

### 3 Beschreibung der Stichprobe

#### 3.1 Soziodemographischer Hintergrund

Die Basis für die empirische Untersuchung bildet eine Stichprobe von 522 in verschiedenen Berufen tätigen Personen im Alter zwischen 21 und 65 Jahren. Diese stammen aus ca. 80 Unternehmen, die sowohl dem Dienstleistungsbereich, industriellen Unternehmen, als auch der öffentlichen Verwaltung angehören. Die Erhebung wurde in der gesamten Bundesrepublik zum Teil in den Unternehmen selbst, zum anderen Teil als Gruppenuntersuchung von Personen mit unterschiedlicher Unternehmenszugehörigkeit durchgeführt.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmer beträgt ca. 38 Jahre. In Bezug auf die Verteilung der Geschlechter ist eine stärkere Beteiligung des weiblichen Geschlechts mit 53,6% (280 Teilnehmerinnen) gegenüber dem männlichen mit 46,4% (242 Teilnehmer) festzustellen.

Hinsichtlich der Schulbildung erfolgt eine Einteilung der Teilnehmer in fünf Kategorien von Abschlüssen. Dabei lässt sich unter Berücksichtigung von Angaben des Statistischen Bundesamtes ([http://www.destatis.de/allg/d/veroe/d\\_datend.htm](http://www.destatis.de/allg/d/veroe/d_datend.htm)) eine überproportional hohe Anzahl an Probanden mit Abitur bzw. (Fach-) Hochschulabschluss (ca. 62%) gegenüber denjenigen ohne allgemeine Hochschulreife (ca. 38%) identifizieren (s. Tabelle B 3-1, s. Abbildung B 3-1).

*Tabelle B 3-1: Schulbildung*

Schulbildung	N	%	Geschlechterverteilung in %	
			w	m
1 ohne Abschluss	10	1,9	60,0	40,0
2 Hauptschulabschluss	34	6,6	61,8	38,2
3 mittlere Reife	153	29,5	56,2	43,8
4 Abitur	168	32,4	54,8	45,2
5 (Fach-) Hochschulabschluss	153	29,5	48,4	51,6
<i>Gesamt</i>	<i>518</i>	<i>100</i>	-	-

*Anmerkungen:* % = prozentualer Anteil; w = weiblich; m = männlich

Darüber hinaus fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Teilnehmer mit Ausnahme der Kategorie (Fach-) Hochschulabschluss stets über dem der männlichen liegt und das überproportional relativ zur gesamten Stichprobe. In den unteren Abschlüssen überwiegt die Anzahl der Teilnehmerinnen zum Teil deutlich.

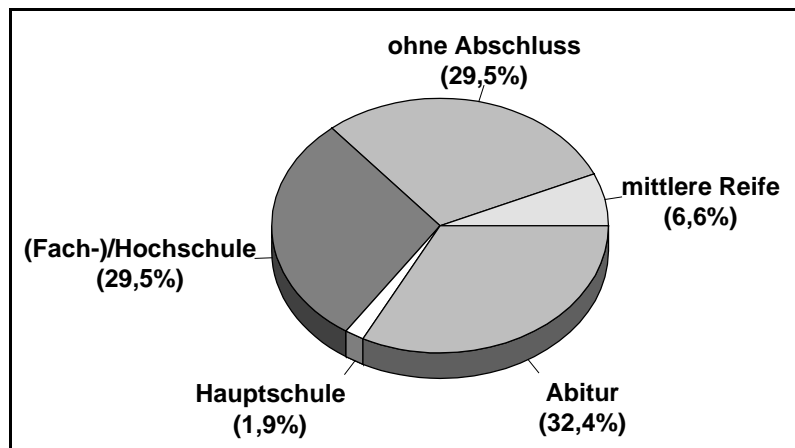


Abbildung B 3-1: Schulbildung

### 3.2 Beruflicher bzw. organisationaler Hintergrund

In diesem Abschnitt werden diejenigen Aspekte beschrieben, welche die Beziehung der einzelnen Person zu ihrer beruflichen Tätigkeit bzw. zu ihrer Rolle in der jeweiligen Organisation veranschaulichen. Dazu gehören unterschiedliche Einteilungen von Personen unter beruflichen Gesichtspunkten (s. Abschnitt B 3.2.1), Daten zur Integration der Mitarbeiter in die Organisation (s. Abschnitt B 3.2.2) und Merkmale der Organisationsstruktur, die auf das Individuum bezogen werden (s. Abschnitt B 3.2.3).

#### 3.2.1 Facetten beruflicher Tätigkeit

Die für die Überprüfung der empirischen Fragestellungen notwendige Zuordnung von erwerbstätigen Personen zu bestimmten Klassifikationen eröffnet unterschiedliche Sichtweisen, die eine facettenreiche Betrachtung beruflicher Tätigkeit ermöglichen soll. Zu diesem Zweck werden drei Klassifizierungen unterschieden, die Berufe nach der Zugehörigkeit zu bestimmten Hierarchieebenen, nach beruflichen Inhalten und nach beruflicher Stellung differenzieren. Dabei werden die einzelnen Personen auf Basis ihrer Positionsbezeichnungen [Item A2 (4)] und ihrer spezifischen Aufgabenarten und Arbeitshandlungen (Skala G) den verschiedenen Kategorien der drei Facetten zugeordnet.

### *Berufsklassen nach Hierarchieebenen*

Eine dieser Perspektiven wird durch die Zuordnung der Erwerbspersonen zu verschiedenen Hierarchieebenen geöffnet (s. Tabelle B 3-2, s. Abbildung B 3-2). Die hierarchische Differenzierung erfolgt dabei in Anlehnung an *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung* (BIP; Hossiep & Paschen, 1998), welches auf Grund seines Anwendungszwecks eine spezielle berufliche Relevanz aufweist. Es ist zu erkennen, dass eine ordinale Einteilung in die organisationale hierarchische Struktur lediglich durch die Ebenen *Sachbearbeiter/ Fachkräfte im unteren und mittleren Dienst* (Ebene 1), *Sachbearbeiter/ Fachkräfte im gehobenen Dienst* (Ebene 2), *Personen mit Leitungsfunktion* (Ebene 3) und durch *Geschäftsführer bzw. Vorstände* (Ebene 4) repräsentiert wird. Die Stufen *ungelernt/ unausgebildet* (Ebene 0) und *selbständig* (Ebene 5) lassen sich nicht ohne weiteres in eine organisationsbezogene Zuordnung integrieren. Von der gesamten Stichprobe (522 Personen) können 473 Teilnehmer (90,6%) den sechs Kategorien zugeordnet werden.

Bei der Betrachtung der Häufigkeitsverteilung ist festzustellen, dass annähernd 75% der Berufstätigen den Ebenen 2 und 3 angehören. Des weiteren lässt sich anhand der Geschlechterverteilung erkennen, dass der Anteil an weiblichen Teilnehmern der Untersuchung in höheren Hierarchiestufen abnimmt. Diese Verringerung fällt jedoch geringer aus, als auf Grund gesellschaftlicher Vergleichsdaten (Bischoff, 1999) anzunehmen ist, denn sowohl in Stufe 2 als auch in Ebene 3 kann annähernd eine Gleichverteilung ermittelt werden. Hinsichtlich der Altersstruktur der einzelnen Ebenen können geringe Abweichungen der Stufen 1, 2, 4 und 5 vom Mittelwert der zuordenbaren Versuchspersonen ( $M = 39,35$ ;  $SD = 10,23$ ) berichtet werden, während die Gruppe der *ungelernten/ unausgebildeten* um ca. sieben Jahre jünger und diejenige der *Personen mit Leitungsfunktion* um ca. fünf Jahre älter als der Durchschnitt ist.

Tabelle B 3-2: Berufsklassen nach Hierarchieebenen

Nr.	Hierarchieebene	N	%	Alter (M)	Geschlechterverteilung in Prozent	
					w	m
0	ungelernt/ unausgebildet	12	2,5	32,2	58,3	41,7
1	Sachbearbeiter/ Fachkräfte (unterer u. mittlerer Dienst)	161	34,0	39,0	60,9	39,1
2	Sachbearbeiter/ Fachkräfte (gehobener Dienst)	193	40,8	38,5	51,3	48,7
3	Leitungsfunktion	66	14,0	44,5	48,5	51,5
4	Geschäftsführer/ Vorstände	11	2,3	38,6	36,4	63,6
5	selbständig	30	6,3	38,9	50,0	50,0
<i>Gesamt</i>		<i>473</i>	<i>100</i>	<i>39,5</i>	<i>53,9</i>	<i>46,1</i>

Anmerkungen: % = prozentualer Anteil; M = Mittelwert; w = weiblich; m = männlich

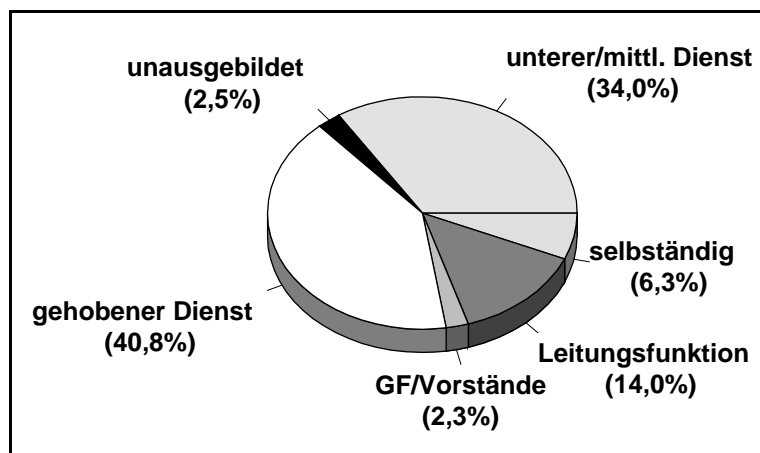


Abbildung B 3-2: Berufsklassen nach Hierarchieebenen

#### Berufskategorien nach beruflichen Inhalten

Eine weitere Zuweisung von Berufen zu bestimmten Klassen stellt diejenige nach Tätigkeitsinhalten dar. In diesem Fall dienen die Einteilungen der *Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen* (<http://berufenet.arbeitsamt.de>) und des *Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* (<http://www.iab.de/iab/service/aktreh.htm>) der Bundesanstalt für Arbeit als Vorlage, die entsprechend der untersuchungsspezifischen Anforderungen modifiziert ist (s. Tabelle B 3-3). Diese Zuordnung kann bei 509 von 522 Teilnehmern (97,5%) vorgenommen werden. In Anbetracht der prozentualen Anteile der 19 Kategorien an der Gesamtzahl ist bei bestimmten Berufen eine deutlich unterproportionale Häufigkeit zu erkennen. Dazu gehören vor allem die Kategorien *Natur-*

wissenschaftler (1,8%), Künstler (2%), Ärzte und Apotheker (1,6%), Sicherheitsberufe (1,4%) und EDV-Fachleute (2,6%). Eine Gruppe, die auf Grund der Zugehörigkeit zu verschiedenen Tätigkeitsfeldern nicht im eigentlichen Sinne unter dem Gesichtspunkt des beruflichen Inhalts gebildet wird, ist diejenige der *Studenten* (7,9%).

*Tabelle B 3-3: Berufskategorien nach beruflichen Inhalten*

<b>Nr.</b>	<b>Berufskategorie</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1	Arbeiter/ Fertigungsberufe	38	7,5
2	Ingenieure	24	4,7
3	soziale Berufe (u.a. Erzieher, Krankenpfleger)	39	7,7
4	Büroberufe (u.a. Sekretariatsberufe)	37	7,3
5	Naturwissenschaftler	9	1,8
6	Warenkaufleute (u.a. Verkäufer)	32	6,3
7	Bank- u. Versicherungsfachleute/ Juristen	38	7,5
8	publizistische Berufe	19	3,7
9	Künstler	10	2,0
10	Ärzte/ Apotheker	8	1,6
11	Sicherheitsberufe (u.a. Polizeiberufe)	7	1,4
12	Verwaltungsberufe (v.a. öffentlicher Dienst)	32	6,3
13	Lehrer, Geistes- und Sozialwissenschaftler	44	8,6
14	Organisatoren/ Geschäftsführer	42	8,3
15	kaufmännische Sachbearbeiter	39	7,7
16	Techniker	19	3,7
17	EDV-Fachleute	13	2,6
18	Dienstleistungsberufe	19	3,7
19	Studenten	40	7,9
	<i>Gesamt</i>	<i>509</i>	<i>100</i>

#### *Berufsklassifizierung nach beruflicher Stellung*

Neben der Zuordnung von Berufen zu Hierarchieebenen und der Einteilung nach beruflichen Inhalten soll mit der Klassifizierung nach beruflicher Stellung (s. Tabelle B 3-4, s. Abbildung B 3-3) eine weitere Facette in die Analyse einbezogen werden. Die Vorlage für diese Art der Gliederung liefert ein Inventar, das im Rahmen der *Arbeitsgruppe Routinedaten der rehabilitationswissenschaftlichen Forschungsverbände* (<http://www.reha-verbund.de/routine.pdf>) zur Abfrage der Berufsklassifizierung eingesetzt wird. Hierbei werden die sechs übergeordneten Klassen (Aggregate) *Arbeiter, Angestellte,*

*Beamte, Selbständige, Sonstige* und *Studenten* weiter differenziert, womit eine genauere Analyse der beruflichen Stellung ermöglicht wird. In diese Art der Kategorisierung, der 99% (517 Personen) der Teilnehmer zugeteilt werden können, fließen sowohl arbeitsinhaltliche als auch hierarchische Aspekte ein, die zum Teil zusätzlich mit Gesichtspunkten des Beschäftigungsverhältnisses kombiniert werden.

Als besonders auffällig an der Verteilung der einzelnen Teilnehmer auf die Berufsklassen erweist sich der mehrheitliche Anteil der *Angestellten* an der Gesamtstichprobe (64,8%). Die beiden Gruppen *Sonstige* und *Studenten* stellen sich unter dem Aspekt des beruflichen Inhalts heterogen dar, da sie ausschließlich auf Basis ihres Beschäftigungsverhältnisses eingeteilt sind.

*Tabelle B 3-4: Berufsklassifizierung nach beruflicher Stellung*

<b>Nr.</b>	<b>Berufsklasse</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>Arbeiter</b>	<b>52</b>	<b>10,1</b>
11	un- oder angelernte Arbeiter	12	2,3
12	gelernte Arbeiter/ Facharbeiter	32	6,2
13	Vorarbeiter/ Meister u.ä.	8	1,5
<b>2</b>	<b>Angestellte</b>	<b>335</b>	<b>64,8</b>
21	mit einfacher Tätigkeit	53	10,3
22	mit schwieriger Tätigkeit	147	28,4
23	mit leitender/ umfassender Tätigkeit	135	26,1
<b>3</b>	<b>Beamte</b>	<b>46</b>	<b>8,9</b>
32	im einfachen/ mittleren Dienst	14	2,7
33	im gehobenen/ höheren Dienst	32	6,2
<b>4</b>	<b>Selbständige</b>	<b>36</b>	<b>7,0</b>
42	Akademiker in freien Berufen	21	4,1
43	Selbständige im Handel/ Gewerbe/ Handwerk/ Industrie/ Dienstleistung	15	2,9
<b>5</b>	<b>Sonstige</b>	<b>8</b>	<b>1,5</b>
51	Sonstige: z.B. Auszubildende/ Wehrpflichtige/ Praktikanten	8	1,5
<b>6</b>	<b>Studenten</b>	<b>40</b>	<b>7,7</b>
61	Studenten	40	7,7
<i>Gesamt</i>		<i>517</i>	<i>100</i>

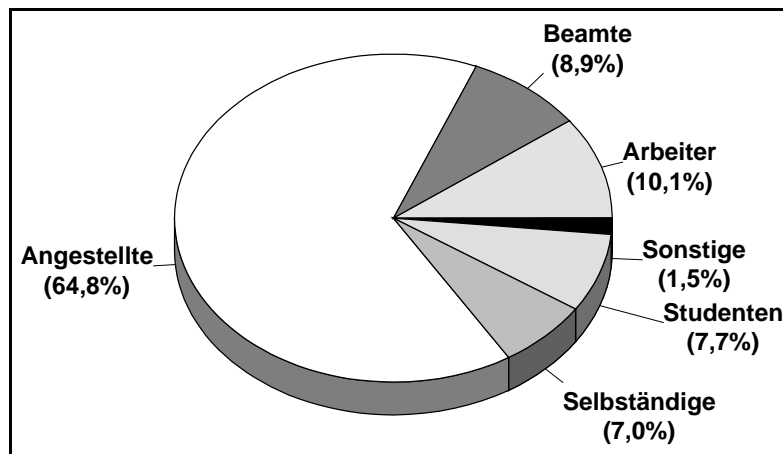


Abbildung B 3-3: Berufsklassifizierung nach beruflicher Stellung (Aggregate)

### 3.2.2 Beschäftigungsdauer und Laufbahnentwicklung

Zur weiteren Charakterisierung der Stichprobe wird die Beschäftigungsdauer bzw. die Laufbahnentwicklung betrachtet. Zu diesem Zweck dienen Angaben der Teilnehmer zur Dauer ihrer Stellen- und Unternehmenszugehörigkeit. Diese Daten können im Rahmen der anschließenden Diskussion (s. Kap. 5) Aufschluss über die Integration der Mitarbeiter in die jeweilige Organisation geben.

Die Dauer der Stellenzugehörigkeit (Item A2 (3); s. Abbildung B 3-4) wird als Indikator der Laufbahnentwicklung angesehen werden, da mit ihr eine Aussage über die Positions(im)mobilität verbunden werden kann. Die durchschnittliche Verweildauer in einer beruflichen Stellung beträgt ca.  $M = 5,3$  Jahre ( $SD = 5,4$ ), der am häufigsten vertretene Wert (2 Jahre) und der die Stichprobe halbierende Median (3 Jahre) liegen allerdings unterhalb des Mittelwerts. Von 522 Teilnehmern machen 454 (87%) eine Angabe zu diesem Aspekt, die Spannweite bewegt sich zwischen Null (soeben erst die Stelle angetreten) und 30 Jahren. Der Personenanteil in Bezug auf die Dauer der Stellenzugehörigkeit nimmt zumindest innerhalb der ersten drei Jahre kontinuierlich ab, ca. ein Drittel der Personen hat mehr als fünf Jahre die gleiche berufliche Stellung inne.

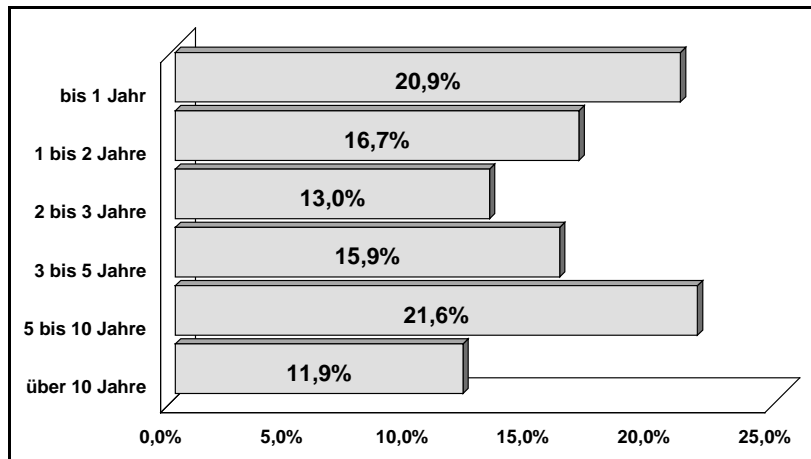


Abbildung B 3-4: Dauer der Stellenzugehörigkeit

Der Aspekt der Beschäftigungsdauer spiegelt sich in den Angaben der Teilnehmer zur Dauer der Unternehmenszugehörigkeit (Item A2 (2); s. Abbildung B 3-5) wider. Der prozentuale Anteil der einbezogenen Personen im Verhältnis zur Gesamtstichprobe hinsichtlich dieses Gesichtspunktes beträgt 89,1% (465 von 522 Teilnehmern), wobei Werte in einer Spannweite von Null bis 39 Jahren berichtet werden können. Es handelt sich ebenfalls um eine linksschiefe Verteilung, der Mittelwert liegt mit  $M = 7,1$  Jahren ( $SD = 7,8$ ) oberhalb des Medians ( $M_d = 4$  Jahre) und des Modalwerts ( $M_0 = 3$  Jahre). Es kann von Jahr zu Jahr eine ständige Abnahme des Anteils an Personen hinsichtlich der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit beobachtet werden. Allerdings sind jeweils mehr als 20% der Beschäftigten zwischen fünf und zehn bzw. über zehn Jahre in ihrem Unternehmen tätig.

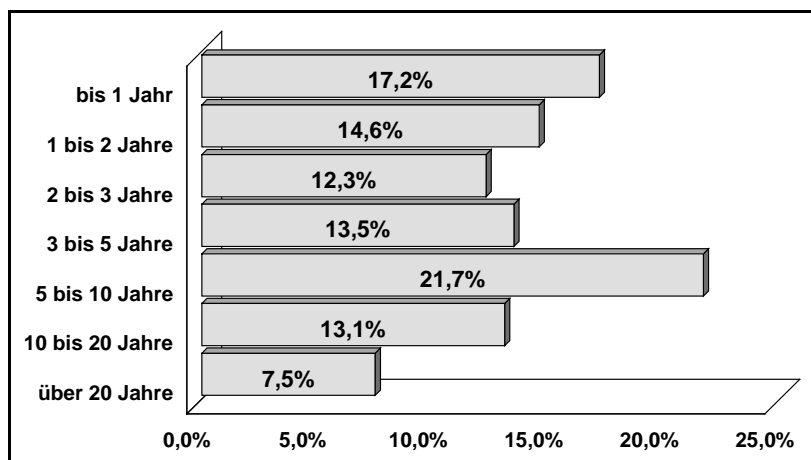


Abbildung B 3-5: Dauer der Unternehmenszugehörigkeit



### 3.2.3 Organisationsstrukturelle Merkmale

Wie im theoretischen Teil der Arbeit erläutert (s. Abschnitt A 2.1), wirkt sich der Ausprägungsgrad von Dimensionen der Organisationsstruktur auf das individuelle Verhalten in Organisationen (funktionale Rollendimensionen bzw. Verhaltensweisen und Einstellungen) aus. Zur differenzierten Analyse einzelner Berufsgruppen werden die Strukturdimensionen Spezialisierung und Kommunikation einbezogen, die zur Charakterisierung beruflicher Rollen beitragen. Diese werden zunächst für die gesamte Stichprobe beschrieben.

#### *Spezialisierungsgrad*

Von der Gesamtstichprobe (N = 522) können 79,7% (N = 416) der Teilnehmer hinsichtlich der Stellenspezialisierung (Skala G) in die Analyse einbezogen werden. In diesem Zusammenhang bedeutet eine Vielzahl unterschiedlicher Aufgabenarten bzw. Arbeitshandlungen einer Arbeitsstelle eine niedrige Spezialisierung und eine geringe Zahl verschiedenartiger Tätigkeiten eine hohe Spezialisierung. Es ist bei der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse zu beachten, dass hohe Werte einer niedrigen Ausprägung und niedrige Werte einem hohen Grad der Stellenspezialisierung entsprechen. Die annähernde Gleichheit der Maße der zentralen Tendenz ( $M = 3,1$ ;  $M_d = 3$ ;  $M_0 = 3$ ;  $SD = 1,3$ ) spiegeln eine symmetrische Verteilung wider. Werden die einzelnen Anteile der Personen an der Anzahl unterschiedlicher Aufgabenarten pro Arbeitsstelle betrachtet, so ist folgendes zu erkennen: 96,9% der Teilnehmer führen regelmäßig zwischen einer und fünf unterschiedlichen Aufgabenarten bzw. Arbeitshandlungen mehr als fünf Stunden pro Woche aus. Nur eine geringe Zahl von 13 Personen übt sechs, sieben oder zehn verschiedene Tätigkeiten aus (s. Abbildung B 3-6).

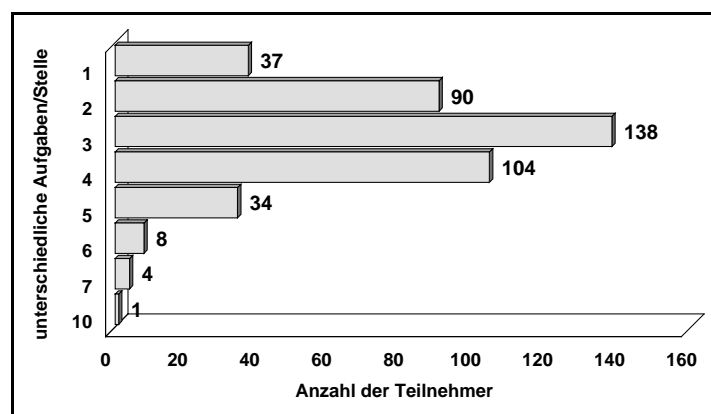


Abbildung B 3-6: Stellenspezialisierung

## Kommunikationsstruktur

In welchem Ausmaß Personengruppen Anteil an der Kommunikation haben, lässt Rückschlüsse auf die Kommunikationsstruktur von Abteilungen, Organisationen und in diesem Falle der Gesamtstichprobe zu. Erwartungsgemäß zeigt sich, dass die Kommunikation mit Kollegen den größten Stellenwert einnimmt ( $M = 3,23$ ;  $SD = 0,86$ ). Während sich die *Kommunikation mit Vorgesetzten* ( $M = 2,82$ ;  $SD = 0,98$ ) und die *im Team* ( $M = 2,78$ ;  $SD = 1,04$ ) im Bereich des durchschnittlichen Ausmaßes ( $M = 2,8$ ;  $SD = 0,63$ ) bewegt, ist eine unterdurchschnittliche Ausprägung im Bereich der *Kommunikation mit Nachgeordneten* ( $M = 2,59$ ;  $SD = 1,03$ ) und *organisationsexternen Personen* ( $M = 2,53$ ;  $SD = 0,94$ ) zu verzeichnen (s. Abbildung B 3-7). In die gesamte Erfassung des Kommunikationssystems (Skala C) können die verschiedenen Kommunikationswege mit Anteilen zwischen 89,8% (*Kommunikation mit Nachgeordneten*) und 95,6% (*externe Kommunikation*) an der Gesamtstichprobe einbezogen werden.

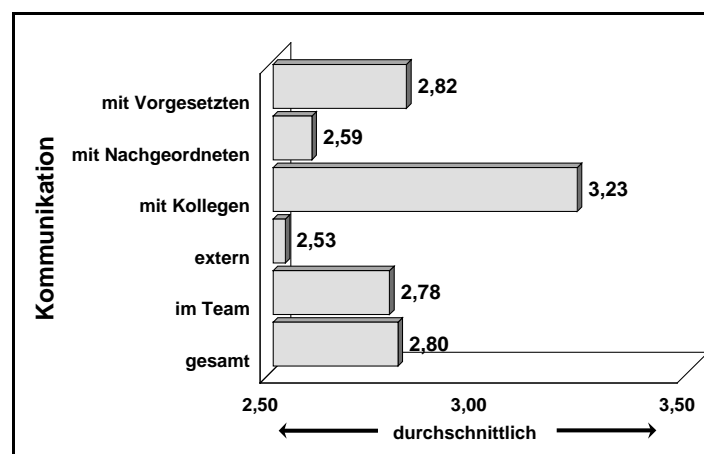


Abbildung B 3-7: Kommunikationsstruktur der Gesamtstichprobe

## 3.3 Differentialpsychologischer Hintergrund

### 3.3.1 Intelligenzmerkmale und Merkfähigkeit

Wie im theoretischen Teil dargestellt (s. Abschnitt A 3.5), lassen sich die verschiedenen Faktoren der Intelligenz, die durch den I-S-T 2000/ 2000 R abgebildet werden können, unterschiedlichen Ebenen bezüglich des Inhalts und der Generalität zuordnen. Trotz einer vorliegenden Vermischung der Intelligenzmerkmale ungleicher Stufen, können die einzelnen Intelligenzfähigkeiten in einem Profil veranschaulicht werden. Bei der Be-

schreibung der vorliegenden Stichprobe hinsichtlich der Intelligenzkennwerte (s. Tabelle B 3-5) bietet sich keine graphische Aufbereitung des Intelligenzprofils an, da die Mittelwerte der Stichprobe auf Grund ihres annähernd repräsentativen Charakters erwartungsgemäß nur gering um den genormten Durchschnittswert (SW = 100 bzw. 50%) schwanken. Es fällt auf, dass mit Ausnahme der figuralen Intelligenz sämtliche Standardwerte (SW) in geringem Maße (zwischen 0,40 und 3,39) oberhalb der Norm von SW = 100 liegen. Die Ursache dafür ist sicherlich in der leicht überproportional hohen Schulbildung innerhalb der Stichprobe (s. Tabelle B 3-1, s. Abbildung B 3-1) zu sehen.

*Tabelle B 3-5: Deskriptive Statistik der durchschnittlichen Ausprägungen der Intelligenzmerkmale und der Merkfähigkeit in der Gesamtstichprobe*

<b>Faktor</b>	<b>Fähigkeit</b>	<b>N</b>	<b>SW</b>	<b>%-Rang</b>	<b>SD</b>
I	Reasoning (r)	522	102,25	56,31	9,95
I	verbale Intelligenz (v)	521	103,39	60,10	10,39
I	numerische Intelligenz (n)	521	102,19	55,71	10,44
I	figurale Intelligenz (f)	518	99,03	46,60	9,90
G	fluide Intelligenz ( $g_f$ )	522	102,26	56,25	11,03
G	kristallisierte Intelligenz ( $g_c$ )	522	100,40	50,98	10,14
MF	Merkfähigkeit (MF)	522	101,60	54,59	10,17

*Anmerkungen (Faktor):* I = Inhaltsfaktor; G = Generalfaktor; MF = Merkfähigkeit

### 3.3.2 Persönlichkeitsspezifische Aspekte

Die im Rahmen dieser Studie relevanten persönlichkeitspezifischen Aspekte Arbeitsmotivation (Skala B;  $M = 3,88$ ;  $SD = 0,66$ ) und Innovationsbereitschaft (Skala D;  $M = 3,85$ ;  $SD = 0,51$ ) liegen in ihren durchschnittlichen Ausprägungen jeweils deutlich über dem theoretischen Mittelwert der fünfstufigen Likert-Skala. Um zu veranschaulichen, ob die Werte einzelner Gruppen, z.B. Berufskategorien, oberhalb oder unterhalb des Stichprobenmittelwerts liegen, werden im Folgenden häufig z-Werte berichtet.