

Michael Frese, Marion Erbe-Heinbokel, Judith Grefe, Volker Rybowskiak und Almut Weike

# „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muß“: Probleme der Akzeptanz von Verantwortung und Handlungsspielraum in Ost und West

**Dokumentation:** Frese, M., Erbe-Heinbokel, M., Grefe, J., Rybowskiak, V. & Weike, A. (1994). „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muß“: Probleme der Akzeptanz von Verantwortung und Handlungsspielraum in Ost und West. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38. Jg. (N.F. 12) 1, 22–33.  
**Schlagwörter:** Kontrollablehnung, Handlungsspielraum, Verantwortung, Neue Bundesländer, Taylorismus

## Zusammenfassung

Handlungsspielräume werden oft abgelehnt, weil Mitarbeiter die damit einhergehende Verantwortung nicht zu übernehmen bereit sind. Drei unterschiedliche Hypothesen zur Validierung des Konstrukts Kontrollablehnung werden behandelt: (1) als Freizeitorientierung, (2) als spezifische Anpassung an Nichtkontrollbedingungen und (3) als Resignation und Abwehrhaltung, weil man das (Arbeits-)Leben nicht meistern kann. Eine Längsschnittanalyse von über 500 repräsentativ ausgewählten Personen im Osten Deutschlands und einer Vergleichsgruppe im Westen (N=160) läßt die dritte Interpretation als die wahrscheinlichste erscheinen. Kontrollablehnung ist im Osten höher als im Westen. Darüberhinaus gibt es eine Reihe von Wechselwirkungsprozessen von Kontrollablehnung und Antezedenzenvariablen.

*„I would rather be told exactly what I have to do at work“: Problems of Acceptance of Responsibility and Control in East and West.*

## Abstract

Control is often rejected because workers do not want enhanced responsibility. Three different hypotheses on construct validation of control rejection were tested: (1) result of leisure time orientation, (2) a specific adjustment to non-control situations and (3) resignation and defense because one is not able to master one's work life. In a representative longitudinal study of 500 people in East Germany and a comparison group in the West (N=160), the third interpretation was found to be the most viable. Control rejection was higher in the East than in the West. Moreover, there are circular processes between control rejection and antecedents.

## 1 Einleitung

Hohe Handlungsspielräume in der Arbeit haben sich verschiedentlich als positiv im Rahmen des Stressgeschehens herausgestellt (Frese, 1989; Sauter, Hurrell & Cooper, 1989), sowie als wichtige Größe für eine verbesserte Produktion (Ulrich, 1991). Andererseits wird immer wieder

berichtet, daß Arbeitnehmer erhöhte Einflußmöglichkeiten am Arbeitsplatz ablehnen, wenn sie z.B. im Rahmen von job-enrichment Programmen geschaffen werden (Fein, 1976; Hulin & Blood, 1968). Viele Manager argumentieren, daß Arbeiter und Angestellte gar kein Interesse an vergrößerten Handlungs- und Kontrollspielräumen hätten, weil sie die damit einhergehende Verantwortung nicht bereit wären zu übernehmen. Praktische Relevanz hat diese Frage, weil von der Akzeptanz erhöhter Handlungsspielräume und der damit zusammenhängenden Verantwortung abhängt, ob tayloristische oder nicht-tayloristische Arbeitsgestaltungsmaßnahmen favorisiert werden.

Diese Frage stellt sich besonders im Osten Deutschlands. Hier wird oft die Vermutung geäußert, daß Arbeiter und Angestellte aufgrund des früher bestehenden Systems eine Haltung entwickelt haben, Verantwortung nicht übernehmen zu wollen und Handlungsspielräume nicht auszunutzen (Ladensack, 1990; Münch, 1990). Experimentelle Ergebnisse in Rußland zeigen, daß Partizipation dort sogar zu Produktivitätsverlusten führen kann (Welsh, Luthans & Sommer, 1993). Aus diesen Gründen dürften Manager plausiblerweise auf tayloristische Strategien rekurrieren (Taylor, 1978), die eine genaue Vorgabe der Arbeitsverrichtungen und eine klare Arbeitsteilung beinhalten und damit die Verantwortung des Einzelnen und die Entscheidungsspielräume in der Arbeit auf ein Minimum reduzieren.

Das Phänomen – Ablehnung von Handlungs- und Verantwortungsspielräumen – wollen wir im folgenden unter dem Stichwort Kontrollablehnung diskutieren<sup>1</sup>. Entsprechend dem in der Psychologie üblichen Sprachgebrauch (Frese, 1977, 1989; Seligman, 1975) wird Kontrolle im aktiven Sinne – der Arbeiter kontrolliert die Arbeitsbedingungen – verstanden. Kontrollablehnung ist damit die Ablehnung von Einflußmöglichkeiten auf Arbeitstätigkeit und -bedingungen (Frese, 1984). Im folgenden sollen nun dieses Phänomen Kontrollablehnung, mögliche Antezedenzen und Konsequenzen, sowie mögliche Ost-West Unterschiede untersucht werden<sup>2</sup>.

- 1 Vereinzelt haben wir das Konstrukt Kontrollablehnung auch als Verantwortungsablehnung bezeichnet. Der Begriff Kontrollablehnung ist aufgrund des theoretischen Hintergrunds der psychologischen Kontrolltheorie genauer. Allerdings ist der Begriff Verantwortungsablehnung für Laien besser verständlich.
- 2 Die Daten entstammen aus dem Projekt AHUS (Aktives Handeln in einer Umbruchsituation), das von der DFG unterstützt wird (Projektleiter Prof. Frese und Prof. Richter). Für die Anschubfinanzierung zum Zeitpunkt t1 danken wir auch den beiden Firmen Bayerische Hypotheken- und Wechsel-Bank und Tabacco Reynolds, sowie der Hundertjahre-Stiftung der Ludwig-Maximilians-Universität München. Projektmitglieder waren und sind außer den Autoren noch S. Hilligloh, C. Speier und T. Wagner.

1.1 Das Konstrukt Kontrollablehnung: Bedeutungsgehalt und nomologisches Netz

Die Skala Kontrollablehnung wurde von Frese (1984) entwickelt und erfaßt Kontrollablehnung durch Items, wie z.B. „Ich habe lieber einen Vorgesetzten, der mir genaue Anweisungen gibt. Dann ist er daran schuld, wenn etwas schief geht“. Die Fragen verknüpfen die Ablehnung von Kontrolle mit einer Begründung. Mehr Kontrolle impliziert häufig höhere Verantwortung, erhöhte Fehlermöglichkeit und negative Sanktionen bei Fehlentscheidungen. Durch diese Verknüpfung wird der Wunsch nach Kontrolle realistischer untersucht (in Pilotuntersuchungen hatte sich herausgestellt, daß ohne die Verknüpfungen keine sinnvolle und normalverteilte Skala entwickelt werden konnte; Frese, 1984).

Es lassen sich drei Interpretationen des Konstrukts Kontrollablehnung akzentuierend unterscheiden. Diese Interpretationen sind in Abbildung 1 zusammen mit den jeweils vermuteten negativen, positiven oder 0-Korrelationen dargestellt:

- a) *Freizeitorientierung*: Kontrollablehnung ist hier das Resultat einer Wertentscheidung. Nicht die Arbeit steht im Vordergrund des Interesses, sondern eher die Freizeit. Dementsprechend sind auch die Aktivitäten verteilt (höhere Aktivität in der Freizeit). Nach dieser Interpretation sind Personen mit hoher Kontrollablehnung in der Arbeit freizeitorientiert und zeigen eine geringe Identifikation mit der Arbeit (Fein, 1976).
- b) *Anpassung*: Kontrollablehnung ist das Resultat eines Anpassungsprozesses. Wenn man wenig Einflußmöglichkeiten in der Arbeit hat, verliert man langfristig auch das Interesse daran. Kontrolle wird ohne weitere psychodynamische Konsequenzen abgewertet. Kontrolle wird also nicht direkt „abgelehnt“, sondern nur nicht „aufge-

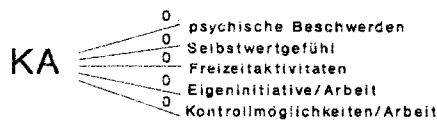
griffen“. Deshalb gibt es nach dieser Auffassung auch keine Korrelationen zu psychischen Beschwerden oder zum Selbstwertgefühl (im Gegensatz zum Konstrukt c). Im Gegensatz zu Konstrukt a) ist Kontrollablehnung eine spezifische Umbewertung der Kontrolle am Arbeitsplatz ohne tiefere Bedeutung für die Arbeitssituation oder für die Freizeit; dementsprechend sollte es keine Korrelationen zu Aktivitäten in der Arbeit oder in der Freizeit geben.

- c) *Resignation und Abwehr*: Hier findet auch ein Anpassungsprozeß statt, aber mit hohem psychischen und emotionalen Aufwand. Das heißt, die eigenen Kontrollaspirationen werden „abgewehrt“ (Vaillant, 1977). Positive Aspekte der Kontrolle in der Arbeit werden abgewertet, da Kontrolle nicht erreichbar erscheint („defensive reappraisal“ nach Lazarus & Folkman, 1984). Nach dieser Auffassung beinhaltet Kontrollablehnung das Gefühl, das Arbeitsleben und die Anforderungen durch Verantwortung und Kontrolle nicht meistern zu können und damit hilflos (Seligman, 1975) zu sein. Dementsprechend sollten Personen mit hoher Kontrollablehnung Passivität in der Arbeit, möglicherweise auch in der Freizeit zeigen. Zusammenhänge zu geringem Selbstvertrauen und geringer Selbstwirksamkeit sind hier zu vermuten, ebenso wie zu psychischen Störungen, besonders zur Depressivität. Letzteres gilt, weil Depressivität im Sinne der gelernten Hilflosigkeit durch eine Resignation, Kontrolle über Umweltbedingungen zu erreichen, charakterisiert ist (Seligman, 1975). Die vorherrschende Passivität dürfte auch mit Handlungsstilen zusammenhängen (Ziel- und Planorientierung nach Frese, Stewart & Hannover, 1987, und Handlungsorientierung nach Kuhl, 1983, 1992). Personen mit hoher Kontrollablehnung dürften seltener langfristige Ziele sowie langfristige und detaillierte Pläne aufstellen, weil die Kontrolle fehlt, die Ziele und Pläne auch ausführen zu können. Handlungsorientierung im Sinne von Kuhl (1983) bedeutet, daß eine Person nach der Bildung einer Intention diese schnell umsetzt – hier ist zu vermuten, daß Personen mit hoher Kontrollablehnung eher lageorientiert sind.

a) Freizeitorientierung:



b) Anpassung:



c) Resignation und Abwehr:



Abbildung 1

Interpretationen des Konstrukts Kontrollablehnung (KA)

Zur Prüfung dieser drei möglichen Konstrukte werden nomologische Netze gebildet (vgl. Cronbach & Meehl, 1955). Die Zusammenhänge sind in Abbildung 1 dargestellt. Das Konstrukt c) bedeutet, daß Kontrollablehnung mit Depressivität, geringem Selbstvertrauen, geringer Selbstwirksamkeit und geringer Eigeninitiative und Aktivität in allen Bereichen, sowie einer erhöhten Lageorientierung und geringer Plan- und Zielorientierung zusammenhängt. Kontrollablehnung im Sinne des Konstrukts a) sollte höher sein bei den Freizeitorientierten (sensu Rosenstiel, Nerdinger, Spieß & Stengel, 1989), es sollten negative Korrelationen mit Identifikation mit der Arbeit sowie mit Eigeninitiative am Arbeitsplatz, aber positive Korrelationen mit freizeitorientierten Aktivitäten sowie mit sozialen Aktivitäten am Arbeitsplatz bestehen. Zusammenhänge mit Depressivität oder mit Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit sind hier nicht zu vermuten. Im Sinne des

Konstrukts b) dürften keine signifikanten Korrelationen von Kontrollablehnung mit Eigeninitiative und Aktivitäten, Selbstwertgefühl, Depressivität, usw. bestehen; Kontrollablehnung sollte sich spezifisch nur aufgrund einer Erhöhung von Kontrolle am Arbeitsplatz verringern.

In allen Fällen dürfte die Kontrollablehnung negativ mit Handlungsspielraum am Arbeitsplatz und mit der Einschätzung von Kontrollmöglichkeiten am Arbeitsplatz korrelieren. Keine der Hypothesen legt Korrelationsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen nahe (wohl aber Mittelwertsunterschiede, vgl. 1.2.).

### 1.2 Ost-West Unterschiede

Im Osten Deutschlands dürfte vermutlich eine höhere Kontrollablehnung bestehen als im Westen (Marz, 1992). Eine Ursache dafür dürfte die Sozialisation durch tayloristische Arbeitsorganisationen sein. Viele Indikatoren und Vermutungen sprechen für einen hohen Grad des Taylorismus in der ehemaligen DDR und Osteuropa, auch wenn die Lohnstruktur nicht tayloristisch war (vgl. gleichlautende Überlegungen bei Ladensack, 1990 und Münch, 1990): Erstens hat Lenin (Neuabdruck 1969) bereits sehr früh über die Notwendigkeit gesprochen, den Taylorismus auch im sowjetischen System zu verankern und dies in der Sowjetunion auch eingeführt – in der DDR wurden oft sowjetische Strukturen übernommen. Zweitens ergaben Einstellungsvergleiche von Führungskräften im Westen eher partizipatorische und im Osten deutlich autoritäre Ansätze (Schultz-Gambard & Altschuh, o.J.; Wuppertaler Kreis, 1992; vgl. für die frühere UdSSR Shama, 1993). Drittens bestand das Wesen der Planwirtschaft darin, daß das Kommando von oben nach unten ging und die Arbeiter als ausführende Organe gerade keine Verantwortung übernehmen mußten. Zum vierten gibt es z.B. aus Ungarn explizite literarische Berichte über den Taylorismus am Arbeitsplatz (Haraszi, 1975). Natürlich ergaben sich aus Desorganisation und veralteten Produktionsmitteln neuartige Anforderungen an die Arbeitenden (Marz, 1992, spricht deshalb auch von „Chaosqualifikation“). Diese sind aber gerade den Lücken des tayloristischen Systems geschuldet und nicht dem partizipatorischen Systemdesigns. Im Sinne einer Sozialisation durch die Arbeitsbedingungen (Frese, 1982; Volpert, 1975) dürfte sich unter diesen Bedingungen eine Kontrollablehnung herausbilden (vgl. auch Frese, Zempel, Kring & Soose, 1993).

### 1.3 Mögliche Einflussfaktoren auf und mögliche Auswirkungen von Kontrollablehnung

Als mögliche Einflussfaktoren wird die Variablen­gruppe untersucht, die sich aus den dargestellten unterschiedlichen Hypothesen ergibt und die die deutlichste Bestätigung in der Querschnittsuntersuchung erfährt. Wir vermuten, daß der Handlungsspielraum in der Arbeit von besonderer Bedeutung für Kontrollablehnung sein wird, denn eine geringe Kontrolle (Handlungsspielraum ist eine spezifische Form davon, vgl. Frese, 1989) sollte sich im

Sinne der Resignation oder der aktiven Anpassung langfristig auf Kontrollablehnung auswirken. Es gibt allerdings auch die umgekehrte Hypothese (Selektion): Personen mit hoher Kontrollablehnung werden in Arbeitsbedingungen mit niedriger Kontrolle hineinselektiert. Selbst ohne Arbeitsplatzwechsel kann es zu einer Reduktion der Kontrolle in der Arbeit kommen. Dies kann gerade in Zeiten schneller Veränderung der Arbeitsplätze geschehen, z.B. wenn ein Arbeiter nicht an neuen Maschinen ange­lernt wird, sondern mit den alten Maschinen bei höherer Überwachung durch den Vorgesetzten arbeiten muß oder wenn eine Angestellte in derselben Firma in solche Arbeitsgebiete versetzt wird, in denen ein geringerer Handlungsspielraum besteht. Da Kontrollablehnung sich durch Verweigerung von Verantwortung äußert, wird der Vorgesetzte oft bei denjenigen „die Zügel anziehen“, die eine hohe Kontrollablehnung aufweisen. Da das Selbstwertgefühl damit zusammenhängt, werden sich Personen mit hoher Kontrollablehnung auch kaum auf Arbeitsplätze mit hoher Verantwortung und Kontrolle bewerben.

Eine ähnliche Funktion wie Handlungsspielraum hat auch Komplexität der Arbeit. Da Verantwortung und Komplexität ein ähnliches Verhältnis aufweisen wie Verantwortung und Handlungsspielraum, wird Komplexität einer ähnlichen Analyse unterzogen.

Das Wesen der Konstruktvalidierung impliziert, daß zwischen der Analyse inhaltlicher Ergebnisse und der Konstruktvalidität nur schwer getrennt werden kann. Unsere separate Darstellung der Konstruktvalidierung und der inhaltlichen Ergebnisse beruht deshalb auf einer eher pragmatischen Entscheidung. Erst in der Analyse der Antezedenzen und Konsequenzen von Kontrollablehnung wird die volle Längsschnittuntersuchung im Osten einbezogen. Davor werden zunächst die Ergebnisse zum nomologischen Netz und zu den beiden Ost-West Unterschieden dargestellt. Die Analysen zur Konstruktvalidität sowie zu Ost-West Unterschieden beruhen im wesentlichen auf der Auswertung der Querschnittsuntersuchung zum Zeitpunkt t3.

## 2 Stichprobe, Methode, Operationalisierung

### 2.1 Stichprobe

Es wurde eine repräsentative Untersuchung in einer Stadt – Dresden – durchgeführt. Streng genommen ist damit die Interpretation immer auf Dresden einzuschränken. Wir vermuten allerdings, daß eine gewisse Generalisierung auf die gesamte ehemalige DDR erlaubt ist. In unserer Untersuchung sollte die erste Welle der Befragung so nahe wie möglich an die Zeit der Existenz des staatswirtschaftlichen Systems heranreichen, um Veränderungen aufgrund der Einführung des marktwirtschaftlichen Systems auch dokumentieren zu können. Deshalb wurde direkt nach der Einführung der Währungsunion, am 4. Juli 1990, mit der ersten Untersuchungswelle begonnen. In dieser Zeit existierte noch das alte Wirtschaftssystem der DDR zu weiten Teilen. Es gab praktisch keine Arbeitslosen, die Regierung hatte zwar schon gewechselt, die betrieblichen Machtstrukturen bestanden größtenteils noch, auch wenn die staatlichen Machtstrukturen bereits umgestaltet wurden. Die zweite Erhebung fand nach der Wiederver-

einigung zum Zeitpunkt der ersten gesamtdeutschen Wahl im November, Dezember 1990 statt. Die dritte Erhebungswelle erfolgte ein Jahr nach der ersten Erhebung im Juli, August 1991<sup>3</sup>; zu diesem Zeitpunkt war das westliche Wirtschaftssystem schon großenteils eingeführt.

Zu t1 nahmen N= 463 Untersuchungspartner teil, zu t2 wurden 202 neue Untersuchungspartner zusätzlich befragt; allerdings verloren wir hier auch 62 Personen (entweder durch Umzug oder der Weigerung, weiter teilzunehmen); zu t3 waren es 543 Untersuchungspartner. Das N ist für spezifische Berechnungen aufgrund von fehlenden Daten kleiner (z.B. wegen verzweigter Antworten in den Interviews, etwa wenn bestimmte Fragen sich nur an Arbeitslose und Kurzarbeiter richteten). Es existiert eine gewisse experimentelle Mortalität, sie ist allerdings mit etwa 10 bis 13% pro Erhebungszeitpunkt relativ gering. Die Auswirkungen der experimentellen Mortalität wurden überprüft und sind minimal.<sup>4</sup>

Die Auswahl der Untersuchungspartner erfolgte nach zufällig ausgewählten Straßen; hier wurden in jedem dritten Haus und innerhalb jedes Hauses bei jeder vierten Mieterpartei (bzw. bei kleineren Häusern jeder dritten) Untersuchungspartner gewonnen. Jeder dort angetroffene Arbeitende (zwischen 18 und 65 Jahren) wurde in die Untersuchung mit einbezogen (also z.T. auch mehrere Personen einer Familie). Die Ablehnungsquote war mit 27,06% für eine Untersuchung dieser Art relativ gering. Allerdings schickten uns nicht alle Untersuchungspartner den Fragebogen zurück (Rücklaufquote: 92,3%). Ein Vergleich von amtlichen Daten über sozioökonomischen und Geschlechtsmerkmale in Dresden mit unseren Daten bestätigt, daß eine Repräsentativität der Stichprobe für Dresden gewährleistet ist<sup>5</sup>.

Alle Untersuchungspartner nahmen an einem etwa einstündigem Interview und einer 2-3 stündigen schriftlichen Befragung teil (der Fragebogen wurde selbständig ausgefüllt und wieder abgeholt). Die Untersuchungspartner wurden für ihre Mitarbeit bezahlt.

Die Suche nach einer Dresden vergleichbaren Stadt in Westdeutschland gestaltete sich ausgesprochen schwierig. Diese Stadt sollte einen geringen Ausländeranteil aufweisen, Hauptstadt eines Bundeslandes sein, von eher konservativer Struktur und Universitätsstadt. Die Wahl fiel auf Mainz.

In Mainz wurde im Juni 1991 mit derselben Methode eine kleinere Vergleichsstichprobe (N=160) erhoben. Es ergaben sich Schwierigkeiten, die Quote bei Arbeitern zu erfüllen (Ablehnungsquote insgesamt: 44%). Zum einen leben in Mainz weniger Arbeiter als in Dresden, zum zweiten war unser Eindruck, daß sich Arbeiter in Mainz häufiger weigerten teilzunehmen. Deshalb sind Arbeiter in der Mainzer Stichprobe deutlich unterrepräsentiert. Da in Mainz entsprechend der t1-Stichprobe in Dresden nur arbeitende Probanden einbezogen wurden gibt es dort keine Arbeitslosen (zu t3 waren 13% unserer Untersuchungspartner im Osten arbeitslos).

## 2.2 Analysemethoden

Wegen der fehlenden Repräsentativität der Weststichprobe wird beim Mittelwertvergleich von Ost und West eine zweifaktorielle hierarchische Varianzanalyse gerechnet mit den Faktoren Ost/West und soziale Schicht (mit drei Ausprägungen Arbeiter, untere Angestellte/Beamte und höhere Angestellte/Beamte/Selbständige).

## 2.3 Operationalisierung

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die in dieser Analyse eingesetzten Variablen (Reliabilitäten für die Oststichprobe – es gibt hier keine Unterschiede zur Weststichprobe). Die Interviews wurden mit Hilfe von trainierten studentischen Interviewern durchgeführt, die die Antworten mitschrieben (keine verbatim-Aufzeichnung). Die Mitschriften dienten als Grundlage für die zahlenmäßige Erfassung des qualitativen Interviewmaterials (das Rating). Die Aufgabe der Rater war es, nicht nur die Antworten der Untersuchungspartner zahlen-

mäßig zu übertragen, sondern daraufhin zu korrigieren, ob Übertreibungen, Widersprüche, usw. vorlagen. Die Ratings wurden von den Interviewern durchgeführt; diese machten auch ein erstes Rating der von ihnen durchgeführten Interviews. Alle Interviews wurden noch ein zweites Mal von einem anderen Rater bearbeitet. Zum Zeitpunkt t3 wurden diese Ratings im Osten mit einem cross-over Design von Interviewern aus Dresden und Gießen durchgeführt, d.h. ein von einem Interviewer aus Gießen durchgeführtes Interview wurde noch einmal von einem Dresdner zahlenmäßig übertragen und umgekehrt. Soweit es möglich und sinnvoll war, wurden 5-stufige Rating-Skalen verwendet (und dann ein Mittelwert aus den beiden Ratings gebildet).

Im Interview wurden einige Fragen zur Eigeninitiative gestellt, z.B. „Haben Sie in den letzten zwei Jahren ihren Chef aufgesucht, weil es Probleme in der Arbeit gab?“ Die Antworten wurden daraufhin geprüft, ob es sich dabei tatsächlich um Eigeninitiative handelt. Eigeninitiative wurde definiert durch Aktivitäten in der Arbeit, die über das erwartete Maß hinausgehen (mehr dazu in Frese et al., 1993, und Frese & Hilligloh, im Druck). Eine entsprechende Skala wurde aus den Interview-Ratings entwickelt (Eigeninitiative/Arbeit). Die Skala „Hindernisse überwinden“ wurde zur Erfassung von Kreativität und Durchhaltevermögen entwickelt (inspiriert durch das situative Interview von Larham & Saari, 1984). Hier wurden Problemlösungen verlangt und zunehmend höhere Hindernisse aufgestellt. Zum Beispiel wurde gefragt, was der Proband tun würde, wenn er seinen Job verlöre. Jede Antwort (z.B. beim Arbeitsamt nachfragen, ob dies erlaubt ist) wurde mit neuen Hindernissen beantwortet, (z.B. das Arbeitsamt kann nicht weiterhelfen). Es wurde ausgezählt, wieviele Hindernisse die Person überwinden konnte.

Direkt nach dem Interview beurteilten die Interviewer die Eigeninitiative und Aktivität der interviewten Person – eine relativ globale und subjektive Einschätzung mit 11 Items, z.B. „der Proband ist ehrgeizig und zielstrebig“. Nach einer ausführlichen Exploration zu den im Berufsleben erworbenen Qualifikationen gaben die Interviewer eine Schätzung über die Qualifikationen des Probanden ab.

Eine Reihe von Skalen basieren auf dem Fragebogen. In Tabelle 1 sind die internen Konsistenzen (t1), sowie die höchstladenden Items in Kurzform wiedergegeben. Die Skalen zur Erfassung der Arbeitssituation – Handlungsspielraum und Komplexität – wurden von Semmer (1984 bzw. der Weiterentwicklung von Zapf, 1991) übernommen. Handlungsspielraum ist der Grad der Möglichkeiten, die eigene Tätigkeit am Arbeitsplatz selbst zu bestimmen. Komplexität bedeutet, daß schwierige Entscheidungen während der Arbeit zu treffen sind.

Plan- und Zielorientierung sind zwei Handlungsstile, in denen es um die allgemeine Tendenz geht, Handlungen langfristig und detailliert zu planen und entsprechende Ziele zu entwickeln (Frese, Stewart & Hannover, 1987). Handlungsorientierung wurde von Kuhl (1983) übernommen und bedeutet, daß eine Person nach der Erstellung einer Intention schnell handelt. Hierzu gibt es drei Subskalen (vgl. Tabelle 1).

„Aktives Fernsehverhalten“ wurde mit Hilfe von drei neu entwickelten Fragen gemessen, „Mitglied in verschiedenen Freizeitorganisationen“ durch eine einfache Summierung der Anzahl der Freizeitorganisationen, in denen die Probanden Mitglieder waren (Sportverein, Freizeitclub, Musikverein oder Chor, Theatergruppe, Faschingsverein); darüberhinaus wurde auch noch erfragt, wieviel Zeit sie für diese Mitgliedschaft aufwenden.

Individuelle bzw. kollektive Kontrollerwartungen erfassen den wahrgenommenen Einfluß des Einzelindividuums bzw. den Einfluß in Zusammenarbeit mit Kollegen. Individuelle und kollektive Kontrollerwartungen beziehen sich auf den Arbeitsplatz und den Wohnort (Frese, 1986). Das Meßinstrument für arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit wurde entsprechend Bandura (1986) neu entwickelt, weil es u.W. noch keine adäquate Skala für unseren Bereich gibt. Sie bezieht sich auf die Erwartung, Tätigkeiten in der Arbeit auch bei Schwierigkeiten erfolgreich ausführen zu können.

3 Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen, weitere Erhebungen sind geplant bzw. in Arbeit.

4 Der Vergleich kann vom Erstautor angefordert werden.

5 Dieser Vergleich kann vom Erstautor angefordert werden.

Tabelle 1

*Operationalisierung der Variablen und Beispieltens (Reliabilität im Osten)*

	Reliabilität
<i>Interview (Ratings) (t3)</i>	
Eigeninitiative (18 Items)	.81 <sup>c</sup>
Hindernisse überwinden (4 Items)	.60 <sup>c</sup>
Interviewereinschätzung Eigeninitiative (11 Items)	.94
Qualifikation	b)
<i>Fragebogen t1 und t3 (Reliabilitäten t1)</i>	
Handlungsspielraum/Arbeit (4 Items)	.80
(Arbeit selbständig planen und einteilen)	
Komplexität der Arbeit (4 Items)	.72
(Man kann Neues hinzulernen)	
Planorientierung (7 Items)	.69
(mache ich sehr genaue Pläne)	
Zielorientierung (4 Items)	.58
(nehme ich alle meine Ziele sehr ernst)	
Handlungsorientierung	
- bei Planung (7 Items)	.60
(fällt es mir leicht einen Plan zu machen und ihn auszuführen)	
- nach Mißerfolg (9 Items)	.64
(wenn etwas Wichtiges nicht gelingt, vergesse ich es erst einmal und beschäftige mich mit anderem)	
- nach Erfolg (8 Items)	.60
(wenn Leistung unerwartet gut bewertet wurde, denke ich nicht lange drüber nach)	
Aktives Fernsehverhalten (3 Items)	.70
(Mal sehen was kommt, rekodiert)	
Mitglied in versch. Freizeitorganisationen	d)
(Mitglied in Sportverein, Freizeitclub, usw.)	
Zeitaufwand für Aktivitäten in Organisationen	a)
Individuelle Kontrollerwartung (5 Items)	.67
(Meine Einflußmöglichkeiten an meinem Arbeitsplatz allgemein sind als Einzelner groß)	
Kollektive Kontrollerwartung (5 Items)	.73
(Meine Einflußmöglichkeiten auf das Klima in der Abteilung sind in Zusammenarbeit mit Kollegen groß)	
Selbstwirksamkeit (6 Items)	.69
(Wenn ich etwas erreichen will, kann ich Rückschläge überwinden, ohne dadurch mein Ziel aufzugeben)	
Identifikation mit der Arbeit (5 Items)	.78
(die meiste Befriedigung durch Arbeit)	
Orientierung	a)
(Freizeit-, Arbeits- und alternative Orientierung)	
Umstellungsbereitschaft gegenüber Berufswechsel (3 Items)	.73
(würde gerne anderen Beruf als meinen erlernten ausüben)	
Umstellungsbereitschaft gegenüber der Arbeit (5 Items)	.62
(gefällt Arbeit, die sich viel und schnell verändert)	
Depressivität (4 Items)	.74
(traurige Stimmungen)	
Selbstwertgefühl (8 Items)	.78
(Meine Art zu arbeiten ist meistens erfolgreich)	
Gereiztheit/Belastetheit (8 Items)	.86
(Wenn müde von der Arbeit, dann ziemlich nervös)	
Psychosomatische Beschwerden (8 Items)	.85
(Nacken-, Schulterschmerzen)	
Arbeitszufriedenheit (8 Items)	.73
(Zufrieden mit den Möglichkeiten, befördert zu werden)	
Kontrollablehnung/Arbeit (9 Items)	.83
(Mir ist es lieber wenn ich genau gesagt bekomme, was ich zu tun habe. Dann mache ich weniger Fehler)	

Anmerkungen: <sup>a</sup> Einzelitem. <sup>b</sup> Einzelitem aus dem Interview, Mittelwert aus Selbst-Rating und Fremdrating des Interviews. <sup>c</sup> Reliabilität t3. <sup>d</sup> Summenwert.

Tabelle 2

*Nomologisches Netz: Korrelationen mit Kontrollablehnung (nur t3)*

	Osten	Westen
<b>HINTERGRUND</b>		
- Alter	-.14**	-.04
- Geschlecht	.01	.10
<b>ARBEIT</b>		
- Handlungsspielraum	-.36**	-.46**
- Komplexität der Arbeit	-.24**	-.40**
- Qualifikation	-.24**	-.31**
<b>HANDLUNGSSTILE</b>		
- Planorientierung	-.24**	-.20**
- Zielorientierung	-.29**	-.09
- Handlungsorientierung		
- Planung	-.26**	-.20**
- Fehler	-.31**	-.26**
- Erfolg	-.21**	-.17*
<b>AKTIVITÄT</b>		
- Eigeninitiative/Arbeit	-.28**	-.30**
- Initiativ Weiterbildung	-.21**	-.21**
- Interviewereinschätzung-Eigeninitiative	-.29**	-.16*
- Hindernisse überwinden	-.14*	-.21**
- Aktives Fernsehverhalten	-.08*	-.10
- Mitglied in versch. Freizeitorganisationen	-.10*	-.07
- Zeitaufwand für Aktivitäten in Organisationen	-.13**	-.04
<b>KONTROLLERWARTUNGEN</b>		
- Indiv. Kontrollerwartung	-.16**	-.37**
- Kollekt. Kontrollerwartung	-.13**	-.15*
- Selbstwirksamkeit	-.42**	-.49**
<b>EINSTELLUNGEN</b>		
- Identifikation mit der Arbeit	-.28**	-.29**
- Umstellungsbereitschaft/Beruf	.04	.00
- Umstellungsbereitschaft/Arbeit	-.34**	-.32**
<b>PSYCHISCHE GESUNDHEIT</b>		
- Depressivität	.30**	.28**
- Selbstwertgefühl	-.30**	-.33**
- Gereiztheit/Belastetheit	.09*	.07
- Psychosomatische Beschwerden	.13**	.17*
- Arbeitszufriedenheit	-.13**	-.25**

Anmerkungen: \* männlich = 1, weiblich = 2.

\*  $p < .05$ ; \*\* =  $p < .01$ .

Identifikation mit der Arbeit wurde mit Hilfe einer Skala von Lohdal und Kejner (1965) erfaßt und bedeutet, daß der Arbeit eine zentrale Rolle im Wertesystem des Probanden zukommt. Das Item „Orientierung“ entspricht der Operationalisierung von Rosenstiel et al. (1989) und umfaßt die drei Orientierungen: Freizeit-, Arbeits- und alternative Orientierung. Da „Geldorientierung“ in der Formulierung von Rosenstiel et al. (1989) nicht getrennt aufgeführt wird, sondern Bestandteil von Arbeitsorientierung ist, haben wir zu t1 zusätzlich „Geldorientierung“ unterschieden. Die beiden Skalen zur Umstellungsbereitschaft messen, ob man bereit ist, eine neue Arbeit oder eine neue Arbeitsstelle aufzunehmen (genauer bei Frese & Plüddemann, im Druck).

Die Variablen Depressivität, Selbstwertgefühl, Gereiztheit/Belastetheit wurden von Mohr (1986) übernommen. Selbstwertgefühl bezieht sich dabei auf das berufliche Selbstbewußtsein und wird als generalisierte Form von der Selbstwirksamkeit aufgefaßt. Die Skala „Psychosomatische Beschwerden“ entstammt einer Überarbeitung der Skala von Fahrenberg (1975) durch Mohr (1986). „Arbeitszufriedenheit“ ist eine Kurzform der bekannten Skala von Neuberger und Allierbeck (1978).

Kontrollablehnung wurde entsprechend der Operationalisierung von Frese (1984) verwendet. Sie beinhaltet die Ablehnung von Möglichkeiten der Einflußnahme am Arbeitsplatz, weil dies mit hoher Verantwortung verbunden ist. Typische Items sind: „Ich habe lieber einen Vorgesetzten, der mir genaue Anweisungen gibt. Dann ist er daran schuld, wenn etwas schiefgeht“, „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich zu tun habe. Dann mache ich weniger Fehler“, „Wenn man viel zu entscheiden hat, muß man dauernd an alles mögliche denken. Da ist mir Routine lieber“, „Ich handle nach der Devise: Ich folge genau den Anweisungen, dann kann mir keiner etwas vorwerfen“. Die Antwortskalierung war fünfstufig von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“.

### 3 Ergebnisse und Diskussion

#### 3.1 Nomologisches Netz

Allen Hypothesen gemeinsam war die Erwartung, daß Kontrollablehnung mit Handlungsspielraum in der Arbeit und mit individuellen und kollektiven Kontrollkognitionen korreliert. Dies ist der Fall, auch wenn die Korrelationen mit individuellen und kollektiven Kontrollerwartungen nicht ganz eindeutig ausfallen (vgl. Tabelle 2).

Nach der Hypothese der Freizeitorientierung (a) sollten sich negative Korrelationen zur Identifikation mit der Arbeit, positive Zusammenhänge zu Freizeitaktivitäten und Geldorientierung und eine geringe Arbeitsorientierung ergeben. Aus Tabelle 2 lassen sich hypothesenkonform negative Korrelationen mit Identifikation mit der Arbeit herauslesen (-.28 und -.29). Aus Tabelle 3 wird deutlich, daß Geldorientierung in der Tat am höchsten mit Kontrollablehnung zusammenhängt und Arbeitsorientierung am geringsten (Geldorientierung wurde explizit nur bei t1 erhoben). Allerdings widersprechen die Korrelationen mit Freizeitaktivitäten der Hypothese der Freizeitorientierung, besonders die z.T. kleinen negativen aber signifikanten Korrelationen, z.B. mit dem Zeitaufwand für Aktivitäten in Organisationen, Mitglied in verschiedenen Organisationen und mit aktivem Fernsehverhalten (Tabelle 2). Darüberhinaus weisen jene Personen, die nicht in Clubs oder Organisationen sind, zumindest im Westen einen höheren Grad an Kontrollablehnung auf (Tabelle 3). Diese Faktoren sprechen gegen die Hypothese der Kontrollablehnung als Freizeitorientierung; sie wird aus diesem Grund tendenziell eher abgelehnt.

Die Hypothese der Anpassung (b) läßt sich eindeutig widerlegen. Nach dieser Hypothese dürfte es keine negativen Korrelationen zu Aktivitäten, Eigeninitiative und Selbstsicherheit und keine positiven Korrelationen zu Beschwerden geben. Die Korrelationen sprechen gegen die Anpassungshypothese (b), so daß diese nicht aufrechterhalten werden kann.

Tabelle 3

## Varianzanalysen zur Arbeits- vs. Freizeitorientierung

a) Orientierung/<sub>t1</sub> and Kontrollablehnung/<sub>t3</sub> (andere Formulierung als bei Rosenstiel, et al. 1989)

Orientierungen:	N	SD	Ost M	F
1) Verantwortung + Arbeitsorientierung	( 42)	.51	1.72	
2) Freizeitorientierung	( 93)	.57	2.24	10.86**
3) Alternatives Engagement	(211)	.54	2.03	df(3,356)
4) Geldorientierung	( 14)	.89	2.44	

b) Orientierung/<sub>t3</sub> und Kontrollablehnung/<sub>t3</sub> (dieselbe Formulierung wie bei Rosenstiel et al., 1989)

Orientierungen:	SD	Ost M	F	SD	West M	F
1) Arbeitsorientierung	.57	1.82		.51	1.54	
2) Freizeitorientierung	.60	2.24	21.38**	.61	1.95	9.77**
3) Alternatives Engagement	.58	1.98	df(2,521)	.48	1.57	df(2,148)

c) Mitglied in Freizeitorganisationen, Clubs etc.

Mitglied	SD	Ost M	F	SD	West M	F
ja	.61	2.08		.52	1.66	4.38*
nein	.59	2.07	n.s.	.65	1.87	df(1,142)

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ 

Für die Interpretation von Kontrollablehnung als Ausdruck von Resignation, Abwehr und einer geringen Meisterung des Arbeitslebens (Konstrukt c) sprechen die folgenden Zusammenhänge: Kontrollablehnung korreliert deutlich negativ mit wichtigen Faktoren der Aktivität, z. B. mit Eigeninitiative in der Arbeit, mit der Einschätzung der Eigeninitiative durch die Interviewer und mit „Hindernisse überwinden“. Dies spricht für eine hohe Passivität der Personen mit hoher Kontrollablehnung. Darüberhinaus sind Personen mit hoher Kontrollablehnung weniger plan- und zielorientiert und auch weniger handlungsorientiert (nach Kuhl, 1983). Sie sind auch weniger gut qualifiziert und sind weniger umstellungsbereit (zumindest gegenüber der Arbeit). Schließlich ergeben sich hohe Korrelationen von Kontrollablehnung mit Selbstwirksamkeit ( $r = -.42$  und  $-.49$ ) und mit Selbstwertgefühl ( $-.30$  und  $-.33$ ), sowie positive Korrelationen mit Depressivität, mit psychosomatischen Beschwerden und negativ mit Arbeitszufriedenheit. Das spricht dafür, daß Kontrollablehner das Gefühl haben, ihr Arbeitsleben nicht wirklich meistern zu können und eher psychische Beschwerden aufweisen.

Insgesamt erscheint uns im Lichte dieser Daten die Interpretation c) am plausibelsten. Sie stimmt auch mit der Interpretation von Frese (1984) überein. Kontrollablehnung impliziert, daß man die Arbeitssituation eher abwertet (deshalb auch eine geringere Identifikation mit der Arbeit und eine höhere instrumentelle Orientierung); dies bedeutet aber nicht, daß man nun mehr Aktivitäten in der Freizeit zeigt. Die negative Bewertung der Kontrolle beruht nicht auf einer Entscheidung zuungunsten der Arbeitssituation, sondern auf einer geringen Meisterung des Arbeitslebens und einer erhöhten Passivität.

## 3.2 Ost-West Unterschiede

Eine hierarchische Varianzanalyse mit den beiden Faktoren Schichtzugehörigkeit und Ost-West-Zugehörigkeit ergibt hochsignifikante Unterschiede zwischen den Schichten ( $F(2,615) = 28.69$ ,  $p < .01$ ) und zwischen den beiden Teilen Deutschlands ( $F(1,615) = 20.12$ ,  $p < .01$ ; vgl. Abbildung 1). Die Interaktion ist nicht signifikant. Hieraus läßt sich erkennen, daß die Unterschiede zwischen Osten und Westen in allen Schichten bestehen und in beiden Teilen Deutschlands die Arbeiter die höchste Kontrollablehnung aufweisen. Aus der Abbildung läßt sich eine leichte Tendenz zu höheren Ost-West Unterschieden bei den höheren Angestellten/Beamten herauslesen. Dieser Effekt ist aber nicht signifikant. Um die Unterschiedlichkeit der Mittelwerte zwischen Ost- und Westdeutschland zu verdeutlichen, werden in Abbildung 2 die Personen dargestellt, die eine besonders hohe Kontrollablehnung zum Zeitpunkt t3 zeigen (Gesamtmittelwert  $\pm$  eine Standardabweichung); hieraus läßt sich erkennen, daß im Osten mehr als doppelt so viele Personen eine besonders hohe Kontrollablehnung aufweisen als im Westen.

Macht es einen Unterschied, ob man in den Westen gehen will? Zu den beiden Zeitpunkten t1 (also noch vor der Wiedervereinigung) und zu t3 ergeben sich keine Unterschiede – es gibt sogar eine leicht höhere Kontrollablehnung in t3 bei denen, die den Osten verlassen wollen ( $M = 2.21$  für t3 und  $M = 2.13$  für t1) als bei denen, die dort bleiben wollen ( $M = 2.06$  für t3 und  $2.08$  für t1). Keiner der Unterschiede ist signifikant. Das bedeutet, daß zumindest zum jetzigen Zeitpunkt Personen mit niedriger

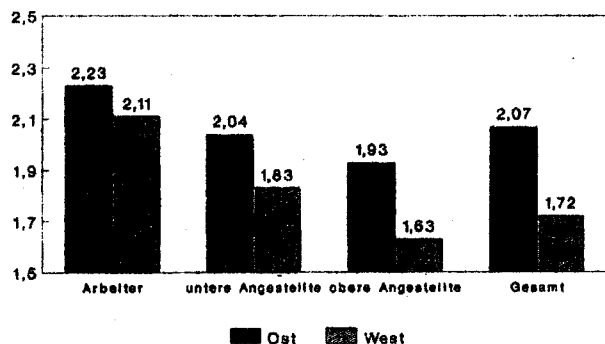


Abbildung 2  
Kontrollablehnung im Ost-West und Schichtvergleich

Kontrollablehnung den Osten nicht häufiger verlassen als Personen mit hoher Kontrollablehnung<sup>6</sup>.

### 3.3 Stabilität der Kontrollablehnung im Osten

Man könnte argumentieren, daß die Ost-West-Unterschiede erst aufgrund einer verstärkten Kontrollablehnung im Laufe der Entwicklung entstanden sind – etwa durch die Veränderungen der Arbeitsplätze mit der Einführung des marktwirtschaftlichen Systems. Eine solche Interpretation ist falsch, weil sich die Mittelwerte über die Zeit nicht signifikant verändern. Die Mittelwerte betragen im Osten zu den drei Zeitpunkten  $M/t_1=2.04$ ,  $M/t_2=2.03$  und  $M/t_3=2.08$ . Eine multivariate Varianzanalyse mit Meßwiederholung (und Kontrolle von sozialer Schicht) ergibt wieder einen Schichteffekt, aber keinen Effekt über die Zeit und auch keinen signifikanten Interaktionseffekt. D.h. die Kontrollablehnung hat sich nicht verändert und war bereits vor der Wiedervereinigung im Osten hoch.

Auch die Test-Retest Korrelationen von Kontrollablehnung im Osten deuten auf eine hohe Stabilität hin. Die Korrelationen liegen im Bereich von .67 und .69 zwischen den drei Meßzeitpunkten; die Korrelation zwischen  $t_1$  und  $t_3$  beträgt  $r = .67$ . Dies sind hohe Stabilitäten, besonders wenn man sich vergegenwärtigt, daß zu allen Zeitpunkten eine gewisse Unreliabilität der Skalen besteht. Verwendet man etwa die Minderungskorrektur für diese Unreliabilitäten (Lienert, 1969, S. 198), so ergibt sich eine Test-Retest Korrelation für  $t_1-t_3$  von  $r = .93$ . Kontrollablehnung ist also als sehr stabile Eigenschaft zu interpretieren – auch dies spricht gegen eine Interpretation von Kontrollablehnung als spezifischer Anpassungsleistung.

Wie schon bei der Untersuchung von Umstellungsbereitschaft (Frese & Plüddemann, in Druck) offenbart sich auch hier eine Persönlichkeitshysterese (zum Begriff der kognitiven Hysterese vgl. Norman, 1984), d.h. eine Beharrlichkeit, an bestehenden Kognitionen bzw. einmal eingeschlagenen Wegen festzuhalten, auch dann, wenn sich

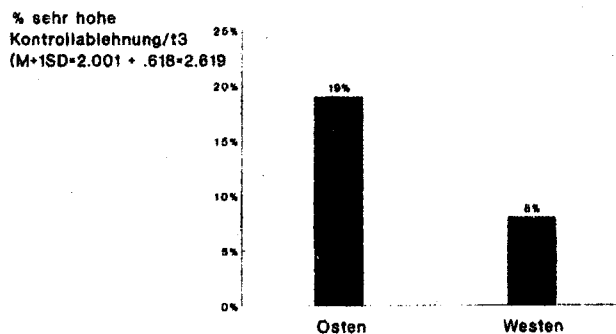


Abbildung 3  
Extremgruppen der hohen Kontrollablehner im Ost-West Vergleich

die Bedingungen gravierend verändert haben (vgl. hierzu auch Marz, 1992).

### 3.4 Mögliche Einflussfaktoren auf und mögliche Auswirkungen von Kontrollablehnung

Die Frage, welche Einflussfaktoren auf Kontrollablehnung wirken, muß vor dem Hintergrund der außerordentlichen Stabilität dieser Persönlichkeitseigenschaft gesehen werden. Soweit es überhaupt zu Einflüssen kommt, können diese naturgemäß nur klein sein.

Welche Variablen sollten nun als mögliche Einflussfaktoren getestet werden? Wir sprachen bereits davon, daß arbeitsorganisatorische Bedingungen im Sinne des Handlungsspielraums von besonderer Bedeutung sein dürften. Ähnliches gilt wahrscheinlich auch für die Komplexität der Arbeit. Von besonderem Interesse ist auch Eigeninitiative. Allerdings wurde die am höchsten mit Kontrollablehnung korrelierende Variable Eigeninitiative/Arbeit nur zum Zeitpunkt  $t_3$  erhoben. Deshalb kann eine Längsschnittanalyse nur auf der Variablen „Interviewereinschätzung der Eigeninitiative“ beruhen.

Zwei weitere theoretisch relevante Variablen, die zur Kontrollablehnung beitragen, dürften Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl sein. Das Gefühl, die Arbeit meistern zu können, hängt möglicherweise auch mit der Qualifikation für die Arbeit und der Bereitschaft, sich in der Arbeit umzustellen, zusammen.

Da Handlungsstile etwas mit effektivem Handeln zu tun haben, sollen diese auch einbezogen werden. Um die Anzahl der Analysen zu reduzieren, beschränken wir uns auf die in Tabelle 2 höchstkorrelierenden Variablen Planorientierung und Handlungsorientierung/Fehler. Entsprechend der Resignations- und Abwehrhypothese sollte Kontrollablehnung auch mit psychischen Beschwerden zusammenhängen. Empirisch zeigen sich besonders deutliche Korrelationen mit Depressivität. Deshalb wird diese Variable mituntersucht.

<sup>6</sup> Auch ein Vergleich derer, die den Osten während des Untersuchungszeitraums verlassen haben, mit denen, die geblieben sind, ergibt keine signifikanten Unterschiede.



Tabelle 4

Partialkorrelationen : Mögliche Antezedenzen und Konsequenzen von Kontrollablehnung (KA), Längsschnittdaten unter Auspartialisierung der Stabilität

Antezedenz oder Konsequenz-Variablen (A/K)	t1 - t2 Zusammenhang			t1 - t3 Zusammenhang			t2 - t3 Zusammenhang		
	wird beeinflusst durch KA <sub>t1</sub>	beeinflusst KA <sub>t2</sub>	Sign. d. Untersch.	wird beeinflusst durch KA <sub>t3</sub>	beeinflusst KA <sub>t3</sub>	Sign. d. Untersch.	wird beeinflusst durch KA <sub>t3</sub>	beeinflusst KA <sub>t3</sub>	Sign. d. Untersch.
Handlungsspielraum	-.30**	-.07	Z = 3.99**	-.22**	-.15*		-.11*	-.14**	
Komplexität	-.18**	-.04	Z = 2.29*	-.18**	-.13*		-.10	-.13*	
Interviewereinschätzung der Eigeninitiative	-.22**	-.20**		-.21**	-.20**		-.09	-.15**	
Selbstwirksamkeit	-.01	-.18**	Z = -3.26**	-.05	-.13*	Z = -1.50	-.13**	-.20**	Z = -1.58*
Selbstwertgefühl	-.07	-.05		-.06	-.08		-.07	-.15**	Z = 1.68*
Qualifikation				-.08	-.11*				
Umsstellungsbereitschaft gegenüber der Arbeit	-.11*	-.11*		-.04	-.17**	Z = -2.30*	-.10*	.16**	
Planorientierung	-.10	-.09		-.14**	-.11*		-.15**	-.13**	
Handlungsorientierung / Fehler	-.05	-.16**	Z = -2.00*	-.09	-.12*		-.13**	-.08	
Depressivität	.06	.06		.11*	.04		.12**	.10*	

Anmerkungen: einseitige Tests; \* p < .05; \*\* p < .01; \* p < .10.

Die Berechnungen werden in Tabelle 4 dargestellt. Alle Berechnungen erfolgen nach dem Muster von cross-lagged panel Korrelationen mit Partialkorrelationen (mehr dazu bei Frese, 1985). Die Datenanalyse erfolgt in drei Schritten: Zunächst der Einfluß von Kontrollablehnung auf die Veränderung der potentiellen Antezedenz oder Konsequenz-Variablen; die entsprechende Partialkorrelation wird in der ersten Spalte dargestellt und beträgt z.B. für Handlungsspielraum  $r = -.30$ . Diese Partialkorrelation ist folgendermaßen zu lesen: Der Einfluß von Kontrollablehnung/t1 auf Handlungsspielraum/t2 unter Auspartialisierung von Handlungsspielraum/t1 beträgt  $-.30$ . In der zweiten Spalte wird der Einfluß dieser Variablen (also hier Handlungsspielraum) auf die Veränderung von Kontrollablehnung untersucht. Dieser beträgt z.B. für Handlungsspielraum  $-.07$ . Diese Partialkorrelation bedeutet, daß der Handlungsspielraum/t1 einen Einfluß auf Kontrollablehnung/t2 unter Auspartialisierung von Kontrollablehnung/t1 von  $-.07$  ausübt. Schließlich wird untersucht, welche der beiden Einflüsse bedeutsamer ist – methodisch wird hier der Unterschied zwischen den Partialkorrelationen auf Signifikanz überprüft (mit Hilfe von Z' der Formel 15 von Steiger, 1980). Der signifikante z-Wert von 3.99 bedeutet im Falle des Handlungsspielraums, daß der Einfluß der Kontrollablehnung/t1 auf die Veränderung des Handlungsspielraums/t2 signifikant höher ist als der umgekehrte Einfluß des Handlungsspielraums/t1 auf die Veränderung der Kontrollablehnung/t2 (die entsprechende Partialkorrelation ist unterstrichen). Es besteht also eine kausale Dominanz für Kontrollablehnung. Kontrollablehnung verursacht eine Verringerung des Handlungsspielraums und nicht umgekehrt. In den nächsten drei Spalten wird der Zusammenhang von Handlungsspielraum und Kontrollablehnung für den Zeitraum von t1 und t3 dargestellt. Die letzten drei Spalten beziehen sich auf den Zeitraum von t2 und t3.

Aus Tabelle 4 läßt sich ersehen, daß die potentiellen Einflußvariablen sowohl als Antezedenzen wie auch als Konsequenzen zu beschreiben sind – 35 Partialkorrelationen sind signifikant. Offensichtlich gibt es Zirkelprozesse der Art: Die Antezedenzbedingungen bewirken eine Veränderung von Kontrollablehnung, werden aber auch selbst wieder durch Kontrollablehnung beeinflusst.

In 8 Fällen zeigen sich signifikante oder tendenziell signifikante Unterschiede zwischen den Partialkorrelationen, die auf eine kausale Dominanz eines bestimmten Prozesses deuten. In 6 dieser Fälle beeinflussen die theoretisch angenommenen Antezedenzvariablen die Kontrollablehnung. In zwei Fällen ist es umgekehrt. Letzteres bedeutet, daß Kontrollablehnung zu einem Selektionseffekt bezüglich Handlungsspielraum und Komplexität der Arbeit beiträgt. Personen mit hoher Kontrollablehnung rutschen auf Arbeitsplätze mit weniger Handlungsspielraum und weniger Komplexität ab (dieser Mechanismus gilt aber nur in den ersten Monaten zwischen Währungsunion im Juli 1990 und Bundestagswahl im Dezember 1990).

Selbstwirksamkeit bewirkt durchgängig Kontrollablehnung, d.h. Personen mit höherer Selbstwirksamkeit verringern ihre Ablehnung der Kontrolle. Hier ist der stärkste Effekt zu verzeichnen – Selbstwirksamkeit bewirkt eine Veränderung der Kontrollablehnung. Dasselbe gilt auch, allerdings weniger deutlich, für das Selbstwertgefühl. Schließlich weisen auch Umsstellungsbereitschaft gegenüber der Arbeit und Handlungsorientierung gegenüber Fehlern diesen Einfluß auf.

Insgesamt lassen sich folgenden Schlußfolgerungen ziehen: Eine hohe Kontrollablehnung trägt zum Abrutschen auf schlechtere Arbeitssituationen mit geringerem Handlungsspielraum und geringerer Komplexität bei. Kontrollablehnung selbst wird wiederum sehr deutlich von Selbstwirk-

Tabelle 5

*Multiple hierarchische Regressionen: Vorhersage der Veränderung von Kontrollablehnung durch Antezedenzvariablen*

Hierarchische Schritte	Veränderung von R <sup>2</sup>		
	Zeitraum t1 – t2	Zeitraum t1 – t3	Zeitraum t2 – t3
Block 1:			
Kontrollablehnung zum früheren Zeitpunkt	.39**	.39**	.41**
Block 2:			
Antezedenzvariablen zum früheren Zeitpunkt	.05**	.05**	.05**

\*  $t < 0.5$ . \*\*  $t < 0.2$ .

samkeit beeinflusst, sowie von Selbstwertgefühl, Umstellungsbereitschaft gegenüber der Arbeit und von Handlungsorientierung. Wesentlicher ist allerdings das Muster der gegenseitigen Beeinflussung von Variablen. Offensichtlich wirken die von uns hypothetisch aufgestellten Antezedenzen auf Kontrollablehnung. Andererseits gilt aber auch der umgekehrte Effekt dieser Variablen auf die Kontrollablehnung.

Wenn man die Gesamtheit der möglichen Antezedenzen zusammenfaßt und in einer Regressionsanalyse zur Vorhersage von Kontrollablehnung verwendet (nach Auspartialisierung der Stabilität der Kontrollablehnung zu einem früheren Zeitpunkt), dann ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 5): Die Einführung der zusätzlichen Antezedenzvariablen (Handlungsspielraum, Komplexität, Interviewereinschätzung, Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl, Qualifikation, Umstellungsbereitschaft, Planorientierung und Handlungsorientierung/Fehler sowie Depressivität) führt für alle drei Zeiträume zu einer Erhöhung der Varianzaufklärung von Kontrollablehnung um 5%. Dies ist ein beachtliches Ergebnis, wenn man bedenkt, daß Kontrollablehnung eine zeitlich sehr stabile Variable ist und eine mögliche frühere Beeinflussung der Kontrollablehnung durch die Auspartialisierung schon herausgenommen wird (damit handelt es sich um eine konservative Schätzung des Einflusses dieser Antezedenzbedingungen). Da diese Variablen alle im Zusammenhang mit der Hypothese c) stehen, heißt dies, daß eine Veränderung von Kontrollablehnung mit Hilfe der aus der Hypothese c) entstammenden Variablen relativ gut vorhergesagt werden kann.

#### 4 Allgemeine Diskussion

Kontrollablehnung ist nicht das Resultat eines spezifischen Anpassungsprozesses (Konstrukt b) und wahrscheinlich auch nicht von Freizeitorientierung (Konstrukt a), obwohl freizeitorientierte Menschen mehr Kontrollablehnung aufweisen und sich weniger mit der Arbeit identifizieren. Allerdings zeigt sich bei einer genaueren Differenzierung der Orientierungen, daß die Geldorientierten Kontrollmöglichkeiten in der Arbeit ablehnen. Das ist möglicher-

weise als Effekt von Kontrollablehnung zu interpretieren – wenn man für sich schon keine Möglichkeiten der Kontrolle in der Arbeit sieht, dann möchte man zumindest Geld verdienen.

Kontrollablehnung ist im Sinne der Hypothese c) als Resultat einer geringen Meisterung des Arbeitslebens zu interpretieren. Kontrollablehnung hängt mit Depressivität und mit geringer Ausprägung von Planorientierung, Handlungsorientierung, Eigeninitiative, Selbstwirksamkeit sowie Selbstwertgefühl zusammen. Dabei kommt es zu Zirkelprozessen, so daß Personen mit hoher Kontrollablehnung auch schlechtere Arbeitsplätze (mit geringerer Kontrolle und Komplexität) zugewiesen bekommen und sich Eigeninitiative, Umstellungsbereitschaft und Planorientierung verringern. Dies kann dann selbst wieder zu erhöhter Kontrollablehnung beitragen.

Insgesamt ist die Vorhersagewirkung der veränderten Kontrollablehnung durch Antezedenzen beachtlich (etwa 5% erhöhte Varianz nach Auspartialisierung der Stabilität). Das heißt, selbst ein stabiles Persönlichkeitsmerkmal wie Kontrollablehnung kann verändert werden, wenn auch nicht so schnell, wie das häufig erhofft wird.

Man könnte einwenden, daß der Ost-West Mittelwertsunterschied möglicherweise alleine durch unterschiedliche Selbstdarstellung bewirkt wird (vgl. Stratemann, 1994). Dagegen sprechen andere Ergebnisse – im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung kommt es kaum zu unterschiedlichen Selbstdarstellungen in Ost und West (Frese et al., 1993). Die in diesem Beitrag im Vordergrund stehenden Korrelationsmuster dürften darüberhinaus kaum durch Selbstdarstellung beeinflusst sein, denn dann müßten unterschiedliche Korrelationsmuster im Osten und Westen entstehen.

Praktisch wichtig ist Kontrollablehnung aus drei Gründen:

- 1) Kontrollablehnung bedeutet auch Verantwortungsablehnung; wenn viele Mitarbeiter Verantwortungsübernahme verweigern, dann dürfte der Betrieb kaum seine volle Produktivität entfalten können. Die Mitarbeiter werden Entscheidungen vermeiden und der Vorgesetzte muß jeden Schritt vorgeben – hohe Inflexibilität und Koordinationsverluste sind die Folge.
- 2) Für die Frage, wie die Arbeit strukturiert werden soll, ist es wesentlich, inwiefern Kontrollablehnung modifiziert werden kann. Wir würden vermuten – und die Daten unserer Untersuchung bestätigen dies zu einem gewissen Grad – daß Kontrollablehnung auch modifizierbar ist (auch qualitative Beobachtungen bei Arbeitsgestaltungsmaßnahmen sprechen dafür; z.B. Ulich, 1980). Aus diesem Grund ist die Entwicklung von Trainingsmaßnahmen mit dem Ziel wichtig, Kontroll- und Verantwortungsablehnung zu reduzieren. Wir vermuten allerdings auch, daß Trainingsmaßnahmen alleine kaum ausreichen dürften, Kontrollablehnung zu reduzieren. Die Arbeitsbedingungen müssen ein bestimmtes Maß an Kontrollmöglichkeiten erlauben, um ein solches Training auch erfolgreich werden zu lassen. Wahr-

scheinlich ist es notwendig, Kontrollmöglichkeiten sehr langsam einzuführen, weil sich Personen mit hoher Kontrollablehnung schnell überfordert fühlen dürften (vgl. dazu Frese & Greif, 1978).

- 3) Kontrollablehnung dürfte eine Rolle für Eigeninitiative spielen (vgl. Frese & Hilligloh, in Druck; Frese, 1993). Da sich ohne Eigeninitiative kaum eine adäquate Produktivität bei modernen Produktionsmitteln erreichen läßt, muß also Kontroll- und Verantwortungsablehnung durch Trainings direkt verändert werden.

Vor dem Hintergrund dieser Interpretation ist es von Belang, wenn in der ehemaligen DDR eine höhere Kontrollablehnung existiert als im Westen. Dies festzustellen und zu beschreiben ist wichtig; niemandem wäre geholfen, wenn dieses Faktum negiert und seine Bedeutung unterschätzt würde.

## Literatur

- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cronbach, L.J. & Meehl, P.E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281–302.
- Fahrenberg, J. (1975). Die Freiburger Beschwerdeliste FBL. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 4, 79–100.
- Fein, M. (1976). Motivation for work. In R. Dubin (Ed.), *Handbook of work, organization and society* (pp. 465–530). Chicago: McNally.
- Frese, M. (1977). *Psychische Störungen bei Arbeitern*. Salzburg: Otto Müller.
- Frese, M. & Greif, S. (1978). Humanisierung der Arbeit und Stresskontrolle. In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie* (S. 216–232). Stuttgart: Huber.
- Frese, M. (1982). Occupational socialization and psychological development: An underemphasized research perspective in industrial psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 209–224.
- Frese, M. (1984). *Do workers want control at work or don't they? Some results on denial and adjustment* (IfHA – Berichte). Berlin: Institut für Humanwissenschaft in Arbeit und Ausbildung der Technischen Universität Berlin.
- Frese, M. (1985). Stress at work and psychosomatic complaints: A causal interpretation. *Journal of Applied Psychology*, 70, 314–328.
- Frese, M. (1986). *Abschlußbericht, Deutsche Forschungsgemeinschaft: Soziale Unterstützung, Kontrollüberzeugungen, Coping und Abwehr als intervenierende Variablen des Zusammenhangs von Stress am Arbeitsplatz und psychosomatischen Beschwerden*. München: Universität.
- Frese, M., Stewart, J., & Hannover, B. (1987). Goal-orientation and planfulness: Action styles as personality concepts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1182–1194.
- Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. In S.L. Sauter, J.J. Hurrell & C.L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 107–127). London: Wiley.
- Frese, M., Zempel, J., Kring, W. & Soose, A. (1993). *Everyday entrepreneurship in Germany: Differences in personal initiative between East and West-Germany*. Universität Gießen: Manuskript: Zur Veröffentlichung eingereicht.
- Frese, M. & Hilligloh, S. (in Druck). *Eigeninitiative am Arbeitsplatz im Osten und Westen Deutschlands: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. In G. Trommsdorf & U. Six (Hrsg.), *Psychologische Aspekte der Transformationsprozesse in den neuen Ländern*. Berlin: De Gruyter.
- Frese, M. & Plüddemann, K. (in Druck). *Umstellungsbereitschaft im Osten und Westen Deutschlands: Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung*. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*.
- Frese, M. (1993). *Predicting everyday entrepreneurship and initiative in East Germany from personal characteristics and working conditions*. Gießen: Manuskript.
- Haraszti, M. (1975). *Stücklohn (Piece Rate)*. Berlin: Rotbuch Verlag.
- Hulin, C. L. & Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin*, 69, 41–55.
- Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Berlin: Springer.
- Kuhl, J. (1992). A theory of self-regulation: Action versus state orientation, self-discrimination, and some applications. *Applied Psychology: An International Review*, 41(2), 97–129.
- Ladensack, K. (1990). Motivierung, Leiterleistungen und Leiterentwicklung – untersucht vor der Wende in der DDR. *Zeitschrift für Personalforschung, Sonderband*, 85–95.
- Latham, G. P. & Saari, L. M. (1984). Do people do what they say? Further studies on the situational interview. *Journal of Applied Psychology*, 69, 569–573.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lenin, W.I. (1969). Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht. In W.I. Lenin: *Ausgewählte Werke*. Moskau: Verlag Progress.
- Lienert, G.A. (1969). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Lohdal, T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Marz, L. (1992) Dispositionskosten des Transformationsprozesses. *Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*. B24/92 vom 5. Juni 1992.
- Mohr, G. (1986). *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern*. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Münch, R. (1990). Das Selbstverständnis von Personalmanagement und Mitarbeitermotivation in der DDR-Wirtschaft. *Zeitschrift für Personalforschung, Sonderband*, 103–110.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Norman, D. A. (1984). Stages and levels in human-machine interaction. *International Journal of Man-Machine Studies*, 21, 365–375.
- Rosenstiel, L.v., Nerdinger, F.W., Spieß, E. & Stengel, M. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: Beck.
- Sauter, S. L., Hurrell, J. J. & Cooper, C. L. (1989). *Job control and worker health*. London: Wiley.
- Schultz-Gambard, J. & Altschuh, E. (o.J.). Vergleich der Denk- und Führungsstile von Führungskräften in den alten und den neuen Bundesländern. München: Manuskript.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco: Freeman.
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Steiger, J. H. (1980). Tests for comparing elements of a correlation matrix. *Psychological Bulletin*, 87, 245–251.
- Stratemann, I. (1994). Personalauswahl und -entwicklung in den neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 41–45.
- Taylor, F. W. (1978). *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*. Weinheim: Beltz.
- Ulich, E. (1980). *Gruppenarbeit in der Motorenmontage: Bericht des Lehrstuhls für Arbeits- und Betriebspsychologie*. Frankfurt: Campus.
- Ulich, E. (1991). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Poeschel.

- Vaillant, G. E. (1977). *How the best and the brightest came of age*. Boston: Little, Brown and Company.
- Volpert, W. (1975). Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In P. Großkurth & W. Volpert (Hrsg.), *Lohnarbeitspsychologie* (S. 11–196). Frankfurt a. M.: Fischer.
- Welsh, D. H. B., Luthans, F. & Sommer, S. M. (1993). Managing Russian factory workers: The impact of U.S. – based behavioral and participative techniques. *Academy of Management Journal*, 36, 58–79.
- Wuppertaler Kreis (Hrsg.) (1992). *Führungsverständnis in Ost und West*. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Zapf, D. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse bei der Arbeit mit unterschiedlichen Bürosoftwaresystemen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 2–14.
- Anschrift der Verfasser:* Prof. Dr. Michael Frese, Fachbereich Psychologie, Justus-Liebig Universität Gießen, 35394 Gießen.

Eingegangen: 30.2.1993

Revision eingegangen: 10.6.1993

### Zum Druck angenommene Manuskripte:

- Bailer, H. & Tränkle, U.: Mischarbeit mit dem Ziel der Verringerung von Belastungen und Beanspruchungen: Überlegungen am Beispiel Fahrtätigkeiten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).
- Blickle, G.: Psychologische Perspektiven zur Unternehmens- und Führungsethik.
- Grote, G.: Auswirkungen elektronischer Kommunikation auf Führungsprozesse.
- Hoyos, C. Graf: Arbeits- und Organisationspsychologie: Anwendung wovon, wofür und nach welchen Normen?
- Konradt, U.: Handlungsstrategien bei der Störungsdiagnose an flexiblen Fertigungseinrichtungen.
- Kummer, L., Baillod, J. & Semmer, N.: Nutzung von Arbeitszeitoptionen und Arbeitsteilung in flexiblen Fertigungsinseln.