



Dissertation

TÄTIGKEITSMERKMALE UND ATTRAKTIVITÄT
VON ARBEIT: DIE MODERIERENDE ROLLE
GESELLSCHAFTLICHER WERTHALTUNGEN

Dirk Wortmann

Flensburg, den 18.04.2018



Europa-Universität Flensburg

Internationales Institut für Management
und ökonomische Bildung

Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie
Professor Dr. Heiner Dunckel

**TÄTIGKEITSMERKMALE UND
ATTRAKTIVITÄT VON ARBEIT:
DIE MODERIERENDE ROLLE
GESELLSCHAFTLICHER WERTHALTUNGEN**

Dirk Wortmann (MSc)

Unter weiterer Betreuung von
Professor Dr. Marianne Resch

Zusammenfassung

Der aktuelle Fachkräftemangel in Deutschland könnte heute zu einem Teil durch ausländische Fachkräfte gedeckt werden, die sich jedoch oftmals für andere Arbeitsmärkte entscheiden. Der Fokus dieser Studie liegt auf der Untersuchung, ob gesellschaftliche Werthaltungen einen Einfluss auf individuelle Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeit haben. Ist also aufgrund gesellschaftlicher Wurzeln das Annehmen von Erwerbsarbeit für Menschen aus unterschiedlichen Gründen attraktiv?

In dieser Studie wird zunächst untersucht, ob gesellschaftliche Werte und Normen einen Einfluss auf den Zusammenhang von Tätigkeitsmerkmalen und Attraktivität von Arbeit haben. Einen zweiten Schwerpunkt dieser Studie bildet die explorative Überprüfung, ob sich Teilstichproben unterschiedlicher Nationalitäten hinsichtlich ihrer arbeitsbezogenen Erwartungen voneinander unterscheiden lassen.

Die Hypothesen wurden mit einer quantitativen Online-Studie getestet. Um wertvermittelnde Einflüsse von Erwerbsarbeit selbst auszuschließen, wurden zur Teilnahme nur Personen ausgewählt, die noch über keine eigene Berufserfahrung verfügten. Zur Reduktion der bei kultur- und sozialwissenschaftlichen Erhebungen erwarteten hohen Datenvarianzen wurden nur Daten von Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Befragung jünger als 25 Jahre waren, Englisch sprechen, und deren Elternteile beide dieselbe Nationalität besitzen.

Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie berücksichtigen kaum gesellschaftliche Einflüsse. In dieser Studie werden neben Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und Faktoren zur Arbeitsattraktivität, ebenfalls kulturvermittelnde Variablen erhoben. Konkret wurden ausgewählte Items aus dem Job Diagnostic Survey nach Hackman und Oldham (1980) genutzt, um die Tätigkeitsmerkmale von Arbeit zu erfassen. Die Arbeitsattraktivität wurde zum überwiegenden Teil mit Items aus Ruiz Quintanillas Untersuchung „Bedeutung des Arbeitens“ (1984) erhoben, während die Moderatoren des Modells aus ausgewählten Kulturdimensionen nach Hofstede (2001) sowie ausgewählten Grundmotiven nach Reiss (2010) bestehen.

Zum Test der verwendeten Skalen wurde zunächst eine Vorstudie durchgeführt. In der sich anschließenden Hauptstudie wurden 543 verwertbare Datensätze von Studierenden an Universitäten in Argentinien, Chile, Deutschland, den Niederlanden und Spanien generiert.

Im Ergebnis korrelieren die Tätigkeitsmerkmale von Arbeit positiv mit der wahrgenommenen Arbeitsattraktivität. Zur Untersuchung des angenommenen Interaktionseffekts wurden multiple Regressionen (Bootstrapping) mit verschiedenen wertvermittelnden Variablen gerechnet. Signifikante Ergebnisse mit jeweils verstärkenden Effekten weisen die Moderationen durch die Kulturdimensionen *Unsicherheitsvermeidung* und *Individualismus vs. Kollektivismus* sowie den Faktor *Arbeit als Pflicht* auf. Für die Kulturdimension *Power Distance* als auch für die getesteten Grundmotive ließen sich hingegen keine Interaktionseffekte nachweisen.

Ob Mitglieder unterschiedlicher Nationalitäten Arbeit aus unterschiedlichen Gründen als attraktiv bewerten, wurde anhand der Teilstichproben aus Argentinien ($n=17$), Chile ($n=15$), Deutschland ($n=59$), den Niederlanden ($n=59$) sowie Spanien ($n=38$) mittels Varianzanalysen überprüft. Bei der abhängigen Variable *Arbeitsattraktivität* sowie bei den Kulturdimensionen *Power Distance* und *Unsicherheitsvermeidung* wurden signifikante gesellschaftliche Unterschiede bestätigt. Die Post Hoc Tests zeigten jedoch, dass sich die Unterschiede nur auf wenige Paarvergleiche beschränken. So weisen bspw. die Daten aus den Niederlanden und Deutschland hinsichtlich der Bewertung der *Arbeitsattraktivität* keine Unterschiede zu den anderen Teilstichproben auf, während sich die drei Teilstichproben aus den Spanisch sprechenden Ländern alle signifikant voneinander unterscheiden.

Einschränkungen in der Aussagekraft der Studie ergeben sich neben der kleinen Stichprobengröße z.B. aus der möglichen Verzerrung empirischer Querschnittstudien mit Selbstbericht als Erhebungsform. Die Stichprobenkontrolle, durch deren enge Parameter Personen ausgewählt wurden, die sich letztlich kaum gesellschaftlich differenzieren ließen, reduziert zudem die Generalisierbarkeit der Erhebung. Sowohl die genutzten arbeits- und organisationspsychologischen Skalen, als auch die verwendeten Skalen Hofstede sind zum Teil konfundiert durch sich überschneidende Items, weshalb einige Items entfernt werden mussten. Einige der hier genutzten Faktoren unterschieden sich daher in ihren Item-Zusammenstellungen von den originalen Skalen.

Diese Studie liefert einen Hinweis darauf, dass der Zusammenhang von Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und Arbeitsattraktivität durch kulturvermittelnde Variablen moderiert wird. Trotz der angesprochenen Limitierungen konnte deutlich gemacht werden, dass in einem gesellschaftlich heterogenen arbeitswissenschaftlichen Untersuchungsumfeld sozial- und/oder kulturwissenschaftliche Aspekte berücksichtigt werden sollten, um in der Lage zu sein, zielgruppengerechte Maßnahmen ableiten zu können.

Abstract

The current shortage of skilled labor in Germany could be partially covered by foreign skilled workers today, however, they often opt for other labor markets. Could it be that, due to their different social roots, there are also heterogeneous reasons for people which make paid work attractive? This study examines whether societal values and norms effect the correlation between job characteristics and the perceived attractiveness of work. Additionally, an exploratory test is made as to whether national samples differ with regard to their work-related expectations.

All hypotheses were tested with an online based quantitative survey. In order to rule out influences of employment which itself convey certain attitudes/values, only persons without previous professional experiences were invited. In order to reduce the high data variances expected in cultural and social surveys, only data from persons younger than 25 at the time of the survey, with English language skills, and with parents who are both of the same nationality were included.

Instruments of occupational and organizational psychology hardly consider social influences. In this study, in addition to the scales of the characteristics of work and attractiveness of work, culture-mediating variables are collected, also. Specifically, selected items from the Job Diagnostic Survey of Hackman and Oldham (1980) were used to capture the job characteristics of work. The attractiveness of work was predominantly collected with items from Ruiz Quintanilla's study "The Meaning of Work" (1984), while the moderators of the model consisted of selected cultural dimensions according to Hofstede (2001) and basic motives according to Reiss (2010). Firstly, a pilot study was carried out to test the scales used. In the subsequent main study, 543 suitable data sets were generated from students at universities in Argentina, Chile, Germany, the Netherlands and Spain. To investigate the assumed interaction effects, multiple regressions (bootstrapping) were calculated for each of the cultural dimensions/ basic motives separately.

As a result, the job characteristics correlated positively with the perceived attractiveness of work. The moderations of the job characteristics-attractiveness link by the cultural dimensions of *uncertainty avoidance* and *individualism vs. collectivism* as well as the scale *work as obligation* show significant results, each with reinforcing effects. However, no interaction effects could be demonstrated for the cultural dimension *Power Distance* and for all of the tested basic motives.

Whether members of different nationalities rate work for different reasons as being attractive was checked by variance analyses based on the sub-samples from Argentina ($n = 17$), Chile ($n = 15$), Germany ($n = 59$), the Netherlands ($n = 59$), and Spain ($n = 38$). Significant national differences were confirmed in the dependent variable *attractiveness of work* as well as in the cultural dimensions of *power distance* and *uncertainty avoidance*. The post hoc tests, however, showed that the differences are limited to a few pairwise comparisons. That is, the data of the participants from the Netherlands and Germany did not show any differences as compared to the other subsamples with regard to *work attractiveness*, while the three subsamples from the Spanish-speaking countries all differed significantly from each other.

Limitations of the validity of the study arise, apart from the small sample size, for example from the potential common method bias due to the cross-sectional study design with self-report only. The narrow parameters of the random sampling selected participants who could hardly be differentiated socially, a fact that reduces the generalizability of the survey results. As the applied work psychological scales and the scales of Hofstede are partly confounded by overlapping items, some of them had to be removed. Thus, the final scales (and factors) differ from the original scales in their item compilations.

This study provides support that the association of job characteristics with the attractiveness of work is moderated by culturally connoted variables. Despite the limitations mentioned above, the results imply that in a socially heterogeneous environment, occupational science studies should always consider social and / or cultural-scientific aspects in order to be able to derive interventions appropriate for the target groups.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
2 Attraktivität der Arbeit – eine handlungstheoretische Betrachtung	9
3 Methode.....	50
4 Ergebnisse	75
5 Reflexion und Fazit.....	113
6 Literaturverzeichnis.....	A
7 Verzeichnis der Anhänge	- 1 -

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung der Arbeit	4
1.2 Vorgehen.....	7
2 Attraktivität der Arbeit – eine handlungstheoretische Betrachtung	9
2.1 Tätigkeitsmerkmale guter Arbeit	13
2.2 Zielgerichtetes, situatives Handeln von Menschen	18
2.2.1 Selektion von Handlungszielen	18
2.2.2 Verhaltensbeeinflussung durch die vorgefundene Situation	20
2.3 Die Gesellschaft als motivationsbeeinflussender Faktor	23
2.3.1 Individuelle Motive	24
2.3.2 Individuelle Werte.....	27
2.3.3 Soziabilität – soziales Handeln	29
2.3.4 Charakteristisches gesellschaftliches Verhalten	34
2.3.5 Verhaltensregulation durch soziale Normen	40
2.3.6 Gesellschaft als Einflussfaktor auf die individuelle Motivation	42
2.4 Modellentwicklung	45
2.5 Tätigkeitsmerkmale von Arbeit und Arbeitsattraktivität: Die moderierende Rolle gesellschaftlicher Werthaltungen	47

3	Methode.....	50
3.1	Untersuchungsdesign.....	50
3.2	Stichprobenkonstruktion	50
3.2.1	Stichprobenumfang.....	50
3.2.2	Stichprobenformung.....	52
3.3	Operationalisierung der Variablen des Modells	56
3.3.1	Tätigkeitsmerkmale der Arbeit	57
3.3.2	Werte und Normen.....	58
3.3.3	Arbeitsattraktivität.....	66
3.3.4	Methodische Herausforderungen.....	68
3.4	Untersuchungsdurchführung.....	70
3.4.1	Die Vorstudie.....	70
3.4.2	Die Hauptstudie	71
3.4.3	Vorgehen/ Datenanalyse	72
4	Ergebnisse	75
4.1	Vorstudie.....	75
4.1.1	Stichprobenbeschreibung der Vorstudie	75
4.1.2	Überprüfung der Datenausprägung - VS.....	76
4.1.3	Konfirmatorische Faktorenanalyse - VS.....	77
4.1.4	Untersuchung geschlechtsspezifischer Werthaltungen	80
4.2	Hauptstudie.....	86
4.2.1	Stichprobenbeschreibung - HS.....	86
4.2.2	Faktorenanalysen in der Hauptstudie.....	88
4.2.3	Die Bildung der Modellvariablen	93
4.2.4	Test auf Interaktionseffekte.....	99
4.2.5	Varianzanalysen der nationalen Teilstichproben.....	104

5	Reflexion und Fazit.....	113
5.1	Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse.....	114
5.1.1	Zusammenhang von Arbeitsattraktivität und Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit.....	114
5.1.2	Moderatorengruppe der arbeitsbezogenen Werte und Normen	117
5.2	Grenzen der Studie	118
5.2.1	Mögliche Auswirkungen der Stichprobenschichtung auf die Ergebnisreliabilität.....	119
5.2.2	Mögliche Auswirkungen der Stichprobenschichtung auf die interne Validität.....	121
5.3	Fazit.....	122
6	Literaturverzeichnis.....	A
7	Verzeichnis der Anhänge	- 1 -

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Job Characteristics Model	10
Abb. 2: vereinfachtes JCM	13
Abb. 3: Gratifikationen als Moderator der Attraktivität von Arbeit.....	17
Abb. 4: Modell erweitert um Gratifikationen.....	17
Abb. 5: Abschätzung der Erfolgswahrscheinlichkeit einer Handlung	19
Abb. 6: Moderator individuelle Kompetenz	20
Abb. 7: Die Situation als handlungsbeeinflussender Faktor	21
Abb. 8: Modellerweiterung um den Faktor Situation.....	22
Abb. 9: Modellerweiterung um den Faktor Individuelle Werte	28
Abb. 10: Sozialisationsbedingungen	35
Abb. 11: Modell zur Untersuchung von Gruppenzugehörigkeiten.....	38
Abb. 12: Werte und Normen als Moderator für Arbeitsattraktivität	43
Abb. 13: Modellerweiterung um den Moderator „Werte und Normen“	44
Abb. 14: Modell Attraktivität der Arbeit.....	46
Abb. 15: Vereinfachtes Wirkmodell.....	55
Abb. 16: Zuordnung der Ursprungsfaktoren zu den drei Variablen	57
Abb. 17: Statistisches Diagramm des Modell 1	101
Abb. 18: Wirkung der signifikanten Moderatoren	103
Abb. 19: Nationaler Vergleich der Modellvariablen	105
Abb. 20: Mittelwertvergleich der Grundmotive	110
Abb. 21: Faktorenausprägung im internationalen Vergleich – Vorstudie*	- 30 -

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Wahrnehmung von Arbeit	5
Tab. 2: Das Verständnis von Arbeit im internationalen Vergleich.....	6
Tab. 3: Humankriterien von Arbeit	15
Tab. 4: Soziale Zusammensetzung deutscher Studierender in %	53
Tab. 5: Merkmale der Arbeit (Beispielfragen mit Skalierung)	58
Tab. 6: Attraktivität der Arbeit (Beispielfragen mit Skalierung)	67
Tab. 7: Zusammensetzung der Vorstudie	75
Tab. 8 Konfirmatorische Faktorenanalyse - VS.....	79
Tab. 9: Geschlechtsspezifische Faktorenausprägung	82
Tab. 10: U-Tests -VS	83
Tab. 11: U-Test – Hauptschüler*	85
Tab. 12: Zusammensetzung Hauptstudie	87
Tab. 13 Konfirmatorische Faktorenanalyse	90
Tab. 14: KMO und Bartlett-Test explo. FA der Hauptstudie	91
Tab. 15: Rotierte Hauptkomponentenmatrix der Hauptstudie	92
Tab. 16: Reliabilitätsanalysen der der Variable $TM_{(A)}$ zugrundeliegenden Faktoren.....	94
Tab. 17: Reliabilitätsanalysen der den latenten Moderatoren zugrundeliegenden Items	96
Tab. 18: Grundmotive Standardabweichungen.....	97
Tab. 19: Reliabilitätsanalyse der der Variable $ATT_{(A)}$ zugrundeliegenden Faktoren	98
Tab. 20: Zusammenhang zwischen $TM_{(A)}$ und $ATT_{(A)}$	99
Tab. 21: Ergebnisse der Moderationsrechnungen	102

Tab. 22: Nationaler Vergleich der Modellvariablen.....	105
Tab. 23: Varianzanalyse der Modellvariablen.....	106
Tab. 24: Post-Hoc-Tests	107
Tab. 25: Faktorausprägungen der Grundmotive nach Reiss.....	111
Tab. 26: Post-hoc-Test der Grundmotive	112
Tab. 27: Explorative Faktorenanalyse - Erklärte Gesamtvarianz	- 1 -
Tab. 28: Reliabilitätsanalysen der Faktoren.....	- 28 -
Tab. 29: Pearson-Korrelationen ($n=369$)	- 29 -
Tab. 30: Vergleich der Grundmotivausprägungen (Nationalitäten)	- 31 -
Tab. 31: Vergleich der Grundmotivausprägungen (gesamt)	- 32 -
Tab. 32: Varianzanalyse der Grundmotive	- 32 -

Abkürzungsverzeichnis

1- β	Teststärke	K	Kompetenz
ANOVA	Mittelwert- oder Varianzanalyse	KMO	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium
AO	Advanced Organizer	KON	Kontaktorientierung
ATT (A)	Arbeitsattraktivität	KWT	Kruskal-Wallis Test
AUT	Autonomy	M	Moderator
AV	Abhängige Variable	MoW	Meaning of Working
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	MV	Moderator-Variable
CA	Cronbachs Alpha	$n_{(opt)}$	Optimale Stichprobengröße
CFI	Comparative Fit Index	NL	Niederlande
CHA	Chancenorientierung	OBL	Arbeit als Pflicht
CIA	Central Intelligence Agency	OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
D	Deutschland	OPP	Chancenorientierung
df	Freiheitsgrad	PDI	Power Distance
E	Spanien	PE	Erfolgswahrscheinlichkeit
ECOM	Ökonomische und Komfortbedürfnisse	RA	Argentinien
EM	Expected Meaningfulness of the Work	RCH	Chile
ER	Expected Responsibility for the Work	RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
EU	Europäische Union	Sit	Situation
Eurostat	Europäische Statistikbehörde	SS	Specific Satisfactions
EXP	Expressive Orientierung gegenüber der Arbeit	SV	Vielseitigkeit der Fähigkeiten
FA	Faktorenanalyse	TI	<i>Aufgabenidentität</i>
FB_W	Rückmeldung aus der Arbeit	TLI	Tucker-Lewis Index
H ₀	Nullhypothese	TM (A)	Tätigkeitsmerkmale von Arbeit
H ₁	Alternativhypothese	UAI	Uncertainty Avoidance
HS	Hauptstudie	U-Test	Wilcoxon-Mann-Whitney-Test
IDV	Individualism vs. Collectivism	UV	Unabhängig Variable
JCM	Job Characteristics Model	VS	Vorstudie
JDS	Job Diagnostic Survey	WN(A)	Arbeitsbezogene Werte und Normen
		ZENT	Zentralität der Arbeit
		α	Signifikanzniveau

1 Einleitung

Die rapide angestiegenen Zahlen der Zuwanderungen von Schutzsuchenden, mit denen sich Europa seit Ende 2015 in besonderem Maße konfrontiert sieht, haben den migrationsbezogenen Fokus arbeitspolitischer Diskussionen verschoben. Ging es bislang vornehmlich darum, die Grenzen für die Zuwanderung zu öffnen und Deutschland als attraktiv auf dem internationalen Arbeitsmarkt darzustellen, rücken vor dem Hintergrund der hohen Flüchtlingszahlen eher protektionistische Ideen in den Vordergrund. Dabei stehen die Länder Europas aufgrund der demografischen Alterung auch heute noch dem Problem des sinkenden inländischen Fachkräfteangebots gegenüber. Der Anstieg der Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften wird auch in Zukunft das Angebot an verfügbaren Fachkräften übersteigen (OECD, 2013, S. 20). Deutschland, wie auch der überwiegende Rest Europas, ist also nach wie vor auf die Fachkräfteverstärkung aus dem Ausland angewiesen.

Bis 2015 finden sich auf den Seiten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorwiegend Studien, die sich mit der Deckung des inländischen Fachkräftebedarfs durch qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten befassen (bspw. Humpert, 2015). Die 2014 veröffentlichte gemeinsame Studie von StepStone und der Boston Consulting Group weist Deutschland dabei als ein zunächst interessantes Land für Fachkräfte aus (StepStone & Boston Consulting Group, 2014, S. 6). Allerdings gelingt es nicht, diesen Rang auch hinsichtlich der tatsächlichen Gewinnung ausländischer Talente zu halten (Schu, 2015, S. 50). In ihrem Global Talent Competitiveness Index 2013 weist die INSEAD Business School Deutschland lediglich einen 16. Platz zu (INSEAD, 2013, S. 28 f.). In der thematisch passenden OECD-Studie aus dem Jahr 2013 wird berichtet, dass sich Deutschland vor allem bei Auswanderungswilligen aus europäischen Ländern, wie bspw. Rumänien, Bulgarien, Polen oder Serbien, als attraktives Zielland platzieren kann. Bei Ländern außerhalb Europas konnte eine ähnliche Attraktivität hingegen nur in den drei Ländern Ghana, Tunesien und Kasachstan nachgewiesen werden (OECD, 2013, S. 140 f.). Zudem wird aufgezeigt, dass das Bildungsniveau der Migranten, die sich bspw. für England oder Norwegen entschieden, generell höher ist, als das der Zuwanderer in Deutschland oder den Niederlanden (OECD, 2013, S. 17 f.).

Da auch in Zukunft die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland für die überwiegende Anzahl der OECD-Staaten¹ eine wichtige Maßnahme zur Sicherung des Bedarfes an (hoch-)qualifizierten Arbeitskräften ist, bleibt die Frage interessant, warum das Arbeiten in Deutschland von Nicht-Deutschen als vergleichsweise wenig attraktiv eingeschätzt wird.

Die besagte OECD-Studie (OECD, 2013) verweist in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse der Befragung deutscher Arbeitgeber, aus denen eine generelle Zurückhaltung bei der Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter hervorgeht. Als Hauptgründe werden der mit der Einstellung einhergehende als groß eingeschätzte Verwaltungsaufwand, sowie die fehlenden deutschen Bildungsabschlüsse genannt. Des Weiteren führt die Studie zu strikte Vorgaben bei den Einwanderungsgenehmigungen an. So würde z. B. eine beruflich begründete Migration aus Nicht-EU-Ländern durch politische Entscheidungen erschwert.

Objektiv betrachtet bestätigt sich der schlechte Ruf des deutschen Arbeitsmigrationsystems jedoch nicht. Im internationalen Vergleich sind die Bearbeitungszeiten in den deutschen Ämtern als kurz zu bewerten. Die Bearbeitungskosten sind zudem vergleichsweise gering und die Quote der Ablehnungen ist niedrig (OECD, 2013; Schu, 2015, S. 34 ff.).

Des Weiteren könnten auch die Angst vor einem fremdenfeindlichen Umfeld oder die erwarteten hohen Lebenshaltungskosten in Deutschland eine Rolle spielen. Vergleichende Studien zum Thema Menschen- oder Fremdenfeindlichkeit vor 2015 attestieren den Deutschen allerdings wiederholt recht positive Einstellungen zu Migration. Deutschland hält in diesen vergleichenden Studien jeweils Ränge unter den fremdenfreundlichsten 25 % (Kraus & Preisendörfer, 2013, S. 63; Zick, Küpper, & Hövermann, 2011, S. 64). Bei den Lebenshaltungskosten, die natürlich in ein Verhältnis zum jeweiligen durchschnittlichen Landeseinkommen gesetzt werden müssen, gehört Deutschland zu den 25 % der teuersten Länder. Dies gilt jedoch auch für die um besagte Fachkräfte konkurrierenden Länder, wie England, Frankreich oder die USA. Verglichen mit diesen Ländern bildet Deutschland das Schlusslicht (Central Intelligence Agency (CIA), 2016; Eglitis, 2016; OECD, 2017, S. 10 ff.).

¹ Konkret sind hier Deutschland, das Vereinigte Königreich, die Vereinigten Staaten, Kanada, Schweden, die Niederlande, Norwegen und Japan zu nennen.

Wenn also nicht politisch-rechtliche Vorgaben zu Attraktivitätseinbußen führen, Deutschland weder auffällig negativ gegenüber Fremden eingestellt ist, die Lebenshaltungskosten im Vergleich nicht auffällig hoch sind und ferner davon ausgegangen wird, dass vergleichbare berufliche Tätigkeiten² grundsätzlich unabhängig vom Land oder der jeweiligen Nationalität einer Fachkraft ausgeübt werden können, muss ein Fernbleiben der Fachkräfte auf andere Ursachen zurückzuführen sein.

Alternative Erklärungsansätze, warum Menschen einer ihnen fremden Gesellschaft eher fernbleiben, liefert die (Sozial-)Psychologie. So zeichnen sich bspw. erfolgreiche Gesellschaften durch das kollektive Streben ihrer Mitglieder nach gemeinsam geteilten Zielen aus. Damit die Mitglieder einer Gesellschaft in ihrem Streben ähnliche Wege und Richtungen einschlagen, orientieren sie sich an geteilten Werten und Normen, die die Grundlage für einheitliche Grundhaltungen innerhalb der Gesellschaft bilden. Durch ihre Grundhaltungen positionieren sich Menschen in puncto Zuneigung zu oder Ablehnung von Objekten oder virtuellen Konstrukten (bspw. Ideen, Ideologien, Glaubensrichtungen, etc.), woraus wiederum Verhalten resultiert. Geteilte Werte, sowie die Verhaltenskontrolle der Mitglieder einer Gesellschaft durch korrespondierende Normen, haben, nach der allgemein anerkannten *Theorie des geplanten Verhaltens* von Icek Ajzen, einen harmonisierenden Einfluss auf das kollektive Verhalten (zitiert nach Frey, Stahlberg, & Gollwitzer, 1993). Letztlich motivieren also geteilte Werte und Normen einer Gesellschaft ihre Mitglieder zu einem ähnlichen Verhalten.

Wenn als vertraut eingeschätztes Verhalten integrierend wirkt, könnte ein ungewohntes Verhalten einen gegenteiligen Effekt auslösen. Gesellschaften, deren Mitgliederverhalten als fremdartig oder unberechenbar eingeschätzt wird, würden in der Folge dann eher gemieden.

Wird dieser Gedankengang auf die Grundhaltung zur Arbeit übertragen, könnte unterstellt werden, dass alle Fachkräfte, die sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt etablieren möchten, über ähnliche Motive verfügen. Menschen mit abweichenden Motivationen zu arbeiten, würden den deutschen Arbeitsmarkt also als nicht attraktiv empfinden und sich

² Tätigkeiten, die ähnliche Fähigkeiten und Fertigkeiten voraussetzen.

anderen Märkten zuwenden. Dieses Fernbleiben von Fachkräften könnte als ein objektmeidendes Verhalten gewertet werden.

Für das Individuum könnten sich, wenn das beobachtete arbeitsbezogene Verhalten einer Gruppe von Menschen als grundsätzlich unterschiedlich zum Eigenen wahrgenommen wird, Fragen ableiten lassen wie bspw.; ‚Aus welchem Grund gehen diese Menschen dieser Arbeit nach?‘ oder ‚Besitzen die Mitglieder dieses fremden Arbeitsmarktes eine zu mir grundsätzlich andere Motivation zu arbeiten?‘. Aufgrund der einheitlichen Grundhaltungen ihrer Mitglieder würden sich diese Fragen innerhalb einer werte- und normenbezogen, homogenen Gesellschaft eher nicht stellen.

1.1 Zielsetzung der Arbeit

Nun stellt sich zunächst die Frage, ob die Mitglieder einer Gesellschaft wirklich ähnliche Grundhaltungen zur Arbeit ausbilden, deren zugrundeliegenden, geteilten Motive sich zudem signifikant von anderen gesellschaftlichen Gruppen unterscheiden.

Der Untersuchung der Attraktivität von Arbeit für den Menschen widmet sich das Fachgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie. Neben der wechselseitigen Anpassung von Arbeit und Mensch finden hier u.a. Themen wie die Arbeits- und Organisationsgestaltung oder die Analyse von Arbeit und Fragen zu Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation, besondere Beachtung. Theorien zur Arbeitsmotivation erklären die inhaltliche Ausrichtung, Intensität, sowie Zeitdauer individuellen Arbeitsverhaltens auf Grundlage attraktiver Ziele. Diese „wollen“ erreicht werden, sie „fordern“ den Menschen quasi selbst zum Handeln auf und beeinflussen die individuelle Volition³. Weiter thematisieren die Theorien zur Arbeitsmotivation die einer Motivation zugrunde liegenden Bedürfnisse (z.B. Bedürfnishierarchie von Maslow (1987)) und spezifizieren Prozesse individueller Motivanpassungen oder -aktualisierungen. Die Erkenntnisse dieser wissenschaftlichen Disziplin sind umfänglich in der Lage, menschliches Verhalten im Kontext der Erwerbsarbeit zu erklären und vorherzusagen. Allerdings berücksichtigen die große Mehrzahl der arbeits- und organisationspsychologischen Untersuchungen kaum oder gar nicht mögliche gesellschaftliche Einflüsse.

³ Wie hoch ist die Motivation? Wie stark bemüht sich die Person? Wie lange ist ein Verhalten zu beobachten?

Aus diesen Überlegungen leiten sich die folgenden Forschungsfragen ab, deren Beantwortung Inhalt dieser Abhandlung ist.

1. **Ist für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen Arbeit aus unterschiedlichen Gründen attraktiv?**

2. **Welche Erweiterung müssten Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie erfahren, um mögliche gesellschaftliche Einflüsse auf individuelle Werthaltungen zu Arbeiten messen zu können?**

Von grundsätzlichem Interesse für diese Abhandlung ist es, ob ein gesetzter gesellschaftlicher Fokus und die vor diesem Hintergrund vermeintlich unterschiedlichen Merkmalsausprägungen erhobener Daten, durch gängige arbeitspsychologische Instrumente überhaupt zu erfassen sind. So diese gesellschaftliche Unterscheidung gelingt, liegt der Fokus der Arbeit auf der Auswahl und Gewichtung von Motiven, die der Annahme einer Erwerbsarbeit vorangehen; ein etwaiger Vergleich unterschiedlicher Arbeitsmotivationsstärken ist nicht Ziel dieser Arbeit.

TAB. 1: WAHRNEHMUNG VON ARBEIT

Es ist Arbeit, wenn:	
...die Tätigkeit an einem Arbeitsplatz ausgeführt wird.	41%
...mir jemand sagt, was ich tun soll.	10%
...die Tätigkeit mich körperlich fordert.	6%
...die Tätigkeit ein Teil meiner Pflichten ist.	49%
...die Tätigkeit der Gesellschaft dient.	29%
...ich das Gefühl habe, aufgrund der Tätigkeit akzeptiert zu werden.	12%
...die Tätigkeit mich mental fordert.	16%
...die Tätigkeit regelmäßig zu einer bestimmten Zeit ausgeführt wird.	29%
...ich die Tätigkeit als nicht angenehm empfinde.	4%
...ich Geld für die Tätigkeit bekomme.	85%
...ich für die Tätigkeit verantwortlich bin.	62%
...ich eine Aufgabe zu erfüllen habe.	33%
...andere von der Tätigkeit profitieren.	25%

Anm.: Den ersten Rang nimmt mit 85% Zustimmung aller Teilnehmer die Aussicht auf *Lohn* ein. Auf den Rängen 2 bis 4 staffeln sich die Merkmale *Verantwortung* (62%), *Pflicht* (49%) und *Ortsgebundenheit* (41%).

Der Umfrage liegen 190 Antworten Studierender verschiedener Nationalitäten unter 30 Jahren ohne Arbeitserfahrung zugrunde (zu den Details zur Stichprobenbeschreibung und Untersuchungsdurchführung siehe Kapitel 3.4).

Womit zunächst die allgemeine Frage im Raum steht: ‚Warum arbeiten Menschen?‘ In einem Fragenkomplex im Rahmen dieser Studie wurden 190 Studierende aus insgesamt 51 Nationen gebeten, aus 13 Aussagen zum Thema Arbeit die vier Antworten auszuwäh-

len, die für sie am ehesten zutreffen. Die Ergebnisse zeigen, dass für 85 % aller Teilnehmer Arbeit vor allem dem Gelderwerb dient (vgl. Tab. 1). Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da bekannt ist, dass Menschen überwiegend die Aussicht auf Gehalt nennen, wenn sie nach dem Grund für ihre Erwerbstätigkeit gefragt werden (Jahoda & Zeisel, 1985, S. 25 f.; Ruiz Quintanilla, 1984, S. 21 f.).

Da Menschen weltweit – also auch in Deutschland – für ihre Arbeitsleistung entlohnt werden, ist der alleinige Hinweis auf die Sicherung des Lebensunterhaltes keine hinreichende Erklärung für die jeweils empfundene Attraktivität einer Arbeit. Dies gilt insbesondere, wenn sich ein Arbeitnehmer hier zwischen zwei vergleichbaren Arbeitsangeboten entscheiden muss. Die in Tab. 1 dargestellten Ergebnisse implizieren, dass die Entscheidung zu arbeiten auch aus anderen als aus rein ökonomischen Gründen getroffen wird. Werden die aufgeführten Befragungsergebnisse bspw. anhand der Nationalitäten der Teilnehmer sortiert, verändert sich die Reihung der Merkmale (vgl. Tab. 2).

TAB. 2: DAS VERSTÄNDNIS VON ARBEIT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Es ist Arbeit, wenn:	D	E	NL	RA	RCH
...ich Geld für die Tätigkeit bekomme.	1	1	1	1	1
...ich für die Tätigkeit verantwortlich bin.	2	2	2	2	2
...die Tätigkeit ein Teil meiner Pflichten ist.	4	3	3	2	8
...die Tätigkeit der Gesellschaft dient.	8	6	6	6	2
...die Tätigkeit an einem Arbeitsplatz ausgeführt wird.	2	5	5	11	5
...andere von der Tätigkeit profitieren.	9	7	7	4	2
...die Tätigkeit regelmäßig zu einer bestimmten Zeit ausgeführt wird.	6	4	8	4	7
...ich eine Aufgabe zu erfüllen habe.	5	7	4	7	9
...die Tätigkeit mich mental fordert.	7	11	9	9	11
...ich das Gefühl habe, aufgrund der Tätigkeit akzeptiert zu werden.	10	12	10	11	5
...mir jemand sagt, was ich tun soll.	12	9	11	7	10
...die Tätigkeit mich körperlich fordert.	11	10	12	13	11
...ich die Tätigkeit als nicht angenehm empfinde.	13	13	12	9	13

Anm.: Bei einer nach Nationalitäten geordneten Betrachtung zeigt sich, dass nach dem zweiten Rang die Einstellungen zu dem, was Arbeit ist, divergieren. Während bspw. bei den chilenischen Teilnehmern Arbeit an zweiter Stelle mit dem Nutzen für andere verbunden wird, steht dieser Aspekt bei den Teilnehmern aus Argentinien an vierter, bei den Teilnehmern aus den Niederlanden und Spanien an siebenter und bei den deutschen Teilnehmern auf dem neunten Rang.

Zwar bleiben die ersten beiden Ränge (*Lohn* und *Verantwortung*) erhalten, jedoch verändern sich je nach Teilnehmernationalität die weiteren Ränge. Während bspw. bei den deutschen Studierenden die Arbeitsmerkmale *Ausführen einer Tätigkeit am Arbeitsplatz* (53 %) und *Pflicht* (52 %) die Ränge drei und vier einnehmen, kommen bspw. bei den Stu-

dierenden aus Chile die Merkmale *Andere profitieren* davon (48 %) und es *dient der Gesellschaft* (47 %), auf die Ränge drei und vier.

Wenn sich die Einstellungen zum Thema *Was ist Arbeit?* von Nation zu Nation unterscheiden lassen, dann könnten, wie bereits angedacht, auch die Beweggründe, warum eine Person eine Arbeit annimmt, zwischen den Nationen unterschiedlich sein.

Diese Studie hat zum Ziel, mittels typischer arbeitspsychologischer Instrumente die Motivation von Menschen, einer Arbeit nachzugehen, zu untersuchen und an einem gesellschaftlichen Fokus zu reflektieren.

1.2 Vorgehen

Mit dem Ziel der Generierung eines Modells, welches sowohl motivationale als auch individuell gesellschaftlich prägende Aspekte berücksichtigt, wird im folgenden Kapitel zunächst die Attraktivität von Arbeit aus handlungstheoretischer Sicht reflektiert. Rückblickend auf die vorherigen Ausführungen, wird anfangs der hier verwendete Fokus aus der Motivationsforschung thematisiert, um dann die für diese Untersuchung relevanten Aspekte aus der Handlungstheorie zu erörtern.

Um verstehen zu können, warum bzw. ob Menschen eine bestimmte Arbeit einer anderen vorziehen würden, wird zu Beginn des zweiten Kapitels die Attraktivität von Handlungszielen thematisiert. Ein gängiges Instrument zur Erfassung von arbeitsimmanenten Motivationspotenzialen ist das etablierte Job Characteristics Model (JCM) von Hackman und Oldham, welches bei dieser Untersuchung den Ausgangspunkt des zu entwickelnden Modells bildet. Dass das JCM allein jedoch nicht geeignet ist, das vorliegende Forschungsinteresse umfänglich zu befriedigen, thematisiert der Abschnitt 2.1. Zu den fehlenden Variablen und Faktoren, wie z. B. dem Einfluss der Gesellschaft auf die individuelle Motivbildung oder ergänzende Tätigkeitsmerkmale, wird in den Abschnitten 2.2 - *Zielgerichtetes, situatives Handeln von Menschen* und 2.3 - *Die Gesellschaft als motivationsbeeinflussender Faktor* ausgeführt. In den letzten beiden Abschnitten des Kapitels wird das Modell dieser Untersuchung entwickelt und eine Forschungshypothese aufgestellt, deren empirische Untersuchung Gegenstand des dritten Kapitels ist.

Das anschließende dritte Kapitel setzt sich mit der empirischen Methode auseinander. Gesellschaftsbezogene Forschungsfelder stellen vor allem im Bereich der Empirie eine Herausforderung dar. Reine Zufallsstichproben sind grundsätzlich wünschenswert, jedoch

wenig ökonomisch, da recht große Stichproben benötigt werden. Um nicht auf sehr große Stichproben zugreifen zu müssen, erscheint es wichtig zu sein, die erwarteten Varianzen planbar so gering wie möglich ausfallen zu lassen. Zu diesem Zweck wurde ein quasiexperimentelles Untersuchungsdesign gewählt, dessen Konzeption zu Beginn des dritten Kapitels beschrieben wird.

Anschließend beschreibt der Abschnitt 3.3. das verwendete Instrument dieser Untersuchung - einen Fragebogen mit 151 Items. Da für die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen gesellschaftlichen Eigenschaften und Ursachen von Arbeitsmotivation kein umfänglich geeignetes Instrumentarium vorliegt, werden für diese Untersuchung adäquate Skalen aus gängigen arbeits- und organisationspsychologischen Instrumenten, sowie aus der Kulturforschung Hofstedes genutzt. Eingang in das Instrument finden, neben Skalen aus dem Job Diagnostic Survey von Hackman und Oldham (1974), auch Skalen von Ruiz Quintanellas Instrument zur Messung der Bedeutung von Arbeit (1984), sowie aus Hofstedes Instrument zur Messung der Kulturdimensionen (2001). Aus dem Reiss Profile (2010) werden zudem Items zur Erhebung ausgewählter Grundmotive beigesteuert. Die Nennung und Beschreibung der konkret verwendeten Items, sowie von deren untersuchungsspezifischen Anpassungen, sind Thema des Abschnittes. Das Kapitel schließt mit einem Abschnitt, in dem die Untersuchungsdurchführung beschrieben und die Datenanalyse erläutert wird.

Die Ergebnisse der durchgeführten Erhebungen diskutiert das vierte Kapitel. In je einem Abschnitt werden dort jeweils die Stichprobenbeschreibungen sowie die Resultate der Faktoren- und Varianzanalysen der Vor- und Hauptstudien vorgestellt. Die Bewertung und Diskussion dieser Resultate sind Gegenstand des abschließenden fünften Kapitels. Durch statistische Überprüfungen der unter 2.5 aufgestellten Hypothese werden mittels der vorliegenden 528 auswertbaren Datensätze Antworten auf die eingangs gestellte Frage gesucht. Die Vielzahl der unterschiedlichen Nationalitäten der teilnehmenden Studierenden, hat vergleichsweise kleine (nationale) Teilstichproben zur Folge. Der Abschnitt 5.2 diskutiert mit diesem Fokus die Qualität der vorliegenden Ergebnisse.

2 Attraktivität der Arbeit – eine handlungstheoretische Betrachtung

Was bringt Menschen dazu, einer Arbeit nachzugehen, welchen Arbeitsplatz wählen sie und wie müsste ein Arbeitsplatz gestaltet sein, damit dort gern gearbeitet wird? Die in Tab. 1 und Tab. 2 dargestellten Ergebnisse legen nahe, dass zuerst tauschwertbezogene Motive⁴ die Entscheidung, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, beeinflussen. Denkbar ist allerdings auch, dass die Arbeit selbst, also die ‚Liebe zum Beruf‘ oder bspw. das Interesse an Weiterbildung bzw. Weiterentwicklung individueller Fähigkeiten, Gründe für die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit bergen könnte (Bamberg, Mohr, & Busch, 2012, S. 83; Stern, 1981, S. 224 ff.). Ob es nun der Gelderwerb oder andere Gründe sind, die Menschen motivieren, einer Arbeit nachzugehen, ist sicherlich eine Frage von individuellen Einstellungen oder auch Grundhaltungen.

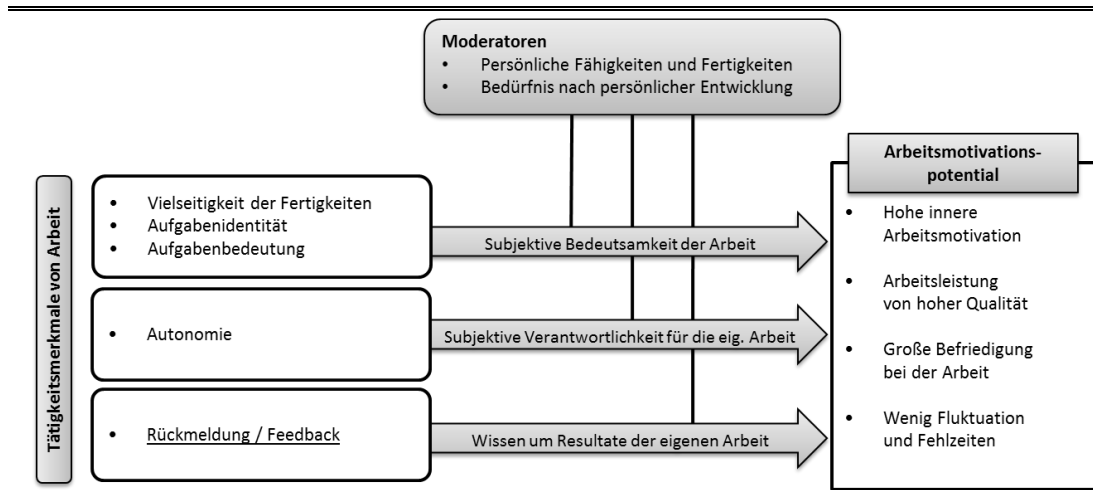
Menschen entwickeln individuelle Grundhaltungen zu allem, was sie einer Bewertung unterziehen können. Dies können z. B. konkrete Objekte, andere Personen, soziale Gruppen oder auch abstrakte Begriffe wie Arbeit sein (Haddock & Maio, 2007, S. 189 f.). Grundhaltungen setzen sich aus gefühlbasierten, wissensbasierten und handlungsbezogenen Komponenten zusammen. Sie lassen uns Dinge attraktiv oder unattraktiv erscheinen und dienen u. a. dem Erlangen positiver bzw. der Vermeidung negativer Erfahrungen (Frey, Stahlberg, & Gollwitzer, 1993; Haddock & Maio, 2007, S. 201). Da diese emotionalen und handlungsbezogenen Bereiche der Persönlichkeit den Personen nicht immer bewusst sind, ist es nicht einfach, Grundhaltungen oder ein Attraktivitätsempfinden abzufragen oder zu messen (Haddock & Maio, 2007, S. 207; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 237 ff.).

Wann speziell der Aspekt Arbeit attraktiv für Personen ist, ist ein zentrales Forschungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. Unter anderem untersucht dieses Fachgebiet die Wirkungen von Arbeitsmerkmalen und -aufgaben auf das Erleben und Verhalten von Mitarbeitern. So setzten sich bspw. Hackman und Oldham (1980) in dem Buch *Work Redesign* mit der Idee von attraktiver Arbeit auseinander. Die beiden Autoren untersuchten Arbeitsplätze hinsichtlich ihres jeweiligen Motivationspotenzials und entwickelten mit dem Job Characteristics Model (JCM) (vgl. Abb. 1) und dem dazugehörigen standardisierten Erhebungsinstrument, dem Job Diagnostic Survey (JDS), eine anerkannte

⁴ Z. B. Arbeit gegen Gehalt.

und bewährte Methode, um Arbeitsplätze zu untersuchen (van Dick, Schnitger, Schwartzmann-Buchelt, & Wagner, 2001; Frei & Ulich, 1981, S. 140 ff.; Kauffeld & Grote, 1999; Kil, Leffelsend, & Metz-Göckel, 2000; Schmidt & Kleinbeck, 1999, S. 221 ff.). Das JCM ist heute die Basis verschiedener arbeitspsychologischer Modelle (vgl. z. B. van Dick, Schnitger, Schwartzmann-Buchelt, & Wagner, 2001).

ABB. 1: JOB CHARACTERISTICS MODEL



Anm.: Das JCM beschreibt, dass die Tätigkeitsmerkmale von Arbeit die Arbeitsmotivation und die intrinsische Arbeitszufriedenheit bestimmen. Hackman und Oldham ordnen fünf Faktoren den Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit zu:

- *Anforderungsvielfalt* beschreibt die Vielseitigkeit von Aufgaben, deren Bewältigung den Einsatz unterschiedlicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erfordert.
- *Aufgabenidentität* definiert, in welchem Maß ein Mitarbeiter einen Arbeitsgang vom Anfang bis zum Ende durchführen oder nachvollziehen kann.
- *Aufgabenbedeutung* - Dieses Merkmal steht für das Ausmaß, in dem die Tätigkeit das Leben und die Arbeit anderer beeinflusst.
- *Autonomie* gibt an, wie groß der individuelle Entscheidungsspielraum bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben ist.
- Die *Rückmeldung* durch die Tätigkeit erlaubt es dem Arbeitnehmer, selbst Rückschlüsse auf die Güte der eigenen Arbeitsausführung zu ziehen.

(nach Hackman & Oldham, 1980, S. 90)

In ihrem Modell postulierten Hackman und Oldham, dass sich bestimmte Tätigkeitsmerkmale positiv auf die Motivation und Zufriedenheit der Arbeitnehmer⁵ auswirken. Sie berücksichtigten die psychosozialen Eigenschaften von Erwerbsarbeit ebenso wie handlungstheoretische Erkenntnisse zur Wirkweise expliziter Motive – ein Aspekt, der gerade für diese Untersuchung zentral ist.

Hackman und Oldham berücksichtigen zudem individuelle, psychische Einstellungen, wie bspw. Gefühle des Stolzes oder des persönlichen Erfolges, der Leistungszufriedenheit oder der Freude an der eigenen Kompetenz. Diese emotionalen Faktoren, welche letztlich individuelle Einstellungen/Grundhaltungen zur Arbeit widerspiegeln, wirken im Modell, je nach individueller Disposition, verstärkend oder abschwächend auf das individuell empfundene Arbeitsmotivationspotenzial einer Tätigkeit. Sie erklären, dass eine hohe Arbeitsmotivation nur entstehen kann, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeit als bedeutsam erleben, sich für sie verantwortlich fühlen und ein Wissen über ihre Ergebnisse haben (Hackman & Oldham, 1980, S. 72 f.). Eine Tätigkeit, die über positive Ausprägungen bei den Tätigkeitsmerkmalen verfügt, birgt dann auch das Potenzial,

- die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen,
- Motivation aus der Tätigkeit selbst zu generieren sowie
- Absentismus- und Fluktuationsraten niedrig zu halten.

Es wurde bereits vielfach bewiesen, dass sich das Job Characteristics Model wie auch der Job Diagnostic Survey verlässlich eignen, um zu erklären oder zu messen, wie attraktiv eine Arbeit wahrgenommen wird und warum ihre Tätigkeitsmerkmale Menschen motivieren, ihr nachzugehen. Bei aller positiven Resonanz ist die Arbeit von Hackman und Oldham nicht ohne Kritik. So merken bspw. Schmidt und Kleinbeck (1999) an, dass die von Hackman und Oldham verwendete Formel zur Bestimmung des Kennwertes *Job-Motivationspotenzial* durch die Multiplikation der Merkmalausprägungen zu einer Überschätzung dieses Kennwertes führen kann. Auch die ungenaue Definition des im Modell verwendeten Begriffes *Arbeitszufriedenheit* war bereits Gegenstand von Kritik (Mattern, 1983, S. 37). Die genannten Kritikpunkte sind, wie im Weiteren noch ausgeführt wird, hier jedoch nicht weiter von Belang.

⁵ In der vorliegenden Arbeit wird zugunsten des Leseflusses auf die Nennung der jeweiligen weiblichen Form verzichtet. Wie alle anderen im Maskulinum gebrauchten Nomen impliziert bspw. der Begriff Arbeitnehmer auch die weibliche Form.

Aufgrund der Relevanz für das vorliegende Untersuchungsinteresse und der allgemein anerkannten Wechselwirkung von Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit mit den individuellen Grundhaltungen zur Arbeit, bildet daher das Job Characteristics Model von Hackman und Oldham das Fundament für die hier benötigte Modellentwicklung.

Um zu untersuchen, ob es gesellschaftsabhängige Aspekte bei der Arbeitsplatzwahl gibt, gilt es, die motivationalen Aspekte von Arbeit zusätzlich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Einflüsse zu betrachten.

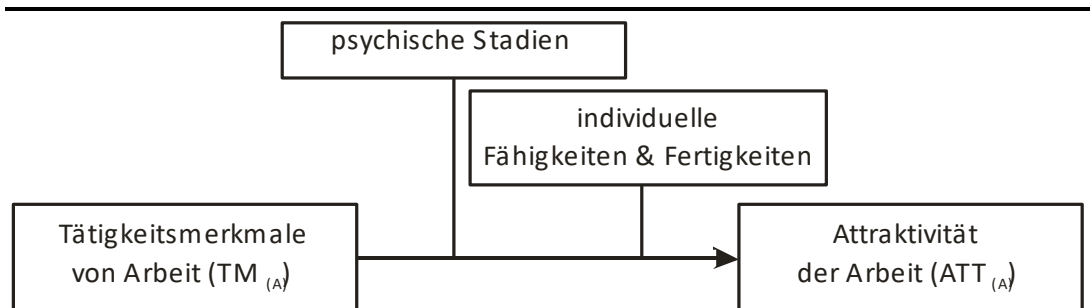
In dem JCM findet die Variable *Gesellschaft* keinen Eingang, da das Modell auf einen eng umrissenen Wirkungsbereich beschränkt ist. Die Beschränkung auf einen klar abgegrenzten Arbeitsbereich schließt all die Menschen aus, die dieser Erlebniswelt nicht angehören. Es verbleiben somit nur jene Personen im Erklärungshorizont des Modells, die den gleichen Umweltbedingungen der zu untersuchenden Arbeitstätigkeit ausgesetzt sind. Das bedeutet, dass die arbeitsrelevanten Regeln, Werte und Normen für die jeweiligen Untersuchungsteilnehmer im gleichen Maße gelten und innerhalb dieser Gruppe keine Varianzerhöhung bedingen. Eine Variable, die im Modell über keinen eigenen Erklärungsanteil verfügt, bedarf keiner weiteren Berücksichtigung. Das JCM berücksichtigt wohl aus diesem Grund keine explizit gesellschaftlichen Aspekte.

Wenn das JCM nun die Basis einer vergleichenden Studie bildet, dann entfällt die angesprochene strikte Begrenzung des ursprünglichen Untersuchungsbereiches. Es ist bekannt, dass verschiedene Berufsfelder über eigene, spezifische Werte- und Normenkonstrukte verfügen, die wechselseitig das jeweilig vorherrschende berufliche Selbstverständnis begründen und zugleich durch dieses geformt werden (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 9). Bei der Betrachtung von Menschen, die zwar innerhalb gleicher Berufsfelder arbeiten, jedoch unterschiedlichen Gesellschaften angehören, könnte angenommen werden, dass sich das jeweilige berufliche Selbstverständnis zwar stark ähnelt, die gesellschaftliche Herkunft jedoch Einfluss auf die Wahrnehmung des Berufsfeldes selbst hat.

Unterschiedliche arbeitsrelevante Regeln, Werte und Normen verschiedener Arbeitsbereiche könnten bei einem Vergleich also Einfluss auf die Bewertung der jeweiligen Arbeitsattraktivität haben, weshalb eine Modellerweiterung des JCM um eine gesellschaftliche Komponente im Rahmen dieser Studie nötig ist.

Um die hier nötigen Ergänzungen zum JCM nachvollziehbarer zu gestalten, wird mit einer vereinfachten Form des Job Characteristics Model gearbeitet (vgl. Abb. 2).

ABB. 2: VEREINFACHTES JCM



Anm.: Im vereinfachten Modell werden die verschiedenen Tätigkeitsmerkmale von Arbeit zu einem Faktor zusammengefasst. Dies gilt ebenfalls für die psychischen Erlebniszustände, die gemeinsam mit den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten als Moderator fungieren. Der Faktor Arbeitsmotivationspotenzial erhält die neue Bezeichnung Attraktivität der Arbeit.

(In Anlehnung an Hackman & Oldham, 1980, S. 90)

Mit dem Ziel, die angesprochenen Grenzen und notwendigen Erweiterungen des JCM vor dem Hintergrund des vorliegenden Forschungsinteresses zu erläutern, erfolgt in den folgenden Abschnitten zunächst die Einordnung der im JCM beschriebenen Tätigkeitsmerkmale von Arbeit in das Feld der Motivationsforschung. Alsdann werden die relevanten handlungstheoretischen Grundlagen reflektiert, die durch die, aufgrund der Dynamik individueller Zielauswahl und -priorisierung, ihrerseits bereits zu einer ersten Erweiterung des JCM führen. Vor der eigentlichen Modellentwicklung im vierten Abschnitt dieses Kapitels gilt es, im Abschnitt 2.3 den Einfluss der Gesellschaft auf die individuelle Motivbildung zu erörtern.

2.1 Tätigkeitsmerkmale guter Arbeit

Der große Einfluss der Arbeit auf den Menschen ist unbestritten, so ist oftmals die Lebensqualität und -zufriedenheit von der jeweiligen Arbeitssituation⁶ abhängig (Aßländer, 2004, S. 5). Resch schreibt, dass Arbeit eine der ursprünglichsten und grundlegendsten Formen menschlicher Tätigkeiten ist (Resch M. G., 1991, S. 18). Da Menschen im Erwachsenenalter den größten Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz verbringen, bestimmt in modernen Industriegesellschaften die Arbeitstätigkeit des Menschen die Zeitstruktur seines Lebens (Aßländer, 2004, S. 5). Erwerbsarbeit ist ausschlaggebend für die Entwicklung des Men-

⁶ Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen.

schen und der Gesellschaft, der er angehört. Durch die Anforderungen⁷ und die Ausführungsbedingungen einer Tätigkeit⁸ werden bspw. Persönlichkeitseigenschaften beeinflusst (Ulich, 2001, S. 461 f.), da durch die Arbeit neben Qualifikationen ebenfalls gesellschaftliche Normen und Werte vermittelt werden (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 9), was wiederum Auswirkungen auf das alltägliche Handeln hat. Die Erlebnisse des Arbeitsalltags wirken also auch im privaten Bereich nach⁹ (Resch, Lüders, & Weyrich, 1992, S. 96; Ulich, 2001, S. 472 ff.).

Die Motivierungspotenziale von Arbeitstätigkeiten können offensichtlich nicht an nur einem Faktor festgemacht werden. Zumeist ist es eine Kombination aus verschiedenen arbeitsbedingten Anreizen mit oftmals recht unterschiedlichen Ausprägungen, die den jeweiligen individuellen Grad der Motivation, zu arbeiten, beeinflussen (Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 44). Diese Vielfalt birgt für die Wissenschaft methodische Herausforderungen. Während z. B. dem Konzept Attraktivität recht nachvollziehbar eine ordinale Skalierung (bspw. Attraktivitätslevel 1 > Attraktivitätslevel 2) zugeordnet werden kann, fällt dies bei dem Faktor Tätigkeitsmerkmale von Arbeit schwerer. Um zu verstehen, dass Tätigkeitsmerkmale zumindest ordinal skaliert werden können, wird diese Thematik im Folgenden aus arbeitswissenschaftlicher Sicht reflektiert.

In einer Vielzahl von Untersuchungen (mehr hierzu siehe bspw. Ulich, 2001, S. 461 ff. oder auch Ruiz Quintanilla, 1984, S. 18 ff.) konnten die Eigenschaften, die eine gute Arbeit ausmachen, nachgewiesen werden. Semmer und Udris (2007, S. 161) benennen hier konkret die fünf Aspekte

- Arbeitsinhalt (Ganzheitlichkeit, Abwechslungsreichtum, ...),
- Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Belastungsfaktoren, ...),
- soziale Bedingungen (Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten),
- organisationale Rahmenbedingungen (Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegschancen, ...) sowie
- finanzielle Bedingungen (Lohn, Sozialleistungen).

⁷ So wirken die Merkmale der Arbeit z. B. durch Ausbildung oder Arbeitsanforderungen auf die Einstellungsbildung, Sensibilisierung, intellektuelle Durchdringung oder den Erfahrungsgewinn (Ulich, 2001, S. 463).

⁸ Ulich nennt hier bspw. die Veränderung individueller Ablaufvoraussetzungen psychischer Vorgänge durch auf der Arbeit erfahrenen Lärm (Ulich, 2001, S. 463).

⁹ Nachgewiesen wurden Einflüsse auf die seelische und körperliche Gesundheit, das geistige Leistungsvermögen, das Freizeit- und Erziehungsverhalten (Ulich, 2001, S. 472 ff.).

Im JCM von Hackman und Oldham finden sich vor allem die ersten drei Aspekte dieser Liste wieder, die die Autoren wie dargestellt unter den Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit (vgl. Abb. 1) zusammenfassten. Die Ausprägung der Tätigkeitsmerkmale – wie die Vielseitigkeit der genutzten Fertigkeiten, die persönliche Verbindung mit der zugewiesenen Aufgabe (Aufgabenidentität/ -bedeutung) oder die Rückmeldung der eigenen Tätigkeit durch die Arbeit oder Kollegen – zeichnet einen Arbeitsplatz aus. Hackman und Oldham tragen hierbei in besonderem Maße acht arbeitspsychologisch relevanten *Humankriterien* (Tab. 3) Rechnung (vgl. hierzu Dunckel & Volpert, 1997, S. 792 f.).

TAB. 3: HUMANKRITERIEN VON ARBEIT

Humankriterien	Grundmerkmale menschlichen Handelns
Entscheidungsspielraum Zeitliche Flexibilität Strukturierbar/ gestaltbar Frei von Belastungen (organisatorisch oder technisch)	Zielgerichtetheit
Körperliche Aktivität Variabilität (Ablauf und Aufgabe) Kontakt zu materiellen und sozialen Bedingungen des Arbeitshandelns	Gegenständlichkeit
Kooperation und unmittelbare zwischenmenschliche Kommunikation	Soziale Eingebundenheit

Anm.: Die Humankriterien menschlicher Arbeit tragen in besonderem Maße den Stärken und Ansprüchen menschlichen Handelns Rechnung. Wird bei der Arbeitsgestaltung Rücksicht auf die Bedürfnisse des Menschen gelegt, kann sich dies förderlich auf sein Wohlbefinden und seine Gesundheit auswirken.

In Anlehnung an (Dunckel & Pleiss, 2007, S. 33)

Eine gut gestaltete Arbeit fördert das individuelle Wohlbefinden und hilft dem Menschen, im Rahmen der Aufgabenstellungen seine individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Eine Arbeitsgestaltung hingegen, die keine Rücksicht auf die Humankriterien von Arbeit nimmt, schränkt das individuelle Wohlbefinden ein und gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmer. Je monotoner bspw. eine Tätigkeit ist und je weniger Handlungs- und Entscheidungsspielräume sie bietet, desto größer wird die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer unzufrieden werden oder gar erkranken (Dunckel & Volpert, 1997, S. 791 ff.).

Analog hierzu definiert Resch Arbeit als *gut*, wenn sie hohe Entscheidungsspielräume bietet, Sinn stiftet und die Kooperation, wie auch die Kommunikation, mit anderen Menschen ermöglicht. Sie sollte darüber hinaus vereinbar mit anderen Tätigkeiten (z. B. Frei-

zeit, Familie, Hobby etc.) sowie unschädlich und beeinträchtigungsfrei sein (Resch M. G., 2015, S. 57). Diese Auflistung von Eigenschaften geht recht konform mit Herzbergs Ausführungen zur Arbeitsmotivation und umfasst vor allem die in seinem Modell angeführten sogenannten Motivatoren (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, S. 113).

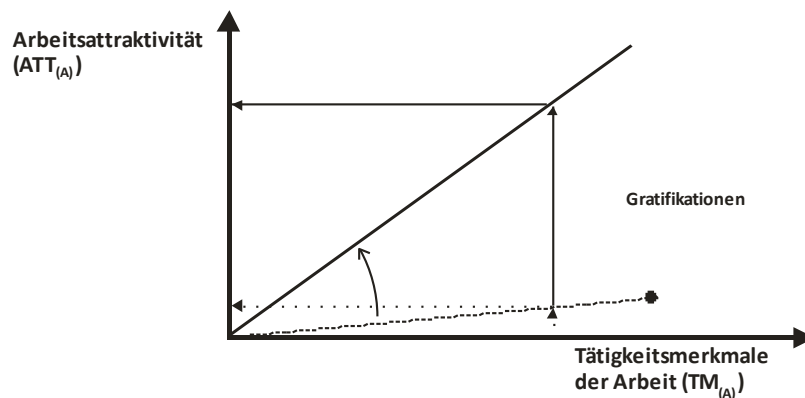
Eine gut gestaltete Arbeit berücksichtigt und fördert die Fähigkeiten der Arbeitnehmer und ruft weder durch Über- noch durch Unterforderung Fehlbelastungen hervor. Einseitige Beanspruchungen werden zudem dadurch vermieden, dass die unterschiedlichen individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten abwechslungsreich zum Einsatz kommen. Eine Tätigkeit sollte möglichst komplett, also vom Anfang bis zum Ende, durchgeführt werden. Wenn möglich, gehört dazu neben dem eigentlichen Ausführen einer Arbeit auch das Planen, Steuern und Kontrollieren der Tätigkeit. Hierzu benötigt der Angestellte genügend Handlungs- und Entscheidungsspielräume, um weitgehend selbst zu entscheiden, wie Arbeitsaufgaben zu bewältigen sind. So kann er bspw. Aufgaben, die gemeinsam bewältigt werden können, selbstständig in Kooperation und gegenseitiger Unterstützung mit seinen Kollegen bewältigen. Damit die Entscheidungen auf dieser Ebene im Sinne des Unternehmens erfolgen, sollten die betrieblichen Strukturen so durchschaubar sein, dass die Bedeutung und der Stellenwert einer Tätigkeit in einen betrieblichen Gesamtzusammenhang eingeordnet werden können.

Die Tätigkeitsmerkmale guter Arbeit lassen sich also recht genau definieren und gelten für alle Menschen weltweit in gleichem Maße. Nach diesem Verständnis ist ein Arbeitsplatz umso besser gestaltet, je genauer und umfassender er die Humankriterien von Arbeit berücksichtigt. Gute Tätigkeitsmerkmale von Arbeit unterscheiden sich demnach von schlechten durch den Erfüllungsgrad der Humankriterien von Arbeit.

Die Attraktivität einer offenen Stelle wird oftmals vor allem ökonomisch begründet sein, da in den heutigen Industriegesellschaften Arbeit eine unabdingbare Voraussetzung für die Sicherung der individuellen materiellen und sozialen Existenz ist (Dunckel & Resch, 2010, S. 1113; Marx & Engels, 1968, S. 454 ff.). Gratifikationen werden daher zum Faktor *arbeitsbezogene Situation* gerechnet und wirken somit ebenfalls moderierend auf die empfundene Attraktivität einer Arbeit (Jahoda & Zeisel, 1985, S. 25 f.). Interessanterweise finden sich bei den Ausführungen von Resch oder Hackman und Oldham keine ökonomischen Aspekte von Arbeit. Dies könnte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass nach Herzberg (1987, S. 6 f.) aus Gratifikationen allein zum einen keine gesunde Arbeit und zum

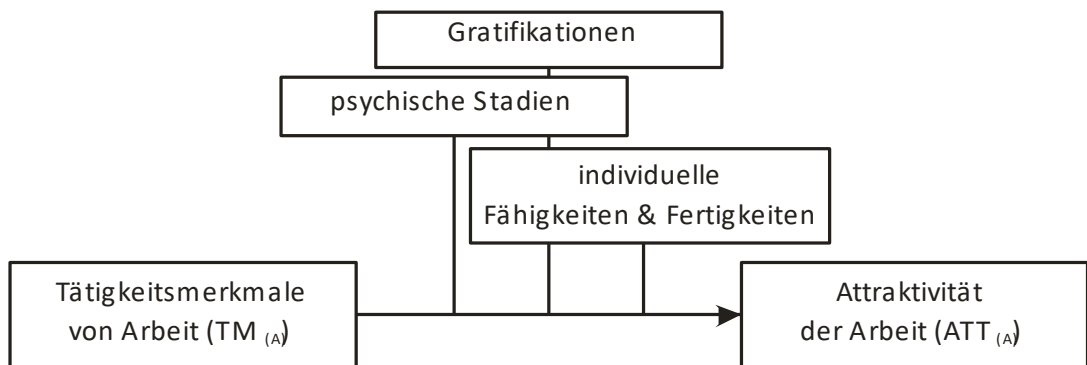
anderen keine nachhaltige Arbeitsmotivation erwächst (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, S. 107 f.). Da Menschen jedoch oftmals zuerst die Aussicht auf Gehalt nennen, wenn sie nach dem Grund für ihre Erwerbstätigkeit gefragt werden (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 2 ff.) (vgl. Tab. 1), gilt es, Gratifikationen als einen weiteren attraktivitätsbestimmenden Faktor eines Arbeitsplatzes zu beachten. Am grafischen Beispiel wird Jahodas und Zeisels Einteilung nachvollziehbar (vgl. Abb. 3).

ABB. 3: GRATIFIKATIONEN ALS MODERATOR DER ATTRAKTIVITÄT VON ARBEIT



Anm.: Bei einer unveränderten Qualität von Tätigkeitsmerkmalen würde eine Erhöhung der mit der Tätigkeit verbundenen Gratifikationen einen deutlich nachvollziehbaren Einfluss auf die Attraktivität der Arbeit haben. Wenn also Arbeitnehmer für eine Arbeit mit ungünstigen Tätigkeitsmerkmalen gesucht würden, könnte die Anhebung der mit dieser Arbeit verbundenen Gratifikationen die Attraktivität dieser Tätigkeit erhöhen.

ABB. 4: MODELL ERWEITERT UM GRATIFIKATIONEN



Anm.: Das vereinfachte JCM (vgl. Abb. 2) wurde um den Moderator Gratifikationen erweitert, der wie zuvor beschrieben moderierend auf die empfundene Attraktivität einer Arbeit wirkt.

Die angesprochenen Tätigkeitsmerkmale von Arbeit, wie auch die mit der Erwerbsarbeit verbundenen Gratifikationen, werden als Gründe angeführt, warum sich Menschen für die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit entscheiden.

Der Zusammenhang von Attributen, die mit einer Tätigkeit verbunden werden und der empfundenen Attraktivität dieser Tätigkeit impliziert bereits, dass die Entscheidung einer bestimmten Arbeitstätigkeit nachzugehen, bewusst getroffen wird und prognostizierbar ist. Menschen verfolgen also mit ihrer Entscheidung für eine bestimmte Tätigkeit ein bestimmtes Ziel. Dieses zielgerichtete Handeln sowie die Betrachtung begleitender und entscheidungsbeeinflussender Faktoren ist Inhalt des folgenden Abschnitts.

2.2 Zielgerichtetes, situatives Handeln von Menschen

Die zweite Forschungsfrage dieser Arbeit ‚*Welche Erweiterung müssten die Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie erfahren, um mögliche gesellschaftliche Einflüsse auf die individuelle Motivation zu Arbeiten nachzuweisen?*‘ setzt u.a. einen Fokus auf individuelle Motive, bzw. die individuelle Auswahl von Zielen. Dieser Fokus korrespondiert mit einem der zwei Bereiche, in die sich das Forschungsfeld der psychologischen Handlungstheorien unterteilen lässt. Eine zweite, eher kognitionspsychologische Forschungsrichtung, psychologischer Handlungstheorien, untersucht die Art und Weise, wie Handeln organisiert wird bzw. welche psychischen Prozesse ablaufen, um ein ausgewähltes Ziel zu erreichen (Dunckel, 1986, S. 534). Diese Perspektive ist für diese Untersuchung eher nebensächlich und wird hier nicht weiter fokussiert.

2.2.1 Selektion von Handlungszielen

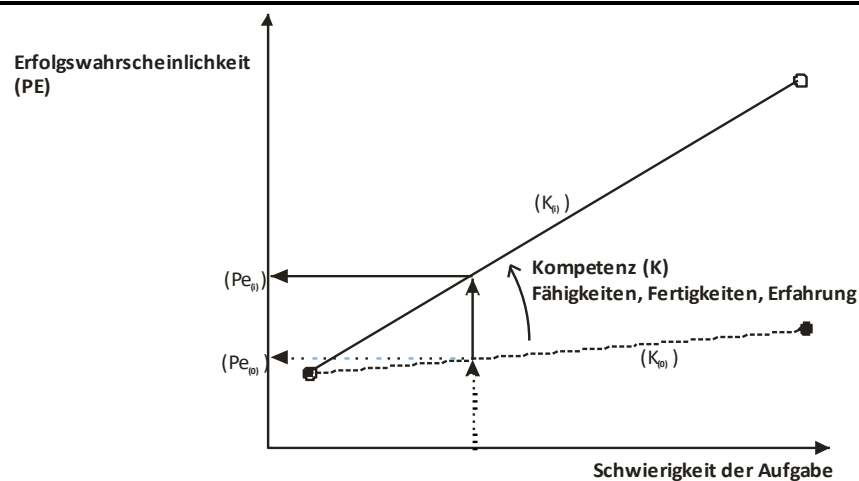
Grundsätzlich ist menschliches Handeln ein aktives, bewusstes, zielgerichtetes und zukunftsorientiertes Einwirken auf die umgebende Umwelt und ist nicht mit reflexartigen oder habituellen Aktivitäten gleichzusetzen (Dunckel, 1996, S. 91 ff.; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 1 f.; Resch M. G., 2015, S. 55). Einigkeit besteht darüber, dass zielgerichtete Handlungen immer motivgeleitet sind (Dunckel, 1986, S. 543 f.). Das heißt, dass der Mensch sein Handeln auf ein von ihm angestrebtes, zukünftiges Ziel ausrichtet und sich der Wege zum Ziel bewusst ist, bzw. sich diese Wege bewusst machen kann. Die Aussicht, ein Ziel erreichen zu können – also der mögliche Erfolg einer Handlung –, wird vor der eigentlichen Handlung mit den eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen¹⁰ abgeglichen (Brandstätter & Schnelle, 2007, S. 51; Dunckel, 1996, S. 102; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 3 ff.). Die positive Einschätzung, eine schwierige Auf-

¹⁰ Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen werden im Weiteren unter dem Begriff Kompetenz zusammengefasst.

gabe meistern zu können, wächst in dem Maße, in dem die eigene Kompetenz als adäquat eingeschätzt wird (vgl. Abb. 5).

Zielvorstellungen, bzw. ein gedankliches Vorwegnehmen des Erreichens von Zielen, helfen bei der anschließenden Evaluation einer Handlung und bei dem Setzen von Kontexten. Ziele stiften daher Sinn und schaffen bei ihrem Erreichen Zufriedenheit (Dunckel, 1996, S. 91; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 21).

ABB. 5: ABSCHÄTZUNG DER ERFOLGSWAHRSCHEINLICHKEIT EINER HANDLUNG



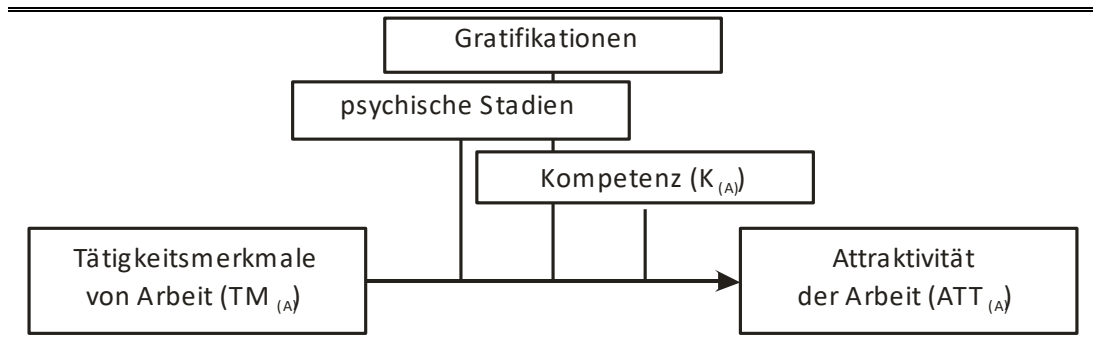
Anm.: Die eingeschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit einer geplanten Handlung hängt von der eingeschätzten eigenen Kompetenz ab. Die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Handlung steigt von $Pe_{(0)}$ auf $Pe_{(i)}$, wenn es bei gleichbleibender Aufgabenschwierigkeit zu einem Anstieg der eigenen Kompetenz kommt ($K_{(0)} \rightarrow K_{(i)}$).

In der menschlichen Erlebniswelt existiert jeweils eine Vielzahl¹¹ von Haupt-, Neben- und Unterzielen. Wie bereits dargestellt bergen all diese Ziele zwar Handlungsimpulse, sie ziehen aber nicht in jedem Fall auch wirklich eine Handlung nach sich. Zumeist sind Ziele interdependent und hierarchisch gestaffelt. So kann das Erreichen untergeordneter Ziele relevant für verschiedene übergeordnete Ziele sein (Dunckel, 1996, S. 102; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 36). Wichtig ist, dass es zumeist viele alternative Möglichkeiten gibt, dasselbe Ziel zu befriedigen¹², sodass eine Person grundsätzlich nicht auf einen Lösungsweg festgelegt ist.

¹¹ Diese komplexe Struktur ist recht schwer zu erfassen und nicht vorrangiges Erkenntnisziel dieser Arbeit. Für das hier benötigte Arbeitsmotivationsmodell reicht daher eine Vereinfachung mit der simplifizierten Annahme, dass jeweils nur ein Ziel verfolgt wird.

¹² Das heißt, Motive sind äquifinal.

ABB. 6: MODERATOR INDIVIDUELLE KOMPETENZ

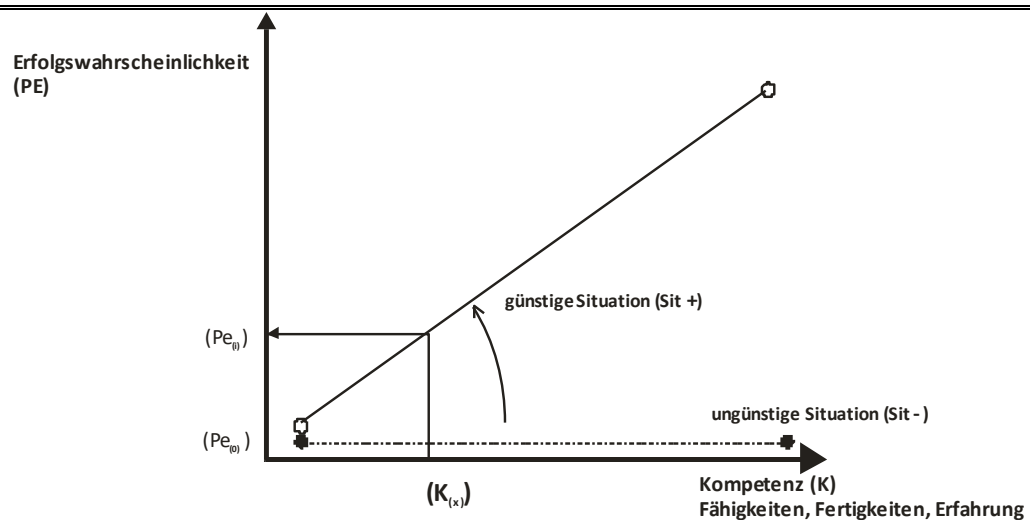


Anm.: Die Faktoren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen aus dem JCM werden unter dem Begriff der individuellen Kompetenz (K) zusammengefasst. Die Bewertung der eigenen Kompetenz in Bezug auf die Arbeitstätigkeit beeinflusst die wahrgenommene Attraktivität der Arbeit. Je kompetenter eine Person sich selbst einschätzt, umso attraktiver wird die Tätigkeit wahrgenommen.

2.2.2 Verhaltensbeeinflussung durch die vorgefundene Situation

Wie Heckhausen mit seinem Hinweis auf das Sprichwort „Gelegenheit macht Diebe“ (1989, S. 9) ausführt, ist das Verhalten einer Person nicht das ausschließliche Resultat immanenter Persönlichkeitseigenschaften oder individueller Motiv- oder Wertdispositionen. Das individuelle Verhalten hängt immer auch von der augenblicklich vorgefundenen Situation ab (Dunckel, 1996, S. 94). Ein Ziel kann allein dadurch attraktiv werden, dass eine günstige Situation das Ziel leicht erreichbar macht. Diese Ziele, die zumeist keiner längerfristigen, komplexen, abgewogenen Handlung bedürfen, könnten Gelegenheitsziele genannt werden. Sie spielen zwar bei den weiteren Überlegungen lediglich eine nachgeordnete Rolle, das Beispiel zeigt jedoch, dass neben der eigenen Kompetenz auch die augenblicklich vorherrschende Situation eine entscheidende Größe bei der individuellen Bewertung der Erfolgswahrscheinlichkeit spielt (vgl. Abb. 7) (Brandstätter & Schnelle, 2007, S. 51; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 5).

ABB. 7: DIE SITUATION ALS HANDLUNGSBEEINFLUSSENDER FAKTOR



Anm.: Die eingeschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit einer geplanten Handlung hängt bei einem gleichbleibenden Kompetenzniveau ($K_{(x)}$) von der vorgefundenen Situation ab. Die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Handlung steigt von $(Pe_{(0)})$ auf $(Pe_{(i)})$, wenn sich die Ausgangssituation (Sit -) in eine günstigere (Sit +) verbessert.

Es ist allgemein akzeptiert, dass jeder bewussten Handlung ein Abwägeprozess vorangeht, auch wenn angemerkt werden kann, dass der Mensch kein rein rationales handelndes Wesen ist (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 134; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 30). Gegen einen rein rationalen präaktionalen Bewertungsprozess sprechen z. B. Theorien aus der Zielpsychologie. Sie thematisieren die Wünschbarkeit und Machbarkeit von Zielen (Oettingen & Gollwitzer, 2002, S. 53 f.). Gerade bei Situationen, die für eine Person neu oder wenig überschaubar/ einschätzbar sind, überwiegen oftmals zu positiv eingeschätzte Zukunftsvorstellungen. In seiner Theorie der *Phantasirealisierung* erklärt Oettingen, dass Menschen vor einer Handlung überwiegend positive Zukunftsvisionen entwickeln (Oettingen & Gollwitzer, 2002, S. 57). Bei der Bewertung einer neuen Situation stellen sie dann die positiv gelagerten Phantasien den objektiv vorherrschenden Bedingungen gegenüber. Dieser überwiegend unterbewusst genutzte selbst-motivationale ‚Trick‘ lässt die Gelegenheiten und möglichen Handlungsziele in der Zukunft tendenziell günstiger erscheinen.

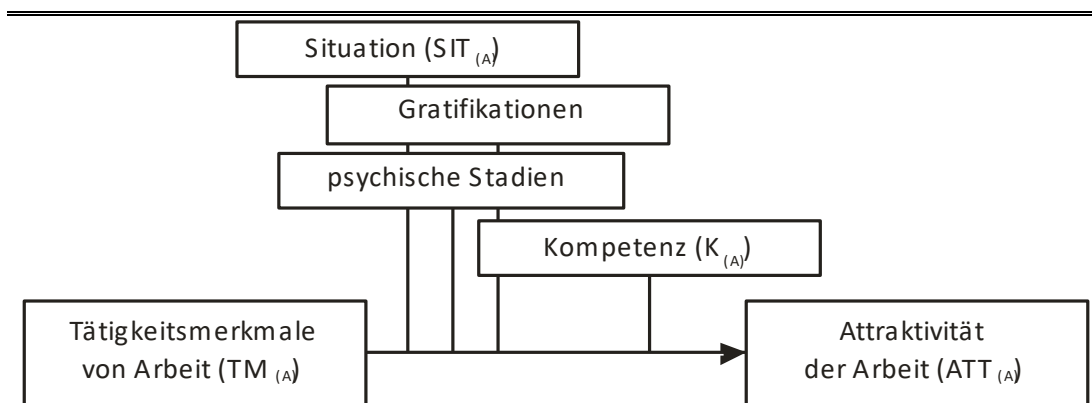
Diese geschönte präaktionale Situationsbewertung gepaart mit der menschlichen Eigenart, bei Bedarf auf seine Umwelt einzuwirken, um günstigere Ausgangssituationen zu schaffen (Dunckel, 1986, S. 537), hat zwei Folgen:

1. Neue Ziele wirken zum Teil attraktiver, als sie rein objektiv betrachtet wirklich sind.
2. Personen entwickeln eine vergleichsweise gesteigerte Volition, um eine objektiv ungünstige Ausgangslage zu verbessern und ein neues Ziel erreichen zu können.

(Oettingen & Gollwitzer, 2002, S. 58 f.).

Menschen werden also, wenn sie zuvor keine konkreten negativen Erfahrungen in ähnlichen Situationen gemacht haben, im Zweifel hoffnungsvoll an eine ihnen neue Situation herangehen. Diese Verhaltenstendenz ist jedoch kein Garant dafür, dass alle Menschen unbekanntenen Situationen ähnlich hoffnungsvoll/ optimistisch begegnen. Letztlich ist es allein der subjektiven Interpretation einer Situation geschuldet, wie attraktiv sie sich für diese Person darstellt. Das heißt, dass die gleiche Situation für mehrere Personen unterschiedlich attraktiv ist (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 105; Schanz, 1993, S. 64 ff.). Die Erklärung für dieses unterschiedliche Verhalten könnte z. B. mit der individuell unterschiedlichen Einordnung von Grund- oder Basismotiven erklärt werden (vgl. 2.3.1).

ABB. 8: MODELLERWEITERUNG UM DEN FAKTOR SITUATION



Anm.: Die Attraktivität von Arbeit ist abhängig von den Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit. Einen weiteren moderierenden Einfluss hat die jeweils vorgefundene Situation. Eine Arbeit kann somit allein durch eine als günstig empfundene Situation an Attraktivität gewinnen.

Hinsichtlich der Attraktivität von Handlungszielen lässt sich zusammenfassen, dass

- Ziele den Menschen zu gerichteten Tätigkeiten aktivieren¹³.
- Ziele hierarchisch geordnet sind und die Abfolge von Zwischenzielen lenken.
- Ziele aufgrund ihres individuellen Wertes die jeweilige Volition bestimmen.
- der Auswahl von Zielen immer ein intrapersoneller Bewertungsprozess vorangeht, der u. a. abhängig von der vorgefundenen Situation und den individuellen Kompetenzen ist.
- der Abwägungsprozess *Motivation* (oder Motivaktivierung) zur Folge hat, was jedoch lediglich die Absicht einer Person zu handeln darstellt und nicht mit Handlung oder Verhalten gleichgesetzt werden darf.

(Dunckel, 1996, S. 91; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 21; McClelland, 1987, S. 10 f.)

Bisher wurde in diesem Kapitel drei Faktoren aufgeführt, die einen Einfluss auf die Bewertung der Attraktivität von Arbeit haben. Konkret wurden

- die vorgefundenen Merkmale der Arbeitstätigkeit (Wie ist die Arbeit gestaltet?)
- die eigene Kompetenz (Traue ich mir zu, den Job auszuführen?), sowie
- die vorherrschende Situation (Macht es Sinn, die Arbeit jetzt anzunehmen?) angesprochen.

Vor dem weiteren Blick auf das hier verwendete Modell gilt es nun noch den erwarteten Einfluss der durch soziale Gruppen vermittelten Werte und Normen (Ist es richtig/gut, diese Arbeit anzunehmen?) zu erörtern.

2.3 Die Gesellschaft als motivationsbeeinflussender Faktor

Den Impuls für diese Studie lieferte der Gedanke: *Sind die Gründe von Menschen, einer Arbeit nachzugehen, gesellschaftsabhängig?* Die Frage impliziert zunächst, dass Arbeitnehmer einen Grund haben, eine bestimmte Arbeit anzunehmen. Das Annehmen dieser Arbeit ist das Ergebnis eines Abwäge- und Entscheidungsprozesses, der ein Arbeitsverhältnis zum Ziel hatte. In der Motivationsforschung beschreiben die Eigenschafts- oder auch Inhaltstheorien, sowie die Prozesstheorien diese Aspekte zielgerichteten Handelns von Menschen.

Das zentrale Thema der Inhaltstheorien lässt sich durch die Frage ‚*Was treibt Menschen an?*‘ umreißen. Ihr Fokus liegt vornehmlich auf der Kategorisierung grundlegender

¹³ Handlungsaktivierung: 1. Richtung – Welches Ziel? 2. Ausdauer – Wie lange? 3. Intensität – Wie stark?

Motive. Diese Grund- oder auch Basismotive werden häufig mit Grundbedürfnissen¹⁴ gleichgesetzt (McClelland, 1987, S. 6 f.; Heckhausen & Heckhausen, 2010; Reiss S., 2010, S. 43; Schlöder, 1993, S. 143). Das Befriedigen dieser Grundbedürfnisse, zu denen z. B. *Hunger, Sicherheit* und *Sexualität* zählen, ist ein grundlegender Handlungsantrieb eines jeden Lebewesens (Maslow, 2014, S. 15 ff.; Maslow, 1987, S. 15 ff.), eine Erkenntnis, welche die Basis von Maslows (1987) bekannter Bedürfnistheorie bildet.

Inhaltstheorien implizieren, dass sich die einer Handlung zugrunde liegenden Motive bei allen Menschen gleichen. McClelland, dessen Liste von Grundmotiven sich leicht von der Maslows unterscheidet, war der Meinung, dass sich das individuelle Verhalten aller Lebewesen am besten durch die Basismotive *Leistung, Macht* und *Anschluss* vorhersagen lässt (1987, S. 221 ff.). Maslows Auswahl an Grundmotiven, wie bspw. *Hunger, Sicherheit* und *Sexualität* eignen sich seiner Meinung nach hierfür nicht in zufriedenstellender Weise. McClelland führte weiter aus, dass Basismotive bereits in der frühen Kindheit verinnerlicht werden. Aufgrund ihrer zeitlich resistenten, überdauernden Eigenschaften ordnete McClelland diese Motive der Persönlichkeit eines Menschen zu (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 4; McClelland, 1987, S. 134; Reiss S., 2010, S. 44).

2.3.1 Individuelle Motive

Auch wenn jede Person über die grundsätzlich gleichen Basismotive verfügt, so misst sie doch nicht jedem Basismotiv die gleiche Wertigkeit zu. Reiss erklärt in diesem Zusammenhang, dass jeder Mensch über individuell geartete Motivausprägungen sowie Verhaltensdispositionen (z. B. Erfolg erreichen oder Misserfolg verhindern) verfügt. Menschen würden also je nach ihrer Persönlichkeit die entsprechenden Basismotive eher anstreben oder vermeiden¹⁵. Da die jeweilige Motivpräferenz (oder auch Motivdisposition) in der Kombination aller Basismotive¹⁶ von Person zu Person unterschiedlich ausfällt, ist es nach Reiss nicht überraschend, dass verschiedene Personen in der gleichen Situation unterschiedlich handeln (Reiss S., 2010, S. 67).

¹⁴ Motive werden auch umgangssprachlich oft mit Bedürfnissen gleichgesetzt, was naheliegt, da Bedürfnisse Erlebnisse von Defiziten sind, die primär nicht unter der Kontrolle der (bedürftigen) Person stehen (Schlöder, 1993, S. 143).

¹⁵ Reiss ordnet den Basismotiven Ausprägungswerte von schwach über durchschnittlich bis stark zu.

¹⁶ Nach Reiss besteht das implizite Motivkonstrukt jedes Menschen aus 16 unterschiedlichen Grund-/ Basismotiven (Reiss, 2010, S. 68 f.).

Auch wenn die individuellen Basismotive zeitlich recht stabil sind, so unterliegen sie doch im Laufe eines Menschenlebens in puncto Umfang, Wertigkeit und Komplexität Veränderungen. Dies kann zur Folge haben, dass die Handlungstendenzen einer Person im Laufe ihres Lebens variieren (Ingelhart & Wayne, 2000, S. 20 f.; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 33; Niermeyer, 2007, S. 25).

Über die Basismotive mit ihrer jeweiligen individuellen Disposition, leitet jedes Individuum weitere, handlungsleitende Motive aus den Bestimmungsgrößen

- Werte und Normen,
- Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie
- Erfahrungen ab.

Motive, die diesen drei Bestimmungsgrößen entspringen, sind einer Person zumeist bewusst. Sie können von ihr fast immer benannt und daher mit einfachen Tests gemessen werden. Basismotive hingegen sind der Person größtenteils nicht bewusst und methodisch entsprechend schwerer/ aufwändiger zu erfassen (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 237 ff.).

An dieser Stelle erscheint es wichtig zu erwähnen, dass ein Motiv nicht mit einer Handlung gleichzusetzen ist. Motive liefern Impulse, also die Bereitschaft zu handeln – welche Handlung letztlich ausgeführt wird, hängt von verschiedenen weiteren Parametern, wie zum Beispiel der zuvor erwähnten vorgefundenen Situation, ab. Interessant ist dabei, dass sich in einer Person gleichzeitig unterschiedliche Motive ausbilden können, die von der Person jeweils ein anderes Verhalten fordern würden. Dass die Motive in einer Person in ihrer handlungsgebenden Richtung nicht immer übereinstimmen müssen, wird am folgenden Beispiel verdeutlicht.

Eine Person bleibt aufgrund anderer Personen, die bereits an einer roten Ampel warten, stehen und wartet nun ebenfalls auf die Grünphase. In diesem Beispiel hat die Person in der Vergangenheit bereits die Erfahrung gemacht, dass sie ohne Schaden zu nehmen die Straße auch bei Rot überqueren kann. Gestützt auf die erworbene Kompetenz (Fähigkeit: *Ich kann das*; Erfahrung: *Das ging doch immer gut*) nimmt diese Person im Normalfall keine Rücksicht mehr auf die rote Fußgängerampel. Wäre sie allein, würde die Person auch diesmal wieder die Straße sofort queren – so wählt sie jedoch ein anderes Verhalten. In diesem Fall ist das Ziel, schnell auf die andere Straßenseite zu kommen, dem Ziel, sich dem Verhalten der anderen anzupassen, gewichen.

Hinter den beiden genannten Zielen stehen divergente Motive, die von der Person eine Priorisierung erfordern. Diese Priorisierung von Motiven führt zu einem intrapersonellen Konflikt, der vor einer weiteren Handlung gelöst werden muss. Derartige motivationale Konflikte/ Spannungen können die Handlungseffizienz, sowie das physische und psychische Wohlbefinden einer Person beeinträchtigen. Es ist bspw. bekannt, dass Menschen unzufrieden werden, wenn sie Ziele erreichen müssen, die mit ihren Motiven nicht übereinstimmen. Das schließliche Erreichen motiv-inkongruenter Ziele resultiert zudem in einer nur geringen emotionalen Befriedigung. Besteht hingegen eine Übereinstimmung zwischen den gewählten und gesetzten Zielen, arbeitet der Mensch zufrieden und der Zielerreichung folgt ein erhöhtes emotionales Wohlbefinden (Brunstein, Schulltheiss, & Grässmann, 1998, S. 506 f.). Die Wahl des richtigen Ziels ist also von Bedeutung für die individuelle Selbstwirksamkeit und die persönliche Gesundheitsdisposition, da sie mehr als nur den Erfolg einer Handlung beeinflusst (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 5 f.).

Die Einleitung folgt dem Gedanken, dass ausländische Facharbeiter bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitsplatzes ebenfalls einen Abwägungsprozess durchführen. Vor der Auswahl einer Arbeitstätigkeit vergleichen und bewerten sie die Angebote des internationalen Arbeitsmarktes. Der Bewertung erfolgt dann die Handlung, die, gemäß den Erwartungen der Facharbeiter, die Annahme des für sie attraktivsten Arbeitsangebotes zur Folge hat¹⁷. Diese Abwägungsprozesse werden in der Motivationsforschung durch Prozesstheorien erklärt.

Prozesstheorien berücksichtigen bei der Vorhersage von Verhalten die Einflüsse von Persönlichkeitseigenschaften und vorherrschender Situation. Sie beschreiben zudem den Einfluss von Motiven auf die Zielauswahl und Volition¹⁸, da sie auf der Annahme basieren, dass nicht jedes Handlungsziel im gleichen Maße wertvoll ist. Prozesstheorien bilden zurzeit den Schwerpunkt der aktuellen Motivationsforschung und das bereits erwähnte Job Characteristics Model von Hackman und Oldham gehört zu dieser Theoriegruppe (Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 21; Schanz, 1993, S. 63).

¹⁷ Dieser der Handlung vorangehende Bewertungsprozess wird im Weiteren präaktionaler Bewertungsprozess genannt.

¹⁸ Volition umfasst die Aspekte Handlungsdauer und Aufwendung von Energie zur Erreichung von Zielen.

Prozesstheorien haben zum Ziel, zu erklären, *„Wie sehr will eine Person etwas tun?“*. Der Motiv-Fokus der Inhaltstheorien – *„Warum will eine Person etwas tun?“* – steht hier etwas im Hintergrund. Natürlich sind Motive auch bei den Prozesstheorien ausschlaggebend für die letztlich ausgeführte Handlung. Von besonderem Interesse sind jedoch die im Menschen ablaufenden Selektionsprozesse, die eine Priorisierung konkurrierender Motive ermöglichen und den letztlich handlungsauslösenden Motiven einen Wert zuordnen (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 106).

Das bedeutet, dass der Wert eines Handlungszieles ausdrückt, wie erstrebenswert oder attraktiv¹⁹ eine erfolgreiche Handlung ist, bzw. wie sehr sich ein Verhalten eignet, um ein vorrangiges Bedürfnis einer Person zu stillen (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 106 ff.; Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 30; Mayrhofer, 2009).

2.3.2 Individuelle Werte

Die Variablen, welche die unterschiedlichen Motive mit einem individuellen Wert versehen und somit die jeweilige Zielauswahl beeinflussen, sind von besonderem Interesse für diese Arbeit. Tatsächlich liegen die Motivbewertungen und die individuellen Werte recht nah beieinander. Hinsichtlich ihrer sozial-psychologischen Eigenschaften werden Basismotive und individuelle Werte oftmals sehr ähnlich beschrieben (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 301). Es ist jedoch weitestgehend anerkannt, dass Motive selbst keine Werte sind, ihnen aber entspringen können (Mayrhofer, 2009, S. 99; Schlöder, 1993, S. 97 f.; McClelland, 1987, S. 516 ff.; Rohrlack, 2011, S. 70). In seinem in den 90er-Jahren entwickelten Konzept der Ähnlichkeitsstrukturen individueller Wertorientierungen²⁰ führt Shalom Schwartz hierzu aus, dass persönliche Werte zuallererst individuelle Überzeugungen sind (Schwartz, 2005, S. 1). Aktivierte Werte, also Werte, die das augenblickliche Verhalten eines Menschen beeinflussen, sind durchdrungen von Emotionen. Personen, denen bspw. ihre Unabhängigkeit wichtig ist, werden in dem Maße unruhig, in dem sie sich eingeschränkt fühlen. Dies gilt insbesondere, wenn sie das Gefühl haben, dieser Beschränkung machtlos gegenüberzustehen (Frey, Traut-Mattausch, Petersen, &

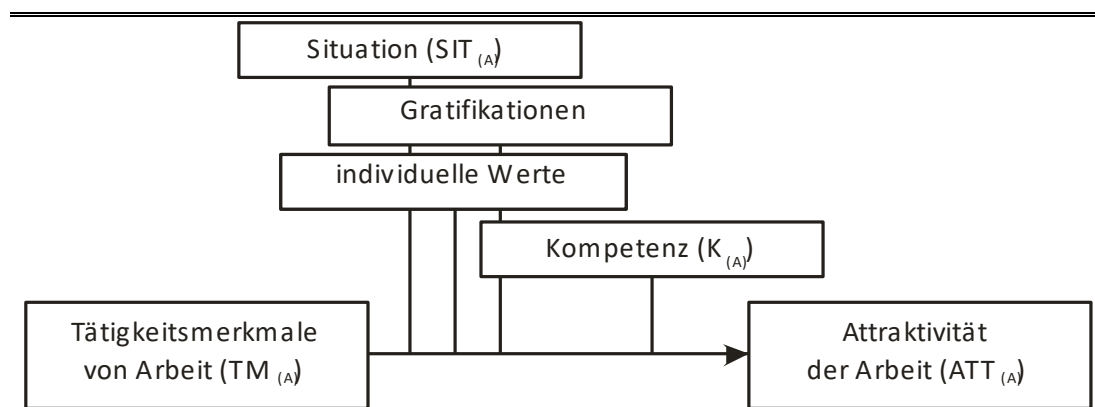
¹⁹ Attraktivität ist umgangssprachlich eher positiv konnotiert. Attraktive Ziele sind somit erstrebenswerte Ziele. Aus handlungstheoretischer Sicht kann aber auch das Vermeiden eines Zieles attraktiv sein (Schmerz, Strafe, Verlust etc.). Um eine positive Konnotation beibehalten zu können, könnte eine Klassifizierung von Handlungszielen in positive und negative Ziele hilfreich sein.

²⁰ Die Gültigkeit seines Konzeptes bestätigte Schwartz zunächst in 20 Ländern. Inzwischen stützt sich seine Studie auf eine empirische Basis von mehr als 80 Ländern (Schwartz, et al., 2012, S. 664).

Wesche, 2011, S. 26), ein Zusammenhang, von dem ebenfalls in der Reaktanzforschung berichtet wird (Brehm & Miron, 2006, S. 9 f.; Gniech & Grabnitz, 1984, S. 48 ff.).

Individuelle Werte beziehen sich nicht ausschließlich auf spezifische Handlungen, Situationen oder Gegenstände. Für das Individuum sind Werte allgemeingültig und umfassend. So können bspw. *Engagement*, *Ehrlichkeit* oder *Gerechtigkeit* für eine Person am Arbeitsplatz genauso wichtig sein wie im Umgang mit Freunden oder der Familie. Dies liegt daran, dass Werte Standards darstellen. Sie wirken bspw. auf die Beurteilung von Verhalten, Personen oder Ereignissen und werden vor allem dann bemüht/ abgefragt, wenn es Widersprüche oder Alternativen abzuwägen gilt (Schwartz, et al., 2012, S. 663). Werte werden genau wie Basismotive hinsichtlich ihrer Prioritäten individuell unterschiedlich gewichtet/ geordnet und stellen in ihrer speziellen Reihenfolge einen Eckpfeiler jeder Persönlichkeit dar. Jedes Verhalten, jede Einstellung einer Person ist das Resultat eines individuellen Abgleichs der jeweils für sie relevanten und manchmal konkurrierenden Werte und erlaubt im Umkehrschluss Rückschlüsse auf ihre Gesinnung, also auf die jeweils wirksamen Werte im Individuum (Frey, Traut-Mattausch, Petersen, & Wesche, 2011, S. 25 f.; Schwartz, 2005, S. 1 f.; Schwartz, et al., 2012, S. 663 f.).

ABB. 9: MODELLERWEITERUNG UM DEN FAKTOR INDIVIDUELLE WERTE



Anm.: Hinsichtlich ihrer sozial-psychologischen Eigenschaften werden Werte oftmals sehr ähnlich wie Motive beschrieben, es ist jedoch weitestgehend anerkannt, dass Werte selbst keine Motive sind (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 301; Schlöder, 1993, S. 97 f.). Werte regulieren das Verhalten innerhalb einer sozialen Gruppe. Sie definieren, was in einer Gesellschaft richtig oder falsch bzw. was erstrebenswert oder unerwünscht ist (Schein, 1995, S. 32 ff.; Schlöder, 1993, S. 135 f.; Schwartz, 2005, S. 1 f.). So gewinnen bspw. Ziele, die gesellschaftlich anerkannt sind, für das Individuum an Attraktivität. Im hier genutzten vereinfachten Modell ersetzen die individuellen Werte die psychischen Stadien.

Es ist anzunehmen, dass auf sich allein gestellte Personen zwar Motivprioritäten ausbilden (z. B. im Sinne der Bedürfnispyramide nach Maslow (1987)), sie werden jedoch kaum wirkliche individuelle Werte etablieren, da das Ausbilden individueller Werte eine Folge des gesellschaftlichen Einflusses auf das Individuum ist.

2.3.3 Soziabilität – soziales Handeln

Menschen sind überwiegend Teil einer abgegrenzten Menge von untereinander stark vernetzten, miteinander sozial interagierenden Individuen, sie sind Teil von sozialen Gruppen (Tomasello, 2006, S. 10; Volpert, 1979, S. 23 f.). Menschliches Handeln findet daher überwiegend in einem sozialen Kontext statt und ist somit zumeist, ob direkt oder indirekt, auf andere bezogen (Dunckel, 1996, S. 98 f.; Dunckel & Pleiss, 2007, S. 32). Die Mitglieder einer sozialen Gruppe²¹ sehen sich zumeist mit den gleichen Problemen konfrontiert, die ihrerseits maßgeblich durch die geografischen Gegebenheiten/ Eigenarten ihres Lebensraumes geprägt werden. Erfolgreiche Strategien zur Lösung dieser Probleme sind von Nutzen für jedes Mitglied der Gruppe, wodurch sie z. T. so wertvoll werden, dass diese Strategien unter allen Mitgliedern weitergegeben werden.

Gerade die Fähigkeit, durch soziales Lernen²² kognitive Ressourcen zu bündeln, macht den Menschen unter den Lebewesen besonders und ist eine Grundlage seines Erfolges in der Evolutionsgeschichte (Tomasello, 2006, S. 5). Gerade die soziale Zusammenarbeit und Kooperation sind für Tomasello die zentralen Kennzeichen der menschlichen Kultur. Erst die Einbettung des Individuums in eine soziale Gruppe ermöglicht Lernprozesse, die aus einem großen, stetig wachsenden kollektiven Wissen schöpfen können.

Die Basis einer sozialen Interaktion dieses Umfangs bildet nach Tomasello die Fähigkeit von Individuen, andere Menschen als mit ihnen ähnlich zu begreifen und sich in sie hineinversetzen zu können. Durch das Lernen von anderen identifiziert sich das Individuum zugleich mit ihnen. Es versteht bspw. die Intentionen, die andere mit dem Gebrauch von Werkzeugen verbinden, und kann Verhalten interpretieren und antizipieren (Tomasello, 2006, S. 12 ff.).

²¹ Zu dem Begriff der Sozialen Gruppe finden sich viele Definitionen. Gemein haben diese, dass sie jeweils eine Anzahl von Personen (nach Simmel (1992) mindestens drei), die in dauerhaften wechselseitigen Beziehungen stehen, adressieren. Die Mitglieder sozialer Gruppen stehen in engen Beziehungen zueinander, bilden ein Zusammengehörigkeitsgefühl aus und verfolgen gemeinsame Ziele.

²² Imitationslernen, Lernen durch Unterricht, Lernen durch Zusammenarbeit.

Derart aufeinander bezogenes Handeln fasst Simmel in seinem für die Soziologie richtungsweisenden Aufsatz „Das Problem der Sociologie [sic!]“ in dem Begriff Vergesellschaftung zusammen (Simmel, 1992, S. 54). Auch Luckmann bezeichnet mit dem Begriff *Gesellschaft* den fortlaufenden Prozess von Interaktion in einer sozialen Gruppe zusammen (1992, S. 37). Dabei ist es aus seiner Sicht unerheblich, ob die Handlungen dieser Menschen bedeutungsvolle, einmalige Handlungen²³ oder eher alltägliche Gewohnheits-handlungen²⁴ sind (Luckmann, 1992, S. 37 f.). Gesellschaft ist demnach u. a. durch antizipierbares Verhalten bestimmt. Berger und Luckmann (2013) definieren in ihrem Werk „Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit“ Gesellschaft als einen immerwährenden Prozess, in dem die soziologische Institutionenlehre und die Handlungstheorie die Grundfesten bilden. Menschen treten unablässig mit anderen Menschen in eine Wechselwirkung. Sie beeinflussen und werden wiederum beeinflusst. Die Mitglieder einer Gesellschaft streben danach, ihre individuellen Wertorientierungen innerhalb ihrer Gesellschaft durch ihr Handeln, ihr Verhalten zu realisieren. Ihre Handlungen sollen für sie auf der einen Seite individuell wertvoll²⁵ und auf der anderen Seite gesellschaftskonform sein (Dunckel, 1996, S. 98 f.; Frey, Traut-Mattausch, Petersen, & Wesche, 2011, S. 25 ff.; Grundmann, 2006, S. 9 f.; Reiss S., 2010, S. 44; Schlöder, 1993, S. 105). Max Weber nennt individuelles Verhalten, welches seinem Sinn nach auf das Verhalten anderer bezogen wird, *soziales Handeln* (Weber, 2006, S. 30).

Das vorhersehbare, soziale Handeln ist die Grundlage für ein konfliktarmes Zusammenleben in einer Gemeinschaft (Bellebaum, 2001, S. 51; Grundmann, 2006, S. 10 f.). Die Menschen verinnerlichen Werte und Normen zudem durch das Beobachten und die Imitation des Verhaltens ihrer Mitmenschen (vgl. Abb. 10: *Sozialisationsbedingungen*) (Cateora & Graham, 2010, S. 103; Dunckel, 1996, S. 98; Frey, Traut-Mattausch, Petersen, & Wesche, 2011, S. 25). Hofstede bedient sich in diesem Zusammenhang einer Analogie aus der Informationstechnologie und spricht von ‚mentaler Software‘, mit der Menschen im Laufe ihres Lebens ‚programmiert‘ werden (Hofstede G., 1980). Die vermittelten Werte einer Gesellschaft haben ihren Ursprung in den geteilten Motiven sozialer Gruppen und bilden den Orientierungsrahmen für das Denken und Handeln ihrer Mitglieder. Diese

²³ Bspw. Hochzeiten oder der Kauf eines Hauses.

²⁴ Bspw. das morgendliche Aufstehritual oder die Art und Weise, wie Mahlzeiten eingenommen werden.

²⁵ Individuell wertvoll = wert sein, realisiert zu werden.

„einprogrammierten“ gesellschaftlichen Werte und Normen ermöglichen den Mitgliedern einer sozialen Gruppe ein gegenseitig antizipierbares Handeln.

Der Prozess der Anpassung von Individuen an gesellschaftliche Denk- und Gefühlsmuster durch die Verinnerlichung geteilter Werte und Normen wird in der Sozialwissenschaft als *Sozialisation* bezeichnet. Sozialisation umfasst dabei sowohl die absichtsvollen und planvollen Maßnahmen, wie z. B. Bildung oder Erziehung, als auch die unabsichtlichen Einwirkungen, wie z. B. der Umwelt auf die Persönlichkeit (Cateora & Graham, 2010, S. 100 f.; Clugston, Howell & Dorfman, 2000, S. 5).

Nach Berger und Luckmann verläuft der Prozess der ‚Programmierung‘ auf der individuellen Basis grundsätzlich in drei Schritten ab.

1. Zunächst lernt der Mensch, dass sich die Einstellungen seiner Hauptbezugspersonen²⁶ generalisieren lassen. So werden in dieser Phase bspw. die Regeln der Mutter bei Dritten wiedererkannt und auf die Allgemeinheit übertragen – ein Prozess, den die beiden Autoren als Internalisierung bezeichnen.
2. Nun folgt der Abschnitt der Objektivation, in dem die Gesellschaft der anderen vom Individuum angenommen wird und sich der junge Mensch auch langsam nach außen – also jenseits der Kernfamilie – orientiert.
3. Der Prozess schließt mit der Phase der Externalisierung, in der ein reflektierendes und reflektiertes Selbst entsteht, das im weiteren Verlauf institutionalisierte Rollen übernimmt

(Berger & Luckmann, 2013, S. 139 ff.).

Dieser Prozess, in dem aus dem Neugeborenen ein sozial interagierendes Mitglied der Gesellschaft wird, wird in der Sozialforschung gemeinhin in drei Phasen unterteilt (Tillmann, 2010, S. 22 ff.). Die primäre Sozialisation eines Menschen findet während der Kindheit, vor der Pubertät, in einem Zeitraum mit hoher Prägebereitschaft statt. In dieser Lebensphase besteht ein hohes Vermögen, Informationen aufzunehmen und vornehmlich den (sozialen) Beispielen der Eltern, Erziehungsberechtigten oder Geschwister zu folgen. Hier werden die grundlegenden sozialen Regeln, die Umgangsformen sowie die Sprache vermittelt. In puncto Arbeit werden in dieser Zeit zumeist durch die Eltern Einstellungen bezüglich der Bedeutung und Wertigkeit von Arbeit vermittelt. Neben den sozialen Gegebenheiten hat aber auch die materielle Umgebung des Menschen einen prägenden Ein-

²⁶ Meistens sind dies Mutter oder (seltener) Vater. Berger und Luckmann bezeichnen diese Bezugsperson(en) als den „signifikant anderen“ (Berger & Luckmann, 2013, S. 143).

fluss auf die Persönlichkeitsentwicklung²⁷. Sie sollte bei dem Vergleich von Sozialisations-
effekten unbedingt berücksichtigt werden (Geulen & Hurrelmann, 1980, S. 51; Hofstede,
Hofstede, & Minkov, 2010, S. 6; Ruiz Quintanilla, 1984, S. 41; Hurrelmann, 2002, S. 16).

In der sekundären Sozialisation, die etwa mit der Schulzeit beginnt, beeinflussen neben der Familie nun vor allem Peergruppen (z. B. Freunde und Sportkollegen), organisierte Erziehungs- und Bildungssysteme (z. B. Kindergarten und Schule) und die Medien (hier seien vor allem das Fernsehen und das Internet genannt) die Entwicklung des Menschen. In dieser Zeit werden die zuvor gemachten, bzw. erwarteten Erfahrungen mit der Arbeitswelt an der erweiterten Umwelt ausprobiert. Je nach Feedback aus den Peergruppen und den neu gemachten Erfahrungen werden die individuellen Erwartungen dann revidiert oder gefestigt. Die auf diese Art geprägten jungen Menschen entwickeln so bereits bis zum Zeitpunkt ihres Schul- oder Hochschulabschlusses recht konkrete Berufsvorstellungen und Werthaltungen (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 41), die zunächst überwiegend nur auf Beobachtungen beruhende (Alltags-) Hypothesen sind. Diese (Alltags-) Hypothesen und Erfahrungen beeinflussen die Erwartungshaltungen der jungen Menschen hinsichtlich der Zukunft ihrer Arbeitswelt, die sich nach der Schul- oder Ausbildungszeit durch den Kontakt mit der wirklichen Arbeitswelt beweisen müssen. Es ist eine Lebensphase, die einen großen Einfluss auf die Sinnwelten der jungen Erwachsenen hat und die Neuausrichtung arbeitshaltiger Wert- und Normenvorstellungen zur Folge haben kann (Ruiz Quintanilla, 1984).

Im Erwachsenenalter, der Phase der tertiären Sozialisation, wirken dann vor allem Faktoren, wie bspw. das berufliche Umfeld oder der Lebenspartner, auf den sich stetig weiterentwickelnden Menschen. Hinsichtlich der Arbeit kommt es nun zum Abgleich der individuellen Erwartungen mit der Realität. Studien (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 9 ff.) zeigen, dass die persönlichen Werthaltungen (z. B. zum Thema Arbeit) in dieser Zeit häufig auf eine harte Probe gestellt werden und es in dieser Phase nicht selten zu Umbrüchen kommt. Egal, wie das Aufeinandertreffen von Erwartungen und Realität vom Menschen wahrgenommen wird, ob nun als Bestätigung (mit der Folge der weiteren Festigung der ursprünglichen Einstellungen) oder als Enttäuschung (mit der Infragestellung und Neu-

²⁷ Persönlichkeit wird in diesem Zusammenhang bezeichnet als das spezifische Gefüge von Merkmalen, Eigenschaften, Einstellungen und Handlungskompetenzen, das ein Individuum kennzeichnet und das durch Erfahrungen im Laufe seiner Lebensgeschichte entsteht (Hurrelmann, 2002, S. 16).

formulierung von Erwartungen), die individuelle Formung der Einstellung zu Thematiken, wie bspw. der Arbeit, wird auch in der tertiären Sozialisationsphase nicht vollständig abgeschlossen. Geulen und Hurrelmann weisen die Sozialisation daher als einen lebenslangen Prozess aus (1980, S. 51), der das individuelle Normen- und Wertegerüst genau wie das Wissen, die Erfahrungen und Fertigkeiten immer umfangreicher und komplexer werden lässt.

Ruiz-Quintanilla erklärt, dass am Ende der sekundären Sozialisationsphase, also zum Zeitpunkt des Schul- bzw. Hochschulabschlusses, die soziale Formung soweit abgeschlossen ist, dass eine Person über eine gefestigte Vorstellung von dem, was Arbeit ist bzw. wie sie zu Arbeit steht, verfügt (1984, S. 41). Da selbst relativ kurzfristige Sozialisationseffekte (z. B. durch das Studium) bereits nachweisbar sind (Forsthofer, 2002, S. 229)²⁸, ist zu erwarten, dass die im Individuum messbaren Werthaltungen und Einstellungen mit der Dauer ihrer Lebenszeit immer komplexer und vielschichtiger werden. Das bedeutet, dass sich die Werte und Normen eines Menschen in ihrem zahlenmäßigen Umfang sowie ihrer Ausprägung/ Disposition im Laufe des Lebens zunehmend vom ursprünglich vermittelten Werte- und Normenkonstrukt²⁹ entfernen, so dass dieses immer weiter relativiert wird.

Von besonderem Interesse für diese Arbeit ist das in den ersten beiden Sozialisationsphasen vermittelte ursprüngliche Werte- und Normengerüst. Es steht für die grundlegenden Dinge, die ein Individuum verstehen und können muss, um in einer Gesellschaft als ein anerkanntes Mitglied bestehen zu können. Das Befolgen dieser grundlegenden Werte und Normen bewirkt bei allen Mitgliedern einer sozialen Gruppe ein ähnliches soziales Verhalten, das charakteristisch für diese Gruppe ist.

Wenn es also methodisch darum geht, die ursprünglich vermittelten Werte und Normen in Bezug zur Erwerbstätigkeit zu messen, dann sollte dies bei Menschen, die sich noch in der zweiten Sozialisationsphase befinden, einfacher bzw. unverfälschter möglich sein (Hills, 2002, S. 4; Robbins, 2005, S. 72).

²⁸ Forsthofer gelang der Nachweis, dass „...ethische Prinzipien und Werthaltungen bei Studierenden der Wirtschaftswissenschaften geringer ausgeprägt sind als bei Studierenden in sozialwissenschaftlichen Studiengängen“ (Forsthofer, 2002, S. 229).

²⁹ Gemeint sind hier die in den ersten beiden Sozialisationsphasen vermittelten Werte und Normen.

2.3.4 Charakteristisches gesellschaftliches Verhalten

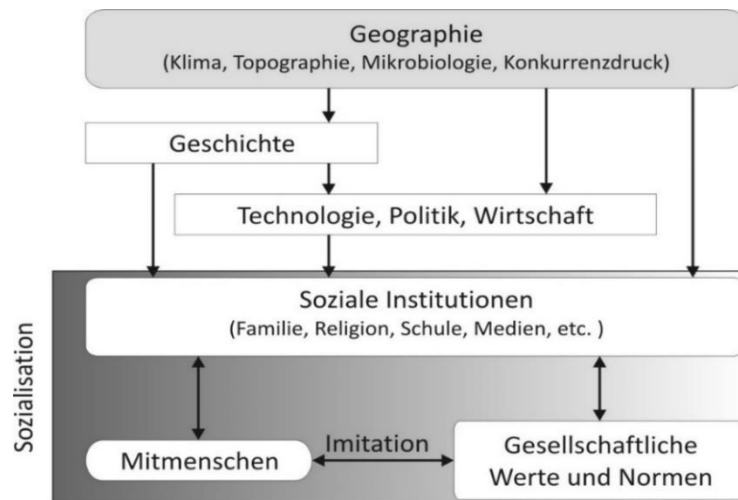
Aufgrund der speziellen geografischen Gegebenheiten, in denen sich eine Gesellschaft entwickelt, bildet sie eigentümliche und manchmal einmalige Merkmale aus. Die vorgefundenen Umweltbedingungen beeinflussen somit die Entwicklung einer Gesellschaft und schlagen sich in den kollektiven Erfahrungen, der Geschichte und den Werten einer Gesellschaft nieder (Cateora & Graham, 2010; Diamond, 2006; Geulen & Hurrelmann, 1980; Hofstede G., 2001; Schein, 1995; Trompenaars & Hampden-Turner, 2008)

Bereits Anfang der Fünfzigerjahre unterteilte Osgood diese Merkmale in eine wahrnehmbare (*Percepta*) und eine nicht wahrnehmbare Ebene (*Concepta*). Er stellte materielle und immaterielle Artefakte den Kategorien *beobachtbar* und *nicht beobachtbar* gegenüber. Zu *materiellen Artefakten* zählt er bspw. Bauwerke, Kleidungsstile oder Symbole wie Flaggen oder Wappentiere. Zu den *immateriellen Artefakten* gehören nach Osgood z. B. beobachtbare Handlungen wie Begrüßungsrituale, Tischsitten³⁰. Nicht beobachtbare, immaterielle Artefakte, wie z. B. die ureigenen Werte und Normen einer Gesellschaft betitelt Osgood mit dem Begriff der mentalen Kultur und ordnet diese der Wahrnehmungsebene *Concepta* zu. (Osgood, 1951, S. 210 ff.)

Durch verschiedene soziale Institutionen, wie z. B. Familie, Schule oder Religion, werden die nicht wahrnehmbaren Artefakte sowie die Interpretation der wahrnehmbaren Artefakte von Generation zu Generation weitergegeben (vgl. Abb. 10). Durch diese Sozialisation wird die überlebensnotwendige Zusammenstellung spezialisierter Verhaltensweisen von ihren Mitgliedern verinnerlicht – sie werden zu festen Erwartungsgrößen (Werten) und Verhaltensregeln (Normen).

³⁰ *Percepta*: „Culture consists of all ideas of the behavior of the aggregate of human beings which have been directly observed and of which one is conscious.“ (Osgood, 1951, S. 211)

ABB. 10: SOZIALISATIONSBEDINGUNGEN



Anm.: Aufgrund der speziellen geografischen Gegebenheiten, in denen sich eine Gesellschaft entwickelt, bildet sie angepasste Merkmale und Verhaltensweisen aus. Die kollektiven Erfahrungen schlagen sich in der Geschichte einer Gesellschaft nieder und werden im Sozialisationsprozess durch verschiedene soziale Institutionen, wie z. B. Familie, Schule oder Religion, von Generation zu Generation weitergegeben. Die kollektiven Erfahrungen und Verhaltensweisen entwickeln sich zu den Werten und Normen einer Gesellschaft und stehen in ständiger Wechselwirkung mit ihren Mitgliedern.
In Anlehnung an (Cateora & Graham, 2010, S. 103)

So integrierend die materiellen und immateriellen Artefakte einer Gesellschaft für ihre Mitglieder sind, so sehr fördern sie aber auch die Abgrenzung und Unterscheidung einer Gesellschaft von einer anderen, denn wenn verschiedene Gesellschaften mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert werden, werden sie in der Folge verschiedene Werte ausbilden (Osgood, 1951, S. 213; Schein, 1995, S. 32 f.). Als Beispiel sei hier der Umgang mit Trinkwasser genannt. Trinkwasser hat je nach Region einen völlig unterschiedlichen Wert, was im Umkehrschluss auch unterschiedliche Normen im Umgang mit Trinkwasser zur Folge hat. Solche gesellschaftlichen Unterschiede lassen sich, wenn lange und intensiv genug gesucht wird, fast immer finden.

Allerdings, so gibt Bellebaum (2001) zu bedenken, sind in einer komplexen Gesellschaft die Mitglieder hinsichtlich ihrer Einstellungen, Erwartungen und/ oder Bedürfnisse auch nicht vollkommen homogen. Einige Autoren, wie bspw. Karl Marx (1968), thematisieren z. B. das Herausbilden von Untergruppen oder Klassen innerhalb einer Gesellschaft. Sie differenzieren die Idee der bisher vorgestellten homogenen Gesellschaft und weisen auf intragesellschaftliche Machtgefälle hin, die z. B. innerhalb einer Gesellschaft Herrscher und Beherrschte hervorbringen. Es ist sehr wahrscheinlich, dass nicht jedes Mitglied

einer sozialen Gruppe die vorherrschenden Verhaltensvorgaben im gleichen Maße befolgt.

Dieser Gedankengang lässt den Begriff Gesellschaft unscharf werden, impliziert er doch nun, dass es auch innerhalb einer Gesellschaft soziale Untergruppen gibt, die sich wiederum von anderen sozialen Untergruppen derselben Gesellschaft abgrenzen. Das Herausbilden von Untergruppen innerhalb einer Gesellschaft durch bspw. soziale Klassen oder Ränge hindert Menschen allerdings nicht, sich untergruppenübergreifend einer Gesellschaft zugehörig zu fühlen. Letztlich könnte sogar so argumentiert werden, dass sich im Sinne der abschnittseinführenden Betrachtung zum Begriff *Gesellschaft* Gesellschaften innerhalb einer Gesellschaft bilden. Erst wenn die kleinste Form einer Gesellschaft erreicht ist – dies wäre nach Georg Simmel (1992) z. B. die Triade³¹ – würden sich keine Untergruppen mehr bilden.

Das Formen sozialer Untergruppen innerhalb einer Gesellschaft ist nicht allein auf z. B. individuelles Machtstreben zurückzuführen. Auch die Gesellschaft selbst fördert heterogenes Verhalten ihrer Mitglieder, was z. B. in den Rollenerwartungen deutlich wird. Rollenerwartungen stehen für das obligatorische Befolgen festgelegter Verhaltensweisen von Mitgliedern einer Gesellschaft in speziellen sozialen Positionen oder sozialen Untergruppen mit besonderen Eigenschaften. Diese gesellschaftlichen Erwartungshaltungen gehen zumeist mit der Zuordnung eines besonderen Status einher. In der Ethnosoziologie werden hinsichtlich des Status einer Person oder sozialen Gruppe grundsätzlich zugeschriebene, also angeborene oder nicht eigenständig veränderbare Merkmale von Charakteristiken, die auf Leistungen oder Fähigkeiten basieren, unterschieden. Mit einem Status ist nach Dahrendorf immer auch eine soziale Rolle verbunden, nach der sich der „Homo Sociologus“ verhält³². (Dahrendorf, 2006, S. 35 f.)

Das gruppenspezifische Zuweisen von Rollen hat zumeist das Formen einer Untergruppe einer Gesellschaft zur Folge (Grundmann, 2006, S. 99 f.). Diese Untergruppen unterscheiden sich in ihrem sozialen Verhalten deutlich vom Rest der Gesellschaft oder von anderen Untergruppen. In einer komplexen Gesellschaft gibt es unzählige unterschiedli-

³¹ Drei Personen.

³² Ursprünglich veröffentlichte Dahrendorf seinen Aufsatz 1958 in der Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Seither wurde dieser mehrfach nachgedruckt und liegt nun als Buch im Springer Verlag in der 17. Auflage vor.

che Rollenerwartungen an ihre Mitglieder. Dabei können Menschen und soziale Gruppen mehr als nur einen Status (also auch mehr als nur eine Rolle) innehaben. Familie, Beruf, Glaube, Ethnie oder Politik, die Liste von statusbezogenen Rollenerwartungen in einer Gesellschaft ist lang.

Da jedes Mitglied einer sozialen Untergruppe auch gleichzeitig Mitglied der übergeordneten Gesellschaft ist, scheint es für das Individuum unproblematisch zu sein, zeitgleich in mehreren sozialen Gruppen zu agieren. Simmel folgerte daraus, dass sich das Individuum in einer Gesellschaft durch die Vielzahl der sozialen Gruppen definiert, zu denen es gehört oder zu denen es sich zählt. Die individuelle Persönlichkeit würde durch die spezielle Überlappung vieler sozialer Kreise geformt (Simmel, 1992).

Ein für diese Arbeit relevantes³³ Beispiel für gesellschaftliche Rollenerwartungen ist die Geschlechterrolle. Durch unterschiedliche Erwartungshaltungen an die Mitglieder der beiden Geschlechtergruppen werden entsprechend angepasste, gesellschaftlich gewünschte Verhalten erzielt. Maccoby, der in den 1990er-Jahren eine Studie zu geschlechtlichen Rollenerwartungen durchführte, erkannte, dass Eltern bspw. bei der Wahl von Spielen oder Spielzeugen, bereits sehr früh nach dem Geschlecht ihres Kindes unterscheiden und sich konform mit der gesellschaftlichen Erwartung verhalten. Dieser geschlechtsspezifische Umgang mit den Kindern ist nach Meinung von Maccoby ein Grund dafür, warum Mädchen im Gegensatz zu Jungen trotz anfänglicher Gleichbegabung im Laufe ihrer Entwicklung eine stetig größere Technikferne entwickeln (Maccoby, 1992).

Bereits im zweiten Lebensjahr produzieren Kinder selbst geschlechtsbezogene Verhaltensweisen und bevorzugen Aktivitäten, die mit ihrem Geschlecht verbunden sind. Dabei erwerben sie grundlegendes Wissen über Geschlechtseigenschaften und erfahren, welches Verhalten für ihr eigenes Geschlecht als angemessen angesehen wird (Rendtroff, 2003, S. 31). Mädchen und Jungen verbinden die von ihnen erlernten Geschlechtsklassifikationen nach äußeren Merkmalen³⁴ zunehmend mit der Vorstellung von Verhaltens- und Persönlichkeitsmerkmalen von Frauen und Männern. Letztlich führt das geschlechtsspezifische Rollenverhalten also zu einer deutlichen Herausbildung von zwei Fraktionen in ei-

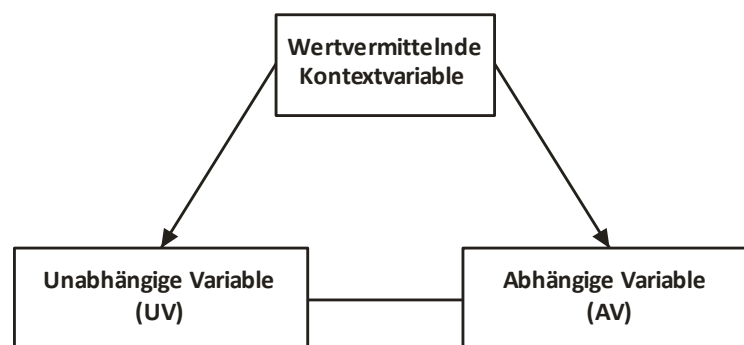
³³ Die Relevanz ergibt sich aus dem Gedanken, dass sich soziale Untergruppen genauso darstellen wie ganze Gesellschaften. Dies würde methodisch die Option bieten, das Funktionieren des hier genutzten Instrumentes bereits bei der Untersuchung der Untergruppen zu beweisen.

³⁴ Z. B. Kleidung, Frisur, Schmuck.

ner Gesellschaft, deren Unterschiedlichkeit in allen Bereichen³⁵ der Gesellschaft beobachtbar ist (Cornelißen, 2005).

Die Tatsache, dass sich in jeder Gesellschaft soziale Untergruppen bilden, darf methodisch nicht unbeachtet bleiben. Einstellungen, Ansichten oder Ideologien von Gesellschaften für alle ihre Mitglieder gleichzusetzen, stellt eine Verallgemeinerung dar, aus der sich nur recht vage individuelle Verhaltensvorhersagen ableiten lassen. Beispiele für derartige Untersuchungen finden sich z. B. bei Hofstede (2001), House et al. (2004) oder Hall (1976), die jeweils Kultur mit Nation gleichsetzen und dabei intragesellschaftliche Gruppierungen vernachlässigen. Van de Vijver & Leung (1997), Fiske (2002) oder auch Cohen (2007) bemerken zu Recht, dass diese Herangehensweise nicht ausreicht, um zufriedenstellende, wissenschaftlich begründete Zusammenhänge oder gar Kausalitäten nachzuweisen. Aufgrund der vernachlässigten Betrachtung von Gruppenzugehörigkeiten innerhalb einer Gesellschaft muss unklar bleiben, welche Kontextvariablen konkret für das Zustandekommen gemessener Unterschiede jeweils kausal sind. Fiske wie auch Cohen schlagen daher vor, zusätzlich zur Zielvariablen immer auch Variablen zu erheben, die den Einfluss von Kultur vermitteln (Cohen, 2007, S. 197 f.; Fiske, 2002, S. 85 ff.; Freund & et al, 2012, S. 53 f.; Vijver, van de & Leung, 1997, S. 1 ff.) (vgl. Abb. 11).

ABB. 11: MODELL ZUR UNTERSUCHUNG VON GRUPPENZUGEHÖRIGKEITEN



Anm.: In dieser Studie nimmt die empfundene Attraktivität von Arbeit den Platz der abhängigen Variablen ein. Die wertvermittelnde Kontextvariable hat einen möglichen Einfluss sowohl auf die UV und die AV selbst, als auch auf deren Zusammenhang.

In Anlehnung an (Freund & et al, 2012, S. 54)

³⁵ Z. B. aufgrund der schulischen, akademischen und/oder beruflichen Bildung, der Berufswahl, der Einkommensverteilung, usw.

Zusammenfassend heißt das: Auch wenn in der Sozialwissenschaft der Begriff *Gesellschaft* nicht einheitlich definiert ist, so herrscht doch Einigkeit darüber, dass sich Gesellschaften unterscheiden können. Zudem finden sich innerhalb einer Gesellschaft soziale Untergruppen, die sich ihrerseits durch intensivere Gruppeninteraktionen³⁶ oder durch besonders adaptierte Verhaltensweisen (bspw. Glaubensgemeinschaften) vom Durchschnitt der Gesellschaft abheben (Bellebaum, 2001, S. 71; Müller & Glebrich, 2015, S. 18 f.). Je kleiner eine solche Untergruppe ist, desto geringer fällt die Freiheit des Einzelnen aus, sich individuell zu verhalten (Cateora & Graham, 2010, S. 102 f.). Kleine soziale Gruppen bergen hingegen selbst das Prädikat der Individualität, was die eingeschränkten Freiheiten im Verhalten z. T. aufwiegt. Mit zunehmender Größe einer sozialen Gruppe wächst auf der einen Seite der individuelle Verhaltensspielraum, während auf der anderen Seite die Exklusivität der Gruppe sinkt.

Methodisch ist zu erwarten, dass sich Einstellungen, die von allen Mitgliedern geteilt werden, umgekehrt proportional zur Mitgliederzahl einer sozialen Gruppe verhalten. Wenn also u.a. geprüft werden soll, ob arbeitspsychologische Instrumente fein genug messen um gesellschaftliche Besonderheiten/ Ausprägungen erfassen zu können, dann bieten sich kleinere soziale Gruppen als Untersuchungsobjekt an (vgl. 3.2 Stichprobenkonstruktion), weil hier homogenere Verhaltens- und Einstellungspräferenzen erwartet werden.

Diese Studie untersucht arbeitsbezogenes Handeln von Menschen vor dem Hintergrund des möglichen Einflusses ihrer gesellschaftlichen Zugehörigkeit. Da arbeitspsychologische Modelle, wie z. B. das angesprochene Job Characteristics Model, gar nicht den Anspruch haben bzw. in der Notwendigkeit stehen, gesellschaftliche Einflüsse oder Auswirkungen auf die Arbeit zu erfassen, fehlen in diesen Modellen zumeist kultur- oder gesellschaftsvermittelnde Variablen. Arbeitspsychologische Untersuchungen bedürfen somit bei der Untersuchung möglicher Verhaltensbeeinflussungen durch gesellschaftliche Eigenarten, einer solchen Erweiterung. Der folgende Unterabschnitt beschäftigt sich aus diesem Grund mit Regeln, die das Verhalten der Mitglieder einer Gesellschaft regulieren und aus denen sich Hinweise zur Implementierung von Variablen zur Erhebung gesellschaftlicher Einflüsse ableiten lassen.

³⁶ Als Beispiel seien hier Familien, Vereine o. Ä. genannt.

2.3.5 Verhaltensregulation durch soziale Normen

Auch wenn jeder Mensch anhand der vermittelten Werte in der Lage ist, sein Handeln normativ zu bewerten (gut/ schlecht, richtig/ falsch oder normal/ abweichend), so wird er sich aufgrund seiner individuellen Priorisierung von Werten auch zu Handlungen entschließen, die ihm zwar nützen, der Gesellschaft jedoch schaden. Wie dargestellt (vgl. Unterabschnitt 2.3.1) ist McClelland (1987, S. 221 ff.), der Meinung, dass sich das individuelle Verhalten aller Lebewesen am besten durch die Basismotive *Leistung*, *Macht* und *Anschluss* vorhersagen lässt. Gerade die Motive *Macht* und *Leistung* können Menschen verleiten, günstige Gelegenheiten ohne Rücksicht auf Konsequenzen oder eigene Wertvorstellungen zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dass Menschen nicht ausschließlich opportunistisch handeln, könnte im Anschlussmotiv begründet sein, das Menschen kurzfristige eigene Vorteile zugunsten der Integration in eine Gruppe hintenan stellen lässt.

Gesellschaftlich geteilte Werte haben zwar einen starken Einfluss auf das Verhalten eines Menschen, dennoch vermindert die gemeinschaftliche Erwartung an ein Individuum nicht seine opportunistische Grundtendenz (Mayrhofer, 2009, S. 99; Stock-Homburg, 2010, S. 48 ff.). Um ein dauerhaftes, verlässliches, friedliches Miteinander gewährleisten zu können, müssen Gesellschaften diesen opportunistischen Grundtendenzen jedoch aktiv entgegenwirken. Das Vertrauen auf Einsicht bzw. intrinsische Anschlussmotivation reicht hier nicht aus.

Die Werte einer Gesellschaft bilden zwar die Basis für das Miteinander, sie sind jedoch selbst keine verbindlichen Regeln, Verhaltensvorschriften oder gar Gesetze. Diese Aufgabe übernehmen die sozialen Normen einer Gesellschaft (Bellebaum, 2001, S. 38). Soziale Normen werden zu Verhaltensvorschriften oder Handlungsanweisungen, die Menschen dazu motivieren sollen, in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen Werten zu handeln und gemeinhin als wertvoll erachtete Ziele für die Gesellschaft zu realisieren. Soziale Normen sind quasi die Instrumente, die der Begrenzung und ggf. der Sanktionierung individuellen Handelns dienen, sie beziehen sich ausschließlich auf spezifische Handlungen, Situationen oder Gegenstände. Die Werte einer Gesellschaft begründen/ rechtfertigen sie (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 24 f.).

Bellebaum (2001, S. 41 f.) führt aus, dass sich soziale Normen nach

- dem Grad ihrer jeweiligen Bewusstheit,
- der Zahl der betroffenen Menschen, dem Grad ihrer Ausdrücklichkeit und (im Falle ihrer Nichtbeachtung)
- der Stärke der mit ihnen einhergehenden Sanktionen

einteilen lassen.

Einige soziale Normen werden demnach eher unbewusst und unreflektiert befolgt³⁷, während andere, wie bspw. Dresscodes oder Tischmanieren, gemäß der vorherrschenden Sitten bewusst eingehalten werden. Die Spitze der Verbindlichkeit bilden jene Normen, die durch die Gesellschaft verschriftlicht und zu Recht und Gesetz erhoben wurden. Die Bewusstheit um soziale Normen steigt zudem in dem Maße, wie die Anzahl betroffener oder beobachtender Personen zunimmt – als Beispiel könnte hier die soziale Hygienegnorm in WCs angeführt werden (Judah, et al., 2009). Bellebaum unterscheidet soziale Normen³⁸ mit ihrer steigenden Ausdrücklichkeit oder der zunehmenden Stärke von Sanktionen nach Kann-, Soll- und Mussvorschriften. Menschen ordnen soziale Normen auf diese Art gemäß ihrer Bedeutsamkeit für ihr alltägliches Handeln und unterscheiden zwischen vorrangigen und eher nachgeordneten Normen (Bellebaum, 2001, S. 42; Weber, 2016).

Je bewusster und verbindlicher Normen sind, umso eher erwarten die Mitglieder einer Gesellschaft Institutionen, die ihrerseits normative Verhaltensvorschriften verdichten, lehren, strukturieren und/ oder regulieren/ überwachen. Diese Institutionen sind häufig an materielle Einrichtungen gebunden³⁹ und sind oftmals sehr formal, hochgradig organisiert und vereinheitlicht (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 28). Jedoch zählen auch weniger formelle Gebilde wie z. B. die Familie, die Medien oder der Freundeskreis zu den wichtigen sozialen Institutionen einer Gesellschaft (vgl. Abb. 10) (Cateora & Graham, 2010, S. 100).

³⁷ Hierzu gehört zum Beispiel die Tatsache, dass sich Menschen in unserer Kultur vornehmlich bekleidet in der Öffentlichkeit zeigen oder dass fremdes Eigentum geachtet wird und unangetastet bleibt.

³⁸ Vorschriften, Gesetze etc.

³⁹ Bspw. Gerichte, Kindergärten, Schulen, Kirchen oder Verwaltungen.

2.3.6 Gesellschaft als Einflussfaktor auf die individuelle Motivation

Der Tenor der vorhergehenden Unterabschnitte lautet wie folgt: Individuelles Verhalten ist immer auch vor dem Hintergrund gesellschaftlich vermittelter Werte und Normen zu interpretieren. Bereits 1986 kritisierte Dunckel zu Recht, dass die Spezifität menschlichen Handelns vor dem Hintergrund von Motivausprägungen oder die Zielauswahl nur sehr selten im Kontext mit möglichen gesellschaftlichen Einflüssen diskutiert werde. Dabei sei doch anzunehmen, dass Menschen, je nach gesellschaftlicher Wertepriorisierung und Normenbewusstsein, ihre eigenen Motivdispositionen ausbilden (Dunckel, 1986, S. 553; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 9 & 43 ff). Da sich einige der gesellschaftlichen Werte direkt aus den Grundmotiven⁴⁰ ableiten lassen, ist weiter davon auszugehen, dass sich, analog zu den Ausführungen über geteilte Motive in sozialen Gruppen (vgl. 2.3.1), in jeder Gesellschaft ein Satz geteilter „Kernwerte“ finden lässt (Geulen & Hurrelmann, 1980; Hofstede G., 2001; Schein, 1995; Trompenaars & Hampden-Turner, 2008). Grundmotive bilden sich aus dem Dialog des Individuums mit seiner Umwelt, was aufgrund unterschiedlicher Umweltbedingungen wiederum erwarten lässt, dass sich die Kernwerte unterschiedlicher Gesellschaften unterscheiden lassen (vgl. 2.3.4).

Mit dem Faktor *Werte und Normen* erhält die erste Forschungsfrage ‚*Was macht Arbeit attraktiv?*‘ auch einen gesellschaftlich-sozialen Aspekt, da die Funktion von Arbeit mit sozialen und moralischen Werthaltungen einer Gesellschaft verknüpft ist. Die arbeitsbezogenen Werte und Normen werden so zu einem Bestandteil eines dezidierten individuellen Abwägungsprozesses, der jeder Verhaltensentscheidung vorausgeht⁴¹.

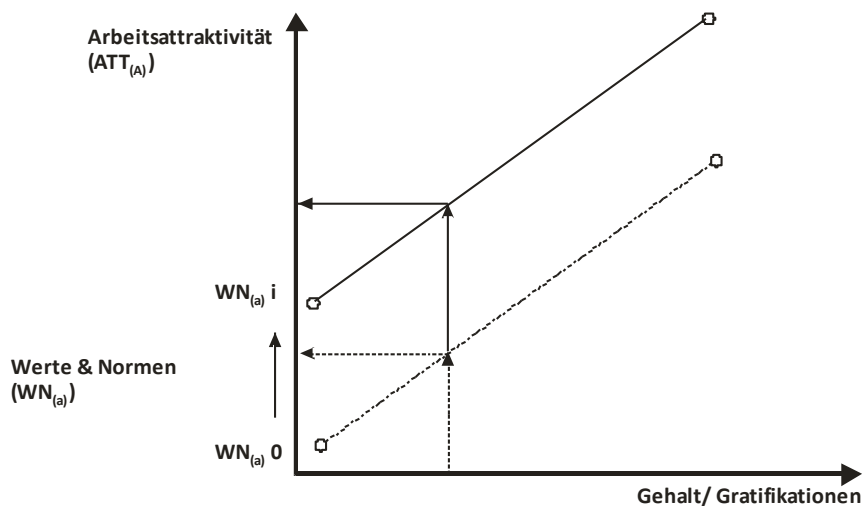
Die arbeitsbezogenen Werte und Normen einer sozialen Gruppe beeinflussen also die individuelle Bewertung der Attraktivität einer Erwerbsarbeit (vgl. Unterabschnitt 2.3.3). Wenn es bspw. in der Gesellschaft, nicht anerkannt ist, ohne Arbeit zu sein – einer Erwerbsarbeit nachzugehen also einer Norm entspricht –, dann könnte eine Person versucht sein, auch dann eine Arbeit anzunehmen, wenn diese Arbeit schlecht bezahlt wird oder sie sich nicht kompetent fühlt. Ein vakanter Arbeitsplatz wird unter diesen Voraussetzungen trotzdem attraktiv. Ein weiteres Beispiel bieten die ehrenamtlichen Tätigkeiten. Hierbei sind mit der Tätigkeit einhergehende Gratifikationen auf Inhalte wie Aner-

⁴⁰ Bspw. Gesundheit, Liebe, Sicherheit oder soziale Anerkennung.

⁴¹ Dieser handlungsleitende Abwägungsprozess wird im Weiteren **praktionaler Bewertungsprozess** genannt.

kennung, Lob etc. reduziert. Selbst wenn die Tätigkeitsmerkmale der ehrenamtlichen Arbeit positiv ausgeprägt sein mögen und bspw. viel Autonomie, Feedback oder Sinn vermitteln, trägt diese Arbeit kaum oder gar nicht zum Bestreiten des Lebensunterhaltes bei. Eine solche Arbeit besitzt eine Attraktivität, die sich vor allem aus der positiven Bewertung werte- und normenkonformen Verhaltens ableiten lässt.

ABB. 12: WERTE UND NORMEN ALS MODERATOR FÜR ARBEITSATTRAKTIVITÄT

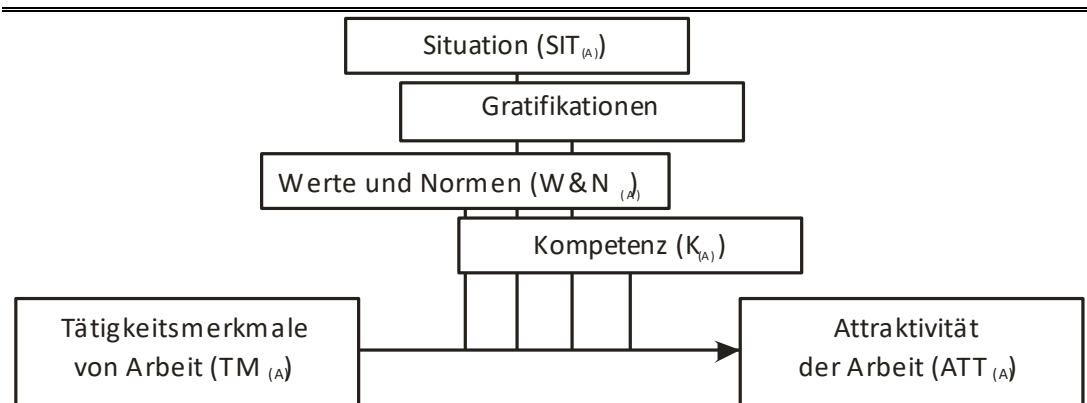


Anm.: In der Grafik bestimmen die Gratifikationen, die es für eine angebotene Arbeit gibt, ihre Attraktivität ($ATT_{(A)}$). Eine Arbeit wird in dem Maße attraktiver, in dem die Gratifikationen steigen. Die Variable der arbeitsbezogenen Werte & Normen ($WN_{(A)}$) beeinflusst nochmals, unabhängig von der Höhe der in Aussicht gestellten Gratifikationen, die wahrgenommene Attraktivität eines Arbeitsplatzes. Wenn das Nachgehen einer Arbeit in einer Gesellschaft ein hohes Gut ist ($WN_{(A)} i$), dann steigt die Attraktivität von Arbeit sogar dann, wenn für die Arbeit nur geringe oder keine Gratifikationen in Aussicht gestellt werden.

Dem Tenor der eingangs gestellten Frage⁴², lässt sich an dieser Stelle insofern Rechnung tragen, als dass bestimmte Handlungsziele, wie bspw. das Annehmen einer Arbeit für eine Person in dem Maße wertvoller werden, in dem ihr Erreichen mit den gesellschaftlichen Werten und Normen übereinstimmt. Um diesen Einfluss zu erfassen, wird das Modell dieser Studie um die Variable der gesellschaftlichen Werte und Normen erweitert. Konkret wird das JCM von Hackman und Oldham nun um die Variable der arbeitsbezogenen *Werte und Normen* ($WN_{(A)}$) erweitert (vgl. Abb. 13). Gesellschaftliche Werte und Normen haben, wie beschrieben, einen direkten Einfluss auf die individuellen Werte und ersetzen diese Variable.

⁴² Sind die individuellen Gründe einer Arbeit nachzugehen abhängig von gesellschaftlichen Einflüssen?

ABB. 13: MODELLERWEITERUNG UM DEN MODERATOR „WERTE UND NORMEN“



Anm.: Es wird im Weiteren davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Werte und Normen regelmäßig im Rahmen der individuellen Bewertung von Handlungsalternativen Berücksichtigung finden. So gewinnt auch eine objektiv wenig attraktive Arbeit an Attraktivität, wenn der Arbeitnehmer einer sozialen Gruppe angehört, in der das Nachgehen einer Arbeit positiv belegt ist. Wenn es bspw. aufgrund politischer oder ideologischer Gründe, in einer Gesellschaft nicht gern gesehen wird, in einem bestimmten Land zu arbeiten (z. B. als Inder in Pakistan), dann verliert auch eine grundsätzlich attraktive Arbeitsstelle an Wert für dieses Individuum.

Hinsichtlich der hier nötigen Anpassung des Ausgangsmodells von Hackman und Oldham bedeutet dies die Erweiterung des JCM um den Moderator gesellschaftlich geteilter Werte und Normen. Im vereinfachten Modell wird nun die Variable *Individuelle Werte* durch die Variable *Werte und Normen* ersetzt.

Die bereits angesprochenen Kritiken am JCM betreffen vor allem die Verlässlichkeit des durch den JDS gemessenen Motivationspotenzials und die Definition von Arbeitszufriedenheit. Da der Fokus dieser Untersuchung jedoch auf der Zielauswahl liegt und zudem die Motivationsstärke oder die eigentliche Zufriedenheit mit der Arbeit hier keine Untersuchungsgegenstände darstellen, sind die genannten Kritikpunkte für diese Studie nicht relevant.

2.4 Modellentwicklung

Arbeit ist, wie dargestellt, kein neues Forschungsthema. Von Cicero über Locke, Smith, Taylor bis hin zu Marx und Engels – Arbeit war schon immer ein Fokus der Sozialwissenschaften (Schneider, 1980, S. 13 f.). Schon früh wurden Arbeit und ihr Zusammenhang mit Gesellschaften diskutiert, nicht zuletzt deshalb, weil wert- und normengebende Schriften wie die Bibel, der Koran oder die Thora körperliche Arbeit und Fleiß als Tugend betrachteten. Um bestehen/ überleben zu können, muss jede Gesellschaft regeln, auf welche Art und Weise ihre Mitglieder zusammenwirken, um die für sie lebensnotwendigen Dinge herzustellen, wie sie gemeinsam wirtschaften, welcher gesellschaftlichen Ordnung sie folgen wollen, wie Besitz- und Eigentumsrechte geregelt sind usw. Arbeit gehört dabei zu den universellen Thematiken, für die jede Gesellschaft Antworten parat haben muss (Kölling, 2014, S. 17 f.). Vor dem Hintergrund ihrer sozialen Eingebundenheit ist die Arbeit des Menschen also vornehmlich eine an ethische Einsichten und Überzeugungen geknüpfte Tätigkeit, die letztlich auf das Wohlergehen aller ausgerichtet ist (ebenda, S. 10).

In den vorangegangenen Abschnitten wurde dargestellt, dass Arbeit unter psychologischen Gesichtspunkten ‚nur‘ eine Handlung ist, die das Ergebnis eines motivgeleiteten Abwägeprozesses darstellt (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 1 f.; Volpert, 1979, S. 28). Die individuell empfundene Attraktivität einer Arbeitsstelle wird dabei durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Nach Hackman und Oldham ist das Motivationspotenzial einer Arbeit ein Produkt aus Tätigkeitsmerkmalen und psychologischen Einstellungen, zu denen z. B. die eingeschätzten persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten (Kompetenz) oder auch das Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung zählen (Hackman & Oldham, 1980, S. 83).

Wie dargestellt fehlen im Job Characteristics Model allerdings einige situative Aspekte. Neben dem Aspekt der Gratifikationen ist z. B. der von Resch benannte Faktor *Vereinbarkeit* des Jobs mit dem privaten Leben (Resch M. G., 2015, S. 57) ein solches Beispiel. Vereinbarkeit gewinnt in unserer Gesellschaft zunehmend an Einfluss auf die Wahl des Arbeitsplatzes. Oftmals sind heute gerade Argumente wie eine unternehmenseigene Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit, Arbeit auch einmal von zu Hause aus erledigen zu können, entscheidend im Wettbewerb von Unternehmen um die raren hoch ausgebildeten Spezialisten.

Da menschliches Handeln stets, ob direkt oder indirekt, auf andere bezogen ist (Dunckel & Pleiss, 2007, S. 32), ist es für Menschen grundsätzlich erstrebenswert, sich normen- und wertekonform zu verhalten. Bei der Bewertung von Arbeitsattraktivität sollten daher Werte und Normen Berücksichtigung finden (Dunckel, 1986, S. 553; Dunckel, 1996, S. 96). Wie dargestellt trägt es aus der Perspektive vorherrschender Werte und Normen zur Steigerung der Arbeitsattraktivität bei, wenn der Fakt, „eine Arbeit zu haben“, in der Gesellschaft ein wertvolles Gut darstellt.

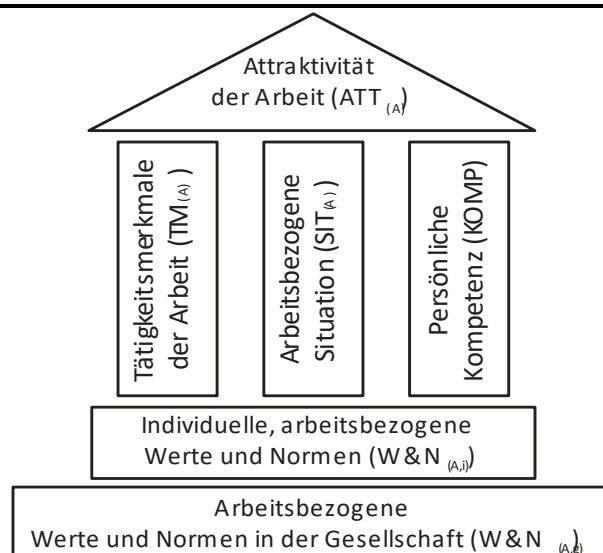
Ein wie beschrieben erweitertes Modell ist aufgrund der zu berücksichtigenden Elemente nur noch zu einem kleinen Bereich deckungsgleich mit dem dieser Studie zugrunde liegenden Modell von Hackman und Oldham. Bildlich dargestellt ruht nun die Variable *Attraktivität von Arbeit* auf den drei Säulen

- Tätigkeitsmerkmale der Arbeit,
- arbeitsbezogene Situation und
- persönliche Kompetenz.

(vgl. Abb. 14)

Das Fundament dieses Konstruktes bilden die eigenen arbeitsbezogenen Werte und Normen, die wiederum auf dem vorherrschenden gesellschaftlichen Werte- und Normenkonstrukt basieren.

ABB. 14: MODELL ATTRAKTIVITÄT DER ARBEIT



Anm.: Die arbeitsbezogenen Werte und Normen einer Gesellschaft beeinflussen über deren individuelle Adaption die Bewertung von arbeitsbezogenen Tätigkeitsmerkmalen, der Situation und der persönlichen Kompetenz. Aus dem Zusammenspiel von Fundament und den drei Säulen resultiert das individuelle Urteil hinsichtlich der Attraktivität einer Arbeit.

Das Modell *Attraktivität der Arbeit* bedarf einer Zusammenhangs- und Wirküberprüfung seiner Faktoren. Zu diesem Zweck wird im Folgenden zunächst die sich aus dem Modell ergebende und im Weiteren zu überprüfende Hypothese formuliert.

2.5 Tätigkeitsmerkmale von Arbeit und Arbeitsattraktivität: Die moderierende Rolle gesellschaftlicher Werthaltungen

Aus den vorangegangenen Ausführungen lässt sich zusammenfassen, dass die Motivation zu arbeiten handlungstheoretisch erklärt werden kann. Danach geht der eigentlichen Handlung jeweils ein Abwäge-/ Bewertungsprozess voraus. Die Entscheidung, eine bestimmte Arbeit anzutreten, ist ebenfalls das Resultat eines präaktionalen Abwägeprozesses. Von großer Bedeutung für diesen Abwägeprozess ist neben der individuellen Kompetenz vor allem auch die eingeschätzte bzw. vorgefundene Situation. Gemäß den Erkenntnissen aus der Motivationsforschung ist der präaktionale Abwägeprozess ein für alle Menschen gleich ablaufender Vorgang. Er ist gesellschafts-, bildungs-, alters- und geschlechtsunabhängig und bildet die Grundlage jedes bewussten Handelns (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 7; Nerdinger, 2007, S. 379).

Bevor jedoch die Bewertung des möglichen Erfolgs einer Handlung relevant wird, muss ein Ziel überhaupt das Potenzial bergen, persönliche Bedürfnisse befriedigen zu können – es muss also grundsätzlich attraktiv sein. Bei der Thematik Erwerbsarbeit wird diese grundsätzliche Attraktivität durch die Faktoren Tätigkeitsmerkmale der Arbeit, die Situation (z. B. die Aussicht auf Gratifikationen), sowie die persönliche Kompetenz bestimmt.

Durch die im Zuge der Sozialisation verinnerlichteten Werte und Normen gleichen sich die individuellen Bedürfnisse, Motive und Ziele der Mitglieder einer Gesellschaft an. Es werden also in jedem Mitglied einer Gesellschaft u. a. Einstellungen, Auffassungen, Gefühle, Verpflichtungen, Beziehungen, Erwartungen und/ oder Bedürfnisse geweckt, die bei jedem Individuum derselben Gesellschaft sehr ähnlich ausgeprägt sind (Kluckhohn, 1951, S. 395).

Ähnliche Motive werden für jeden Bereich des gesellschaftlichen Lebens ausgebildet – auch im Bereich der Erwerbsarbeit. Menschen haben aufgrund ihrer Sozialisation bereits mit Ende ihrer Schul-/ Hochschulausbildung eine gefestigte Meinung zum Thema Arbeit. Abhängig von den vorgefundenen ökonomischen und sozialstrukturellen Bedingungen gestalten sich ihre Erwartungen und Wünsche an die zukünftige Arbeitstätigkeit. Noch bevor sie eine Arbeit überhaupt angetreten haben, glauben sie zu wissen, welche Art von

Arbeit sie zukünftig erwartet und in welchem Maße diese sie motivieren wird. Diese vorweggenommenen Tätigkeitsmerkmale von Arbeit sollten verlässlich zu erheben sein.

Da die Einstellung zur Arbeit der Interaktion mit der Gesellschaft entspringt, sollten die zur Arbeit motivierenden Tätigkeitsmerkmale innerhalb einer Gesellschaft ähnlich ausgeprägt sein – die Mitglieder einer Gesellschaft werden also über eine sehr ähnliche Motivation zu arbeiten verfügen, die ihrerseits den jeweils vorherrschenden gesellschaftlichen Werten und Normen (den gesellschaftlichen Werthaltungen) entspringt. Die sich hieraus ableitende Hypothese lautet:

Hypothese (H₀):

Arbeitsbezogene, gesellschaftliche Werthaltungen moderieren den Zusammenhang von Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und der individuell wahrgenommenen Attraktivität von Erwerbsarbeit.

Unter 4.2.4 wird die Alternativhypothese (H₁) getestet, in der davon ausgegangen wird, dass gesellschaftliche Werthaltungen keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und der wahrgenommenen Arbeitsattraktivität haben.

Wenn, wie unter 2.3.4 dargestellt, die Werte, Normen und Rituale einer Gesellschaft das Resultat der jeweils vorherrschenden regionalen Rahmenbedingungen⁴³ sind, dann müssten eben jene unterschiedlichen Voraussetzungen grundsätzlich unterscheidbare Gesellschaften hervorbringen. Diese Annahme legt zudem nahe, dass Gesellschaften ebenfalls anhand ihrer Werte und Normen voneinander unterscheidbar sind (Cateora & Graham, 2010, S. 102 ff.; Hills, 2002, S. 4; Robbins, 2005, S. 72). Da die Werte und Normen auch auf die Ausbildung der Bedürfnisse/ Motive von Menschen wirken, ist es denkbar, dass die Mitglieder verschiedener Gesellschaften objektiv gleiche Tätigkeitsmerkmale von Arbeit unterschiedlich attraktiv bewerten – einer objektiv gleichen Arbeit könnte dann in unterschiedlichen Gesellschaften aus unterschiedlichen Motivationen nachgegangen werden.

⁴³ Bspw. die Umweltbedingungen, in denen eine Gesellschaft überleben muss.

Wie berichtet sind nicht alle Erwartungshaltungen an die Mitglieder einer Gesellschaft gleich geartet. Obwohl sich die wert- und normengeleiteten Handlungsabsichten aller Mitglieder einer Gesellschaft ähneln werden, steht zu erwarten, dass einige Gruppierungen ihr Verhalten, z. B. gemäß der speziell für sie geltenden Rollenerwartung, adaptieren werden. Es ist zu vermuten, dass sich auch in der erhobenen Stichprobe die Auswirkungen von gesellschaftlichen Rollenerwartungen, wie bspw. die geschlechtsspezifische Sozialisation, nachweisen lassen. Ein erfolgreicher Nachweis würde zum einen die allgemeine Wirkung von Sozialisationseffekten auf die Motivation zu Arbeiten unterstreichen und zum anderen einen Hinweis darauf geben, dass gesellschaftliche Rollenerwartungen zur Bildung unterscheidbarer Untergruppen in einer Gesellschaft führen.

Es wird also erwartet, dass sich im Weiteren je nach betrachteter gesellschaftlicher Gruppierung, die Faktorenausprägungen im Modell unterscheiden. Mit anderen Worten; Im Vergleich ist zu erwarten, dass bereits für Mitglieder verschiedener sozialer Gruppen Arbeit aus unterschiedlichen Gründen attraktiv ist.

3 Methode

3.1 Untersuchungsdesign

Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine quasiexperimentelle Querschnittstudie, bei der in einer Felduntersuchung verschiedene natürliche Gruppen⁴⁴ mittels eines Strukturgleichungsmodells miteinander verglichen werden. Zur Erhebung der Messdaten wird ein internetgestützter Fragebogen genutzt, bei dessen Lösung die Befragungsteilnehmer keine Unterstützung erhalten. Die Daten werden einmalig und anonym erhoben.

Die geteilten Merkmale der Untersuchungsteilnehmer bilden modellkonform drei Kriteriengruppen, die im Folgenden weiter ausgeführt werden. Ihre jeweilige Zugehörigkeit zu einer nationalen Gruppierung unterscheidet die Probanden.

3.2 Stichprobenkonstruktion

3.2.1 Stichprobenumfang

Aus wissenschaftlicher Sicht stellen gesellschaftsbezogene Forschungsfelder vor allem im Bereich der Empirie aufgrund der großen Datenvarianzen, die gerade bei natürlichen Testgruppen zu erwarten sind (Bortz & Döring, 2006, S. 114; Bühner, 2011, S. 91), eine Herausforderung dar. Diese Varianzen, die der Vielfalt der individuellen Einstellungen entspringen, lassen erwarten, dass die statistisch zu untersuchenden Effekte zum Teil nur geringe Ausprägungen haben. Die optimale Stichprobengröße müsste damit vergleichsweise groß sein, um verlässliche Ergebnisse zu generieren. Die Schätzgenauigkeit ist somit indirekt auch von externen Faktoren wie den finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen einer Untersuchung abhängig (Bortz & Döring, 2006, S. 419). Gerade in diesem Aspekt sind dieser Untersuchung jedoch enge Grenzen gesetzt, was den Stichprobenumfang beschränkt (vgl. 3.2).

Das Problem des Stichprobenumfangs wird vor allem deutlich, wenn angenommen wird, dass sich in der gezogenen Stichprobe Teilstichproben befinden, die sich jeweils signifikant voneinander unterscheiden. In diesem Fall sollten auch die Teilstichproben jeweils einen aus statistischer Sicht optimalen Umfang haben. Reine Zufallsstichproben,

⁴⁴ Unterscheidungsmerkmal ist die Nationalität der Teilnehmer.

bei denen möglichst alle gesellschaftlichen Eigenschaften und sozialen Untergruppen erfasst werden, um verlässlich geteilte kulturelle Eigenarten nachzuweisen, sind zwar wünschenswert, aber wenig ökonomisch (Hofstede G., 2001; Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010; House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004). Statistisch belastbare Ergebnisse aus einer Untersuchung mit einem Gesellschaftsfokus müssten also entweder auf einer großen Datenbasis oder – bei entsprechend kleineren Stichproben – auf varianzreduzierten Daten⁴⁵ fußen (Bühner & Ziegler, 2009, S. 162).

Das bis hier angedachte Modell (vgl. Abb. 14) ist mit drei Moderatoren bereits recht komplex. In ihm wirken die Werte und Normen verschiedener sozialer Gruppen, unterschiedliche Persönlichkeitseigenschaften sowie individuell verschieden interpretierte Situationen auf die abhängige Variable *Attraktivität der Arbeit*. Jeder Faktor für sich allein genommen wird aus o.g. Gründen bereits über eine große Varianz verfügen. Das erwartete Zusammenwirken der Faktoren wird diese Datenvarianzen erwartungsgemäß nochmals eher erhöhen als reduzieren. Da eine große Stichprobe im Rahmen dieser Untersuchung nicht darstellbar ist, wird diese Studie unter Bedingungen durchgeführt, die eine bessere Kontrolle individueller Störvariablen⁴⁶ erlauben und so das Potential haben, zu einer Varianzreduktion beizutragen (Bortz & Döring, 2006, S. 3).

In experimentellen Laboruntersuchungen wird durch die anschließende Randomisierung der Untersuchungsteilnehmer erreicht, dass eventuelle personenbedingte Störvariablen annähernd gleich ausgeprägt sind. Durch die Untersuchung sozialer Gruppen ist eine Randomisierung der Untersuchungsteilnehmer hier jedoch nicht angezeigt – ein Aspekt, der einen negativen Einfluss auf die interne Validität der Daten hat und bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen ist. Die Kontrolle der personenbezogenen Störvariablen erhält damit ein besonderes Gewicht in dieser Untersuchung (Bortz & Schuster, 2010, S. 8 f.; Bühner & Ziegler, 2009, S. 149 ff.).

Grundsätzlich gilt zwar, dass mit wachsendem Stichprobenumfang die Genauigkeit von Parameterschätzungen steigt. Damit die durchzuführenden Hypothesentests belastbare Ergebnisse liefern, ist die Planung des optimalen Stichprobenumfangs jedoch hilfreich.

⁴⁵ Dies geschieht bspw. durch die Nutzung geschichteter Stichproben (Bühner & Ziegler, 2009, S. 150).

⁴⁶ Zu den Störvariablen werden bei dieser Untersuchung jene Variablen gerechnet, die durch ihre jeweiligen Ausprägungen Einfluss auf das Untersuchungsobjekt haben, jedoch im Vorfeld nicht beachtet oder übersehen wurden.

Diese optimale Größe einer Stichprobe hängt unter Beachtung der gewünschten Schätzgenauigkeit von den Faktoren Signifikanzniveau (α), Effektstärke, Teststärke ($1-\beta$) und Analyseart ab (hierzu mehr z. B. bei Bortz & Döring, 2006, S. 656 ff.).

Für alle hypothesenprüfenden Tests wird in dieser Untersuchung ein Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ sowie eine Teststärke von $1-\beta=0,80$ festgelegt. Da über die Ausprägung der Effektgrößen in diesem Fall noch keine Klarheit besteht, folgt diese Untersuchung den Empfehlungen von Bortz und Döring und geht zunächst von einem kleinen bis mittleren Effekt aus (Bortz & Döring, 2006, S. 626). Für Regressionen mit vier Prädiktoren resultiert aus diesen drei Vorgaben eine optimale Stichprobe von $n=311$ (fünf Prädiktoren $n=419$). Die optimalen Stichprobenumfänge für Varianzanalysen ($df=1$) liegen zwischen $n=63$ und $n=293$ (Bortz & Döring, 2006, S. 634; Bühner & Ziegler, 2009, S. 200 f.).

3.2.2 Stichprobenformung

Im Unterabschnitt 2.2 wurde ausgeführt, dass der intrapersonelle, präaktionale Bewertungsprozess Persönlichkeitseigenschaften, Werte und Normen zugehöriger sozialer Gruppen und erlebte Situationen berücksichtigt. Unter 2.3 wurde ferner dargelegt, dass individuelle Werte- und Normenkonstrukte im Laufe eines Lebens stetig an Komplexität gewinnen und sich daher die einst durch die Eltern vermittelten ursprünglichen gesellschaftlichen Werte durch individuelle Adaption und Erfahrung immer weiter verwässern.

Der erste Eingriff in die Stichprobenziehung hat zum Ziel, die Homogenität der gruppenintern geteilten Werte und Normen dadurch zu erhöhen, dass Teilnehmer aus ähnlichen sozialen Verhältnissen mit ähnlichen Lebens- und Berufserfahrungen selektiert werden. Als Teilnehmer werden daher Englisch sprechende weibliche und männliche Studierende ausgewählt.

In ihrer Studie aus 2012 zeigen Middendorff et al. auf, dass über 50 % der Studierenden eine gehobene oder hohe Bildungsherkunft aufweisen (Middendorff, Apolinarski, Poskowsky, Kandulla, & Netz, 2013, S. 75 ff.); (vgl. Tab. 4). Bestärkend führt Maaz aus, dass Schüler aus gehobenen Schichten aufgrund der primären und sekundären

Herkunftseffekte⁴⁷ günstigere Voraussetzungen haben, ein Hochschulstudium erfolgreich abzuschließen, als Studierende aus niedrigeren sozialen Schichten (Maaz, 2006, S. 232; Nagy & Maaz, 2010, S. 169 f.).

TAB. 4: SOZIALE ZUSAMMENSETZUNG DEUTSCHER STUDIERENDER IN %

	2006	2009	2012
Höchster schulischer Abschluss der Eltern			
Hochschulreife	58	59	60
Realschule	28	29	30
Hauptschule	14	11	9
Höchster beruflicher Abschluss der Eltern			
Hochschulabschluss	52	51	50
Meister, Fachschul-, Technikerabschluss	20	19	21
Lehre, Facharbeiter	27	28	27
Bildungsherkunft			
Niedrig	10	10	9
Mittel	39	39	41
Gehoben	28	27	28
Hoch	23	24	22

Anm.: Die **fettgedruckten** Werte zeigen, dass in den Jahren von 2006 bis 2012 jeweils mindestens 50% der Studierenden aus gehobenen oder hohen Bildungsschichten kamen.

Nach (Middendorff, Apolinarski, Poskowsky, Kandulla, & Netz, 2013, S. 66)

Die erste Beschränkung hat das Ziel, die Varianz der Daten im Faktor Werte und Normen zu reduzieren. Die Erhebungsvorgabe *Studium* beschränkt die Stichprobe auf Teilnehmer, die voraussichtlich ähnlichen sozialen Schichten⁴⁸ angehören. Da 52 % der Universitätsstudierenden, die bspw. Sprach- und Kulturwissenschaften studieren, aus mindestens gehobenen sozialen Verhältnissen stammen (Middendorff, Apolinarski, Poskowsky, Kandulla, & Netz, 2013, S. 98 f.), verstärkt die weitere Vorgabe der *englischen Sprache* noch einmal den angestrebten Effekt der sozialen Schichtung⁴⁹.

Um die ursprünglichen Werte- und Normenkonstrukte von möglichst jeweils einer Gesellschaft bei den einzelnen Teilnehmern messen zu können, werden in dieser Studie nur jene Teilnehmer betrachtet, die von Elternpaaren derselben Nationalität aufgezogen

⁴⁷ Primärer Herkunftseffekt sind sozialisationsbedingte Einflüsse, wie bspw. Erziehung, Ausstattung und Förderung, die auf den Erwerb von Kompetenzen und Zertifikaten wirken. Sekundäre Herkunftseffekte wirken hingegen direkt auf die Bildungsentscheidung.

⁴⁸ Soziale Schichten gehören zu den unter Abschnitt 2.3.3 angeführten sozialen Untergruppen einer jeden Gesellschaft.

⁴⁹ Ein Fragebogen in englischer Sprache hat zudem einen praktisch-ökonomischen Nutzen, da die Erhebung bei Studierenden verschiedener Gesellschaften durchgeführt wird und verlässlich vergleichbare Ergebnisse aus Befragungen in der jeweiligen Muttersprache nur mit viel Aufwand zu erreichen sind.

wurden. Diese Vorgabe wird voraussichtlich die Messung möglichst unverfälschter, (mono) gesellschaftlicher Ursprungswerte und -normen begünstigen und die Trennschärfe zwischen den zu untersuchenden Gruppen erhöhen.

Mitglieder industrieller Gesellschaften, die sich in ähnlichen Lebensabschnitten befinden und vergleichsweise ähnliche Werdegänge (elterliche Erziehung, Kinderkrippe, Kindergarten, Schule, Studium) aufweisen, werden über einen weitestgehend ähnlichen, begrenzten Pool an Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen.

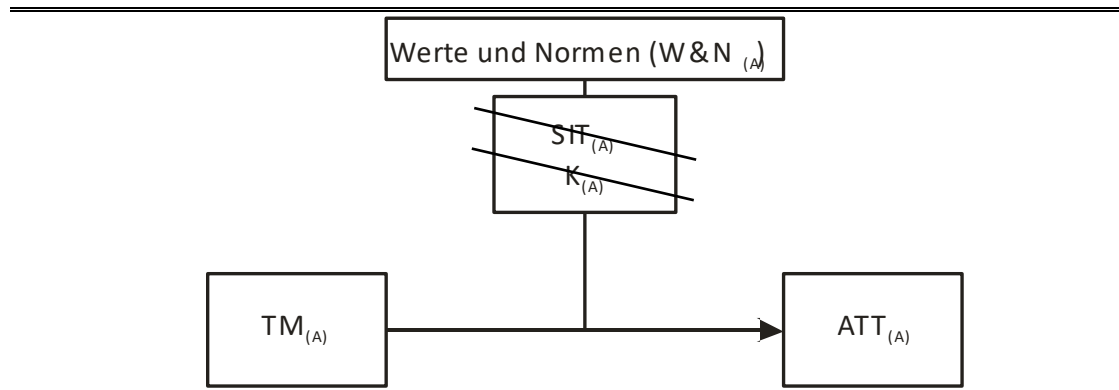
Die Vorgaben der in dieser Studie genutzten Stichprobenkonstruktion geben zwei weitere Eigenschaften vor. So werden nur Studierende berücksichtigt, die sich am Ende ihrer zweiten Sozialisationsphase befinden und zudem noch keine eigenen Erfahrungen in einem Arbeitsverhältnis gemacht haben. Bezogen auf die Forschungsfrage *Was macht Arbeit attraktiv?* bedeutet dies, dass sich alle Teilnehmer in einer ähnlichen Situation befinden, da bei ihnen in absehbarer Zeit die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit ansteht.

Es wurde bereits erwähnt, dass die Bewertung der Attraktivität eines Handlungszieles von verschiedenen Faktoren im präaktionalen Bewertungsprozess abhängt. Dieser Bewertungsprozess ist zu einem großen Teil abhängig von den zuvor gemachten Erfahrungen und den erworbenen Fähigkeiten – also der individuellen Kompetenz (vgl. 2.3.1). Natürlich sind die individuellen Kompetenzen quantitativ und qualitativ sehr heterogen, was sich allein schon aus dem Studium oder der exakten Jobwahl ergibt. Da im Rahmen dieser Erhebung aber nur Personen befragt werden, die noch über keine eigenen Arbeitserfahrungen verfügen, wird für die hier zugrunde liegende Stichprobe der Aspekt der Phantasieumsetzung (Oettingen & Gollwitzer, 2002, S. 57) ein besonderes Gewicht haben. Die Phantasieumsetzung hat in diesem Fall zur Folge, dass sich der erwartete Arbeitsplatz für jeden Teilnehmer recht konform mit den jeweiligen individuellen Bedürfnissen und dadurch automatisch attraktiv darstellen wird. Da die potenzielle Jobwahl zudem freiwillig vonstattengeht, hat die Art der konkret angestrebten Arbeit keinen Einfluss auf das Ergebnis der Attraktivitätsbewertung. Die jeweils gewählte (Wunsch-) Arbeit wird also für jeden Teilnehmer eine gewisse eigene und vor allem vergleichbare Attraktivität aufweisen.

Die Annahme, dass sich die Befragungsteilnehmer in vergleichbaren Situationen befinden und zugleich jobrelevant über vergleichbare individuelle Kompetenzen verfügen, reduziert für diese Untersuchung die Komplexität des zuvor generierten Modells. Es ver-

bleiben also nur noch die drei Variablen *Tätigkeitsmerkmale*, *Arbeitsattraktivität* sowie *Werte und Normen* im Wirkmodell (vgl. Abb. 15).

ABB. 15: VEREINFACHTES WIRKMODELL



Anm.: Bei der vorliegenden Stichprobenschichtung vernachlässigt das vereinfachte Wirkmodell die Moderatoren Situation (SIT) und Kompetenz (K). Die Ergebnisse der Studie sind aus diesem Grund nicht generalisierbar. Jedoch ist der Versuchsaufbau geeignet, die grundsätzlichen Wirkzusammenhänge der Faktoren auch bei kleinen Stichprobengrößen aufzuzeigen.

Zusammenfassend wird die Stichprobe also gemäß den folgenden Merkmalen geschichtet: Es nehmen Personen teil,

- die studieren,
- die Englisch sprechen,
- deren Eltern beide dieselbe Nationalität besitzen,
- die jünger als 25 Jahre sind und
- die noch über keine eigene Berufserfahrung verfügen.

Kritisch sei an dieser Stelle angemerkt, dass nicht jeder Arbeitsmarkt die gleichen Chancen bietet. Bei einem gesellschaftlichen Vergleich könnte es daher von Bedeutung sein, mit welchen lokalen Zukunftsperspektiven sich die Jugendlichen hinsichtlich der Jobwahl auseinandersetzen müssen. Es ist nicht auszuschließen, dass sich die sozialen, politischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten eines Landes auf die Ansprüche ihrer Bürger an eine *gute Arbeit* (vgl. 2.1) auswirken. Werden bspw. die aktuellen Jugendarbeitslosenquoten in Europa betrachtet, so weisen diese recht große Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten auf. Nach der europäischen Statistikbehörde Eurostat meldeten im Februar 2012 bspw. Griechenland (55,2 %) und Spanien (52,9 %) den höchsten Stand an Jugendarbeitslosigkeit in der EU. Die Quote in Deutschland fiel im selben Zeitraum mit nur 8,0 % deutlich niedriger aus (Große Hüttmann & Wehling, 2013).

Vor diesem Hintergrund könnte angenommen werden, dass sich die Einschätzung der Erfolgswahrscheinlichkeit, nach Beendigung eines Studiums auch wirklich einen Job zu finden, durchaus auf den präaktionalen Bewertungsprozess auswirkt. Da jedoch jeweils nationale Gruppen von Studierenden zusammengefasst werden, sollte dieser Aspekt innerhalb einer Teilstichprobe keinen Einfluss haben, da sich die Situation „Arbeitsmarkt“ gruppenintern gleich darstellt. Mit anderen Worten, die Attraktivität des Zieles zukünftiger Erwerbsarbeit sollte innerhalb einer Teilstichprobe eine ähnliche Ausprägung erhalten. Die von Nation zu Nation unterschiedlichen Voraussetzungen sollten sich, so sie einen Einfluss auf die *Attraktivität der Arbeit* haben, in dieser geschichteten Stichprobe im Faktor *Merkmale der Arbeit* nachweisen lassen.

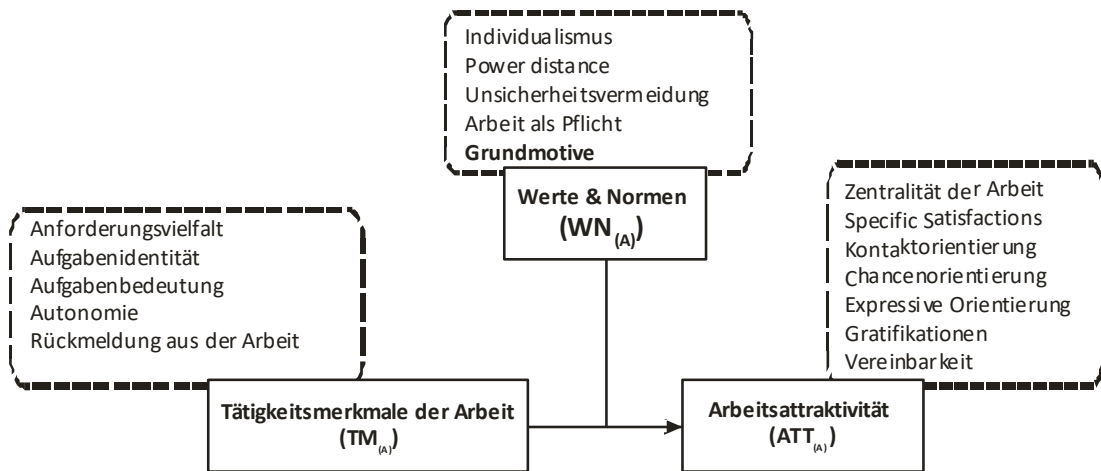
Ein weiterer Kritikpunkt, den die Vorgabe, die Befragung bei Personen ohne Berufserfahrung durchzuführen, birgt, ist methodischer Natur. Da die Befragungsteilnehmer jeweils nur auf ihre Erwartungen, nicht aber auf ihre praktischen Erfahrungen hinsichtlich eines Arbeitsplatzes zurückgreifen können, müssen alle verwendeten arbeitspsychologischen Instrumente, wie bspw. der JDS, an diese Vorgabe angepasst werden. Diese Anpassungen könnten Auswirkungen auf die Reliabilität und Validität der ursprünglichen Instrumente haben.

3.3 Operationalisierung der Variablen des Modells

Der Fragebogen dieser Erhebung setzt sich aus Items zusammen, die aus drei etablierten arbeitswissenschaftlichen Instrumenten, sowie der bekannten und vielfach verwendeten Arbeit von Hofstede stammen. So ist vorgesehen, die Variable *Tätigkeitsmerkmale der Arbeit* durch die entsprechenden Items des Job Diagnostic Survey (JDS) nach Hackman und Oldham (1980, S. 276 - 302) zu bilden, die gemäß den jeweiligen Vorgaben zuvor zu Faktoren zusammengefasst wurden. Für die Variable der arbeitsbezogenen *Werte und Normen* werden ausgewählte Items aus Hofstedes Fragebogen zur Erfassung von Kulturdimensionen (Hofstede G., 2001, S. 467 - 496) sowie aus der Fragenbatterie Nr. 47 von Ruiz Quintanilla (1984, S. 19 Anhang) und aus dem Reiss Profile (Reiss S., 2010), genutzt.

Aus Ruiz Quintanillas Fragebogen zur Messung der Bedeutung des Arbeitens (Ruiz Quintanilla, 1984, S. XVI ff.) sind des Weiteren ausgewählte Items als Basis der Variable *Attraktivität der Arbeit* vorgesehen. Im Folgenden werden die drei Variablen des vereinfachten Modells mit den ihnen jeweils zugeordneten Faktoren genauer beschrieben.

ABB. 16: ZUORDNUNG DER URSPRUNGSFAKTOREN ZU DEN DREI VARIABLEN



Anm.: In den gestrichelten Quadraten sind die Faktoren der Ursprungsinstrumente den Variablen des Wirkmodells zugeordnet.

Die Variable *Tätigkeitsmerkmale der Arbeit* setzt sich aus Faktoren des JDS und des Instruments von Ruiz Quintanilla zusammen.

Die Variable *Werte und Normen* ist ein Platzhalter für verschiedene Moderatoren, die anschließend sukzessiv auf deren Wirkung getestet werden.

In die Variable der individuellen *Arbeitsattraktivität* fließen wiederum Faktoren von Ruiz Quintanilla sowie aus dem JDS ein.

3.3.1 Tätigkeitsmerkmale der Arbeit

Der JDS erhebt verlässlich die persönlichen Wahrnehmungen von Arbeitsbedingungen und -erfahrungen am Arbeitsplatz (van Dick, Schnitger, Schwartzmann-Buchelt, & Wagner, 2001; Frei & Ulich, 1981, S. 140 ff.; Kauffeld & Grote, 1999; Kil, Leffelsend, & Metz-Göckel, 2000; Schmidt & Kleinbeck, 1999, S. 221 ff.). Wenn also der motivierende Wert eines Arbeitsplatzes anhand seiner Tätigkeitsmerkmale erhoben oder abgeschätzt werden soll, sollten mit dem Einsatz des JDS belastbare Befunde erhoben werden können (Kleinbeck & Kleinbeck, 2009, S. 44).

Die Variable *Tätigkeitsmerkmale der Arbeit* ($TM_{(A)}$) setzt sich in dieser Erhebung wie auch bei Hackman und Oldham aus den Faktoren *Anforderungsvielfalt*, *Aufgabenidentität*, *Bedeutsamkeit der Aufgabe*, *Autonomie* sowie *Rückmeldung aus der Arbeit* zusammen.

TAB. 5: MERKMALE DER ARBEIT (BEISPIELFRAGEN MIT SKALIERUNG)

<i>How important are the following aspects for your future job?</i>	Extremely unimportant	Unimportant	Slightly unimportant	Neutral	Slightly important	Important	Extremely important
Work content variety	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sufficient time for your personal or family life	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimulating and challenging work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auszug aus dem Fragebogen (vgl. Abschnitt 7.8 Der Fragenkomplex der Hauptstudie)

3.3.2 Werte und Normen

Um zu erfahren, welche Eigenschaften der Erwerbsarbeit jeweils in den untersuchten Gesellschaften zugeschrieben werden und welchen individuellen Stellenwert Arbeit konkret hat, wurden Items aus den Instrumenten von Hofstede, Ruiz Quintanilla und Reiss genutzt. Damit der Fragebogen eine größere Akzeptanz bei den freiwilligen Teilnehmern erfährt, wurde der Empfehlung von Faulbaum et al. gefolgt, möglichst wenig Items zu inkludieren (Faulbaum, Prüfer, & Rexroth, 2009, S. 49 ff.). Ziel war, das Bewältigen des Fragebogens innerhalb von 10 bis max. 15 Minuten zu ermöglichen. Die originalen Instrumente hatten jeweils einen ähnlichen Anspruch, was bedeutet, dass sie bei einer Addition den angestrebten Zeitrahmen sprengen würden. Aus diesem Grund wurden nicht alle Items im vorliegenden Fragebogen verwendet. Die Auswahl der schließlich verwendeten Items erfolgte aufgrund der erkennbaren Kontextbezüge zum Thema Arbeit. So wurden bspw. von den fünf entwickelten Kulturdimensionen Hofstedes die Dimensionen *Power Distance* (PDI), *Uncertainty Avoidance* (*Unsicherheitsvermeidung*), (UAI) und *Individualism vs. Collectivism* (*Individualismus vs. Kollektivismus*) (IDV) für diese Untersuchung ausgewählt (Hofstede G., 2001, S. 58 ff.). Die Items der Dimensionen *masculinity vs. femininity* und *long-term-orientation* sind nicht Teil des hier genutzten Fragebogens.

3.3.2.1 Hofstedes Kulturdimensionen

“Geert Hofstede is one of the most significant contributors to the body of knowledge on culture and workplace difference” (Mullins, 2010, S. 27). Hofstedes Forschung bildet eine Grundlage für das Verständnis interkulturellen Managements in Theorie und Praxis (Fernandez et al., 1997). Seine Forschung (1980; 2001) sticht durch eine umfangreiche Studie hervor, bei der auf Basis einer kohärenten Theorie, mit systematischer Datenerfassung, tausende Menschen befragt und eine große Anzahl verschiedener Länder und Regionen berücksichtigt wurden (Jones, 2007). Als er seine Ergebnisse veröffentlichte, gab es nur wenige Studien, die Kultur auf diesem Niveau thematisierten (Nakata, 2009).

Beispiele für die in den Kulturdimensionen genutzten Fragen in Anlehnung an Hofstede sind (Hofstede G., 2001, S. 467 ff.):

- PDI – “How frequently do you expect the following problems to occur? Employees being afraid to express disagreement with their managers.” Die Skalierung reicht von eins (very frequently) bis fünf (very seldom).
- UAI – “How much do you agree with the statement? Company rules should not be broken – even when the employee thinks it’s in the company’s best interest.” Bei den Antworten besteht die Möglichkeit, von eins (disagree strongly) bis sieben (agree strongly) zu wählen.
- IDV – “How important are the following aspects for your future job? A challenging work – work from which you can get a personal sense of accomplishment?” Die Befragungsteilnehmer haben die Wahl von eins (extremely unimportant) bis sieben (extremely important).

Hofstede traf mit seinen pragmatischen Erklärungen auf einen gerade entstehenden Bedarf an kulturellen Erklärungen von global expandierenden Unternehmen (Jones, 2007). Ein Timing, welches nach Gladwell (2008) den besonderen Erfolg sowie die Popularität und Anerkennung der Studie erklärt. Søndergaard (1994) bezeichnet Hofstede gar als einen Wegbereiter oder Pionier, durch den es möglich wurde, die Bedeutung von Kultur im ökonomischen Umfeld zu diskutieren.

Neben dem Timing besticht Hofstedes Theorie ebenfalls durch seine Einfachheit. Knudsen und Loloma (2007) führen den großen Erfolg der Theorie der zunächst fünf und später sechs Kulturdimensionen genau darauf zurück, dass die Komplexität der Thematik Kultur durch die quantifizierbaren und verständlich vergleichbaren kulturellen Dimensionen auf ein einfaches Niveau reduziert wurde.

Heute stützen sich verschiedene Autoren auf Hofstedes Ergebnisse bei der Untersuchung kultureller Forschungsthematiken (siehe bspw. Clugston, Howell, & Dorfman, 2000; Fiske, 2002; Freund & et al, 2012; Trompenaars & Hampden-Turner, 2008). Darüber hinaus ist nach Nakata (2009) Hofstedes Kulturforschung die im Social Sciences Citation Index am häufigsten zitierte Theorie. Die von Hofstede eingeführten Kulturdimensionen wurden mehrfach getestet und in verschiedenen Studien repliziert (Søndergaard, 1994). Vor allem die Dimensionen *Individualismus/ Kollektivismus* und die *langfristige Orientierung* wurden wiederholt auch von anderen Forschern unterstützt. Hofstede selbst führt aus (2001), dass die Repräsentativität seiner Instrumente durch ca. 200 Vergleichsstudien bestätigt wurden.

Arbeit und Ergebnisse Hofstedes sind jedoch nicht unumstritten. So haben immer wieder verschiedene Autoren (z.B. Jones, 2007; McSweeney, 2002; Moulettes, 2007; Nakata, 2009; Søndergaard, 2010), Hofstedes Konzept der kulturellen Unterschiede kritisiert und in Frage gestellt. So wird bspw. durch Blodgett, Bakir und Rose angeführt (2008), dass Hofstedes Ergebnisse veraltet sein könnten, da sich in den vergangenen Jahren die Volkswirtschaften in den zunehmend globaler werdenden und schnell wachsenden Märkten umfassender ändern als je zuvor (vgl. auch Baskerville, 2003; Jones, 2007; McSweeney, 2002).

McSweeney (2002), ein recht aktiver Skeptiker an Hofstedes Modell der nationalen kulturellen Unterschiede, bemängelte in seiner Arbeit „Hofstede’s model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – a failure of analysis“ die

Zuverlässigkeit und Gültigkeit der angewendeten Methodik. Da Kultur weder beobachtbar noch messbar ist, kann sie seiner Meinung nach nicht durch einen Fragebogen erfasst werden – ein Standpunkt, den Schwartz bereits 1999 in seiner Arbeit „A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work“ vertrat. Auch nach Hofstede ist ein Fragebogen die am wenigsten geeignete Form Kultur zu untersuchen oder zu erheben. Sie sollte nicht die einzige Datenquelle sein (2001, S.73). Interviews und Beobachtungen würden bspw. genauere Daten generieren, jedoch würden die Stichprobengrößen in der Regel sehr viel niedriger ausfallen, bzw. nur mit sehr großen ökonomischen Anstrengungen zu erreichen sein (ebenda). Der Einsatz von Fragebögen birgt zudem das Problem einer eingeschränkten Validität. So könnten bspw. Probleme bei Übersetzungen, individuelle Unterschiede bei der Auslegung von Items, kulturell bedingte Verständnis- und Interpretationsprobleme sowie Einstellungs- und Auffassungsunterschiede die Gültigkeit der Ergebnisse dieser Untersuchungen grundsätzlich in Frage stellen (Taras & Steel, 2009). Trotzdem seien umfrage-basierte Ansätze, besonders bei dem Vergleich zahlreicher Länder, ein sehr leistungsfähiges Instrument, dessen beispielhaft angeführte Nachteile durch den Erhalt großer Datensätze kompensiert würden. (Hofstede, 2001, S. 77 f.)

McSweeney beanstandet zudem die grundsätzliche Repräsentativität der Ergebnisse Hofstedes. Zum einen aufgrund ungleicher und teilweise vergleichsweise kleiner Rücklaufquoten⁵⁰, als auch wegen der Annahme Hofstedes, dass Gruppengrößen à 50 Befragten ausreichend groß seien, um die Einstellungen der Bevölkerung einer Nation zu repräsentieren (McSweeney, 2002, S. 94). Ferner weist er darauf hin, dass Hofstede ursprünglich die Datenerhebung nicht mit dem Ziel der Untersuchung kultureller Unterschiede oder der Generierung kultureller Dimensionen unternommen hatte. Vielmehr stammen die ersten Datensätze aus nur einem Unternehmen (IBM), was ebenfalls kaum eine Generalisierung der Erhebungsergebnisse auf eine nationale Ebene rechtfertigt (McSweeney, 2002, S. 96 ff.).

Taras und Steel (2009) merken ferner an, dass Mittelwertbetrachtungen grundsätzlich nicht angemessen seien, um wesentliche Eigenschaften einer Kultur ausreichend zu beschreiben. Ein Fokus auf Mittelwerte könnte, z.B. aufgrund mangelnder Berücksichtigung von Subkulturen, zu einer falschen Wahrnehmung kultureller Homogenität innerhalb

⁵⁰ Nur in sechs der insgesamt 72 Länder waren die Teilnehmergruppen größer als 1.000.

einer Nation führen (Nassif et al., 1991, S. 78 f.). Jones merkt weiter an, dass Nationen nicht als „*Organisationseinheiten*“ taugen, da Kulturen nicht notgedrungener Weise durch Landesgrenzen abgegrenzt werden können (Jones 2007, S. 5). Tatsächlich führen mehrere Wissenschaftler aus, dass Kulturen und Staaten nicht dasselbe seien und oftmals deutlich mehr verschiedene Kulturen als Staaten in einer Region nachzuweisen wären (vgl. bspw. Baskerville, 2003, S. 6 ff.; Wildavsky, 1989, S. 63 f.). McSweeney vertritt daher die Meinung, dass Hofstede lediglich situationsspezifische Stellungnahmen aus einem Unternehmen mittelt und mit seiner Forschung mitnichten Nationalkultur(en) identifiziert (2002, S. 108 f.).

3.3.2.2 Ergänzung der Kultur-Dimensionen durch den Faktor *Arbeit als Pflicht*

Auch mit den ursprünglich fünf, nun sechs Dimensionen, wird das Modell Hofstedes als unzureichend eingeschätzt, um Komplexität kultureller Unterschiede zu erfassen (Baskerville, 2003). Hofstede selbst klassifiziert seine Arbeit in diesem Zusammenhang als (noch) unvollendet und weist auf weitere Forschungen hin (2001; 2002). In dieser Studie werden die arbeitsbezogenen, gesellschaftlichen Werte und Normen daher zusätzlich mit Fragenkomplexen aus Ruiz Quintanillas Arbeit erhoben.

Normen werden in Anlehnung an die Fragenbatterie Nr. 47 ermittelt, die insgesamt zehn Items enthält (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 19 Anhang). Die Skala wurde von ursprünglich vier auf sieben Pole – von eins (disagree strongly) bis sieben (agree strongly) – erweitert. Die verwendete Gruppe von Items enthält Fragen wie

- “Work is the duty of every healthy citizen to contribute to society.” (Original: „Es ist die Pflicht jedes gesunden Bürgers, durch Arbeit zur Gesellschaft beizutragen.“ (ebenda) oder
- “Everybody in the society has the right for an interesting and useful work.” (Original: „Jeder Mensch in unserer Gesellschaft sollte einen Anspruch auf eine interessante und sinnvolle Arbeit haben.“ (ebenda).

Die Originalitems werden bei Quintanilla zu der Dimension *Arbeit als Pflicht* (OBL) zusammengefasst.

In der Hauptstudie werden zusätzlich zu den Werten und Normen auch die individuellen Grundmotivdispositionen mit dem Reiss Profile erhoben (Reiss S., 2010, S. 273 - 289). Auch das Reiss Profile ist methodisch nicht unumstritten. Aus diesem Grund werden nach

der Darstellung der hier genutzten Items aus dem Reiss Profile die für diese Untersuchung relevanten kritischen Bereiche des Instruments kurz reflektiert.

3.3.2.3 Grundmotive nach Reiss

Das in dieser Studie verwendete Reiss Profile ist ein respondentes Verfahren zur Messung expliziter Motive, welches in einem über 20 Jahre umfassenden Forschungsprogramm an der psychologischen Fakultät der Ohio State University entwickelt wurde. Der vollständige Test wurde als Fragebogen konzipiert und beinhaltet insgesamt 128 Aussagen mit eindeutigen Durchführungs- und Interpretationsanweisungen. Wenn die sprachlichen Voraussetzungen bei den Probanden gegeben sind, kann der Test in den Kriterien Durchführung, Auswertung und Interpretation als objektiv angesehen werden (Bortz & Döring, 2006, S. 195; Bortz & Schuster, 2010, S. 10).

Eine komprimierte Form des Reiss Profile, welches vornehmlich für eine Selbsteinschätzung genutzt werden soll, fragt die Einstellung zu den 16 Grundmotiven mit je sechs Fragen (96 Fragen insgesamt) ab (Reiss, 2010, S. 18 f.). Steven Reiss führt mit seinem Fragebogen eine indirekte Messung vorrangig expliziter Motive durch (Reiss, 2010, S. 273 ff.) – eine Vorgehensweise, die bspw. Kleinbeck und Kleinbeck empfehlen (2009, S. 39). Neben anderen führt auch Reiss aus, dass die expliziten und bewussten, individuellen Sättigungen von Grundmotiven nur valide durch ein indirektes Selbstberichtsverfahren, z. B. in Form von Fragebögen, gemessen werden können (Reiss, 2010, S. 243 f.). Eine direkte Messung, z. B. durch einfaches Nachfragen, erbringt aus zwei Gründen kaum belastbare Erkenntnisse.

- Zum einen können die Befragten keine Antwort geben, da sie sich eines Teils ihrer impliziten Motive und deren wertgeleiteter Richtungen nicht bewusst sind.
- Zum anderen wollen sie bzgl. ihrer expliziten Motive eventuell keine (ehrliche) Auskunft geben, weil sie sich der gesellschaftlichen Erwartungen bewusst sind und das Risiko einer nicht gesellschaftskonformen Antwort meiden.

(Langens, Schmalt & Sokolowski, 2005, S. 78).

Im Rahmen dieser Studie wird das Reiss Profile ebenfalls in Auszügen genutzt, um zu untersuchen, ob Menschen mit vergleichbaren sozialen Wurzeln ähnliche Grundmotivdispositionen ausbilden. Konkret werden hier die Grundmotive Sparen und Status, die den Leistungsmotiven zugeordnet werden können, sowie die Machtmotive *Macht*, *Unabhän-*

gigkeit und *Ordnung* und die Anschlussmotive *Anerkennung*, *Ehre* und *Beziehung* erhoben.

Grundsätzlich werden in diesem Verfahren für jedes Grundmotiv sechs Aussagen abgefragt, von denen je drei die Disposition Motiv-anstrebend bzw. Motiv-vermeidend annehmen.

Am Beispiel des Machtmotives lauten diese Items:

- + People say you take things into your own hands.
- + You strive to be the leader.
- + You tend to advice people even though they did not ask for it.
- You avoid challenges.
- You do not like to tell others what to do.
- People say you are relaxed.

Die Befragungsteilnehmer markieren jeweils nur die Aussagen, die für ihre Person zutreffen. Der Faktor wird im Rahmen der Auswertung durch die Addition der sechs Aussagen gebildet. Er kann Werte zwischen „+3“ (das Grundmotiv wird angestrebt) über „0“ (das Grundmotiv ist neutral ausgeprägt) bis „-3“ (das Grundmotiv wird vermieden) annehmen.

Reiss attestiert seinem Instrument einen hohen Grad an Messgenauigkeit. Da Unregelmäßigkeiten bei der Erhebung einen direkten Einfluss auf die Fehlervarianz haben, die Reliabilität also u. a. vom Grad der Objektivität abhängig ist, erscheint dies zunächst plausibel. Die interne Konsistenz wie auch die Retest-Reliabilität der 16 Skalen, verifizierte er in mehreren empirischen Untersuchungen zwischen 1997 und 2003 bei einem kumulativen $N > 25000$ (Reiss, 2010, S. 48). Der Alphakoeffizient der 16 Skalen liegt zwischen .71 und .92 (Reiss, 2010, S. 49 ff.). Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sollte berücksichtigt werden, dass insbesondere bei heterogenen Tests der Cronbachs Alpha (CA) die Reliabilität falsch einschätzt (Bortz & Döring, 2006, S. 199). Da das Instrument Persönlichkeitsausprägungen misst, ist in jedem Fall mit heterogenen Werten zu rechnen, weshalb die Alphakoeffizienten der Faktoren zunächst anhand der hier vorliegenden Stichproben bestätigt und anschließend anhand der Ergebnisse kritisch geprüft werden müssen.

Die Retestreliabilität der 16 Skalen liegt nach Reiss zwischen .80 und .96 (zweiwöchiges Intervall) bzw. zwischen .69 und .88 bei einem Intervall von vier Wochen. Die Abnahme der Korrelationen vom ersten zum zweiten Intervall könnte auf Erinnerungseffekte

zurückzuführen sein (Bortz & Döring, 2006, S. 197), auch wenn dies aufgrund der großen Anzahl der Items im Test eher unwahrscheinlich ist. Der relative Einbruch der Retest-Werte im zweiten Intervall ist alternativ mit der zuvor angesprochenen Heterogenität des Untersuchungsgegenstandes zu erklären. Gerade die expliziten Motive unterliegen je nach momentaner Sättigung zeitlichen Schwankungen, was eine eingeschränkte Merkmalsstabilität bedingen könnte (Bortz & Döring, 2006, S. 197). Es bleibt also unklar, ob die reduzierten Retest-Korrelationen ein Hinweis auf die Reliabilität oder den Messgegenstand sind.

Fast alle Faktoren wurden anhand von konfirmatorischen Faktoranalysen mehrfach bestätigt (eine Ausnahme bildet der Faktor Sparen), woraus Reiss die Inhaltsvalidität seines Instruments ableitet. Die Kriteriumsvalidierung ist üblicherweise dadurch eingeschränkt, dass kein adäquates Außenkriterium benannt werden kann. Reiss prüfte die Kriteriumsvalidität des Reiss Profile an dem etablierten Big-Five-Persönlichkeitsmodell (2010, S. 49 ff.). Da er jedoch nur die Zusammenhangswahrscheinlichkeiten, nicht aber die eigentlichen Korrelationen angibt, kann über die Güte der Kriteriumsvalidität an dieser Stelle keine abschließende Aussage getroffen werden. Bortz und Döring weisen darauf hin, dass die Korrelation „[...]maximal nur den Wert des geometrischen Mittels [...] aus der Reliabilität des Tests und der Reliabilität des Kriteriums erreichen kann“ (2006, S. 202). Wie oben angemerkt, ist die Qualität der Reliabilität des Reiss Profile fraglich, bei dem Big-Five-Persönlichkeitsmodell liegt die bekannte Reliabilität bei Werten um $r=.80$ (Goldberg, 1981, S. 160; Rammstedt & John, 2005, S. 199; Roth & von Collani, 2007, S. 141). Da die Kriteriumsvalidität nicht größer sein kann als die Reliabilität des Kriteriums, steht zu erwarten, dass die Validität hier als mittelmäßig eingestuft werden kann (Bortz & Döring, 2006, S. 202).

Insgesamt wurden von Reiss acht verschiedene Gruppen von Studierenden bezüglich ihrer Motivdispositionen mit Kontrollgruppen verglichen. Die festgestellten Unterschiede waren weitgehend erwartungskonform. Zudem konnte durch neun der 16 Skalen die Wahl der Freizeitaktivitäten oder Studienfächer von Studenten vorhergesagt werden (Reiss S., 2008). Das Bestätigen von aus dem Zielkonstrukt abgeleiteten Hypothesen ist grundsätzlich ein Hinweis auf eine gültige Konstruktvalidität, jedoch ist dieses Vorgehen nur dann Erfolg versprechend, wenn neben dem zu prüfenden Fragebogen ausschließlich gut gesicherte Instrumente verwendet werden (Bortz & Döring, 2006, S. 201). Ob dies hier der Fall war, kann nicht mit Bestimmtheit angenommen werden.

Reiss hat sein Instrument hinsichtlich der Einhaltung wissenschaftlicher Gütekriterien auf verschiedene Weise geprüft. Die Ergebnisse, die er präsentiert, sind zunächst plausibel und sprechen für seinen Fragebogen. Das größte Problem hinsichtlich der Zuverlässigkeit und Gültigkeit des Reiss Profile ergibt sich aus dem Untersuchungsgegenstand selbst, der aufgrund der Individualität von Menschen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale auf der einen und der bei den Untersuchungen jeweils unterschiedlichen Situationen und Personenkreisen auf der anderen Seite selbst nicht als stabil zu bewerten ist.

Abschließend ist, auch trotz eines anonymen Tests, die Möglichkeit zu erwägen, dass die gemessenen Antworttendenzen aufgrund sozialer Erwünschtheit verzerrt sein könnten. Dieser mögliche Effekt kann im Rahmen dieser Studie allerdings vernachlässigt werden, da das Wissen um gesellschaftliche Normen und deren Berücksichtigung im Mittelpunkt und die mögliche Verzerrung das Wissen um vorherrschende Werte und Normen unterstreichen würde.

Zusammenfassend wird erwartet, dass trotz der unterschiedlichen Ausprägung von Persönlichkeitsmerkmalen und der Summe der divergenten individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten die Zuordnung der Mitglieder zu einer Gesellschaft gelingt. Zudem sollten, trotz aller internen Heterogenität, genug Gemeinsamkeiten verbleiben, um die verschiedenen Gesellschaften belastbar unterscheiden zu können.

3.3.3 Arbeitsattraktivität

Bereits in der Einleitung wurde auf ein Ergebnis aus der Vorstudie zu dieser Untersuchung hingewiesen. So wurden alle Teilnehmer gebeten durch ihre Auswahl aus 13 Aussagen zum Thema Arbeit festzuhalten was sie vorzugsweise mit Arbeit verbinden (vgl. Tab. 1). Die Ergebnisse zeigen, dass für 85 % aller Teilnehmer Arbeit dem Gelderwerb dient, ein Ergebnis, von dem auch Ruiz Quintanilla in seiner Arbeit berichtet (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 23). An zweiter Stelle wird zudem die Aussicht auf Verantwortung (62 %) genannt. Beide genannten Merkmale können den mit der Erwerbsarbeit verbundenen Gratifikationen zugeordnet werden (Jahoda & Zeisel, 1985, S. 25 f.), weshalb diese auch einen Erhebungsschwerpunkt in der Variable *Arbeitsattraktivität* bilden. Aus Ruiz Quintanillas Werk *Bedeutung des Arbeitens* wird des Weiteren die Dimension *Zentralität der Arbeit*, welche er durch zehn Items erhebt, dieser Variabel zugeordnet. Aus dem gleichen Instrument kommen die drei weiteren Faktoren *Kontaktorientierung*, *Chancenorien-*

tionierung und *Expressive Orientierung*, die jeweils individuelle Einstellungen zur Arbeit erheben (Ruiz Quintanilla, 1984, S. XVI ff.).

Abschließend werden der Modellvariable Arbeitsattraktivität noch insgesamt 13 Items, die Hackman und Oldham im JDS dem Faktor *Specific Satisfactions* zurechneten, genutzt (Hackman & Oldham, 1974, S. 63). Der einfacheren statistischen Auswertung wegen wurden alle Items mit einer siebenpoligen Likert-Skala versehen. Beispiele für die genutzten Items finden sich in der folgenden Tabelle (vgl. Tab. 6):

TAB. 6: ATTRAKTIVITÄT DER ARBEIT (BEISPIELFRAGEN MIT SKALIERUNG)

<i>Please rate the following statements on a scale from 1 to 7</i>	Disagree strongly 1	Disagree 2	Disagree slightly 3	Neutral 4	Agree slightly 5	Agree 6	Agree strongly 7
Work provides status and prestige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Work provides income I need	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
People in our society should save/make money for their future	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>How important are the following aspects for your future job?</i>	1	2	3	4	5	6	7
	Extremely unimportant	Unimportant	Slightly unimportant	Neutral	Slightly important	Important	Extremely important
The amount of fringe benefits?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Good career opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personally take the credit or blame for the results of your work.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anm.: Der vollständige Fragebogen befindet sich in den Anlagen Abschnitt 7.8 – „Der Fragenkomplex der Hauptstudie“.

3.3.4 Methodische Herausforderungen

Bei der genauen Betrachtung der Items aus den verschiedenen genutzten originalen Skalen fällt auf, dass einige Items von mehreren Forschern gleichermaßen verwendet wurden. So weisen bspw. einige Items aus Hofstedes Instrument auffällige Ähnlichkeiten zu Items aus der Arbeit von Ruiz Quintanilla, sowie der von Hackman und Oldham auf. Als Beispiel seien hier die Items des Faktors *Expressive Orientierung gegenüber der Arbeit* (EXP) bei Ruiz Quintanilla genannt (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 89). Der Autor nutzt in diesem Faktor u. a. folgende Items:

- „[...]Möglichkeit neue Dinge zu lernen
- Viel Unabhängigkeit (Entscheidungen zu ihrer Arbeit treffen sie selbst)
- Interessante Tätigkeit (Arbeit, die sie wirklich mögen)“.

(ebenda)

Die Kulturdimension *Individualismus vs. Kollektivismus* bildet Hofstede u. a. aus dem Mittelwert der folgenden Items:

- “[...]have a challenging work – a work from which you can get a personal sense of accomplishment? [...]
- Have training opportunities (to improve your skills)? [...]
- Have considerable freedom to adopt your own approach to the job? [...]

(Hofstede G., 2001, S. 467 f.)

Bei Hackman und Oldham finden sich zum Vergleich u. a. die folgenden Items:

- “A stimulating and challenging work. [...]
- Chances to exercise independent thought and action in my job. [...]
- Opportunities to learn new things from my work. [...]

(Hackman & Oldham, 1980, S. 287)

Auch bei Ruiz Quintanillas Faktor *Ökonomische und Komfortbedürfnisse* (ECOM) kommt es zu Konfundierungen zwischen den drei Instrumenten, denn alle Instrumente fragen Arbeitsbedingungen (z. B. Licht, Temperatur oder Geräuschpegel), Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten oder Arbeitszeiten ab (Hackman & Oldham, 1980, S. 284 ff.; Hofstede G., 2001, S. 467 f.; Ruiz Quintanilla, 1984, S. 89).

Aus diesen und weiteren Überschneidungen ergeben sich zunächst methodische Probleme für diese Studie, da in den unterschiedlichen Ursprungsskalen die ähnlichen Items

für inhaltlich z. T. sehr unterschiedliche Erhebungen genutzt werden und weil jedes Item nur jeweils einem Faktor zugeordnet werden darf. Für diese Studie muss somit jeweils entschieden werden, welchem Faktor hier ein mehrfach genutztes Item zugeordnet wird. Dies bedeutet, dass die ursprünglich geplanten Skalen nicht mehr wie geplant gebildet werden können und die reduzierten (neuen) Faktoren ggf. nicht mehr valide messen.

Wie bereits erwähnt erfordern die Vorgaben der Stichprobenkonstruktion, dass der überwiegende Teil der originalen Items zudem noch angepasst werden musste:

- Im Unterschied zu den Ursprungsfragebögen wird nach den Erwartungen der Teilnehmer bezüglich ihrer späteren Arbeit und nicht nach der tatsächlich erlebten Arbeit gefragt.
- Ruiz Quintanilla befragte die Teilnehmer seiner Studie ausschließlich auf Deutsch, was eine Übersetzung der Item-Batterien ins Englische nötig machte.⁵¹
- Der Großteil der genutzten Fragen wurde mit einer siebenpoligen Likert-Skala versehen, was die anschließende Normierung der Ergebnisse erleichtern sollte.

Die Liste an Problemen, die sich aus Item-Veränderungen und Item-Überschneidungen ergeben, erfordert vor der eigentlichen Auswertung entsprechende statistisch-methodische Prüfungen, um zu eruieren, ob die veränderten Instrumente noch reliabel und valide messen. Aus diesem Grund wird die Konsistenz der hier genutzten Faktoren mittels Faktoranalysen geprüft.

⁵¹ Die aus diesem Instrument genutzten Fragen wurden durch einen englischen Muttersprachler aus dem Deutschen ins Englische übersetzt. Auf ein Rückübersetzungsverfahren wurde aus ökonomischen Gründen verzichtet.

3.4 Untersuchungsdurchführung

Ziel ist es, zur Untersuchung der Hypothese, dass arbeitsbezogene Werthaltungen die individuell wahrgenommene Attraktivität von Erwerbsarbeit beeinflussen, eine repräsentative, geschichtete Zufallsstichproben⁵² auf Basis der durch die zuvor beschriebene Stichprobenkonstruktion eingeschränkten Grundgesamtheit zu ziehen.⁵³

Zum Einsatz kam ein online-gestützter Fragebogen, der jedem teilnehmenden Studierenden die gleiche Teilnahmechance – örtlich wie auch zeitlich – einräumte. Die Teilnehmer waren Studierende verschiedener, vornehmlich nicht deutscher Universitäten. Die Erhebungen wurden mittels persönlicher Ansprache durch mehrere Personen zu verschiedenen Zeiten an unterschiedlichen Orten weltweit durchgeführt. Diese Methode bot den Vorteil, kostengünstig und mit wenig Zeit- und Personalaufwand, relativ viele vergleichbare Daten zu beschaffen.

Die Untersuchung setzt sich aus einer Vor- und einer Hauptstudie zusammen.

3.4.1 Die Vorstudie

Bei der Vorstudie handelte es sich um eine explorative Voruntersuchung (Bortz & Döring, 2006, S. 355), von der Antworten zur Funktionsfähigkeit der verwendeten Instrumente zur Eignung des Untersuchungsmaterials sowie des Untersuchungsdesigns erwartet wurden. Die Schwerpunkte der Vorstudie lagen dabei auf der Prüfung,

- ob sich anhand der Daten, die mit den ausgewählten Items erhoben wurden, die ursprünglichen Faktoren replizieren lassen,
- ob die verwendeten arbeitswissenschaftlichen Instrumente generell genau genug messen (geeignet sind), um werte- und normengenerierte Gruppenunterschiede aufzuzeigen und
- ob das Zuschneiden des Untersuchungsverfahrens sowie der Items auf die speziell geschichtete Stichprobe erfolgreich war.

Zu diesem Zweck wurden durch den Verfasser sowie durch eine Studentin und einen Studenten der Europa-Universität Flensburg im Zeitraum von Oktober 2014 bis Januar 2015 drei Erhebungen an verschiedenen deutschen und einer spanischen Universität

⁵² Die Schichtungsmerkmale lauten: Monogesellschaftlich sozialisierte Studierende, < 31 Jahre, Englisch sprechend, keine Berufserfahrung.

⁵³ Es bleibt zu prüfen, ob die letztliche prozentuale Verteilung der Schichtungsmerkmale mit den Verteilungen in der Grundgesamtheit identisch ist, was dann bestenfalls eine proportional geschichtete Stichprobe zur Folge hätte (Bortz & Döring, 2006, S. 430).

durchgeführt. Zum Einsatz kamen jeweils die gleichen Fragebögen, die mittels digitaler sozialer Netzwerke (Facebook) oder persönlicher Ansprache (E-Mail) verteilt wurden.

Im Rahmen der Vorstudie wurde eine weitere Erhebung durch die Studentin der Europa-Universität Flensburg Christine Kähler (2015) durchgeführt. Im Rahmen ihrer Abschlussarbeit untersuchte sie, ob sich ein sozial heterogenes Befragungsumfeld durch die Erhebungsergebnisse nachweisen lässt. Zu diesem Zweck befragte Kähler im Juni 2015 mittels paper & pencil 204 Schülerinnen und Schüler der zehnten Jahrgangsstufe zweier Gemeinschaftsschulen Schleswig-Holsteins zu ihren Erwartungen bezüglich ihrer zukünftigen Arbeit. Vor dem Hintergrund der befragten Klientel wurden alle Fragen auf Deutsch gestellt. Die verwendeten Items entsprachen jedoch inhaltlich denen der Vorstudie.

3.4.2 Die Hauptstudie

Die Hauptstudie wurde als explanative Untersuchung angelegt, welche die Prüfung der o. g. zwei Hypothesen zum Ziel hatte. Im Zeitraum von Juli 2015 bis Februar 2016 wurden dazu durch den Verfasser sowie durch 10 Studierende der Europa-Universität Flensburg Englisch sprechende Studierende an Universitäten in Argentinien, Chile, Deutschland, den Niederlanden und Spanien angesprochen. Der Kontakt erfolgte über die sozialen Netzwerke Facebook⁵⁴ und studiVZ⁵⁵, sowie durch das persönliche Austeilen von Flyern oder das Versenden von Sammel-E-mails z. B. an Studierendengruppen desselben Studiengangs. Bei jeder Kontaktaufnahme wurde den potenziellen Teilnehmern ein Internetlink zur Homepage der Europa-Universität Flensburg zugänglich gemacht, auf der sie den finalen Fragebogen in digitaler Form vorfanden. Ohne weitere Beschränkungen oder Abfragen konnten die Teilnehmer nun ihre Erwartungen und Einstellungen hinsichtlich ihrer zukünftigen Arbeit anonym kundtun. Die Ergebnisse aus den verschiedenen Ländern wurden zunächst mittels des Programms EvaSys zentral auf einem Server der Europa-Universität Flensburg gespeichert. Nach Abschluss der Befragungen wurden die Ergebnis-

⁵⁴ Facebook Inc. ist ein US-amerikanisches Unternehmen, welches ein weltweites, virtuelles, soziales Netzwerk betreibt. Facebook ermöglicht seinen Mitgliedern u. a. auch die Möglichkeit zur Kommunikation gemeinsamer Interessen in speziell gegründeten Gruppen (<https://de-de.facebook.com/>).

⁵⁵ studiVZ (kurz für Studiums Verzeichnis) ist ein virtuelles soziales Netzwerk für Studierende in Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und Polen (<http://www.studivz.net/Default>).

se in einem Tabellenkalkulationsprogramm zusammengeführt und anschließend zur weiteren Auswertung in die Statistikanalysesoftware SPSS⁵⁶ exportiert.

3.4.3 Vorgehen/ Datenanalyse

Mit der unter Abschnitt 2.5 formulierten Hypothese werden unterschiedliche Zusammenhänge und Unterschiede vorausgesagt. Wie üblich nimmt auch in dieser Studie die Alternativhypothese die Position der eigentlichen Forschungshypothese ein (Bortz & Döring, 2006, S. 494). Vor der empirischen Überprüfung der Hypothese werden die vorliegenden Daten hinsichtlich ihrer Eignungen und Voraussetzungen überprüft. Dieses Vorgehen wird in diesem Abschnitt beschreiben.

3.4.3.1 Faktorenanalysen

Wie dargestellt bedient sich diese Studie zur Messung individueller arbeitsmotivationaler Grundhaltungen einer Reihe bekannter arbeits- und sozialpsychologischer Instrumente. Diese Instrumente werden hier jedoch nur in Teilen und zudem nicht exakt in der Art eingesetzt, wie sie ursprünglich konzipiert wurden. Zudem mussten viele Items an die vorliegende Lebens- und Befragungssituation der Teilnehmer⁵⁷ angepasst werden (vgl. 3.3.4). Es wird zwar erwartet, dass die genutzten Items trotz dieser Anpassungen in den ursprünglichen Faktorenuordnungen verbleiben, jedoch kann aufgrund der Änderungen eine veränderte Faktorenstruktur nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund erfolgt zunächst im Rahmen einer konfirmatorischen Faktorenanalyse eine Überprüfung der Konsistenz der vorgegebenen Faktorenstrukturen im Modell. In der Vorstudie ermöglicht dieser Schritt eine eventuell nötige Nachbesserung einzelner Items. Bei der Hauptstudie dient er dazu, die abschließende Verlässlichkeit der Item-Zuordnungen zu bestätigen.

Für alle Faktorenanalysen werden jeweils in einem ersten Schritt die erhobenen Daten hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Eignung für eine Faktorenanalyse überprüft (Bühner, 2011, S. 345). Nachdem die Datensätze von Ausreißern und fehlerhaften Datensätzen bereinigt wurden, werden die Items in einer Korrelationsmatrix zunächst hinsichtlich ihrer

⁵⁶ Die Abkürzung SPSES bezeichnet die Statistiksoftware IBM SPSES Statistics, ein Computerprogramm der Softwarefirma IBM (<https://www-01.ibm.com/software/de/analytics/spss/>).

⁵⁷ Die ursprünglichen Instrumente von z. B. Hofstede oder Hackman und Oldham wurden entworfen, um Angestellte bzw. Menschen in Arbeit zu befragen. Die Befragungsteilnehmer dieser Untersuchung stehen noch vor dem Erwerbsleben, weshalb mit den Items ihre Erwartungen an die zukünftige Arbeit abgefragt werden. Die Items aus dem Instrument von Ruiz Quintanilla lagen nur in Deutsch vor. Sie mussten für die Englisch sprechenden Teilnehmer übersetzt werden.

Linearität und Verteilung (Schiefe, Symmetrie etc.) untersucht und bei Bedarf standardisiert. Zur Bewertung der Korrelationsmatrix wird ein Wert von mindestens .60 nach dem Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO) angestrebt (Bühner, 2011, S. 347). Für ggf. nötige Faktorenextraktionen werden Hauptkomponentenanalysen mit einer Equamax-Rotation gerechnet. Bei der abschließenden Interpretation aller extrahierten Faktoren zeigt sich, ob die verwendeten Items zumindest auf ähnliche Faktoren wie in den Ursprungsinstrumenten laden. Sollte dies nicht geschehen, werden die neuen Faktoren ggf. anhand der Item-Ladungen und auf Basis ihrer jeweils geteilten Inhalte subjektiv interpretiert/ beurteilt (ebenda, S. 298 ff.).

3.4.3.2 Hypothesentest

Es folgt nun die Überprüfung der in Abschnitt 2.5 aufgestellten Hypothese. Die Annahme, dass arbeitsbezogene, gesellschaftliche Werthaltungen die individuell wahrgenommene Attraktivität von Erwerbsarbeit beeinflussen, stellt eine Zusammenhangshypothese⁵⁸ dar, mit der zugleich getestet wird, ob das Modell Attraktivität der Arbeit (vgl. Abb. 14) trägt. Um die Gültigkeit des Modells zu testen, wird mittels Regressionsrechnungen untersucht, ob die Kulturdimensionen und Faktoren der Variablen in der Gruppe *Werte und Normen* einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variablen des Modells aufweisen. Es wird zunächst davon ausgegangen, dass generell höher bewertete Tätigkeitsmerkmale von Arbeit mit einer höheren Arbeitsattraktivität einhergehen. Es ist von nachgeordnetem Interesse, ob die betrachteten Moderatoren jeweils verstärkend oder abschwächend auf diesen Zusammenhang wirken – im Fokus dieser Untersuchung steht die Frage, ob gesellschaftliche Werthaltungen überhaupt auf die Bewertung der Attraktivität einer Erwerbstätigkeit wirken.

3.4.3.3 Varianzanalysen

Für den Test der zweiten Forschungsfrage gilt es, die Faktorausprägungen der unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen durch Signifikanztests mittels Mittelwert- oder Varianzanalysen (ANOVA) zu vergleichen. Zu diesem Zweck müssen auch hier die vorliegenden Daten zunächst auf Normalverteilung, Varianzhomogenität, Unabhängigkeit und Intervallskalierung getestet werden (Bühner & Ziegler, 2009, S. 372). Durch die Überprü-

⁵⁸ Auch Interdependenzanalyse genannt.

fung der Daten im Rahmen der Faktorenanalyse ist dieser Schritt zu diesem Zeitpunkt bereits zum größten Teil abgearbeitet. Die Überprüfungsergebnisse diktieren das weitere Vorgehen, denn wenn die Daten nicht normalverteilt sind, reicht eine Beschreibung durch die Mittelwerte und Standardabweichungen nicht mehr aus. Analysen mit parametrischen Verfahren können unzuverlässig sein und nicht-parametrische Tests kommen zum Einsatz. Hierbei werden die absoluten Werte durch die entsprechenden Ränge ersetzt.

Bei nicht-parametrischen Tests gehen damit Informationen über den tatsächlichen Effekt verloren, was der Grund dafür ist, dass es in der Wissenschaft derzeit zwei Lager hinsichtlich des geeigneten Verfahrens gibt (Bühner & Ziegler, 2009, S. 330 f.). Das eine Lager bevorzugt parametrische Verfahren so lange, bis sicher ist, dass die untersuchten Daten nicht normalverteilt sind. Mitglieder des anderen Lagers postulieren, dass nicht-parametrische Verfahren per se 95 % der Effizienz von parametrischen Verfahren haben und bei Daten aus einer normalverteilten Grundgesamtheit zudem noch verlässlicher sind. Sie nutzen aus diesem Grund im Zweifel immer nicht-parametrische Verfahren. In dieser Studie werden nicht-parametrische Verfahren dann genutzt, wenn der Test ergibt, dass die vorliegenden Daten nicht normalverteilt sind.

Da überwiegend mehr als zwei Stichproben verglichen werden, wird bei Verwerfen der Nullhypothese (H_0) im Anschluss an die Varianzanalyse ein Post-Hoc-Test gerechnet (ebenda), der Auskunft darüber geben soll, in welchen Faktoren sich die Stichproben konkret unterscheiden.

Im Rahmen dieser Untersuchung beschreibt die Nullhypothese die Parameterkonstellation, die mit der eigentlichen Forschungshypothese nicht vereinbar ist. Für die zweite Forschungsfrage lautet die H_0 also:

Mitglieder unterschiedlicher Gesellschaften sind hinsichtlich ihrer Motivationen zu arbeiten nicht zu unterscheiden.

Die Alternativhypothese (H_1) lautet entsprechend:

Mitglieder unterschiedlicher Gesellschaften bilden voneinander zu unterscheidende Motivationen zu arbeiten aus.

4 Ergebnisse

AO 1 Advanced Organizer

Um dem Leser einen schnellen Überblick über die jeweiligen Ergebnisse der durchgeführten Tests und Analysen zu ermöglichen, wird in diesem Kapitel jedem längeren Unterabschnitt jeweils die Absicht, das Vorgehen und die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchungen zusammengefasst vorangestellt. Diese Zusammenfassungen werden im Folgenden als ‚advanced organizer‘ (AO) bezeichnet.

4.1 Vorstudie

Um die Eignung des Instruments und den reibungslosen Untersuchungsablauf zu prüfen, wurde vor der eigentlichen Untersuchungsdurchführung eine instrumentelle Vorstudie (VS) durchgeführt. In ihr wurde der später genutzte Fragebogen getestet und anhand des Antwortverhaltens anschließend optimiert. Des Weiteren diente die Vorstudie auch inhaltlichen Aspekten, indem Ergebnisse zur Überprüfung erwarteter, divergenter Merkmalausprägungen bei unterschiedlichen sozialen Gruppen herangezogen wurden. Die Resultate wurden mit den Ergebnissen einer parallel laufenden Untersuchung verglichen.

4.1.1 Stichprobenbeschreibung der Vorstudie

In der Vorstudie wurde, nachdem drei Antworten wegen Unvollständigkeit gelöscht worden waren, ein Datensatz mit 189 verwertbaren Einträgen generiert. Der Datensatz enthält die Antworten aus den sieben Nationen Dänemark, Deutschland, Frankreich, Honduras, Kolumbien, Spanien und den USA.

Bei großen Effekten benötigen belastbare Ergebnisse aus Varianzanalysen mit vier Freiheitsgraden ($\alpha=0,05$; $1-\beta=0,8$) einen optimalen Stichprobenumfang ($n_{(opt)}$) von $n=16$. Für die Annahme von mittleren oder kleinen Effekten liegt der $n_{(opt)}$ mit $n=39$ bzw. $n=240$ deutlich höher (Bortz & Döring, 2006, S. 628; Bortz & Lienert, 2008, S. 53). In der Vorstudie werden zunächst nur Gruppengrößen berücksichtigt, die eine Ergebnisinterpretation bei mittelgroßen Effekten ermöglichen.

TAB. 7: ZUSAMMENSETZUNG DER VORSTUDIE

	Deutschland	Spanien
n (ges.)	129	46
$n/\%$ ♀	95/ 74%	26/ 56%
$n/\%$ ♂	34/ 26%	20/ 44%

Dies trifft nur auf die Studierendengruppen der Länder Deutschland ($n=129$) und Spanien ($n=46$) zu. Die übrigen Antworten entfallen aufgrund zu kleiner Gruppengrößen, was eine effektive Stichprobengröße von $N=175$ zur Folge hat. Die Stichprobe der deutschen Studierenden unterteilt sich in 95 Studentinnen und 34 Studenten. Die spanische Stichprobe ist etwas gleichmäßiger verteilt, hier kommen auf 20 männliche 26 weibliche Studierende. Beide Teil-Stichproben bestehen zum größten Teil aus Studierenden im Alter zwischen 17 und 26 Jahren. Der Anteil der Studierenden, die älter als 26 Jahre sind, ist kleiner als 15 %.

4.1.2 Überprüfung der Datenausprägung - VS

Die überwiegende Zahl der Items ist nicht normalverteilt und bis auf neun Items sind alle verbleibenden 85 Items linksschief. Die mittlere Standardabweichung der 7-poligen Items beträgt 1,26, wobei 44 % der Items eine Standardabweichung aufweisen, die zwischen 1,27 und 1,86 liegt. Aufgrund dieser Voraussetzungen eignen sich die Rohdaten nicht, um mittels einer Z-Standardisierung normalisiert zu werden (Bühner & Ziegler, 2009, S. 62 f.). Vor der weiteren Verwendung erfolgt daher eine Normalisierung mittels einer Flächentransformation nach McCall. Hierbei werden die nicht-normalverteilten Rohdaten über ihre Prozentränge entsprechenden Stanine-Werten zugeordnet⁵⁹. Diese haben dann den Vorteil, dass sie schiefe Verteilungen normalisieren. Aufgrund der o. g. Schiefe der Rohdaten werden die weiteren statistischen Berechnungen mit den jeweiligen Stanine-Werten erfolgen (ebenda). Nach einer Flächentransformation besitzen die Erhebungsdaten ein Ordinalskalenniveau und folgen im Großen und Ganzen Rangverteilungen. Untersuchungen, die auf Stanine-Werten basieren, sollten mit nicht-parametrischen Tests durchgeführt werden. Auf Messdaten, die über Gruppen hinweg in Ränge umgerechnet wurden, können unter Berücksichtigung eines möglicherweise auftretenden Alpha-Fehlers, klassische F-Test-Varianzanalysen (ANOVA) angewandt werden. (Bortz & Lienert, 2008, S. 56 ff.; Bühner & Ziegler, 2009, S. 240).

⁵⁹ Eine weiterführende Beschreibung der Normalisierung findet sich z. B. bei Bühner & Ziegler, 2009, S. 234 ff.

4.1.3 Konfirmatorische Faktorenanalyse - VS

AO 2 Faktorenanalysen der Vorstudie

In diesem Unterabschnitt werden die latenten Faktoren aus den Ursprungsinstrumenten von Hackman und Oldham, Hofstede und Ruiz Quintanella auf ihre Konsistenz untersucht. Zum Einsatz kamen hierbei das SPSS-Analysepaket LAVAAN für eine konfirmatorische Faktorenanalyse sowie die SPSS eigene Fähigkeit zur Dimensionsreduktion, die explorative Faktorenanalyse.

Drei der vier von LAVAAN genutzten Indizes (CFI, TLI und RMSEA) bestätigen bei jeweils der Hälfte aller betrachteten latenten Faktoren die jeweilige Faktorenkonsistenz. Kein latenter Faktor bestand die Prüfung in allen vier Indizes, was ein Hinweis darauf ist, dass die vorgesehenen Faktoren ggf. eingeschränkt verlässlichen Daten liefern. Da die konfirmatorische Faktorenanalyse überwiegend bestätigende Ergebnisse beinhaltet, werden die weiteren Untersuchungen mit den ursprünglich vorgesehenen Faktoren durchgeführt.

Wie beschrieben wurden die Rohdaten der Vorstudie ($N=175$) einer konfirmatorischen Faktorenanalyse unterzogen, um zu prüfen, ob die Konsistenz der Faktorenstrukturen aus den Ursprungsinstrumenten noch vorhanden ist. Hierzu wurde zunächst angenommen, dass sowohl die Anzahl als auch die Zuordnung der einzelnen Items zu den bekannten, latenten Faktoren aus den Ursprungsinstrumenten bestehen bleibt. Konkret wurden die folgenden latenten Faktoren überprüft:

- Individualismus vs. Kollektivismus (IDV)
- Power Distance (PD)
- Unsicherheitsvermeidung (UAI)
- Vielseitigkeit der Fähigkeiten (SV)
- Expected Meaningfulness of the Work (EM)
- Expected Responsibility for the Work (ER)
- Komfortbedürfnisse (ECOM)
- Arbeit als Pflicht (OBL)
- Kontaktorientierung (KON)
- Chancenorientierung (OPP)
- Expressive Orientierung (EXP)
- Zentralität der Arbeit (ZdA)

Da in SPSS das Durchführen einer konfirmatorischen Faktorenanalyse nicht vorgesehen ist, wurde das von Robert Busching in der Sprache R programmierte Analysepaket für SPSS LAVAAN genutzt. Das Analysepaket LAVAAN erlaubt es, in SPSS Messmodelle und vollständige Strukturmodelle zu erstellen (Rosseel, 2012).

LAVAAAN kam in jedem Untersuchungsfall zu einer zuverlässigen Lösung, weshalb die resultierenden Ergebnisse (vgl. Tab. 8) für eine weitere Interpretation grundsätzlich geeignet erschienen. Zur Modellinterpretation werden vier Indizes genutzt:

- der Chi-Square Test,
- der Comparative Fit Index (CFI),
- der Tucker-Lewis Index (TLI) und
- der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA).

Im Chi-Square Test werden die Kovarianzen der errechneten Modellparameter mit den vorliegenden Daten verglichen. Diese beiden Matrizen sollten sich grundsätzlich nicht unterscheiden. Hu und Bentler sprechen von einem guten Modell, wenn der Wert P-value (Chi-Square) größer als 0.05 ist (1999). Im vorliegenden Fall ist dies auf keinen Faktor zutreffend.

Der Comparative Fit Index und auch der Tucker-Lewis Index vergleichen das untersuchte Modell mit der Annahme, dass die vorliegenden Variablen nicht miteinander korrelieren. Hu und Bentler erklären, dass die Werte jeweils über .95 liegen sollten (Hu & Bentler, 1999, S. 27). Dieser Wert wird im vorliegenden Fall bei sechs der zwölf Faktoren erreicht bzw. übertroffen.

Der Root Mean Square Error of Approximation Index gibt Auskunft darüber, wie stark die vom Modell implizierte mit der in den Daten gefundenen Korrelationsmatrix übereinstimmt. Hu und Bentler empfehlen für ein funktionierendes Modell hier einen Wert, der kleiner .05 ist (ebenda; 27 f.). Bei dieser Faktorenanalyse weist die Hälfte der zwölf Faktoren dieses Merkmal auf.

Optimal wäre es, wenn eine latente Variable bei der Überprüfung in allen vier Indizes bestehen würde. Dies wurde in keinem Fall erreicht, was ein Hinweis darauf ist, dass die ursprünglichen Modelle von Hackman und Oldham, Hofstede und Ruiz Quintanilla in dieser Stichprobe nicht voll verlässlich funktionieren. Das Ergebnis ist nicht überraschend und mögliche Gründe dafür wurden bereits diskutiert.

TAB. 8 KONFIRMATORISCHE FAKTORENANALYSE - VS
(N=175)

	IDV (Hofstede)	PD (Hofstede)	UAI (Hofstede)	SES (JDS)	SV (JDS)	ER (JDS)	ECOM (MoW)	OBL (MoW)	KON (MoW)	OPP (MoW)	SdA (MoW)	EXP (MoW)
Converged normally after xx iterations	19	23	15	35	16	22	21	28	13	27	27	29
Number of observations	159	136	158	153	158	156	157	157	155	158	158	157
Minimum Function Test Statistic	16,06	48,52	NA	53,29	NA	88,10	93,59	21,82	NA	41,20	41,20	25,32
Degrees of freedom	6	15		45		3	6	3		3	3	3
P-value (Chi-square)	0,00	0,00		0,00		0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
User model versus baseline model:												
Comparative Fit Index (CFI)	1,00	0,77	NA	0,66	NA	1,00	0,80	1,00	NA	1,00	1,00	1,00
Tucker-Lewis Index (TLI)	1,00	0,61	NA	0,56	NA	1,00	0,39	1,00	NA	1,00	1,00	1,00
Root Mean Square Error of Approximation:												
RMSEA	0,00	0,16	NA	0,18	NA	0,00	0,24	0,00	NA	0,00	0,00	0,00
P-value RMSEA <= 0.05	0,85	0,08	NA	0,00	NA	1,00	0,00	1,00	NA	1,00	1,00	1,00

Anm.: Der Comparative Fit Index (CFI) und der Tucker-Lewis Index (TLI) vergleichen das spezifizierte Modell mit dem theoretisch schlechtesten Modell. Die Werte sollten jeweils größer als .95 ausfallen, damit das Modell angenommen werden kann. Der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sollte hingegen jeweils kleiner als 0.08 ausfallen. Der Wert zeigt an, wie gut sich die Daten mithilfe des spezifizierten Modells reproduzieren lassen. Je kleiner die Abweichungen dabei ausfallen, desto geeigneter ist das Modell. Fett gedruckte Werte markieren jene Faktoren, die in der vorliegenden Stichprobe der konfirmatorischen Faktorenanalyse standhalten.

4.1.4 Untersuchung geschlechtsspezifischer Werthaltungen

AO 3 Werthaltungen aufgrund geschlechtlicher Rollenerwartung

Der Hypothese folgend, dass sich innerhalb einer Gesellschaft im Zuge der individuellen Sozialisation spezifische Rollenerwartungen herausbilden, die u.a. zu geschlechterspezifischen Arbeitsmotivationen führen, wurden die Daten der deutschen und spanischen Studierenden hinsichtlich ihrer jeweiligen geschlechtsspezifischen Ausprägungen varianzanalytisch untersucht.

Die U-Tests weisen bei den Teilnehmern der Vorstudie aus Deutschland und Spanien wider Erwarten kaum signifikante Unterschiede aus. Lediglich bei den Faktoren Kontakt (nur deutsche Studierende) und Individualität (nur spanische Studierende) gibt es signifikante, geschlechtsspezifische Unterschiede in den arbeitsbezogenen Einstellungen.

Die Tatsache, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Teilnehmern der Vorstudie nicht nachgewiesen werden konnten, weist entweder auf einen Instrumentenfehler oder auf einen Stichprobeneffekt hin.

Um einen möglichen Instrumentenfehler auszuschließen, wurde das verwendete Instrument in zwei Gemeinschaftsschulen Schleswig-Holsteins, einem vergleichsweise sozial heterogenen Umfeld, getestet. Bei einer Stichprobengröße von N=202 (54 % weiblich, 46 % männlich) erbrachte der durchgeführte U-Test, dass mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % bei fünf der insgesamt acht Faktoren signifikante geschlechtsspezifische Einstellungsunterschiede in der Arbeitsmotivation vorliegen. Durch diesen Nachweis können die Ergebnisse der Vorstudie einem Stichprobeneffekt zugeordnet und die grundsätzliche Tauglichkeit des eingesetzten Instruments bestätigt werden.

Die Vorstudie diente neben der Überprüfung der verwendeten Instrumente auch der Untersuchung, ob arbeitspsychologische Instrumente unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Werthaltungen unterschiedliche soziale Gruppen identifizieren können. Ein besonderes Interesse galt der Frage, ob anhand der Erhebungsergebnisse auch Auswirkungen gesellschaftlicher Rollenerwartungen aufgezeigt werden können.

Wie bereits dargestellt führen gesellschaftliche Rollenerwartungen dazu, dass sich innerhalb einer Gesellschaft soziale Gruppen bilden, die sich hinsichtlich der Besonderheiten ihres Werte- und Normenkonstrukts vom Rest der Gesellschaft unterscheiden. Als Beispiel wurde in diesem Zusammenhang die geschlechtsspezifische Rollenerwartung angeführt, die bei diesen Gruppen zur Herausbildung von Unterschieden in allen sozialen Handlungsbereichen führt. U. a. kann die Segregation des Arbeitsmarktes als ein Beleg für diese Annahme gewertet werden. Aufgrund einer unterschiedlichen Sozialisation von Frauen und Männern wählen die Geschlechter im Erwachsenenalter rollenkonform geschlechtsadäquate Berufe. So werden bspw. Berufe im Pflege- oder Sozialbereich vermehrt von Frauen ausgeübt (Bosak, Sczesny, & Eagly, 2007, S. 278).

Diese Werte und Normen einer Gesellschaft bewirken, dass sich, konform zur zweiten Hypothese, bei Frauen und Männern eine unterschiedliche Motivation zu arbeiten mani-

festiert. Es stellt sich die Frage, ob die Effekte, die der geschlechtlichen Rollenerwartung zugeschrieben werden, stark genug sind, um mit arbeitspsychologischen Instrumenten gemessen zu werden. Die Daten der deutschen und spanischen Studierenden werden aus diesem Grund hinsichtlich ihrer jeweiligen geschlechtsspezifischen Ausprägungen varianzanalytisch untersucht. Wie zuvor im Nationalitätsvergleich fallen im deskriptiven Vergleich auch hier die unterschiedlichen Mittelwertausprägungen sowohl bei den deutschen als auch bei den spanischen Studierenden auf (Tab. 9).

TAB. 9: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE FAKTORENAUSPRÄGUNG

DEUTSCHE STUDIERENDE*				
Faktor	Geschlecht	MW	H	SD
Individualität	♀	4,94	69	1,08
	♂	5,05	26	1,17
Fairness	♀	5,13	69	0,99
	♂	4,79	26	1,17
Inspiration	♀	4,80	69	1,28
	♂	4,88	26	1,63
Sinnhaftigkeit	♀	4,77	69	1,19
	♂	4,77	26	1,78
Interkulturalität	♀	5,16	69	1,47
	♂	4,79	26	1,56
ÖkonBed.	♀	4,83	69	0,97
	♂	5,09	26	1,31
Kontakt	♀	5,16	69	1,07
	♂	4,62	26	1,41
Autonomie	♀	4,95	69	1,31
	♂	5,05	26	1,94
SPANISCHE STUDIERENDE*				
Individualität	♀	5,64	14	1,80
	♂	4,07	20	1,74
Fairness	♀	5,41	14	1,25
	♂	4,18	20	1,61
Inspiration	♀	6,13	14	1,34
	♂	5,24	20	1,48
Sinnhaftigkeit	♀	5,86	14	1,37
	♂	4,75	20	1,93
Interkulturalität	♀	5,67	14	1,85
	♂	5,07	20	1,64
ÖkonBed.	♀	5,09	14	1,05
	♂	4,56	20	1,86
Kontakt	♀	5,63	14	1,16
	♂	4,47	20	1,46
Autonomie	♀	6,05	14	1,72
	♂	5,35	20	2,29

Anm.: Die beiden Teilstichproben weisen jeweils nur in einem Faktor ähnliche Mittelwerte (fett gedruckt) auf. Bei den übrigen jeweils sieben Faktoren scheinen sich die Geschlechtergruppen der spanischen und deutschen Studierenden hypothesenkonform zu unterscheiden.

* Das jeweilige Gruppenunterscheidungsmerkmal ist das Geschlecht.

Die U-Tests weisen allerdings von den deskriptiven Ergebnissen abweichende Resultate auf. So fallen die Einstellungen zur Arbeit deutscher Studentinnen und Studenten nur bei dem Faktor *Kontakt* signifikant unterschiedlich aus. Bei den übrigen sieben Faktoren unterscheiden sich die Einstellungen der Studierendengruppen aus Deutschland hingegen nicht. Ähnlich sind die Ergebnisse der spanischen Studierenden. Hier wird ein signifikanter Unterschied in den arbeitsbezogenen Einstellungen lediglich im Faktor *Individualität* nachgewiesen (vgl. Tab. 10).

TAB. 10: U-TESTS -VS

DEUTSCHE STUDIERENDE*				
Faktor	U-Test	Wilcoxon-W	U	Asymp. Sig. (2-seitig)
Individualität	858,50	3273,50	-0,32	,747
Fairness	706,50	1057,50	-1,60	,110
Inspiration	866,00	3281,00	-0,26	,796
Sinnhaftigkeit	802,50	3217,50	-0,79	,428
Interkulturalität	772,50	1123,50	-1,04	,297
ÖkonBed.	763,50	3178,50	-1,12	,263
Kontakt	648,00	999,00	-2,08	,037
Autonomie	837,50	3252,50	-0,50	,618
SPANISCHE STUDIERENDE*				
Individualität	67,50	277,50	-2,54	,011
Fairness	79,00	289,00	-2,15	,032
Inspiration	89,00	299,00	-1,79	,074
Sinnhaftigkeit	95,50	305,50	-1,57	,117
Interkulturalität	115,00	325,00	-0,88	,380
ÖkonBed.	119,00	329,00	-0,74	,461
Kontakt	73,00	283,00	-2,35	,019
Autonomie	116,50	326,50	-0,83	,409

Anm.: Signifikante Werte sind fett gedruckt.

Weibliche und männliche Studierende aus beiden Ländern unterscheiden sich im Faktor *Kontakt* signifikant voneinander. Während dies bei deutschen Studierenden der einzige Faktor ist, finden sich bei den Studierenden aus Spanien zusätzlich signifikant unterschiedliche Einstellungen bei den Faktoren *Individualität* und *Fairness*.

* Das Gruppenunterscheidungsmerkmal ist jeweils das Geschlecht.

Die Ergebnisse der Vorstudie zeigen zwar, dass sich die Einstellungen zur zukünftigen Arbeit bei deutschen und spanischen Studierenden in zumindest 50 % der untersuchten Merkmale unterscheiden, jedoch können kaum Gruppenunterschiede bei der Geschlechterbetrachtung nachgewiesen werden. Letzteres Ergebnis ist überraschend und bedarf

vor der Durchführung der Hauptstudie einer Überprüfung, da es sowohl die aufgestellte Hypothese als auch die Validität des verwendeten Instruments infrage stellt.

Aus diesem Grund wurde im Rahmen der Vorstudie eine weitere Erhebung in Auftrag gegeben. Auf Anregung des Verfassers untersuchte Frau Christine Kähler (2015) in ihrer Abschlussarbeit, ob das o. a. unerwartete Ergebnis einem Stichprobeneffekt oder dem verwendeten Instrumentarium zuzuweisen war. Kähler wählte für ihre Erhebung ein vergleichsweise sozial heterogenes Befragungsumfeld an zwei Gemeinschaftsschulen Schleswig-Holsteins. Dort wendete sie das Instrument in einer deutschen Version an. Diesem Untersuchungsaufbau lag die Idee zugrunde, dass die zum Teil recht unterschiedlichen familiären/ sozialen Bedingungen der Schüler von Gemeinschaftsschulen zu ebenso unterschiedlichen Erwartungen an die spätere Arbeit führen. Während also bei der speziellen Auswahl von Studierenden für diese Studie die Herkunft aus recht ähnlichen sozialen Gruppen dazu führen könnte, dass gerade die beruflichen Aspekte der geschlechtlichen Rolle hypothesenkonträr in den Hintergrund geraten, sollte dies bei den Schülern nicht der Fall sein. Kann ein Unterschied nachgewiesen werden, dann spricht das o. g. überraschende Ergebnis dieser Studie für einen Stichprobeneffekt und für das weitere Bestehen der aufgestellten Hypothese, dass sich geschlechtliche Rollenerwartungen grundsätzlich bereits bei den Erwartungen an die zukünftige Arbeit auswirken.

Nach der Löschung falsch oder unvollständig ausgefüllter Fragebögen verblieb Kähler eine Stichprobengröße von $n=202$, die sich in 54 % weibliche und 46 % männliche Schüler aufteilte. Das Durchschnittsalter der Stichprobe betrug zum Zeitpunkt der Erhebung 16 Jahre (71 % 16 Jahre, 5 % 15 Jahre, 16 % 17 Jahre, 7 % 18 und 0,5 % 19 Jahre). 46 % der Schüler strebten den mittleren allgemeinbildenden Schulabschluss an, während 54 % anschließend noch das Abitur erreichen wollten. Von den Befragten verfügten etwa 42 % über keinerlei Arbeitserfahrungen, während ca. 66 % bis zu dem Zeitpunkt der Befragung während der Ferien kleinere Jobs übernommen hatten.

Auch hier wurden zunächst alle Daten einer Flächentransformation unterzogen. Anschließend wurden nach dem Ergebnis der Faktorenanalyse der Vorstudie die korrespondierenden Items der Kontrollstudie zu den acht ermittelten Faktoren zusammengefasst. Ein Blick auf die deskriptive Verteilung der Daten zeigt, dass die Einstellungen der Hauptschüler kaum Unterschiede nach dem Geschlecht ausweisen. Bei allen Faktoren liegen die ausgewiesenen Mittelwerte sehr nah beieinander.

Der U-Test zeigt, dass bei fünf der acht Faktoren mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % Unterschiede in den Einstellungen nach dem Geschlecht vorherrschen (vgl. Tab. 11). Bei den Faktoren Interkulturalität und Autonomie wird die Nullhypothese, dass die Einstellungen der Schülerinnen und Schüler über das Geschlecht hinweg gleich sind, nur knapp (.059; .057) bestätigt.

TAB. 11: U-TEST – HAUPTSCHÜLER*

Faktor	U-Test	Wilcoxon-W	U	Asymp. Sig. (2-seitig)
Individualität	4360,00	8276,00	-0,785	,043
Fairness	3388,50	7216,50	-3,233	,001
Inspiration	4146,00	7887,00	-1,102	,027
Sinnhaftigkeit	4188,00	8193,00	-1,348	,018
Interkulturalität	4060,00	9110,00	-,534	,059
ÖkonBed.	4602,00	8518,00	-0,159	,087
Kontakt	3664,50	7492,50	-2,468	,014
Autonomie	4301,00	9866,00	-,564	,057

Anm.: Signifikante Werte sind fett gedruckt.

Weibliche und männliche Hauptschüler unterscheiden sich signifikant hinsichtlich ihrer Einstellungen in den Faktoren Individualität, Fairness, Inspiration, Sinnhaftigkeit und Integration. Bei den Faktoren Interkulturalität und Autonomie wird die Nullhypothese nur knapp nicht verworfen. Bei dem Faktor Ökonomie weist der U-Test eine 95 % Wahrscheinlichkeit auf eine Varianzgleichheit aus.

* Das Gruppenunterscheidungsmerkmal ist das Geschlecht.

Kähler gelingt mit ihrer Untersuchung der Nachweis, dass in dieser sozial heterogenen Stichprobe die erwarteten Effekte geschlechtlicher Rollenerwartung nachweisbar sind. Der entsprechende U-Test weist überwiegend signifikante Werte für die erhobenen Faktoren aus und bestätigt somit die grundsätzliche Tauglichkeit des genutzten Instruments.

4.2 Hauptstudie

Die Erkenntnisse aus der Vorstudie wurden in der Hauptstudie (HS) genutzt, um wenig korrelierende Items zu ersetzen und die Fragenbatterien anzupassen. So wurden die Items zur Erhebung von Hofstedes Faktoren *Unsicherheitsvermeidung* und *Power Distance* sowie die Items aus dem Instrumentarium des Job Diagnostic Surveys von Hackman und Oldham aufgenommen und angepasst. Ebenso wurden aus dem von Ruiz Quintanilla (1984) genutzten Item-Komplex verschiedene Items nochmals überarbeitet. Um über eine breitere Datenbasis im Faktor Werte und Normen zu verfügen, wurden in der Hauptstudie zudem noch ausgesuchte individuelle Grundmotivdispositionen mit dem Reiss Profile erhoben (Reiss S., 2010, S. 273 - 289).

4.2.1 Stichprobenbeschreibung - HS

Mit dem leicht modifizierten Instrument konnte in der Zeit von Juli 2015 bis Februar 2016 durch 10 Studierende der Europa-Universität Flensburg und dem Verfasser ein neuer Datensatz von $N=543$ erzeugt werden (Rohdatensatz $N=531$, 12 Datensätze unvollständig), der Antworten von Studierenden aus 51 Ländern enthält.

Zur Überprüfung der ersten Hypothese, des Modelltests, reduzieren die Vorgaben der Stichprobenschichtung den Datensatz auf die Antworten von 528 Studierenden. Diese Menge ist nach Bühner, der ausführt, dass ein Datensatz zumindest über eine Größe von $n=60$ verfügen muss, um einen gerade noch ausreichenden Umfang für eine Faktorenanalyse aufzuweisen, mehr als ausreichend (2011, S. 345). Zur Überprüfung der zweiten Forschungsfrage werden die Daten aufgrund des erwarteten Testeffekts auf jene reduziert, die aus Gruppen derselben Nationalität mit einer Mindestgröße von $n=16$ stammen. Diese Maßgabe reduziert die Gesamtstichprobe auf eine Größe von $N=189$. Die zuvor angeführten optimalen Stichprobenumfänge von $n=311$ für Regressionen sind in der Hauptstudie damit nicht erreicht und die Ergebnisse müssen mit Vorsicht interpretiert werden. Die Stichprobengröße liegt jedoch in einem Bereich, der sich für Varianzanalysen eignet ($n=63-293$) (ebenda).

Die Teilstichproben, die für den Test der zweiten Forschungsfrage ausreichend groß sind, gehören zu den Nationalitäten: Argentinien (RA) ($n=17$), Chile (RCH) ($n=15$), Deutschland (DE) ($n=59$), Niederlande (NL) ($n=59$) sowie Spanien (E) ($n=38$).

TAB. 12: Zusammensetzung Hauptstudie

Nationalität	Anzahl Total	♀	♂
Argentinien	17	10	7
Chile	15	6	9
Deutschland	59	46	13
Niederlande	59	37	22
Spanien	38	22	16

Anm.: Die Teilstichprobe der Studierenden aus Chile entspricht mit einer Größe von $n=15$ gerade nicht mehr der Vorgabe von mindestens 16. Da die Gruppengröße die Zielvorgaben nur sehr knapp verfehlt, wird die Gruppe der Studierenden aus Chile in dieser Studie trotzdem noch berücksichtigt. Die Tatsache, dass der kleinere Stichprobenumfang die Teststärke negativ beeinflusst, wird bei der Interpretation der Daten berücksichtigt.

Die argentinischen, die niederländischen und die spanischen Studierendengruppen setzen sich zu 60 % aus weiblichen und zu 40 % aus männlichen Teilnehmern zusammen. Bei den deutschen Studierenden beträgt der Anteil der Studentinnen sogar knapp 78 %. Allein bei den Studierenden aus Chile überwiegen die männlichen Studierenden mit ca. 60 %.

4.2.2 Faktorenanalysen in der Hauptstudie

AO 4: Faktorenanalysen

Ausgehend davon, dass die verwendeten Items der Befragung den latenten Faktoren der Ursprungsinstrumente zugeordnet bleiben, wird in diesem Unterabschnitt zunächst eine konfirmatorische Faktorenanalyse gerechnet. Erneut weisen die Ergebnisse der Berechnungen darauf hin, dass keiner der latenten Faktoren der Überprüfung in allen Indizes des Programms LAVAAN standhält. Auch wenn die überwiegende Mehrzahl aller Items so trotzdem noch zu den ursprünglich vorgesehenen Faktoren zusammengezogen werden können, sind die weiteren Ergebnisse voraussichtlich nur eingeschränkt belastbar.

Ein weiteres Problem stellt die Tatsache dar, dass einige Items durch unterschiedliche Instrumente gleichermaßen genutzt werden. Durch eine explorative Faktorenanalyse wird getestet, auf welchen latenten Faktor ein mehrfach genutztes Item am stärksten lädt. Berücksichtigt wurden insg. 23 von durch Mehrfachnutzung ursprünglich 29 Items aus den Instrumenten von Hofstede, Ruiz Quintanilla und Hackman und Oldham. Der KMO-Wert von .83 weist auf eine sehr gute Eignung für eine Faktorenanalyse hin. Letztlich extrahiert SPSS fünf anstelle von ursprünglich sechs Faktoren und bestätigt die Faktoren IDV, AUT, SV, SS und EXP weitestgehend und überwiegend eindeutig. Lediglich der Faktor Ökonomische und Komfortbedürfnisse (ECOM) lässt sich nicht bilden, weshalb er in dieser Studie entfällt.

4.2.2.1 Konfirmatorische Faktorenanalyse der Hauptstudie

Wie bereits in der Vorstudie geschehen, werden auch in der Hauptstudie die Ergebnisse zunächst einer konfirmatorischen Faktorenanalyse unterzogen. Wieder wird zunächst davon ausgegangen, dass sowohl die Anzahl als auch die Zuordnung der einzelnen Items zu den bekannten, latenten Faktoren aus den Ursprungsinstrumenten bestehen bleibt. Grundsätzlich gilt es, die latenten Faktoren

- Individualismus vs. Kollektivismus (IDV),
- Power Distance (PD) und
- Unsicherheitsvermeidung (UAI) nach Hofstede (2001) sowie
- Autonomy (AUT),
- Vielseitigkeit der Fähigkeiten (SV),
- Expected Meaningfulness of the Work (EM) und
- Expected Responsibility for the Work (ER) nach Hackman und Oldham (1974) und
- Komfortbedürfnisse (ECOM),
- Arbeit als Pflicht (OBL),
- Kontaktorientierung (KON),
- Chancenorientierung (CHA),
- Expressive Orientierung (EXP) und
- Zentralität der Arbeit (ZdA) nach Ruiz Quintanilla (1984) sowie
- neun Grundmotive nach Reiss (2008)

Erneut wurde das von Busching programmierte Analysepaket für SPSS LAVAAN genutzt (Rosseel, 2012). Eine Ausnahme bildeten dabei die individuellen Grundmotive nach Reiss, da die jeweiligen Grundmotivdispositionen kein Ergebnis der Mittelwertberechnung

nung verschiedener Daten sind, sondern sich aus der Addition maximal drei verstärkenden (positiven) und drei meidenden (negativen) Aussagen ergeben. (vgl. 3.3.2.3). LAVAAN errechnete wieder in jedem Untersuchungsfall eine zuverlässige Lösung, weshalb die resultierenden Ergebnisse (vgl. Tab. 13) für eine weitere Interpretation grundsätzlich geeignet erschienen.

Wie bereits in der Vorstudie zeigen auch in der Hauptstudie die vier Indizes Chi-Square Test, Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI) und Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), dass keine der latenten Variablen der Überprüfung in allen Indizes standhält (Hu & Bentler, 1999, S. 27 f.). Es muss somit angenommen werden, dass die Anpassungen nach der Vorstudie nicht ausreichten, um sichere Faktorenbildungen nach den Ursprungsinstrumenten zu gewährleisten. Da die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse auf der anderen Seite aber auch nicht eindeutig den ursprünglichen Modellen widersprechen, wird das Moderator-Modell dieser Studie wie geplant gerechnet und die Ergebnisse anschließend mit erhöhter Vorsicht interpretiert.

Da, wie im Unterabschnitt 3.3.4 beschrieben, die verschiedenen Ursprungsinstrumente zur Bildung von jeweils unterschiedlichen Faktoren auf gleiche Items zugreifen, gilt es zuerst zu entscheiden, zu welchem Faktor ein mehrfach genutztes Item am besten zuzuordnen ist. Im Folgenden werden daher zunächst zwei Faktorenanalysen gerechnet bei der alle Items der jeweils beteiligten Faktoren maximal einmal enthalten sind. Die Größe des gesamten Datensatzes mit $N=528$ ist für diese Rechnung zunächst einmal sehr gut geeignet (Bühner, 2011, S. 345). Da die überwiegende Mehrzahl der Items nicht normalverteilt ist, werden für die folgenden Faktorenanalysen normalisierte Daten verwendet⁶⁰. Die weiteren statistischen Berechnungen erfolgen daher mit den jeweiligen Stanine-Werten der Items, was zur Folge hat, dass für alle hier folgenden Analyseschritte nicht-parametrische Verfahren genutzt werden.

⁶⁰ Für weitere Informationen zur Normalisierung siehe (Bühner & Ziegler, 2009, S. 61 ff.)

TAB. 13 KONFIRMATORISCHE FAKTORENANALYSE

(N=528)

	IDV (Hofstede)	PD (Hofstede)	UAI (Hofstede)	ECOM (MoW)	OBL (MoW)	CHA (MoW)	SdA (MoW)	KON (MoW)	EXP (MoW)	SV (JDS)	SES (JDS)	ER (JDS)
Converged normally after xx iterations	21	29	11	27	27	27	39	12	30	15	38	18
Number of observations	521	149	522	519	524	522	360	521	523	523	511	515
Minimum Function Test Statistic	5,99	26,49	NA	23,48	0,00	0,00	42,19	NA	0,00	NA	523,58	0,00
Degrees of freedom	2	9	-1	2	0	0	9	-1	0	-1	35	0
P-value (Chi-square)	0,05	0,00	NA	0,00	0,00	0,00	0,00	NA	0,00	NA	0,00	0,00
User model versus baseline model:												
Comparative Fit Index (CFI)	0,99	0,77	NA	0,26	1,00	1,00	0,79	NA	1,00	NA	0,62	1,00
Tucker-Lewis Index (TLI)	0,97	0,61	NA	0,78	1,00	1,00	0,65	NA	1,00	NA	0,51	1,00
Root Mean Square Error of Approximation:												
RMSEA	0,06	0,11	NA	0,14	0,00	0,00	0,10	NA	0,00	NA	0,17	0,00
P-value RMSEA <= 0.05	0,28	0,02	NA	0,00	1,00	1,00	0,00	NA	1,00	NA	0,00	1,00
Standardized Root Mean Square Residual:												
SRMR	0,02	0,08	0,00	0,05	0,00	0,00	0,06	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00

Anm.: Der Comparative Fit Index (CFI) und der Tucker-Lewis Index (TLI) vergleichen das spezifizierte Modell mit dem theoretisch schlechtesten Modell. Die Werte sollten jeweils größer als .95 ausfallen, damit das Modell angenommen werden kann. Der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sollte hingegen jeweils kleiner als 0.08 ausfallen. Der Wert zeigt an, wie gut sich die Daten mithilfe des spezifizierten Modells reproduzieren lassen. Je kleiner die Abweichungen dabei ausfallen, desto geeigneter ist das Modell. Fett gedruckte Werte markieren jene Faktoren, die in der vorliegenden Stichprobe der konfirmatorischen Faktorenanalyse standhalten.

4.2.2.2 Explorative Faktorenanalysen zur Zuordnung mehrfach genutzter Items

Die explorative Faktorenanalyse hat zum Ziel, jene Items, die von unterschiedlichen Instrumenten gleichermaßen genutzt werden, nur einem Faktor/ einer Kulturdimension dieser Studie zuzuordnen. Konkret werden vier Items des Faktors *Expressive Orientierung gegenüber der Arbeit* (EXP), sowie fünf Items des Faktors *Ökonomische und Komfortbedürfnisse* (ECOM) aus dem Werk Ruiz Quintanillas (1984, S. 89 ff.) mit fünf Items der Kulturdimension *Individualismus vs. Kollektivismus* (Hofstede G., 2001, S. 467 f.) und drei Items des Faktors *Individualismus vs. Kollektivismus* (IDV) von Hofstede (Hofstede G., 2001, S. 59) mit je vier Items von Hackman und Oldhams Faktoren *Vielseitigkeit der Fähigkeiten* (SV), *Autonomie* (AUT) und *Specific Satisfactions* (SS) (Hackman & Oldham, 1974, S. 63; Hackman & Oldham, 1980, S. 287) verglichen. Durch die ursprünglich mehrfache Berücksichtigung derselben Items in verschiedenen Instrumenten, gilt es, letztlich 23 von ursprünglich 29 Items in der Faktorenanalyse zu berücksichtigen. Diese Gruppe von Items verfügt über einen guten KMO-Wert von .842 (vgl. Tab. 14), (Kaiser zitiert nach Eckey, Kosfeld, & Rengers, 2002, S. 20) und eignet sich somit für eine explorative Faktorenanalyse, welche mit einer Equamax Rotationsmethode (mit Kaiser-Normalisierung) zur Analyse der Hauptkomponenten gerechnet wird (vgl. Tab. 27, Anlagen).

TAB. 14: KMO UND BARTLETT-TEST EXPLO. FA DER HAUPTSTUDIE

KMO-Wert der Stichprobeneignung.		.835
Bartlett-Test auf Sphärizität	Näherungsweise Chi-Quadrat	3919,508
	df	231
	Sig.	,000

Anm.: Berücksichtigt wurden insg. 23 von ursprünglich 29 Items aus den Instrumenten von Hofstede, Ruiz Quintanilla und Hackman und Oldham.

SPSS extrahiert insgesamt fünf anstelle von ursprünglich sechs Faktoren. Die Zuordnung der Items ist, genau wie die anschließende Interpretation der neu entstandenen Faktoren, eindeutig (vgl. Tab. 15). Der Faktor *Expressive Orientierung* (EXP) aus Ruiz Quintanillas Instrument wird bestätigt und erhält zu den ursprünglich vorgesehenen vier Items ein weiteres hinzu. Die vier Items des nun erweiterten Faktors weisen eine interne Reliabilität von CA= ,752 auf. Auch die Items der Kulturdimension *Individualismus vs. Kollektivismus* (IDV) von Hofstede werden bis auf das Item "Sufficient time for your personal or family life", welches inhaltlich passend auf den vierten Faktor Social (SOC) (Teil des JCM-Faktors Specific Satisfactions) lädt, erwartungsgemäß zugeordnet. Die Faktorenan-

lyse extrahierte zudem zwei inhaltlich passende Items (ursprünglich den Faktoren *Specific Satisfaction* PAY und *Expressive Orientierung* (EXP) zugeordnet). Gemeinsam weisen die nun fünf Items der hier genutzten Kulturdimension IDV eine interne Reliabilität von CA= .752 auf (vgl. Tab. 17).

TAB. 15: ROTIERTE HAUPTKOMPONENTENMATRIX DER HAUPTSTUDIE

Items	EXP	IDV	PAY	SOC	AUT	SV
Opportunities to learn new things from my work	,816	,292				
Opportunities for personal growth / development	,798	,169	,156			,161
Quick promotions	,758	-,164	,314			-,106
Stimulating and challenging work	,729	,156				,285
Opportunities to be creative / imaginative	,709				,373	
Opportunities to learn new things	,235	,755		,137	,163	
Training opportunities - to improve or gain skills		,736	,112	,117	,129	,167
A challenging work - a work from which you can get a personal sense of accomplishment		,676		,116	,140	,316
The option to fully use your skills and abilities on the job	,158	,674	,181		,251	
Opportunities for personal growth/development	,143	,560	,374	,208	,119	,238
The amount of pay	-,104		,823	,191	,102	
The amount of fringe benefits (extras)	,261		,735	,175		-,108
Good career opportunities	,150	,408	,652		,113	
A fair payment for your contributions to the organization	-,121	,231	,567	,420		,213
Job security		,317	,393	,376	-,137	
Sufficient time for your personal or family life				,831	,156	
Convenient working hours				,171	,793	
Work content variety	,176	,263		,391	,185	,210
The job will give me considerable opportunity and freedom in how I do the work					,811	,218
Considerable freedom to adopt your own approach to work		,327	,162	,111	,657	
Chances to exercise independent thought and action		,298			,613	,146
The job will be quite simple and repetitive (r)				-,153		,817
The job will require me to use a number of complex or high-level skills		,116	,176		,179	,596

Anm.: Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente. Rotationsmethode: Equamax mit Kaiser-Normalisierung, die Rotation konvergierte in 7 Iterationen
Berücksichtigt wurden insg. 23 Items von ursprünglich sechs Faktoren aus den Instrumenten Hofstede, Ruiz Quintanellas sowie Hackman und Oldhams.

Im JDS werden dem Faktor *Specific Satisfactions* (SS) die fünf Skalen *Pay*, *Security*, *Social*, *Supervisory* und *Growth* zugeordnet (Hackman & Oldham, 1974, S. 63). Die hier gerechnete Faktorenanalyse bestätigt die zwei Skalen *Payment* (PAY) und *Social* (SOC). Da der Faktor *Specific Satisfactions* des JDS durch die Mittelung der fünf Skalen gebildet wird, reduziert sich zwar das relative Gewicht der zwei Skalen leicht, die letztliche Faktorenbildung ist dadurch jedoch nicht gefährdet.

Ebenfalls extrahiert SPSS die Faktoren *Autonomie* (AUT) sowie *Vielseitigkeit der Fähigkeiten* (SV) aus dem JDS. Während auf den AUT drei der ursprünglich vier vorgesehenen Items laden, verbleiben auf SV nur zwei der ursprünglich vier Items.

Letztlich ergibt die Faktorenanalyse, dass sich aus den betrachteten Items der Faktor *Ökonomische und Komfortbedürfnisse* (ECOM) nicht bilden lässt, weshalb er in diesem Modell nicht genutzt wird. Die restlichen Items werden wie in den Originalinstrumenten vorgesehen zu Faktoren zusammengezogen. Diese Faktoren werden dann wie folgt den in 4.2.3 dargestellten drei Variablen des Modells ($TM_{(A)}$, $WN_{(A)}$ und $ATT_{(A)}$) zugeordnet.

4.2.3 Die Bildung der Modellvariablen

AO 5 Die Variablen des Modells

Die unabhängige Variable des Modells wird aus dem Mittelwert der fünf Faktoren Anforderungsvielfalt (SV), Aufgabenidentität (TI), Aufgabenbedeutung (EM), Autonomie (AUT) und Rückmeldung aus der Arbeit (FB_W) gebildet.

Die Variablengruppe der arbeitsbezogenen Werte und Normen ($WN_{(A)}$) enthält die Moderatoren des Modells. Sie setzt sich aus den Kulturdimensionen Individualismus vs. Kollektivismus (IDV), Power distance (PDI), Unsicherheitsvermeidung (UAI), dem Faktor Arbeit als Pflicht (OBL) sowie ausgewählter Grundmotive nach Reiss zusammen.

Die abhängige Variable des Modells ($ATT_{(A)}$) besteht aus fünf Faktoren aus dem Werk Ruiz Quintanellas, die gemittelt die wahrgenommene Attraktivität einer zukünftigen Arbeit messen.

4.2.3.1 UV - Tätigkeitsmerkmale der Arbeit

Die unabhängige Variable des Modells setzt sich gemäß der Theorie aus fünf Faktoren zusammen; diese lauten:

- *Anforderungsvielfalt (SV)*
- *Aufgabenidentität (TI)*
- *Aufgabenbedeutung (EM)*
- *Autonomie (AUT)*
- *Rückmeldung aus der Arbeit (FB_W)*

Die mit SPSS jeweils gerechneten Reliabilitätsanalysen zeigt die folgende Tabelle Tab. 16. Als Folge der zuvor durchgeführten Faktorenanalyse fehlen den Faktoren SV und AUT jeweils Items. Insbesondere bei dem Faktor SV hat dies Einbußen zum einen bei der internen Konsistenz der Items, die nun nur noch ,311 beträgt, als auch bei der Verlässlichkeit der Messung selbst zur Folge, die durch nur noch zwei beteiligte Items reduziert ist. Die restlichen vier Faktoren basieren jeweils auf untereinander konsistenten Items. Zur Bildung der Unabhängigen Variablen Tätigkeitsmerkmale der Arbeit werden alle aufgeführten Faktoren zusammengezogen und gemittelt.

TAB. 16: RELIABILITÄTSANALYSEN DER DER VARIABLE $TM_{(A)}$ ZUGRUNDELIEGENDEN FAKTOREN

Faktor	Item	CA	Korr Skala-Korr.	Item- CA, Item loss
SV	The job will be quite simple and repetitive (R)	,311	,211	--
	The job will require me to use a number of complex or high-level skills		,211	--
TI	I expect myself to feel personally responsible for the work I do.	,584	,429	,475
	I personally expect to take the credit or blame for the results of my work.		,512	,399
	Whether or not the job gets done right will be my responsibility.		,458	,436
	The job will provide me the chance to completely finish the pieces of work I begin.		,147	,712
EM	Interesting activities - a work you really like	,611	,356	,563
	A sense of worthwhile accomplishment in my work		,260	,624
	I will know whether or not my work is satisfactory.		,365	,557
	I expect the work to be very meaningful to me.		,433	,522
	The feeling of worthwhile accomplishment doing the job		,446	,518
AUT	The job will give me considerable opportunity and freedom in how I do the work.	,511	,296	,458
	Considerable freedom to adopt your own approach to work		,365	,366
	Chances to exercise independent thought and action		,336	,409
FB_W	Respect/fair treatment received from the supervisor	,604	,464	,461
	The overall quality of supervision		,418	,499
	High respect and fair treatment from my supervisor		,396	,571

Anm.: Die fünf Faktoren werden für die weitere Betrachtung gemittelt und in der Variablen Tätigkeitsmerkmale der Arbeit ($TM_{(A)}$) zusammengefasst.

4.2.3.2 MV - Arbeitsbezogene Werte und Normen

Im Modell wird der Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und der Arbeitsattraktivität durch eine Werte und Normen vermittelnde Variable ($WN_{(A)}$) moderiert. Erwartet werden je nach Moderator zum einen Effekte, die den Zusammenhang zwischen UV und AV und zum anderen die Wirkung selbst beeinflussen. In dieser Studie wird die postulierte Moderation zunächst mit drei Kulturdimensionen nach Hofstede, sowie einem Faktor aus dem Werk von Ruiz Quintanella überprüft. Anschließend kommt neun ausgewählten Grundmotiven nach Reiss die gleiche Aufgabe zu.

Die Moderatoren dieser Studie sind konkret:

- *Individualismus vs. Kollektivismus* (IDV)
- *Power distance* (PDI)
- *Unsicherheitsvermeidung* (UAI)
- *Arbeit als Pflicht* (OBL)
- *Neun Grundmotive*

Nach der explorativen Faktorenanalyse (vgl. 4.2.2.2) gestaltet sich die Kulturdimension Individualismus vs. Kollektivismus etwas anders als es bei Hofstede beschrieben ist (Hofstede G., 2001, S. 209 ff.). Wie beschrieben, wird eins der vorgesehenen Items einem anderen Faktor zugeordnet, während zwei Items, die ursprünglich für die Bildung der Faktoren *Specific Satisfaction* und *Expressive Orientierung* vorgesehen waren, nun hier Berücksichtigung finden. Alle fünf Items verfügen über eine interne Reliabilität von $CA = .752$ (vgl. Tab. 17). Die zwei latenten Moderatoren *Power Distance* und *Unsicherheitsvermeidung* werden wie von Hofstede vorgesehen (Hofstede G., 2001, S. 79 ff., 149 ff.) gebildet. Den Faktor *Arbeit als Pflicht* aus der Studie Ruiz Quintanellas bilden sieben Items, die gemeinsam über eine stabile interne Reliabilität von $CA = .644$ (vgl. Tab. 17) verfügen.

TAB. 17: RELIABILITÄTSANALYSEN DER DEN LATENTEN MODERATOREN ZUGRUNDELIEGENDEN ITEMS

	CA	Korr. Item-Skala-Korr.	CA, Item loss
IDV A challenging work - a work from which you can get a personal sense of accomplishment	,752	,518	,707
Training opportunities - to improve or gain skills		,634	,667
The option to fully use your skills and abilities on the job		,573	,692
Opportunities for personal growth / development		,303	,807
Opportunities to learn new things		,660	,661
Anm.: Berücksichtigt wurden 525 gültige von insg. 528 Fällen			
PDI Employees being afraid to express disagreement with their managers.	,751	,044	,804
People in higher positions should make most decisions without consulting people in lower positions.		,554	,696
People in higher positions should not ask the opinions of people in lower positions too frequently.		,582	,687
People in higher positions should avoid social interaction with people in lower positions.		,607	,681
People in lower positions should not disagree with decisions by people in higher positions.		,559	,696
People in higher positions should not delegate important tasks to people in lower positions.		,572	,691
Anm.: Berücksichtigt wurden 347 gültige von insg. 528 Fällen			
UAI A multicultural environment	,691	,209	,709
Opportunities to live in foreign countries		,226	,708
It is important to have instructions spelled out in detail so that I always know what I'm expected to do.		,443	,645
It is important to closely follow instructions and procedures.		,541	,617
Rules and regulations are important because they inform me of what is expected of me.		,581	,618
Standardized work procedures are helpful.		,438	,647
Instructions for operations are important.		,465	,646
Anm.: Berücksichtigt wurden 362 gültige von insg. 528 Fälle			
OBL People in our society should save/make money for their future	,644	,378	,601
Work is the duty of every healthy citizen to contribute to society		,510	,555
If the professional skills are outdated the employer should take care of professional retraining and continued employment		,447	,581
An employee should value his work, even when it is boring, dirty or unqualified		,245	,657
Work is a valuable possibility to serve society		,382	,600
The feeling of worthwhile accomplishment doing the job		,265	,632
I expect the work to be very meaningful to me.		,302	,623
Anm.: Berücksichtigt wurden 512 gültige von insg. 528 Fällen			

Die neun Grundmotive *Anerkennung, Beziehung, Ehre, Familie, Macht, Ordnung, Sparen, Status* und *Unabhängigkeit* werden jeweils als Moderator getestet, da erwartet wird, dass sich Sozialisierungseffekte ebenfalls homogenisierend auf die Ausbildung von Grundmotiven auswirken. Da sich, wie unter Abschnitt 2.3 dargestellt, Motive auf die Bewertung von Situationen auswirken und so den präaktionalen Bewertungsprozess beeinflussen, ist ein moderierender Einfluss von Grundmotiven auf die Attraktivitätsbewertung von Arbeit zu erwarten. Wenn die Mitglieder einer gesellschaftlichen Gruppierung ähnlich ausgeprägte Grundmotive ausbilden, sollten unterschiedliche gesellschaftliche Gruppierungen anhand unterschiedlich ausgeprägter Grundmotive voneinander unterscheidbar sein.

TAB. 18: GRUNDMOTIVE STANDARDABWEICHUNGEN

Grundmotiv		Starke Vermeidung	Deutliche Vermeidung	Vermeidung	Neutral	Annäherung	Deutliche Annäherung	Starke Annäherung
Anerkennung	Gültige %	0,3	14,1	34,4	20,9	15,7	11,9	2,7
	SD	0,3	1,7	2,3	2,1	1,9	1,7	0,8
Beziehung	Gültige %	0,5	3,8	9,2	17,1	22,2	30,9	16,3
	SD	0,4	1	1,5	2	2,2	2,3	1,9
Ehre	Gültige %	0	0	2,4	11,9	22,5	38,5	24,7
	SD	0	0	0,8	1,6	2,2	2,6	2,3
Familie	Gültige %	2,2	12,5	30,9	31,2	17,1	4,6	1,6
	SD	0,8	1,8	2,4	2,4	1,9	1,1	0,7
Macht	Gültige %	0,8	4,1	16	34,1	23,3	15,7	6
	SD	0,5	1,1	1,9	2,6	2,2	1,8	1,3
Ordnung	Gültige %	0,8	13	22	33,9	22,5	7,3	0,5
	SD	0,5	1,8	2,1	2,5	2,2	1,3	0,4
Sparen	Gültige %	0	1,1	11,4	28,5	26,8	20,9	11,4
	SD	0	0,5	1,6	2,3	2,4	2,2	1,6
Status	Gültige %	7,6	26,3	27,9	18,4	14,1	4,9	0,8
	SD	1,3	2,3	2,3	2,1	1,8	1,1	0,5
Unabhängigkeit	Gültige %	1,1	11,7	27,1	31,2	21,1	7,9	0
	SD	0,5	1,7	2,3	2,4	2,1	1,4	0

Anm.: Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 1000 Bootstrap-Stichproben. Die Tabelle zeigt in der Stichprobe vergleichsweise große Datenvarianzen auf. Es ist zu erwarten, dass diese Heterogenität sowie die vergleichsweise kleine Stichprobengröße signifikante Ergebnisse bei den Regressionsrechnungen erschweren, das die Effektgröße der Moderation als mittel bis eher klein eingeschätzt wird.

4.2.3.3 AV - Arbeitsattraktivität

Die abhängige Variable des Modells misst die wahrgenommene Attraktivität einer zukünftigen Arbeit unter Mittelung der Werte der folgenden fünf Faktoren:

- *Zentralität der Arbeit* (ZENT)
- *Specific Satisfactions* (SS)
- *Kontaktorientierung* (KON)
- *Chancenorientierung* (CHA)
- *Expressive Orientierung* (EXP)

TAB. 19: RELIABILITÄTSANALYSE DER DER VARIABLE $ATT_{(A)}$ ZUGRUNDELIEGENDEN FAKTOREN

ZENT	Work provides status and prestige	,545	,312	,493
	Work provides the income I need		,346	,463
	Work is a valuable possibility to serve society		,332	,472
	Work itself is interesting and satisfying		,339	,467
SS_PAY	Job security	,769	,459	,757
	Good career opportunities		,554	,722
	A fair payment for your contributions to the organization		,541	,730
	The amount of pay		,653	,693
	The amount of fringe benefits (extras)		,530	,733
SS_SOC	Sufficient time for your personal or family life	,532	,474	,238
	Convenient working hours		,390	,350
	Work content variety		,198	,646
KON	Helping other people while working	,713	,385	,700
	People you may talk to and work with		,621	,608
	Get to know other people on the job		,624	,600
	Friendly co-workers		,371	,713
	Work allows interesting relationships to others		,396	,692
CHA	The employer is obliged to ask the employees for their opinions before working methods change	,436	,288	,316
	Everybody in the society has the right of an interesting and useful work		,303	,266
	An employee should value his work, even when it is boring, dirty or unqualified		,218	,446
EXP	Opportunities to be creative / imaginative	,752	,585	,684
	Stimulating and challenging work		,558	,694
	Opportunities to learn new things from my work		,677	,646
	Quick promotions		,538	,701
	Opportunities for personal growth/development		,237	,787

Insgesamt 25 Items verteilen sich auf die fünf Faktoren, mit einer größtenteils recht stabilen internen Reliabilität zwischen $CA = ,53$ und $CA = ,77$. Lediglich die Items des Faktors *Chancenorientierung* verweisen mit einem Cronbachs Alpha von $CA = ,44$ auf eine schwachen interne Reliabilität.

4.2.4 Test auf Interaktionseffekte

AO 6 Test auf Interaktionseffekte

Die Modellprüfung in diesem Unterabschnitt klärt, ob die unter $WN_{(A)}$ zusammengefassten, wertevermittelnden Moderatoren jeweils eine Wirkung auf den Zusammenhang zwischen $TM_{(A)}$ und $ATT_{(A)}$ haben. Der Test auf Moderation erfolgt mittels des PROCESS Makros von Hays.

AV und UV korrelieren signifikant und positiv miteinander. Der Bootstrap-Test im PROCESS Makro weist jeweils signifikante Ergebnisse mit effektverstärkenden Wirkungen für die Kulturdimensionen IDV und UAI sowie für den Faktor OBL aus. Bei der Kulturdimension Power Distance (PDI) sowie den neun Grundmotiven nach Reiss konnten hingegen keine Interaktionseffekte beobachtet werden.

Im Folgenden wird geprüft, ob die Variablen der Gruppe der *arbeitsbezogenen Werte und Normen* ($WN_{(a)}$) einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen den *Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit* ($TM_{(a)}$) und der *Arbeitsattraktivität* ($ATT_{(a)}$) hat.

Im konkreten Fall korrelieren die Variablen *Tätigkeitsmerkmale der Arbeit* und *Arbeitsattraktivität* mit einem Wert von $r=.57^{**}$ zunächst einmal positiv und zudem hochsignifikant miteinander (vgl. Tab. 20). Eine potentielle Arbeitstätigkeit wird also in dem Maße attraktiver, in dem die wahrgenommenen Tätigkeitsmerkmale der Arbeit in ihrer Qualität steigen.

TAB. 20: ZUSAMMENHANG ZWISCHEN $TM_{(A)}$ UND $ATT_{(A)}$

		ATT	TM
ATT	Pearson-Korrelation	1	,57**
	Sig. (2-seitig)		,00
	N	528	528
TM	Pearson-Korrelation	,57**	1
	Sig. (2-seitig)	,00	
	N	528	528

** Korrelation ist bei Niveau 0,01 zweiseitig signifikant.

Anm.: Die Dimensionen *Tätigkeitsmerkmale* und *Attraktivität* korrelieren bei einem Wert von .57 hochsignifikant miteinander.

Als designierter Moderator sollten die unter der Variablengruppe *Werte und Normen* zusammengefassten drei Kulturdimensionen IDV, UAI und PDI sowie der Faktor OBL jeweils die Einstellungen der Menschen färben, was wiederum Einfluss auf die Attraktivitätsbewertung des Handlungsziels Arbeit hätte. Das von Hayes angebotene SPSS-Makro PROCESS beinhaltet grundsätzlich zwei Tests zur Prüfung solch einer ggf. vorliegenden

Moderation – einen Sobel- sowie einen Bootstrap-Test. Der Sobel-Test untersucht ebenfalls weitestgehend den partiellen Einfluss einer Moderator-Variablen auf UV und AV. Hayes schlägt daher vor, die leistungsstärkere Bootstrap-Technologie zu verwenden (Hayes, 2012, S. 6). Hayes nutzt Bootstrapping zur Durchführung der Signifikanztests und zur Errechnung der Vertrauensintervalle. Das PROCESS-Makro zieht dabei sehr viele Sekundärstichproben⁶¹ aus dem Datensatz und ermittelt auf die Art die empirischen Stichprobenverteilungen für den indirekten Effekt auf dem Pfad $a*b$. Die Nullhypothese und die Alternativhypothese lauten bei dieser Rechnung:

$$H_0: a*b=0 \text{ sowie } H_1: a*b \neq 0$$

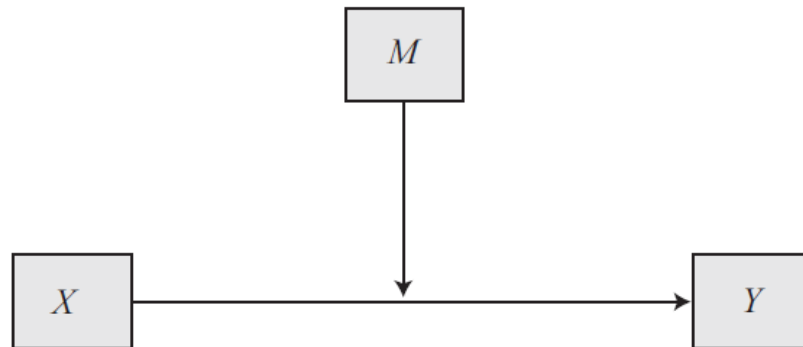
Die Nullhypothese wird dann abgelehnt, wenn das Bootstrap-Ergebnisintervall⁶² nicht den Wert null enthält. Wenn das Ergebnis $a*b$ ungleich null ist, liegt also nach Hayes ein signifikanter indirekter Effekt, also eine Moderation, vor (Hayes, 2012, S. 4 ff.; Hayes, 2013, S. 169 f)

Zur weitergehenden Überprüfung der Gültigkeit des vorliegenden Moderator-Modells wird im Folgenden das Modell 1 des PROCESS-Makros gerechnet, welches wie in Abb. 17 ersichtlich von einem Moderator (M) sowie einer unabhängigen (X) und einer abhängigen (Y) Variable ausgeht (Hayes, 2012, S. 33).

⁶¹ Im vorliegenden Fall wurde das Bootstrapping mit dem Faktor 5000 durchgeführt.

⁶² Im SPSS-Makro PROCESS wird dieses Intervall mit BootLLCI und BootULCI angegeben.

ABB. 17: STATISTISCHES DIAGRAMM DES MODELL 1



Anm.: Variablen: X = unabhängige Variable, Y = abhängige Variable, M = Moderator

(Hayes, 2012, S. 33)

In den durchzuführenden Berechnungen nimmt der gemittelte Wert der unter der Variable *Tätigkeitsmerkmale der Arbeit* angeführten Faktoren (vgl. Abb. 16) die Variable X ein. Die Variable Y entspricht analog hierzu der Variable *Arbeitsattraktivität*. PROCESS sieht jeweils nur die Berücksichtigung eines Moderators vor, weshalb die Einflüsse der drei Kulturdimensionen als auch des Faktors OBL jeweils einzeln geprüft werden. Zusätzlich werden auf diese Art ebenfalls die neun erhobenen Grundmotive nach Reiss (*Anerkennung, Beziehung, Ehre, Familie, Macht, Ordnung, Sparen, Status und Unabhängigkeit*) als moderierende Variablen betrachtet (vgl. 3.3.2).

Von den Faktoren, die der Moderatorengruppe *Werte und Normen* neben den Grundmotiven zugeordnet wurden, weist nur die Kulturdimension *Power Distance* (PDI) keine theoriekonformen Ergebnisse auf. Konkret schließt nur das Bootstrap-Vertrauensintervall (BootLLCI und BootULCI) der Kulturdimension PDI den Nullpunkt ein, weshalb mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % hier die Nullhypothese ($H_0: a*b=0$) nicht verworfen werden kann. Die Kulturdimension *Power Distance* verfügt somit über keine moderierende Wirkung im Modell. Für die verbleibenden Faktoren aus dem Bereich arbeitsbezogener Werte und Normen weist PROCESS hingegen signifikante Moderationseinflüsse nach.

Von den neun ausgewählten Grundmotiven nach Reiss kann in keinem Fall ein Moderationseffekt für den Zusammenhang zwischen UV und AV nachgewiesen werden (vgl. Tab. 21 sowie Abschnitt 7.2).

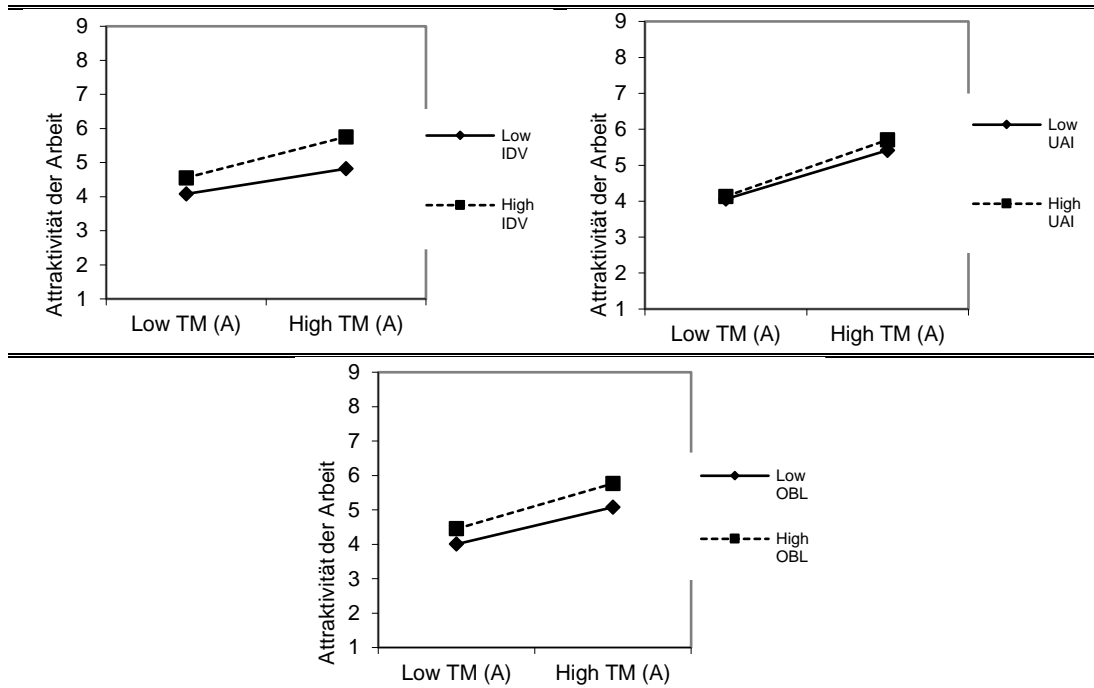
TAB. 21: ERGEBNISSE DER MODERATIONSRECHNUNGEN

M	r ² UV-AV		Moderationseffekt		
	r ²	r ² chng	p	LLCI	ULCI
IDV	.577	.014	.003	.041	.190
PDI	.458	.001	.469	-.105	.048
UAI	.516	.004	.045	.001	.106
OBL	.563	.003	.049	.001	.121
Anerk	.435	.002	.308	-.043	.135
Bezieh	.443	.002	.359	-.040	.111
Ehre	.429	.003	.173	-.157	.028
Fam	.435	.001	.469	-.048	.104
Macht	.429	.001	.428	-.088	.037
Ordn	.425	.002	.373	-.135	.049
Sparen	.428	.004	.102	-.014	.149
Status	.424	.001	.554	-.097	.052
Unab	.424	.000	.656	-.101	.063

Anm.: Vier der ersten fünf Moderatoren verfügen über einen signifikanten moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen UV und AV.
 Die neun Grundmotive besitzen keine Moderatoreigenschaften.
 Fett gedruckte Zahlen weisen signifikante Werte aus. Die vollständigen Ergebnisse der Berechnungen finden sich in den Anlagen im Abschnitt 7.2.

In der Abbildung Abb. 18 ist die Wirkung der drei signifikant getesteten Moderatoren IDV, UAI und OBL als Grafik dargestellt. Deutlich wird, dass in jedem Fall die Arbeitsattraktivität positiv mit den Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit korreliert. Die drei betrachteten Moderatoren verstärken in jedem Fall sowohl den Effekt als auch die Stärke der Korrelation.

ABB. 18: WIRKUNG DER SIGNIFIKANTEN MODERATOREN



Anm.: Dargestellt ist die Wirkung der drei signifikant getesteten Moderatoren IDV, UAI und OBL. In jedem Fall wird deutlich, dass höher bewertete Tätigkeitsmerkmale mit einer höheren Arbeitsattraktivität zusammenhängen. Die Moderatoren haben jeweils einen verstärkenden Effekt auf Zusammenhang und Wirkung von UV und AV.
 Die den Diagrammen zugrunde liegenden Daten finden sich in den Anlagen im Abschnitt 7.2.

4.2.5 Varianzanalysen der nationalen Teilstichproben

AO 7 Varianzanalysen nationaler Teilstichproben

Diese Untersuchung folgt der Forschungsfrage, dass Mitglieder unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen sich hinsichtlich ihrer Motivation zu Arbeit voneinander unterscheiden. Die Tests dieses Unterabschnitts prüfen diese Frage anhand der vorliegenden fünf Teilstichproben. Im Vergleich der zwei Variablen und drei Faktoren werden in der Varianzanalyse bei der Variable Arbeitsattraktivität sowie bei den Kulturdimensionen PDI und UAI signifikante Unterschiede bestätigt. Die anschließend durchgeführten Post Hoc Tests mit Bonferroni-Holm-Korrektur zeigen, dass sich die Einstellungen zur Arbeitsattraktivität nur bei den Studierenden aus den Spanisch sprechenden Nationen überzufällig voneinander unterscheiden. Bei den zwei Kulturdimensionen unterscheiden sich die Teilstichproben jeweils in einem oder zwei der möglichen Paarvergleiche.

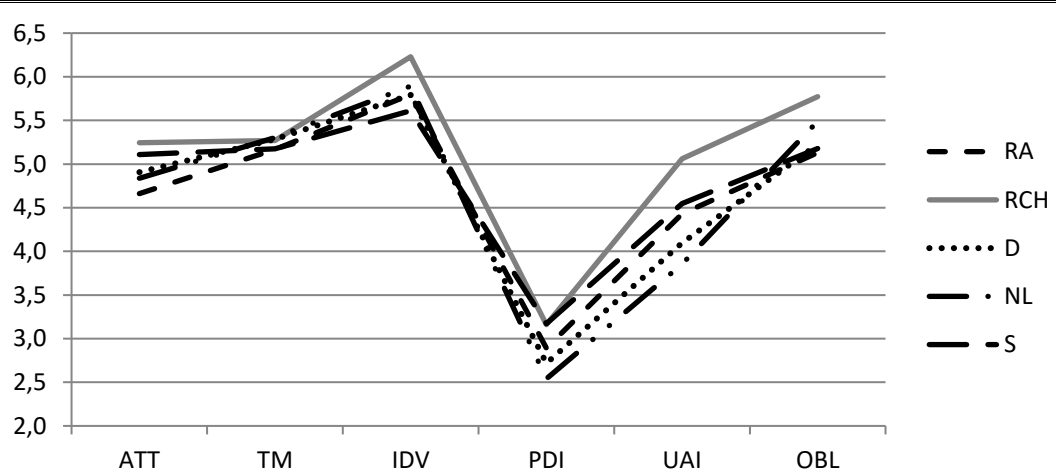
Die ebenfalls für die Ausprägungen der jeweiligen Grundmotive nach Reiss durchgeführten Analysen weisen signifikante Unterschiede nur bei den Grundmotiven Beziehung, Familie, Ordnung, Sparen und Status aus. Die auch hier durchgeführten Post Hoc Tests zeigen nur vereinzelt auftretende signifikante Unterschiede zwischen den Teilstichproben.

Für den Test der Hypothese: *„Arbeitsbezogene, gesellschaftliche Werthaltungen beeinflussen die individuell wahrgenommene Attraktivität von Erwerbsarbeit.“* werden im Folgenden mittels Varianzanalysen die Ausprägungen der erhobenen Faktoren und Variablen bei den Studierendengruppen aus Argentinien (RA), Chile (RCH), Deutschland (D), Spanien (S) und den Niederlanden (NL) verglichen. Der Hintergrund für diese Untersuchung ist die Annahme, dass für die Mitglieder verschiedener sozialer Gruppen Arbeit aus unterschiedlichen Gründen attraktiv ist.

4.2.5.1 Varianzanalysen

Nach der Stanine-Normalisierung der Daten liegen die Erwartungswerte jeweils bei fünf, um die die Werte bis zu ihren Extremen (eins und neun) schwanken können. Die folgende Abbildung 19 und die Datentabelle 22 zeigen im deskriptiven Vergleich die unterschiedlichen Mittelwertausprägungen der fünf Studierendengruppen. Die einzelnen Werte unterscheiden sich dabei kaum und variieren jeweils geringfügig um den Erwartungswert (vgl. Abb. 19 sowie Tab. 22).

ABB. 19: NATIONALER VERGLEICH DER MODELLVARIABLEN



Anm.: Die Grafik zeigt deskriptiv die Mittelwertausprägungen der AV, UV als auch der vier Moderatoren im direkten Vergleich der fünf Teilstichproben. Die Daten zu den Kurven finden sich in der folgenden Tabelle (Tab. 22).

Die Ergebnisse der Studierenden aus Chile verfügen zwar in jeder Variable über den jeweils höchsten Mittelwert, insgesamt unterscheiden sich die Einstellungswerte der vier unterschiedlichen Gruppen jedoch kaum.

TAB. 22: NATIONALER VERGLEICH DER MODELLVARIABLEN

	n	ATT _(a)		TM _(a)		IDV		PDI		UAI		OBL	
		MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
RA	18	4,7	0,6	5,2	0,6	5,8	0,7	2,9	0,6	4,4	0,8	5,1	1,1
RCH	15	5,2	0,4	5,3	0,3	6,2	0,4	3,2	1,2	5,1	0,6	5,8	0,9
D	150	4,9	0,6	5,3	0,5	5,8	0,6	2,7	0,6	4,1	1,4	5,2	1,0
NL	59	4,8	0,4	5,3	0,4	5,9	0,7	2,5	0,5	3,9	0,7	5,5	0,9
S	65	5,1	0,8	5,2	0,7	5,6	1,2	3,2	0,8	4,5	1,2	5,2	0,9

Anm.: Beim deskriptiven Vergleich der drei Variablen des Modells zeigen sich zwar Unterschiede hinsichtlich der Einstellungen der Studierenden aus Argentinien, Chile, Deutschland, den Niederlanden und Spanien. Die Unterschiede fallen jedoch insgesamt recht gering aus.

Die Varianzanalyse des Modells nach Kruskal-Wallis (vgl. Tab. 23) bestätigt bei der Variablen TM und den zwei Faktoren IDV und OBL die beobachteten geringen nationalen Unterschiede in den Grundhaltungen. Bei der Variablen ATT, sowie den zwei Kulturdimensionen PDI und UAI, fallen die nationalen Unterschiede in den Varianzen hingegen signifikant aus. Welche Unterschiede zwischen den fünf Studierendengruppen hier konkret vorliegen, gilt es in Post-Hoc-Tests genauer zu untersuchen.

TAB. 23: VARIANZANALYSE DER MODELLVARIABLEN

	ATT	TM	IDV	PDI	UAI	OBL
Chi-Quadrat	15,81	1,52	8,74	27,38	29,65	8,39
df	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,003	,823	,068	,000	,000	,078

Anm.: Varianzanalyse nach Kruskal-Wallis. Zugrundeliegende Werte wurden Stanine normalisiert. Betrachtet wurden Englisch sprechende Studierende unter 30 Jahren ohne Erfahrungen im Arbeitsleben aus den Ländern Argentinien, Chile, Deutschland, den Niederlanden und Spanien. **Fett** gedruckte Werte weisen signifikante Unterschiede aus.

4.2.5.2 Post-Hoc-Tests

Da Varianzanalysen lediglich aufzeigen, ob Unterschiede zwischen den betrachteten Gruppen bestehen, nicht aber ausweisen, wo diese konkret vorliegen oder wie viele Unterschiede konkret zugrunde liegen, werden zusätzlich zu den Varianzanalysen jeweils noch Post-Hoc-Tests gerechnet – konkret handelt es sich um U-Tests für jede Paarung der fünf Nationalitätsgruppen. Da sich bei unabhängigen Signifikanztests die jeweiligen Standardfehler nicht gegenseitig beeinflussen, besteht die Gefahr einer Alpha-Fehler-Inflation, was ein Ansteigen signifikanter Werte zur Folge haben kann. Ein Testverfahren, welches dies berücksichtigt, ist die Bonferroni-Korrektur, die u. a. auch bei SPSS angeboten wird. Die Bonferroni-Korrektur senkt den durch den U-Test errechneten Alpha-Fehler herab, was sich allerdings auf die Teststärke auswirkt. Durch die Reduktion der Alpha-Werte wird die Wahrscheinlichkeit, einen Unterschied zwischen den Daten auszuweisen, herabgesetzt (Bühner & Ziegler, 2009, S. 549 ff.). Aus diesem Grund wird für den wechselseitigen Vergleich der Stichprobenvarianzen ein Post-Hoc-Test mit der Bonferroni-Holm-Korrektur (eine ausführliche Beschreibung der Bonferroni-Holm-Korrektur findet sich u. a. bei Bühner & Ziegler, 2009, S. 554 f.) durchgeführt, der ebenfalls die Alpha-Fehler-Inflation verhindert, dabei jedoch nicht so konservativ wie die Bonferroni-Korrektur ausfällt.

Die Ergebnisse in Tab. 24 zeigen, dass sich die Einstellungen zur *Arbeitsattraktivität* der Studierenden aus Deutschland und den Niederlanden von keiner der anderen Gruppen unterscheiden. Die Einstellungen der Studierenden aus Argentinien unterscheiden sich von denen aus Spanien und Chile. Auch sind die Einstellungen der Spanischen Studierenden und die der Studierenden aus Chile signifikant unterschiedlich.

Bei den Kulturdimensionen *Power Distance* und *Unsicherheitsvermeidung* sind jeweils nur die Einstellungen der Studierenden aus Chile von keiner der übrigen vier Gruppen zu

unterscheiden. Die restlichen Gruppen unterscheiden sich jeweils einer oder zwei der verbleibenden Gruppierungen.

TAB. 24: POST-HOC-TESTS

AV Arbeitsattraktivität		Mittelwert- differenz	SD	Sig.	95 % Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
RA	RCH	-0,58	0,20	0,05	-1,16	-0,01
	NL	-0,18	0,16	1,00	-0,63	0,27
	D	-0,25	0,15	0,96	-0,67	0,17
	E	-0,45	0,16	0,05	-0,89	0,00
RCH	RA	0,58	0,20	0,05	0,01	1,16
	NL	0,41	0,17	0,16	-0,07	0,88
	D	0,34	0,16	0,32	-0,10	0,78
	E	0,14	0,16	1,00	-0,33	0,60
NL	RA	0,18	0,16	1,00	-0,27	0,63
	RCH	-0,41	0,17	0,16	-0,88	0,07
	D	-0,07	0,09	1,00	-0,33	0,19
	E	-0,27	0,11	0,11	-0,57	0,03
D	RA	0,25	0,15	0,96	-0,17	0,67
	RCH	-0,34	0,16	0,32	-0,78	0,10
	NL	0,07	0,09	1,00	-0,19	0,33
	E	-0,20	0,09	0,21	-0,44	0,04
E	RA	0,45	0,16	0,05	0,00	0,89
	RCH	-0,14	0,16	1,00	-0,60	0,33
	NL	0,27	0,11	0,11	-0,03	0,57
	D	0,20	0,09	0,21	-0,04	0,44

Anm.: Es erfolgte eine Alphafehler-Korrektur nach der Bonferroni-Holm-Prozedur. Die **fettgedruckten** Daten weisen signifikante Mittelwertdifferenzen auf der Stufe 0.05 aus.

FORTSETZUNG POST-HOC-TESTS

AV Power Distance		Mittelwert-			95 % Konfidenzintervall	
		differenz	SD	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
RA	RCH	-0,27	0,24	1,00	-0,95	0,41
	NL	0,35	0,19	0,62	-0,18	0,88
	D	0,17	0,17	1,00	-0,32	0,66
	E	-0,28	0,18	1,00	-0,80	0,24
RCH	RA	0,27	0,24	1,00	-0,41	0,95
	NL	0,62	0,20	0,02	0,07	1,18
	D	0,44	0,18	0,16	-0,07	0,96
	E	-0,01	0,19	1,00	-0,56	0,54
NL	RA	-0,35	0,19	0,62	-0,88	0,18
	RCH	-0,62	0,20	0,02	-1,18	-0,07
	D	-0,18	0,11	0,96	-0,48	0,12
	E	-0,63	0,12	0,00	-0,98	-0,28
D	RA	-0,17	0,17	1,00	-0,66	0,32
	RCH	-0,44	0,18	0,16	-0,96	0,07
	NL	0,18	0,11	0,96	-0,12	0,48
	E	-0,45	0,10	0,00	-0,74	-0,17
E	RA	0,28	0,18	1,00	-0,24	0,80
	RCH	0,01	0,19	1,00	-0,54	0,56
	NL	0,63	0,12	0,00	0,28	0,98
	D	0,45	0,10	0,00	0,17	0,74

AV Unsicherheits-		Mittelwert-			95 % Konfidenzintervall	
vermeidung		differenz	SD	Sig.	Untergrenze	Obergrenze
RA	RCH	-0,63	0,41	1,00	-1,79	0,52
	NL	0,57	0,32	0,74	-0,33	1,48
	D	0,33	0,30	1,00	-0,50	1,17
	E	-0,12	0,31	1,00	-1,01	0,77
RCH	RA	0,63	0,41	1,00	-0,52	1,79
	NL	1,21	0,34	0,00	0,26	2,16
	D	0,97	0,31	0,02	0,08	1,85
	E	0,51	0,33	1,00	-0,42	1,45
NL	RA	-0,57	0,32	0,74	-1,48	0,33
	RCH	-1,21	0,34	0,00	-2,16	-0,26
	D	-0,24	0,18	1,00	-0,76	0,27
	E	-0,69	0,21	0,01	-1,29	-0,10
D	RA	-0,33	0,30	1,00	-1,17	0,50
	RCH	-0,97	0,31	0,02	-1,85	-0,08
	NL	0,24	0,18	1,00	-0,27	0,76
	E	-0,45	0,17	0,09	-0,94	0,03
E	RA	0,12	0,31	1,00	-0,77	1,01
	RCH	-0,51	0,33	1,00	-1,45	0,42
	NL	0,69	0,21	0,01	0,10	1,29
	D	0,45	0,17	0,09	-0,03	0,94

Anm.: Es erfolgte eine Alphafehler-Korrektur nach der Bonferroni-Holm-Prozedur. Die fettgedruckten Daten weisen signifikante Mittelwertdifferenzen auf der Stufe 0.05 aus.

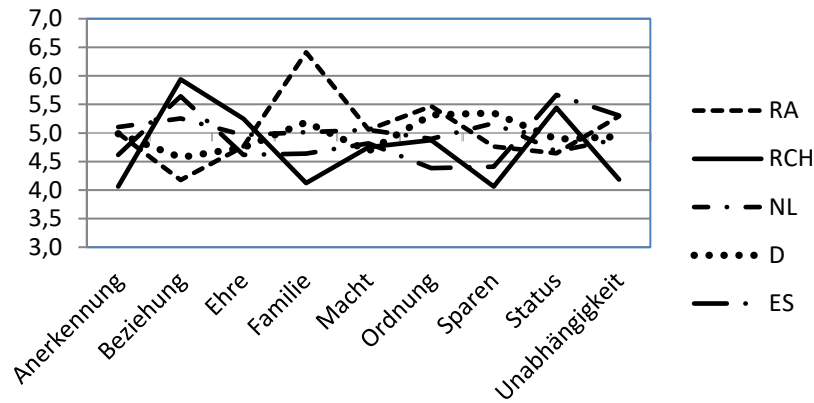
Wie erwähnt erwächst die Motivation zu einem Verhalten neben der Attraktivität eines Zieles immer auch aus den eigenen Erfahrungen, den Fertigkeiten, den Fähigkeiten und der individuell vorherrschenden Grundmotivdisposition. Objektiv attraktive Ziele würden vor diesem Hintergrund nicht zu einer Handlung motivieren, wenn für das Individuum aufgrund der eigenen Fähigkeiten oder Fertigkeiten kein erfolgreicher Handlungsabschluss in Aussicht steht oder wenn das Erreichen eines objektiv attraktiven Zieles nicht mit der individuellen Grundmotivdisposition konform geht.

Auch wenn es wahrscheinlich ist, dass vergleichsweise große Varianzen im Verhalten gemessen werden, die durch unterschiedliche individuelle Grundmotivaktivierungen und Erfolgsabschätzungen begründet sind, wird erwartet, dass die Handlungen der Mitglieder einer Gesellschaft in vergleichbaren Situationen Ähnlichkeiten aufweisen. Den Hintergrund hierfür bilden – wie beschrieben – die individuellen Handlungsabsichten, welche vor ihrer Umsetzung hinsichtlich des erwarteten Feedbacks der anderen Mitglieder der sozialen Gruppe reflektiert werden. Aus diesem Grund wird erwartet, dass sich innerhalb einer sozialen Gruppe grundsätzlich ähnliche Grundmotivdispositionen herausbilden werden. Diese Grundmotivdispositionen sollten sich, analog zu der Darstellung unter 2.3.3, von einer sozialen Gruppe zur anderen unterscheiden lassen.

Aufgrund der Flächentransformation liegt der Erwartungswert bei fünf. Während der Erwartungswert eine durchschnittliche bzw. neutrale Einstellung zum betrachteten Grundmotiv ausweist, stehen Werte, die größer als fünf sind, für eine Annäherung an das Motiv. Werte, die unter fünf liegen, zeigen hingegen eine Vermeidung des Motivs an. Keines der betrachteten Grundmotive wird von allen fünf Teilstichproben gleichermaßen angestrebt oder vermieden – es ergeben sich also nicht nur Unterschiede in der Stärke von Annäherung oder Ablehnung an ein Motiv.

Die rein deskriptive Analyse zeigt deutliche Unterschiede bei den jeweiligen Mittelwertausprägungen der fünf Teilstichproben (vgl. Tab. 25; Abb. 20).

ABB. 20: MITTELWERTVERGLEICH DER GRUNDMOTIVE



Anm.: Die den neun Grundmotiven zugehörigen Kurven zeigen bei rein deskriptiver Betrachtung deutliche Unterschiede zwischen den fünf Teilstichproben auf. Die zur Abbildung gehörenden Daten befinden sich in Tab. 25.

Das Beispiel des Grundmotives Unabhängigkeit macht diese Beobachtung deutlich. Während die Studierenden aus Argentinien und Spanien es eher anstreben unabhängig zu sein, scheint dies für Studierende aus Chile, Deutschland und den Niederlanden nicht zu gelten. Die Mittelwerte erscheinen allerdings aufgrund vergleichsweise großer Standardabweichungen (vgl. Tab. 18; Tab. 25) wenig verlässlich zur Beschreibung einer der Teilstichproben, weshalb auch hier der rein deskriptive Vergleich nicht ausreicht.

TAB. 25: FAKTORAUSPRÄGUNGEN DER GRUNDMOTIVE NACH REISS

Faktor	Nationalität	n	MW	SD
Anerkennung	RA	17	5,00	1,84
	RCH	16	4,06	1,77
	NL	59	5,10	2,09
	D	63	4,98	2,16
	ES	39	4,62	1,46
Beziehung	RA	17	4,18	2,13
	RCH	16	5,94	1,44
	NL	59	5,25	2,17
	D	63	4,57	2,01
	ES	39	5,64	1,63
Ehre	RA	17	4,76	1,79
	RCH	16	5,25	1,69
	NL	59	4,97	1,52
	D	63	4,75	1,65
	ES	39	4,62	1,71
Familie	RA	17	6,41	2,15
	RCH	16	4,13	1,54
	NL	59	5,02	1,64
	D	63	5,19	1,99
	ES	39	4,64	1,78
Macht	RA	17	5,06	1,82
	RCH	16	4,75	1,84
	NL	59	5,05	1,54
	D	63	4,68	2,18
	ES	39	4,82	1,99
Ordnung	RA	17	5,47	1,94
	RCH	16	4,88	1,67
	NL	59	4,90	1,99
	D	63	5,32	1,80
	ES	39	4,38	1,97
Sparen	RA	17	4,76	1,68
	RCH	16	4,06	2,02
	NL	59	5,17	1,85
	D	63	5,35	1,79
	ES	39	4,41	1,93
Status	RA	17	4,65	2,03
	RCH	16	5,44	1,86
	NL	59	4,68	1,79
	D	63	4,89	1,76
	ES	39	5,67	2,04
Unabhängigkeit	RA	17	5,29	2,44
	RCH	16	4,19	1,60
	NL	59	4,90	1,81
	D	63	4,94	1,87
	ES	39	5,31	1,99

Anm.: Betrachtet werden Studierende mit homogener Sozialisation, ohne Arbeit und unter 30 Jahren. Alle Daten sind Stanine-normalisiert, die Erwartungswerte liegen daher jeweils bei fünf. Während der Erwartungswert eine durchschnittliche bzw. neutrale Einstellung zum betrachteten Grundmotiv ausweist, stehen Werte, die größer sind, für eine Annäherung an das Motiv. Werte, die unter fünf liegen, zeigen eine Vermeidung des Motivs an.

Die Ergebnisse des KWT (vgl. Tab. 32 im Anhang) zeigen dann auch, dass die vermeintlich deutlichen Unterschiede zwischen den Nationalitäten letztlich nicht eindeutig ausfallen. Signifikante Unterschiede werden bei den Grundmotiven *Beziehung* (.001), *Familie* (.001), *Ordnung* (.020), *Sparen* (.004) und *Status* (.012) ausgewiesen. Knapp nicht mehr signifikant sind die Unterschiede bei den Grundmotiven *Anerkennung* (.052) und *Unabhängigkeit* (.052). Für die Grundmotive *Ehre* und *Macht* weist der KWT keine signifikanten Unterschiede aus.

TAB. 26: POST-HOC-TEST DER GRUNDMOTIVE

Nationalitätsvergleich		Anerk.	Bez.	Ehre	Fam.	Macht	Ord.	Spar.	Status	Unab.
RA	RCH	,171	,011	,396	,000	,642	,369	,276	,225	,098
	NL	,851	,047	,656	,006	,988	,275	,427	,952	,453
	D	,976	,462	,967	,016	,471	,768	,248	,635	,495
	S	,501	,011	,754	,001	,667	,051	,510	,061	,981
RCH	RA	,171	,011	,396	,000	,642	,369	,276	,225	,098
	NL	,062	,218	,539	,086	,576	,965	,035	,150	,189
	D	,095	,014	,273	,039	,899	,407	,014	,294	,164
	S	,343	,611	,194	,344	,901	,386	,526	,679	,050
NL	RA	,851	,047	,656	,006	,988	,275	,427	,952	,453
	RCH	,062	,218	,539	,086	,576	,965	,035	,150	,189
	D	,741	,056	,459	,601	,287	,225	,592	,533	,912
	S	,231	,340	,301	,321	,559	,192	,048	,011	,301
D	RA	,976	,462	,967	,016	,471	,768	,248	,635	,495
	RCH	,095	,014	,273	,039	,899	,407	,014	,294	,164
	NL	,741	,056	,459	,601	,287	,225	,592	,533	,912
	S	,357	,008	,696	,142	,723	,017	,013	,042	,342
ES	RA	,501	,011	,754	,001	,667	,051	,510	,061	,981
	RCH	,343	,611	,194	,344	,901	,386	,526	,679	,050
	NL	,231	,340	,301	,321	,559	,192	,048	,011	,301
	D	,357	,008	,696	,142	,723	,017	,013	,042	,342

Anm.: Bonferroni – Holm- Korrektur

Ein Blick auf die zugehörigen Post-Hoc-Tests (Tab. 26) zeigt, dass die meisten relevanten⁶³ Unterschiede vor allem zu den lateinamerikanischen Ländern Argentinien und Chile deutlich werden. Die argentinischen Studierenden unterscheiden sich im Grundmotiv *Familie* von allen anderen vier Nationen. Bei der Grundmotivausprägung *Beziehung* werden noch Unterschiede zu drei anderen Nationen (RCH, NL, S) ausgewiesen.

⁶³ Relevant bedeutet in diesem Fall, dass die Ergebnisse signifikant sind und der Bonferroni-Holm-Korrektur standgehalten haben.

Die Ergebnisse der Varianzanalysen als auch die sich jeweils anschließenden Post-Hoc-Tests für die Moderatorvariable überraschen. Gemäß der unter der im Abschnitt 2.5 entwickelten Hypothese, hätten bei den Varianzanalysen signifikante Unterschiede in allen drei Variablen des Modells gemessen werden sollen. Ferner wurde erwartet, dass bei jeweils allen Teilstichprobenvergleichen durch die Post-Hoc-Tests signifikante Unterschiede zu den jeweils anderen Teilstichproben bestätigt werden. Dies ist jedoch nicht der Fall und verdient eine weitere Betrachtung im folgenden Kapitel.

5 Reflexion und Fazit

Was macht Arbeit attraktiv? Die Idee, dass sich verschiedene soziale Gruppen aufgrund der ihnen eigenen Werthaltungen auch hinsichtlich ihrer jeweiligen Motivationen zu arbeiten unterscheiden könnten, gab den Anstoß zu dieser Forschungsstudie. Mitglieder unterschiedlicher sozialer Gruppen, die im gleichen Handlungsfeld mit unterschiedlichen Werten und Normen sozialisiert wurden, würden nach dieser Idee grundsätzlich unterschiedliche Ziele attraktiv finden. Die Erkenntnisse arbeitspsychologischer Forschungen bergen zumeist den impliziten Anspruch für alle Menschen gleichermaßen zu gelten. So sollte bspw. die Berechnung des Motivationspotenzials einer Arbeitstätigkeit nach Hackman und Oldham oder die Definition von *Guter Arbeit* weltweit gleichermaßen richtig, bzw. gültig sein. Es stellen sich also die Fragen, ob sich unterschiedlich sozialisierte Personen hinsichtlich ihrer Motivation zu arbeiten unterscheiden und ob verschiedene Werthaltungen zur Erwerbsarbeit die Bewertung der Attraktivität einer Arbeit beeinflussen.

Diese Untersuchung nutzt arbeits- und sozialwissenschaftliche Instrumente, um zu ergründen, ob sich Arbeit bei Mitgliedern verschiedener Gesellschaften unterschiedlich attraktiv darstellt. Es wurde ein handlungspsychologischer Ansatz gewählt, in dem die Annahme von Erwerbsarbeit als ein Handlungsziel definiert wurde. Ob und in welchem Maße dieses Handlungsziel attraktiv genug ist, um Menschen zum Annehmen eines Arbeitsangebotes zu motivieren, hängt, wie dargestellt, z. B. von Faktoren wie der vorgefundenen Situation, der persönlichen Kompetenz oder den mit der Arbeit verbundenen Tätigkeitsmerkmalen ab. Fällt die Bewertung dieser drei Variablen positiv aus, erscheint ein Angebot in den Augen des Arbeitssuchenden als attraktiv und es erfolgt im besten Fall die Annahme des Arbeitsangebotes.

5.1 Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse

Mithilfe seiner arbeitspsychologisch motivierten Erhebung bei dem Unternehmen IBM in den 1970er-Jahren stellte Hofstede fest, dass die untersuchten Tochtergesellschaften trotz gleicher Vorgaben hinsichtlich der Arbeitsmerkmale auffällig unterschiedliche Ergebnisse aufwiesen. Er schlussfolgerte, dass die in den jeweiligen Ländern vorherrschenden unterschiedlichen kulturellen Gegebenheiten hierfür verantwortlich seien und entwickelte die bekannten Kulturdimensionen (Hofstede G., 1980). In dieser Studie wurden die betrachteten Kulturdimensionen *Unsicherheitsvermeidung*, *Power Distance* sowie *Individualismus vs. Kollektivismus* in Teilen repliziert und fanden so Eingang in die Gruppe der Moderatorvariablen des hier genutzten Modells. Die durchgeführten konfirmatorischen Faktorenanalysen zeigten ferner, dass auch die Tätigkeitsmerkmale von Arbeit nach dem JCM von Hackman und Oldham in dieser Studie überwiegend ihre Konsistenz und Gültigkeit behielten. Abschließend bestätigt diese Studie auch die Ergebnisse Ruiz Quintanellas und zeigt u. a., dass Personen am Ende der zweiten Sozialisationsphase bereits eine konkrete Vorstellung über ihr zukünftiges Wirkungsfeld haben.

Es wird zudem deutlich, dass die dominierenden Parameter ihrer derzeitigen Lebenswelten die Einschätzung ihrer beruflichen Zukunft beeinflussen. So weisen die vorliegenden Daten darauf hin, dass Menschen, die sich dem Gebiet der Erwerbsarbeit zum ersten Mal nähern, dies vor allem aufgrund des ihnen innewohnenden Pflichtgefühls und ihres Strebens nach Autonomie tun. Das Aufnehmen einer sinnerfüllenden Arbeitstätigkeit würde vor diesem Hintergrund vor allem deshalb attraktiv wirken, weil sie den Teilnehmern zum einen den Schritt in ihre Unabhängigkeit ermöglicht und zum anderen den erlernten gesellschaftlichen Ansprüchen genügt.

5.1.1 Zusammenhang von Arbeitsattraktivität und Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit

Die Grundannahme dieser Studie, dass günstige *Tätigkeitsmerkmale von Arbeit* ($TM_{(A)}$) die wahrgenommene *Arbeitsattraktivität* ($ATT_{(A)}$) positiv beeinflussen, konnte bei dieser Stichprobe bestätigt werden (vgl. Abschnitt 2.2). Tatsächlich zeigen die Ergebnisse der Hauptstudie, dass die Bewertungen von *Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit* sowie *Arbeitsattraktivität* mit $.57^{**}$ positiv korrelieren (vgl. Tab. 20).

Die Teilnehmer dieser Studie verfügen über keine Berufserfahrung. Sie können daher für sich nur begrenzt ermessen, wie wichtig es für die eigene Arbeitszufriedenheit ist, sich

mit der Arbeitsaufgabe auch identifizieren zu können. Aus diesem Grund wird das hier vorliegende Ergebnis, welches von den Ergebnissen der Forschungen von Hackman und Oldham abweicht, der angewendeten Stichprobenschichtung zugeschrieben. Wie schon bei den Ergebnissen der geschlechterbezogenen Rollenerwartungen in der Vorstudie (vgl. Unterabschnitt 4.1.4), scheint auch in diesem Fall die Auswahl der Befragungsteilnehmer zu einem Stichprobeneffekt zu führen.

In der zweiten Forschungsfrage wird hinterfragt, ob Arbeit für die Mitglieder verschiedener sozialer Gruppen aus unterschiedlichen Gründen attraktiv ist. Die Regressionsrechnungen weisen zwar kleine Unterschiede zwischen den fünf betrachteten Nationalitätsgruppen aus, jedoch sind diese Unterschiede nicht markant genug, als dass sie zu einer wirklichen Erhärtung der zweiten Hypothese führen. Die unter 4.2.5 durchgeführten Varianzanalysen bestätigen diese Beobachtung. Die Nationalität der Teilnehmer führte nur bei der Variablen $ATT_{(A)}$ sowie bei den Kulturdimensionen PDI und UAI zu signifikant unterschiedlichen Ausprägungen (vgl. Tab. 24). Dass gerade bei der Moderatorvariable signifikante Unterschiede zwischen den Teilnehmergruppen sichtbar werden, ist theoriekonform – sind es doch gerade die Werte und Normen, durch die sich soziale Gruppen unterscheiden lassen (vgl. Abschnitt 2.3). Ebenfalls theoriekonform ist das Ergebnis der Varianzanalyse bei der abhängigen Variable *Arbeitsattraktivität*, da auch hier signifikante Unterschiede zwischen den Teilnehmergruppen erwartet wurden.

Allerdings fallen die Ergebnisse der Varianzanalysen nicht so eindeutig wie erwartet aus. So unterscheiden sich nicht alle Studierendengruppen konsequent in jedem Merkmal voneinander, darüber hinaus konnte bei der Kulturdimension *Individualität vs. Kollektivität* gar kein signifikanter Unterschied zwischen den fünf Gruppen nachgewiesen werden. Dieses unerwartete Ergebnis der Tests könnte auf zwei mögliche Stichprobeneffekte zurückzuführen sein. Zum einen ist es denkbar, dass sich die für diese Studie ausgewählten sozialen Gruppen hinsichtlich ihrer Werthaltungen sehr ähnlich sind. Es ist nicht auszuschließen, dass die Mitglieder dieser Gesellschaftsschicht nationalitätsübergreifend über sehr ähnliche Werte und Normen verfügen. Akademische Bildung und Fremdsprachenkenntnisse wären also für jene Personen ähnlicher sozialer Schichten, auch über reine Nationalitätsbetrachtungen hinaus, gleichermaßen erstrebenswert.

Interessant wäre vor diesem Hintergrund die Einstellungen von Studierenden aus autoritär oder kommunistisch regierten Ländern mit den hier erhobenen Werten zu vergleichen, da Akademikern in diesen Gesellschaftsformen eine andere gesellschaftliche Stellung zugesprochen wird.

Die Reduktion der Einstellungsvielfalt könnte ebenfalls durch ein psychologisches Phänomen zu erklären sein. Die erwähnte Theorie der Phantasieerfüllung nach Oettingen (vgl. Unterabschnitt 2.2.2) beschreibt das im Zweifel positive Herangehen an unbekannte Situationen. Wie dargestellt stellen sich unbekannte Situationen subjektiv positiver dar, als sie objektiv wirklich sein mögen. Für alle Teilnehmer dieser Studie ist die nach dem Studium anstehende Arbeit eine solche unbekannte Situation. Unabhängig von ihrer Nationalität könnten die Studienteilnehmer daher dazu tendieren, ihre berufliche Zukunft und somit auch die Attraktivität ihrer zukünftigen Arbeit sehr positiv einzuschätzen. Wenn sie also die erwartete Arbeitsattraktivität auf einer Skala bewerten sollen, wäre eine überwiegend gute Bewertung vor dem Hintergrund von Oettingens Theorie nicht überraschend. Dem Verfasser wurde erst im Laufe des Voranschreitens der Studie dieser Effekt gegenwärtig, der ebenfalls Einfluss auf die Ergebnisse der gerechneten Regressionen haben kann. Im ungünstigsten Fall bewirkt dieser Effekt, dass die Varianz seiner Erhebungsdaten gegen Null strebt, was Regressionsrechnungen zunehmend unmöglich macht. Daten, die eine solche Schiefe aufweisen, erschweren, bzw. verhindern, die Differenzierung einzelner Gruppen. Dass in dieser Studie die Ausprägungen der Variable *Arbeitsattraktivität* trotz messbarer nationaler Unterschiede im Moderator nur geringe signifikante Gruppenunterschiede aufweisen, könnte das Resultat eines solchen Stichprobeneffektes sein.

Die Ausprägungen der unabhängigen Variablen des Modells *Tätigkeitsmerkmale von Arbeit* ermöglichen keine Differenzierung der fünf betrachteten Teilnehmergruppen. Vor dem Hintergrund der zuvor diskutierten Stichprobeneffekte überrascht dieses Ergebnis nicht. In dem Buch „Work Redesign“ (1980) erläutern Hackman und Oldham, dass alle von ihnen benannten Tätigkeitsmerkmale zur Klassifizierung jeder Arbeit herangezogen werden können. Die Unterschiedlichkeit verschiedener Arbeitsplätze wird durch die spezifischen Ausprägungen der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale deutlich. Wenn Menschen zu zukünftigen Arbeiten befragt werden und bei ihren Antworten jeweils sehr unterschied-

liche Tätigkeiten im Sinn haben (z. B. Arbeiter in einer Serienproduktion oder Kundenberater in einer Bank), dann wären jeweils unterschiedliche Erwartungen, z. B. in puncto *Autonomie, Anforderungsvielfalt* oder *Rückmeldung aus der Arbeit*, wahrscheinlich. Werden hingegen die Erwartungen von Menschen verglichen, die sich zum einen hinsichtlich ihrer Bildung, ihrer sozialen Herkunft, sowie Berufserfahrung stark ähneln und zum anderen vergleichbare Tätigkeiten anstreben, dann sind kleine Varianzen in den Befragungsergebnissen unvermeidlich. Für diese Erhebung war dieser Effekt zum Teil gewollt, da nicht zufällige Eigenschaften unterschiedlicher Tätigkeiten Ursache für Gruppenunterschiede sein sollten, sondern die durch den Einfluss sozialer Gruppen individuell gefärbten Bewertungs- bzw. Erwartungsmaßstäbe. Letztlich wirkt hier der durch die Stichprobenschichtung absichtlich herbeigeführte Stichprobeneffekt.

Allen möglichen Stichprobeneffekten zum Trotz weisen die Ergebnisse dieser Untersuchung in ihrer Zusammenfassung den erwarteten positiven Zusammenhang zwischen den Variablen *Tätigkeitsmerkmale von Arbeit* und *Arbeitsattraktivität* nach. Die durchgeführten Varianzanalysen und Post-Hoc-Tests bestätigen ferner, dass arbeitspsychologische Instrumente fein genug messen, um sozialisationsbedingte Unterschiede in arbeitsbezogenen Werthaltungen zu erfassen. Ob diese messbaren Einstellungsunterschiede ebenfalls einen messbaren Einfluss auf den Grad der Arbeitsattraktivität haben, diskutiert der folgende Unterabschnitt.

5.1.2 Moderatorengruppe der arbeitsbezogenen Werte und Normen

In dieser Studie wird davon ausgegangen, dass soziale Gruppen die präaktionalen Bewertungsprozesse ihrer Mitglieder über den Sozialisationsprozess beeinflussen. Diese Beeinflussung, so die Ausführungen (vgl. Unterabschnitt 2.3.5), erfolgen durch die Vermittlung der geteilten Werte und Normen einer sozialen Gruppe (sog. Werthaltungen) im Rahmen der Sozialisation ihrer Mitglieder. Es wird überprüft, ob die hier erhobenen Moderatoren der Gruppe *Werte und Normen* tatsächlich einen Einfluss auf den Zusammenhang von Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und der Bewertung der Arbeitsattraktivität haben (vgl. Unterabschnitt 4.2.4). Die nachgewiesene Moderation in drei Fällen bestätigt, dass die Kulturdimensionen IDV und UAI als auch der Faktor OBL, jeweils über den erwarteten Einfluss im Modell verfügen. Die Berechnungen zeigen zudem, dass von den erho-

benen Grundmotiven nach Reiss in dieser Stichprobe kein moderierender Effekt ausgeht (vgl. Anlagen 7.2.5).

Die Tatsache, dass sich Hofstede et al. zur Messung kultureller Unterschiede letztlich auf Instrumente aus der Arbeits- und Organisationspsychologie stützen, was wie beschrieben, u.a. zur Mehrfachnutzung einzelner Items in unterschiedlichen Instrumenten führte, schränkt die Ergebnisbewertung dieser Studie ein.

Die Nutzung von Hofstedes Kulturdimensionen zur Erhebung gesellschaftlicher Werthaltungen birgt noch eine weitere mögliche Fehlerquelle. So ist, entgegen der hier vertretenen Annahme, nicht zweifelsfrei auszuschließen, dass die drei als Moderator genutzten Kulturdimensionen ursprünglich so operationalisiert wurden, dass sie ebenfalls nur bestimmte Tätigkeitsmerkmale von Arbeit und keine expliziten kulturellen Eigenschaften messen. In dem Fall würden nicht kulturelle, sondern weitere arbeitspsychologische Variablen den Zusammenhang von Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und Arbeitsattraktivität moderieren.

Die den Moderatoren zugrundeliegenden Items erlauben zumindest inhaltlich die Annahme, Teilnehmermeinungen werte- und normennah zu erheben. Selbst wenn Werte und Normen in dieser Studie nur ‚indirekt‘ durch arbeitspsychologische Instrumente erhoben wurden, erhärten die vorliegenden drei signifikanten Ergebnisse die Annahme einer Werte und Normen geleiteten Moderation. Es ist sogar denkbar, dass unter Nutzung besser geeigneter Instrumente zur Erhebung kultureller Variablen ein noch deutlicherer, bzw. umfassender, Moderationseffekt zu beobachten ist, speziell wenn die betrachtete Arbeitstätigkeit mit den vorherrschenden gesellschaftlichen Werten und Normen konform ist (vgl. Abschnitt 2.3).

5.2 Grenzen der Studie

Im vorherigen Abschnitt wurde wiederholt auf die mögliche Beeinflussung der vorliegenden Messergebnisse durch die Stichprobenschichtung hingewiesen. Einschränkungen in der Aussagekraft der Studie ergeben sich neben der kleinen Stichprobengröße auch aus den bekannten methodischen Schwächen von Querschnittstudien, sowie dem Selbstbericht als Erhebungsform. Im Folgenden werden zudem mögliche systematische Fehler im Versuchsaufbau und in den verwendeten Messinstrumenten diskutiert.

5.2.1 Mögliche Auswirkungen der Stichprobenschichtung auf die Ergebnisreliabilität

Aufgrund der Intention den durch die bisherige Sozialisierung geschaffenen individuellen Werte- und Normenkonstrukt nicht weiter zu „verwässern“, wurden Menschen befragt, die sich am Ende ihrer zweiten Sozialisationsphase befanden und über nur geringe bis keine Kenntnisse in der Arbeitswelt verfügten. Dieses Vorgehen ist u. a. bei Hofstede und Ruiz Quintanilla erwähnt und berücksichtigt gleichermaßen die Werthaltungen und die Erwartungen der Teilnehmer (Hofstede G., 2001, Ruiz Quintanilla, 1984).

Bereits die Ergebnisse von Kählers Untersuchung an den Gemeinschaftsschulen zeigen, wie anfällig dieses gewählte quasiexperimentelle Design hinsichtlich möglicher Selektionseffekte ist. Die Parameter der Stichprobenschichtung führen innerhalb dieser Studie zu einer Auswahl von Teilnehmern, die sich in ihren Einstellungen offensichtlich von der Allgemeinheit abheben. Dieser Effekt war in Teilen erwünscht, hatte er doch zum Ziel, die Anzahl der Störvariablen in dieser sozialpsychologischen Untersuchung zu reduzieren. Die Stichprobenschichtung birgt per se den Nachteil, dass die Generalisierbarkeit der Erhebungsergebnisse eingeschränkt wird (Bortz & Döring, 2006, S. 504), was jedoch hinsichtlich der zuvor genannten Vorteile in Kauf genommen wurde.

Neben der Frage, wie arbeitspsychologische Instrumente adaptiert werden müssten, um gesellschaftliche Einflüsse auf arbeitsrelevante Werthaltungen zu erheben, ist es ebenfalls von Interesse, ob die Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie gleichermaßen für alle Menschen weltweit gelten oder ob sie lediglich Phänomene beschreiben, die sich vor allem in den Gesellschaften westlicher Industriestaaten finden lassen. Im Erhebungszeitraum gelang es nicht, eine ausreichende Anzahl Studierender aus dem asiatischen Lebensraum zu befragen, weshalb das Stereotyp, dass sich asiatische Gesellschaften signifikant von westlichen unterscheiden, nicht untersucht werden konnte. Die Idee, eine Marktforschungsgesellschaft mit der Beschaffung von Datensätzen z. B. aus China, Indien, Indonesien oder Japan zu beauftragen, wurde im Zuge der Studie verworfen. Grund hierfür war vor allem die Ungewissheit über die Verlässlichkeit gewerblich gewonnener Datensätze. Der vorliegende Datensatz der Hauptstudie gibt vornehmlich die Einstellungen westlich sozialisierter, Englisch sprechender Studierender ohne Berufserfahrung wieder – einen Beitrag zur umfassenden Gültigkeit arbeits- und organisationspsychologischer Erkenntnisse kann diese Studie nicht leisten. Die eingeschränkte Teilneh-

merherkunft birgt somit die zusätzliche Gefahr, dass sich die Generalisierbarkeit der Ergebnisse dieser Studie z.B. unter Einbezug von Teilnehmern aus dem asiatischen Lebensraum nochmals relativiert.

Die Ergebnisausprägungen der Studie weisen zudem eine auffällige Schiefe auf. Eine wahrscheinliche Ursache für dieses Phänomen wurde bereits vor dem Hintergrund von Oettingens Theorie der Phantasirealisierung (Oettingen & Gollwitzer, 2002) diskutiert. So wurde erwähnt, dass sich die Teilnehmer mangels Erfahrung idealisierte Bilder erstrebenswerter Wunscharbeitsplätze schaffen (vgl. Unterabschnitt 2.2.1), die sie dann zur Beantwortung der gestellten Fragen heranziehen. Die gemessenen Einstellungen zur zukünftigen Arbeit würden als Folge durchweg recht positiv ausfallen und nicht normalverteilt sein. Dieser Effekt sollte in dem Augenblick entfallen, in dem das Instrument an einer natürlichen Stichprobe getestet wird, also auch an Teilnehmern, die bereits über Erfahrungen im Berufsleben verfügen und Erwerbsarbeit aus erster Hand beurteilen können.

Da die Schichtung der Stichprobe offensichtlich erfolgreich dazu beitrug Teilnehmer einer bestimmten sozialen Schicht zu selektieren, könnte die Schiefe der Erhebungsdaten auch auf gesellschaftstypische Antworttendenzen zurückzuführen sein (Diekmann, 2004, S. 382). So ist bspw. in einigen Gesellschaften die Tendenz, einer Aussage ohne Ansehen des Inhaltes zuzustimmen (Akquieszenz), verbreitet (Hofstede G., 1980, S. 56). Gründe für akquieszentes Antwortverhalten finden sich nach Diekmann u. a. in der mangelnden Motivation, sich tiefergehend mit den Inhalten von Fragen auseinanderzusetzen, oder in der Neigung, vermeintlich sozial erwünschte Antworten zu geben, um beim Interviewer einen guten Eindruck zu hinterlassen (Diekmann, 2004, S. 382; Smith, 2004, S. 57). Besonders die Tendenz, Antworten im Hinblick auf ihre soziale Erwünschtheit anzupassen, wirkt sich umso stärker aus, je sensibler der Bereich für den Teilnehmer ist (Diekmann, 2004, S. 386). Themen oder Begriffe, die in einer Gesellschaft bspw. sehr emotional belegt sind, könnten in einer anderen Gesellschaft neutraler oder objektiver verstanden werden. Es ist zu erwarten, dass auch die Zusicherung von Anonymität bei der Beantwortung von Fragebögen diese Effekte nicht auflöst (Smith, 2004, S. 58 f.).

Es ist denkbar, dass in der gezogenen Stichprobe die Erfolgserwartungen der Eltern über alle nationalen Grenzen hinweg einen großen Leistungsdruck auf ihre Kinder begründen. Die Idee zu studieren, um im späteren Berufsleben erfolgreich zu sein, könnte

dem zuvor beschriebenen Effekt, eine unbekannte Zukunft eher positiv zu bewerten, nochmals Vorschub leisten. Demzufolge könnten die ausgeprägt schiefen Ergebnisse zusätzlich durch akquieszentes bzw. sozial erwünschtes Antwortverhalten zu erklären sein.

Unabhängig von den Ursachen fordert die Schiefe der Daten eine Normalisierung der vorliegenden Daten für ihre weitere statistische Nutzung – in diesem Fall wurden die Rohdaten mittels einer Flächentransformation in Stanine-Werte umgewandelt. Die Reliabilitäten der Rohdaten lassen sich bei diesem Vorgang nicht vollumfänglich auf die transformierten Stanine-Werte übertragen, weswegen es zu einem Informationsverlust kommt. Da Reliabilitätsschätzungen auf der Basis flächentransformierter Daten nicht unumstritten sind (Bühner, 2011, S. 189 f. u. 265), müssen die hier ermittelten Ergebnisse daher mit Vorsicht genutzt und interpretiert werden.

5.2.2 Mögliche Auswirkungen der Stichprobenschichtung auf die interne Validität

Hat eine Untersuchung zum Ziel Erkenntnisse in verschiedenen Ländern zu erlangen, dann gilt es, die genutzten Instrumente zunächst so zu gestalten, dass sie von allen Teilnehmern auf die gleiche Art verstanden werden. Es ist bekannt, dass gerade im Rahmen quantitativer Untersuchungen die Nutzung unterschiedlicher Sprachen den Vergleich der Ergebnisse erschweren kann. Allein die Annahme, dass Bewertungen oder genutzte Begriffe über Gesellschaftsgrenzen hinweg gleichermaßen funktionieren oder genutzt werden, birgt bereits systemische Fehlerquellen. Bei Umfragen können die Ergebnisse verschiedener Gesellschaften nur dann effektiv miteinander verglichen werden, wenn jede Frage in allen Sprachversionen die genau gleiche Bedeutung hat. Es ist nicht selten, dass für einige Wörter oder Ausdrücke in der einen Sprache keine vollkommen äquivalente Formulierung in der anderen zu finden ist. Im Extremfall kann aus einem Übersetzungsvorgang eine inhaltlich völlig andere Frage resultieren – die interne Validität des Instrumentes würde somit herabgesetzt werden.

Durch das Nutzen von Englisch, einer Sprache, die von allen Teilnehmern dieser Studie gesprochen wird, kann dieses Problemfeld zwar reduziert, jedoch nicht völlig aufgehoben werden, da auch eine gesellschaftsbedingte Interpretation der englischen Begriffe nicht ausgeschlossen werden kann. Auch in dieser Untersuchung birgt die verwendete Sprache also das Potenzial, die interne Validität des genutzten Instrumentes herabzusetzen. Auch wenn dieser Aspekt die Ergebnisse einer Untersuchung erheblich beeinflussen könnte, so

scheint er in diesem Versuchsaufbau eher nachrangig zu sein. Dies gilt jedoch nicht für die Ergebnisse zur Variable *Werte und Normen*, hier ist die interne Validität aufgrund der nicht speziell für kulturwissenschaftliche Untersuchungen entwickelten Items in jedem Fall fraglich.

Wie dargestellt wurden zur Bildung der Variable *Werte und Normen* Items aus Hofstede's Untersuchungen genutzt. Hofstede und später auch House et al. leiteten diese Items aus arbeitswissenschaftlichen und nicht aus kulturwissenschaftlichen Instrumenten ab. Sie ordneten ihre genutzten Items infolge von Faktorenanalysen und kontextbezogenen Gruppierungen u. a. der Dimension *Werte und Normen* zu, die Grundlage dieser Dimension war jedoch im Vorfeld nicht kulturwissenschaftlich fundiert. Ein kulturwissenschaftlicher Zusammenhang der Ergebnisse dieser Studie wird zwar angenommen, die Messungen zu *Werte und Normen* wurden aber bestenfalls „indirekt“ durchgeführt – d. h., die jeweiligen kulturellen Werte und Normen wurden lediglich anhand ihrer Auswirkungen auf arbeitspsychologisch messbare Phänomene erhoben und anschließend interpretiert.

5.3 Fazit

Diese Studie hat nicht zum Ziel den Grad oder die Stärke von Arbeitsmotivation zu erheben oder einem gesellschaftlichen Vergleich zu unterziehen. Vielmehr wurde untersucht, ob der Zusammenhang individueller Einstellungen zu den Tätigkeitsmerkmalen von Arbeit und die Arbeitsattraktivität einem gesellschaftlich prägenden Einfluss unterliegt.

Bereits zu Beginn der Studie war bekannt, dass Untersuchungen mit einem sozial- oder kulturwissenschaftlichen Fokus mit dem Problem großer Datenvarianzen konfrontiert sind. Die Varianzen sind zu erwarten, da auch die Menschen einer eng begrenzten sozialen Gruppe mit ihren jeweiligen Vorlieben, Fähigkeiten, Ängsten oder Überzeugungen recht unterschiedliche individuelle Einstellungen ausbilden können, was zu einem heterogenen Antwortbild führen könnte. Derartige Antwortbilder könnten so abwechslungsreich sein, dass eine Zugehörigkeit der befragten Personen zu derselben sozialen Gruppe statistisch infrage gestellt werden könnte. Ein Vergleich verschiedener sozialer Gruppen würde unter diesen Voraussetzungen schwer bis unmöglich sein. Die Reduktion der erwarteten gruppeninternen Vielfalt war daher ein studienbegleitendes Problem, welchem mit einem quasiexperimentellen Design entgegengewirkt werden sollte. Dieses Design

thematisierte durchgängig das Spannungsfeld von gewünschter Varianzreduktion zu möglichen resultierenden Stichprobeneffekten.

Bereits in der Vorstudie wurden die Auswirkungen dieses Spannungsfeldes deutlich. Das quasi-experimentelle Design der Studie führte zu dem unerwarteten Ergebnis, dass die Studierenden dieser Stichprobe kaum die erwarteten geschlechtsspezifischen Grundhaltungsunterschiede aufwiesen. Die anschließend durchgeführten Kontrolluntersuchungen in einem weniger stark selektierten Umfeld bestätigten die Gültigkeit der verwendeten Instrumente sowie einen bei diesem Merkmal stark wirkenden Stichprobeneffekt bei den Teilnehmern der Studie.

Bei Eingriffen in die Stichprobenbildung ist daher der Hinweis unumgänglich, dass die anschließenden Erhebungsergebnisse immer auch vor dem Hintergrund möglicher Stichprobeneffekte bewertet werden müssen. Dieser Aspekt könnte in den Ausführungen von z. B. Hofstede oder House et al. durchaus umfänglicher diskutiert werden, da er auch bei weiteren Anwendungen erhebliche Einflüsse auf die Ergebnisse haben und so zu falschen Erkenntnissen führen könnte (McSweeney, 2002, S. 96 f.).

Diese Studie liefert, trotz der eingeschränkten Generalisierbarkeit der Ergebnisse, einen Beitrag zur Beantwortung der eingangs gestellten Hypothese und der zwei Forschungsfragen.

Drei von vier signifikanten Regressionsanalysen (vgl. Tab. 21) erhärten den Verdacht, dass gesellschaftliche Werthaltungen die Beziehung der Tätigkeitsmerkmale von Arbeit und der empfundenen Arbeitsattraktivität (vgl. Tab. 20) beeinflussen. Die durchgeführten Varianzanalysen weisen bei der Hälfte der sechs getesteten Variablen darauf hin, dass es signifikante Unterschiede zwischen den betrachteten Studierendengruppen gibt (vgl. Tab. 23). Es ist vor der unter 4.1.4 diskutierten Problematik deutlich geworden, dass die Stichprobenkontrolle zu einem recht homogenen Teilnehmerfeld geführt hat. Die Testanordnung im gesellschaftlich heterogeneren Umfeld der Gesamtschulen impliziert, dass eine geeignetere Stichprobenkontrolle klarere Ergebnisse bei den Varianzanalysen unterstützen sollte und so aufzeigt, dass unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen Arbeit tatsächlich aus unterschiedlichen Gründen attraktiv einschätzen. In der Summe weisen die Ergebnisse zudem darauf hin, dass gängige arbeitswissenschaftliche Instrumente, wie z. B.

der Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1974), wenn sie zuvor um kulturvermittelnde Kontextvariablen erweitert wurden, fein genug messen, um gesellschaftliche Divergenzen aufzuzeigen.

Die Ergebnisse implizieren, dass dieses Vermögen arbeitswissenschaftlicher Instrumente bei ihrem Einsatz generell berücksichtigt werden sollte. Wenn also der Untersuchungsgegenstand eine Gruppe von Menschen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Wurzeln umfasst, dann kann der Einfluss verschiedener Werte und Normen zu einer messbaren Erhöhung der Datenvarianz führen. In der Folge könnten Handlungsempfehlungen fehlerhaft sein, wenn sie als Folge nicht berücksichtigter Werte- und Normenheterogenitäten auf wenig verlässlichen Mittelwerten basieren. Dies bedeutet, dass arbeitspsychologische Untersuchungen, bei denen ein multikulturelles Untersuchungsumfeld nicht ausgeschlossen werden kann, die gesellschaftliche Zugehörigkeit der Teilnehmer berücksichtigen sollten. Multikulturelle Untersuchungen können zu großen Varianzen in den Erhebungsdaten führen, welche die Aussagekraft, bzw. Belastbarkeit, gemessener Mittelwerte schmälern können.

Es wird daher empfohlen, den multikulturellen Aspekt bei der Generierung soziodemografischer Daten in geeigneter Form zu berücksichtigen und neben der Erhebung sozialer Daten (z. B. Alter, Geschlecht etc.) in einem größeren Maße relevante kulturelle/gesellschaftliche Merkmale (z. B. Religionszugehörigkeit, Nationalität, Bildungsstand, Tätigkeit etc.) abzufragen. Da komplexe soziodemografische Daten die Anonymisierung erhobener Daten erschweren, stellt eine gewissenhafte, fundierte und trotz allem minimalistische Variablenauswahl eine nicht zu vernachlässigende Herausforderung im Fragebogendesign dar.

Ein abschließender Hinweis widmet sich dem unter 3.3.4 diskutierten Problem der mehrfachen Item-Nutzung bei unterschiedlichen arbeitspsychologischen Instrumenten. So fragte bspw. Hofstede bei der Messung der Kulturdimension *Individualismus vs. Kollektivismus* nach dem Grad der Freiheit bzw. Unabhängigkeit, eine Arbeit auszuführen (Hofstede G., 2001, S. 467 f.). Diese Frage findet sich ebenfalls bei Ruiz Quintanilla, wo sie Werte zum Faktor *Expressive Orientierung gegenüber der Arbeit* beiträgt (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 89) oder bei Hackman und Oldham als Teil des Faktors Autonomie (Hackman & Oldham, 1980, S. 287). Dieser Umstand zeigt beispielhaft, dass bei sozialpsychologischen

Untersuchungen offensichtlich oftmals der Kontext, in dem die Fragen gestellt werden, maßgeblich für deren anschließende statistische Zuordnung, Verwertung oder Interpretation ist. Besonders beim Nutzen verschiedener Instrumente sind daher die Durchführung konfirmatorischer Untersuchungen, sowie das Testen von Dateneignungen für anschließende statistische Untersuchungen dringend angeraten.

Mit Blick auf die Einleitung bleibt zusammenzufassen, dass mit der verwendeten Testanordnung nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden konnte, ob alle Mitglieder einer Gesellschaft wirklich ähnliche Grundhaltungen zur Arbeit ausbilden. Auch kann diese Studie nicht zuverlässig belegen, dass gesellschaftlich geteilte Motive signifikant von denen anderer Gesellschaften differieren. Die Ergebnisse legen jedoch nahe, dass es gesellschaftlich induzierte Einstellungspräferenzen gibt.

Auch wenn aufgrund der theoretischen Ausführungen weiterhin angenommen werden kann, dass sich die ausländischen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich ihrer Einstellungen und Erwartungen von den deutschen Arbeitnehmern unterscheiden, so bleibt dennoch ungewiss, ob diese Unterschiede derart groß sind, dass die benötigten Facharbeiter sich für andere Arbeitsmärkte entscheiden und aus diesem Grund dem deutschen Markt fernbleiben.

6 Literaturverzeichnis

- Aßländer, M. S. (2004). *Bedeutungswandel der Arbeit - Versuch einer Historischen Rekonstruktion*. München: Hanns-Seidel-Stiftung e.V.
- Bamberg, E., Mohr, G., & Busch, C. (2012). *Arbeitspsychologie*. Göttingen, Bern, Wien, Paris, Oxford, Prag, Toronto, u.v.m: Hogrefe.
- Baskerville, R. (2005). A research note: the unfinished business of culture. *Accounting, Organization and Society*, 4(30), S. 389-391.
- Baskerville, R. F. (2003). Hofstede never studied culture. *Accounting, Organizations and Society*, 1 - 14.
- Bellebaum, A. (2001). *Soziologische Grundbegriffe* (13. Ausg.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2013). *Die Gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit* (25 Ausg.). Frankfurt am Main: Fischer.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J., & Lienert, G. A. (2008). *Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7 Ausg.). Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. (2007). Die Bedeutung von Informationen zur sozialen Rolle für die Reduktion geschlechtsstereotypen Urteilens. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (4), 277 - 284.
- Brandstätter, V., & Schnelle, J. (2007). Motivationstheorien. In H. Schuler, & K. Sonntag, *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 51 - 58). Göttingen, Bern, Wien, Oxford, Paris, Prag: Hogrefe.
- Brehm, J. W., & Miron, A. M. (2006). Reactance Theory - 40 Years later. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*(37 (1)), S. 9-18.

- Brunstein, J. C., Schulltheiss, O. C., & Grässmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being - The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 494 - 508.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Deutschland GmbH.
- Bühner, M., & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München, Boston, San Francisco, Harlow, Don Mills, Sydney, Mexico City, Madrid, Amsterdam: Pearson.
- Cateora, P., & Graham, J. (2010). *International Marketing*. Boston: McGraw-Hill.
- Central Intelligence Agency (CIA). (31. August 2016). *The World Factbook*. (C. USA, Herausgeber) Abgerufen am 05.. 09. 2016 von The World Factbook: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/in.html>
- Clugston, M., Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (2000). Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Cohen, D. (2007). Methods in cultural psychology. In S. Kitayama, & D. Cohen, *Handbook of cultural psychology* (S. 196 - 236). New York; London: Guilford Press.
- Cornelißen, W. (2005). *Gender- Datenreport - 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. München: BMFSFJ.
- Dahrendorf, R. (2006). *Homo sociologicus - Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle* (16. Aufl. Ausg.). Wiesbaden: VS.
- Diamond, J. (2006). *Arm und Reich - Die Schicksale menschlicher Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Diekmann, A. (2004). *Diekmann, Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbeck.
- Dunckel, H. (1986). Handlungstheorie. In G. Rexilius, & S. Grubitzsch, *Psychologie - Theorien Methoden Arbeitsfelder - Ein Grundkurs* (S. 534 - 556). Reinbek HH: Rowohlt.
- Dunckel, H. (1996). *Psychologisch orientierte Systemanalyse im Büro*. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Hans Huber.

- Dunckel, H., & Pleiss, C. (2007). Das handlungstheoretische Konzept menschlicher Stärken. In H. Dunckel, & C. Pleiss, *Kontrastive Aufgabenanalyse* (S. 31 - 56). Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Dunckel, H., & Resch, M. (2010). Arbeitsanalyse. In U. Kleinbeck, & K.-H. Schmidt, *Enzyklopädie der Psychologie - Themenbereich D - Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie* (Bd. 1 - Arbeitspsychologie, S. 1111 - 1158). Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe.
- Dunckel, H., & Volpert, W. (1997). Aufgaben- und kriterienbezogene Gestaltung von Arbeitsstrukturen. In H. Luczak, & W. Volpert, *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 791 - 795). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Eckey, H.-F., Kosfeld, R., & Rengers, M. (2002). *Multivariate Statistik*. Wiesbaden: Gabler.
- Eglitis, L. (27. Dezember 2016). *laenderdaten.info*. Von <https://www.laenderdaten.info/lebenshaltungskosten.php> abgerufen
- Faulbaum, F., Prüfer, P., & Rexroth, M. (2009). *Was ist eine gute Frage? Die systematische Evaluation der Fragenqualität*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fiske, A. P. (2002). Using Individualism and Collectivism to Compare Cultures : A Critique of the Validity and Measurement of the Constructs. *Psychological Bulletin*, 1, S. 78 - 88.
- Forsthofer, R. (2002). Zum moralischen Urteil bei Studierenden der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Deutschland und Italien. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 33(4), S. 229-239.
- Frei, F., & Ulich, E. (1981). *Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse*. Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Freund, H., & et al. (2012). Wie lässt sich der Einfluss von Kultur auf Erleben und Verhalten messen? *Diagnostica*, 58(Heft 2), S. 53 - 63.
- Frey, D., Stahlberg, D., & Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellung und Verhalten - Die Theorie des überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens. In D. Fey, & M. Irle, *Theorien der Sozialpsychologie* (S. 361 - 384). Bern: Hans Huber Verlag.

- Frey, D., Traut-Mattausch, E., Petersen, L.-E., & Wesche, J. S. (2011). Selbst. In D. Frey, & H.-W. Bierhoff, *Sozialpsychologie - Individuum und soziale Welt* (S. 19 - 37). Göttingen, Bern, Wien, Paris, Oxford, Prag, Toronto, Cambridge, Amsterdam, Kopenhagen, Stockholm: Hogrefe.
- Geulen, D., & Hurrelmann, K. (1980). Zur Programmatik einer umfassenden Sozialisationstheorie. In K. Hurrelmann, & D. Ulich, *Handbuch der Sozialisationsforschung* (S. 51 - 67). Weinheim: Beltz.
- Gladwell, M. (2008). *Outliers: The story of success*. New York: Little, Brown and Company.
- Gniech, G., & Grabnitz, H.-J. (1984). Freiheitseinengung und psychologische Reaktanz. In D. Frey, & M. Irle, *Kognitive Theorien* (S. 48-75). Bern: Huber.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences - the search for universals in personality lexicons. (Wheeler, Hrsg.) *Review of Personality and Social Psychology*, S. 141 - 165.
- Große Hüttmann, M., & Wehling, H.-G. (2013). *Das Europalexikon*. Bonn: Dietz.
- Grundmann, M. (2006). *Sozialisation*. Frankfurt am Main: Recht und Wirtschaft.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. New Haven: Yale University.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. London, Amsterdam, Don Mills Ontario, Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Haddock, G., & Maio, G. R. (2007). Einstellungen - Inhalt, Struktur und Funktionen. In W. Stroebe, M. Hewstone, & K. Jonas, *Einführung in die Sozialpsychologie* (S. 187 - 223). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Anchor Books.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Columbus: The Ohio State University.
- Hayes, A. F. (2013). *Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: Guilford Press.

- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. +. (2010). *Motivation und Handeln*. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Herzberg, F. (1987). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Boulder, Boston: Harvard Business Review.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, Wiley, London: Chapman & Hall.
- Hills, M. D. (01. August 2002). Kluchhohn and Strotbeck's Values Orientation Theory. *Psychology and Culture*, S. 1-14.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. London: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2001). *Culture Consequences*. Thousand Oaks (Ca): Sage Publications Inc.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations - Software of the mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, Chicago, San Francisco, Lisbon, London, Madrid, Mexico City, Milan, New Delhi, San Juan, Seoul, Singapore, Sydney, Toronto: Mc Graw Hill.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations - The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks (Ca): Sage Publications, Inc.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*(6), S. 1 - 55.
- Humpert, S. (2015). *Fachkräftezuwanderung im internationalen Vergleich*. Berlin: BAMF.
- Hurrelmann, K. (2002). *Einführung in die Sozialisationstheorie* (8. Ausg.). Weinheim: Beltz.
- Ingelhart, R., & Wayne, B. E. (2000). Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, 65, 19 - 51.
- INSEAD. (2013). *The Global Talent Competitiveness Index 2013*. Singapur: INSEAD.

- Jahoda, M., & Zeisel, H. (1985). Die Arbeitslosen von Marienthal: Über die Auswirkungen von Dauerarbeitslosigkeit auf die seelische Gesundheit. *Psychiatrische Praxis*(1), S. 25 - 27.
- Jones, M. (2007). *Hofstede - Culturally questionable*. University of Wollongong. Oxford Business & Economics Conference: Research Online.
- Judah, G., Aunger, R., Schmidt, W.-P., Michie, S., Granger, S., & Cutis, V. (Oktober 2009). Experimental Pretesting of Hand-Washing Interventions in a Natural Setting. *American Journal of Public Health, 99*(S2), S. 5405 - 5411.
- Kähler, C. (2015). *Eine Untersuchung von geschlechtsspezifischer Sozialisation und Arbeitsmotivation - Eine Befragung von Schülern an Gemeinschaftsschulen*. Arbeits- und Organisationspsychologie , Internationales Institut für Management und ökonomische Bildung. Flensburg: Europa-Universität Flensburg, (nicht öffentlich).
- Kauffeld, S., & Grote, S. (1999). Der Job Diagnostic Survey (JDS) - Darstellung und Bewertung eines arbeitsanalytischen Verfahrens. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 43*, 55 - 60.
- Kil, M., Leffelsend, S., & Metz-Göckel, H. (2000). Zum Einsatz einer revidierten und erweiterten Fassung des Job Diagnostic Survey im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 115* - 128.
- Kleinbeck, U., & Kleinbeck, T. (2009). *Arbeitsmotivation - Konzepte und Fördermaßnahmen*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Kluckhohn, C. K. (1951). Values and value orientations in the theory of action. In T. Pearsons, & E. A. Shills, *Toward a general theory of action*. Cambridge: Havrad University Press.
- Knudsen, L., & Loloma, F. (2007). *The Human element in Maritime Accidents and disasters - a matter of communication*. IMEC.
- Kölling, M. (2014). Warum befragen wir Religionen und Weltanschauungen? In H.-J. Fohsel, E. Lubig-Fohsel, M. Kölling, & A. Yegane, *Arbeit im Spiegel unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen* (S. 8 - 15). Berlin: HVD.
- Kraus, K., & Preisendörfer, P. (2013). Fremdenfeindlichkeit im internationalen Vergleich westlicher Länder. *Gesellschaft - Wirtschaft - Politik, S. 59* - 67.

- Langens, T. A., Schmalt, H.-D., & Sokolowski, K. (2005). Motivmessung - Grundlagen und Anwendungen. In R. Vollmeyer, & J. C. Brunstein, *Motivationspsychologie und ihre Anwendung* (S. 70 - 89). Stuttgart: Kohlhammer.
- Luckmann, T. (1992). *Theorie des sozialen Handelns*. Berlin, New York: de Gruyter.
- Maaz, K. (2006). *Soziale Herkunft und Hochschulzugang: Effekte institutionaler Öffnung im Bildungssystem*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maccoby, C. C. (1992). *Dividing the Child*. Cambridge: Harvard Univ. Press.
- Marx, K., & Engels, F. (1968). *Ergänzungsband - Schriften bis 1844 - Teil 1*. Berlin: Dietz.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality* (3rd Ausg.). New York, Reading, Menlo Park, Harlow, Don Mills, Sydney, Madrid, Amsterdam: Longman.
- Maslow, A. H. (2014). *Motivation and Persönlichkeit*. Reinbek: Rowohlt.
- Mattern, B. (1983). *Psychologische Arbeitsanalyse - Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Mayrhofer, W. (2009). Motivation und Arbeitsverhalten. In H. Kasper, & W. Mayrhofer, *Personalmanagement Führung Organisation* (S. 95-130). Wien: Linde international.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McSweeney, B. (2002). *Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – a failure of analysis*. London, New Delhi: Human Relations.
- Middendorff, E., Apolinarski, B., Poskowsky, J., Kandulla, M., & Netz, N. (2013). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Moulettes, A. (2007). The absence of women's voices in Hofstede's Cultural Consequences: A postcolonial reading. *Women in Management Review*, 6(22), S. 443-455.
- Müller, S., & Glebrich, K. (2015). *Interkulturelles Marketing*. München: Franz Vahlen.

- Mullins, L. (2010). *Management and Organisational Behaviour 9th ed.* Harlow: Pearson Education Ltd.
- Nagy, G., & Maaz, K. (2010). Der Übergang von der Grundschule in die weiterführenden Schulen des Sekundarschulsystems: Quantifizierung primärer und sekundärer Herkunftseffekte. In N. McElvany, C. Gresch, J. Baumert, & K. Maaz, *Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule: Leistungsgerchtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten* (S. 151 - 180). Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Nakata, C. (2009). *Beyond Hofstede: Cultural Frameworks for Global Marketing and Management.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Nasif, E. G.-D. (1991). Methodological Problems in cross-cultural Research: An Updated Review. *Management International Review*, 79 - 91.
- Nerdinger, F. W. (2007). Motivierung. In H. Schuler, & K. Sonntag, *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 378 - 387). Göttingen, Bern, Wien, Paris, Oxford, Prag: Hogrefe.
- Niermeyer, R. (2007). *Motivation - Instrumente zur Führung und Verführung.* Hamburg: Haufe.
- OECD. (2013). *Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland.* Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2017). *Main Economic Indicators.* Paris: OECD.
- Oettingen, B., & Gollwitzer, P. M. (2002). Theorien der modernen Zielpsychole. In D. Frey, & M. Irle, *Theorien der Sozialpsychologie: Motivations-, Selbst-, und Informationsverarbeitungstheorien* (Bd. III, S. 51 -73). Bern; Göttingen; Toronto; Seattle: Huber.
- Osgood, C. (1951). Culture: Its empirical and non-empirical character. *Southwestern Journal of Anthropology* No 7, 202 - 214.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K) - Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit. *Diagnostica, Heft 4(51)*, S. 195 - 206.

- Reinhard, W. (2017). *Promotionsordnung der Europa-Universität Flensburg*. Flensburg: Senat der Universität Flensburg.
- Reiss, S. (2008). *The normal personality - A new way of thinking about people*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Reiss, S. (2010). *Das Reiss Profile - Die 16 Lebensmotive - Welche Werte und Bedürfnisse unserem Verhalten zugrunde liegen*. Offenbach: Gabal.
- Rendtroff, B. (2003). *Kindheit, Jugend und Geschlecht - Einführung in die Psychologie der Geschlechter*. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz.
- Resch, M. G. (1991). *Haushalt und Familie - Der zweite Arbeitsplatz*. Bern, Göttingen, Toronto: Huber.
- Resch, M. G. (2015). Was ist gute Arbeit? In J. Storck, & I. Plößl, *Handbuch Arbeit - Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben* (S. 55 - 58). Köln: Pyschiatry Verlag.
- Resch, M., Lüders, E., & Weyrich, A. (1992). Auswirkungen psychischer Anforderungen und Belastungen in der Erwerbsarbeit auf das ausserbetriebliche Handeln. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 92 - 97.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior.*: . Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rohrlack, K. (2011). *Personalwirtschaft kompakt*. München, Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan - An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36, 2(48), S. 1 - 36.
- Roth, M., & Collani von, G. (2007). AHead-to-HeadComparison of Big-Five Types and Traits in the Prediction of Social Attitudes - Further Evidence for a Five-Cluster Typology. *Journal of Individual Differences*(28), S. 138 - 149.
- Ruiz Quintanilla, A. S. (1984). *Bedeutung des Arbeitens*. Berlin: Technische Universität Berlin.
- Schanz, G. (1993). *Personalwirtschaftslehre - Lebendige Arbeit in verhaltenswissenschaftlicher Perspektive* (2. Auflage Ausg.). München: Franz Vahlen.

- Schein, E. H. (1995). *Unternehmenskultur: Ein Handbuch für Führungskräfte*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Schlöder, B. (1993). *Soziale Werte und Werthaltungen - Eine sozialpsychologische Untersuchung des Konzepts sozialer Werte und des Wertewandels*. Opladen: Leske und Budrich.
- Schmidt, K. H., & Kleinbeck, U. (1999). Jod Diagnostic Survey (JDS - deutsche Fassung). In H. Dunckel, & H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (Bde. 14 Mensch, Technik, Organisation, S. 205-230). Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH.
- Schneider, H. (1980). Einleitung. In A. Eggebrecht, J. Flemming, G. Meyer, A. v. Müller, A. Oppolzer, A. Paulinyi, & H. Schneider, *Geschichte der Arbeit - Vom alten Ägypten bis zur Gegenwart* (S. 11 - 21). Köln: Kniepenheuer & Witsch.
- Schu, C. (2015). *Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich - Jahresgutachten 2015*. Berlin: Schaverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration.
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology, 1*(48), S. 23-47.
- Schwartz, S. H. (2005). *Basic Human Values: Theory, Methods and Applications*. Jerusalem: Hebrew University of Jerusalem.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidoy, E., Fischer, R., Beierlein, C., . . . Konty, M. (Oktober 2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology, 4*(103), S. 663-688.
- Semmer, N. K., & Udris, I. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler, *Organisationspsychologie* (S. 157 - 196). Bern: Hans Huber.
- Simmel, G. (1992). Das Problem der Sociologie. In G. Simmel, *Aufsätze 1894-1890* (Bd. 5, S. 52-61). Frankfurt am Main: Surkamp.
- Smith, T. (2004). Acquiescent response bias as an aspect of cultural communication style. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*, S. 50 - 61.

- Søndergaard, M. (2003). *The International Business Center*. Abgerufen am 20.10.2015 von Dr. Geert Hofstede™ Cultural Dimensions: <http://geert-hofstede.international-business-center.com/Sondergaard.shtml>
- StepStone, & Boston Consulting Group. (2014). *Internationale Jobmobilität - Auswertung einer Studie zum globalen Arbeitsmarkt von StepStone und The Boston Consulting Group*. Düsseldorf; Köln: StepStone/ Boston Consulting Group.
- Stern, K. (1981). Möglichkeiten der Erfassung arbeitsmotivatorischer Aspekte durch Aufgabenanalyse. In E. Ulich, & F. Frei, *Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse* (S. 223 - 243).
- Stock-Homburg, R. (2010). *Personalmanagement* (2. Ausg.). Wiesbaden: Gabler.
- Taras, V., & Steel, P. (2009). Beyond Hofstede: Challenging the ten commandments of cross-cultural Research. In C. Nakata, *Beyond Hofstede: Cultural Frameworks for Global Marketing and Management*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Tillmann, K.-J. (2010). *Sozialisationstheorien*. Hamburg: Rowohlt.
- Tomasello, M. (2006). *Die kulturelle Entwicklung des menschlichen Denkens - zur Evolution der Kognition*. Berlin: Surkamp.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2008). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie*. Zürich, Stuttgart: Schäffer-Pöschel.
- van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C., & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich - Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 74 - 92.
- Vijver, van de, F. J., & Leung, K. (1997). *Methods and Data Analysis for Cross-Cultural Research*. Thousand Oaks; London; New Delhi: SAGE.

- Volpert, W. (1979). Der Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit aus handlungspsychologischer Sicht. In P. Groskurth, *Arbeit und Persönlichkeit - Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft* (S. 21 - 47). Hamburg: Rohwohlt.
- Weber, M. (2006). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Paderborn: Voltmedia.
- Weber, M. (2016). Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, 20(1), S. 1-54.
- Wildavsky, A. (1989). Frames of reference come from cultures: a predictive theory. In M. Freilichs, *The relevance of culture* (S. 58 -74). New York: Bergin and Garvey.
- Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. (2011). *Die Abwertung der Anderen - Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Berlin: Nora Langenbacher, Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin.

7 Anhänge

Verzeichnis der Anhänge

7.1	Explorative Faktorenextraktion der Hauptstudie	- 1 -
7.2	Ergebnisse der Moderatorenrechnungen mit PROCESS.....	- 2 -
7.2.1	Moderator IDV	- 2 -
7.2.2	Moderator PDI	- 4 -
7.2.3	Moderator UAI	- 6 -
7.2.4	Moderator OBL	- 8 -
7.2.5	Moderatoren Grundmotive nach Reiss.....	- 10 -
7.3	Interne Reliabilität der Faktoren der Hauptstudie.....	- 28 -
7.4	Inter-Faktoren-Korrelationen der Hauptstudie	- 29 -
7.5	Faktorenausprägung im internationalen Vergleich - Vorstudie	- 30 -
7.6	Faktorenausprägungen im nationalen Vergleich – Reiss Profile	- 31 -
7.7	Varianzanalyse der Grundmotive.....	- 32 -
7.8	Der Fragenkomplex der Hauptstudie.....	- 33 -
7.9	Eidesstattliche Erklärung.....	- 41 -

7.1 Explorative Faktorenextraktion der Hauptstudie

TAB. 27: EXPLORATIVE FAKTORENANALYSE - ERKLÄRTE GESAMTVARIANZ

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summen von quadrierten Ladungen		
	Gesamtsumme	% der Varianz	Kumulativ %	Gesamtsumme	% der Varianz	Kumulativ %
1	5,615	25,523	25,523	3,191	14,506	14,506
2	2,727	12,394	37,917	3,048	13,854	28,360
3	1,991	9,049	46,966	2,571	11,688	40,048
4	1,263	5,743	52,709	1,987	9,034	49,082
5	1,185	5,387	58,096	1,518	6,900	55,982
6	1,051	4,776	62,873	1,516	6,891	62,873
7	,916	4,163	67,036			
8	,749	3,405	70,440			
9	,744	3,380	73,820			
10	,649	2,951	76,772			
11	,624	2,835	79,607			
12	,569	2,586	82,193			
13	,558	2,535	84,728			
14	,544	2,475	87,202			
15	,512	2,327	89,530			
16	,452	2,057	91,586			
17	,407	1,849	93,435			
18	,351	1,595	95,030			
19	,323	1,469	96,499			
20	,295	1,340	97,839			
21	,253	1,152	98,991			
22	,222	1,009	100,000			

Anm.: Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente. Rotationsmethode: Equamax mit Kaiser-Normalisierung.

7.2 Ergebnisse der Moderatorenrechnungen mit PROCESS

Die folgenden vier Unterabschnitte zeigen die Ergebnisse der mit dem PROCESS Makro für SPSS (Release 2.1) von Andrew F. Hayes gerechneten Moderationen (2013).

7.2.1 Moderator IDV

Model = 1

Y = V_ATT

X = V_TM

M = IDV

Sample size: 528

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7595	,5768	,1723	230,6202	3,0000	524,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,8030	,0213	225,8340	,0000	4,7612	4,8448
IDV	,3534	,0398	8,8774	,0000	,2752	,4316
V_TM	,4853	,0467	10,3839	,0000	,3935	,5772
int_1	,1153	,0381	3,0280	,0026	,0405	,1900

Product terms key:

int_1 V_TM X IDV

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0137	9,1686	1,0000	524,0000	,0026

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

IDV	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,7835	,3950	,0614	6,4384	,0000	,2745	,5156
,0000	,4853	,0467	10,3839	,0000	,3935	,5772
,7835	,5756	,0488	11,7915	,0000	,4797	,6716

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
 plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM IDV V_ATT.
BEGIN DATA.
```

```
-,5694          -,7835          4,3012
,0000           -,7835          4,5261
,5694           -,7835          4,7510
-,5694          ,0000          4,5266
,0000           ,0000          4,8030
,5694           ,0000          5,0793
-,5694          ,7835          4,7521
,0000           ,7835          5,0799
,5694           ,7835          5,4076
```

```
END DATA.
```

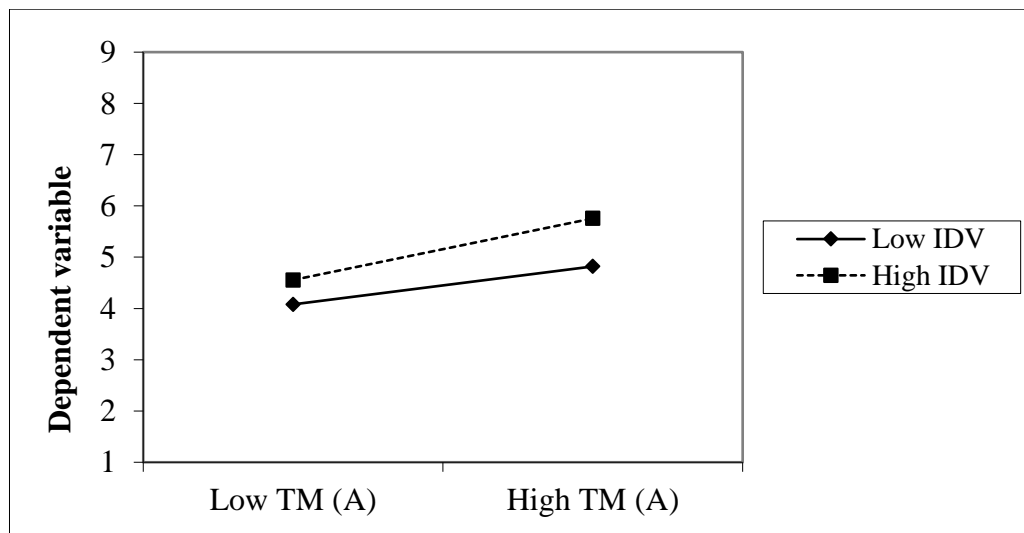
```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY IDV.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

```
Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,00
```

```
NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM IDV
```

```
NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator
```



7.2.2 Moderator PDI

Model = 1
 Y = ATT
 X = TM
 M = PDI

Sample size 523

Outcome: ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6767	,4579	,2067	108,2602	3,0000	519,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9246	,0202	244,2451	,0000	4,8850	4,9642
PDI	,0400	,0195	2,0468	,0412	,0016	,0784
TM	,6707	,0381	17,6264	,0000	,5960	,7455
int_1	-,0282	,0390	-,7247	,4689	-,1048	,0483

Product terms key:

int_1	TM	X	PDI
-------	----	---	-----

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0009	,5252	1,0000	519,0000	,4689

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

PDI	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,0047	,6991	,0499	14,0170	,0000	,6011	,7971
,0000	,6707	,0381	17,6264	,0000	,5960	,7455
1,0047	,6424	,0589	10,8993	,0000	,5266	,7582

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
 plot.

```
DATA LIST FREE/TM PDI ATT.
BEGIN DATA.
```

```
-,6268          -1,0047          4,4462
,0000           -1,0047          4,8844
,6268           -1,0047          5,3226
-,6268          ,0000           4,5042
,0000           ,0000           4,9246
,6268           ,0000           5,3450
-,6268          1,0047          4,5621
,0000           1,0047          4,9648
,6268           1,0047          5,3674
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=TM WITH ATT BY PDI.
```

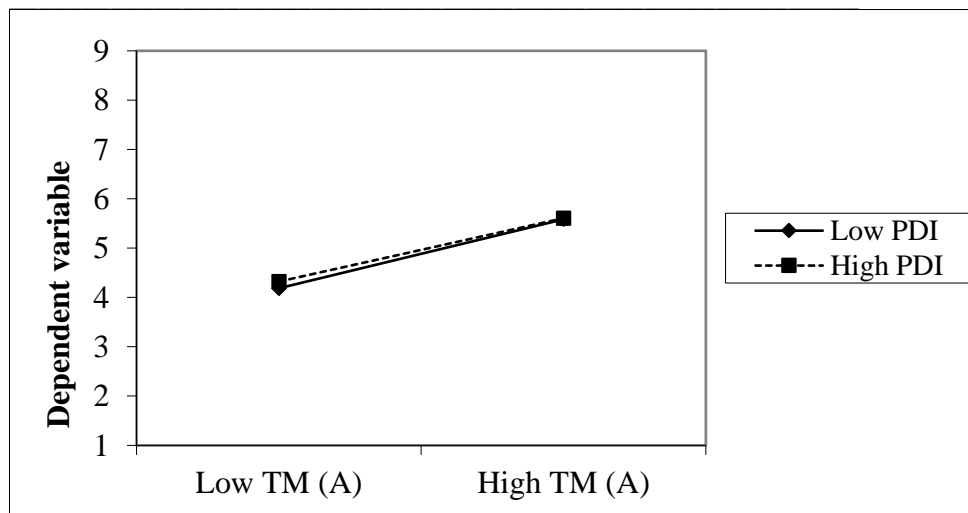
```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 TM PDI

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
 such cases was:
 5

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
 the HC3 estimator



7.2.3 Moderator UAI

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = UAI

Sample size 528

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7180	,5155	,1972	204,9438	3,0000	524,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,8291	,0199	242,4694	,0000	4,7900	4,8683
UAI	,0912	,0188	4,8619	,0000	,0544	,1281
V_TM_I	,7323	,0353	20,7214	,0000	,6628	,8017
int_1	,0536	,0267	2,0062	,0454	,0011	,1062

Product terms key:

int_1	V_TM	X	UAI
-------	------	---	-----

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0038	4,0247	1,0000	524,0000	,0454

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

UAI_MAR	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,1540	,6704	,0500	13,4119	,0000	,5722	,7685
,0000	,7323	,0353	20,7214	,0000	,6628	,8017
1,1540	,7942	,0436	18,2008	,0000	,7084	,8799

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
 plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM UAI V_ATT.
BEGIN DATA.
```

```
-,5694          -1,1540          4,3421
,0000           -1,1540          4,7238
,5694           -1,1540          5,1055
-,5694           ,0000           4,4122
,0000           ,0000           4,8291
,5694           ,0000           5,2461
-,5694           1,1540          4,4822
,0000           1,1540          4,9344
,5694           1,1540          5,3866
```

```
END DATA.
```

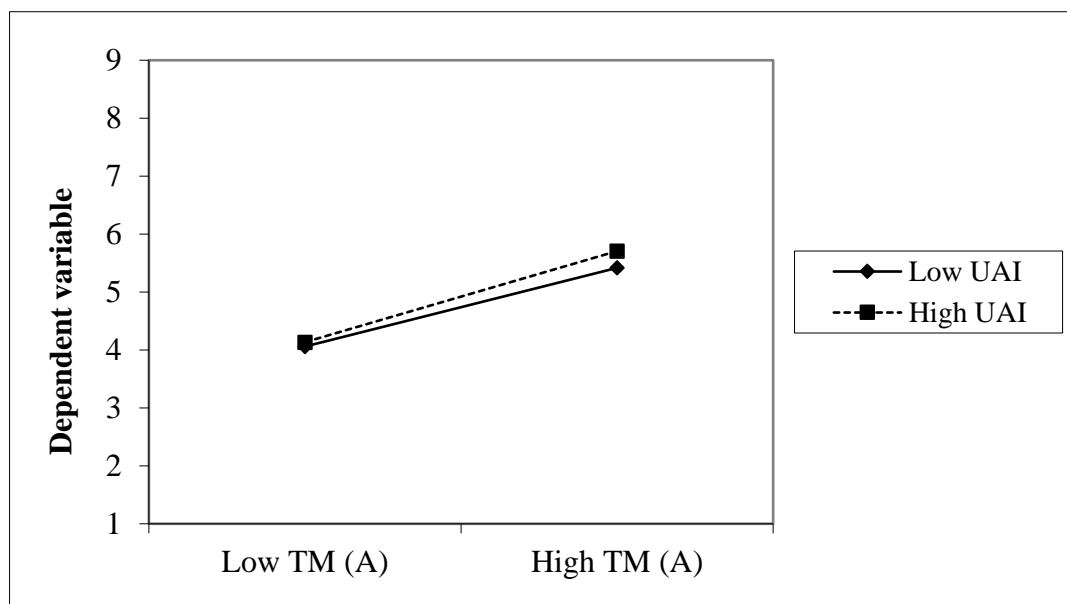
```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY UAI.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 V_TM UAI

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
 the HC3 estimator



7.2.4 Moderator OBL

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = OBL

Sample size 528

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7505	,5633	,1778	228,0930	3,0000	524,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,8237	,0199	242,7908	,0000	4,7846	4,8627
OBL	,2837	,0306	9,2709	,0000	,2236	,3438
V_TM	,5977	,0394	15,1519	,0000	,5202	,6751
int_1	,0605	,0307	1,9681	,0496	,0001	,1209

Product terms key:

int_1	V_TM	X	OBL
-------	------	---	-----

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0027	3,8733	1,0000	524,0000	,0496

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

OBL	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,7352	,5532	,0433	12,7782	,0000	,4681	,6382
,0000	,5977	,0394	15,1519	,0000	,5202	,6751
,7352	,6421	,0475	13,5080	,0000	,5488	,7355

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
 plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM OBL V_ATT.
BEGIN DATA.
```

```
-,5694          -,7352          4,3001
,0000           -,7352          4,6151
,5694           -,7352          4,9301
-,5694          ,0000          4,4834
,0000           ,0000          4,8237
,5694           ,0000          5,1640
-,5694          ,7352          4,6666
,0000           ,7352          5,0322
,5694           ,7352          5,3979
```

```
END DATA.
```

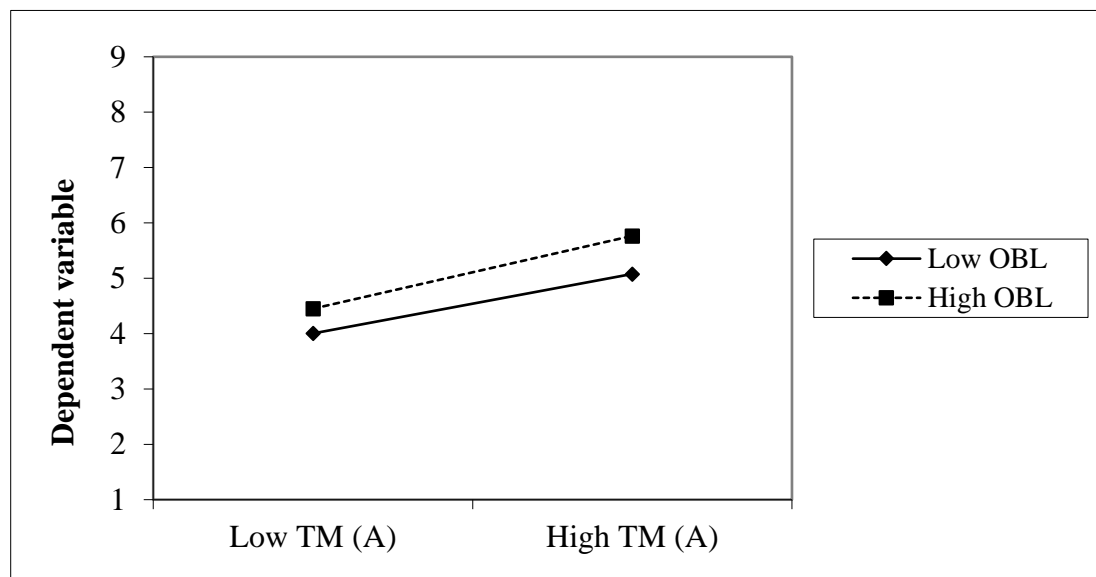
```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY OBL.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 V_TM OBL

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
 the HC3 estimator



7.2.5 Moderatoren Grundmotive nach Reiss

7.2.5.1 Anerkennung

Model = 1

Y = V_ATT

X = V_TM

M = Anerk

Sample size: 369

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6594	,4348	,2013	99,1948	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7323	,0238	198,5185	,0000	4,6854	4,7791
Anerk	-,0409	,0196	-2,0872	,0376	-,0794	-,0024
V_TM	,7355	,0475	15,4859	,0000	,6421	,8289
int_1	,0462	,0452	1,0216	,3076	-,0427	,1351

Product terms key:

int_1 V_TM X Anerk

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0024	1,0437	1,0000	365,0000	,3076

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Anerk	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,3381	,6737	,0601	11,2033	,0000	,5554	,7920
,0000	,7355	,0475	15,4859	,0000	,6421	,8289
1,3381	,7973	,0906	8,7963	,0000	,6191	,9756

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Anerk V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
-,5281          -1,3381          4,4312  
,0000          -1,3381          4,7870  
,5281          -1,3381          5,1428  
-,5281          ,0000           4,3438  
,0000          ,0000           4,7323  
,5281          ,0000           5,1207  
-,5281          1,3381          4,2564  
,0000          1,3381          4,6775  
,5281          1,3381          5,0986
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Anerk.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Anerk

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.2 Beziehung

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Bezie

Sample size: 369

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6659	,4434	,1982	108,0983	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7303	,0233	202,7645	,0000	4,6844	4,7761
Bezie	,0601	,0193	3,1104	,0020	,0221	,0980
V_TM	,7329	,0441	16,6321	,0000	,6462	,8195
int_1	,0352	,0384	,9169	,3598	-,0403	,1107

Product terms key:

int_1 V_TM X Bezie

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0015	,8407	1,0000	365,0000	,3598

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Bezie	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,3825	,6842	,0786	8,7006	,0000	,5296	,8388
,0000	,7329	,0441	16,6321	,0000	,6462	,8195
1,3825	,7816	,0578	13,5295	,0000	,6680	,8952

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Bezie V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
-,5281          -1,3825          4,2859  
,0000          -1,3825          4,6472  
,5281          -1,3825          5,0086  
-,5281          ,0000           4,3432  
,0000          ,0000           4,7303  
,5281          ,0000           5,1173  
-,5281          1,3825          4,4005  
,0000          1,3825          4,8133  
,5281          1,3825          5,2261
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Bezie.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Bezie

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.3 Ehre

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Ehre

Sample size: 369

 Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6552	,4292	,2033	98,0969	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7366	,0243	194,7729	,0000	4,6888	4,7844
Ehre	,0279	,0227	1,2264	,2208	-,0168	,0725
V_TM	,7173	,0445	16,1316	,0000	,6299	,8048
int_1	-,0643	,0471	-1,3643	,1733	-,1569	,0284

Product terms key:

int_1 V_TM X Ehre

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0032	1,8614	1,0000	365,0000	,1733

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Ehre	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,0425	,7843	,0638	12,2849	,0000	,6588	,9099
,0000	,7173	,0445	16,1316	,0000	,6299	,8048
1,0425	,6503	,0686	9,4841	,0000	,5155	,7851

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Ehre V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
- ,5281          -1,0425          4,2933  
,0000          -1,0425          4,7075  
,5281          -1,0425          5,1218  
-,5281          ,0000          4,3577  
,0000          ,0000          4,7366  
,5281          ,0000          5,1154  
-,5281          1,0425          4,4222  
,0000          1,0425          4,7656  
,5281          1,0425          5,1091
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Ehre.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Ehre

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.4 Familie

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Fam

Sample size: 369

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6598	,4353	,2011	94,5884	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7308	,0236	200,2614	,0000	4,6843	4,7772
Fam	-,0545	,0222	-2,4592	,0144	-,0981	-,0109
V_TM	,7296	,0458	15,9213	,0000	,6395	,8197
int_1	,0280	,0386	,7242	,4694	-,0480	,1040

Product terms key:

int_1 V_TM X Fam

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0010	,5245	1,0000	365,0000	,4694

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Fam	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,1878	,6963	,0623	11,1754	,0000	,5738	,8189
,0000	,7296	,0458	15,9213	,0000	,6395	,8197
1,1878	,7628	,0673	11,3320	,0000	,6305	,8952

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Fam V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
-,5281          -1,1878          4,4277  
,0000          -1,1878          4,7955  
,5281          -1,1878          5,1633  
-,5281          ,0000           4,3454  
,0000          ,0000           4,7308  
,5281          ,0000           5,1161  
-,5281          1,1878           4,2632  
,0000          1,1878           4,6660  
,5281          1,1878           5,0689
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Fam.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Fam

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.5 Macht

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Macht

Sample size: 369

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6552	,4293	,2033	88,7725	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7325	,0241	196,2887	,0000	4,6851	4,7799
Macht	-,0356	,0205	-1,7345	,0837	-,0759	,0048
V_TM	,7437	,0461	16,1453	,0000	,6531	,8342
int_1	-,0252	,0318	-,7928	,4284	-,0876	,0373

Product terms key:

int_1 V_TM X Macht

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0009	,6285	1,0000	365,0000	,4284

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Macht	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,2594	,7754	,0624	12,4205	,0000	,6526	,8981
,0000	,7437	,0461	16,1453	,0000	,6531	,8342
1,2594	,7120	,0595	11,9556	,0000	,5949	,8291

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Macht V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
-,5281          -1,2594          4,3678  
,0000          -1,2594          4,7773  
,5281          -1,2594          5,1869  
-,5281          ,0000           4,3398  
,0000          ,0000           4,7325  
,5281          ,0000           5,1253  
-,5281          1,2594          4,3117  
,0000          1,2594          4,6877  
,5281          1,2594          5,0637
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Macht.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Macht

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.6 Ordnung

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Ordn

Sample size: 369

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6520	,4251	,2048	89,4405	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7295	,0238	198,7254	,0000	4,6827	4,7763
Ordn	,0099	,0201	,4912	,6236	-,0296	,0493
V_TM	,7323	,0450	16,2805	,0000	,6438	,8207
int_1	-,0411	,0460	-,8923	,3728	-,1315	,0494

Product terms key:

int_1 V_TM X Ordn

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0016	,7961	1,0000	365,0000	,3728

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Ordn	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,1703	,7803	,0714	10,9333	,0000	,6400	,9206
,0000	,7323	,0450	16,2805	,0000	,6438	,8207
1,1703	,6842	,0689	9,9254	,0000	,5486	,8198

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Ordn V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
-,5281          -1,1703          4,3058  
,0000          -1,1703          4,7179  
,5281          -1,1703          5,1300  
-,5281          ,0000           4,3427  
,0000          ,0000           4,7295  
,5281          ,0000           5,1162  
-,5281          1,1703          4,3796  
,0000          1,1703          4,7410  
,5281          1,1703          5,1024
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Ordn.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS*****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Ordn

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.7 Sparen

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Sparen

Sample size: 369

 Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6544	,4282	,2036	87,7918	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7264	,0238	198,8941	,0000	4,6797	4,7732
Sparen	-,0170	,0184	-,9204	,3580	-,0532	,0193
V_TM	,7512	,0491	15,2841	,0000	,6545	,8478
int_1	,0680	,0415	1,6392	,1020	-,0136	,1496

Product terms key:

int_1 V_TM X Sparen

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0042	2,6870	1,0000	365,0000	,1020

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Sparen	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,2222	,6680	,0534	12,5217	,0000	,5631	,7730
,0000	,7512	,0491	15,2841	,0000	,6545	,8478
1,2222	,8343	,0844	9,8811	,0000	,6683	1,0004

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Sparen V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
- ,5281          -1,2222          4,3944  
,0000          -1,2222          4,7472  
,5281          -1,2222          5,1000  
-,5281          ,0000          4,3297  
,0000          ,0000          4,7264  
,5281          ,0000          5,1232  
-,5281          1,2222          4,2651  
,0000          1,2222          4,7057  
,5281          1,2222          5,1464
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Sparen.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Sparen

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.8 Status

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Status

Sample size: 369

Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6511	,4240	,2051	92,4654	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7295	,0237	199,2477	,0000	4,6829	4,7762
Status	-,0086	,0185	-,4642	,6428	-,0450	,0278
V_TM	,7315	,0450	16,2680	,0000	,6431	,8200
int_1	-,0225	,0380	-,5924	,5540	-,0972	,0522

Product terms key:

int_1 V_TM X Status

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0006	,3509	1,0000	365,0000	,5540

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Status	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,3548	,7620	,0626	12,1646	,0000	,6388	,8852
,0000	,7315	,0450	16,2680	,0000	,6431	,8200
1,3548	,7010	,0736	9,5214	,0000	,5562	,8458

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Status V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
- ,5281          -1,3548          4,3387  
,0000          -1,3548          4,7412  
,5281          -1,3548          5,1436  
-,5281          ,0000          4,3432  
,0000          ,0000          4,7295  
,5281          ,0000          5,1159  
-,5281          1,3548          4,3477  
,0000          1,3548          4,7179  
,5281          1,3548          5,0881
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Status.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Status

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.2.5.9 Unabhängigkeit

Model = 1
 Y = V_ATT
 X = V_TM
 M = Unab

Sample size: 369

 Outcome: V_ATT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6510	,4238	,2052	90,9045	3,0000	365,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7295	,0237	199,6939	,0000	4,6829	4,7761
Unab	-,0115	,0191	-,6009	,5483	-,0491	,0261
V_TM	,7327	,0446	16,4315	,0000	,6450	,8204
int_1	-,0186	,0417	-,4460	,6558	-,1006	,0634

Product terms key:

int_1 V_TM X Unab

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0003	,1989	1,0000	365,0000	,6558

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

Unab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,1558	,7542	,0645	11,6997	,0000	,6274	,8810
,0000	,7327	,0446	16,4315	,0000	,6450	,8204
1,1558	,7112	,0669	10,6356	,0000	,5797	,8427

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderators are the two values of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce
plot.

```
DATA LIST FREE/V_TM Unab V_ATT.  
BEGIN DATA.
```

```
-,5281          -1,1558          4,3444  
,0000          -1,1558          4,7428  
,5281          -1,1558          5,1411  
-,5281          ,0000           4,3425  
,0000          ,0000           4,7295  
,5281          ,0000           5,1164  
-,5281          1,1558          4,3406  
,0000          1,1558          4,7162  
,5281          1,1558          5,0918
```

```
END DATA.
```

```
GRAPH/SCATTERPLOT=V_TM WITH V_ATT BY Unab.
```

```
***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
V_TM Unab

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of
such cases was:
159

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on
the HC3 estimator

7.3 Interne Reliabilität der Faktoren der Hauptstudie

TAB. 28: RELIABILITÄTSANALYSEN DER FAKTOREN

Kulturdimension/ Faktor	Item	CA	CA, wenn Item gelöscht	Trenn- schärfe	MW	Var.
PDI	Employees being afraid to express disagreement with their managers.	,672	,700	,210	2,78	,197
	Being unclear on what your duties and responsibilities are.		,716	,099		
	People above you getting involved in the details of your job.		,702	,189		
	Some groups of employees looking down upon other groups of employees.		,712	,134		
	People in higher positions should make most decisions without consulting people in lower positions.		,645	,500		
	People in higher positions should not ask the opinions of people in lower positions too frequently.		,637	,532		
	People in higher positions should avoid social interaction with people in lower positions.		,634	,552		
	People in lower positions should not disagree with decisions by people in higher positions.		,644	,512		
People in higher positions should not delegate important tasks to people in lower positions.	,640	,521				
UAI	A multicultural environment	,708	,709	,209	4,42	,898
	Opportunities to live in foreign countries		,708	,226		
	It is important to have instructions spelled out in detail so that I always know what I'm expected to do.		,645	,443		
	It is important to closely follow instructions and procedures.		,617	,541		
	Rules and regulations are important because they inform me of what is expected of me.		,618	,581		
	Standardized work procedures are helpful.		,647	,438		
	Instructions for operations are important.		,646	,465		
IDV	A challenging work - a work from which you can get a personal sense of accomplishment	,737	,648	,564	5,802	0,23
	Training opportunities - to improve or gain skills		,615	,590		
	The option to fully use your skills and abilities on the job		,685	,531		
ATT	ZENT	,710	,660	,426	4,945	,173
	SS		,649	,483		
	KON		,607	,551		
	CHA		,690	,375		
	EXP		,636	,486		
TM	SV	,680	,703	,297	5,257	,097
	TI		,632	,437		
	EM		,563	,622		
	AUT		,593	,509		
	FB_W		,651	,386		

Anm.: Alle Cronbach-Alpha-Werte gelten für standardisierte Items.

Fett gedruckte Werte zeigen Items mit geringer Trennschärfe. Diese Items können zukünftig negiert werden.

7.4 Inter-Faktoren-Korrelationen der Hauptstudie

TAB. 29: PEARSON-KORRELATIONEN (N=369)

	ATT	TM	IDV	PDI	UAI	OBL	Anerk	Bez	Ehre	Fam	Macht	Ordn	Spa	Sta	Unab
ATT		0,62	0,51	0,04	0,32	0,50	-0,13	0,12	0,17	-0,10	0,03	0,01	0,03	-0,03	-0,04
sig.		0,00	0,00	0,41	0,00	0,00	0,01	0,02	0,00	0,05	0,52	0,87	0,63	0,57	0,42
TM	0,62		0,58	-0,11	0,17	0,32	-0,08	0,00	0,21	0,00	0,13	0,00	0,13	-0,06	-0,06
sig.	0,00		0,00	0,01	0,00	0,00	0,11	0,97	0,00	0,97	0,01	1,00	0,02	0,25	0,25
IDV	0,51	0,58		-0,08	0,16	0,23	-0,12	0,05	0,18	-0,02	0,16	0,02	0,11	-0,03	-0,05
sig.	0,00	0,00		0,08	0,00	0,00	0,02	0,34	0,00	0,70	0,00	0,64	0,04	0,63	0,35
PDI	0,04	-0,11	-0,08		0,00	-0,03	-0,09	0,01	-0,29	-0,14	0,01	-0,14	-0,16	0,12	0,04
sig.	0,41	0,01	0,08		0,95	0,46	0,07	0,83	0,00	0,01	0,89	0,01	0,00	0,03	0,42
UAI	0,32	0,17	0,16	0,00		0,10	-0,01	0,06	0,04	-0,01	0,00	0,03	0,00	0,05	0,00
sig.	0,00	0,00	0,00	0,95		0,02	0,88	0,23	0,42	0,86	0,95	0,53	0,93	0,30	0,93
OBL	0,50	0,32	0,23	-0,03	0,10		0,08	-0,04	0,09	-0,01	0,12	0,03	0,00	0,04	0,04
sig.	0,00	0,00	0,00	0,46	0,02		0,11	0,44	0,10	0,89	0,02	0,51	0,97	0,48	0,48
Anerk	-0,13	-0,08	-0,12	-0,09	-0,01	0,08		-0,35	0,06	0,06	-0,13	0,13	0,13	0,06	-0,21
sig.	0,01	0,11	0,02	0,07	0,88	0,11		0,00	0,22	0,28	0,01	0,02	0,02	0,23	0,00
Bez	0,12	0,00	0,05	0,01	0,06	-0,04	-0,35		0,02	-0,11	0,09	-0,19	-0,06	-0,10	-0,06
sig.	0,02	0,97	0,34	0,83	0,23	0,44	0,00		0,68	0,03	0,07	0,00	0,24	0,05	0,21
Ehre	0,17	0,21	0,18	-0,29	0,04	0,09	0,06	0,02		0,01	0,03	0,17	0,15	-0,18	-0,13
sig.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	0,10	0,22	0,68		0,85	0,54	0,00	0,00	0,00	0,02
Fam	-0,10	0,00	-0,02	-0,14	-0,01	-0,01	0,06	-0,11	0,01		-0,04	0,08	0,11	-0,08	0,11
sig.	0,05	0,97	0,70	0,01	0,86	0,89	0,28	0,03	0,85		0,42	0,14	0,03	0,14	0,03
Macht	0,03	0,13	0,16	0,01	0,00	0,12	-0,13	0,09	0,03	-0,04		-0,07	-0,04	0,17	0,14
sig.	0,52	0,01	0,00	0,89	0,95	0,02	0,01	0,07	0,54	0,42		0,18	0,41	0,00	0,01
Ordn	0,01	0,00	0,02	-0,14	0,03	0,03	0,13	-0,19	0,17	0,08	-0,07		0,19	0,03	-0,14
sig.	0,87	1,00	0,64	0,01	0,53	0,51	0,02	0,00	0,00	0,14	0,18		0,00	0,56	0,01
Spa	0,03	0,13	0,11	-0,16	0,00	0,00	0,13	-0,06	0,15	0,11	-0,04	0,19		-0,20	-0,10
sig.	0,63	0,02	0,04	0,00	0,93	0,97	0,02	0,24	0,00	0,03	0,41	0,00		0,00	0,06
Sta	-0,03	-0,06	-0,03	0,12	0,05	0,04	0,06	-0,10	-0,18	-0,08	0,17	0,03	-0,20		0,08
sig.	0,57	0,25	0,63	0,03	0,30	0,48	0,23	0,05	0,00	0,14	0,00	0,56	0,00		0,11
Unab	-0,04	-0,06	-0,05	0,04	0,00	0,04	-0,21	-0,06	-0,13	0,11	0,14	-0,14	-0,10	0,08	
sig.	0,42	0,25	0,35	0,42	0,93	0,48	0,00	0,21	0,02	0,03	0,01	0,01	0,06	0,11	

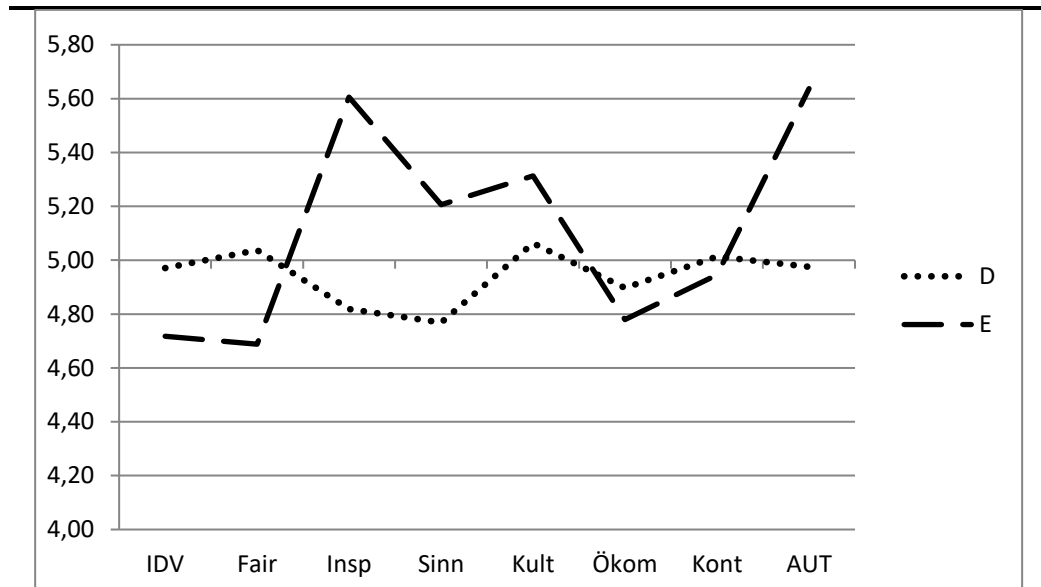
Anm.: Fett gedruckte Werte weisen signifikante Korrelationen aus.

Während die Faktoren aus dem Bereich Werte und Normen (oberhalb der Linie) zuweilen recht solide signifikante Zusammenhänge zu anderen Faktoren aufweisen, ist dies bei keinem der Grundmotive der Fall.

Das Grundmotiv *Unabhängigkeit* verfügt über die geringsten Zusammenhänge zu anderen Faktoren.

7.5 Faktorenausprägung im internationalen Vergleich - Vorstudie

ABB. 21: FAKTORENAUSPRÄGUNG IM INTERNATIONALEN VERGLEICH – VORSTUDIE*



* Das Gruppenunterscheidungsmerkmal ist die Nationalität der Studierenden

Anm.: Alle Daten wurden Stanine normalisiert.

7.6 Faktorenausprägungen im nationalen Vergleich – Reiss Profile

TAB. 30: VERGLEICH DER GRUNDMOTIV AUSPRÄGUNGEN (NATIONALITÄTEN)

		RA	RCH	D	NL	S
	n	17	16	63	59	39
Anerkennung	MW	3,94	3,31	3,97	4,00	3,67
	SD	1,35	1,25	1,55	1,51	1,16
	Var	1,81	1,56	2,39	2,28	1,33
Beziehung	MW	4,59	5,75	4,86	5,31	5,56
	SD	1,46	0,93	1,42	1,51	1,10
	Var	2,13	0,87	2,03	2,29	1,20
Ehre	MW	5,65	6,00	5,68	5,83	5,59
	SD	1,12	1,03	1,06	0,95	1,07
	Var	1,24	1,07	1,12	0,90	1,14
Familie	MW	4,47	3,06	3,73	3,61	3,38
	SD	1,28	0,77	1,22	0,97	1,09
	Var	1,64	0,60	1,49	0,93	1,19
Macht	MW	4,47	4,38	4,25	4,54	4,38
	SD	1,23	1,26	1,47	0,97	1,35
	Var	1,52	1,58	2,16	0,94	1,82
Ordnung	MW	4,29	3,88	4,14	3,95	3,62
	SD	1,16	0,96	1,08	1,17	1,23
	Var	1,35	0,92	1,16	1,36	1,51
Sparen	MW	4,71	4,25	5,08	4,93	4,38
	SD	1,16	1,29	1,22	1,26	1,25
	Var	1,35	1,67	1,49	1,58	1,56
Status	MW	2,94	3,63	3,17	3,03	3,74
	SD	1,48	1,36	1,30	1,30	1,53
	Var	2,18	1,85	1,70	1,69	2,35
Unabhängigkeit	MW	3,94	3,31	3,70	3,75	4,03
	SD	1,48	1,01	1,15	1,12	1,16
	Var	2,18	1,03	1,31	1,26	1,34

7.7 Varianzanalyse der Grundmotive

TAB. 31: VERGLEICH DER GRUNDMOTIV AUSPRÄGUNGEN (GESAMT)

	Anerkennung	Beziehung	Ehre	Familie	Macht	Ordnung	Sparen	Status	Unabhängigkeit
N (gültig)	194	194	194	194	194	194	194	194	194
MW	3,86	5,19	5,73	3,63	4,40	3,97	4,79	3,26	3,77
SD	1,42	1,40	1,03	1,13	1,26	1,14	1,26	1,39	1,17
Var	2,03	1,95	1,06	1,28	1,59	1,31	1,59	1,93	1,36

Anm.: Betrachtet wurden Englisch sprechende Studierende unter 30 Jahren, ohne Berufserfahrung der Nationalitäten Argentinien, Chile, Deutschland, den Niederlanden und Spanien.

TAB. 32: VARIANZANALYSE DER GRUNDMOTIVE

		Quadratsumme	Df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Anerkennung	A	34,472	4	8,618	2,242	,052
	B	726,542	189	3,844		
	C	761,014	193			
Beziehung	A	55,992	4	13,998	3,639	,001
	B	726,997	189	3,847		
	C	782,990	193			
Ehre	A	12,457	4	3,114	1,161	,102
	B	507,158	189	2,683		
	C	519,615	193			
Familie	A	53,043	4	13,261	3,956	,001
	B	633,539	189	3,352		
	C	686,582	193			
Macht	A	10,119	4	2,530	,697	,127
	B	686,183	189	3,631		
	C	696,302	193			
Ordnung	A	51,322	4	12,830	3,554	,020
	B	682,257	189	3,610		
	C	733,578	193			
Sparen	A	37,430	4	9,357	2,746	,004
	B	644,055	189	3,408		
	C	681,485	193			
Status	A	58,809	4	14,702	4,239	,012
	B	655,590	189	3,469		
	C	714,400	193			
Unabhängigkeit	A	32,808	4	8,202	2,242	,052
	B	691,410	189	3,658		
	C	724,218	193			

Anm.: Betrachtet werden Studierende mit homogener Sozialisation, ohne Arbeit und unter 30 Jahren.

A. Zwischen Gruppen / B. Innerhalb der Gruppen / C. Gesamtsumme

Fett gedruckte Daten weisen auf signifikante Unterschiede zwischen den Studierendengruppen hin.

7.8 Der Fragenkomplex der Hauptstudie

EvaSys	Questionnaire - future work motivation	
--------	--	------

Bitte so markieren: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
 Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Welcome

Thank you for participating on this strictly **blind test** which will be an important part of an research project.
 Within about the next 12 to 15 minutes you will be asked to your work motivation and expectancies of the Job you aim for after you've finished your university career.
 The collected data are accumulated by the University at Flensburg (Germany) to compare the impact of culture on peoples work motivation.

2. Definition of work

Not everyone means the same by talking about work! If you think about your future work life, when would you define an activity as working?

2.1 Please mark at most 4 statements of the following list, which correspond most closely with your perception about **describing an activity as work**.

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> If you perform the activity at a workplace. | <input type="checkbox"/> If someone tells you what to do. | <input type="checkbox"/> If the activity is physically exhausting. |
| <input type="checkbox"/> If the activity is part of your duties. | <input type="checkbox"/> If the activity serves society. | <input type="checkbox"/> If you gain the feeling to be accepted when doing the activity. |
| <input type="checkbox"/> If the activity is mentally exhausting. | <input type="checkbox"/> If you perform the activity at a certain time (e.g. from 8 a.m. to 5 p.m. hrs.) | <input type="checkbox"/> If you don't perceive the activity as pleasant. |
| <input type="checkbox"/> If you gain money for doing the activity. | <input type="checkbox"/> If you are responsible for the activity. | <input type="checkbox"/> If you have to do a task. |
| <input type="checkbox"/> If others benefit from your activity. | | |

3. Important job aspects

How important are the following aspects for your future job?

extremely unimportant slightly unimportant unimportant neutral slightly important important extremely important

- | | |
|---|--|
| 3.1 A challenging work – a work from which you can get a personal sense of accomplishment | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3.2 Interesting activities - a work you really like | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3.3 Training opportunities - to improve or gain skills | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

3. Important job aspects [Fortsetzung]


- | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3.4 The feeling of worthwhile accomplishment doing the job | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.5 Convenient working hours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.6 Opportunities for personal growth/development | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.7 Helping other people while working | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.8 A fair payment for your contributions to the organization | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.9 Sufficient time for your personal or family life | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.10 The option to fully use your skills and abilities on the job | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.11 Job security | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.12 Opportunities to learn new things | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.13 Good career opportunities | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.14 People you may talk to and work with | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.15 Respect/fair treatment received from the supervisor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.16 Considerable freedom to adopt your own approach to work | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.17 Get to know other people on the job | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.18 The amount of pay | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.19 The amount of fringe benefits (extras) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.20 The overall quality of supervision | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.21 Work content variety | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Important job aspects II

Using the scale below, please indicate the degree to which **extent** you would like to have each characteristic present in your **future job**.

I would like having this:

- | | | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | | | |
| | <i>only a moderate amount</i> | <i>very much</i> | <i>extremely much</i> | | |
| 4.1 High respect and fair treatment from my supervisor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2 Stimulating and challenging work | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.3 Chances to exercise independent thought and action | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.4 Friendly co-workers | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.5 Opportunities to learn new things from my work | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.6 Opportunities to be creative / imaginative | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.7 Quick promotions | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.8 Opportunities for personal growth / development | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.9 A sense of worthwhile accomplishment in my work | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.10 A multicultural environment | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.11 Opportunities to live in foreign countries | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

EvaSys	Questionnaire - future work motivation	 Electric Paper ELECTRIC PAPER
--------	--	--

4. Important job aspects II [Fortsetzung]

- 4.12 Opportunities to raise your intercultural knowledge
(language etc.)

5. Important life aspects


How **important** are the following areas of your **future life** for you?

- | | | | | | | |
|---|------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|
| | <i>extremely unimportant</i> | <i>slightly unimportant</i> | <i>neutral</i> | <i>slightly important</i> | <i>important</i> | <i>extremely important</i> |
| 5.1 My leisure time
(e.g. hobbies, sports, rest ...) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.2 My social activities
(e.g. voluntary organizations, citizens' initiatives,
labor unions, political organizations) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.3 My future work | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.4 My religion
(e.g. religious activities) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.5 My family | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.6 My friends | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Motives 1

Please (only) mark the statements you agree with.

- 6.1 You are a reliable person. agree
- 6.2 People say that you do things your way. agree
- 6.3 You do not want to have any children of your own. agree
- 6.4 You are impressed by rich people. agree
- 6.5 You tend to advice people even though they did not ask for it. agree
- 6.6 People say you are economical with your budget. agree
- 6.7 You have difficulties to adapt changes. agree
- 6.8 You appreciate emotional experiences. agree
- 6.9 Children mean everything to you. agree
- 6.10 Rich people do not impress you. agree
- 6.11 You avoid challenges. agree
- 6.12 The things you own do not mean anything to you. agree
- 6.13 People say you are disorganized. agree
- 6.14 You are self-confident. agree
- 6.15 People say that you are an inaccessible person. agree

EvaSys	Questionnaire - future work motivation	
--------	--	---

6. Motives 1 [Fortsetzung]

- 6.16 If necessary, you would lie to keep your job. agree
- 6.17 Compared to others you are a rather nonconform person. agree
- 6.18 You enjoy having children around you. agree
- 6.19 You are a casual person. agree
- 6.20 You do not like to tell others what to do. agree

7. Statements


Please rate the following statements about work on a scale from 1 to 7

- | | <i>disagree strongly</i> | <i>disagree slightly</i> | <i>neutral</i> | <i>agree slightly</i> | <i>agree</i> | <i>agree strongly</i> |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 7.1 Work provides status and prestige | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.2 Work provides the income I need | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.3 Work allows interesting relationships to others | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.4 Work is a valuable possibility to serve society | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.5 Work itself is interesting and satisfying | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.6 If the professional skills are outdated the employer should take care of professional retraining and continued employment | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.7 Work is the duty of every healthy citizen to contribute to society | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.8 People in our society should save/make money for their future | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.9 The employer is obliged to ask the employees for their opinions before working methods change | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.10 Everybody in the society has the right of an interesting and useful work | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.11 An employee should value his work, even when it is boring, dirty or unqualified | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8. Expectation of future employment

Please indicate what you personally expect from your future job.

- | | <i>disagree strongly</i> | <i>disagree slightly</i> | <i>neutral</i> | <i>agree slightly</i> | <i>agree</i> | <i>agree strongly</i> |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 8.1 I will know whether or not my work is satisfactory. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.2 I expect the work to be very meaningful to me. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

EvaSys	Questionnaire - future work motivation	
--------	--	---

8. Expectation of future employment [Fortsetzung]

- 8.3 I expect myself to feel personally responsible for the work I do.
- 8.4 I personally expect to take the credit or blame for the results of my work.
- 8.5 Whether or not the job gets done right will be my responsibility.

How accurate are the statements in describing your expected future job?

- | | | | | | | | | |
|-----|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | <i>very inaccurate</i> | <i>slightly inaccurate</i> | <i>mostly inaccurate</i> | <i>uncertain</i> | <i>slightly accurate</i> | <i>mostly accurate</i> | <i>very accurate</i> |
| 8.6 | The job will require me to use a number of complex or high-level skills. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.7 | The job will be quite simple and repetitive. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.8 | The job will provide me the chance to completely finish the pieces of work I begin. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.9 | The job will give me considerable opportunity and freedom in how I do the work. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |


9. Expected problems at work

If you think about your future Job, how **frequently** do you expect the following problems to occur?

- | | | | | | | | |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | | <i>very frequently</i> | <i>frequently</i> | <i>sometimes</i> | <i>very seldom</i> | <i>seldom</i> | <i>I can't imagine that</i> |
| 9.1 | Employees being afraid to express disagreement with their managers. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.2 | Being unclear on what your duties and responsibilities are. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.3 | People above you getting involved in the details of your job. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.4 | Some groups of employees looking down upon other groups of employees. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10. Motives 2

Please again mark the statements you agree with.

EvaSys	Questionnaire - future work motivation	
--------	--	---

10. Motives 2 [Fortsetzung]

- 10.1 You tend to spend more money than you have at your disposal. agree
- 10.2 You like doing things spontaneously. agree
- 10.3 People say that you are persistent in regard to your performance. agree
- 10.4 You are spending more time alone (on your own) than other people do. agree
- 10.5 If circumstances change, you would no longer be able to be in compliance with agreements you previously made. agree
- 10.6 You feel comfortable to have your family's / partner's support. agree
- 10.7 You are often too busy to spend time with your family. agree
- 10.8 You do not care what other people think about you. agree
- 10.9 People say you are relaxed. agree
- 10.10 People say that you are a wasteful person. agree
- 10.11 You always tend to have an alternative. agree
- 10.12 You have a positive attitude („Yes, I can!“) agree
- 10.13 It is hard for you to make small talk. agree
- 10.14 People say that you are opportunistic. agree

11. Culture Dimensions Items

With the following items, please indicate the extent to which you **agree** or **disagree** with each statement by checking the corresponding option.

- | | <i>disagree strongly</i> | <i>disagree</i> | <i>disagree slightly</i> | <i>neutral</i> | <i>agree slightly</i> | <i>agree</i> | <i>agree strongly</i> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11.1 It is important to have instructions spelled out in detail so that I always know what I'm expected to do. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.2 It is important to closely follow instructions and procedures. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.3 Rules and regulations are important because they inform me of what is expected of me. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.4 Standardized work procedures are helpful. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.5 Instructions for operations are important. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.6 People in higher positions should make most decisions without consulting people in lower positions. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.7 People in higher positions should not ask the opinions of people in lower positions too frequently. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.8 People in higher positions should avoid social interaction with people in lower positions. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

EvaSys

Questionnaire - future work motivation



11. Culture Dimensions Items [Fortsetzung]

- 11.9 People in lower positions should not disagree with decisions by people in higher positions.
- 11.10 People in higher positions should not delegate important tasks to people in lower positions.

12. Motives 3

Finally !!

From the last 20 statements please check those you agree with.

- 12.1 You are more insecure than other people. agree
- 12.2 You are good at establishing relationships with someone. agree
- 12.3 It is important for you to fulfil your duty. agree
- 12.4 It is important for you to be self-confident. agree
- 12.5 You spend a lot of time with your family. agree
- 12.6 People say you are a formal person. agree
- 12.7 People say you take things into your own hands. agree
- 12.8 You prefer to repair things rather than buying new ones. agree
- 12.9 People say you are well organized. agree
- 12.10 It is more difficult for you to deal with criticism than it is for other people. agree
- 12.11 People say that you are a friendly person. agree
- 12.12 People say that you are a loyal person. agree
- 12.13 People say that you are stubborn (hardheaded). agree
- 12.14 You think that children are boring. agree
- 12.15 You often buy the most prestigious things you can afford. agree
- 12.16 You strive to be the leader. agree
- 12.17 You dislike throwing away something. agree
- 12.18 People say you are decent. agree
- 12.19 People say that you are not persistent in regard to your performance. agree
- 12.20 Your social life is more active than most other people's social life. agree

13. Demographic questions

Please let's us know a little bit about you and your family:

- 13.1 Please mark your sex. Female Male
- 13.2 Please mark your age. <17 17-21 22-30
 >30

13. Demographic questions [Fortsetzung]

13.3 Please mark your nationality.

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Argentine | <input type="checkbox"/> Chilean | <input type="checkbox"/> Colombian |
| <input type="checkbox"/> Danish | <input type="checkbox"/> Dutch | <input type="checkbox"/> English |
| <input type="checkbox"/> French | <input type="checkbox"/> German | <input type="checkbox"/> Hondurian |
| <input type="checkbox"/> Mexican | <input type="checkbox"/> Peruvian | <input type="checkbox"/> Polish |
| <input type="checkbox"/> Portuguese | <input type="checkbox"/> Russian | <input type="checkbox"/> Spanish |
| <input type="checkbox"/> US-American | <input type="checkbox"/> Venezuelan | <input type="checkbox"/> Other |

13.4 Please state your nationality.

Your are from:

13.5 Please mark the nationality of your **mother**.

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Argentine | <input type="checkbox"/> Chilean | <input type="checkbox"/> Colombian |
| <input type="checkbox"/> Danish | <input type="checkbox"/> Dutch | <input type="checkbox"/> English |
| <input type="checkbox"/> French | <input type="checkbox"/> German | <input type="checkbox"/> Hondurian |
| <input type="checkbox"/> Mexican | <input type="checkbox"/> Peruvian | <input type="checkbox"/> Polish |
| <input type="checkbox"/> Portuguese | <input type="checkbox"/> Russian | <input type="checkbox"/> Spanish |
| <input type="checkbox"/> US-American | <input type="checkbox"/> Venezuelan | <input type="checkbox"/> Other |

13.6 Your mother is from:

13.7 Please mark your mother's religion.

- | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Christianity | <input type="checkbox"/> Judaism | <input type="checkbox"/> Islam |
| <input type="checkbox"/> Buddhism | <input type="checkbox"/> Hinduism | <input type="checkbox"/> Other |
| <input type="checkbox"/> Non believer | | |

13.8 Please mark the nationality of your **father**.

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Argentine | <input type="checkbox"/> Chilean | <input type="checkbox"/> Colombian |
| <input type="checkbox"/> Danish | <input type="checkbox"/> Dutch | <input type="checkbox"/> English |
| <input type="checkbox"/> French | <input type="checkbox"/> German | <input type="checkbox"/> Hondurian |
| <input type="checkbox"/> Mexican | <input type="checkbox"/> Peruvian | <input type="checkbox"/> Polish |
| <input type="checkbox"/> Portuguese | <input type="checkbox"/> Russian | <input type="checkbox"/> Spanish |
| <input type="checkbox"/> US-American | <input type="checkbox"/> Venezuelan | <input type="checkbox"/> Other |

13.9 Your father is from:

13.10 Please mark your fathers's religion.

- | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Christianity | <input type="checkbox"/> Judaism | <input type="checkbox"/> Islam |
| <input type="checkbox"/> Buddhism | <input type="checkbox"/> Hinduism | <input type="checkbox"/> Other |
| <input type="checkbox"/> Non believer | | |

13.11 Please mark your profession.

- | | | |
|---|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Studying at a University | <input type="checkbox"/> Studying and working | <input type="checkbox"/> Working |
| <input type="checkbox"/> Other | | |

14. Thank you very much for your participation.

Each answered questionnaire will help us a lot!

Take care and good luck for your further academic studies.

7.9 Eidesstattliche Erklärung

(gem. (Promotionsordnung der Europa-Universität Flensburg, 2017)

„Ich erkläre hiermit an Eides Statt (sic!), dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und andere als in der Dissertation angegebene Hilfsmittel nicht benutzt habe; die aus fremden Quellen (einschließlich elektronischer Quellen, dem Internet und mündlicher Kommunikation) direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind ausnahmslos unter genauer Quellenangabe als solche kenntlich gemacht. Zentrale Inhalte der Dissertation sind nicht schon zuvor für eine andere Qualifikationsarbeit verwendet worden. Insbesondere habe ich nicht die Hilfe sogenannter Promotionsberaterinnen bzw. Promotionsberater in Anspruch genommen. Dritte haben von mir weder unmittelbar noch mittelbar Geld oder geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen. Die Arbeit wurde bisher weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt. Auf die Bedeutung einer eidesstattlichen Versicherung und die strafrechtlichen Folgen einer, auch fahrlässigen, falschen oder unvollständigen eidesstattlichen Versicherung und die Bestimmungen der §§ 156, 161 StGB bin ich hingewiesen worden.“ (Reinhard, 2017, S. 8)

Flensburg, den 18.04.2018

Dirk Wortmann (MSc)