Innerbetriebliche Arbeitssituation und Teilnahme an freiwilligen Vereinigungen

Dieter Fröhlich

Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln

Work Experience and Participation in Voluntary Associations

Abstract: What kind of relationships does exist between a person's work experience and his attitudes and behavior in the non-work sphere? Do negative work experiences extend into the realm of non-work with the same connotation (extension hypothesis)? Are negative work experiences compensated off work (compensation hypothesis) or are both realms, in principle, unconnected (autonomy hypothesis)? Which dimensions of work experience influence the non-work sphere within the scope of the extension and the compensation hypothesis? – These problems are empirically evaluated, taking membership and activities in voluntary associations as the dependent variables. The data consist of 928 closed interviews with employed males in Northrhine-Westphalia. The dimensions of work experience were measured through statements. These were factoranalysed and converted into indexes. The statistical evaluation is based on partial correlations, taking demographic data into account. – On the whole, the results are in favor of the autonomy hypothesis; in some cases, there are significant but weak relationships in favor of the extension hypothesis; the compensation hypothesis proved to be least fruitful. The results are compared as to content and method with other similar research.

Inhalt: Welche Beziehungen bestehen zwischen der täglichen Arbeitserfahrung von Menschen und ihren Einstellungen und Verhaltensweisen in der außerberuflichen Lebenssphäre? Verlängern sich negative Arbeitserfahrungen mit gleichem Vorzeichen in den Nicht-Arbeitsbereich (Extensionshypothese)? Werden negative Arbeitserfahrungen in der Freizeit kompensiert (Kompensationshypothese) oder stehen beide Bereiche prinzipiell unverbunden nebeneinander (Autonomiehypothese)? Von welchen Dimensionen der Arbeitserfahrung kann ein Transferpotential in den außerberuflichen Bereich im Sinne der Extensions- oder der Kompensationshypothese erwartet werden? – Diese Problematik wird am Beispiel der Mitgliedschaften und Aktivitäten in Freizeitvereinigungen empirisch überprüft. Die Daten bestehen aus 928 geschlossenen Interviews mit berufstätigen Männern in Nordrhein-Westfalen. Die Dimensionen der Arbeitserfahrung wurden über Statements durch Faktorenanalyse und Indexbildung gemessen. Die Auswertung erfolgte über Partialkorrelationen unter Berücksichtigung demographischer Merkmale. – Die Ergebnisse sprechen überwiegend für die Autonomiehypothese; in einigen Fällen gibt es signifikante, jedoch schwache Beziehungen im Sinne der Extensionshypothese; die Kompensationshypothese erwies sich am unfruchtbarsten. Die Ergebnisse werden hinsichtlich Inhalt und angewandter Methode mit anderen, ähnlichen Untersuchungen verglichen.

Fragestellung

Der amerikanische Kommissionsbericht *WORK IN AMERIKA* (1973) enthält eine Passage, die seinerzeit in der Bundesrepublik aufmerksam registriert wurde: Eine US-Firma führte in einem ihrer Betriebe grundlegende arbeitsorganisatorische Neuerungen ein, z.B. teilautonome Arbeitsgruppen, komplexe, ganzheitliche Tätigkeiten mit Lern- und Entfaltungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter, verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten und Mitspracherechte aller in betriebsorganisatorischen Fragen. Als besonderes Ergebnis wurden die positiven sozialen Folgen der Reorganisation der Arbeit herausgestellt: „Besonders ermutigend ist die Auswirkung dieser einmaligen Arbeitsbedingungen auf die privaten Aktivitäten der Arbeitnehmer. Viele Arbeitnehmer sind zum Beispiel im kommunalen Bereich ungewöhnlich aktiv – offenbar bedeutend stärker, als es für Arbeitnehmer anderer Werke desselben Konzerns oder derselben Gemeinde typisch ist. Es ist schon seit langem beobachtet worden, daß Arbeitnehmer

in langweiligen, isolierten oder routineorientierten Jobs sich nur selten an kommunalen Problemen beteiligen. Hier wurde zum erstemal bewiesen, daß eine Umgestaltung der Arbeit positive Folgen für eine Beteiligung an der Gemeinschaft haben kann“ (zit. nach: Die 8 Stunden am Tag, 1974: 121–122).

Auch wenn sich mittlerweile dieses Ergebnis als ein inhaltliches Mißverständnis herausgestellt hat – die ungewöhnliche außerberufliche Aktivität ist mit größter Wahrscheinlichkeit nicht auf die Reorganisation der Arbeit zurückzuführen (vgl. O'TOOLE 1974: 14)¹ –, so illustriert dieses

1 WALTON (1974) berichtet, daß für einen neu zu errichtenden Betrieb aus über 600 Bewerbern weniger als 70 Personen ausgewählt wurden. Wichtiges Auswahlkriterium war eine positive Einstellung zu den geplanten arbeitsorganisatorischen Neuerungen und die Erwartung aktiver Teilnahme an den betriebsinternen Maßnahmen. Es wurde also von vornherein eine aktive Belegschaft rekrutiert. Das außerberufliche Engagement war demnach höchstwahrscheinlich eine Voraussetzung, keine Folge der Beschäftigung in der Firma.

Beispiel doch vorzüglich, wie viele Sozialwissenschaftler die Genese außerberuflicher Einstellungen und Handlungsstrukturen zu erklären versuchen: durch die Arbeitserfahrungen des Menschen. Wenn sich außerberufliche Orientierungen, Attitüden und Aktivitäten durch die Arbeitserfahrungen des Menschen erklären lassen, wäre dadurch ein Erlebnisfeld identifiziert, das sowohl handliche theoretische Erklärungen für menschliches Verhalten liefert wie auch der sozialpolitischen Beeinflussung – und dadurch auch der Modifikation von Einstellungen und Verhaltensweisen – zugänglich ist. Es ist diese „appealing simplicity“ (KOHN und SCHOOLER 1969: 659), die das Konzept der Arbeitserfahrungen für sozialwissenschaftliche Theoretiker und sozial engagierte Praktiker so populär macht. So ist dann auch in allen Programmen zur Steigerung der Arbeitsqualität und zur Humanisierung der Arbeit diese Denkfigur explizit enthalten.

In diesem Aufsatz möchte ich einen Teilaspekt außerberuflichen Verhaltens, die Mitgliedschaft und Aktivität in freiwilligen (Freizeit-) Vereinigungen in Abhängigkeit von den Arbeitserfahrungen empirisch überprüfen. Die Fragestellung geht über die bisherige Beschäftigung mit der Vereinsproblematik in der Bundesrepublik hinaus, denn bisher wurde überwiegend der Einfluß demographischer Merkmale auf Mitgliedschaften und Aktivitäten untersucht (vgl. z.B. REIGROTZKI 1956: 162–194; MAYNTZ 1958: 241–248; MAYNTZ 1960; BALLERSTEDT und GLATZER 1975: 274–288; für amerikanische Untersuchungen dieser Art vgl. COHEN und HODGES 1963; HYMAN und WRIGHT 1971; MAYER und BUCKLEY 1976: 59–60). Im Unterschied zu diesen Arbeiten wird in den folgenden Ausführungen nach Vereinsmitgliedschaften und -aktivitäten in Abhängigkeit von den Arbeitserfahrungen unter Berücksichtigung demographischer Merkmale gefragt.

Bevor die eigenen Daten dargestellt werden, sind zwei theoretische Fragen zu erörtern: 1. Welcher Art können die Beziehungen zwischen Arbeitserfahrungen und der außerberuflichen Lebenssphäre sein? 2. Welchen spezifischen Dimensionen der Arbeitserfahrung wird theoretisch ein Transferpotential in den außerberuflichen Bereich zuerkannt?

Zur Art der Beziehungen: Das amerikanische Bei-

spiel – lassen wir dabei einmal die wissenschaftliche Fragewürdigkeit der Interpretation außer Acht – soll zeigen, daß positive Arbeitsstrukturen auch zu gesellschaftlich positiv bewerteten außerberuflichen Aktivitäten führt, daß eine inhaltlich anregende, die persönliche und soziale Kompetenz fördernde Arbeitssituation auch aktivierend in die außerberufliche Lebenssphäre hineinwirkt. Umgekehrt bedeutet dies: Negative Arbeitsstrukturen – monotone, repetitive, sozial isolierte Tätigkeiten zum Beispiel – haben negative Auswirkungen in der außerberuflichen Sphäre: Sie führen zu Passivität, engen Denk- und Handlungsmöglichkeiten ein und begünstigen soziale Isolation. Nach dieser Denkfigur verlängern sich also Arbeitserfahrungen mit gleichem Vorzeichen in den Nichtarbeitsbereich. Diese Art der Beziehung soll als *Extensionshypothese* bezeichnet werden. Der größte Teil der sozialwissenschaftlichen Theoretiker und Forscher, die sich mit dem Verhältnis zwischen Arbeitswelt und außerberuflicher Lebenssphäre befassen, vertritt diese Hypothese (in der Bundesrepublik z.B. OEVERMANN 1969: 304–309; HURRELMANN 1975: 116; OSTERLAND 1975).

Die zweite mögliche Art der Beziehung, die *Kompensationshypothese*, hat weit weniger Anhänger (z.B. HABERMAS 1958; DUBIN 1963). Die Kompensationshypothese besagt, daß Personen außerhalb der Arbeit das zu verwirklichen suchen, was ihnen in der Arbeit versagt bleibt, daß sie negative Erfahrungen in Arbeit und Beruf in der außerberuflichen Lebenssphäre kompensieren. Obwohl die Meinungsverschiedenheiten zwischen den Anhängern der Extensions- und der Kompensationshypothese groß sind, lassen sich beide Gruppen hinsichtlich der Wirkungen positiver Arbeitssituationen als Extensionstheoretiker bezeichnen. Die Differenzen beziehen sich nur auf die Wirkungen der negativen Arbeitserfahrungen².

Schließlich gibt es theoretisch die dritte Möglichkeit der Autonomie beider Lebenssphären: Nach der *Autonomiehypothese* bestehen zwischen der Arbeitswelt und dem außerberuflichen Bereich

2 Alternative Begriffe für die Extensions- und Kompensationshypothese sind: Kongruenz- und Kontrasthypothese (WIPPLER 1974); *spillover-leisure* bzw. *carry-over-leisure* und *compensatory-leisure hypothesis* (WILENSKY 1960; MEISSNER 1971); *familiarity* und *compensatory hypothesis* (BURCH 1969).

keine Beziehungen im Sinne gegenseitiger Beeinflussung. Diese Hypothese entspricht in der amerikanischen Literatur der no-relationship-hypothesis von WILENSKY (1961) und MEISSNER (1971). In der Bundesrepublik ist die explizite Formulierung dieser Hypothese kaum zu finden, obwohl eine Reihe von Forschungsergebnissen sie zu einer sehr konkurrenzfähigen Alternative zur Extensions- und Kompensationshypothese machen. Auf einige dieser Forschungsergebnisse komme ich später noch zurück.

Zu den relevanten Dimensionen der Arbeitserfahrungen: Über die theoretisch wichtigen einstellungs- und verhaltensprägenden Elemente der Arbeitssituation besteht nun wiederum relativ große Übereinstimmung bei allen an diesem Thema interessierten Sozialwissenschaftlern. Allerdings sind diese Vorstellungen nicht sehr systematisiert, und auch die empirischen Operationalisierungen lassen jede Übereinstimmung vermissen.

Die relevanten Einzeldimensionen hat ARGYRIS (1957: 53) wie folgt umrissen: „... healthy adults will tend to obtain optimum personality expression while at work if they are provided with jobs which permit them to be more active than passive; more independent than dependent; to have longer rather than shorter time perspectives; ... to have control over their world; and to express many of their deeper more important abilities.“ Für die empirische Überprüfung haben KOHN (1969; 1971) und KOHN und SCHOOLER (1973) wertvolle Beiträge geliefert. Die einstellungs- und verhaltensprägende Dimension der Arbeitserfahrung liegt für die Autoren im „Grad der beruflichen Selbststeuerung“ (degree of occupational self-direction), mit den drei Unterdimensionen der Beaufsichtigung in der Arbeit, der Routinisierung und der Komplexität der Arbeit.

Die bei ARGYRIS, KOHN und SCHOOLER genannten Dimensionen der Arbeitserfahrung entsprechen weitgehend den *intrinsischen* Faktoren der Arbeitszufriedenheit, den „satisfiers“, die im Sinne der Theorie von HERZBERG (1966) Arbeitszufriedenheit erzeugen. Ihnen stehen die *extrinsischen* Faktoren gegenüber, die Arbeitszufriedenheit nicht positiv begründen, deren positive Ausgestaltung nur „Arbeitsleid“ vermindern kann. Extrinsische Faktoren sind nach HERZ-

BERG z.B. die Kollegen-, Vorgesetzten- und Untergebenenbeziehungen, das Einkommen, die Art der Überwachung, die Arbeitsplatzsicherheit. Von den extrinsischen Faktoren werden im allgemeinen keine oder nur geringe Wirkungen auf die außerberufliche Lebenssphäre erwartet. Für die vorliegende Fragestellung könnte ihre Berücksichtigung jedoch interessant sein, da Vereinsmitgliedschaften und -aktivitäten auch den Aspekt der Sozialehrlichkeit und sozialen Kompetenz enthalten wie er im extrinsischen Bereich bei den Vorgesetzten- und Kollegenbeziehungen gegeben ist.

Eine weitergehende Ausdifferenzierung relevanter Dimensionen der Arbeitssituation soll hier nicht vorgenommen werden, weil das eigene Datenmaterial der Operationalisierung von vornherein bestimmte Grenzen setzt. Diese Daten werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Daten und Methoden³

Die Daten bestehen aus 928 geschlossenen Interviews. Alle Befragten waren Väter mit mindestens einem Kind im Alter von 10–11 Jahren. Die Interviews wurden im Winter 1971/72 in fünf ausgewählten geographischen Regionen Nordrhein-Westfalens durchgeführt und stellen für diese Regionen Vollerhebungen dar. In zwei Fällen sind die Regionen geographische Teile zweier Großstädte (Bielefeld und Bottrop), die anderen drei Regionen umfassen einen Ort sowie Teile seines geographischen Umlandes (Lichtenau bei Paderborn, Stolberg bei Aachen und Wassenberg nördlich von Aachen). Die Auswahl der Regionen erfolgte in Bezug auf eine Forschungsfrage, die mit dem vorliegenden Thema nicht identisch ist. Durch die bewußte regionale Auswahl sind die befragten Männer für Nordrhein-Westfalen nicht repräsentativ.

Die Arbeitserfahrungen der Befragten wurden durch insgesamt 24 Statements zu ihrer täglichen Arbeitssituation erhoben. Die Aussagen wurden in zwei Blöcke geordnet. Ordnungskriterium waren die Dimensionen „intrinsisch“ (9 Statements) und „extrinsisch“ (15 Statements). Beide Statementblöcke wurden getrennt fak-

3 Für eine ausführliche Darstellung der Daten, der Faktorenanalyse und der Indexbildung vgl. FRÖHLICH 1978: Kap. 5, 6.2 und 7.

toranalysiert. Der Abbruch der (orthogonalen) Rotation erfolgte für den extrinsischen Bereich nach dem KAISER-Kriterium; für den intrinsischen Bereich wurde – aus Gründen, die hier nicht erörtert werden können (vgl. FRÖHLICH 1978: Kap. 7) – das Auswahlkriterium etwas niedriger (0,965) angesetzt.

Die Faktorenanalyse ergab für den intrinsischen Bereich drei Faktoren, die insgesamt 65,1 % der Gesamtvarianz erklären. Die Auswahl der Statements zur Benennung der Faktoren erfolgte nach der Methode von FÜRTRATT (1969) und führte zu den folgenden Aussagekombinationen (die Benennung der Faktoren ist vorangestellt):

Intrinsische Faktoren:

Unterforderung in der Arbeit („Unterforderung“)

Meine Arbeit ist eintönig. – Meine Arbeit zieht sich endlos hin. – Bei meiner Arbeit lerne ich nichts, was mich weiterbringen könnte.

Tätigkeitsspielraum durch fachliche Kompetenz („Tätigkeitsspielraum“)

Mein Vorgesetzter fragt mich um Rat. – Mein Vorgesetzter läßt mich meine Arbeit weitgehend selbst einteilen. – Meine Arbeit kann ich mir selbst einteilen.

Arbeit als Unterordnung („Unterordnung“)

Mein Vorgesetzter verlangt Gehorsam. – Meine Arbeit bedeutet Unterordnung und Gehorchen-Müssen.

Nach dem gleichen Verfahren ergaben sich für den extrinsischen Bereich der Arbeitserfahrungen vier Faktoren, die 61,3 % der Gesamtvarianz erklären. Im weiteren Verlauf der Datenauswertung werden jedoch nur die ersten drei Faktoren verwendet (vgl. hierzu FRÖHLICH 1978: Kap. 7.2.2), und nur diese Faktoren werden im folgenden dargestellt:

Extrinsische Faktoren:

Negative Kollegenbeziehungen

Meine Kollegen sind mißgünstig. – Meine Kollegen sind zum größten Teil Streber. – Meine Kollegen sind abgestumpft. – Meine Kollegen sind Radfahrernaturen.

Psychische Arbeitsbelastung

Meine Arbeit ist eine dauernde Hetze. – Meine Arbeit ist mit viel Ärger verbunden.

Negative Vorgesetztenbeziehung

Meinem Vorgesetzten kann man es nur schwer recht machen. – Mein Vorgesetzter läßt sich nie etwas sagen. – Mein Vorgesetzter kümmert sich zuwenig um seine Leute. – Mein Vorgesetzter sagt mir nicht, was er von meiner Arbeit hält.

Zur vorliegenden Faktorenlösung sind zwei Anmerkungen notwendig: Aus theoretischer Sicht ist die Dimensionierung und Operationalisierung der Arbeitserfahrungen, sowohl im intrinsischen wie im extrinsischen Bereich, unbefriedigend. Dies ist eine Folge der sekundäranalytischen Auswertung des Materials, an das ein geschlossenes Konzept der Arbeitserfahrungen erst nachträglich herangetragen wurde. Da dieses Konzept nicht in das ursprüngliche Forschungsdesign der Untersuchung einging und damit die Operationalisierung der einzelnen Dimensionen der Arbeitssituation durch den Einsatz geeigneter Statements nicht systematisch erfolgte, blieb nur die Lösung einer nachträglichen Auswertung auf der Grundlage vorhandener Daten. Trotzdem glaube ich, daß sich in beiden Bereichen der Arbeitserfahrung theoretisch wichtige und empirisch sinnvolle Faktoren ergeben haben. Nichtsdestoweniger muß diese Schwäche bei der Diskussion der Forschungsergebnisse berücksichtigt werden.

Zum zweiten ist zu fragen, ob durch das Instrument des Interviews Arbeitssituationen auch nur annähernd objektiv erfaßt werden können. Könnte es nicht sein, daß die Befragten nur eine individuell verzerrte Perzeption ihrer täglichen Arbeitssituation wiedergeben, die mit den Tatsachen nichts gemein hat? Dieses grundsätzliche Problem stellt sich immer wieder und hat zu mehreren Versuchen geführt, daß Ausmaß der Übereinstimmung zwischen beobachteten und berichteten Arbeitssituationen empirisch zu bestimmen (vgl. TURNER und LAWRENCE 1965: 55–58; HACKMAN und LAWLER III 1971; HACKMAN und OLDHAM 1975; MORSE 1975; für einen qualitativen Versuch vgl. WALD 1966: 6). Die Untersuchungsergebnisse zeigten einen relativ hohen Übereinstimmungsgrad zwischen beobachteten und berichteten Arbeitsplatzstrukturen. Dies veranlaßt mich, in den durch das Interview gemessenen Arbeitserfahrungen nicht primär die Wiedergabe individuell verzerrter Wahrnehmungen zu sehen. Ich gehe vielmehr davon aus, daß der „objektive“ Anteil gegenüber dem subjektiven weitaus überwiegt. Festzuhalten ist allerdings,

daß die hier gemessenen Arbeitserfahrungen auch subjektive Elemente enthalten. In diesem Sinne entspricht das vorliegende Konstrukt „Arbeitserfahrungen“ dem von OPPELT et al. (1972: 2), das dort „Arbeitssituation“ genannt wird. Beide Begriffe werden deshalb in diesen Ausführungen synonym verwendet.

Im nächsten Schritt wurden die einzelnen Faktoren repräsentierenden Statements zu Indizes zusammengefaßt. Pro Variable wurden die Merkmalsausprägungen mit den im Programm SPSS bei der Faktorenanalyse speziell errechneten Gewichtungswerten (factor score coefficients; vgl. NIE et al. 1975: 487–489) gewichtet: Die starke Zustimmung mit dem einfachen Gewichtungswert, die schwache Zustimmung mit dem doppelten, die schwache Ablehnung mit dem dreifachen und die starke Ablehnung mit dem vierfachen Gewichtungswert. „Keine Meinung“ und „unentschieden“ erhielten den Wert Null. Die Gewichtungsprodukte pro Variable wurden für alle Variablen eines Faktors addiert. Das Ergebnis ist der Rohindex, dessen Werte über einen weiten Bereich streuen. In einem zweiten Schritt wurde der Rohindex über den Median der Gesamtverteilung zum endgültigen Index dichotomisiert, sodaß jeder Faktor im Endergebnis zwei Werte aufweist, einen schwachen und einen starken Bereich (z.B. geringe und hohe Unterforderung). Diese dichotomisierten Indices werden im folgenden als unabhängige Variablen verwendet.

Die abhängigen Variablen wurden im Interview direkt erfragt:

1. Ob und – falls ja – welchem Verein oder Klub der Befragte angehört. In dieser Auswertung werden nur Vereinigungen berücksichtigt, die im weitesten Sinne als Freizeitvereinigungen zu bezeichnen sind. Mitgliedschaften in politischen Parteien und Gewerkschaften sind nicht enthalten. Eine Klassifizierung der verbleibenden Vereinigungen nach den in ihnen zu verwirklichenden Zielen, z.B. instrumentellen oder expressiven Zielen (vgl. BABCHUK und EDWARDS 1965), war nachträglich nicht mehr möglich. Die erste abhängige Variable gibt demnach nur an, ob jemand Vereinsmitglied ist oder nicht.

2. Zahl der Vereinsmitgliedschaften;

3. Häufigkeit des Vereinsbesuchs, bezogen auf den erstgenannten Verein;
4. ob der Befragte gegenwärtig oder in der Vergangenheit ein Vereinsamt innehatte, bezogen auf den erstgenannten Verein.

Mit der Definition und Operationalisierung der unabhängigen und abhängigen Variablen könnten die Daten vorgestellt werden. Dies ist aber hier noch nicht sinnvoll, da bestimmte Drittvariablen berücksichtigt werden müssen. So ist zu erwarten, daß die positive oder negative Ausprägung einzelner Dimensionen der Arbeitserfahrung von vornherein ein Merkmal bestimmter Berufspositionen ist: Z.B. kann man a priori davon ausgehen, daß gehobene Angestellte und Beamte geringer unterfordert sind und über einen größeren Tätigkeitsspielraum verfügen als unqualifizierte Arbeiter (vgl. FRÖHLICH 1978: Kap. 8.2.). Aus diesem Grunde werden die Einflüsse der Schulbildung, der Berufsausbildung und der Stellung im Beruf kontrolliert⁴.

Es wurde weiter oben ausgeführt, daß die Befragten in fünf geographischen Regionen Nordrhein-Westfalens wohnen, die auf dem Stadt-Land-Kontinuum z.T. sehr gegensätzlichen Charakter haben (beispielsweise Lichtenau als rein ländliche und Bielefeld und Bottrop als großstädtische Regionen, die selbst untereinander wiederum schlecht vergleichbar sind). Da sehr wahrscheinlich die Vereinsmitgliedschaften und -aktivitäten regionalspezifisch beeinflusst werden⁵, erfolgt auch eine Kontrolle des Einflusses der Variable „Region“.

Weiterhin soll das Alter der Befragten kontrolliert

- 4 In der Auswertung werden nur die abhängig Beschäftigten berücksichtigt, da die gemessenen Dimensionen der Arbeitserfahrung für Selbstständige irrelevant sind. Die abhängig Beschäftigten wurden wie folgt klassifiziert:

Unqualifizierte Arbeiter: Arbeiter ohne Lehrausbildung;
 Facharbeiter: Arbeiter mit Lehrausbildung;
 Kleine Angestellte und Beamte: Angestellte und Beamte mit Volksschulbildung;
 Gehobene Angestellte und Beamte: Angestellte und Beamte mit mehr als Volksschulbildung.

- 5 Vgl. z.B. die auffallend hohe Intensität der Teilnahme an Vereinsveranstaltungen von Landwirten und Landarbeitern bei BALLERSTEDT und GLATZER 1975: 282.

TABELLEN 1–4: Die Beziehungen zwischen Einzeldimensionen der Arbeitserfahrung und der Vereinsmitgliedschaft und den Vereinsaktivitäten bei getrennter und gleichzeitiger Kontrolle von Drittvariablen (partielle Korrelationskoeffizienten)

	zero order partials	Partialkorrelationen					
	Direkte Beziehung	Beziehungen unter getrennter Kontrolle von					Bez. unter gleichzeit. Kontr. v. b–f
Beziehungen zwischen ... und		Region	Alter	Schul- bildung	Berufs- ausbild.	Beruf- l. Stellung	
1) Vereinsmitgliedschaft	a	b	c	d	e	f	g
Unterforderung	.06	.06	.06	.04	.06	.04	.05
Tätigkeitsspielraum	–.04	–.03	–.04	–.02	–.04	–.03	–.02
Unterordnung	–.01	–.01	–.01	–.02	–.01	–.02	–.03
Negative Kollegenbe- ziehung	.02	.02	.02	.01	.02	.01	.01
Psychische Arbeitsbe- lastung	.04	.04	.04	.06	.05	.05	.06
Negative Vorgesetzten- beziehung	–.02	–.02	–.02	–.01	–.01	–.01	–.02
2) Zahl der Mitgliedschaften							
Unterforderung	–.09	–.10	–.10	–.07	–.06	–.03	–.04
Tätigkeitsspielraum	.07	.07	.07	.04	.04	.01	.02
Unterordnung	–.01	–.01	–.01	.01	.01	.02	.02
Negative Kollegenbezie- hung	.03	.03	.04	.04	.05	.06	.07
Psychische Arbeitsbe- lastung	0	0	–.01	–.02	–.02	–.02	.02
Negative Vorgesetzten- beziehung	–.07	–.07	–.07	–.08	–.08	–.07	–.08
3) Häufigkeit des Vereinsbesuchs							
Unterforderung	.06	.06	.10*	.08	.05	.08	.05
Tätigkeitsspielraum	–.02	–.04	–.07	–.04	–.02	–.03	–.05
Unterordnung	.02	.03	–.01	.03	.01	.02	.03
Negative Kollegenbe- ziehung	0	.01	.04	0	–.01	0	0
Psychische Arbeitsbe- lastung	.03	.04	–.01	.02	.03	.03	.03
Negative Vorgesetzten- beziehung	.07	.09	–.07	.07	.07	.07	.09
4) Vereinsamt							
Unterforderung	–.15**	–.15**	–.15**	–.13*	–.11*	–.10	–.11*
Tätigkeitsspielraum	.20**	.20**	.20**	.16**	.15**	.15**	.14**
Unterordnung	–.05	–.05	–.05	–.04	–.04	–.04	–.03
Negative Kollegenbe- ziehung	–.13*	–.13*	–.13*	–.12*	–.11*	–.11*	–.10*
Psychische Arbeitsbe- lastung	.04	.05	.05	.02	.05	.03	.04
Negative Vorgesetzten- beziehung	–.03	.03	–.03	–.04	–.03	–.03	–.03

Anmerkung: * bedeutet: signifikant auf dem 5 %-Niveau;

** bedeutet: signifikant auf dem 1 %-Niveau.

TABELLE I: Vereinsmitgliedschaft und -aktivitäten in Abhängigkeit von Einzeldimensionen der Arbeitserfahrung (in Prozent)*

	Unterforderung		Tätigkeits- spielraum		Unterordnung		Negative Kolle- genbeziehung		Psychische Arbeits- belastung		Negative Vorge- setztenbeziehung	
Vereinsmitglied	gering	groß	gering	groß	gering	groß	kaum negat.	sehr negativ	gering	groß	kaum negat.	sehr negativ
ja	42,1	36,5	37,6	41,6	38,9	39,7	40,5	38,3	41,4	37,0	38,6	40,1
nein	57,9	63,5	62,4	58,4	61,1	60,3	59,5	61,7	58,6	63,0	61,4	59,9
N=	456	436	471	421	432	453	440	444	497	386	466	426
Anzahl der Vereine												
1	70,3	78,6	77,4	71,4	73,8	74,4	75,3	72,4	73,8	74,1	71,1	72,2
2 und mehr	29,7	21,4	22,6	28,6	26,2	25,6	24,7	27,6	26,2	25,9	28,9	22,8
N=	192	159	177	175	168	180	178	170	206	143	180	171
Vereinsbesuch												
mind. 1 x wöchentlich	39,6	29,5	33,9	36,6	35,9	34,3	33,9	36,3	37,3	31,7	39,9	30,0
2–3 x monatlich	31,8	41,7	36,8	35,4	35,9	36,5	38,4	33,9	33,3	40,1	32,0	40,6
seltener, nie	28,6	28,8	29,3	28,0	28,2	29,2	27,7	29,8	29,4	28,2	28,1	29,4
N=	192	156	174	175	167	178	177	168	204	142	178	170
Vereinsamt												
nein	69,8	83,0	84,2	67,4	73,8	78,3	70,2	81,8	77,7	73,4	74,4	77,2
ja	30,2	17,0	15,8	32,6	26,2	21,7	29,8	18,2	22,3	26,6	25,6	22,8
N=	192	195	177	175	168	180	178	170	206	143	180	171

* Die Prozentsätze addieren senkrecht auf 100. Für das Signifikanzniveau und die Stärke des Zusammenhangs vgl. Tabellen III und IV.

werden, da sich in anderen Untersuchungen (vgl. BALLERSTEDT und GLATZER 1975: 281) Vereinsaktivitäten als sehr altersabhängig erwiesen haben: Sie lassen mit zunehmendem Alter nach. Unsere Befragtengruppe weist allerdings die Eigenart auf, daß alle Befragten mindestens ein Kind im Alter von 10–11 Jahren hatten und dadurch sehr junge und sehr alte Jahrgänge prinzipiell ausgeschlossen blieben.

Die Tatsache, daß alle Befragten Väter waren und die Familie somit mindestens drei Personen umfaßte, ermöglichte es, den Einfluß der Familiengröße unberücksichtigt zu lassen: Der Vereinsbesuch wird durch die Familiengröße stark beeinflusst und ist besonders gering, wenn die Familie drei und mehr Personen umfaßt (vgl. BALLERSTEDT und GLATZER 1975: 282). Diese Bedingung ist in unseren Daten in jedem Fall gegeben.

Die Berücksichtigung von fünf Kontrollvariablen ist mit normaler tabellarischer Darstellung nicht möglich. Fehlende Zellenbesetzungen, die mit Sicherheit zu erwarten wären, würden Signifikanztests und die Errechnung von Korrelationswerten unmöglich machen. Aus diesem Grunde wurde die Datenauswertung mit Hilfe partieller Korrelationen vorgenommen. Hier stellt sich das Problem ausreichend großer Zellenbesetzungen lediglich im ersten Schritt, bei der Messung der direkten Beziehungen aller in die Auswertung eingehenden Variablen. Die weiteren statistischen Prüfverfahren erfolgen dann auf der Grundlage dieser direkten Beziehungswerte (zero order partials). Das Problem der Zellenbesetzung stellt sich dann nicht mehr.

Allerdings wird die Datenauswertung durch dieses Verfahren auch unanschaulich, und dies ist einer der Gründe dafür, daß die Ursprungstabellen im Anhang aufgeführt werden. Sie sollen dem Leser einmal ermöglichen, die Datenbasis für die Berechnung der zero order partials überprüfen zu können. Sie haben weiterhin den Sinn, dem an der bisher geführten Diskussion über den Einfluß demographischer Merkmale auf Vereinsmitgliedschaften und -aktivitäten interessierten Leser diese Zahlen nicht vorzuenthalten⁶.

Ergebnisse

Die zentrale Fragestellung lautet: Welchen Einfluß haben tägliche Arbeitserfahrungen auf Mitgliedschaft und Aktivitäten in Freizeitvereinigungen? Die Ergebnisse sind in den oben (S. 61) zusammengestellten, vier Tabellen enthalten:

Die erste und letzte Spalte der Tabellen enthalten die wichtigsten Informationen: Spalte a enthält die zero order partials, d.h. die Korrelationskoeffizienten für den direkten Zusammenhang zwischen den angegebenen Variablen und ohne Berücksichtigung möglicher Einflüsse aus Drittvariablen. Spalte g gibt ebenfalls die Stärke der Beziehung zwischen den abhängigen und den unabhängigen Variablen an, allerdings nach gleichzeitiger Eliminierung aller Einflüsse durch die fünf Kontrollvariablen (Partialkorrelationen). Die Differenz zwischen Spalte a und g gibt den kombinierten Einfluß der Kontrollvariablen auf die Ursprungsbeziehung an. Aus den mittleren Spalten (b–f) ist zu entnehmen, welche der Kontrollvariablen die Beziehung am ehesten beeinflusst.

Als erstes Ergebnis läßt sich feststellen, daß es keine direkte signifikante Beziehung zwischen den gemessenen Dimensionen der Arbeitssituation und der Vereinsmitgliedschaft, der Zahl der Vereinsmitgliedschaften und der Häufigkeit des Vereinsbesuchs gibt (vgl. Tabellen 1–3). Dieses Gesamtbild verändert sich auch nicht unter Kontrolle von Region, Alter, Schulbildung, Berufsausbildung und Stellung im Beruf. Weder die Arbeitserfahrungen noch die demographischen Merkmale scheinen in einer nachweisbaren Beziehung zu diesen drei Elementen des Freizeitverhaltens zu stehen.

Bei der Amtsinhaberschaft, dem stärksten Indikator für Aktivität, läßt sich hingegen eine hochsignifikante Beziehung zu einzelnen Dimensionen der Arbeitserfahrung nachweisen: Je stärker eine Person in ihrer täglichen Arbeit unterfordert ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit für die

blen, Tabelle II (S. 64/65) die Zahlen über Vereinsmitgliedschaft und -aktivitäten in Abhängigkeit von den demographischen Merkmalen. Das Signifikanzniveau und die Stärke der Zusammenhänge sind aus den Tabellen III und IV (S. 66 und S. 67) zu entnehmen. Diese Tabellen wurden getrennt, da die Maßzahlen auf jeweils unterschiedlich großen Befragtenzahlen beruhen.

⁶ Tabelle I (S. 62) des Anhangs enthält die Daten über die Beziehungen zwischen den Einzeldimensionen der Arbeitserfahrung und den (abhängigen) Vereinsvari-

TABELLE II: Vereinsmitgliedschaft und -aktivitäten in Abhängigkeit von demographischen Merkmalen

	Region ^A					Alter				
	1	2	3	4	5	–35	36–40	41–45	46–50	50 +
Vereinsmitglied										
ja	66,7	37,5	40,1	47,4	27,6	42,4	40,2	37,5	36,4	45,3
nein	33,3	62,5	59,9	52,6	72,4	57,6	59,8	62,5	63,6	54,7
N=	57	192	309	156	214	144	286	283	129	75
Anzahl der Vereine										
1	71,1	72,2	79,8	64,9	81,4	86,9	80,9	67,9	63,8	64,7
2 und mehr	28,9	27,8	20,2	35,1	18,6	13,1	19,1	32,1	36,2	35,3
N=	38	72	124	74	59	61	115	106	47	34
Vereinsbesuch										
mind. 1 x wöchentlich	10,8	26,4	32,2	45,8	55,9	37,7	46,0	31,1	25,5	18,2
2–3 x monatlich	27,0	40,3	46,8	30,6	23,8	41,0	31,0	38,7	36,2	42,4
seltener, nie	62,2	33,3	21,0	23,6	20,3	21,3	23,0	30,2	38,3	39,4
N=	37	72	124	72	59	61	113	106	47	33
Vereinsamt										
nein	89,5	70,8	73,4	73,0	79,7	73,8	75,7	79,2	66,0	79,4
ja	10,5	29,2	26,2	27,0	20,3	26,2	24,3	20,8	34,0	20,6
N=	38	72	124	74	59	61	115	106	47	34

A 1 = Lichtenau
2 = Bielefeld
3 = Bottrop
4 = Wassenberg
5 = Stolberg

B 1 = Volksschule
2 = bis/einschl. Mittl. Reife
3 = mehr als Mittlere Reife

C 1 = Keine Berufsausbildung
2 = Lehre
3 = mehr als Lehre

Übernahme eines Vereinsamtes ($r = -.15$). Schaltet man die Einflüsse der demographischen Merkmale aus, so wird der Zusammenhang zwar schwächer ($r = -.11$), bleibt aber weiterhin signifikant.

Noch klarer ist die Beziehung zur Arbeitssituation beim Faktor „Tätigkeitsspielraum“: Je größer dieser ist, desto häufiger hat eine Person ein Vereinsamt ($r = .20$). Die Beziehung wird zwar vor allem durch die Schulbildung abgeschwächt (auf $r = .16$); bei Kontrolle aller fünf intervenierenden Variablen beträgt der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsspielraum und Amtsinhaberschaft immer noch $r = .14$.

Unter den sozial-emotionalen (extrinsischen) Faktoren der Arbeitserfahrung stehen die Kolle-

genbeziehungen offenbar in einem Zusammenhang zur Amtsinhaberschaft: Je negativer die Beziehungen zu den Arbeitskollegen sind, desto seltener haben/hatten die Befragten ein Amt im Verein ($r = -.13$). Nach Kontrolle aller intervenierenden Variablen bleibt diese Beziehung ($r = -.10$) immer noch signifikant.

Ein letztes Ergebnis: In Tabelle 4 besitzt weder die Region noch das Alter der Befragten einen Einfluß auf die Beziehungen zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen. Modifikationen der Stärke der Beziehungen erfolgen ausschließlich durch die Schulbildung, die Berufsausbildung und die berufliche Stellung der Befragten. Allerdings sind diese Einflüsse entgegen den Erwartungen sehr schwach.

TABELLE II (Forts.)

Schulbildung ^B			Berufsausbildung ^C			Berufliche Stellung ^D			
1	2	3	1	2	3	1	2	3	4
37,2	46,8	49,5	39,9	38,8	43,6	39,4	36,8	39,9	46,7
62,8	53,2	50,5	60,1	61,2	56,4	60,6	63,2	61,0	53,3
721	94	103	188	624	110	170	383	210	165
77,2	68,2	66,7	84,0	74,0	62,5	86,6	78,7	65,9	66,7
22,8	31,8	33,3	16,0	26,0	37,5	13,4	21,3	34,1	33,3
272	44	51	75	242	48	67	141	82	77
36,6	27,2	36,0	31,1	35,4	39,6	33,3	34,0	39,5	33,8
37,8	36,4	30,0	35,1	38,8	29,2	36,4	42,6	33,3	28,6
25,6	36,4	34,0	38,8	25,8	31,2	30,3	23,4	27,2	37,6
270	44	50	74	240	48	66	141	81	77
78,7	70,5	62,7	88,0	74,4	62,5	89,6	77,3	67,1	68,8
21,3	29,5	37,3	12,0	25,6	37,5	10,4	22,7	32,9	31,2
272	44	51	75	242	48	67	141	82	77

- D 1 = Unqualifizierte Arbeiter
 2 = Facharbeiter
 3 = Kleine Angestellte und Beamte
 4 = Gehobene Angestellte und Beamte

Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse sollen unter den beiden folgenden Fragestellungen diskutiert werden:

1. Inwieweit stützen sie eine der drei Hypothesen (Extension, Kompensation und Autonomie)?
2. In welcher Beziehung stehen die Ergebnisse zu denen anderer Untersuchungen, sowohl inhaltlich wie auch methodisch?

Zu 1: Das Fehlen jeglicher signifikanter Beziehungen zwischen den Einzeldimensionen der Arbeitssituation und der Vereinsmitgliedschaft, der Anzahl der Mitgliedschaften und der Häufigkeit des Vereinsbesuchs läßt sich als Beleg für die Autonomiehypothese interpretieren: Zwischen den Arbeitserfahrungen und diesem Teil der außerberuf-

lichen Lebenswelt bestehen offensichtlich keine Verbindungen. Beide Bereiche erscheinen autonom. Wo sich signifikante Zusammenhänge zeigen, bei der Amtsträgerschaft, spricht die Richtung der Beziehung für die Extensionshypothese: Negative Arbeitserfahrungen verlängern sich in diesen Bereich der Freizeit. Wer in seiner täglichen Arbeit unterfordert ist und über einen geringen Tätigkeitsspielraum verfügt, dem fehlen offenbar auch persönliche Ressourcen, ein Vereinsamt zu übernehmen.

In einer psychologischen Betrachtungsweise ließe sich jedoch auch argumentieren, daß – bei konstanten demographischen Merkmalen – letztlich diejenigen Personen in monotone und restriktive Tätigkeit gelangen, deren persönliche Ressourcen von vornherein gering waren. Die eher negativen Ausprägungen der täglichen Arbeitssituation

TABELLE III: Korrelationsmatrix zur Berechnung partieller Korrelationskoeffizienten (zero order partials)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Vereinsmitgliedschaft	---											
2	Unterforderung	.06	---										
3	Tätigkeitsspielraum	-.04	-.37**	---									
4	Unterordnung	-.01	.29**	-.19**	---								
5	Negative Kollegenbezieh.	.02	.20**	-.19**	.18**	---							
6	Psych. Arbeitsbelastung	.04	.03	.10**	.04	.08*	---						
7	Negat. Vorgesetztenbezieh.	-.02	.14**	-.09**	.20**	.18**	.55**	---					
8	Region	.12**	-.03	-.05	.04	.05	.03	.07*	---				
9	Alter	.01	.02	.02	---	-.01	.01	.01	.07*	---			
10	Schulbildung	-.09**	-.26**	.28**	-.15**	-.11**	.16**	.06	-.03	.10**	---		
11	Berufsausbildung	-.02	-.28**	.20**	-.14**	-.15**	.11**	.04	-.03	.03	.49**	---	
12	Berufliche Stellung	-.05	-.38**	.32**	-.17**	-.17**	.11**	.02	-.10**	.09**	.71**	.71**	---

Anmerkung: * bedeutet: signifikant auf dem 5 % - Niveau;

** bedeutet: signifikant auf dem 1 % - Niveau.

TABELLE IV: Korrelationsmatrix zur Berechnung partieller Korrelationskoeffizienten (zero order partials)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Anzahl der Vereinsmitgliedschaften	---													
Häufigkeit des Vereinsbesuchs	.06	---												
3 Amt im Verein	.12*	-.20**	---											
4 Unterforderung	-.09	.06	-.15**	---										
5 Tätigkeitsspielraum	.07	-.02	.20**	-.44**	---									
6 Unterordnung	-.01	.02	-.05	.23**	-.11*	---								
Negative Kollegenbeziehung	.03	---	-.13*	.24**	-.21**	.17**	---							
Psychische Arbeitsbelastung	---	.03	.04	.07	.05	.14**	.12*	---						
Negative Vorgesetztenbeziehung	-.07	.07	-.03	.12*	-.07	.29**	.17**	.52**	---					
10 Region	-.03	-.28**	.02	-.02	-.01	.03	.08	-.04	.01	---				
11 Alter	.18**	.17**	---	-.07	-.04	-.03	-.01	.07	.01	-.09	---			
12 Schulbildung	.10	.06	.13*	-.17**	.30	-.09	-.11**	.19**	.09	-.05	.14**	---		
13 Berufsausbildung	.14**	-.11**	.17**	-.28**	.29**	-.09	-.17**	.03	-.02	-.09	.03	.50**	---	
14 Berufliche Stellung	.17**	-.12**	.17**	-.36**	.35**	-.11*	-.15**	.10	.02	-.14**	.10	.73**	.74**	---

Anmerkung: * bedeutet: signifikant auf dem 5 % - Niveau;

** bedeutet: signifikant auf dem 1 % - Niveau.

wären dann bereits das Resultat eines beruflichen Selektionsprozesses. Letztlich ist diese Frage hier nicht entscheidbar. Ich neige jedoch dazu, die Beziehungen zwischen der Unterforderung in der Arbeit und dem Umfang des Tätigkeitsspielraums einerseits und der Amtsinhaberschaft auf der anderen Seite tendenziell im Sinne der Extensionshypothese zu interpretieren.

Hinsichtlich der Beziehungen zwischen den (negativen) Kollegenbeziehungen und der Amtsinhaberschaft ist meine Interpretation jedoch psychologisch. Es ist nicht einsichtig, daß negative Beziehungen zu den Arbeitskollegen die Motivation und die persönlichen Fähigkeiten einer Person zur Übernahme eines Vereinsamtes negativ beeinflussen. Vielmehr vermute ich hier einen vorgegebenen Mangel an sozialen Fähigkeiten, durch den zwischenmenschliche Beziehungen unter Gleichgestellten sowohl in der Arbeitswelt wie in vergleichbaren Bereichen der außerberuflichen Lebenssphäre erschwert werden. Beides – negative Kollegenbeziehungen sowie geringe Chancen (oder Interessen) für Vereinsämter – gehen nach dieser Überlegung auf Ursachen zurück, die eher in nicht beruflich geprägten Persönlichkeitsmerkmalen zu suchen sind.

Die Kompensationshypothese erhält aus den vorliegenden Daten die geringste Bestätigung. Sie hätte sich z.B. bestätigen müssen in den Beziehungen zwischen der Erfahrung der Unterordnung in der Arbeit und vielleicht auch der negativen Vorgesetztenbeziehung einerseits und der Amtsinhaberschaft auf der anderen Seite: Nach der Kompensationshypothese hätte eine Person, die ihre tägliche Arbeit als Unterordnung erlebt und deren Beziehungen zum unmittelbaren Vorgesetzten gespannt sind, diese Erfahrungen in der außerberuflichen Sphäre zu kompensieren versucht. Die Übernahme eines Vereinsamtes wäre das geeignete Medium, diese negativen Erfahrungen wettzumachen, selbst begrenzte Macht auszuüben und zu dominieren. Nach den Daten ist dies aber keineswegs der Fall. Die beiden relevanten Dimensionen der Arbeitserfahrung stehen in keinem erkennbaren Zusammenhang mit der Amtsinhaberschaft.

Es bleibt letztlich noch anzufügen, daß die psychische Arbeitsbelastung keine der abhängigen Variablen in irgendeiner Form beeinflußt. Dies hat sich auch in einer anderen Untersuchung mit ähn-

lichem Thema gezeigt (vgl. HANHART 1964: 204).

Insgesamt haben die vorgelegten Zahlen keinen Beleg für die Gültigkeit der Kompensationshypothese gebracht; die Interpretation hat sich zwischen der Autonomie- und der Extensionshypothese bewegt: Es zeigte sich kein Zusammenhang zwischen der Vereinsmitgliedschaft, der Anzahl der Vereine und der Teilnahmehäufigkeit. Indessen scheint die Übernahme eines Vereinsamtes vom Ausmaß der Unterforderung in der Arbeit und der Weite des Tätigkeitsspielraums beeinflusst zu werden.

Dieses Nebeneinander zweier sich theoretisch ausschließender Möglichkeiten läßt sich eventuell durch das Konzept „gesellschaftlicher Normalität“ integrieren: Einem Verein beizutreten und in ihm als einfaches Mitglied zu agieren, ist ein sozial relativ problemloses Unterfangen. Einfache Vereinsmitgliedschaft kann den Charakter einer allgemein akzeptierten Norm haben. Sie ist prinzipiell unproblematisch. Für eine Vielzahl von Vereinigungen muß weder der sozial-emotionale noch der finanzielle Aufwand für einen Beitritt beträchtlich sein. Im Sinne unserer theoretischen Fragestellung über den Zusammenhang von Arbeitserfahrungen und außerberuflicher Lebenssphäre könnte die einfache Vereinsmitgliedschaft ein zu weicher Indikator, eine unbrauchbare abhängige Variable sein. Amtsinhaberschaft hingegen trägt schon eher den Charakter des Außergewöhnlichen. Sie erfordert übernormale personale Aktivität, Engagement, Selbstbewußtsein und Sozialibilität. Es mag sein, daß sich erst hier, auf der Ebene „harder“ Indikatoren, der Einfluß der Arbeitserfahrungen im Sinne der Extensionshypothese bemerkbar macht. Daraus würde folgen, daß die Extensionshypothese die prinzipiell zutreffende ist, daß die Wirkungen der Arbeitssituation jedoch nur in jenen außerberuflichen Bereichen sichtbar wird, in denen soziales Handeln über das gesellschaftlich normale Maß, über Standardverhalten hinaus, praktiziert wird.

Zu 2: Wenn ich die Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitserfahrungen mit gleichem Vorzeichen in den außerberuflichen Bereich erwogen habe, so muß doch auf die sehr schwachen korrelativen Zusammenhänge hingewiesen werden, auf denen diese Interpretation beruht. Diese statistisch schwachen und zum Teil fehlenden Beziehungen

könnten zwei Ursachen haben: Die Extensionshypothese trifft prinzipiell nicht zu, und die Autonomiehypothese ist gültig, oder: Die Extensionshypothese trifft zu, aber die Operationalisierungen und die Meßverfahren sind unzureichend. Auf den ersten Blick ist die Möglichkeit unzureichender Operationalisierung und Messung nicht auszuschließen. Es wurde bereits erwähnt, daß die Definition und Operationalisierung der Einzeldimensionen der Arbeitserfahrung nicht explizit in das ursprüngliche Forschungsdesign einging, sondern erst nachträglich sekundäranalytisch an das vorhandene Material herangetragen wurde. Weiter wurde problematisiert, inwieweit Arbeitserfahrungen durch das Instrument der Befragung überhaupt objektiv zu erfassen sind. Es wird deshalb versucht, die eigenen Ergebnisse im Vergleich zu anderen Forschungsergebnissen mit ähnlicher Fragestellung zu überprüfen.

MEISSNER (1971) hat exakt dieselbe Problemstellung untersucht. Er definiert zwei Typen unabhängiger Variablen: „technical constraints“ und „social interaction at work“. Die verschiedenen Dimensionen technischer Einengungen und der sozialen Interaktion wurden durch je eine Frage operationalisiert. Die Fragen wurden zusätzlich zu zwei Gesamt-Indizes agglomeriert. Abhängige Variablen waren u.a. die Zahl der Mitgliedschaften in freiwilligen Vereinigungen (darunter auch in Gewerkschaften), die Zahl der Vereinsämter und die Teilnahmehäufigkeit. Mit Ausnahme des Kirchenbesuchs weisen alle seine Ergebnisse in die Richtung der Extensionshypothese. Dies wird ganz besonders deutlich bei der Amtsinhaberschaft, und in diesem Punkte zeigen sich gewisse Übereinstimmungen zu meinen Daten. Weitergehende Vergleiche sind nicht möglich, da MEISSNER seine Ergebnisse lediglich als Mittelwertdifferenzen darstellt. Das Signifikanzniveau sowie die Stärke der Beziehungen sind nicht abzuschätzen. Der Vergleich der vorliegenden Zahlen muß sich demnach auf andere Untersuchungen beschränken.

KOHN (1969: 166) hat zwischen drei Dimensionen der Arbeitserfahrung und den Wertorientierungen „Konformität“ und „Selbstbestimmung“ Korrelationswerte von .08 errechnet. In einer späteren Untersuchung über den Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstbestimmung und drei Dimensionen der Entfremdung (vgl. KOHN 1976: 122) ergeben sich partielle Korrelationswerte von

.08 (Machtlosigkeit), .12 (Selbstentfremdung) und .13 (Normlosigkeit). LEMPERT und THOMSEN (1974: 290) errechneten eine Beziehung zwischen restriktiver Arbeitssituation und gesellschaftspolitischer Orientierung von .15. Meine eigenen Daten über den Zusammenhang zwischen den hier verwendeten Einzeldimensionen der Arbeitserfahrung und den väterlichen Schulentscheidungen für ihre Kinder erbrachten ähnlich niedrige Werte: Von den ursprünglich fünf signifikanten direkten Beziehungen zwischen Arbeitserfahrungen und Schulwahl (zwischen .07 und .20) war nach Kontrolle von Drittvariablen nur noch eine Beziehung (mit .08) signifikant. Die übrigen partiellen Korrelationen hatten sich auf Werte zwischen .04 und .06 reduziert (vgl. FRÖHLICH 1978: Kap. 8.4.).

Der Vergleich der eigenen Ergebnisse mit denen von KOHN und LEMPERT und THOMSEN zeigt, daß die Korrelationswerte für die Stärke der Beziehungen zwischen verschiedenen Dimensionen der Arbeitserfahrung und unterschiedlichen Variablen im außerberuflichen Bereich kaum voneinander differieren, obwohl die angesprochenen Untersuchungen theoretisch besser fundiert und die Variablen besser operationalisiert sind. Allerdings wurde in diesen Untersuchungen die Arbeitssituation durch Befragung erhoben, wobei sich das Problem der subjektiven Verzerrungen wieder erhebt. Mir ist nur eine Untersuchung bekannt, die diesen Nachteil vermeidet und in der die Arbeitssituation „objektiv“, durch Analyse und Beobachtung der Arbeitsplätze der Befragten gemessen wurde: SCHAGINGER (1971) erfaßte auf diese Art neun Dimensionen der Arbeitssituation und untersuchte ihren Einfluß auf mehrere Freizeitaktivitäten, darunter auch „Mitgliedschaften bei Vereinen und Teilnahme am Vereinsleben“. Sie gibt keine Zahlen an, stellt aber als wesentliches Ergebnis ihrer Untersuchung fest, „daß alle obengenannten Gruppierungen der Arbeitsplätze . . . keinerlei Zusammenhang aufweisen mit den Formen des von uns untersuchten außerhäuslichen Freizeitverhaltens“ (SCHAGINGER 1971: 322).

Leider lassen sich die Ergebnisse von SCHAGINGER wegen der fehlenden Zahlenangaben nicht überprüfen. Sollte dieses Ergebnis jedoch zutreffen, so folgt daraus: Auch bei verfeinerter theoretischer Konzeptionalisierung, Operationalisierung und Messung der Arbeitssituation läßt sich

die These von der Dominanz der Arbeitswelt und ihrem Transferpotential in die außerberufliche Lebenssphäre im Sinne der Extensionsthese kaum bestätigen. Die meisten vorhandenen Daten weisen zwar tendenziell in die Richtung der Extensionsthese; bei Akzeptierung statistischer Prüfverfahren stellt sich jedoch ernsthaft die Frage, ob Korrelationswerte um .10 zur Bestätigung von Hypothesen auch nur annähernd ausreichen. Ich meine nicht und ziehe daraus den Schluß, daß die bisherigen Forschungsergebnisse die Kompensationsthese nicht, die Extensionsthese kaum bestätigt haben. Die Autonomie zwischen den Erfahrungen, die eine Person in ihrer täglichen Arbeit macht, und ihren Einstellungen und Verhaltensweisen in der außerberuflichen Lebenswelt erweist sich meines Erachtens als eine sehr ernstzunehmende Alternative zu der bisher dominierenden Extensionsthese.

Literatur

- ARGYRIS, C., 1957: *Personality and Organization*. New York: Harper and Row.
- BABCHUK, N., und J.N. EDWARDS, 1965: Voluntary Associations and the Integration Hypothesis. *Social Inquiry* 35, 149–162.
- BALLERSTEDT, E., und W. GLATZER, 1975: *Soziologischer Almanach*. Frankfurt und New York: Herder und Herder.
- BURCH, W.R., Jr., 1969: The Social Circles of Leisure: Competing Explanations. *Journal of Leisure Research* 1, 125–148.
- COHEN, A.K., und H.M. HODGES, 1963: Characteristics of the Lower-Blue-Collar-Class. *Social Problems* 11, 303–334.
- DUBIN, R., 1963: Industrial Workers' World: A Study of the „Central Life Interests“ of Industrial Workers. In: *Work and Leisure*, 53–72, hersg. von E.A. SMIGEL. New Haven, Conn.: College and University Press.
- FRÖHLICH, D., 1978: *Arbeitserfahrung und Bildungsentscheidung*. Erscheint Anfang 1978 im Campus-Verlag, Frankfurt.
- FÜRST, E., 1969: Zur Bestimmung der Anzahl interpretierbarer gemeinsamer Faktoren in Faktorenanalysen psychologischer Daten. *Diagnostica* 15, 62–75.
- HABERMAS, J., 1958: Soziologische Notizen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit; Wiederabdruck in: J. HABERMAS, *Arbeit, Erkenntnis, Interesse*. Aufsätze 1954–1970, 56–74. Amsterdam 1970: de Munter.
- HACKMAN, J.R., und E.E. LAWLER III, 1971: Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*.
- HACKMAN, J.R., und G.R. OLDHAM, 1975: Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 60, 159–170.
- HANHART, D., 1964: *Arbeiter in der Freizeit*. Bern und Stuttgart: Huber.
- HERZBERG, F., 1966: *Work and the Nature of Man*. New York: Thomas I. Crowell.
- HURRELMANN, K., 1975: *Erziehungssystem und Gesellschaft*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- HYMAN, H.H., und C.R. WRIGHT, 1971: Trends in Voluntary Association Membership of American Adults: Replication Based on Secondary Analysis of National Sample Surveys. *American Sociological Review* 36, 191–206.
- KOHN, M.L., 1969: *Class and Conformity. A Study in Values*. Homewood, Ill.: Dorsey Press.
- KOHN, M.L., 1971: Bureaucratic Man: A Portrait and an Interpretation. *American Sociological Review* 36, 461–474.
- KOHN, M.L., 1976: Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology* 82, 111–130.
- KOHN, M.L., und C. SCHOOLER, 1969: Class, Occupation and Orientation. *American Sociological Review* 34, 659–678.
- KOHN, M.L., und C. SCHOOLER, 1973: Occupational Experience and Psychological Functioning. An Assessment of Reciprocal Effects. *American Sociological Review* 38, 97–118.
- LEMPERT, W., und W. THOMSEN, 1974: *Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein*. Stuttgart: Klett.
- MAYER, K.B., und W. BUCKLEY, 1976: *Soziale Schichtung*. Stuttgart: Enke.
- MAYNTZ, R., 1958: *Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde*. Stuttgart: Enke.
- MAYNTZ, R., 1960: Leisure, Social Participation and Political Activity. *International Social Science Journal* 12, 561–574.
- MEISSNER, M., 1971: The Long Arm of the Job: A Study of Work and Leisure. *Industrial Relations* 10, 239–260.
- MORSE, J.J., 1975: Person-Job Congruence and Individual Adjustment and Development. *Human Relations* 28, 841–861.
- NIE, N.H., C.H. HULL, J.G. JENKINS, K. STEINBRENNER und D.H. BENT, 1975: *SPSS. Statistical Package for the Social Sciences*. New York u.a.: McGraw-Hill.
- OEVERMANN, U., 1969: Schichtenspezifische Formen des Sprachverhaltens und ihr Einfluß auf die kognitiven Prozesse. In: *Begabung und Lernen*, 297–355, hersg. von H. Roth. Stuttgart: Ernst Klett.
- OPPELT, D., G. SCHRICK und A. BREMMER, 1972: *Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsprozeß*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- OSTERLAND, M., 1975: Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern. In: *Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential*, 167–184, hersg. von M. OSTERLAND. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.

- O'TOOLE, J. (Hersg.), 1974: *Work and the Quality of Life. Resource Papers for „Work in America“*. Cambridge, Mass., und London: The MIT-Press.
- REIGROTZKI, E., 1956: *Soziale Verflechtungen in der Bundesrepublik*. Tübingen: Mohr/Siebeck.
- SCHAGINGER, E.M., 1974: *Arbeit und Freizeit*. In: *Freizeit*, 317–326, hersg. von R. Schmitz-Scherzer. Frankfurt: Akademische Verlagsgesellschaft.
- TURNER, A.N., und P.R. LAWRENCE, 1965: *Industrial Jobs and the Worker. An Investigation of Response to Task Attributes*. Boston, Mass.: Harvard University.
- WALTON, R.E., 1974: *Alienation and Innovation*. In: *Work and the Quality of Life*, 227–245, hersg. von J. O'Toole. Cambridge, Mass., und London: The MIT-Press.
- WALD, R., 1966: *Industriearbeiter privat. Eine Studie über private Lebensformen und persönliche Interessen*. Stuttgart: Enke.
- WILENSKY, H., 1960: *Work, Careers and Social Integration*. *International Social Science Journal* 12, 543–560; deutsch: *Arbeit, Karriere und soziale Integration*. In: *Berufssoziologie*, 318–341, hersg. von Th. Luckmann und W.M. Sprondel. 1972: Kiepenheuer und Witsch.
- WIPPLER, R., 1974: *Freizeitverhalten: Ein multivariater Ansatz*. In: *Freizeit*, 91–107, hersg. von R. Schmitz-Scherzer. Frankfurt: Akademische Verlagsgesellschaft.
- WORK IN AMERICA, 1973: *Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare*, Cambridge, Mass., und London: The MIT-Press; deutsch: *Die 8 Stunden am Tag*. München 1974: Goldmann.
- Anschrift des Verfassers:
Dr. DIETER FRÖHLICH
Blumenthalstr. 66
5000 Köln 1