußfaktoren Sozialisation durch Arbeit und Selektion besser diskutieren zu können, bedarf es genauerer und differenzierterer Vorstellungen darüber, welcher Art der Einfluß der Sozialisation durch Arbeit sein kann. Das Wechselspiel zwischen Personenmerkmalen, die beim Antritt einer neuen Arbeitsstelle bestehen, und der Effekt der Arbeit auf diese Merkmale kann unterschiedliche Formen annehmen. Dabei gehe ich davon aus, daß die Arbeit auf ein sich entwickelndes Individuum einwirkt und den Entwicklungsverlauf in charakteristischer Weise beeinflusst. Zumindest die folgenden Arten des Einflusses der Arbeit lassen sich vorstellen (die entsprechenden Formen sind in Abbildung 1 zur besseren Veranschaulichung noch einmal graphisch skizziert):

a. Beschleunigung der Entwicklung eines Personenmerkmals durch die Arbeitssituation: Ein solcher Prozeß dürfte den Daten von Mortimer/Lorence unterliegen: Eine hohe Wertung von Geld bestand bereits vor der Aufnahme der Arbeit nach Aufnahme wurde das Bedürfnis, viel Geld zu verdienen, noch verstärkt.

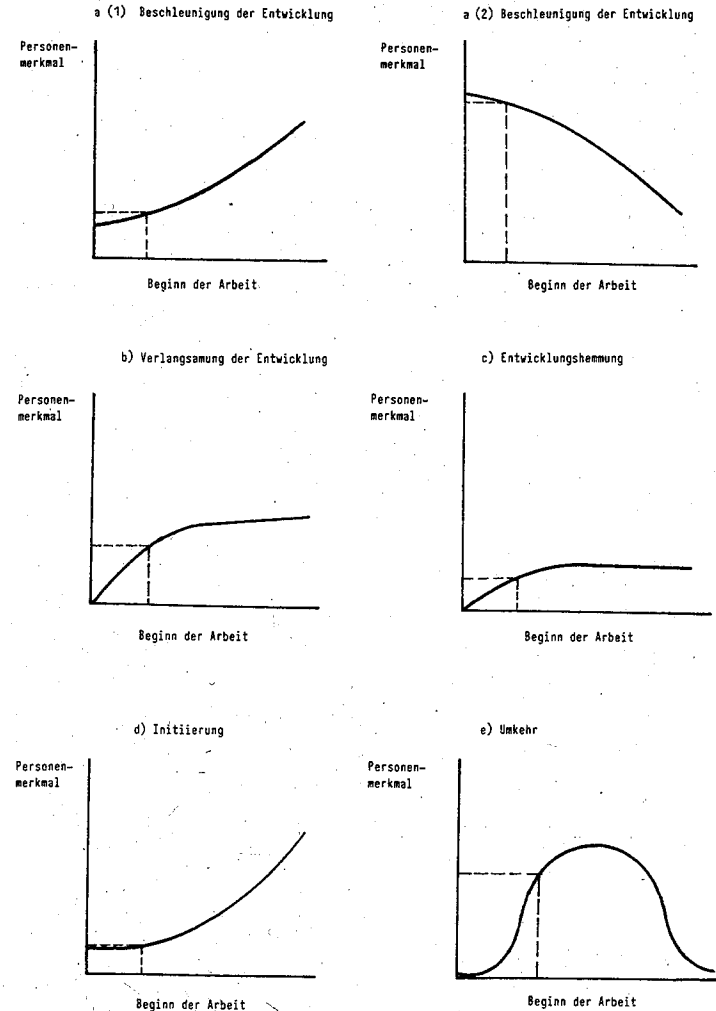


Abb. 1: Mögliche Formen der Einflüsse der Sozialisation durch Arbeit.

Die Beschleunigung einer Entwicklung kann entweder die Form einer Verstärkung oder einer Verringerung der Ausprägung eines Personenmerkmals annehmen (wie in a (1) und a (2) der Abbildung angedeutet). Dies ist auch bei allen im folgenden zu diskutierenden Formen der Fall, aus Platzgründen wird dies aber nicht mehr dargestellt. Die Entwicklung vor dem Arbeitsantritt kann dabei auch ein gewisses Plateau erreicht haben (durch gestrichelte Linien angedeutet).

b. Verlangsamung der Entwicklung: Die Entwicklung eines Personenmerkmals wird durch die Arbeitssituation verlangsamt, z. B., wenn eine Arbeitsstelle stabilisierende Momente beinhaltet und so die Entwicklung einer psychischen Störung verlangsamt.

c. Entwicklungshemmung: Das Extrem der Verlangsamung einer Entwicklung ist die Entwicklungshemmung (weshalb man ähnliche Beispiele wie dort heranziehen könnte).

d. Initiierung: Eine solche Initiierung einer Entwicklung wird von Becker et al. (1958) beschrieben. Zunächst kamen die angehenden Medizinstudenten mit sehr idealistischen Vorstellungen in das Studium. Nach und nach wurde ihre Einstellung gegenüber dem Patienten zynischer und sie konzentrierten sich auf die technischen Aspekte ihrer »Fälle«. Diese technische und zynische Orientierung wurde erst in diesem Stadium initiiert. Später, am Ende ihres Studiums, verbanden die Studenten dann ihren Idealismus von einst mit dem mehr technischen Verständnis und entwickelten einen pragmatischen Idealismus.

e. Umkehr: Die Umkehr eines Personenmerkmals wird besonders plastisch in van Maanens (1975) Längsschnittuntersuchung verdeutlicht. Die angehenden Polizisten hatten eine hohe Motivation, besonders »hart zu arbeiten«. Über die nächsten 30 Monate verringerte sich die Motivation drastisch. Zusätzlich interessant ist, daß solche Polizisten, die von ihren Vorgesetzten als besonders »gut« eingeschätzt wurden, eine besonders starke Verringerung ihrer Motivation zeigten (während die Motivation der niedrig Eingestuften eher gleich blieb oder sogar anstieg).

Die hier dargestellten Formen des Einflusses der Sozialisationsbedingungen in der Arbeit können zur differenzierten Analyse von Selektions- und Sozialisationswirkungen dienen. Selektionsentscheidungen werden aufgrund eines gerade stattfindenden Entwicklungsprozesses gemacht.

Sozialisationswirkungen können nun bereits bestehende Entwicklungstrends beschleunigen, verlangsamen oder hemmen. In einem solchen Fall weisen Selektions- und Sozialisationsfaktoren in dieselbe Richtung. Nur bei der »Initiierung« und besonders bei der »Umkehr« wirken Selektion und Sozialisation in unterschiedlicher Richtung.

Bisher wurden die unterschiedlichen Formen des Effekts der Sozialisationsbedingungen in der Arbeit dargestellt. Allerdings wurde dabei

implizit angenommen, daß der Einfluß der Arbeit auf die Entwicklung der Persönlichkeit eine einheitliche Zeit- und Verlaufsstruktur aufweist. Dies ist aber nicht der Fall, wie im folgenden gezeigt werden soll.

2.2 Zwei Positionen zur Zeit- und Verlaufsstruktur der Sozialisation durch Arbeit

Im folgenden möchte ich argumentieren, daß es in der Literatur zwei unterschiedliche Positionen zur Zeit- und Verlaufsstruktur der Sozialisation durch Arbeit gibt. Jede der beiden Positionen ist mit einem jeweils unterschiedlichen Literaturstrang verbunden, der den jeweils anderen nur wenig zur Kenntnis nimmt. Die beiden Positionen lassen sich als »Expositionsdauer-Position« und als »Initialwirkungs-Position« bezeichnen. Unter »Expositionsdauer-Position« verstehe ich das Konzept, daß der Effekt der Arbeitssituation auf die Entwicklung von Personenmerkmalen um so größer ist, je länger man ihm ausgesetzt ist. Im Gegensatz dazu verstehe ich unter der Initialwirkungs-Position, daß der Einfluß der Arbeitssituation besonders am Anfang auftritt. Diese Position liegt m. E. den meisten Untersuchungen zur »job transition« (also dem Übergang zwischen zwei Arbeitsstellen oder zwischen Nichtarbeit und Arbeit) zugrunde. Dabei ist zu beachten, daß meine Zuordnung von Untersuchungen zu einem »Literaturstrang« jeweils nur per Implikation geschieht. Dies ist nicht verwunderlich, weil die Unterscheidung zwischen diesen beiden Positionen m. W. bisher noch nicht expliziert wurde (auch wenn z. B. Nicholsan 1982 von lang- und kurzfristigen Auswirkungen von »job transition« spricht). So nehme ich an, daß Forscher, die eine Längsschnittuntersuchung mit 2 Meßzeitpunkten, die 10 Jahre voneinander getrennt sind, durchführen, implizit der Expositionsdauer-Position angehören – sonst hätten sie sehr viel kürzere Abstände zwischen ihren Messungen gewählt. Ferner gehe ich davon aus, daß Autoren, die die erste Eingewöhnungsphase in eine neue Arbeitsstelle ohne spätere Meßzeitpunkte untersuchen, annehmen, daß sich nach dieser ersten Phase nicht mehr »sehr viel tut«, also die Expositionsdauer-Position ablehnen oder sie zumindest nicht als wesentlich erachten. Interessanterweise werden dabei sehr selten die zur anderen Position gehörenden Einflüsse auch nur diskutiert. Im folgenden werde ich nun zunächst die jeweiligen Literaturstränge, die mit jeder der beiden Positionen verbunden sind, kurz diskutieren. An-

schließlich argumentiere ich, daß diese beiden Positionen sich nicht gegenseitig ausschließen müssen, sondern daß sie beide für unterschiedliche Personen oder sogar für dieselben Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zutreffen können.

2.2.1 Die Expositionsdauer-Position

Die Position ist schematisch in Abbildung 2 dargestellt (es lassen sich natürlich auch nichtlineare Ausprägungen dieser Kurve vorstellen).

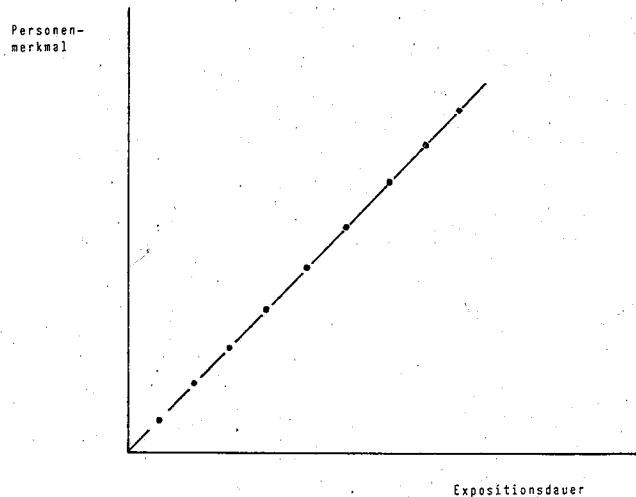


Abb. 2: Expositionsdauer-Position.

Die Graphik wird dabei im Sinne der »Initiierung« aus Abbildung 1 skizziert. Prinzipiell läßt sich der hypothetische Kurvenverlauf der Expositionsdauer-Position aber auch auf die anderen Wirkmechanismen übertragen, die im Zusammenhang mit der Abbildung 1 diskutiert wurden (worauf ich hier aus Platzgründen nicht eingehen möchte). Dieser Kurvenverlauf ist besonders aus der Arbeitsmedizin, z. B. aus dem Zusammenhang zwischen Lärmexposition und Schwerhörigkeit bekannt: Je länger man industriellem Lärm ausgesetzt ist, desto größer die Gefahr der Schwerhörigkeit. Normalerweise wird dabei noch ein zweiter Faktor betont: Intensität. Wenn der Lärmpegel sehr hoch ist,

dann kommt es sehr schnell zur Schwerhörigkeit, wenn er nicht ganz so hoch ist, führt erst sehr viel längere Lärmexposition zu Schwerhörigkeit (vgl. z. B. Bürck 1974).

Schleicher (1973) argumentiert im Sinne dieser Position. In seiner Untersuchung zur Abhängigkeit der Intelligenz von der beruflichen Tätigkeit fand er, daß in der höchstqualifizierten Gruppe die Intelligenz von alten und jungen Personen gleich hoch war, während die älteren Arbeiter mit ungelernter Tätigkeit weniger Intelligenz zeigten als die jüngeren derselben Qualifikationsgruppe. Mit zunehmendem Alter wird das Intelligenzniveau dieser Qualifikationsgruppe immer ähnlicher. Das Ergebnis wurde mit der »disuse«-Hypothese erklärt, wonach Intelligenz – ähnlich wie Muskelkraft – nachläßt, wenn man sie nicht ständig benutzt. Die Querschnittsuntersuchung erlaubt allerdings keine Überprüfung von Kausalaussagen. In einer Längsschnittuntersuchung zu diesem Problemereich fanden Kohn & Schooler (1978), daß Komplexität in der Arbeit einen geringen, aber konsistenten Einfluß auf spätere intellektuelle Flexibilität aufwies. Dieser Effekt war genauso hoch wie der der Schulbildung. Allerdings kann auch bei dieser Längsschnittuntersuchung der genaue Kurvenverlauf nicht eingeschätzt werden, da nur zweimal im Abstand von 10 Jahren gemessen wurde (im übrigen hat Greif 1978 diese Untersuchungen kritisch kommentiert).

Ein ähnliches Design liegt auch der Längsschnittuntersuchung von Mortimer/Lorence (1979) zugrunde. Auch hier wurde im Abstand von 10 Jahren zwei mal gemessen. Dabei wurden allerdings Studenten bereits vor der Aufnahme ihrer ersten Arbeit befragt. Es zeigte sich, daß Bedürfnisse, wie z. B. viel Geld zu verdienen, mit Menschen zu arbeiten usw., in der Arbeit noch verstärkt wurden. Diese Bedürfnisse spielten bereits in der Selektion von Arbeitsstellen eine Rolle – sie wurden aber noch einmal durch die Berufssituation bekräftigt. Arbeit mit Menschen führte auch dann zu einer Verstärkung des Bedürfnisses, mit Menschen zu arbeiten, wenn man schon seine Arbeitsstelle entsprechend ausgewählt hatte.

In Brousseaus Längsschnittuntersuchung (1978) wurde das Jobalter direkt erhoben. Insgesamt ergaben sich deutliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzbedingungen und »aktiver Orientierung« und »Abwesenheit von Depression«. Diese Korrelationen waren bei den Managern mit hohem Jobalter (mehr als 18 Monate) ausgeprägter als bei solchen mit niedrigerem Jobalter. Die deutlichsten positiven Einflüsse wiesen dabei »Wichtigkeit der Arbeitsaufgaben« (task significance) und »Feedback« auf.

Die Längsschnittuntersuchungen zum Einfluß der Arbeitsbedingungen auf Depression, psychosomatische Beschwerden, Medikamentenkonsum usw. von Karasek (1979) sowie die von Kohn & Schooler (1982) verwiesen auf die psychohygienische Funktion von Kontrolle (bzw. Komplexität) in der Arbeit. Sowohl mangelnde Kontrolle als auch Streß in der Arbeit führten zu psychischen Beschwerden.

Auch Frese & Okonek (in Vorb.) argumentierten mit der Expositionsdauer. Es wurden zwei Gruppen von ehemaligen Schichtarbeitern verglichen: Die eine hatte sehr viel länger Schicht gearbeitet und ist aus Gesundheitsgründen in die Tagschicht gewechselt. In dieser Gruppe kam es häufiger zu psychosomatischen und psychischen Beschwerden als in der zweiten Gruppe. Letztere hatte die Schichtarbeit schon früher aus anderen als Gesundheitsgründen verlassen. Die Autoren argumentierten, daß die Arbeiter der ersten Gruppe bis zu ihrem psychophysiologischen »Bruchpunkt« in Schicht tätig waren. Erst bei langer Expositionszeit führte Schichtarbeit zu irreversiblen Schäden.

Karasek (1976) arbeitete ebenfalls mit der Variable Jobalter. In der Querschnittsuntersuchung zum Zusammenhang von Arbeit und Freizeit zeigten solche Personen eine eher passive Freizeitorientierung, die wenig Anforderungen und wenig Kontrolle in ihrer Arbeit aufweisen. Dieser Zusammenhang verstärkte sich mit größerem Jobalter. Auch im Längsschnitt konnte Karasek (1978) die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzbedingungen und Freizeitverhalten bestätigen.

Die Untersuchung von Wall & Clegg (1981) ermöglicht eine unmittelbare Überprüfung der Expositionsdauer-Position. Die Autoren evaluierten die Einrichtung von teilautonomen Arbeitsgruppen in einer Textilfirma. Insgesamt gab es drei Meßzeitpunkte: Zunächst wurde in der ersten Phase vor der Umstrukturierung der Arbeit eine Fragebogenerhebung durchgeführt, dann kurz nachdem die Umstrukturierung der Arbeitsplätze abgeschlossen war und schließlich noch einmal etwa 1 Jahr danach (nachdem die Wissenschaftler den Betrieb schon wieder verlassen hatten). Entsprechend der Expositionsdauer-Position zeigten sich die deutlichsten kumulativen Effekte im Bereich der psychischen Gesundheit. Die Einschätzung der eigenen Gesundheit verbesserte sich vom ersten zum zweiten Meßzeitpunkt und noch einmal vom zweiten zum dritten. Hingegen gab es Effekte im Bereich der Arbeitsleistung und internen Motivation, die besser mit der Initialwirkungs-Position erklärt werden. Hier ergaben sich große Unterschiede vom ersten zum zweiten Meßzeitpunkt. Die Werte blieben dann aber stabil und veränderten sich nicht mehr zwischen dem zweiten und dritten Meßzeitpunkt.

2.2.2 Initialwirkungs-Position

Die Initialwirkungs-Position ist schematisch in Abbildung 3 dargestellt.

Im Gegensatz zur Expositionsdauer-Position geht diese Position davon aus, daß Sozialisierungseffekte der Arbeit besonders deutlich zu Beginn einer neuen Arbeit auftreten. Sie kann dabei zwei Formen annehmen: Zum einen können die Personenvariablen wieder auf den Ausgangswert zurücksinken (3 a), etwa wenn man in der ersten Phase Strategien lernt, den auftretenden Streß in der Arbeit zu bewältigen, oder wenn man

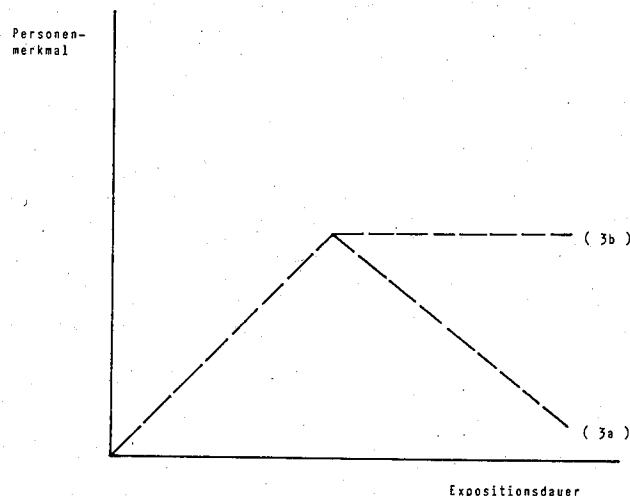


Abb. 3: Initialwirkungs-Position.

nach einer ersten Anpassung an die Normen der neuen Arbeitsstelle wieder zu seiner Ausgangsmeinung zurückfindet. Zum anderen mag der entsprechende Wert nach der Übergangsphase stabil bleiben (3 b), wie in der oben dargestellten Untersuchung von Wall & Clegg.

Die Initialwirkungs-Position liegt implizit den meisten Untersuchungen zum Übergang von einer Arbeitsstelle zur nächsten zugrunde. Van Maanen setzt sogar »organisationale Sozialisation« und Lernen in der Übergangsphase im wesentlichen gleich (van Maanen 1977 sowie van Maanen/Schein 1979). Ein Neuling muß sich zunächst in der Organisation zurechtfinden. Dazu muß er sich eine soziale Landkarte der Organisation aufbauen, indem er die formelle und informelle Gruppenstruktur kennenlernt und begreift, was als »normal« in der neuen Arbeitsstelle gilt. Darüber hinaus muß er die neue soziale und sachliche Terminologie erlernen. Diese Entwicklung der sozialen Landkarte wird von van Maanen als »normalizing the setting« bezeichnet (1977: 23). Der zweite wesentliche Orientierungsprozess ist zeitlicher Natur. Der Neuling muß ein Thema seines organisationalen Daseins entwickeln, »ein Konzept des Handelndens, wohin ihn seine organisationale Karriere führen wird« (ebd.: 32; Übersetzung des Autors). Ähnlich wie van Maanen hat auch Louis (1980) betont, daß der Neuling zunächst einem Realitätsschock ausgesetzt wird und seinen neuen Erfahrungen am Arbeitsplatz einen Sinn zuweisen muß (sense making). Der

Realitätsschock macht ihn besonders bereit, sich den Sozialisationsbestrebungen der Organisation auszusetzen.

Die deutlichste Veränderung von Erwartungen und Normen vor der Aufnahme der Arbeit und danach wurde von van Maanen (1975) in seiner schon kurz dargestellten Untersuchung an Polizisten berichtet. Zunächst sehr motiviert lernten diese bereits auf der Polizeiakademie, daß sie für aktives Handeln nur wenig belohnt würden, sondern daß sie vor allem versuchen müßten, nicht zu sehr aufzufallen. Diese Tendenz wurde an ihrem Arbeitsplatz noch verstärkt. Einstellungsveränderungen aufgrund von Veränderungen in der organisationalen Position berichtete Lieberman (1956). Arbeiter wurden vor und nach ihrer Beförderung zum Vorarbeiter befragt. Nach ihrer Beförderung wurden ihre Einstellungen gegenüber dem Management positiver und gegenüber der Gewerkschaft negativer. Aufgrund einer allgemeinen Rezession entließ der Betrieb Arbeiter und stufte deshalb auch einige Vorarbeiter, die an der Studie teilgenommen hatten, zurück. Nach dieser Zurückstufung entwickelten sie sehr bald wieder Einstellungen gegenüber der Gewerkschaft und dem Management, die ihren Ausgangswerten vor der Beförderung entsprachen.

Ähnliche Anpassungseffekte berichtete auch Koch (1972) in seiner Längsschnittuntersuchung. Lehrerstudenten entwickelten schülerorientierte, erziehungsoptimistische Einstellungen auf der Universität. Sobald sie aber als Lehrer arbeiteten, zeigten sich erziehungspessimistische und konservativere Einstellungen, die denen vor ihrer Studienzzeit entsprachen.

Die Studie, die den deutlichsten prägenden Einfluß der Anfangszeit in einer neuen Arbeitsstelle fand, ist die von Berlew & Hall (1966). Manager, die am Anfang die interessanteren und eher herausfordernden Arbeiten zugewiesen bekamen, zeigten auch noch 5 Jahre später eine höhere Leistung. Dieser Effekt war unabhängig von einer Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen einschließlich der Intelligenz. Die Autoren bezeichnen dementsprechend auch die erste Phase als eine »kritische Periode«.

2.2.3 Verbindungen zwischen den beiden Positionen

Bei der Durchsicht der mit den beiden Positionen verbundenen empirischen Literatur drängt sich der Eindruck auf, daß die abhängigen Variablen der beiden verschiedenen Positionen unterschiedlich sind: In der Literatur zur Expositionsdauer-Position dominieren Untersuchungen, die sich mit psychischen und psychosomatischen Störungen, mit Intelligenz- und Kreativitätsleistungen und mit Aktivitäten im Freizeitverhalten beschäftigen, während im Zusammenhang mit der Initialwirkungs-Position vor allem Einstellungen, Normen und Werte untersucht und dargestellt wurden. Möglicherweise wurde hier aber schnell eine implizite Theorie angenommen.

Es ist die Möglichkeit mit zu bedenken, daß beide Positionen für unterschiedliche Personen oder sogar für dieselben Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten richtig sein können. In Abbildung 4 a sind die Kurven dargestellt, die resultieren, wenn beide Positionen für unterschiedliche Personen zutreffen (dabei wurde nur die Kurve von Abb. 3 a zugrundegelegt, weil diese weiterreichende Auswirkungen hat). Man kann z. B. argumentieren, daß unterschiedliche Bewältigungsstile zu unterschiedlichen Reaktionen gegenüber Stress am Arbeitsplatz führen.

Miller/Summerton (1982) unterscheiden z. B. »blunters« (etwa als »Abgestumpfte gegenüber Stress« zu übersetzen) und »monitors« (»Stressaufmerksam«). Die Stressaufmerksamen werden von Anfang an den Stress am Arbeitsplatz wahrnehmen und erleben und werden gerade deshalb eher etwas gegen die Stressoren oder die Stressauswirkungen unternehmen (z. B. indem sie ihre Arbeitsplatzbedingungen verändern, indem sie ihre Ziele und Vorstellungen der neuen Arbeitsstelle anpassen, indem sie neue Fertigkeiten lernen). Diese Personengruppe dürfte also die Kurve der Initialwirkungs-Position zeigen. Die »Abgestumpften« werden andererseits versuchen, die Stressbedingungen, die unangenehmen Überraschungen usw. nicht an sich herankommen zu lassen. Wenn nun die Stresssituation bestehen bleibt und sie gezwungen werden, sich mit der Stresssituation auseinanderzusetzen, können sich kumulierende Effekte ergeben. Zu diesem Zeitpunkt könnte es allerdings auch zu spät sein, effektive Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Für sie würde dann die Kurve mehr der Expositionsdauer-Position entsprechen. Verschiedentlich ist besonders von psychoanalytischen Theoretikern diskutiert worden, daß Verdrängung langfristig mit psychosomatischen Störungen zusammenhängt.

Die Langzeitstudie von Vaillant (1977) über 30 Jahre ist hier interessant. Vaillant unterscheidet zwischen Verdrängung (repression) als Abwehr, bei der keine bewußte Kontrolle mehr stattfindet, und »Unterdrückung« (suppression) als Abwehr mit bewußter Kontrolle. Bei der Unterdrückung wird zwar auch der Affekt abgewehrt, man ist sich aber noch bewußt, welche Probleme ungelöst bleiben. Dieses Wissen verschwindet bei der Verdrängung. Personen, die gegenüber Stress hauptsächlich Verdrängungsmechanismen einsetzen, sind kränker als solche, die Unterdrückung verwenden. Wenn man nun zwischen diesen beiden Gruppen in einer Querschnittsstudie nicht differenziert, dann erscheint der Einfluß der beruflichen Sozialisation als gering oder nicht existent. Dies kann dann zur falschen Ablehnung etwa der Hypothese führen, daß Stress in der Arbeit zu psychischen und psychosomatischen Beschwerden beiträgt.

Eine kompliziertere Kurve ergibt sich, wenn beide Positionen für dieselben Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zutreffen. Sie ist in Abbildung 4 b dargestellt. Ein solches Problem wird z. B. im Stress-

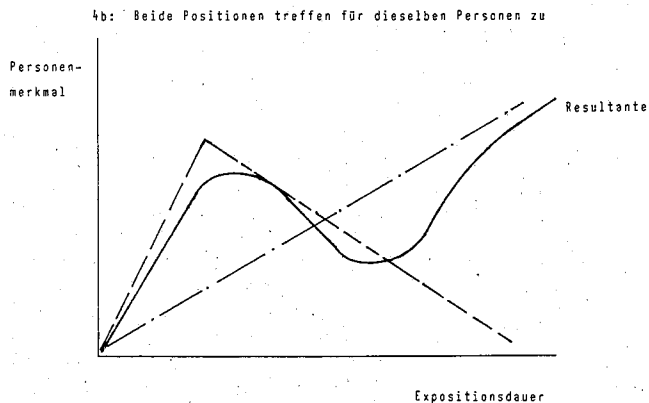
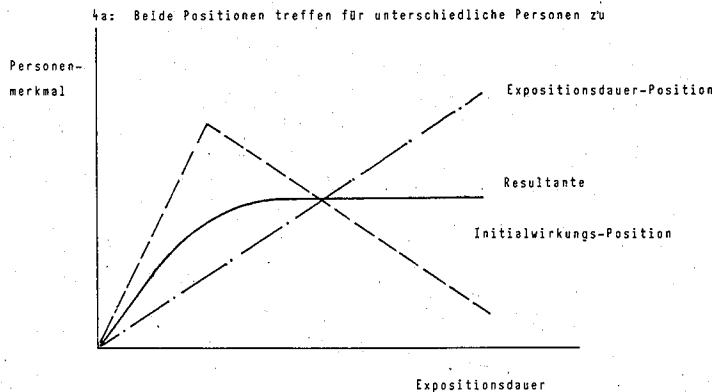


Abb. 4: Beide Positionen treffen zu.

bereich dann auftreten, wenn die Bewältigungsversuche beim Antritt der Arbeitsstelle zwar zunächst streßreduzierend waren, diese Strategien aber langfristig Kosten verursachen (Schönplflug, im Druck, hat auf die möglichen Kosten von Bewältigung aufmerksam gemacht).

Ein Beispiel ist mir bei der Erstellung eines Trainingsprogramms aufgefallen. Arbeiter, die möglichst schnell im Akkord arbeiten wollten, versuchten die notwendigen sensumotorischen Fertigkeiten schon gleich zu Beginn unter Schnelligkeitsbedingungen zu lernen. Dabei lernten sie zwar in der Tat gleich von Anfang an schnellere Bewegungen. Zusätzlich schlichen sich aber auch eine Reihe von Bewegungsfehlern ein, die sich im nachhinein nur noch sehr schwer verändern ließen. Diese Bewegungsfehler können aber nicht nur zu größeren körperlichen Problemen (etwa Sehnenscheidenentzündungen), sondern letztlich auch zu einer geringeren Akkordleistung führen. Obwohl die Arbeiter damit ihr erstes Ziel erreichten, führte diese Bewältigungsstrategie langfristig zu negativen Auswirkungen.

Die Bewältigungsstrategie des zu Herzinfarkt neigenden »Verhaltenstyps A« dürfte ebenfalls zu Auswirkungen führen, wie sie in der Kurve 4 b schematisch dargestellt werden. Personen dieses Typs sind als kontrollmotiviert beschrieben worden (Glass 1977). Man kann annehmen, daß sie bei Antritt einer neuen Arbeitsstelle versuchen werden, möglichst schnell Kontrolle in ihrer Arbeitssituation zu erlangen. Da sie aber noch neu sind, die soziale Situation noch nicht kennen und noch Fertigkeiten erlernen müssen, wird das nicht sofort gelingen, und es wird deshalb zunächst zu einer Erhöhung von Streßeffekten kommen. Nach einiger Zeit mag es ihnen jedoch gelingen, mehr Kontrolle auszuüben. Dies reduziert dann die Streßeffekte. Um die Kontrolle zu behalten und auszubauen, werden sie nun dazu neigen, mehr und mehr Aufgaben anzunehmen. Mit dem Anstieg des Arbeitsvolumens verlieren sie wieder Kontrolle (weil ja nicht alles zu schaffen ist), und die Streßreaktionen erhöhen sich wieder. Es ergibt sich die S-förmige Kurve von Abbildung 4 b.

Eine Kurve dieser Art dürfte im Streßbereich dann entstehen, wenn die Bewältigungsstrategien selbst wieder langfristig und kumulativ Kosten nach sich ziehen oder wenn in einer Arbeitssituation nach der Bewältigung der ersten Stressoren noch ein zweites Bündel an Stressoren aufkommt, die nicht mehr bewältigt werden können.

In verschiedenen Bereichen wurde das Aufeinanderfolgen von verschiedenen Phasen als Reaktion auf Umweltveränderungen hypostasiert, z. B. als Folge von Arbeitslosigkeit (Eisenberg/Lazarsfeld 1938). Ein phasentheoretisches Konzept hat den Nachteil, daß es meist schwierig ist, die Mechanismen anzugeben, warum plötzlich neuartige Entwicklungen (mit qualitativen Sprüngen) auftreten. Eine Darstellung, wie die in Abbildung 4 b ermöglicht es, die verschiedenen Phasen als Ausdruck von zwei zugrundeliegenden Prozessen darzustellen. In verschiedenen Bereichen ergeben sich empirische Zusammenhänge, die denen der Abbil-

dung 4b entsprechen, z. B. im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit (Warr), beim Umzug in eine andere Stadt (Hormuth) und bei Streß am Arbeitsplatz (Frese).

Aus unseren Überlegungen zu den Positionen der Sozialisation durch Arbeit folgen zunächst die methodischen Forderungen, daß eine Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Sozialisation möglichst schon vor dem eigentlichen Berufsantritt begonnen werden sollte, um die antizipatorische Sozialisation mit zu erfassen. Sodann sollte in der ersten Phase relativ häufig gemessen werden, um die Effekte der Initialwirkung zu erfassen. Danach können die Meßzeitpunkte ausgedünnt werden, weil die weiteren Prozesse mit einer längeren Effektdauer einhergehen. Eine weitere Folgerung aus unserer Darstellung ist die Notwendigkeit, Moderatoren mitzuerfassen, die möglicherweise die Effekte im Sinne des einen oder anderen Kurvenverlaufs beeinflussen. Dies ist besonders wichtig bei Querschnittsuntersuchungen, wie aus der Abbildung 4a hervorgeht. Schließlich ist es notwendig, innerhalb der Theorie und kritischen Aufarbeitung der empirischen Ergebnisse zur beruflichen Sozialisation die beiden Literaturstränge, die bisher noch wenig miteinander verbunden sind – die Literatur zum Arbeitsübergang und die zu den kumulativen Auswirkungen über lange Zeiträume – zu integrieren.

In der bisherigen Diskussion ging es v. a. um die allgemein darzustellenden möglichen Prozesse des Zusammenwirkens von Selektion und Sozialisation und die verschiedenen Positionen in bezug auf den zeitlichen Verlauf der Sozialisationswirkung. Wenn man allerdings berufliche Sozialisation als Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit faßt, stellt sich die Frage, welches Persönlichkeitskonzept für die Forschung zur beruflichen Sozialisation adäquat ist. Erste Überlegungen dazu sollen im folgenden skizziert werden.

3. Das Konzept des Handlungsstils als abhängige Variable der Sozialisation durch Arbeit

Berufliche Sozialisation wurde als Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit definiert. Ein solches Feld kann also kaum ohne ein Konzept der Persönlichkeit entwickelt werden. Um so erstaunlicher ist es, daß Probleme der Persönlichkeitsforschung in der Literatur zur beruflichen Sozialisation kaum rezipiert werden (eine der wenigen Ausnahmen: Lempert et al. 1979).

Ein sinnvolles Persönlichkeitskonzept für die Forschung zur beruflichen Sozialisation muß zum einen an der *Arbeitstätigkeit* ansetzen, also mit dem konkreten Handeln der Person verknüpft sein. Zum zweiten soll es darstellen können, wie die Arbeitstätigkeit auch das Handeln außerhalb der Arbeit beeinflussen kann. Zum dritten sollte ein solches Konzept eine spezifische und differenzierte Analyse des Arbeitshandelns und der Persönlichkeit ermöglichen. Zum vierten sollte es situationale Faktoren und Persönlichkeitsfaktoren innerhalb eines theoretischen Rahmens abbilden können. Die hier dargestellten Anforderungen sind alles andere als leicht zu erfüllen, und wohl kaum eine Persönlichkeitstheorie ist in der Lage, allen Anforderungen zu genügen. Im folgenden soll ein erster Schritt in Richtung einer solchen Theorie mit Hilfe des Konstrukts der Handlungsstile gemacht werden. Die anschließenden Ausführungen sollen dabei eine *erste Skizze* des Konzepts der Handlungsstile sein.

Der Handlungsprozess läßt sich in die folgenden Phasen zerlegen: Zielgenerierung und -entscheidung, Plangenerierung und -entscheidung, Exekution und Feedbackverarbeitung. Diese Phasen des Handlungsprozesses überlappen und beeinflussen sich gegenseitig. So werden meistens vor der Handlung nur relativ globale Pläne erstellt und diese während der Exekution ergänzt. Planentscheidungen determinieren manchmal Zielentscheidungen usw.

Für die Generierung und Entscheidung von Zielen und Plänen und für die Feedbackverarbeitung werden Heuristiken verwendet. Diese Heuristiken können mehr oder weniger abstrakt sein. Eher konkrete Heuristiken beziehen sich auf bestimmte Taktiken und Strategien der Handlung (Miller et al. 1960), eher abstrakte Heuristiken können sich auch auf verschiedenartige Situationen beziehen. Beispiele für abstrakte Heuristiken sind Selbstinstruktionen etwa der Art: »Laß mich nochmal

nachdenken, bevor ich das wirklich mache«; »Will ich die späteren Auswirkungen davon?«; »Laß mich das so schnell wie möglich über die Bühne bringen«; oder »Habe ich auch wirklich nichts vergessen?«. Es sind diese eher abstrakten Heuristiken¹, die im folgenden eingehender betrachtet werden sollen. Jede dieser Heuristiken kann auf zwei Dimensionen variieren: 1. generell-spezifisch und 2. automatisiert-überlegt.

ad 1: Die Dimension generell-spezifisch:

Obwohl Heuristiken als abstrakte Konstruktionsprinzipien definiert wurden, können sie doch prinzipiell entweder situationspezifisch oder übergreifend eingesetzt werden. Abstraktheit *ermöglicht* nur die generelle Anwendung, bedingt sie aber nicht notwendigerweise. Die Dimension generell-spezifisch wurde besonders im Zusammenhang mit neueren Überlegungen zum Persönlichkeitskonstrukt diskutiert. Mischel (1968) hat das traitistische Konzept der Persönlichkeit kritisiert, da es nur wenig zur Vorhersage des Verhaltens beitrage und das Verhalten durch Situationen beeinflusst werde. Es war das wesentliche Verdienst von Bem & Allen (1974), aufzuzeigen, daß man sowohl der Kritik von Mischel in verschiedenen Punkten folgen als auch eine gewisse Konsistenz von Verhalten konstatieren kann. Die Autoren argumentierten, daß es zwar keine allgemeinen Persönlichkeitsmerkmale gäbe, mit denen alle Personen beschreibbar seien, daß aber die meisten Personen auf zumindest *einigen* Dimensionen eine gewisse Konsistenz über verschiedene Situationen hinweg zeigten. Die Fragestellung veränderte sich damit von Mischels »Gibt es Konsistenzen?« zu »Welche Merkmale einer bestimmten Person sind konsistent?«. Letztere ermöglicht eine idiographische Feststellung der Konsistenz. Bem und Allen (1974) fragten die Personen selbst, in welchen Merkmalen sie über verschiedene Situationen konsistent seien und in welchen nicht. Damit konnten sie das Verhalten der Person sehr viel besser voraussagen. Gleichzeitig stimmt ein solches Vorgehen wesentlich besser mit unseren tagtäglichen Erfahrungen überein, nach denen Personen durchaus erkennbar konsistent handeln. Die Differenzierung nach Konsistenz und Nichtkonsistenz von Merkmalen hat sich auch schon bei der Darstellung von Kontrollbewußtsein bewährt (wobei Hoff 1982 bei den Nichtkonsistenzen noch zwischen »fatalistisch-schwankend« und »interaktionistisch-flexibel« unterschied).

Die bisherige Beschreibung erlaubt zwar die Differenzierung von konsistenten und nichtkonsistenten Merkmalen der Person. Damit wird

allerdings noch nicht die Frage beantwortet, welche Mechanismen möglicherweise für die Konsistenz verantwortlich sind. Zumindest die folgenden Mechanismen sind denkbar (wobei diese nicht immer leicht trennbar sind): Zum ersten können Emotionen zu einer generellen Anwendung von entsprechenden Heuristiken führen (je stärker die Emotion, desto genereller wird die Heuristik verwendet). Eng damit verknüpft dürften zum zweiten die von Klinger et al. (1980) diskutierten »gegenwärtigen Sorgen« (current concerns), also die Problembereiche, die einen am meisten beschäftigen, zur Generalisierung beitragen. Je mehr man sich mit diesen Sorgen befaßt, desto stärker werden die damit zusammenhängenden Heuristiken generalisiert. Zum dritten kann die Aufmerksamkeit auf einen engeren oder weiteren Kreis von Heuristiken sowie auf einen engeren oder weiteren Kreis von Situationsparametern gerichtet werden. Ein engerer Kreis von Heuristiken sowie eine Verengung der Aufmerksamkeit auf wenige Situationsparameter dürften zur Generalisierung beitragen. Zum vierten dürfte die Differenziertheit der Situationswahrnehmung zu einer differenzierten Verwendung von Heuristiken beitragen, und schließlich dürfte bereits im Lernprozeß selbst die Differenziertheit und Generalität der Verwendung des Prinzips angelegt werden (etwa wenn man lernt, eine Heuristik immer zu beachten).

ad 2: Die Dimension automatisiert-überlegt:

Einer der theoretisch wichtigen Beiträge der Handlungstheorie ist, daß sie beschreibt, daß Handeln nicht immer bewußt gesteuert werden muß, sondern aufgrund von Übung automatisiert werden kann. Unter Automatisierung wird dabei das Folgende verstanden: Automatisierte Prozesse benötigen weniger zentrale Prozesskapazität, eine automatisierte Operation kann unwillkürlich beginnen, der Ablauf ist schwer modifizierbar, er kann nur unter Aufwand gestoppt werden und wird nicht mehr reflektiert. Automatisierung von sensorischen Fertigkeiten wird bereits seit langem beschrieben (z. B. von Solomon/Stein, 1896). Erst in neuerer Zeit wurde allerdings die Automatisierung von Kognitionen experimentell belegt (vgl. etwa Shiffrin/Dumais, 1981). Wir nehmen an, daß auch abstrakte Heuristiken mit häufiger Übung automatisiert werden können. Deshalb können auch sie auf der Dimension automatisiert-überlegt variieren.

Die bisherige Darstellung ermöglicht nun eine genauere Definition von Handlungsstilen. *Handlungsstile sind abstrakte Konstruktionsprinzipien, die bei der Generierung und Entscheidung von Zielen und Plänen*

und bei der Feedbackverarbeitung generell und automatisiert eingesetzt werden. Handlungsstile werden deshalb auch dann eingesetzt, wenn dies nicht bewußt entschieden wird, sie werden über verschiedene Situationen hinweg verwendet und dürften besonders in Stressituationen, in denen man auf alte automatisierte Muster zurückfällt (Semmer & Pfäfflin 1978), dominieren.

Es gibt im allgemeinen drei Methoden, um Handlungsstile zu lernen. Zum einen kann man direkt erfahren, welche Vorgehensweise die angemessene ist. Dabei kann man von vornherein mitlernen, ob ein entsprechendes Konstruktionsprinzip für Ziele, Pläne und Feedbackverarbeitung generell oder spezifisch anwendbar sein soll. Ein solcher Lernprozeß findet z. B. statt, wenn man angeleitet wird (hier spielen Heuristiken eine große Rolle, wie Skell 1972 gezeigt hat). Zum zweiten kann man von Modellen lernen, wenn man z. B. jemandem bei der Arbeit zuschaut und selbst bestimmte Konstruktionsprinzipien entwickelt. Zum dritten lernt man durch situationale Faktoren. Wenn man in einer Situation ist, in der es notwendig ist, langfristig anstatt kurzfristig zu planen, wird man dieses allgemeine Prinzip zunächst erlernen. Es ist eine zweite Frage, wieweit man ein solches Prinzip generalisiert bzw. spezifiziert. Die Lerntheorie legt nahe, daß man wohl zunächst eher ein allgemeines Prinzip erlernt, das dann langsam spezifiziert wird. Aber es erscheint durchaus als möglich, daß man von vornherein den Allgemeinheitsgrad eines Konstruktionsprinzips mit erlernt, d. h. daß man von vornherein spezifiziert, ob ein Konstruktionsprinzip für eine Situation oder für verschiedene Situationen gilt.

Automatisierung erfolgt durch Übung, d. h. durch häufige Verwendung eines bestimmten Handlungsstils. Je mehr man auch schon vor dem Eintritt in eine Arbeitsstelle ein generelles Vorgehen gelernt hat und je mehr man es dann in der Arbeitssituation anwendet, desto leichter wird es automatisiert. Im Beruf dürfte die Möglichkeit der Entwicklung von Automatismen und damit der Entwicklung eines Handlungsstils leichter möglich sein als außerhalb, weil das Arbeitsgebiet fast immer redundanter ist als die Freizeitbedingungen und deshalb eine Automatisierung leichter erfolgen kann.

Es ist aus Platzgründen hier nicht möglich, sämtliche denkbaren Handlungsstile oder eine entsprechende Taxonomie darzustellen (Frese i. V.). Deshalb sollen nur einige Handlungsstile kurz erwähnt werden. Da sie sich auf die Phasen des Handlungsprozesses beziehen, sind sie entsprechend geordnet. Bei den Zielerstellungs- und -entscheidungs-

phasen können entweder lang- oder kurzfristige Ziele dominieren. Einige Personen haben typischerweise weit vorausseilende Ziele, andere hingegen konzentrieren sich nur auf kurzfristige Ziele. Es gibt Arbeitsbedingungen, die eine solche langfristige Zielerstellung geradezu erfordern – wenn etwa eine Aufgabe einen sehr langen Zeitraum umfaßt (etwa ein wissenschaftliches Forschungsprogramm). Andere Arbeitsaufgaben implizieren nur sehr kurze Zielorientierungen (etwa kurzzyklische Arbeit). Ein Beispiel eines Handlungsstils in den Phasen der Plangenerierung und -entscheidung ist »Planen für unwahrscheinliche Ereignisse vs. ausschließliches Planen für wahrscheinliche Ereignisse.« Einige Personen beziehen Ereignisse in ihre Pläne ein, die von anderen Personen für unwahrscheinlich gehalten werden. Andere hingegen planen nur solche Ereignisse ein, die als sehr wahrscheinlich gelten können. In Berufen, wo große Verluste bereits auf Grund von kleineren Fehlern entstehen können, wird das Einplanen von unwahrscheinlichen Ereignissen eingeübt. Wird es entsprechend generell angewendet und automatisiert, dann dürfte die entsprechende Person im Alltagsleben leicht als »zwanghaft« beschreibbar sein. Wie bei allen Handlungsstilen steht allerdings auch hier nicht von vornherein fest, welcher der beiden Extrempunkte effizienter ist. Es kommt primär auf die Situation an. Wenn Situationen einigermaßen vorhersehbar sind und schon unwichtigere Ereignisse einen sehr hohen Einfluß auf das Ziel haben, ist die Planung für unwahrscheinliche Ereignisse mit Sicherheit angemessener. Ein Handlungsstil im Zusammenhang mit Feedbackverarbeitung ist »Ausfiltern von plandiskrepantem Feedback vs. schnelles Reagieren auf Feedbacks«. Personen, die auf dem einen Pol des Handlungsstils angesiedelt sind, werden auch dann noch auf ihrem Plan beharren, wenn das Feedback dagegenspricht. Wenn im Arbeitsbereich mehr Wert auf die Quantität gelegt wird, oder wenn der Arbeitende seine eigenen Arbeitsergebnisse nicht selbst überprüft, ist es nicht so häufig notwendig, auf plandiskrepantes Feedback einzugehen. Plandiskrepantes Feedback ist hingegen zu beachten, wenn man auf Qualität hin arbeitet.

Das Konzept der Handlungsstile soll dazu beitragen, ein differenziertes Bild der Persönlichkeit in der beruflichen Sozialisation und einen theoretischen Zugang zum Zusammenhang von Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsveränderung zu entwickeln. Dabei hat dieses Konzept Ähnlichkeiten mit entsprechenden Überlegungen der Handlungstheorie. Miller/Galanter/Pribram haben bereits stilistische Komponenten der Personen beschrieben, die dem Konzept der Handlungsstile nahe-

kommen. Volpert (1974 b) spricht z. B. von »Handlungskompetenz« als der Fähigkeit, realistische Pläne zu generieren. Hacker benutzt den Begriff »persönlicher Arbeitsstil« für eine »generalisierte stabile, individualisierte Vorgehensweise« (1978: 392).

Gegenüber den innerhalb der Handlungstheorie vorgeschlagenen Überlegungen hat das Konzept des Handlungsstils allerdings den Vorteil, daß es einen differenzierteren Zugang zum Problem der Persönlichkeit erlaubt. Die von Hacker angesprochene »planende vs. momentane Strategie« kann als ein Handlungsstil unter vielen gelten. Daneben gibt es andere, die sich auf die Planungsphase beziehen, z. B. Planen für unwahrscheinliche Ereignisse, Übernahme von Plänen durch andere, an einem Plan festhalten usw. Darüber hinaus hat das Handlungsstil-Konzept den Vorteil, daß Automatisierung und Generalität der Heuristik von vornherein einbezogen werden.

Auf dem Hintergrund dieses theoretischen Konzepts ergeben sich einige zusätzliche Überlegungen zu den oben dargestellten Positionen der Initialwirkung und der Expositionsdauer. Im Sinn der Initialwirkungs-Position dürften vor allem Forschungsprobleme im Vordergrund stehen, in denen die Realität des neuen Arbeitsplatzes auf die bestehenden (z. T. auch automatisierten) Handlungsstile bzw. Heuristiken des Neulings trifft. Dabei kommt es dann zu einem »Realitätsschock«, zu Überraschungen (Louis 1980) usw. Beim Versuch, automatisierte Handlungsstile aufzubrechen, muß die Person neue Strategien der Intellektualisierung der Aufgabe entwickeln und wird gleichzeitig unter Stressbedingungen dazu neigen, doch wieder auf (möglicherweise ineffektive) Automatismen zurückzufallen. Deshalb kommt es in dieser Zeit leicht zu hohen Stressreaktionen. Werden nun neue Heuristiken gelernt und entsprechend eingeübt, werden sie automatisiert. Mit der Expositionsdauer steigt die Automatisierung eines Handlungsstils an. Wenn er sich als dysfunktional herausstellt, dann wird es entsprechend zu einem Anstieg von psychischen Beschwerden kommen (und damit zu einer Kurve entsprechend Abbildung 4 b).

Das Handlungsstilkonzept ermöglicht auch eine genauere Diskussion der Verbindung von Selektion und Sozialisation. Man kann davon ausgehen, daß – soweit die Arbeitsmarktbedingungen eine Wahl erlauben – die abstrakten Heuristiken einen Einfluß darauf haben, welche Arbeitsstelle jemand einnimmt. Möglicherweise spielt auch die Generalität der Heuristik eine Rolle. Nun sind besonders in der Arbeitssphäre die Voraussetzungen gegeben, Automatismen und damit einen Hand-

lungsstil zu entwickeln. Die Sozialisationsfaktoren in der Arbeit dürften also ein besonderes Gewicht auf die Regidisierung einer bereits bestehenden Heuristik ausüben. Dies entspricht dem Alltagswissen, daß Personen mit der Zeit, die sie an einem Arbeitsplatz verbringen, zunehmend rigider nach bestimmten Regeln leben (Beispiele: Der Buchhalter, der auch sein sonstiges Leben buchhalterisch organisiert, oder der Professor, der überall doziert).

Diese Überlegungen sind zwar noch spekulativ. Aber sie mögen dazu dienen, die mögliche Brauchbarkeit des Konzepts zu begründen. Ein wesentliches Problem der bisherigen Forschung zur beruflichen Sozialisation war, daß die verwendeten Persönlichkeitskonstrukte kaum organisch mit *Arbeitstätigkeit* verbunden waren und deshalb auch die theoretische Verbindung zwischen beruflichem Dasein und Persönlichkeitsveränderungen »angestrengt« war. Jede Theorie über Persönlichkeit, die Aussagen über die Veränderungen im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit machen möchte, muß Konstrukte entwickeln, die direkt mit dem Handeln der Person zu tun haben. Eben dies ist der Vorteil des Konzepts der Handlungsstile. Da es außerdem im Zusammenhang mit der Handlungstheorie entwickelt wurde, lassen sich auch die Situations- und Arbeitstätigkeitsvariablen innerhalb des gleichen theoretischen Rahmens beschreiben (Hacker 1978).

Anmerkung

¹ Abstrakte und konkrete Heuristiken interagieren natürlich miteinander. Man kann jederzeit konkrete Heuristiken von einer anderen Warte aus als abstrakt bezeichnen und umgekehrt. Am besten ist hier sicherlich eine bereits in der Handlungstheorie angelegte hierarchische Betrachtungsweise. Abstrakte Heuristiken sind hierarchisch höher geordnet als die konkreten und deshalb allgemeiner verwendbar. Semmer/Frese (1979) haben deshalb bereits die Ebene des abstrakten Denkens für solche abstrakten Heuristiken eingeführt.

Literatur

- Becker, H. S./Geer, B.: The fate of idealism in medical school. In: *American Sociological Review*, 23 (1958), 50-56.
- Bem, D. J./Allen, A.: On predicting some of the people some of the time: The search for cross-situational consistency in behavior. In: *Psychological Review*, 81 (1974), 506-520.
- Berlew, D. E./Hall, D. T.: The socialization of managers: Effects of expectations on performance. In: *Administrative Science Quarterly*, 11 (1966), 207-223.
- Brousseau, K. R.: Personality and job experience. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22 (1978), 235-252.
- Bürc, W.: Lärm - Der Mensch und seine akustische Umgebung. In: Schmidtke, J. (Ed.): *Ergonomie* (Vol. 2). München, Hanser 1974.
- Eisenberg, P./Lazarsfeld, P. F.: The psychological effects of unemployment. In: *Psychological Bulletin*, 35 (1938), 358.
- Frese, M.: Partialisierte Handlung und Kontrolle: Zwei Themen der industriellen Psychopathologie. In: Frese, M./Greif, S./Semmer, N. (Eds.): *Industrielle Psychopathologie*. Bern, Huber 1978.
- Frese, M.: Action styles: A new personality concept. In Vorbereitung.
- Frese, M.: Arbeit und Psychische Störungen. In: Baumann, U./Berkalk, H./Seidenstücker, G. (Eds.): *Klinische Psychologie: Trends in Forschung und Praxis* (Vol. 4), Bern, Huber 1981.
- Frese, M.: Occupational socialization and psychological development. An underemphasized research perspective in industrial psychology. In: *Journal of Occupational Psychology*, 55 (1982), 209-224.
- Frese, M.: Job transitions, occupational socialization and strain. In: Allen, V./Vliert, E. v. d. (Eds.): *Role transitions*. New York, Plenum, im Druck.
- Frese, M./Okonek, K.: Night and shiftwork, psychological and psychosomatic complaints: Some descriptive differentiations in the group of former shift workers. Manuscript, 1982.
- Glass, D. C.: Behavior patterns, stress, and coronary disease. Hillsdale, NJ, Erlbaum 1977.
- Greif, S.: Intelligenzabbau und Dequalifizierung durch Industriearbeit? In: Frese, M./Greif, S./Semmer, N. (Eds.): *Industrielle Psychopathologie*. Bern, Huber 1978.
- Hacker, W.: *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. Bern, Huber 1978².
- Hackman, J. R./Oldham, G. R.: Development of the job diagnostic survey. In: *Journal of Applied Psychology*, 60 (1975), 159-170.
- Hoff, E.: Kontrollbewußtsein. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34 (1982), 316-339.
- Hormuth, S. E.: Commitment, role transitions, and selfconcept chance: Relocation as a paradigm. In: Allen, V./Vliert, E. v. d. (Eds.): *Role transition*. New York, Plenum, im Druck.
- Howell, F. M./Frese, W./Sollie, C. R.: Ginzberg's theory of occupational choice. A reanalysis of increasing realism. In: *Journal of Vocational Behavior*, 11 (1977), 332-346.
- Karasek, R. A.: Job socialization: A longitudinal study of work, political and leisure activity. Stockholm, Swedish Institute for Social Research 1978.
- Karasek, R.: The impact of work environment on life outside the job: explorations in the associations between job content and leisure behaviour and mental health using national survey data from Sweden and the United States. Cambridge, Unpublished Ph. D.-thesis, M. I. T. 1976.
- Kenrick D. T./Stringfield, D. O.: Personality traits and the eye of the beholder: Crossing some traditional boundaries in the search for consistency in all of the people. In: *Psychological Review*, 87 (1980), 88-104.
- Klinger, E./Barta, S. G./Maxeiner, M. E.: Motivational correlates of thought content frequency and commitment. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1980), 1222-1237.
- Koch, J.-J.: *Lehrer-Studium und Beruf*. Ulm, Süddeutscher Verlag 1972.
- Kohli, M.: Altersprozesse als Sozialisierungseffekte von Erwerbsarbeit. In: *Aktuelle Gerontologie* 10 (1980), 527-533.
- Kohn, M.: Class and conformity: A study of values, Chicago, University of Chicago Press 1977.
- Kohn, M. L./Schooler, C.: The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: A longitudinal assessment. In: *American Journal of Sociology*, 84 (1978), 24-52.
- Kohn, M. L./Schooler, C.: Job conditions and Personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. In: *American Journal of Sociology*, 1982.
- Lempert, W./Franzke, R.: *Die Berufserziehung*. München, Juventa 1976.
- Lempert, W./Hoff, E./Lappe, L.: *Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit*. Berlin, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979.
- Lieberman, S.: The effects of changes in roles on the attitude of role occupants. In: *Human Relations*, 3 (1956), 383-402.
- Louis, M. R.: Surprise and sense making: What new-comers experience in entering unfamiliar organizational settings. In: *Administrative Science Quarterly*, 25 (1980), 226-251.
- Lüscher, K. M.: *Der Prozeß der beruflichen Sozialisation*. Stuttgart, Enke 1968.
- Merton, R. K.: *Social theory and social structure*. Glencoe, Ill. The Free Press 1957.
- Miller, G. A./Galanter, E./Pribram, K. H.: *Plans and the Structure of Behavior*. London, Holt 1960.
- Miller, M./Summerton, J.: Coping with stress by monitoring versus blunting.

- Paper presented at the American Psychological Association convention, Washington 1982.
- Mischel, W.: *Personality and assessment*. New York, Wiley 1968.
- Moore, W. E.: Occupational socialization. In: Goslin, D. A., (Ed.): *Handbook of Socialization theory and research*. Chicago, Rand McNally 1969.
- Mortimer, J. T./Lorence, J.: Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. In: *American Journal of Sociology*, 84 (1979), 1361-1385.
- Nicholsan, N.: A theory of work role transitions. Memo 487. MRC-SSRC Social and Applied Psychology Unit, Sheffield 1982.
- Schleicher, R.: Intelligenzleistungen Erwachsener in Abhängigkeit vom Niveau beruflicher Tätigkeit. In: *Probleme und Ergebnisse der Psychologie*, 44 (1973), 25-55.
- Schönpflug, W.: Stress, fatigue and the economics of behavior. In: Hockey, R. B. (Ed.): *Stress and fatigue*. London, Wiley (im Druck).
- Semmer, N./Pfäfflin, M.: Stress und das Training sozialer Kompetenz. In: Bösel, R. (Ed.): *Stress - Einführung in die psychosomatische Belastungsforschung*. Hamburg, Hoffmann & Campe 1978.
- Semmer, N./Frese, M.: Handlungstheoretische Implikationen für kognitive Therapie. In: Hoffmann, N. (Ed.): *Grundlagen kognitiver Therapie*, Bern: Huber 1979.
- Shriffin, R. M./Dumais, S. T.: The development of automatism. In: Anderson, J. R. (Ed.): *Cognitive skills and their acquisition*. Hillsdale, N. J., Erlbaum 1981.
- Skell, W.: Analyse von Denkleistungen bei der Planung und praktischen Durchführung von Produktionsarbeitern in der Berufsausbildung. In: Skell, W. (Ed.): *Psychologische Analysen von Denkleistungen in der Produktion*. Berlin (DDR), Deutscher Verlag der Wissenschaften 1972.
- Solomon, L. M./Stein, G.: Studies from the Harvard Laboratory II Normal Motor Automatism. In: *Psychological Review*, 3 (1896), 492-512.
- Ulich, E.: Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. In: *Psychozial*, 1 (1978), 44-63.
- Vaillant, G. E.: *Adaptation to Life*. Boston, Little, Brown & Co. 1977.
- van Maanen, J.: Police Socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. In: *Administrative Science Quarterly*, 20 (1975), 207-228.
- van Maanen, J.: Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization. In: ders. (Ed.): *Organizational careers: Some new perspectives*. New York, Wiley 1977.
- van Maanen, J./Schein, E. H.: Toward a Theory of organizational socialization. In: *Research in Organizational Behavior*, 1 (1979), 209-264.
- Volpert, W.: *Handlungsstrukturanalyse*. Köln, Pahl-Rugenstein 1974(a).
- Volpert, W.: *Handlungskompetenz und Sozialisation*. In: *Güldenpfennig, S./Volpert, W./Weinstein, P. (Eds.): Sensumotorisches Lernen und Sport als Reproduktion der Arbeitskraft*. Köln, Pahl-Rugenstein 1974(b).
- Volpert, W.: Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In: Groskurth, P./Volpert, W.: *Lohnarbeitspsychologie*. Frankfurt, Fischer 1975.
- Wall, T. P./Clegg, C. W.: A longitudinal study of group work redesign. In: *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (1981), 32-43.
- Warr, P.: Job loss, unemployment and psychological wellbeing. In: Allen, V./Vliert, E. v. d. (Eds.): *Role transition*. New York, Plenum, im Druck.