

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	15
2	WERTEWANDEL IN ENTWICKELTEN INDUSTRIENATIONEN: STAND DER FORSCHUNG	20
2.1	Definition des verwendeten Wertebegriffs	20
2.1.1	Internalisierung von Werten	22
2.2	Wertewandel nach Inglehart	22
2.2.1	Werteraum nach Inglehart	22
2.2.2	Sozioökonomische Veränderung als Auslöser	24
2.2.3	Prozesse gesellschaftlichen Wertewandels	24
2.2.4	Wertewandel in entwickelten Industrienationen	26
2.3	Zentrale Kritik an der Inglehart'schen Wertewandeltheorie	29
2.3.1	Dimensionalität von Materialismus und Postmaterialismus	30
2.3.2	Validität des Inglehart-Index	35
2.3.3	Wandlungsdynamik gesellschaftlicher Werte	37
2.3.3.1	Generationeneffekt	38
2.3.3.2	Lebenszykluseffekt	38
2.3.3.3	Periodeneffekt	39
2.4	Schlussfolgerungen für eine Theorie von Wertewandel	41
3	WERTEWANDEL ZU BEGINN DES 21. JAHRHUNDERTS	43
3.1	Sozialer Wandel in Westdeutschland	46
3.1.1	„Wertwandlungsschub“: Abkehr von bürgerlichen Tugenden	47
3.1.2	„Werteverlust“ und „Ende der Arbeitsgesellschaft“?	50
3.1.3	Entsicherter Arbeitsmarkt: Normalarbeitsverhältnis als Auslaufmodell?	52
3.1.4	Verunsicherung und Rückbesinnung auf traditionelle Werte	55
3.2	Sozioökonomischer und sozialer Wandel in Japan	59
3.2.1	Homogenität und Kollektivismus	59
3.2.2	Individualisierung	61
3.2.3	Pluralisierung von Wertemustern	63
3.2.4	„Parasitäre Singles“ und entsicherter Arbeitsmarkt	66
3.3	Arbeitswerte im interkulturellen Vergleich	72
3.3.1	Berufliche Wertorientierung	74
3.3.2	Spezifische Probleme eines interkulturellen Vergleichs von Arbeitswerten	76

4	ABLEITUNG VON FORSCHUNGSHYPOTHESEN	79
4.1	Mangel-Hypothese (Periodeneffekt)	79
4.2	Sozialisations-Hypothese (Generationeneffekt)	80
4.3	Hypothese zur Wertsynthese	80
4.4	Wertkonflikt-Hypothese	81
4.5	Entkoppelungs-Hypothese	83
4.6	Hypothesen zur interkulturellen Gültigkeit	84
5	ÜBERLEGUNGEN ZUM METHODISCHEN VORGEHEN	86
5.1	Sekundäranalyse interkulturell vergleichender Langzeitstudien	86
5.2	Tiefeninterviews mit atypisch beschäftigten Berufseinsteigern	87
5.3	Chancen der Verknüpfung quantitativer und qualitativer Methoden	90
6	QUANTITATIVE SEKUNDÄRANALYSE	92
6.1	Dimensionalität von Arbeitswerten für Westdeutschland und Japan	95
6.1.1	Dimensionalität von Arbeitswerten im Gesamtmodell	98
6.1.2	Dimensionalität von Arbeitswerten in Westdeutschland	101
6.1.3	Dimensionalität von Arbeitswerten in Japan	103
6.1.4	Implikationen für die interkulturelle Vergleichbarkeit beruflicher Wertedimensionen	106
6.1.5	Bildung von Summenindizes zur Abbildung beruflicher Wertedimensionen im interkulturellen Kontext	106
6.1.6	Diskussion der zusätzlich verwendeten Variablen des WVS	108
6.2	Diskussion der Ergebnisse für Westdeutschland	113
6.2.1	Zusammenhang von Bildungsniveau und beruflichen Wertorientierungen	117
6.2.2	Zusammenhang des beruflichen Status mit der Bedeutung von Arbeitswerten	120
6.2.3	Zusammenhang von Familienstand und beruflichen Wertorientierungen	123
6.2.4	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für Westdeutschland	125
6.3	Diskussion der Ergebnisse für Japan	126
6.3.1	Zusammenhang von Bildungsniveau und beruflichen Wertorientierungen	129

6.3.2	Zusammenhang des beruflichen Status mit der Bedeutung von Arbeitswerten.	131
6.3.3	Zusammenhang von beruflichen Wertorientierungen und Geschlecht	132
6.3.4	Zusammenhang von Familienstand und beruflichen Wertorientierungen	133
6.3.5	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für Japan	136
6.4	Ergänzende Analysen	138
6.4.1	ISSP Work Orientations	139
6.4.1.1	Westdeutschland	140
6.4.1.1.1	Individuelle Bedeutung und Realität ausgewählter Arbeitsaspekte für westdeutsche Erwerbstätige	141
6.4.1.1.2	Individuelle Bedeutung und Realität ausgewählter Arbeitsaspekte für westdeutsche Studenten	143
6.4.1.2	Japan	144
6.4.1.2.1	Bedeutung und Realität von Arbeitsaspekten für Erwerbstätige	144
6.4.2	Institut für Demoskopie Allensbach	146
6.4.3	Studie zum japanischen Nationalcharakter (<i>Kokuminsei Chōsa</i>)	148
6.4.4	Studie zu Arbeitseinstellungen von Berufseinsteigern (<i>Shinnyū Shain Ishiki Chōsa</i>)	152
6.5	Zusammenfassender Vergleich der sekundäranalytischen Ergebnisse	156
7	INTENSIVINTERVIEWS MIT DEUTSCHEN UND JAPANISCHEN BERUFSANFÄNGERN IN NICHT-REGULÄRER BESCHÄFTIGUNG.	162
7.1	Fallgruppenauswahl	162
7.1.1	„Generation Praktikum“	162
7.1.2	Freeter	164
7.1.3	Fallauswahl	165
7.1.3.1	Rekrutierung japanischer Interviewpartner	166
7.1.3.2	Rekrutierung deutscher Interviewpartner	167
7.1.4	Exkurs: Kulturspezifische Interaktionsmodelle im japanischen Kontext	169
7.1.5	Inhaltlicher Aufbau des Interviews	172
7.1.6	Übersetzung des Interviewleitfadens	176
7.1.7	Kodierung und Kategorisierung der Ergebnisse	178

7.2 Die deutsche „Generation Praktikum“	179
7.2.1 Zusammensetzung der Stichprobe: Merkmale der „Generation Praktikum“	181
7.2.2 Motivation für ein Praktikum nach dem Abschluss	185
7.2.3 Beurteilung der Praktika durch die Befragten	187
7.2.4 Berufliche Wertorientierung	192
7.2.5 Strategien für die Bewältigung von Wertkonflikten	196
7.2.6 Zusammenfassende Ergebnisse der Hypothesenüber- prüfung zur Wertsynthese und zum Wertkonflikt in der „Generation Praktikum“	200
7.3 Japanische Freeter	201
7.3.1 Zusammensetzung der Stichprobe: Merkmale der Freeter	203
7.3.2 Typen von Freetern	209
7.3.2.1 Der „Moratoriumstyp“	209
7.3.2.2 Der „Lebenstraumtyp“	212
7.3.2.3 Der „Alternativlose“	213
7.3.3 Bewertung des Lebens als Freeter	215
7.3.4 Berufliche Wertorientierung	218
7.3.5 Freeter-Beschäftigung als Folge oder Auslöser eines Wertkonflikts?	223
7.3.6 Zusammenfassende Ergebnisse der Hypothesenüber- prüfung zur Wertsynthese und zum Wertkonflikt in der Gruppe der Freeter	226
7.4 Selbst gewählt oder notgedrungen? Freeter und „Generati- on Praktikum“ im Vergleich	228
7.4.1 Berufliche Wertorientierung im Vergleich	229
7.4.2 Wertkonflikt: Atypische Beschäftigung als Folge oder Auslöser?	231
8 ZENTRALE ERGEBNISSE DES DEUTSCH-JAPANISCHEN VERGLEICHS	234
9 ANHANG	241
10 GLOSSAR JAPANISCHER BEGRIFFE (ALPHABETISCH)	272
11 LITERATURVERZEICHNIS	274