

**Grundlagen und Aspekte  
subjektiver Zufriedenheit  
bei der Berufswahl**

**Dr. Klaus Schedler  
Dr. Karl Thum**

**Forschungsbericht 44**



***Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft***

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

---

**GRUNDLAGEN UND ASPEKTE  
SUBJEKTIVER ZUFRIEDENHEIT  
BEI DER BERUFSWAHL**

Text: Dr. Karl Thum  
Bearbeitung, Lektorat: Dr. Klaus Schedler

Wien, im Oktober 1986

ISBN: 3-900671-04-4

Medieninhaber und Herausgeber: ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Dr. Johann Steinringer), 1010 Wien, Judenplatz 3-4.

Hersteller: Offset-Schnelldruck Anton Riegelnik, 1080 Wien, Pia-ristengasse 19

## INHALT

	<b>Seite</b>
1. Einleitung	5
2. Theorien der Berufswahlentscheidung	7
2.1 Persönlichkeitsorientierte Ansätze	7
2.2 Entwicklungspsychologische Ansätze	10
2.3 Motivationspsychologische Ansätze	13
2.4 Sozio-ökonomische Ansätze	14
2.5 Systemtheoretische Ansätze	17
2.6 Entscheidungstheoretische Ansätze	18
3. Einstellungsmodelle und Grundbegriffe zu Theorien kognitiver Systeme	20
3.1 HEIDER's Balancetheorie	25
3.2 Die Verallgemeinerung durch CARTWRIGHT und HARARY	29
3.3 Die Kongruitätstheorie	34
3.4 Die Theorie der kognitiven Dissonanz	39
4. Die Entwicklungsbedingtheit der Berufsent-scheidung	44
4.1 Die Stufen der kognitiven Entwicklung nach Jean PIAGET	46
4.2 Erik H. ERIKSON's Persönlichkeitstheorie	53
5. Das Berufswahlmodell	57
6. Empirischer Untersuchungsteil	61
6.1 Planung und Ablauf der empirischen Unter-suchung	61

6.2	Beschreibung der Stichprobe	62
6.3	Die Zielsetzung der Regressionsanalyse	65
6.4	Die Anwendung der Regressionsanalyse auf die gegenständliche Fragestellung	69
6.5	Interpretation der Ergebnisse	77
7.	Zusammenfassung	79
	Summary	85
	Literaturliste	87
	Anhang	88
	Die Autoren dieser Studie	92

## 1. EINLEITUNG

Die Berufswahl ist ein Vorgang mit weitreichenden Konsequenzen für den Einzelnen. Er steht im gesamtgesellschaftlichen Produktions- und Interaktionsprozeß und muß seine Berufsentscheidung optimal vorbereiten. Dazu sind sowohl Kenntnisse über "die Arbeitswelt" als auch Kenntnisse über die eigene Person und ihre Fähigkeiten nötig.

Überkommene Berufsvorstellungen und subjektive Wertungen kommen zu der Komplexität der Entscheidungssituation als Erschwernisse hinzu. Zur subjektiven Entscheidungsproblematik kommt ferner die "objektive" Schwierigkeit hinzu, die Effizienz der Berufswahl durch Maßnahmen zu steigern. Dazu ist es vorerst nötig, alle Aspekte der Berufswahlentscheidung theoretisch aufzuarbeiten (vgl. etwa: ibw - Forschungsbericht Nr. 28).

Der vorliegende Forschungsbericht soll die Übertragung von theoretischen Modellvorstellungen auf empirische Daten leisten.



## 2. THEORIEN DER BERUFSWAHLENTSCHEIDUNG

### 2.1 Persönlichkeitsorientierte Ansätze

Am Beginn der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Berufswahl stand die primär individualpsychologische Deutung des Problems. Die Theorien dieser wissenschaftlichen Entwicklungsphase gingen von der gemeinsamen Überzeugung aus, daß das Gelingen der individuellen Berufswahl vorwiegend vom Auffinden der richtigen Zuordnung zwischen der Persönlichkeitsstruktur und der Anforderungsstruktur des Berufes abhängt. Das Hauptaugenmerk der persönlichkeits-theoretischen Arbeiten lag demgemäß auf der Erstellung von Persönlichkeitsbildern und individuellen Dispositionen, denen das Primat in der Beeinflussung der Berufswahlentscheidung gegenüber äußeren Faktoren wie etwa dem sozialen Umfeld zugesprochen wurde.

Die Unterschiedlichkeit in den einzelnen Arbeiten stellte sich über die Einschätzung heraus, welche psychologischen Faktoren, menschliche Eignungen und Fähigkeiten des Entscheidungsträgers die Berufswahl beeinflussen und welche Bedeutung ihnen jeweils zuzumessen ist.

Die Schwerpunktsetzung durch die klassische Berufswahltheorie läßt sich in 5 Thesen wiedergeben. Demnach ist

1. Jeder Mensch entsprechend seiner individuellen Persönlichkeitsmerkmale für einen Beruf optimal geeignet.
2. Die Berufsträger zeichnen sich durch bestimmte, berufsspezifische Begabungsschwerpunkte aus.
3. Berufserfolg und Zufriedenheit mit den gestellten Arbeitsanforderungen steigen mit der Größe des Übereinstimmungsgrads zwischen den Berufsanforderungen und den individuellen Eignungsmerkmalen.
4. Die Berufswahl ist im wesentlichen ein einmaliges, zeitlich begrenztes Ereignis.

5. Die Wahl des Berufes ist ein ausschließlich bewußt-rationaler Entscheidungsprozeß der Zuordnung von subjektiven Voraussetzungen des Berufswählers zu dem am Arbeitsmarkt vorhandenen Berufsangebot, der durch das auswählende Individuum selbst geleistet wird.

Innerhalb der persönlichkeitsorientierten Ansätze gab es kontroversielle Ansichten zu dem hier vorgestellten eignungspsychologischen Ansatz. So hoben vor allem Autoren, die sich dem tiefenpsychologischen Bewußtseinsmodell verpflichtet fühlten, die Determiniertheit einer gelungenen Berufswahlentscheidung durch grundlegende Merkmale der nichtbewußten Tiefenstruktur der menschlichen Persönlichkeit hervor.

ROE (1957) hat die Prädisposition der Berufsentscheidung durch bestimmte frühkindliche Erfahrungen betont. Demnach würden vor allem die Orientierungsweisen des Menschen, Ängstlichkeit oder Vertrauen gegenüber neuen, zu bewältigenden Aufgabenstellungen, des weiteren die persönlichen Grundeinstellungen gegenüber Mitmenschen, Hierarchie und Berufswelt, aber auch die Arbeitsauffassung und die persönlichen Wertungen der Gegenstände der Umwelt durch frühkindliche Erfahrungen geprägt.

Als Konsequenz dieser Anschauungen wehrten sich die tiefenpsychologischen Theoretiker vor allem gegen die Eingrenzung der Berufswahlkomponenten auf bewußte Prozesse sowie gegen die Begrenzung des Zeitraums der Berufsentscheidung auf die Zeit unmittelbar vor der Aufnahme einer Berufstätigkeit durch den Entscheidungsträger.

In den Selbstkonzepttheorien wird hingegen davon ausgegangen, daß die Selbsteinschätzung, die der Berufsentscheidende in Zusammenfassung seiner subjektiven Erfahrungen von sich hat, Ausgangspunkt für die berufliche Selbstbestimmung ist. Berufliche Präferenzen, Verhalten am Arbeitsplatz aber auch die Berufszufriedenheit ist weitestgehend Resultat der Selbsteinschätzung und des daraus hervorgehenden Selbstbewußtseins.

Die Selbstkonzepttheoretiker distanzieren sich vom eignungstheoretischen Ansatz vor allem bezüglich der eindeutigen Zuordnung zwischen subjektiver Eignung und einem einzigen optimalen Beruf. Dagegen halten sie fest, daß sich vor allem aufgrund der Variabilität des Selbstkonzepts im Laufe der persönlichen Erfahrungen,



Veränderungen im Zuordnungsverhältnis zu den Berufsangeboten ergeben können. Nach ihrer Meinung entscheidet eine größtmögliche Kongruenz zwischen Berufsanforderungen und dem Selbstkonzept zu einem bestimmten Zeitpunkt über die "tendenzielle" Richtigkeit einer Berufswahl.

Über diese Verschiedenheiten in der Bestimmung der psychischen Disposition des Entscheidungsträgers hinaus kann man den Arbeiten aller Vertreter der Persönlichkeitstheorie die Warnung vor einer mißlungenen Berufswahl entnehmen. Sie wiesen erstmals darauf hin, daß Störungen in der geforderten Harmonie zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Berufsstruktur negative Folgen auf die Psyche des Berufstätigen haben, die sich auch auf die Effektivität der Ausübung des in diesem Fall ungeliebten, dem Berufsträger fremd bleibenden Berufes auswirken.

Jedenfalls wird in diesem Zusammenhang der Vorrang subjektiver Faktoren bei der Berufsentscheidung betont. Alle in der Folge entstandenen Berufswahltheorien haben sich im wesentlichen als konstruktive Erweiterungen der oben genannten Thesen der klassischen Berufswahltheorie verstanden, oder gegen eine, bzw. mehrere kritisch abgegrenzt.

Die Mehrzahl der Autoren geht bei ihren Entwürfen von dem Ideal eines Gleichgewichts zwischen gesellschaftlichem Arbeitsangebot und den subjektiven Berufswünschen aus, wobei die Bedeutsamkeit der psychischen, der situativen und der personellen Elemente der Berufswahl bewertet wird. Zugleich wird begutachtet, inwieweit Veränderungen der jeweiligen Faktoren psychische Veränderungen beim Berufsträger hinsichtlich des Grades seiner Zufriedenheit bewirken.

## 2.2 Entwicklungspsychologische Ansätze

Die entwicklungspsychologisch orientierten Autoren erweisen sich insofern als kritische Erweiterung des klassischen Berufswahlansatzes, als sie vor allem die in These 4 geäußerte Auffassung, wonach es sich beim Berufsentscheidungsprozeß um eine einmalige Entscheidung handelt, zurückweisen.

Sie betonen demgegenüber den biographischen Entwicklungsprozeß und die prinzipielle Unabgeschlossenheit der Weiterentwicklung der Berufswahlkompetenz. Dem gleichsam statischen Berufswahlmodell halten sie vor, daß es die praktisch sehr häufig stattfindende Revision einmal getroffener Berufsentscheidungen (z.B. Studienabbruch, freiwilliger Berufswechsel, "Aussteiger") nicht mitzureflectieren vermag, weil diese Sachverhalte explizit der Annahme einer eindeutigen und einmaligen und womöglich optimalen Zuordnung zwischen Begabungsstruktur und Berufsstruktur widersprechen.

Positiv bezugnehmend auf die Theorie des Selbstkonzepts weisen die Autoren darauf hin, daß im Ablauf der individuellen Weiterentwicklung der Berufsträger die Selbstkonzepte und damit die Persönlichkeitsstrukturen Veränderungen erfahren können, denen unter Umständen ein Berufswechsel oder zumindest Abweichungen von der bisherigen Berufseinstellung folgen können. Weiters wurde durch die entwicklungspsychologische Richtung innerhalb der Literatur zur Berufswahl erstmals die Tatsache problematisiert, daß sowohl in Adoleszenz als auch in Frühadoleszenz, also gerade in den Lebensabschnitten, in denen ein Großteil der Berufsentscheidungen getätigt oder zumindest vorbereitet wird, die Eignungs-, Neigungs- und Persönlichkeitsstruktur noch keine volle Entwicklung und auch nicht die nötige Stabilität erfahren hat. Demnach ist die Grundlage der Berufsentscheidung, auf die die Persönlichkeitstheoretiker ihr Entscheidungsmodell aufbauten, zum Zeitpunkt der Berufsentscheidung noch gar nicht voll entfaltet und ausgereift, weswegen diese auch keine zuverlässige Orientierung bei der Bewältigung des Berufswahlproblems abzugeben vermag.

Die Entwicklungspsychologen haben auch erstmals darauf hingewiesen, daß das bisher angenommene Kausalitätsverhältnis, wonach die Berufswahl ihre Ursache in der Persönlichkeitsentwicklung und in der persönlichen Einstellungsdisposition des Berufswählers hat,

im Laufe der menschlichen Entwicklung auch seine Umkehrung erfahren kann: Häufig geben die Erfahrungen im Berufsleben den Grund und das Mittel für eine Persönlichkeitsentwicklung ab.

Demnach sind die praktischen Erfordernisse im Berufsleben durchaus Anlaß, um sich persönlich weiterzubilden, die eigene Einstellung zum Beruf neu zu überdenken und eventuell auch neu zu organisieren. In einem hohen Grad werden Meinungsänderungen bezüglich der persönlichen Arbeitsauffassung von Erfolg oder Mißerfolg geprägt.

In den entwicklungstheoretisch orientierten Ansätzen wird im allgemeinen zwischen zwei Stadien unterschieden: der Rollenidentität und der Ichidentität.

In der Phase der Rollenidentität sind die Selbstkonzepte, die die Individuen über die eigene Person haben, sehr stark von den Gruppenerwartungen abhängig. Im Normalfall entspricht diese Entwicklungsphase einer Altersstufe bis zu 15 Jahren. In dieser Zeit entspringt die Berufswahl fast ausschließlich der jeweiligen Rollenzuordnung, die die Person innerhalb ihres sozialen Beziehungsgeflechts erfährt. Abhängigkeit von den Berufswerten der Familienmitglieder bestimmen die Berufsentscheidung; sie werden nur von Abhängigkeiten abgelöst, die durch die Rollenerwartungen innerhalb der Schulgemeinschaft oder Freundesgruppe erzeugt werden.

Demgegenüber zeichnet sich die Phase der Ichidentität durch eine selbständige Beurteilung der Berufsprobleme auf der Grundlage gefestigter Prinzipientreue aus.

Der Fortschritt in der Klärung des Berufsentscheidungsprozesses durch die Entwicklungstheorien zeigt sich vor allem an der Einbindung völlig neuer Gesichtspunkte: wenn in der Adoleszenz die Berufswahl weniger "Ich-gesteuert", sondern in erster Linie "Milieu-gesteuert" stattfindet, gilt es auch, ein besonderes Schwergewicht auf die Konventionen, Lebenshaltungen und objektiven Bedingungen der "Herkunftsfamilien" zu legen, deren Rollenerwartungen der Berufsentscheider in erster Linie erfüllen möchte.

Die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale zwischen der Persönlichkeitstheorie und den entwicklungspsychologischen Ansätzen zeigen sich bereits in der unterschiedlichen Fragestellung: An die Stelle der Frage, welcher Beruf optimal zu den subjektiven Dispositionen des jeweiligen Berufsentscheiders paßt, tritt nun die Frage nach den Bedingungen der Rollenidentität.

Im Begriff der Milieukonformität fassen die Entwicklungspsychologen das von ihnen angestrebte Gleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen an Lernvoraussetzungen, Ausbildungsaufwand und moralischer Einstellung auf der einen Seite und den diesbezüglichen Ressourcen, Orientierungen, Grunderfahrungen und milieubedingten Handlungsmustern auf der Seite der Individuen zusammen.

Man kann für die entwicklungspsychologischen Ansätze also neben der Schwerpunktsetzung auf die Entwicklungsbedingtheit jeweiliger Einstellungssets des Berufsentscheiders auch die Hervorhebung der Milieuorientiertheit der Berufsentscheidung vor allem in der Frühadoleszenz festhalten.

### 2.3 Motivationspsychologische Ansätze

Mit der zentralen Fragestellung nach der Motiviertheit der Entscheidungsakteure haben die unter dieser Klassifikation zusammengefaßten Autoren einen Sammelbegriff für die Einflüsse verschiedenster anderer Bedingungsfaktoren wie Umwelteinflüsse, Arbeitsmarktlage, Information und gesellschaftliche Wertung von Berufen geschaffen und gleichzeitig die subjektive Verarbeitung dieser Bedingungen in den Mittelpunkt der Untersuchungen gerückt.

JAIDE (1966) konzipierte demgemäß eine Typologie der Berufswähler nach der "Berufsreife", die aus den unterschiedlichsten Motivationen und dem daraus abzulesenden Reifestand der Berufswähler gebildet ist. Demnach kann man nur bei einer relativ kleinen Gruppe von Berufswählern davon ausgehen, daß es sich um eine reife, selbstbewußte, unter bewußter Abwägung der Vor- und Nachteile getroffene, zielorientierte Berufsentscheidung handelt.

In den von JAIDE konzipierten beiden anderen Gruppen von Berufswählern dominiert entweder die Hingabe und das Gewährenlassen gegenüber den Entscheidungsvorgaben der Umwelt oder die unreflektierte Motivation gemäß einem unmittelbaren Lustprinzip.

Die wissenschaftliche Leistung aller Motivationsansätze ist sicherlich der eindrucksvolle Nachweis der Komplexität sozialer und individueller Motive, wobei die Verschlingung der einzelnen Motive nicht selten der Grund für innere Spannungen und Unzufriedenheit des Berufswählers abgeben.

Nach KÜNG (1971) läßt sich der Reifegrad einer Berufswahlentscheidung aus der Bewußtheit und dem rationalen Umgang mit den vorgegebenen Bedingungsfaktoren ablesen. Erst der vollbewußte, über die Bedeutung seiner Entscheidungen orientierte Berufswähler ist in der Lage, selbständig und selektiv an der Erweiterung seines Informationsstandes zu arbeiten.

Für die praktische Berufsberatung läßt sich aus diesen Überlegungen die relativ beschränkte Wirkung von medialen Berufsberatungen ableiten, weil diese zumeist einen vollbewußten, informationsinteressierten Berufsentscheider anzusprechen versuchen, den man bei den aktuellen Ausbildungsstandards vor allem unter Jugendlichen nur selten antrifft.

## 2.4 Sozio-ökonomische Ansätze

Während etwa noch die entwicklungspsychologisch orientierten Theoretiker auf einer Trennung der Umwelteinflüsse von den internen Faktoren beharrten, haben Autoren wie SCHARMANN (1965) nachgewiesen, daß etwa Einstellungen, Motiviertheit und Wertungen des Berufes durch Berufsentscheider sehr eng an den objektiven Bedingungen orientiert sind. So erwiesen sich als persönliche Arbeitsinteressen und Selbstverwirklichungswünsche vorgetragene Berufsentscheidungen als bloße Reaktion auf die Arbeitsmarktlage.

Hinweis auf empirische Daten aus einer verwandten Forschung des Autors (K. Thum, Befragung steirischer Jugendlicher zu beschäftigungspolitisch relevanten Aspekten, Wien 1975, Tabelle 15): gefragt wurde nach Merkmalen und Einflüssen am Arbeitsplatz, die zur Arbeitszufriedenheit beitragen. Zur Wahl standen folgende Aussagen:

- a) das Gefühl, Einfluß zu haben
- b) Aufstiegsmöglichkeiten
- c) das Gefühl, daß man den Erwartungen entspricht
- d) daß die Arbeit an einem normalen Arbeitsplatz zu bewältigen ist
- e) daß einen die Arbeit gesundheitlich nicht allzusehr belastet
- f) daß man benötigte Informationen jederzeit bekommt
- g) daß man mit Leuten zusammenarbeitet, die einen mögen
- h) daß das Privat- und Familienleben nicht unter der Arbeit leidet
- i) daß die Möglichkeit besteht, seine eigenen Interessen zu verfolgen

Die Verteilung der Antworten ergab folgendes Bild:

	ANZAHL ABSOL.	% ANT- WORTEN	% DER FÄLLE
EINFLUSS HABEN	145	5.3	22.7
AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN	265	9.7	41.5
ERWARTUNGEN ENTSPRECHEN	447	16.3	70.0
ARBEIT BEWÄLTIGEN	281	10.3	44.0
KEINE GESUNDHEITSBELASTUNG	326	11.9	51.0
INFORMATIONSVERSORGUNG	208	7.6	32.6
BETRIEBSKLIMA	452	16.5	70.7
FAMILIE NICHT LEIDET	309	11.3	48.4
INTERESSEN VERFOLGEN	304	11.1	47.6
SUMME ANTWORTEN	2737	100.0	428.3

Demnach gaben 639 von 668 Beschäftigten insgesamt 2.737 Antworten auf die Frage, was zur Arbeitszufriedenheit beiträgt. Die Tabelle ist so zu lesen, daß etwa auf den Aspekt "Betriebsklima" 452 der 2.737 Antworten entfielen (das sind 16.5% aller Antworten oder 70.7% aller Antwortenden). Damit sind zusammen mit dem Aspekt "den Erwartungen entsprechen" gleich die beiden wichtigsten Aspekte der Arbeitszufriedenheit genannt. Die beiden unwichtigsten Aspekte sind "Einfluß haben" und "Informationsversorgung" (nur rund 5% bzw. ca. 8% der Antworten bzw. ca. 23% und ca. 33% der Antwortenden). Arbeitszufriedenheit wird also überwiegend emotional gesehen - daß auch harte Fakten oder äußere Umstände zur Arbeitszufriedenheit beitragen können, wird weniger gesehen.

Das ist nun einerseits das genaue Gegenteil von dem, was die Theorie der sozio-ökonomischen Ansätze verlangt. Die Kategorie "Interesse" (letzte Zeile der Tabelle) ist mit 11% der Antworten nicht überwältigend besetzt, d.h. der Druck der objektiven Verhältnisse, die Reaktion auf den Arbeitsmarkt ist nicht eben maximal und liegt jedenfalls bei anderen Kategorien um einiges höher.

Ein "Realismus" bei der Berufsentscheidung (SCHARMANN, 1965) dürfte also genausowenig nachzuweisen sein, wie ein "Realismus" bei der Arbeitszufriedenheit (THUM, 1985). Aus diesem mangelnden Realismus entwickle sich sehr oft auch eine rein negative Orien-

tierung, die zumeist wirklichkeitsfremd bleibt und schon bald nach der Berufsentscheidung Unzufriedenheit und möglicherweise einen Berufswechsel hervorruft.

Die gemeinsame Betrachtung von subjektiven und objektiven Faktoren führte zur Einführung von soziologischen Begriffen wie "Normenkonflikt" und "Rollenkonflikt". Damit soll das Bedingungsverhältnis zwischen den gesellschaftlichen Rollenerwartungen und deren persönlicher Adaptierung erfaßt werden.

Normenkonflikt wird durch die Diskrepanz zwischen sozialen Normen ausgelöst. Entscheidungskonflikte werden auf die unterschiedlichen Sozialisationsmuster in familiären, schulischen und anderen Gruppen zurückgeführt.

Immer wieder wird darauf hingewiesen, daß angesichts der Vielzahl oft sehr unterschiedlicher Bezugssysteme die Gefährdung einer gelungenen Berufsentscheidung durch das Auseinanderklaffen von kindlich-jugendlicher und der beruflichen Erfahrungswelt gegeben ist. Aus diesem Konflikt entstehen Ausbruchsversuche, die sehr oft in einem Gewährenlassen, auf-den-Zufall-ankommen-lassen bestehen. Oder es kommt zu einer vorschnellen Unterordnung unter den jeweils am stärksten empfundenen Sozialisationsdruck.

Von den einzelnen Autoren wird das Verhältnis von objektiven und subjektiven Bedingungen unterschiedlich bestimmt. Einmal wird ein Ausgleich zwischen den externen und internen Faktoren als Ziel der Berufsberatung formuliert (SCHARMANN, 1965), ein anderes Mal wird der sozio-ökonomische Ansatz im Sinne einer Schichtdifferenzierung der Gesellschaft erweitert (MÜLLER, 1975 und BÜSCHGES, 1975).



## 2.5 Systemtheoretische Ansätze

Die Systemtheoretiker stellen das Gesellschaftssystem und die Eingebundenheit des Einzelnen in den Systemzusammenhang in den Mittelpunkt ihrer Untersuchungen. Was sich bereits bei Theoretikern wie SCHARMANN (1965) ankündigte, daß die individuellen Berufswünsche den gesellschaftlichen Angeboten entsprechend orientiert sein sollen, wird durch die Systemtheoretiker fortgesetzt.

So geht etwa der Soziologe DAHEIM von der Voraussetzung aus, daß berufliches Handeln wesentlich von Faktoren und Beziehungen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der Hierarchie der Berufe bestimmt ist. Er definiert die moderne Industriegesellschaft als "Sozialsystem", das aus einem "Geflecht von Interaktionsbeziehungen zwischen Akteuren" besteht.

DAHEIM (1970) geht ferner davon aus, daß das Sozialsystem selbst als "kollektiver Akteur" die Austauschbeziehungen zwischen seinen Mitgliedern in einem "Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung" durchzusetzen versucht. Daraus ergibt sich eine eindeutige Nachgeordnetheit der Interessen der Berufswahl hinter den Leistungsangeboten der Gesellschaft.

Eine gelungene Berufsentscheidung baut die Spannungen zwischen individuellen Orientierungen und gesellschaftlichen Rollenerwartungen ab; der Rollenträger wird als vollwertiges Mitglied in das "Sozialsystem" integriert.

## 2.6 Entscheidungstheoretische Ansätze

Die entscheidungstheoretischen Ansätze haben sich vor allem mit dem eingangs in These 5 vorgestellten "bewußt-rationalen Problemlösungsprozeß" und seiner genauen Abwicklung auseinandergesetzt. Die Autoren gehen von einer prinzipiellen Erwerbbarkeit der Berufswahlreife aus und entwickeln in der Folge aus dem empirisch konstatierten defizienten Rationalverhalten von Individuen in Berufswahlprozessen die Theorie, daß die Vollbewußtheit der Berufsentscheidung, wie sie die klassische Persönlichkeitstheorie postulierte, lediglich ein Sollwert sein kann, auf den es den Berufswähler hinführen gilt.

STEFFENS (1975) weist im Zusammenhang mit dem "Rationalitätsproblem" bei der Berufswahlentscheidung darauf hin, daß das Informationsdefizit, das immer wieder bei den Berufsentscheidern festzustellen ist, Resultat der Tatsache ist, daß die hohe Informationskomplexität für den einzelnen Berufsentscheider nicht genügend reduziert werden kann. Geeignete Überblicke über den Informationsfluß und Vorselektion durch Berufsberater und Entscheidungsverantwortliche sind hierfür unerlässlich. Nur dadurch könnte die Gesamtheit der Bedingungen und Faktoren, die in die rationale Berufswahl miteinzubeziehen sind, für den Berufswähler überschaubar gemacht werden.

Den Entscheidungsprozeß unterteilt STEFFENS in drei Phasen, die für jede Entscheidung in unterschiedlicher Gewichtung typisch sind:

1. Die Phase vor der Entscheidung, in der vom Entscheidungssubjekt die in die engere Wahl gezogenen Alternativen mit verschiedenen subjektiven Werten belegt werden.
2. Der Entschluß selber, der Bedauern ob der abgewählten Alternativen hervorruft.
3. Die Phase nach der Entscheidung, die davon gekennzeichnet ist, mit diesem Bedauern fertig zu werden und in der man sich gleichzeitig mit den positiven Konsequenzen des Eintritts in das Berufsleben auseinanderzusetzen hat.

### 3. EINSTELLUNGSMODELLE UND GRUNDBEGRIFFE ZU THEORIEN KOGNITIVER SYSTEME

Die Berufswahlentscheidung ist also von einer Reihe verschiedener Bedingungen abhängig, deren Stellenwert gemäß der jeweiligen theoretischen Schwerpunktsetzung verschiedener Autoren variiert. Auch erlebnismäßig lassen sich diese Komponenten und ihre Bedeutung für die Berufswirklichkeit nachvollziehen. Hierbei kann aber auch davon ausgegangen werden, daß persönliche Werthaltungen den Prozeß der Berufsfindung wie auch das Zustandekommen der beruflichen Zufriedenheit mitbestimmen. Dieser einstellungsabhängige Verwertungszusammenhang von Einzelinformationen, denen sich der Mensch einerseits ausgesetzt sieht und den er aber auch im Sinne seiner Werthaltungen, Ansprüche, Erfahrungen und Erwartungen aktiv strukturiert, soll auf den folgenden Seiten dargestellt werden.

Die Einstellung einer Person zu einem Objekt ist ihre (subjektive) Bewertung des Objekts. Als Einstellungsobjekte kommen Reize (eine Farbe, eine bestimmte Person), Verhaltensweisen und Begriffe in Frage (nach HERKNER 1983, S. 209 ff).

Die Unterteilung der Einstellungsobjekte in Reize, Verhalten und Begriffe soll keine scharfe Trennung der genannten Objektklassen implizieren. Das Einstellungsobjekt "Person P" ist eher ein Reiz, wenn es etwa nur um das Aussehen von A geht. "Person P" ist eher ein Begriff, wenn damit die Gesamtheit der Eigenschaften von P (Meinungen, Persönlichkeitsmerkmale usw.) gemeint ist.

Der (subjektive) Wert eines Einstellungsobjekts EO kann negativ, neutral oder positiv sein. Positive und negative Bewertungen (Einstellungen) können in feinsten Abstufungen mehr oder weniger positiv bzw. negativ vorliegen. Es wird außerdem angenommen, daß es eine feste obere Grenze (+a) für positive und eine feste untere Grenze (-a) für negative Einstellungen gibt:

Man könnte sich die Einstellung zu einem konkreten Objekt folgendermaßen vorstellen: Das Einstellungsobjekt EO ist durch eine Reihe von Beziehungen mit anderen Einstellungsobjekten verbunden.

STEFFENS gelangt also zu dem Schluß, daß das Handeln des Entscheidungssubjekts zwar als rational in Bezug auf dessen Entscheidungsprämissen gelten kann, daß aber das Eingebettetsein in eine komplexe Umwelt nicht genügend berücksichtigt wird. Der Autor schlägt daher vor, exemplarische Erfahrungsversuche für die Berufsentscheider in den für sie in Frage kommenden Branchen durchzuführen. Des weiteren sollten die zukünftigen Berufswähler an ihren Ausbildungsstätten durch ein fachübergreifendes Training zur Entscheidungsfähigkeit herangebildet werden.

Die Beziehungen zwischen den Objekten können negativ oder positiv sein. Positive Beziehungen sind die folgenden: A ist ähnlich B, A hat die Eigenschaft B, A ist ein Teil von B, Beispiele für negative Relationen sind: A steht im Gegensatz (Widerspruch, Negation) zu B, wenn A dann nicht B, A haßt B, A hindert B.

Positive und negative Beziehungen können in Abstufungen auftreten: A ist B mehr oder weniger ähnlich, A und B treten manchmal, oft oder immer gemeinsam auf, A schätzt B ein wenig oder sehr, A steht teilweise im Gegensatz zu B, A hindert B mehr oder weniger usw.

Jede konkrete Relation zwischen zwei Einstellungsobjekten wird im folgenden eine Meinung genannt.

Manche Meinungen tragen zu einer positiven, andere zu einer negativen Einstellung bezüglich EO bei (z.B. eine Gruppe von Freunden, oder die Gruppe der Berufskollegen; sie sind durch bestimmte Eigenschaften und Tätigkeiten charakterisiert).

Die oberen und unteren Grenzen der Relationen sowie der Bewertungen sollen  $-3$  und  $+3$  sein.

Nach ROSENBERG stehen die beiden Meinungskomponenten "Relation" und "Wert von EO" in multiplikativer Beziehung zueinander. Die Einstellung zu EO entspricht dem Mittelwert der Produkte aus "Relation" und "Wert von EO".

Es wäre auch denkbar, daß die Einstellung zu EO nicht dem Mittelwert, sondern einfach der Summe der Meinungen über EO entspricht. Manche Autoren (wie FISHBEIN) bevorzugen ein Summenmodell, andere (wie OSGOOD und ROSENBERG) ein Durchschnittsmodell.

Daß die Einstellung zu einem Objekt in der angegebenen Weise von den objektbezogenen Meinungen abhängt, wurde in zahlreichen Untersuchungen nachgewiesen.

Das hier vorgeschlagene Einstellungskonzept (Einstellung als Bewertung eines Objekts auf einem eindimensionalen Bewertungskontinuum) wurde bereits von THURSTONE (1931) und in neuerer Zeit von FISHBEIN (1967) vertreten.

Da die Einstellungen einer Person (ebenso wie ihre Einstellungsobjekte) keinesfalls isolierte Elemente sind, sondern die verschiedensten Verbindungen innerhalb des psychischen Systems etwa in Form von assoziativer Verknüpfung, begrifflichen Zuordnungen, Unter- und Überordnungen eingehen können, ergibt sich die methodische Anforderung einer Gesamtbetrachtung aller miteinander verbundenen kognitiven Elemente.

Eine isolierte Betrachtung einzelner Einstellungen würde die Beziehungen zwischen den einzelnen Einstellungen und Meinungen und damit im Falle der Berufsentscheidung auch die Gewichtung zwischen den einzelnen Determinationsebenen (personell, situativ und dispositiv) nur unzureichend erfassen.

Die Konsistenztheorien versuchen, dieser Eigenschaft ihres Gegenstandes mit der Konzeption des "kognitiven Systems" gerecht zu werden. Unter einem "kognitiven System" versteht man eine "Menge miteinander vollständig oder teilweise verbundener Inhalte" (kognitiver Elemente)

Den Versuchen der Konsistenztheoretiker, Methoden der systematischen und möglichst präzisen Beschreibung kognitiver Systeme zu finden, liegt das empirisch gewonnene "homöostatische Prinzip" (Gleichgewichtsprinzip) zugrunde. Von ihm wird in der Literatur immer betont, daß es sich nicht etwa um ein Axiom (also eine nicht weiter hinterfragbare Grundannahme) handelt, sondern daß der Wunsch nach Ausgleich von Widersprüchen der kognitiven Struktur eine Erfahrungstatsache ist, die zum Ausgangspunkt der Konsistenztheorie genommen wurde.

Demnach sind alle kognitiven Systeme nach dem Grad ihrer Konsistenz in zwei große Klassen einzuteilen: "konsistente Systeme" sind solche, deren kognitive Elemente harmonische Beziehungen zueinander eingehen. Aufgrund der Spannungsfreiheit solcher Bewußtseinsorganisation entsteht eine angenehme subjektive Grundeinstellung, die deshalb auch hohe psychische Stabilität aufweist (letzteres bedeutet, daß beispielsweise ein Entscheidungssystem mit diesen Eigenschaften auch bei neuen Informationen nur eine geringe Wahrscheinlichkeit zur Abänderung aufweist).

"Inkonsistente Systeme" sind gekennzeichnet durch die Disharmonie zwischen den verschiedenen Einstellungen. Die Widersprüchlichkeit

der kognitiven Struktur führt zu Spannungen innerhalb des Subjekts.

Bei einer inkonsistenten Bewußtseinskonstellation ist die Tendenz zu Spontanentscheidungen empirisch nachweisbar. Damit ist gemeint, daß diese durch "innere Spannungen" der kognitiven Struktur hervorgerufen werden und nicht, wie es das Idealbild der Entscheidung vorsieht, nach genauer Abwägung und harmonischem Ausgleich aller vorhandenen Informationen.

Diese Idealvorstellung, dergemäß alle thematisch bedeutsamen Strukturelemente bei der Entscheidung in Einklang zu bringen sind, ist bei Vorliegen eines inkonsistenten kognitiven Zustands sehr oft durch einen "Impuls", also das plötzliche, zufällige Überwiegen einer Bewußtseinsdeterminante, ersetzt.

Solchermaßen zustandegekommene Entscheidungen werden zumeist bereits unmittelbar nach Beendigung des Entscheidungsprozesses bezweifelt oder, wenn möglich, revidiert.

Gemäß der konstatierten Tendenz der Bewußtseinsträger nach Ausgleich instabiler, inkonsistenter Systeme sind Bewußtseinsveränderungen von der Absicht getragen, inkonsistente Strukturen in weniger inkonsistente oder gar in Konsistenzstrukturen zu überführen.

Für die gegenständliche Fragestellung nach den psychischen Leistungen und der Beschaffenheit der kognitiven Struktur vor und während eines Berufsentscheidungsprozesses ist vor allem die Verarbeitung von neuen Informationsinhalten und der damit einhergehenden Konstellationsänderung im Einstellungssystem von großer Bedeutung. Ganz allgemein gilt es festzuhalten, daß Veränderungen in der Bewertung von Einstellungsobjekten zumeist aufgrund neuer kommunikativer Inhalte und die durch sie erzeugten Inkonsistenzen im Bewußtseinssystem hervorgerufen werden. Das passiert auf jeden Fall, wenn eine gegensätzliche Information in das kognitive System eindringt.

So wird allein die Tatsache, daß der Entscheidungsträger neue Informationen über den Themenkreis seiner Entscheidung erfährt, auf die bisherigen Einstellungen, auf die Beziehungen der einzelnen Bewußtseinsinhalte sowie auf die Wertung ihrer Wichtigkeit

Wirkung haben. Die damit einhergehende Unzufriedenheit bewirkt Anstrengungen des Subjekts, zu einem neuen Konsistenzzustand, der persönlich als angenehm empfunden wird, zu gelangen.

Leon FESTINGER vor allem hat sich in seiner "Theorie der kognitiven Dissonanz" (FESTINGER ersetzt das Begriffspaar: konsistent-inkonsistent ohne Bedeutungsveränderung durch die Begriffe: dissonant-konsonant) mit den Methoden des Abbaus von Inkonsistenzen eingehend beschäftigt. Die Methoden der Inkonsistenzreduktion sind die subjektiven Leistungen zur Wiederherstellung von Harmonie des Bewußtseins. Eine der Varianten der Inkonsistenzreduktion sei an dieser Stelle herausgegriffen, weil sie sich vor allem bei der Berufswahlentscheidung als sehr ungenügende Problemlösungsvariante erwiesen hat: die "Abwertung des Einstellungsobjekts".

Bei einem Berufswähler kann etwa folgende Verlaufsform in der Behandlung seines Berufsproblems auftreten: Gegen die objektiven Gegebenheiten des Arbeitsmarkts, beispielsweise dem Ausbleiben einer Nachfrage für den Wunschberuf, leistet er sich die Freiheit der Nichtbeachtung dieser gesellschaftlichen Vorgabe seiner Berufswahl.

In extremen Fällen wird die Wichtigkeit der Berufswahl für die Einrichtung und Erhalt der eigenen Existenz zur Bedeutungslosigkeit heruntergespielt. Im ersten Fall handelt es sich um einen Versuch, das Gleichgewicht zwischen psychischen Einstellungen durch Ausschaltung einer offensichtlich als besonders hinderlich erkannten Determinante wiederherzustellen.

Im anderen Fall versucht man die gestörte Harmonie durch das Ausblenden der gesamten Problemkonstellation zu erreichen. Alle Berufsentscheidungen, die durch derartige "Fluchtversuche" entstehen (eben aus der Mißachtung einzelner oder mehrerer Entscheidungsdeterminanten), werden wesentlich häufiger im nachhinein als Fehlverhalten kritisiert, als wenn der Entscheidungsprozeß unter Anerkennung und größtmöglichem Ausgleich aller Entscheidungsdeterminanten des Einstellungssystems stattfindet.

In den folgenden Abschnitten soll eine Einführung in die Methoden der Konsistenztheorien anhand ihrer bekanntesten Exponenten geleistet werden.



### 3.1 HEIDER's Balancetheorie

Die Grundbegriffe von HEIDER's Balancetheorie sind kognitive Elemente und Beziehungen zwischen diesen. Die kognitiven Elemente sind einzelne identifizierbare und von anderen unterscheidbare Bewußtseinsinhalte.

Zwischen diesen kognitiven Elementen (oder Kognitionen) gibt es die verschiedenartigsten Beziehungen, die man nach HEIDER in vier Grundkategorien einteilen kann. Zunächst wird zwischen Einheitsrelationen und Wertrelationen unterschieden, diese werden jeweils in positive und negative Beziehungen unterteilt. Einheitsrelationen beziehen sich auf eher sachliche Aspekte.

Eine positive Einheitsrelation zwischen zwei Elementen liegt dann vor, wenn diese in irgendeiner Form (subjektiv) zusammengehören, also eine Einheit bilden. Eine negative Einheitsrelation bedeutet immer eine Trennung, einen Gegensatz zweier Elemente. Positive Einheitsrelationen sind: Ähnlichkeit, räumliche oder zeitliche Nähe, die jeweiligen Gegenteile (Verschiedenheit, Entfernung) sind negative Einheitsrelationen.

Wertrelationen sind dann gegeben, wenn es sich um wert- und/oder gefühlshaltige Beziehungen zwischen kognitiven Elementen handelt. Beispiele für positive Wertrelationen sind: lieben, schätzen, bewundern, negative Wertrelationen sind: ablehnen, hassen, fürchten usw.

Wegen der größeren Anschaulichkeit werden zur Beschreibung kognitiver Strukturen graphische Darstellungen verwendet. Dabei ist es üblich, kognitive Elemente durch Buchstaben und Beziehungen durch Linien darzustellen, die die kognitiven Elemente verbinden. Durchgehende Linien bedeuten positive, strichlierte Linien negative Beziehungen. Um auch die Richtung von Beziehungen anzugeben (etwa "A liebt B" zum Unterschied von "B liebt A"), kann man die Linien mit Richtungspfeilen versehen. Wertrelationen werden durch gerade Linien, Einheitsrelationen durch geschwungene Klammern dargestellt.

Für zweielementige Strukturen gibt HEIDER eine sehr einfache Definition der Balance: Eine zweielementige Struktur ist dann balanciert, wenn alle in ihr vorhandenen Beziehungen das gleiche

Vorzeichen haben (d.h. alle positiv oder alle negativ sind). Bei Vorhandensein von Beziehungen mit verschiedenen Vorzeichen ist sie nicht balanciert (unbalanciert).

Die folgende Abbildung zeigt einige nach obiger Definition balancierte und unbalancierte Strukturen:

balanciert:

- (1) P  $\longleftrightarrow$  A      ich schätze A und A schätzt mich  
 (2) P  $\overbrace{\longrightarrow}$  X      ich besitze X und bewerte X positiv  
 (3) P  $\overbrace{\dashrightarrow}$  B      ich habe keinen Kontakt mit B und lehne B ab

nicht balanciert:

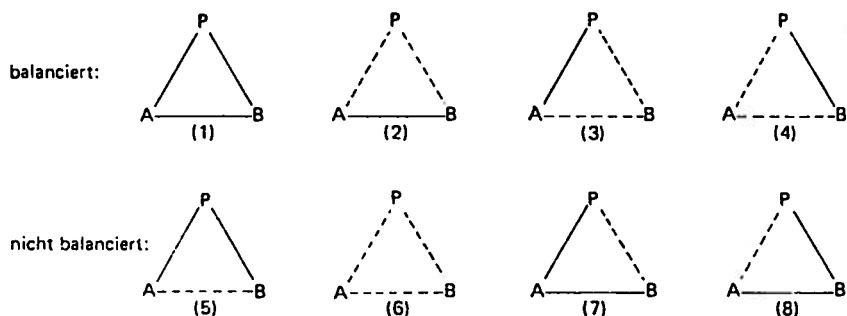
- (4) P  $\overleftarrow{\dashrightarrow}$  C      ich liebe C und C liebt mich nicht  
 (5) P  $\overbrace{\longrightarrow}$  D      ich arbeite mit D zusammen (Nähe) und schätze D nicht  
 (6) P  $\overleftarrow{\dashrightarrow}$  E      ich wohne mit E zusammen (Nähe) und wir mögen einander nicht

(Quelle: HERKNER 1983, Abb.84, S.285)

Die ersten drei Strukturen sind balanciert, die letzten drei unbalanciert und daher unangenehm und instabil. Bezüglich der Strukturen (1) bis (3) bestehen sicher keine Änderungswünsche, wohl aber hinsichtlich der restlichen Strukturen. So könnte man etwa Struktur (5) in einen balancierten Zustand überführen, indem man entweder die Zusammenarbeit aufgibt (Herstellung einer negativen Einheitsrelation) oder den Kollegen D plötzlich doch zu schätzen beginnt (Herstellung einer positiven Wertrelation).

Aus der Balancetheorie läßt sich nicht nur ableiten, daß positiv bewertete Objekte angestrebt werden (d.h. wenn eine positive Wertrelation bereits vorhanden ist, dann wird auch eine positive Einheitsrelation und keine negative Einheitsrelation hergestellt, denn sonst entstünde eine unbalancierte Situation), sondern auch umgekehrt, daß bei Vorhandensein einer positiven Einheitsrelation eher eine positive als eine negative Wertrelation gebildet wird. Für diese auf den ersten Blick vielleicht wenig plausible These gibt es experimentelle Belege (unbekannte Reize verschiedener Art werden umso positiver bewertet werden, je öfter sie den Versuchspersonen dargeboten wurden).

Die Analyse dreielementiger Strukturen ergibt sich analog. Die große Anzahl möglicher Strukturen dieser Art läßt sich auf acht Grundtypen reduzieren, wenn man nicht zwischen Einheits- und Wertrelationen unterscheidet und wenn man auf Richtungsangaben verzichtet. Diese acht Grundtypen sind in der nächsten Abbildung dargestellt (P = "Ich").



(Quelle: HERKNER 1983, Abb.85, S.286)

HEIDER's Balancedefinition für drei Elemente lautet wie folgt: Eine dreielementige Struktur ist balanciert, wenn entweder keine oder zwei negative Beziehungen vorhanden sind. Sie ist nicht balanciert, wenn eine oder drei negative Beziehungen vorhanden sind. Oder anders ausgedrückt: ein balancierter Zustand besteht dann, wenn zwei von Subjekt P in gleicher Weise gesehene Objekte (beide positiv oder beide negativ) positiv verbunden sind bzw. eine Einheit bilden (Typ 1 und 2); ebenso wenn zwei vom Subjekt verschieden gesehene Objekte zueinander im Gegensatz stehen (3 und 4). Alle anderen Fälle sind nicht balanciert.

Balanciert und angenehm sind: (1) ich schätze A und B, beide mögen einander; (2) ich lehne A und B ab, meine beiden Feinde mögen einander; (3) ich schätze A und lehne B ab, mein Freund A lehnt B ebenfalls ab; (4) ich schätze B und lehne A ab, mein Freund B lehnt A ebenfalls ab.

Unbalanciert, unangenehm und instabil sind: (5) meine Freunde A und B mögen einander nicht; (6) meine Feinde A und B sind untereinander verfeindet; (7) ein Freund und ein Feind von mir mögen einander; (8) ebenso. Etwas umstritten ist der Fall (6). Dieser wird nicht von allen Personen als unangenehm empfunden.

Hier sei festgestellt, daß die Überführung einer nicht balancierten Struktur in eine balancierte auf viele Arten erfolgen kann. Jede der vier unbalancierten Strukturen kann durch Änderung von einer oder mehr Beziehungen in jede der vier balancierten Strukturen transformiert werden.

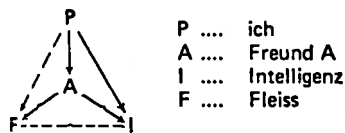
HEIDER's Balancetheorie hat offensichtliche Vorzüge. Sie erlaubt die präzise Formulierung sehr subtiler Prozesse, sie ist widerspruchsfrei, plausibel und sie läßt sich durch Daten belegen. Dennoch hat sie auch ebenso offensichtliche Mängel:

1. Sie ist nur auf extrem einfache, nämlich zwei- oder dreielementige Strukturen anwendbar. Die meisten realen kognitiven Systeme sind komplizierter, d.h. sie enthalten mehr als drei Elemente.
2. Sie erlaubt keine Voraussage über die Art der Änderung einer kognitiven Struktur. Sie gibt zwar genau an, welche Systeme stabil sind und welche nicht, macht aber keine Angaben darüber, auf welche Weise die Balance wiederhergestellt wird.
3. Sie unterscheidet nur zwischen positiven und negativen Beziehungen, berücksichtigt aber nicht den Grad bzw. die Stärke der positiven oder negativen Beziehungen. Es erscheint jedoch die Annahme gerechtfertigt, daß inkonsistente Strukturen, an denen extreme Beziehungen beteiligt sind (sehr stark positive oder negative Beziehungen), als störender empfunden werden als inkonsistente Strukturen, in denen nur schwache Beziehungen vorkommen.
4. Die Theorie enthält keinerlei Aussagen über die Beziehungen zwischen balancierten bzw. nicht balancierten Strukturen und Verhaltensvariablen.

In den folgenden Abschnitten werden Konsistenztheorien und Hypothesen vorgestellt, die die eben erwähnten Mängel teilweise beheben.

### 3.2 Die Verallgemeinerung durch CARTWRIGHT und HARARY

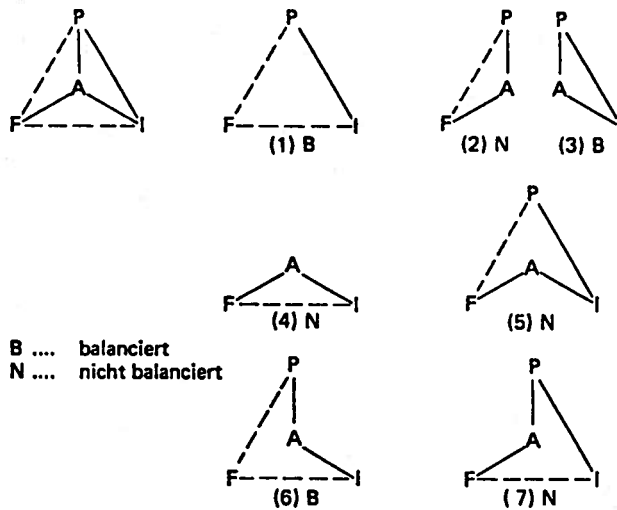
Angenommen, jemand hätte folgendes Meinungssystem: "Ich schätze meinen Freund A sehr; er ist intelligent und fleißig; Intelligenz ist eine positive Eigenschaft, nicht aber Fleiß; meiner Meinung nach schließen diese Eigenschaften einander aus – ein intelligenter Mensch hat es nicht nötig, fleißig zu sein". Die noch nicht sehr komplizierte kognitive Struktur enthält vier Elemente und sechs Beziehungen (siehe die folgende Abbildung):



(Quelle: HERKNER 1983, Abb.86, S. 288)

Nach HEIDER's Theorie allein läßt sich nicht beurteilen, ob die Struktur balanciert ist oder nicht. CARTWRIGHT und HARARY verallgemeinerten HEIDER's Theorie, so daß Aussagen über beliebig komplizierte kognitive Strukturen möglich sind.

Zunächst muß eine komplexe Struktur in einfachere Teile zerlegt werden. Diese werden anschließend einzeln daraufhin untersucht, ob sie balanciert sind oder nicht. Die Substrukturen, in die eine komplizierte Struktur zerlegt werden muß, heißen die "Semizyklen" (Begriff aus der mathematischen "Graphentheorie") der Gesamtstruktur. Ein Semizyklus ist jeder in sich geschlossene Linienzug, der in der graphischen Darstellung der kognitiven Struktur enthalten ist.



(Quelle: HERKNER 1983, Abb.87, S. 289)

Nach der Zerlegung der Gesamtstruktur in Semizyklen muß jeder einzelne Semizyklus auf seine Balanciertheit untersucht werden. Auch das ist mit Hilfe der ursprünglichen HEIDER'schen Theorie dann nicht möglich, wenn vierelementige Strukturen vorkommen (denn darüber sagt das Modell von HEIDER nichts aus). Daher ist eine Neudefinition der Balance von Semizyklen notwendig. Ein Semizyklus ist dann balanciert, wenn er eine gerade Anzahl (0,2,4,...) negativer Beziehungen enthält. Bei einer ungeraden Anzahl (1,3,5,...) negativer Beziehungen ist er nicht balanciert. (Im Beispiel sind die Semizyklen (1), (3) und (6) balanciert, alle anderen nicht.).

Abschließend muß die Gesamtstruktur dahingehend beurteilt werden, ob bzw. wie weit sie balanciert ist. CARTWRIGHT und HARARY unterscheiden nicht wie HEIDER nur zwischen balancierten und nicht balancierten Zuständen, sondern sie unterscheiden verschiedene Grade der Balance.

Der Grad der Balanciertheit wird durch folgenden Index festgelegt:

$$\text{Balanceindex} = \frac{\text{Anzahl der balancierten Semizyklen}}{\text{Gesamtanzahl der Semizyklen}}$$

Dieser Index kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen (er ist 0, wenn kein Semizyklus balanciert ist und 1, wenn alle balanciert sind).

Durch empirische Versuche ergaben sich mehrere Strategien der "Handhabung" kognitiver Strukturen.

- a) unvollständige Strukturen werden in der Regel so ergänzt, daß sich möglichst balancierte Strukturen ergeben.
- b) bei gleichem Informationsgehalt werden balancierte Strukturen besser gelernt, als unbalancierte (Positivitätsprinzip)
- c) Ökonomieprinzip: unter verschiedenen Möglichkeiten, eine inkonsistente in eine konsistente Struktur überzuführen, wird diejenige gewählt, die mit der geringsten kognitiven Arbeit verbunden ist, d.h. bei der die kleinste Anzahl kognitiver Beziehungen geändert werden muß (genaue Versuchsdarstellung siehe HERKNER, 1983, S. 292 ff).
- d) Polarisationsprinzip: unter dem Polarisationsgrad einer Relation (oder einer Einstellung) versteht man die Intensität einer Relation. Eine stark polarisierte Einstellung ist eine extreme, vom neutralen Nullpunkt weit entfernte, also stark positive oder stark negative Einstellung. Das Polarisationsprinzip besagt: Je stärker polarisiert (je extremer oder intensiver) eine Relation ist, desto schwieriger ist sie zu ändern.

Die Wirkungsweise derartiger Strategien hinsichtlich kognitiver Strukturen kann gedanklich auch anhand eines fiktiven Beispiels hinsichtlich der Überlegungen eines Berufswählers demonstriert werden. So umfaßt eine häufige Entscheidung bei Akademikern unmittelbar nach Beendigung ihres Studiums folgende Überlegungen:

"Das Interesse an materieller Sicherheit (A) zwingt mich (P), eine Arbeit anzunehmen. Von meinem wissenschaftlichen Interesse (I) her würde ich lieber meine Studien im Ausland fortsetzen (F), wobei ich allerdings riskiere, später keinen Arbeitsplatz zu bekommen."

In verbalisierter Form ergeben sich folgende dreielementige Möglichkeiten:

1. Ich habe ein wissenschaftliches Interesse. Ich habe ein materielles Interesse. Beide Interessen schließen sich (für mich, in meiner Situation) aus.
2. Ich habe ein wissenschaftliches Interesse. Meinem wissenschaftlichen Interesse würde die Fortsetzung meiner Studien im Ausland entgegenkommen. Ich würde gerne im Ausland Studien betreiben.
3. Ich würde gerne Auslandsstudien betreiben. Ich sehe mich zur Aufnahme von Arbeit gezwungen. Arbeitsaufnahme und Auslandsstudien schließen sich (für mich, in meiner Situation) aus.
4. Ich habe ein materielles Interesse. Meinem materiellen Sicherheitsinteresse entspricht die Annahme von Arbeit. Ich sehe mich gezwungen, einen Arbeitsplatz anzunehmen.
5. Meinem wissenschaftlichen Interesse würde eine Fortsetzung meiner Studien im Ausland entsprechen. Mein wissenschaftliches Interesse und mein Wunsch nach materieller Sicherheit schließen sich (für mich, in meiner Situation) aus. Mein Wunsch nach materieller Sicherheit und die Fortsetzung meiner Studien im Ausland schließen sich aus.
6. Mein wissenschaftliches Interesse und meine materiellen Sicherheitsinteressen schließen sich aus. Mein wissenschaftliches Interesse und die Annahme einer Arbeit schließen sich (für mich, in meiner Situation) aus. Meinem materiellen Sicherheitsinteresse entspricht die Annahme einer Arbeit.
7. Ich würde lieber meine Studien im Ausland fortsetzen. Ich habe ein materielles Sicherheitsinteresse. Die Fortsetzung meiner Studien im Ausland und meine materiellen Sicherheitsinteressen schließen sich aus.
8. Ich habe ein wissenschaftliches Interesse. Ich sehe mich gezwungen, einen Arbeitsplatz anzunehmen. Mein wissenschaftliches Interesse und die Annahme einer Arbeit schließen sich aus.



## Verbalisierte vierelementige Strukturen

9. Ich habe ein Interesse an materieller Sicherheit. Ich habe ein wissenschaftliches Interesse. Meinem wissenschaftlichen Interesse entspricht die Fortsetzung meiner Studien im Ausland. Meine materiellen Sicherheitsinteressen widersprechen meinen Auslandsabsichten.
10. Ich habe ein Interesse an materieller Sicherheit. Ich will meine Studien im Ausland fortsetzen. Meinem Interesse an materieller Sicherheit entspricht die Annahme von Arbeit. Die Fortsetzung meiner Studien im Ausland und die Annahme von Arbeit widersprechen sich.
11. Ich habe ein wissenschaftliches Interesse. Ich habe ein Interesse an materieller Sicherheit. Meinem Interesse an materieller Sicherheit entspricht die Annahme von Arbeit. Die Annahme von Arbeit und mein wissenschaftliches Interesse schließen sich (für mich, in meiner Situation) aus.
12. Ich habe ein wissenschaftliches Interesse. Ich sehe mich gezwungen, eine Arbeit anzunehmen. Meinem wissenschaftlichen Interesse entspricht die Fortsetzung meiner Studien im Ausland. Die Annahme von Arbeit und die Fortsetzung meiner Studien im Ausland schließen sich (für mich, in meiner Situation) aus.

Anhand dieses Entscheidungsbeispiels läßt sich feststellen, daß bei den dreielementigen Semizyklen 5 ausbalanciert (2,3,5,6,8) sind, während bei den vierelementigen Semizyklen nur in einem Fall Ausbalanciertheit erreicht ist (Nummer 12). Der Balanceindex ist  $6/12$ , liegt also gerade in der Mitte zwischen den beiden Grenzwerten nichtbalanciert und balanciert liegt.

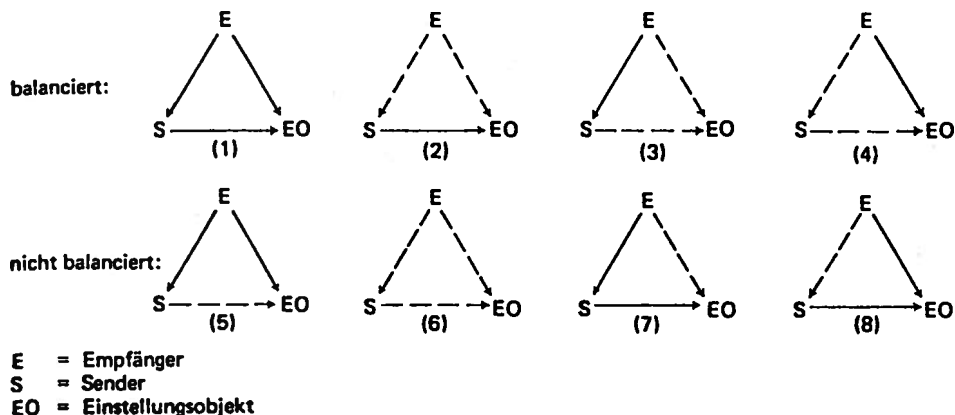
Das Interesse des Subjekts mit dieser kognitiven Struktur, ihre Struktur zu verändern (in Richtung Balance, d.h. in eine für das Subjekt angenehmere Richtung), ist  $1/2$ , also nicht gerade überwältigend. Welche Beziehungen das Subjekt ändern wird, ist aus der Theorie nicht abzuleiten. Einen Hinweis geben die Prinzipien (Ökonomieprinzip, Positivitätsprinzip), das wäre jedoch eine empirische Frage, welche kognitive Struktur welcher vorgezogen wird.

### 3.3 Die Kongruitätstheorie

Die Kongruitätstheorie gehört zu den wenigen Ansätzen, die explizit die Stärke (Intensität, Polarisierung) von Beziehungen berücksichtigen. Dieses von OSGOOD und TANNENBAUM 1955 entwickelte Modell beschränkt sich wie HEIDER's Balancetheorie auf drei kognitive Elemente.

Die Kongruitätstheorie hat das Ziel, Aussagen über Einstellungsänderungen durch Kommunikation zu machen.

Ausgangspunkt ist eine typische Situation mit Sender, Empfänger und Inhalt (Objekt) der Mitteilung (= drei kognitive Elemente). Außerdem gibt es eine (positive oder negative) Beziehung des Empfängers zum Sender und zum Einstellungsobjekt. Die Mitteilung des Senders kann hinsichtlich des Einstellungsobjekts ebenfalls positiv oder negativ sein und wird als Relation zwischen Sender und Einstellungsobjekt aufgefaßt.



(Quelle: HERKNER 1983, Abb.90, S.296)

Die ersten vier Fälle sind balanciert: (1) ein positiv bewerteter Sender äußert sich positiv über ein positiv bewertetes Objekt der Einstellung; (2) ein negativ bewerteter Sender äußert sich positiv über ein abgelehntes Objekt der Einstellung; (3) ein positiv bewerteter Sender äußert sich negativ über ein abgelehntes Objekt

der Einstellung; (4) ein negativ bewerteter Sender äußert sich negativ über ein positiv bewertetes Objekt der Einstellung. Diese Situationen sind nach HEIDER balanciert und spannungsfrei. Es besteht daher keine Notwendigkeit einer Einstellungsänderung.

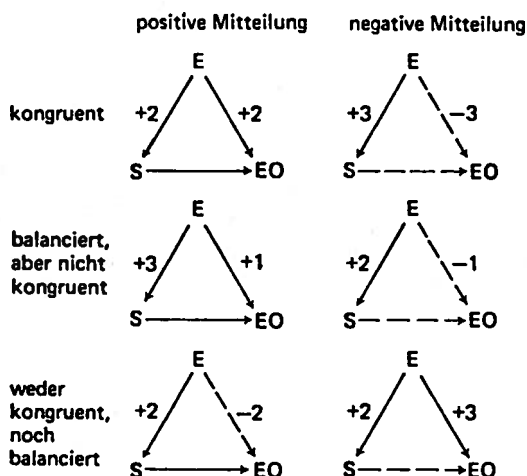
Die Fälle (5) bis (8) sind nicht balanciert: (5) ein positiv bewerteter Sender äußert sich negativ über ein positives Objekt der Einstellung; (6) ein negativ bewerteter Sender äußert sich negativ über ein negatives Objekt der Einstellung; (7) ein positiv bewerteter Sender äußert sich positiv über ein negatives Objekt der Einstellung, (8) ein negativer Sender äußert sich positiv über ein positives Objekt der Einstellung. In diesen Fällen bestehen Spannungen. Die Inkonsistenz muß reduziert werden, indem man entweder das Einstellungsobjekt neu bewertet (umwertet) oder den Sender oder beide. In diesen Situationen liegen Anstöße für Einstellungsänderungen vor.

Bezüglich der Situationen (5) bis (8) stimmt die Kongruitätstheorie mit der Balancetheorie überein: es handelt sich um inkonsistente Situationen, daher müssen Änderungen auftreten. Bei den Situationen (1) bis (4) unterscheiden sich die beiden Theorien wegen der schärferen Definition von "Konsistenz" in der Kongruitätstheorie.

Kongruenz (oder Kongruität) ist ein Spezialfall der Balance. Nicht jede balancierte Struktur ist kongruent, im Sinne beider Theorien. Das liegt darin, daß die Kongruitätstheorie eine wesentlich schärfere Definition der Konsistenz verwendet: Kongruenz (oder Kongruität) ist ein Spezialfall der Balance. In welchem Umfang eine balancierte Struktur kongruent ist, hängt von den Intensitäten oder Polarisierungen der Beziehungen ab.

Bei den beiden anderen Beziehungen (zwischen Empfänger und Sender sowie zwischen Empfänger und Einstellungsobjekt) wird aber nicht nur das Vorzeichen, sondern auch der Polarisationsgrad berücksichtigt. Jeder dieser beiden Beziehungen werden Werte zwischen -3 und +3 zugeordnet. In der Praxis werden die betreffenden Zahlenwerte mithilfe des Polaritätsprofils ermittelt. Im Kongruitätsmodell gibt es zwei Definitionen der Kongruenz, eine für positive und eine für negative Mitteilungen. Bei einer positiven Mitteilung liegt Kongruenz dann vor, wenn die Beziehungen des Empfängers zum Sender und zum Einstellungsobjekt gleiche Vorzei-

chen haben und genau gleiche Zahlenwerte (also gleiche Polarisationsgrade). Nach dieser Definition entsteht also schon eine Spannung (eine Inkongruenz), wenn sich beispielsweise ein sehr positiv bewerteter Sender positiv über ein nur schwach positives Objekt äußert (siehe die folgende Abb.).



(Quelle: HERKNER 1983, Abb.91, S.297)

Bei einer negativen Mitteilung liegt Kongruenz dann vor, wenn die Beziehungen des Empfängers zum Sender und zum Einstellungsobjekt verschiedene Vorzeichen haben und genau gleiche Polarisationsgrade (die Zahlenwerte ohne Berücksichtigung des Vorzeichens müssen gleich sein).

Wird durch eine Mitteilung eine Inkongruenz (oder gar ein nicht balancierter Zustand) hervorgerufen, so werden auf der Seite des Empfängers Tendenzen auftreten, das gestörte kognitive System wieder kongruent zu machen.

Der Vorteil des Kongruenzmodells liegt darin, daß es im Gegensatz zu allen anderen Konsistenztheorien präzise Aussagen darüber macht, wie das kognitive Gleichgewicht wiederhergestellt wird. Dazu wird das erwähnte "Polarisationsprinzip" verwendet (Einstellungen sind umso schwieriger zu ändern, je extremer sie sind). Eine Ausnahme stellt der Umstand dar, daß neutrale Einstellungen

nach den Ergebnissen von TANNENBAUM etwas schwieriger zu ändern sind als schwach polarisierte.

Wie wird Kongruenz wiederhergestellt? Die Bewertungen von Sender und Einstellungsobjekt werden geändert, wobei sich das Ausmaß jeder Bewertungsänderung umgekehrt proportional zur anfänglichen Polarisierung verhält. Hier wird dadurch vor allem das Einstellungsobjekt aufgewertet (und der Sender nur ganz schwach abgewertet). Äußert sich jedoch ein nur schwach positiver Sender positiv über ein extrem positives Einstellungsobjekt, dann wird dadurch in erster Linie der Sender aufgewertet (und das Einstellungsobjekt leicht abgewertet).

Oder: ein positiv bewerteter Sender äußert sich positiv über ein negatives Einstellungsobjekt. Diese Inkonsistenz kann abgeschwächt werden, indem entweder der Sender abgewertet oder das Objekt aufgewertet wird. Mit Hilfe des Polarisationsprinzips trifft die Kongruitätstheorie eine Entscheidung zwischen diesen beiden Möglichkeiten: Wenn die Objektbewertung stärker polarisiert ist als die Senderbewertung, erfolgt eine negative Senderbewertung (und die Einstellung zum Objekt ändert sich nur geringfügig). Ist die Einstellung zum Sender extremer als die zum Objekt, wird das Objekt nach der Mitteilung positiv bewertet (und die Senderbewertung wird nur wenig verändert).

Um komplizierte Überlegungen zu vermeiden, verwendet man besser einfache Formeln, die das exakte mathematische Äquivalent der bisher umgangssprachlich formulierten Aussagen sind (siehe HERKNER, 1983, S. 300).

Aufgrund kongruitätstheoretischer Überlegungen werden ferner vier Mechanismen postuliert, die geeignet sind, Einstellungen zu stabilisieren und gegen Angriffe oder Überredungsversuche resistent zu machen. Leugnung, Senderabwertung, Widerlegung und Unterstützung.

Beispiel: ein positiver Sender äußert sich negativ über ein positives Einstellungsobjekt. Die Inkonsistenz kann ohne Einstellungsänderung durch Leugnung beseitigt werden. Es wird behauptet oder angenommen, der Sender hätte sich gar nicht negativ über das Objekt ausgesprochen.

Den gleichen Zweck erfüllt die Senderabwertung. Dadurch wird Situation (5) der Abb. 90 in Situation (4) umgewandelt, also in eine konsistente Situation übergeführt. Die Widerlegung der Argumente des Senders macht dessen Angriff gegenstandslos.

Schließlich bleibt noch die Unterstützung der Einstellung zum Objekt durch positive Argumente. Hier wäre es am günstigsten, wenn durch die Unterstützung die Einstellung noch positiver wird, denn extreme Einstellungen sind schwieriger zu ändern als neutrale.

### 3.4 Die Theorie der kognitiven Dissonanz

In seiner Theorie der kognitiven Dissonanz geht Leon FESTINGER ebenfalls von der These aus, daß der Mensch nach Konsistenz strebt, d.h., daß Meinungen und Einstellungen der Subjekte die Tendenz aufweisen, sich im Sinne konsistenter Einstellungssets zu strukturieren.

Die Grundbegriffe von FESTINGERS Theorie der kognitiven Dissonanz sind kognitive Elemente oder Kognitionen und die Beziehungen (Relationen) zwischen ihnen. Kognitive Elemente werden als Gedanken, Vorstellungen, Meinungen, Einstellungen usw. umschrieben.

Kognitive Elemente können voneinander unabhängig sein, oder in bestimmten Beziehungen zueinander stehen. FESTINGER unterscheidet zwei Arten von Beziehungen: konsonante und dissonante. Zwei kognitive Elemente stehen in dissonanter Relation zueinander, wenn sie nicht zusammenpassen, wenn sie einander widersprechen. Eine konsonante Beziehung liegt dann vor, wenn zwei Elemente widerspruchslos zusammenpassen.

Durch dissonante Beziehungen entsteht ein unangenehmer, gespannter Zustand, die kognitive Dissonanz. Dieser Zustand führt zu Prozessen, die die Dissonanz beseitigen oder wenigstens reduzieren sollen.

Es gibt zwei Möglichkeiten der Dissonanzreduktion. Die eine Strategie besteht darin, kognitive Elemente so zu ändern, daß aus bislang dissonanten Beziehungen konsonante werden. Die zweite Strategie ist die Neuaufnahme kognitiver Elemente, und zwar so, daß zwischen bereits bestehenden und den neuen Elementen neue konsonante Beziehungen gebildet werden können. Dadurch wird insgesamt der Prozentsatz dissonanter Beziehungen vermindert.

Wesentlich an solchen dissonanzbedingten Änderungen kognitiver Elemente ist, daß die Änderungen nicht realitätsbezogen sind. Es handelt sich nicht um Meinungsänderungen aufgrund neuer Information, sondern um (spontane und meistens nicht bewußte) Änderungen, die durch zu starke Dissonanz ausgelöst werden. Es sind Rationalisierungen (unrealistische Rechtfertigungen eigener Standpunkte und Verhaltensweisen). Sehr treffend wurde einmal

gesagt, daß FESTINGER's Theorie den Menschen nicht als rationales Wesen, sondern als rationalisierendes Wesen auffaßt.

Ein weiterer zentraler Begriff der Dissonanztheorie ist die Bindung (commitment). Darunter versteht man den Grad der Unveränderbarkeit von Handlungen, Meinungen, Bewertungen usw. Über die Ursachen des commitment gibt es verschiedene Hypothesen.

Das Ausmaß der Bindung hängt z.B. vom Grad der "Öffentlichkeit" eines Elements ab. Stark gebundene kognitive Elemente können nur schwer oder gar nicht geändert werden; "private" Elemente (nie oder selten geäußerte Meinungen) sind schwach gebunden und leicht veränderbar. "Öffentliche" Elemente (das sind vor allem solche, die mit öffentlich und oft durchgeführtem Verhalten zusammenhängen) sind stark gebunden und nur schwer zu ändern.

Die Änderungsresistenz einer Kognition hängt auch ganz entscheidend davon ab, mit wie vielen anderen Kognitionen sie in konsonanter Beziehung steht. Je mehr konsonante Beziehungen von einem kognitiven Element ausgehen, desto schwerer ist es zu ändern, weil durch die Änderung eines solchen "zentralen" Elements die vielen von ihm ausgehenden konsonanten Beziehungen in dissonante Beziehungen verwandelt werden (es folgt analog, daß isolierte Elemente, von denen keine oder nur wenige konsonante Beziehungen ausgehen, einer Änderung weniger Widerstand entgegensetzen).

In folgenden Situationen können Dissonanzen auftreten:

- a) Dissonanz als Folge von getroffenen Entscheidungen. (Erlebnis-  
mäßig: die kritische Distanz nach der Entscheidung)
- b) Dissonanz bei Verhaltensweisen, die durch Strafandrohungen  
oder Verlockungen wider die persönliche Meinung erwirkt werden.
- c) Dissonanz durch neue Informationen, die mit den alten kogniti-  
ven Elementen in Widerspruch stehen.

Von diesen Situationen spielt bei Entscheidungen, wie sie etwa die Berufswahl darstellt, vor allen Dingen die unter a) genannte Reue der getroffenen Entscheidung eine wesentliche Rolle. Dieses Phänomen läßt sich durch die Wirkungsweise der kognitiven Elemen-



te erklären, die mit den positiven Eigenschaften der verworfenen Alternative korrespondieren, und jene, die mit den negativen Eigenschaften der gewählten Alternative korrespondieren, sind mit dem Wissen um die Handlung, die durchgeführt wurde, dissonant. Umgekehrt sind diejenigen kognitiven Elemente, die mit den positiven Eigenschaften der gewählten Alternative und den negativen Eigenschaften der verworfenen Alternative korrespondieren, mit den kognitiven Elementen, die mit der durchgeführten Handlung korrespondieren, konsonant.

Die Konsequenzen daraus sind, daß nach einer Entscheidung eine Zunahme der Sicherheit hinsichtlich ihrer Richtigkeit oder eine Zunahme der Diskrepanz zwischen den an der Entscheidung beteiligten Alternativen oder beides eintritt. Jede dieser Zunahmen spiegelt eine erfolgreiche Reduktion der Dissonanz wider.

Die erfolgreiche Reduktion der Dissonanz nach einer Entscheidung zeigt sich darüber hinaus in der Schwierigkeit, eine einmal getroffene Entscheidung zu revidieren.

Folgende Gründe erhöhen die Dissonanz nach getroffener Entscheidung.

1. Die "Wichtigkeit" der gewählten Alternative
2. Die "relative Attraktivität der nichtgewählten Alternative", die sich erst aus der nach einer Entscheidung sich ergebenden Situation ermitteln läßt.
3. Der "Grad der kognitiven Überlappung der an der Entscheidung beteiligten Alternativen", d.h., daß zwischen den zwei korrespondierenden Alternativen Ähnlichkeiten bezüglich der Menge der kognitiven Elemente bestehen. Demnach würde, wenn die kognitive Überlappung vollständig ist, wenn also jedes Element mit der nicht gewählten Alternative korrespondiert, keine Dissonanz nachzuweisen sein.

Als Reaktion setzen die Mechanismen der Dissonanzreduktion ein, die auf folgende Art erfolgen können:

1. Durch die Änderung eines kognitiven Elements des Verhaltens in der Weise, daß dieses Element (z.B. Rauchen) so geändert wird, daß es mit dem Element der Umwelt (z.B. Rauchen ist schädlich) konsonant wird.
2. Durch die Änderung eines kognitiven Elements der Umwelt, indem man die Situation ändert, auf die sich dieses Element bezieht. Hier gibt es zwei Möglichkeiten: entweder nachträgliche Änderung der persönlichen Meinung, um mit dem beobachtbaren Verhalten Konsonanz herzustellen; oder durch Heraufsetzung der Belohnung oder Bestrafung, um die Konsonanz mit dem nach außen hin sichtbaren einwilligenden Verhalten zu erhöhen.
3. Erwerb neuer Kognitionen, die mit den bestehenden konsonant sind, und Vermeidung einer neuen Kognition, die mit der bereits bestehenden Kognition dissonant wäre mit der Konsequenz, daß sich bei einer Person, die forcierterweise oder zufällig neuen Informationen ausgesetzt ist, welche verstärkte Dissonanz hervorrufen, häufig Fehlinterpretationen oder Fehlwahrnehmungen der neuen Information einstellen, womit sich die Person der Dissonanzverstärkung zu entziehen sucht.
4. Als weitere Form der Dissonanzreduzierung, die sich von den bisherigen dadurch unterscheidet, als die Dissonanz durch Meinungen anderer Personen, die von der eigenen abweichen, hervorgerufen wird, gibt FESTINGER drei Varianten an:

Entweder wird die eigene Meinung geändert, oder andere Personen beeinflusst, ihre Meinung zu ändern, oder es werden diejenigen Personen abgelehnt, mit denen keine Konsonanz herstellbar ist.

Bezüglich der Wirkung einer angestrebten Meinungsänderung auf die betreffende Person gilt festzuhalten, daß diese umso größer sein wird, je stärker die Meinungsänderung die Dissonanz dieser Person reduziert.

Abschließend sei darauf verwiesen, daß die Dissonanztheorie zahlreiche ausgesprochen kontra-intuitive und geradezu paradox erscheinende Hypothesen liefert, wie zum Beispiel:

- Rechtfertigung des Aufwands (effort justification hypothesis): Je größer unter sonst gleichen Bedingungen die Anstrengung ist, die man um einer Sache willen auf sich nimmt, desto größer ist die Wertschätzung, die man dieser Sache entgegenbringt. Die Schwierigkeit der Aufnahmebedingung (um Mitgeleid einer Gruppe zu werden) erhöht die Wertschätzung, die man dieser Gruppe entgegenbringt.
  
- Umwertung durch einstellungsdiskrepantes Verhalten: Einstellungsdiskrepantes Verhalten kann unter bestimmten Umständen Einstellungen ändern (so daß wieder Konsonanz zwischen Einstellung und Verhalten besteht). Allerdings ist das nur dann der Fall, wenn das diskrepante Verhalten keine hinlängliche äußere Rechtfertigung (etwa in Form von Belohnungen) findet.

#### 4. DIE ENTWICKLUNGSBEDINGTHEIT DER BERUFSENTSCHEIDUNG

Bei der Erörterung der methodischen Probleme, die sich bei der Erfassung von Einstellungssets, ihrer Veränderungen und möglicher Beeinflussungsdeterminanten ergeben, war der jeweils erreichte Entwicklungsgrad der Kommunikatoren ohne Bedeutung.

Vom Erkenntnisziel der vorliegenden Untersuchung her erweist sich freilich die Behandlung der Berufsentscheidung aus einer entwicklungspsychologischen Perspektive als unumgänglich. Schon der zentrale Begriff der Berufsentscheidungstheorien, die Berufswahlreife, weist darauf hin, daß die Berufswahl wesentlich Resultat eines Entwicklungsvorganges ist, dessen Reifegrad sich mit der Stärkung der zunehmend selbständigen, verantwortlichen Handlungsfähigkeit ergibt. Ebenso trifft es auf die Berufsberatung im weiteren Sinne zu, daß sie notwendig im Appell an die wachsende Selbsteinsicht und Selbsterziehung zur verantwortlichen Wahl besteht.

Wenn aber das Gelingen der Berufswahl in so hohem Maße vom Reifegrad des Berufswählers abhängt, wenn auch Berufsberatung in der Hauptsache von der Einsichtigkeit des zu Beratenden abhängt, dann ist das Wissen um die Besonderheiten, die unterschiedlichen Beeinflussungsstadien, die verschiedenen Reaktionsweisen auf Informationen sowie die unterschiedlichen Dependenzverhältnisse des Entscheidungsträgers, wie sie die Entwicklungspsychologie für die einzelnen Entwicklungsphasen herausgearbeitet hat, von zentraler Bedeutung zur Erlangung größtmöglicher Kohärenz zwischen dem Berufsentscheidungsmodell und der praktischen Berufsentscheidung.

Im folgenden Abschnitt soll ein Überblick über die Spezifika der verschiedenen Entwicklungsphasen skizziert werden, wobei der Schwerpunkt auf die für die Berufsentscheidung relevanten psychischen Vorgänge gelegt werden soll.

Für schulische Bildungsgänge hat die Entwicklungspsychologie die Forderung erhoben, daß Kinder gemäß ihrem Entwicklungsstand unter Berücksichtigung ihrer Interessen, Werte und Gewohnheiten u.ä. unterrichtet und erzogen werden sollen.

In Anlehnung an dieses allgemein akzeptierte pädagogische Prinzip, läßt sich die Entwicklung des Berufsentscheiders als zentra-

ler Aspekt der Berufswahl formulieren. Demnach muß die Berufswahl und damit selbstverständlich auch die Berufsberatung dem jeweiligen Entwicklungsstand angepaßt werden. So gesehen erscheinen beispielsweise komprimierte Fakteninformationen über Ausbildungsstand, Arbeitsmarktlage, Arbeitsplatzorganisation etc. wenig geeignet, wenn der Berufswähler seine Entscheidung noch vorwiegend aus dem Respekt und Vertrauen gegenüber seinen wichtigsten Bezugspersonen heraus gestaltet und die Voraussetzungen für eine eigene sachbezogene Abwägung und Kalkulation noch wenig ausgebildet sind.

Zur Bestimmung der Berufsreife gilt es zuerst abzuklären, welche allgemeine Eigenschaften im Durchschnitt für die jeweiligen Entwicklungsphasen des heranwachsenden Berufsentscheiders kennzeichnend sind. Aus der Erklärung der Ursachen von Entwicklungen, Verzögerungen, Spät- oder Frühentwicklungen lassen sich dann möglicherweise Hinweise auf die besonderen Berufsentscheidungsinhalte und -methoden herleiten.

#### 4.1 Die Stufen der kognitiven Entwicklung nach Jean PIAGET

Generell lassen sich aus verschiedenen Definitionen des Begriffs 'Entwicklung' zunächst zwei Aspekte unterscheiden. Hier ist es einerseits die Annahme einer vorgegebenen 'Anlage' des Einzelnen, die das Verhalten auf dem Wege eines anlagegesteuerten Reifungsprozesses bestimmt. Es wird aber auch angenommen, daß das Verhalten durch äußere Einflüsse gleichfalls Modifikationen unterworfen ist. Stellvertretend für viele Autoren soll hier Jean PIAGET ausführlicher besprochen werden.

Jean PIAGET hat als Ergebnis seiner langjährigen empirischen Untersuchungen kindlicher Entwicklungsschritte die "am tiefsten verwurzelte Tendenz jeder menschlichen Aktivität" herausgefiltert:

"Die psychische Entwicklung (...) besteht (...) wesentlich in einer fortschreitenden Zunahme an Gleichgewicht. Entwicklung ist in bestimmtem Sinn ein ständiger Übergang von einem Zustand geringeren Gleichgewichts zu einem Zustand höheren Gleichgewichts."

Dieses homöostatische Prinzip, wie es die Konsistenztheoretiker als das Motiv psychischer Einstellungsänderungen entwickelten, findet durch PIAGET insofern Bestätigung und Erweiterung, als die Entwicklungspsychologie das "Anstreben eines psychischen Gleichgewichts" nicht nur für die Beziehungen einzelner Einstellungen für relevant erklärt, sondern als das alle Entwicklungsstadien menschlicher Reifung durchgängige psychische Gestaltungsprinzip versteht.

Der Ausgangspunkt sämtlicher Aktivitäten des menschlichen Individuums ist nach PIAGET die versuchte "Kompensation" gegenüber Störungen von außen mit der Absicht der Erhaltung oder Wiederherstellung des psychischen Gleichgewichts. Die Entstehung von Bedürfnissen, Wünschen, überhaupt jeglicher Handlungsmotivationen beruhen demnach auf den Störungen des psychischen Gleichgewichts.

Ein dem Menschen von Natur aus zukommendes Streben nach Gleichgewicht findet in den äußeren Einflüssen die Auslöser für kognitive Aktivitäten. Ein aufgrund äußerer Umstände entstehender Mangel führt zu Befriedigungsabsicht im Sinne einer Wiederherstellung

des "bedürfnislosen" und damit für weitere Aktivitäten grundlosen psychischen Gleichgewichtszustandes.

Aus dem Interesse an einem psychischen Gleichgewichtszustand ergeben sich nach PIAGET die Motive zur geistigen Auseinandersetzung mit den Umweltreizen, und auf dieser Auseinandersetzung mit den äußeren Beeinflussungsfaktoren beruht die Entwicklung der genetisch vorgegebenen Anlage.

Gemäß dem einfachen Schlußverfahren, daß die Konstatierung eines Gleichgewichts immer die Existenz zweier selbständiger Gegenstände voraussetzt, entwickelt PIAGET "zwei geistige Leben" des Menschen, die er als die dynamischen und einander ergänzenden Tendenzen des Gleichgewichtshaushaltes ableitet: jedes Bedürfnis trachtet 1. die Dinge und Personen der Aktivität des Ich einzuverleiben, also die Außenwelt an die bereits erstellten Strukturen zu 'assimilieren' und 2. diese letzteren je nach den eingetretenen Veränderungen neu abzustimmen, sie also an die äußerlichen Objekte zu 'akkommodieren'. Assimilation und Akkommodation werden hier als Idealtypen konstruiert.

Der Organismus tendiert für PIAGET dazu, zwar seine eigenen Strukturen zu erhalten, wobei er sich aber gleichzeitig mit der Anwendung der Struktur ausdehnt, um für sich von seinem Umfeldmilieu soviel wie möglich zu erfassen.

Diesen beiden scheinbar entgegengesetzten Tendenzen, der Assimilation von Umwelt und der akkommodierenden Weiterentwicklung der Anlagestruktur gemäß den besonderen Umwelteinflüssen ist der Organismus nicht einfach ausgeliefert, sondern es findet eine Selbstregulation der beiden entgegensteuernden Prinzipien gemäß einer beabsichtigten Anpassung, oder, was dasselbe ist, gemäß eines angestrebten Gleichgewichtszustandes der biologischen Organisation in Auseinandersetzung mit seiner Umwelt statt.

Im folgenden Kapitel soll ein Überblick über die Stufen der kognitiven Entwicklung gegeben werden, wobei aus ihren Besonderheiten erste Rückschlüsse auf das berufliche Entscheidungsverhalten gezogen werden sollen.

PIAGET hat drei große Entwicklungsstufen für das kognitive Bewußtsein festgestellt, wobei jede Stufe zuerst eine Periode der

Bildung (Genesis), sodann eine Phase der Erweiterung durchläuft. Dabei werden die angeeigneten kognitiven Leistungen auf einen größeren Anwendungsbereich übertragen, und so noch unbekannte Teile des Umfeldes entdeckt. Jede Struktur ist nicht nur Resultat einer Bildungsperiode. Sie ist zugleich Ausgangspunkt für die Fortentwicklung zur nächsten Stufe dieses evolutionären Prozesses, wobei die Reihenfolge der Stufen konstant ist, d.h. daß keine der Entwicklungsstufen übersprungen werden kann.

### **1. Stufe: Sensomotorische Intelligenz - die ersten 18 Lebensmonate**

Zum ersten Mal konstituiert sich beim Kleinkind in dieser Phase der Plan eines konstanten, also beständig vorhandenen oder immer wiederkehrenden Objekts. Das sensomotorische Bewegungssystem besteht aus einer Reihe eingeübter und beherrschter Verhaltensweisen.

Bereits in dieser Phase des vorwiegend praktischen Umgangs mit den Objekten der kindlichen Umwelt beginnt das Kleinkind Beziehungen zwischen den zur Verfügung stehenden Objekten herzustellen.

In diesen ersten beiden Lebensjahren werden vier fundamentale Prozesse für die künftige intellektuelle Entwicklung eingeleitet: das Kleinkind gewinnt Bestimmungen von Raum, Zeit, Ding und Kausalität. Freilich ist das noch keine begriffliche Erfassung im Sinne einer Analyse der Objekte und ihrer Beschaffenheit, sondern das Kind erfährt zunächst einmal, daß ein bestimmtes Erfahrungsbild, eine wahrgenommene Gestalt über die eigene Beobachtung hinaus und von dieser unabhängig, wie PIAGET es bezeichnet, "substantielle Permanenz" als Eigenschaft besitzt.

### **2. Stufe: Die Entwicklung von zwei bis sieben**

Mit dem Erwerb der Sprache wird das Verhalten sowohl in gefühls- als auch in verstandesmäßiger Hinsicht tiefgreifend modifiziert. Über alle realen und materiellen Aktionen hinaus, die das Kind in diesem Stadium schon beherrscht, wird es nun durch die Sprachbeherrschung befähigt, vergangene Handlungen zu berichten und sich



zu vergegenwärtigen, sowie künftige Aktionen in der Vorstellung vorwegzunehmen. Weiters wird durch die Sprachaneignung erst der Austausch zwischen Individuen ermöglicht.

Sobald das Kind zu sprechen versteht, ist es in seinen Erfahrungen nicht mehr ausschließlich an seine physikalische Umwelt gebunden. Neben der sozialen Umwelt, die sich ihm eröffnet, entsteht eine ganz neuartige Vorstellungswelt, die sowohl bezüglich der Gefühle als auch des Denkens neue Dimensionen eröffnet.

### **3. Stufe: Das Kind von sieben bis zwölf**

PIAGET hält in dieser Entwicklungsphase die Loslösung des Kleinkindes vom bisher praktizierten sozialen und intellektuellen Egozentrismus für die wesentlichste Errungenschaft. Daß nicht mehr einzig die eigene Person und ihre Befriedigungsbedürfnisse Beweggrund aller Aktivitäten sind, sondern davon emanzipierte Standpunkte zur Umwelt, unbekanntem Sachverhalten etc. eingenommen werden, ermöglicht völlig neue Konstellationen im Sozialkontakt. (Bei der Unterhaltung der Kinder z.B. werden die Grundlagen einer vernünftigen Diskussion angewendet, Kinder entwickeln Verständnis für den Standpunkt der Mitdiskutanten, sie unternehmen erstmals argumentative Rechtfertigungen der eigenen Standpunkte usw.)

PIAGET stellt abschließend fest, daß die Entwicklungsphase zwischen 7 und 12 wesentlich mitbestimmend ist für die spätere Lebenshaltung bezüglich Beruf, Pflichten, Verantwortlichkeit und dem gesamten sozialen Sittenkodex.

### **4. Stufe: Die Adoleszenz**

Mit dem Kind verglichen, erweist sich der Jugendliche als ein Individuum, das im Unterschied zu den noch sehr "konkreten" Denkoperationen der Kinder bereits Systeme und Theorien aufstellen kann. Das Kind bis zum 12. Lebensjahr beschäftigt sich denkerisch fast ausschließlich mit Problemen, die es durch seine Auseinandersetzung mit der Umwelt unmittelbar betreffen. Es entwickelt dabei keine übergreifenden Theorien sondern bleibt in seinem Denken an den jeweils konkreten Fragestellungen verhaftet. Der Jugendliche beginnt bereits Prinzipien herauszuarbeiten, die ver-

schiedenen Problemstellungen gemeinsam sind. Er subsummiert konkrete Fragestellungen unter allgemeine Gesichtspunkte, die oftmals schon allgemein moralische Ansprüche ausdrücken, und er beschränkt sich in seinen Denktivitäten keineswegs mehr auf die unmittelbar anstehenden Probleme.

In dieser Entwicklungsstufe werden mit starker Tendenz zum Spekultativen philosophische Begründungen und die Hinterfragung aller angebotenen Werte, Ordnungen und gesellschaftlichen Angebote geleistet. Des weiteren ist im Zusammenhang mit dieser raschen Verselbständigung des eigenen Denkens auch eine Autonomiebestrebung in der Lebensorganisation des Heranwachsenden zu bemerken. Er beginnt, in der Auswahl seiner Gesprächspartner und in der Selektion des Mitteilenswerten eigene Ansprüche zu entwickeln. Große Teile seiner Denkresultate werden in diesem Entwicklungsalter den bisherigen Respektspersonen absichtlich vorenthalten oder zur Distanzierung von diesen in Diskussionen verwendet.

Die neue Art, mittels allgemeiner Vorstellungen und Konstruktionen von hohem Abstraktionsgrad zu denken, ermöglicht erstmals das hypothetisch-deduktive Herangehen des Jugendlichen an Probleme. Damit hat er endgültig die formale Befähigung zur rationalen Inangriffnahme von Problemen erreicht. Freilich bleibt die starke Tendenz zu "idealistisch-spekulativer" Weltsicht für diese Phase bestimmend.

Die Kritik und Distanzierung von vorgefundenen gesellschaftlichen Angeboten und politischen Vorgaben in Familie, Berufs- und Schullwelt ist durchdrungen von einem Idealismus, der alle gesellschaftlichen Praktiken an vom Jugendlichen entwickelten "eigentlichen" Aufgaben mißt. Gerade in dieser Zeit ist neben der Hinwendung zu idealistischen Alternativkonzepten aus Kultur, Literatur oder auch Politik für das Verhältnis zum künftigen Arbeits- und Aufgabenbereich ein hoher Grad von Verantwortlichkeitsstreben festzustellen. Berufe werden in dieser Zeit vor allem von Gymnasiasten und Teilnehmern an Spezialausbildungen als Berufung aufgefaßt, wobei allerdings der Berufsinhalt stark von den Berufsrealitäten abweicht.

Die Jugendlichen werden von PIAGET auch dahingehend charakterisiert, daß die Grundlage ihres idealistischen Weltbildes auf einem prinzipiellen Glauben an die "Überlegenheit" ihres eigenen

Denkens, der eigenen Denkgebäude (dem sich eigentlich die Realität unterzuordnen hätte) beruht.

Das Gefühlsleben des Jugendlichen wird durch zwei Errungenschaften, die Ausbildung der Persönlichkeit und ihre Eingliederung in die Erwachsenengesellschaft, gefestigt.

Die Persönlichkeit beginnt mit der autonomen Organisierung der Regeln und Werte sowie der Festigung des Willens. Mit der Entwicklung der Persönlichkeit entsteht auch ein "Lebensplan". Die vorhin dargestellten Reifestufen des Geistes sind dafür ebenso Voraussetzung wie die beständige Auseinandersetzung mit den Mitmenschen, um die nötigen Koordinationsregeln im Willen verfestigen zu können.

Der Jugendliche stellt sich aufgrund seines neu gewonnenen Selbstbewußtseins mit den Erwachsenen und Älteren gleich, allerdings empfindet er sich anders, durch seine neuen Lebensäußerungen von diesen unterschieden. Der Jugendliche will die Erwachsenen entweder überflügeln oder in Erstaunen versetzen.

Die Lebenspläne der Jugendlichen sind voll von großzügigen Gefühlen, altruistischen oder mystischen Projekten, die von "Größenwahn" und bewußter Egozentrik strotzen. Bei diskreten Umfragen unter Halbwüchsigen stellt man fest, daß die überwiegende Mehrheit für sich ganz außergewöhnliche Karrieren vorausplant, die nicht selten die Übernahme von Verantwortung für die ganze Menschheit miteinschließen (Wissenschaftler, herausragende Politiker).

Zusammenfassend läßt sich behaupten, daß die Jugendlichen mit Hilfe von Projekten, großen Plänen, politischen und sozialen Reformprogrammen nichts anderes wollen, als sich an einem anerkannten Platz in der Erwachsenengesellschaft einzufügen.

Im sozialen Leben kann man anfangs eine Phase des Zurückziehens in sich selbst beobachten. In dieser Zeit erscheint der Jugendliche oft völlig asozial und fast nicht soziabel. PIAGET behauptet allerdings, daß auch in dieser Phase der Heranwachsende ständig überlegt, wie er sein Verhältnis zu dieser Gesellschaft organisieren soll. Doch die Gesellschaft, die ihn interessiert, ist

jene, die er reformieren will, und er verspürt nur Verachtung oder Desinteresse für die real existierende Gesellschaft.

Überdies festigt sich die Soziabilität des Jugendlichen von allem Anfang an durch den Verkehr der jungen Leute miteinander. In diesen Freundeskreisen werden die Alternativprogramme ausgetauscht, oft gibt man sich Namen, die den idealistischen Zweck herausstreichen sollen. Dort wird die Welt gemeinsam neu aufgebaut und in endlosen Diskussionen wird die existente Welt von ihrem Ideal her radikal kritisiert.

Die echte Anpassung erfolgt zuletzt quasi automatisch, sobald der Jugendliche vom Reformator zum Realisator im Gesellschaftverband eingliedert wird. So wie die Erfahrung das formale Denken in der Adoleszenz mit der Realität wieder in Einklang bringt, so lassen die konkreten Frage- und Problemstellungen, die auf den Jugendlichen spätestens mit Eintritt in das Berufsleben zukommen, diesen von den Träumereien abgehen. PIAGET stellt fest, daß ein Vergleich des Schaffens der Individuen mit ihrem jugendlichen Verhalten, daß vor allem diejenigen, die beim ersten Kontakt mit dem materiellen Leben ihre Ideale fahren ließen, sowie diejenigen, die zwischen ihrem 15. und 17. Lebensjahr keine Reformpläne entwickelten, sich auch im späteren Berufsleben nicht besonders produktiv hervortun.

## 4.2 Erik H. ERIKSON's Persönlichkeitstheorie

ERIKSON's Persönlichkeitstheorie steht unter dem Postulat einer "gesunden Persönlichkeit". Diese definiert er in Anschluß an M. JAHODA: Eine gesunde Persönlichkeit "(meistert) ihre Umwelt aktiv, (zeigt) eine gewisse Einheitlichkeit und (ist) imstande, die Welt und sich selbst richtig zu erkennen." (S.57 aus: Identität und Lebenszyklus, sowie alle folgenden Zitate in diesem Abschnitt). Die Darlegung seines Konzeptes erfolgt in diesem Zusammenhang weniger im Hinblick auf die empirische Untersuchung, als vielmehr zur Illustration des Entwicklungsprozesses, in dem sich die Jugendlichen insbesondere beim Beginn der Berufsausbildung befinden.

Auf Basis dieses Idealtypus untersucht er das menschliche Wachstum als eine Abfolge innerer und äußerer Konflikte, "welche die gesunde Persönlichkeit durchzustehen hat, und aus denen sie immer wieder mit einem gestärkten Gefühl innerer Einheit, einem Zuwachs an Urteilskraft und der Fähigkeit hervorgeht, ihre Sache 'gut zu machen', und zwar gemäß den Standards derjenigen Umwelt, die für diesen Menschen bedeutsam ist." (a.a.O.,S.56)

Im folgenden werden nur kurz die von ERIKSON entwickelten Phasen genannt und ohne besonderen Kommentar mit ihren Ausprägungen genannt:

### I Urvertrauen gegen Ur-MiStrauen:

Vertrauen definiert ERIKSON als ein Gefühl des Sich-Verlassen-Dürfens in Bezug auf die Glaubwürdigkeit anderer sowie sich selbst gegenüber. Als positive Aspekte dieser Phase bezeichnet ERIKSON die Herausbildung optimistischen oralen Charakters, der gelernt hat, Geben und Nehmen zur wichtigsten Sache im Leben zu machen

### II Autonomie gegen Scham und Zweifel:

Kennzeichen: Reifung des Muskelsystems, Koordination von Muskeln, Beherrschung des Schließmuskels - anale Phase. Herausbildung eines autonomen Willens und der Fähigkeit, zurückzuhalten und auszulassen.

Negative Aspekte: Übermäßige Selbstkritik, trotziges Scheinautonomie; das Festhalten kann zu zerstörerischem und grausamem Umklammern und Unter-Druck-Halten, zu Wie-

derholungszwang, Zwangsneurosen führen.

Positive Aspekte: Gefühl von Autonomie, Selbstgefühl, Gefühl persönlicher Unabhängigkeit; das Festhalten kann zum Leitbild des liebenden Umfassens werden, die Sorge für andere; das Loslassen zu Toleranz und dem Gefühl für Gesetz und Ordnung.

### **III Initiative gegen Schuldgefühle:**

Kennzeichen: "Das Kind weiß jetzt sicher, daß es ein Ich ist; nun muß es herausfinden, was für eine Art von Person es werden will." (a.a.O., S.87). Das Kind denkt sich zukünftige Rollen aus (z.B. Elternrolle). Die Phase ist geprägt durch den Modus des Eindringens: Eindringen auf und in andere durch physischen Angriff, durch aggressives Reden; Eindringen in den Raum durch Umherlaufen, durch Wißbegier. Es ist auch das Stadium einer frühen geschlechtlichen Neugier und genitalen Erregbarkeit - genitale Phase: Ödipus-Komplex. Das Kind lernt, ein Gewissen aufzubauen und kann sich auch für Gedanken und Taten schuldig fühlen, die niemand gesehen hat - Grundstein für die Moralität.

Negative Aspekte: Übermäßige Schuldgefühle, Impotenz; aber auch übermäßiges Leistungsstreben, Eifersucht, Rivalität, Aggression.

Positive Aspekte: unermüdliche Initiative; begierig zu lernen; Entwicklung von Verantwortlichkeit; gemeinsames Spiel mit Kindern; willig, sich Idealgestalten anzuschließen.

### **IV Werksinn gegen Minderwertigkeitsgefühl:**

(Werksinn: Das Gefühl haben, nützlich zu sein, etwas machen zu können). Kennzeichen: Das Kind lernt, sich mit anderen zu beschäftigen, mit anderen zusammen tätig zu sein. Es wird schulreif. Die Welt wird durch das Spiel gemeistert.

Negative Aspekte: Entwicklung des Gefühls der Unzulänglichkeit und Minderwertigkeit; das Gefühl, daß man niemals etwas recht machen kann; vorzeitig sich fixierende Identifikation.

Positive Aspekte: Gefühl für Arbeitsteilung und gerechte Chancen; Gewinnung eines richtigen Selbstgefühls, Freude an der Arbeit.

## **V Identität gegen Identitätsdiffusion:**

Kennzeichen: Wegen des raschen Körperwachstums und der physischen Geschlechtsreife werden alle Identifizierungen und alle Sicherungen, auf die man sich früher verlassen konnte, in Frage gestellt. Der Jugendliche ist "in erster Linie damit beschäftigt, seine sozialen Rollen zu festigen. Er ist in manchmal krankhafter, oft absonderlicher Weise darauf konzentriert, herauszufinden, wie er, im Vergleich zu seinem eigenen Selbstgefühl, in den Augen anderer erscheint und wie er seine früher aufgebauten Rollen und Fertigkeiten mit den gerade modernen Idealen und Leitbildern verknüpfen kann." (a.a.O.,S.106) Die "in der Kindheit gesammelten Ich-Werte" münden in die Ich-Identität. Das Gefühl der Ich-Identität ist also das angesammelte Vertrauen darauf, daß der Einheitlichkeit und Kontinuität (also das Ich im Sinne der Psychologie) aufrechtzuerhalten." (a.a.O.,S.107)

Der Jugendliche sucht manchmal verzweifelt, oft in Cliquen und Banden, seine Ich-Identität. "Die Ich-Identität entwickelt sich also aus einer gestuften Integration aller Identifikationen." (a.a.O.,S.108)

## **VI Intimität und Distanzierung gegen Selbstbezogenheit:**

Kennzeichen: Man beginnt im allgemeinen eine Arbeit oder ein Studium; man trifft mit dem anderen Geschlecht zusammen - Heirat, Familie. Der Jugendliche, der sich seiner Identität noch nicht sicher ist, scheut vor der Intimität mit anderen Menschen zurück. Die Jugendlichen führen endlose Gespräche darüber, wie sie sich fühlen, ihre Wünsche und Pläne. Distanzierung ist das Gegenstück zur Intimität: Fähigkeit, Einflüsse und Menschen, die für das eigene Wesen gefährlich werden könnten, zu isolieren und von sich fernzuhalten.

Negative Aspekte: Isolierung, nur stereotype und formale Beziehungen.

Positive Aspekte: Fähigkeit zum Aufbau von intimen, körperlichen und seelisch-geistigen Beziehungen; orgasmische Potenz = heterosexuelle Wechselwirkung bei voller genitaler Empfindung und völliger Entspannung des ganzen Körpers.

## VII Generativität gegen Stagnierung:

Kennzeichen: Generativität = Wunsch, ein gemeinsames Kind aufzuziehen. Der Wunsch richtet sich auf die nächste Generation; Interesse an der Erzeugung und Erziehung der nächsten Generation, schöpferische Leistung.

Negative Aspekte: Regression von der Generativität auf ein quälendes Bedürfnis nach Pseudointimität, verbunden mit einem übermächtigen Gefühl von Stillstand und Verarmung in den zwischenmenschlichen Beziehungen; Gefühl, als sei man sein eigenes, einziges Kind - man beginnt, sich zu verwöhnen.

Positive Aspekte: Befriedigung im Wirken für die Familie, für andere (am Arbeitsplatz, im kommunalen-staatlichen Bereich).

## VIII Integrität gegen Verzweiflung und Ekel:

Kennzeichen: Annahme seines Lebenszyklus und der Menschen, die in ihm da waren; "Bejahung der Tatsache, daß man für das eigene Leben allein verantwortlich ist." (a.a.O., S.119) Beginnendes Alter.

Negative Aspekte: Verzweiflung, unbewußte Todesfurcht, im Leben wird nichts bejaht; Gefühl, seine Zeit versäumt zu haben, Ekel, Lebensüberdruß, chronische Verächtlichmachung bestimmter Institutionen oder bestimmter Leute.

Positive Aspekte: Bejahung des eigenen Lebens; "Gefühl von Kameradschaft zu den Männern und Frauen ferner Zeiten und Lebensformen, die Ordnungen, Dinge und Lehren schufen, welche die menschliche Würde und Liebe vermehrt haben" (a.a.O., S.119). Die Möglichkeit, sich einer Sache als Anhänger anzuschließen und Führungsverantwortung zu übernehmen.



## 5. DAS BERUFSWAHLMODELL

Das im folgenden wiedergegebene Berufswahlmodell soll in einem relativ einfachen Strukturplan sämtliche Einflußfaktoren in ihrem Zusammenwirken erfassen (nach BECK, U., BRATER, M. und WEGENER, B.: Berufswahl und Berufszuweisung. Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen, Campus-Verlag Frankfurt/Main, New York 1979, Original-Abbildung abgedruckt in: SCHEDLER, K. und WILLENPART, N., 1982, S. 69, in veränderter Form ebenda Seite 82).

Ein Problem bei der Erstellung des Berufswahlmodells liegt in der Feststellung der Qualifikation für die einzelnen Berufe. Dort, wo es hauptsächlich um das Niveau eines formalen Bildungsabschlusses geht, ist dieser Sachverhalt noch nicht problematisch. Das Problem der Qualifikationserfassung stellt sich eigentlich erst dadurch, daß die schulische Ausbildung mit den Erfordernissen der praktischen Berufsausbildung nicht identisch zu sein braucht. Vielfach sind die notwendigen Fähigkeiten für den jeweiligen Beruf gar nicht bekannt.

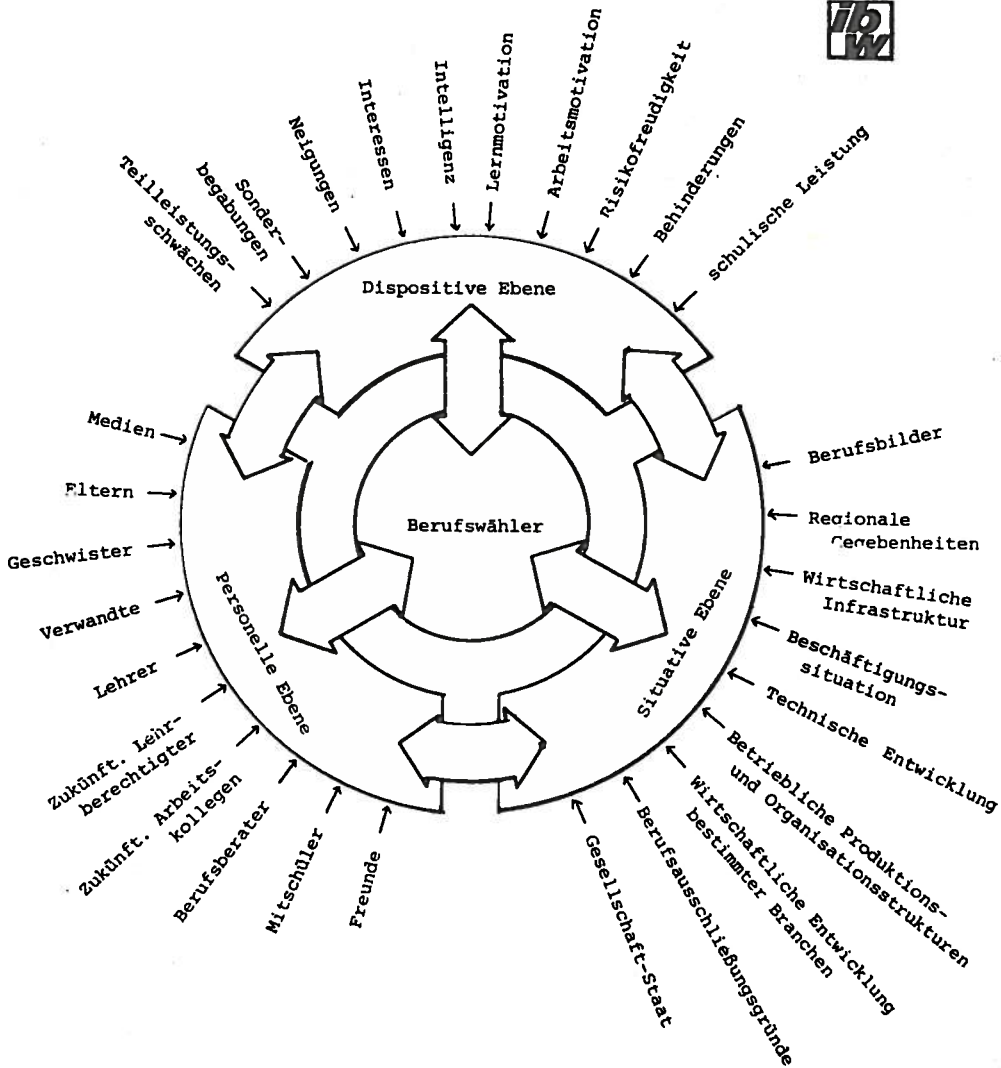
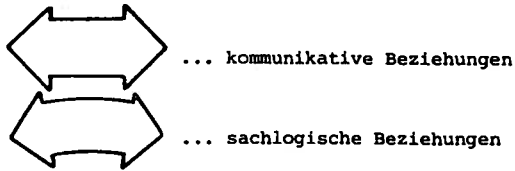
Weitere Schwierigkeiten ergeben sich, weil die Einschätzung der beruflichen Eignungen zumeist durch die Betroffenen selbst oder die stolzen bzw. enttäuschten Eltern geleistet wird. Die notwendige Folge dieser oft sehr realitätsfernen Beurteilungen ist, daß die berufliche Bewährung zunächst den Charakter eines Probedandeln besitzt, wobei eine nachträgliche Revision nur unter großen zeitlichen, aber auch finanziellen und persönlichen Opfern durchgeführt werden kann.

Die Berufswahl kann ferner als eine prozessuale Entscheidung aufgefaßt werden, indem der Entscheidungsträger einen harmonischen Ausgleich zwischen den oft widersprüchlichen Determinanten seiner Entscheidung zu erreichen versucht.

Die einzelnen Determinanten, denen sich der Berufswähler zu stellen hat, lassen sich in folgende Faktorengruppen einteilen:

1. Die dispositiven Entscheidungsdeterminanten: damit sind alle Fähigkeiten, Begabungen, Neigungen aufzufassen, die sich als Gegenstände der Erfahrung in der Auseinandersetzung mit Themen, Materialien oder Anforderungen körperlicher und geistiger Art herausgebildet haben.
2. Die personellen Entscheidungsdeterminanten: hierzu gehören die verschiedenen Bezugsgruppen, durch die der Entscheidungsträger mit Information versorgt wird; z.B. erweist sich im "Lernen durch Identifikation" die Person des Informators und nicht der Inhalt der Information als das Kriterium zur Aneignung des Kommunikationsinhalts.
3. Die situativen Entscheidungsdeterminanten: in dieser Faktorengruppe sind alle gesellschaftlichen Bedingungen zusammengefaßt, denen der Berufsentscheidende bei seiner Wahl ausgesetzt ist, z.B. regionale Gegebenheiten, technische Entwicklung, betriebliche Produktions- und Organisationsstrukturen, Berufsausschließungsgründe etc.

## "DIE BERUFSWAHLSITUATION"



Diese drei Erfahrungsebenen bestimmen die berufliche Identität und damit die berufliche Zufriedenheit, wobei es das Ziel des Einzelnen für die gesamte Dauer seiner Stellung im Arbeitsleben ist, die resultierenden Ansprüche aus diesen drei Komponenten in einem subjektiv akzeptablen Selbstwertgefühl zu verwirklichen. Die berufliche Identität umfaßt damit die psychischen und physischen Leistungen, die die Übernahme einer beruflichen Tätigkeit, die Herausbildung von Verantwortlichkeit gegenüber den übertragenen Aufgaben, sowie die Erfüllung persönlicher Zielsetzungen enthält.

Aus den Konflikten zwischen den einzelnen Determinationsfaktoren entwickelt sich eine psychische Dynamik mit dem Bestreben, die verschiedenen Einstellungskomponenten auszugleichen. Unbalancierte Einstellungssysteme werden als unangenehm empfunden, weswegen der Entscheidungsträger alles daran setzt, die konfligierenden Informationen in seinem Einstellungssystem durch Neubewertungen und Überprüfungen auszugleichen.

Aus dieser Vielschichtigkeit des Forschungsgegenstandes ergeben sich folgende methodische Konsequenzen für jegliche Untersuchung in diesem Bereich:

1. Der häufig anzutreffenden getrennten Betrachtungsweise einzelner Faktoren des Berufsentscheidungsprozesses scheint ein Modell überlegen, welches eine Zusammenschau von mehreren Bedingungen der Berufsentscheidung bietet.
2. Es gilt ein der Dynamik, dem Ineinandergreifen der verschiedenen Beeinflussungsebenen sowie der daraus resultierenden subjektiven Entscheidungsleistung adäquates Modell dieser psychischen Vorgänge zu entwickeln.
3. Es ist eine entwicklungsbedingte Gewichtung einzelner Informationsquellen vorzunehmen. So wird etwa in der Arbeit von KÜNG (1971) wiederholt darauf hingewiesen, daß im frühen Jugendalter ein hoher Grad an Identifikation mit den Eltern die Berufsentscheidungen bestimmt; das Elternhaus hätte demnach den größten Einfluß innerhalb der Informationsquellen. Demgegenüber ist bereits gegen Ende der Adoleszenz ein Primat der sachlogischen Beziehungen zu bemerken - diese Faktoren erhalten somit höheres Gewicht.

## 6. EMPIRISCHER UNTERSUCHUNGSTEIL

### 6.1 Planung und Ablauf der empirischen Untersuchung

Entsprechend der Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung geht es nicht allein darum, die Komplexität von Entscheidungsprozessen bei der Berufswahl zu diskutieren, sondern auch eine Befragung von Jugendlichen aufzuzeigen um solcherart Einblicke in das Zusammenwirken von beruflichen Vorstellungen und Erwartungen im Hinblick auf die Umsetzung eines Berufswunsches zu erhalten. Dabei sollte besonderer Wert auf die Erfassung der Einstellungs- und Informationskomplexe gelegt werden, die für das Zustandekommen einer gelungenen Berufswahl maßgeblich sind.

Es wurde ein kleines Fragenprogramm erarbeitet, das neben Angaben wie Geschlecht oder zuletzt besuchte Schule, die von allgemeinem Interesse sind, die Zufriedenheit mit der getroffenen Berufswahl berücksichtigt. Darüber hinaus wurden auch Selbsteinschätzungen und Einstellungen zur beruflichen Situation erhoben um sie mit der beruflichen Zufriedenheit in Beziehung zu setzen. Bei jenen Fragen, die Einschätzungen oder Einstellungen zum Gegenstand haben wurde die Kunin'sche Gesichterskala verwendet. Der Fragebogen ist im Anhang beigefügt.

Befragt wurden Lehrlinge in Wien und Niederösterreich, die im ersten Lehrjahr lernten, weil angenommen werden kann, daß es jenen Jugendlichen am leichtesten fallen würde, die Berufswahlsituation erlebnismäßig nachzuvollziehen. Die Befragung erfolgte schriftlich und erging an etwa 1.000 Jugendliche. Die Auswahl der Adressaten erfolgte innerhalb dieser beiden Bundesländer nach dem Zufallsprinzip. Nach Abschluß der Erhebung standen insgesamt 517 zurückgesandte und vollständig ausgefüllte Fragebögen für die Auswertung zur Verfügung. Diese wurden in der weiteren Folge in maschinenlesbare Form übertragen und mittels EDV ausgewertet.

## 6.2 Beschreibung der Stichprobe

Aufgrund der ersten Auswertungen läßt sich die Stichprobe sowie die Berufswahlsituation relativ anschaulich beschreiben. Die Ergebnisse hiezu sind in der tabellarischen Übersicht im Anhang wiedergegeben. In der weiteren Folge sollen zunächst die in diesem Zusammenhang wichtigsten Ergebnisse vorgestellt werden. Mit 52 Prozent gibt etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, gewisse Probleme bei der Lehrstellensuche gehabt zu haben. Von derartigen Schwierigkeiten waren weibliche Lehrlinge stärker betroffen (60 %), während männliche Lehrlinge die Lehrstellensuche rückblickend mehrheitlich (54 %) als eher leicht bezeichneten. Die wichtigste Hilfe bei der Lehrstellensuche bildeten für 70 Prozent der Jugendlichen Personen aus der unmittelbaren häuslichen Umgebung. Eine maßgebliche Beteiligung der Arbeitsmarktverwaltung wird von weniger als einem Fünftel der Jugendlichen genannt. Zirka 8 Prozent der Lehrlinge gaben an, bei der Lehrstellensuche vollkommen auf sich allein gestellt gewesen zu sein.

Die Mehrheit der Lehrlinge (52 %) verfügten über den Abschluß eines Polytechnischen Lehrgangs, ca. 20 Prozent stammten aus Volks- oder Hauptschulen und 28 Prozent der Jugendlichen hatten vor ihrer Lehre eine weiterführende Schule besucht. Die geringsten Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche hatten die Absolventen des Polytechnischen Lehrganges von denen die Mehrheit (52 %) die Lehrstellensuche rückblickend als eher leicht empfand. Vergleichbar wenig Probleme hatten auch jene, die zuvor eine weiterführende berufsbildende Schule besucht hatten, bei denen der Anteil derer, die die Lehrstellensuche als eher leicht empfand, bei 49 Prozent lag. Eher schwierig gestaltete sich demgegenüber die Lehrstellensuche bei ehemaligen Schülern der AHS-Unterstufe (39 %) und den Repetenten aus dem Pflichtschulbereich (42 %). Wegen der geringen Besetzungszahlen sind diese Unterschiede statistisch jedoch nicht signifikant, jedoch entspricht die Verteilung der Erwartung.

Etwa ein Drittel der Lehrlinge hat während der Lehrstellensuche den ursprünglichen Berufswunsch geändert, wobei derartige Änderungen jedoch bei mehr als 30 Prozent zu einem ähnlichen Lehrberuf geführt haben. Weibliche Lehrstellensuchende haben ihren Berufswunsch häufiger ändern müssen (37 %) als männliche (28 %). Fast die Hälfte der kaufmännischen Lehrlinge (46 %) und rund ein

Viertel der gewerblichen Lehrlinge (26 %) sind über einen Wechsel des Berufswunsches zum aktuellen Lehrberuf gekommen.

83 Prozent der befragten Jugendlichen gaben an, sehr gut über ihre beruflichen Fähigkeiten informiert zu sein. Differenziert man nach dem Geschlecht, so zeigt sich, daß der entsprechende Anteil bei männlichen Jugendlichen bei 80 Prozent und bei weiblichen Jugendlichen bei 87 Prozent liegt. Als Informationsquelle werden in erster Linie die Rückmeldungen von Eltern, Verwandten und Bekannten angeführt, gefolgt von der eigenen Erfahrung. Den Rückmeldungen durch die Schule und Berufsberatung wird demgegenüber vergleichsweise ein geringer Informationswert im Hinblick auf Bewußtmachung beruflicher Fähigkeiten zugebilligt. Unterscheidet man die Ergebnisse zur Bekanntheit der persönlichen Fähigkeiten und Neigungen nach der von dem Lehrling zuvor besuchten Schultype, so ist festzustellen, daß die subjektive Bekanntheit bei Schülern aus weiterführenden berufsbildenden Schulen am höchsten ist (89 %). Ebenso fühlen sich Jugendliche aus dem Polytechnischen Lehrgang und der AHS-Unterstufe ihrer Fähigkeiten vergleichbar sicher, da bei ihnen 82 Prozent angaben, eher gut hierüber informiert zu sein. Bei Repetenten aus Volks- und Hauptschulen liegt dieser Anteil jedoch nur bei 78 Prozent.

Mit 88 Prozent sind den Lehrlingen die Berufsanforderungen für den gewählten Lehrberuf noch besser als die persönlichen beruflichen Fähigkeiten bekannt. Bei den Informationskanälen für derartiges Wissen spielen ebenfalls Personen aus der unmittelbaren häuslichen Umgebung die wichtigste Rolle, was insbesondere für die männlichen Lehrlinge gilt. Die Funktion von Schule, Berufsberatung und Betriebsführungen wird praktisch gleichgeordnet an die zweite Stelle gereiht. Ca. 10 Prozent der Lehrlinge gab an, von niemandem über die Berufsanforderungen für den gewählten Lehrberuf informiert worden zu sein. Bei der Differenzierung der Ergebnisse nach der vor der Lehre besuchten Schule zeigt sich eine ähnliche Verteilungstendenz, wie sie schon hinsichtlich der Bekanntheit persönlicher Fähigkeiten festgestellt werden konnte:

Auch hier sind es die ehemaligen Schüler aus weiterführenden berufsbildenden Schulen, die sich ihrer eigenen Einschätzung zufolge bei den Berufsanforderungen recht gut auskennen (96 %). Es folgen die Absolventen des Polytechnischen Lehrganges mit 88 Prozent, ehemalige Schüler der AHS-Unterstufe mit 85 Prozent und am

wenigsten glauben sich diejenigen auszukennen, die ihre Schulpflicht in einer Volks- oder Hauptschule absolviert haben (82 %). Das heißt, daß es Besucher bestimmter Schultypen leichter hatten, mit den Fähigkeiten und Neigungen ihres gewählten Berufes bekannt zu werden.



### 6.3. Die Zielsetzung der Regressionsanalyse

Neben den oben dargestellten ersten Ergebnissen geht es in der Folge darum, das Zustandekommen einer gelungenen Berufswahl im Zusammenhang mit jener Reihe von Selbsteinschätzungen zur persönlichen beruflichen Situation und zu den beruflichen Erwartungen in Beziehung zu setzen. Da die Herstellung derartiger Relationen auf der Grundlage von formal statistischen Konzepten erfolgt, muß zunächst kurz auf das hierbei verwendete Verfahren eingegangen werden.

Das Ziel bei der Durchführung einer Regressionsanalyse besteht darin, den Einfluß verschiedener Bedingungen auf das Zustandekommen eines Ergebnisses abzuschätzen bzw. zu erkennen.

Ein Beispiel für eine derartige Fragestellung ist das Zusammenwirken von Fahrgeschwindigkeit, Reaktionszeit, Zustand von Bremsen und Bereifung, Fahrbahnbeschaffenheit und Witterungsverhältnissen im Hinblick auf die Länge des Anhalteweges bei Kraftfahrzeugen. Würde man eine Reihe dieser sogenannten Determinanten einer geeigneten statistischen Analyse unterziehen, so würde man leicht zeigen, daß die Länge des Anhalteweges (= der abhängigen Variable) erwartungsgemäß in den meisten Fällen primär von der Fahrgeschwindigkeit und der Reaktionszeit abhängt, während die anderen Determinanten in der Regel eine weitaus geringere Bedeutung aufweisen.

Es kommt aber im Zuge einer derartigen Analyse nicht nur darauf an, festzustellen, welche Einflüsse für die abhängige Variable von Belang sind, sondern es geht auch darum, die Art des Zusammenwirkens metrisch festzulegen um letztlich anhand eines formalen Modells, d.h. anhand einer sogenannten Modellgleichung, praktische Implikationen zu entwickeln. Im Hinblick auf das 'Anhaltewegbeispiel' etwa ist bekannt, daß das Quadrat der Geschwindigkeit in den Bremsweg, jedoch nur faktoriell - nämlich  $x^3$  - in den Reaktionsweg eingeht.

$$\text{Anhalteweg} = (V/10)^2 + 3 * V/10$$

wobei V: Geschwindigkeit in km/h

In der Praxis bedeutet das, das man nur bei Geschwindigkeiten unter 30 km/h mehr Sicherheit aus einer erhöhten Reaktionsbereitschaft 'herausholen' kann, während dies bei höheren Geschwindigkeiten praktisch nicht mehr möglich ist.

Im einfachsten Fall besteht eine derartige Modellgleichung aus einer Geraden, der Gleichung

$$y = ax + b$$

wobei  $a$  die Steigung und  $b$  den Schnittpunkt mit der  $x$ -Achse angibt. Ein Beispiel für diese Modellgleichung wäre: "Der durchschnittliche Benzinverbrauch von Mittelklassewagen ( $y$ ) ist von ursprünglich  $b = 12$  Liter im Zeitraum von 1975 bis 1980 ( $x = t - 1974$ ) jährlich um ca.  $a = 1$  Liter zurückgegangen."

Solange entsprechende Zusammenhänge konkret und überschaubar sind, ist es relativ leicht, auf der Grundlage sprachlicher Aussagen hinlängliche Modellgleichungen zu entwickeln. Bei vielen derartiger Zusammenhänge von Beobachtungen ist die Formulierung eines mathematischen Modells aber insofern nicht zweckmäßig, als die Beziehung gleichsam schon mit freiem Auge erkennbar ist. Man kann sich aber leicht vorstellen, daß bei Verwendung vieler Determinanten diese Aufgabe schnell immer komplizierter wird.

Hinzu kommt, daß die Wahl des Funktionstyps nicht immer so einfach ist, daß man sich mit einer Geraden helfen kann: So würde obiges Beispiel über das Jahr 1980 hinausgerechnet etwa bedeuten, daß 1987 die Autos ohne Benzin fahren und man ab 1988 Autos zur Benzinerzeugung einsetzen kann. Das Modell wäre also bestenfalls für den angegebenen Zeitraum hilfreich und führt über diesen hinaus zu vollkommen falschen Annahmen. Viel sinnvoller wäre es hier, anstelle einer Geraden eine logarithmische Funktion anzunehmen, dergemäß sich der Verbrauch im Laufe der Zeit einem theoretischen Minimum annähert.

In der empirischen Sozialforschung ist es ferner in der Regel so, daß etwa bei der Einstellungsskalierung das Zusammenwirken von Einzelauffassungen im Hinblick auf eine bestimmte Meinung keineswegs so leicht nachvollzogen werden kann, weil die Erfassung der Determinanten nicht im Sinne jener Meßgüte erfolgen kann, wie dies bei physikalischen Größen der Fall ist. Mit anderen Worten:

Während man bei physikalischen Größen viel eher bereit ist, unterschiedliche Meßwerte als Ergebnis einer Variation der gemessenen Größe selbst anzusehen, geht man in der empirischen Sozialforschung davon aus, daß Variationen von Meßwerten auch durch Meßfehler bedingt sein können. In dieser Hinsicht hilft man sich im allgemeinen damit, daß man die Messungen wiederholt, weil man annimmt, daß sich dann Über- und Unterschätzungen des 'wahren' Wertes ausgleichen. Eine notwendige Voraussetzung für dieses 'Ausmitteln' ist, daß die Meßwerte normalverteilt sind, oder zumindest Intervallskalenniveau aufweisen. Das bedeutet, daß unterschiedliche Meßwerte unabhängig von ihrer Größenordnung, gleich unterschiedliche Differenzen hinsichtlich des gemessenen Kriteriums repräsentieren müssen.

Die Aufgabe der Regressionsanalyse besteht darin, eine Funktion zu erstellen, die mit relativ wenigen Determinanten das Zustandekommen eines Meßwertes hinreichend erklärt. Dabei sollen unwichtige Determinanten ausgeschieden und die wichtigen Determinanten in ihrer Wirkung erklärt werden können. Anschaulich könnte man sich vorstellen, daß man eine Gerade so durch einen Punkteschwarm legt, der entsteht, wenn man die einzelnen Meßwertepaare von Indikator und zu erklärender Variable in ein Koordinatensystem einträgt. Die Gerade ist hierbei so zu wählen, daß die Abstände zu den Punkten so gering wie möglich sind, damit sie so der charakteristischen Struktur des Punkteschwarms entspricht. Wenn die Annahme der Normalverteilung sowohl für die Determinante als auch für die abhängige Variable gilt, läßt sich ferner zeigen, daß die Gerade den Zusammenhang unter weitgehendem Ausschluß des Meßfehlers wiederzugeben vermag.

Diese Vorstellung, die bei der einfachen linearen Regression noch hilfreich sein mag, wird jedoch dadurch verkompliziert, daß die Gerade bei komplexeren Fragestellungen durch einen mehrdimensionalen Raum zu legen ist, dessen Dimensionen durch die Anzahl der Determinanten festgelegt wird. Da die Determinanten untereinander nicht unabhängig sind, sind die Winkel in diesem Raum darüberhinaus nicht notwendigerweise rechtwinkelig, womit die Anschaulichkeit der Vorstellung vollkommen verloren geht.

Als Ergebnis derartiger Analysen resultiert der 'multiple Korrelationskoeffizient R', bei dem es sich um eine Maßzahl handelt, die zwischen +1 und -1 liegen kann. Das Vorzeichen gibt die Rich-

tung des Zusammenhanges an und der Wert sollte möglichst nahe bei + 1 oder - 1 liegen. Es kann nämlich gezeigt werden, daß das Quadrat von R den Prozentsatz jener Variation der abhängigen Variable angibt, der auf einen linearen Zusammenhang mit den unabhängigen Variablen zurückgeführt werden kann. In der weiteren Folge geht es bei der Regressionsanalyse darum, diesen Anteil der erklärten Varianz unter Einbeziehung nur der wirklich wichtigen unabhängigen Variablen, so groß wie möglich zu machen.

Bei der Entscheidung der Frage, welche Determinanten für das Zustandekommen der abhängigen Variable maßgeblich sind, werden die sogenannten 'Beta-Koeffizienten' verwendet. Bei diesen handelt es sich um standardisierte Regressionskoeffizienten, also um Maßzahlen, die die Steigung der Geraden im Hinblick auf die jeweilige unabhängige Variable charakterisieren. Vereinfacht gilt hierbei, daß wenn der Absolutbetrag dieses Koeffizienten hoch ist, die dazugehörige unabhängige Variable einen bedeutenden Einfluß hat - ist er klein, so ist auch der Beitrag der betreffenden Determinante weniger wichtig.

Die skizzierte Prozedur gehört zu den am häufigsten verwendeten statistischen Verfahren in der empirischen Sozialforschung. Hinsichtlich der Berechnung bestehen gewisse verfahrenstechnische Unterschiede, die jedoch am Grundprinzip der Problemstellung nichts ändern. Verfahren dieser Art werden mit dem Oberbegriff "Multiple Lineare Regressionsanalyse" bezeichnet. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde die Auswertung mithilfe der SPSS-Prozedur "REGRESSION" gerechnet.

#### 6.4 Die Anwendung der Regressionsanalyse auf die gegenständliche Fragestellung

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung geht es unter anderem darum, den Einfluß verschiedener äußerer Bedingungen, die bei der Berufswahl eine Rolle gespielt haben, auf die berufliche Zufriedenheit abschätzbar zu machen. Als äußere Bedingungen, bzw. 'unabhängige Variable' sind hierzu die Einstellungen zu folgenden Merkmalen erhoben worden:

- V11 Kurzform: **Wissen um eigene Fähigkeiten**  
Fragenformulierung: Wie gut sind Ihnen Ihre beruflichen Fähigkeiten und Neigungen bekannt?
- V13 Kurzform: **Wissen um Eignungserfordernisse**  
Fragenformulierung: Wie gut ist Ihnen bekannt, welche Fähigkeiten und Neigungen für den gewählten Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind?
- V15 Kurzform: **Subjektive Eignung**  
Fragenformulierung: Wie gut glauben Sie selbst für Ihren Beruf geeignet zu sein?
- V16 Kurzform: **Elterliche Zufriedenheit mit Berufswahl**  
Fragenformulierung: Was meinen Sie, wie zufrieden waren Ihre Eltern mit der von Ihnen getroffenen Berufswahl?
- V17 Kurzform: **Elterlich-subjektive Berufseignung**  
Fragenformulierung: Was meinen Sie, wie gut Sie in den Augen Ihrer Eltern für diesen Beruf geeignet sind?
- V18 Kurzform: **Elternwissen um Eignungserfordernisse**  
Fragenformulierung: Was meinen Sie, wie gut ist Ihren Eltern bekannt, welche Neigungen für diesen Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind?

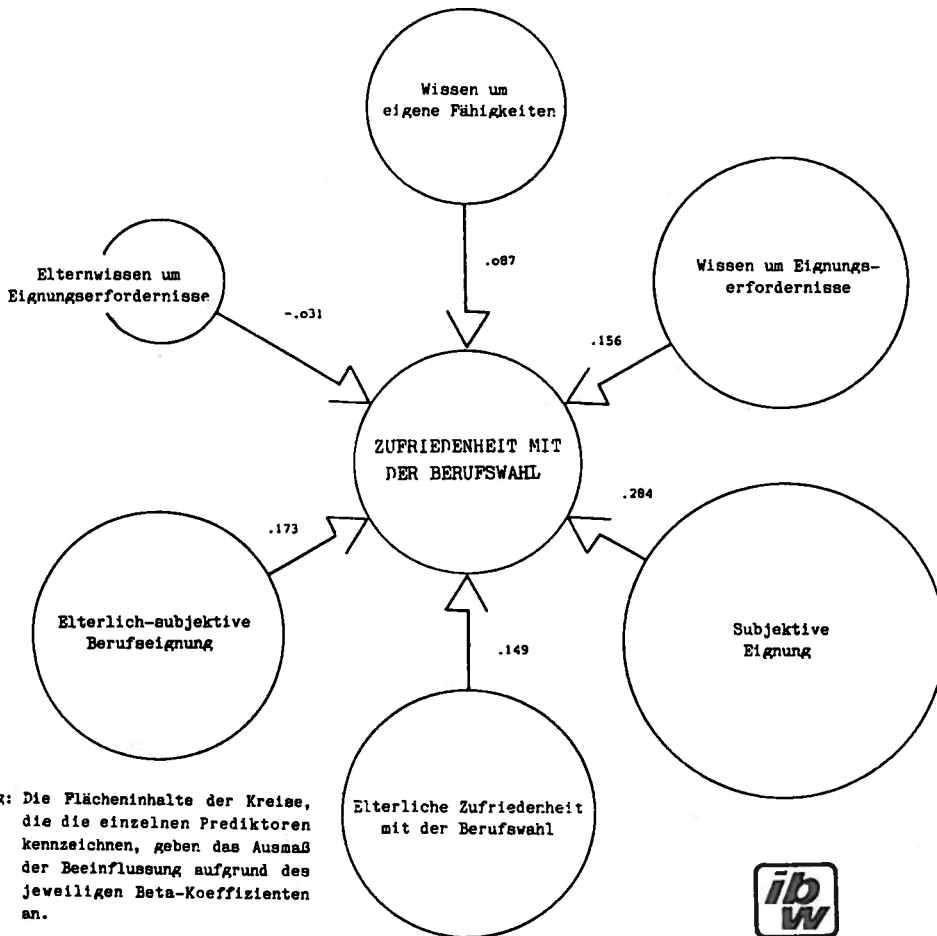
Als 'abhängige Variable' ist ebenfalls die berufliche Zufriedenheit festgestellt worden:

Wenn Sie Ihre Berufswahlentscheidung zusammenfassend beurteilen, wie zufrieden sind Sie damit?

Im ersten Lauf sind sämtliche Determinanten in die Berechnung eingegangen. Der resultierende Multiple Korrelationskoeffizient belief sich auf  $R = .58$  was bedeutet, daß durch die angenommene Linearkombination etwa  $1/3$  der Variation der beruflichen Zufriedenheit erklärt werden kann.

**BEEINFLUSSUNGSFAKTOREN DER ZUFRIEDENHEIT  
MIT DER BERUFSWAHL**

Darstellung der Beta-Koeffizienten  
des ersten Berechnungslaufes



Anmerkung: Die Flächeninhalte der Kreise, die die einzelnen Prediktoren kennzeichnen, geben das Ausmaß der Beeinflussung aufgrund des jeweiligen Beta-Koeffizienten an.



Tab. I

Ergebniswerte der Beta-Koeffizienten im 1.Lauf

V11	Wissen um eigene Fähigkeiten	.087
V13	Wissen um Eignungserfordernisse	.156
V15	Subjektive Eignung	.284
V16	Elterliche Zufriedenheit mit Berufswahl	.149
V17	Elterlich-subjektive Berufseignung	.173
V18	Elternwissen um Eignungserfordernisse	-.031

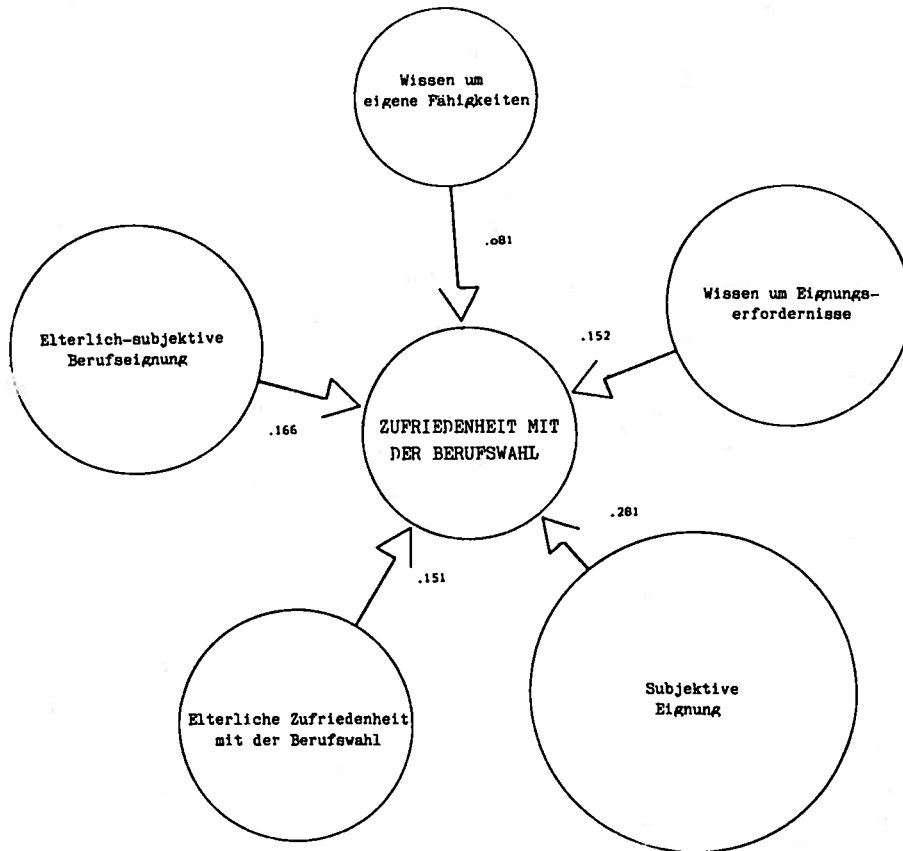
Man erkennt deutlich, daß die subjektive berufliche Eignung den bedeutendsten Einfluß auf die berufliche Zufriedenheit ausübt. An zweiter Stelle folgt die diesbezügliche Einschätzung seitens der Eltern. Wahrscheinlich ist es hier so, daß die elterliche Zustimmung zur getroffenen Berufswahlentscheidung auch eine gewisse Verstärkung der subjektiven Eignung bewirkt, die sich in einer hohen beruflichen Eignung niederschlägt.

Anders bei den diesbezüglichen Grundlagen, die zur Eignungseinschätzung führen: Hier gilt, daß im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der getroffenen Berufswahl wohl noch am ehesten das Wissen um die im Beruf erforderlichen Fähigkeiten eine Rolle spielt, die Kenntnis der eigenen Fähigkeiten spielt in diesem Zusammenhang aber offenbar nur eine geringe Rolle. Ähnlich verhält es sich mit der nur geringen Fachkompetenz, die die Jugendlichen ihren Eltern hinsichtlich beruflicher Eignungserfordernisse zumessen, obwohl die Elternmeinung bei Eignung für den gewählten Lehrberuf eine große Bedeutung aufweist.

Da die Werte zur Bekanntheit von Berufserfordernissen aus der Sicht der Eltern die geringste Bedeutung aufweisen, wurden sie im zweiten Berechnungslauf ausgeschieden. Die Ergebnisse der Berechnung zeigten, daß dies ohne wesentlichen Informationsverlust geschehen konnte, denn die Höhe des multiplen Korrelationskoeffizienten blieb mit  $R = .58$  gegenüber dem ersten Lauf unverändert.

**BEEINFLUSSUNGSFAKTOREN DER ZUFRIEDENHEIT  
MIT DER BERUFSWAHL**

Darstellung der Beta-Koeffizienten  
des zweiten Berechnungslaufes



Anmerkung: Die Flächeninhalte der Kreise, die die einzelnen Prediktoren kennzeichnen, geben das Ausmaß der Beeinflussung aufgrund des jeweiligen Beta-Koeffizienten an.



Tab. II

Ergebniswerte der Beta-Koeffizienten im 1.Lauf 2.Lauf

	1.Lauf	2.Lauf
V11 Wissen um eigene Fähigkeiten	.087	.081
V13 Wissen um Eignungserfordernisse	.156	.152
V15 Subjektive Eignung	.284	.281
V16 Elterliche Zufriedenheit mit Berufswahl	.149	.151
V17 Elterlich-subjektive Berufseignung	.173	.166
V18 Elternwissen um Eignungserfordernisse	-.031	—



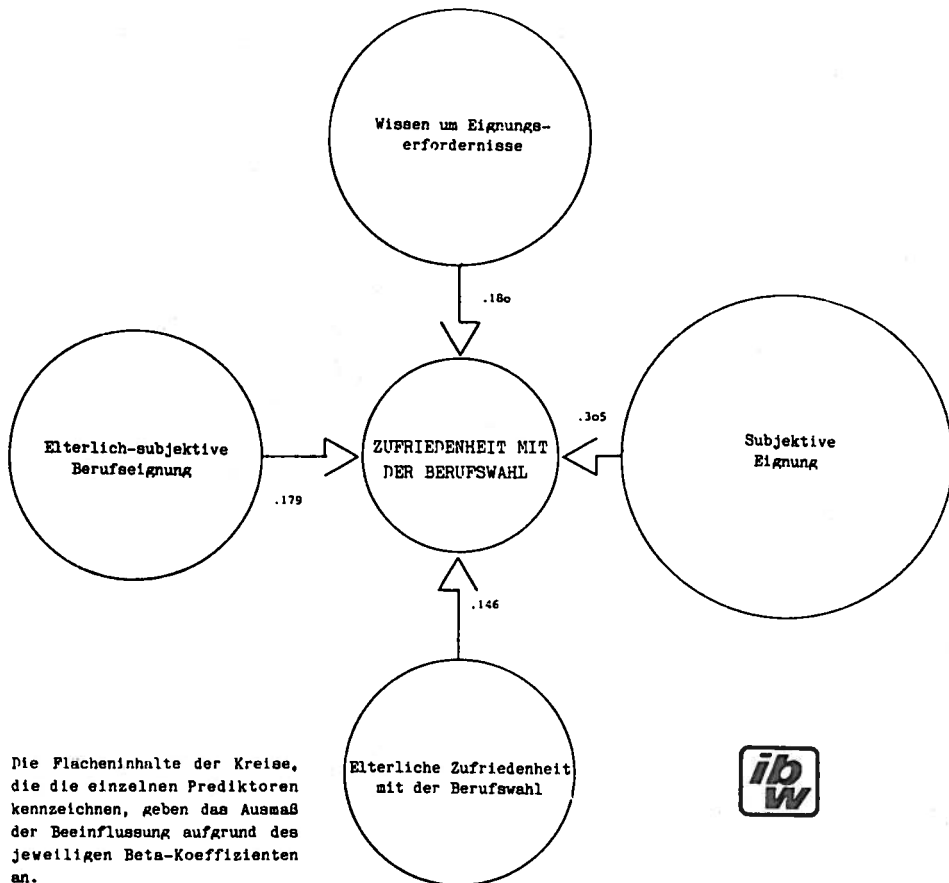
Anhand der Beta-Koeffizienten ist nunmehr erkennbar, daß die ausgeschiedene Variable zu Lasten der seitens der Eltern angenommenen Berufseignung (V18), des Wissens um die eigenen Fähigkeiten (V11) und Eignungserfordernisse (V13) sowie der persönlich angenommenen Berufseignung (V15) geht. Sie erhöht andererseits die Wirkung der elterlichen Zufriedenheit (V17) mit der getroffenen Berufswahl auf die berufliche Zufriedenheit. Aufgrund der geringen Größenordnung des Beitrags der im zweiten Lauf ausgeschiedenen Variable sind naturgemäß die resultierenden Veränderungen bei den Beta-Koeffizienten gering ausgefallen.

Aufgrund der Ergebnisse des zweiten Laufes wurde im dritten Lauf die Variable V11 ausgeschieden. Inhaltlich ließ man sich dabei von der Vorstellung leiten, daß die berufliche Zufriedenheit maßgeblich von der persönlichen Berufseignung abhängt, und daß in diesem Zusammenhang jene Komponenten, die die Eignung konstituiert haben, einstellungsmäßig nicht mehr voneinander getrennt werden können. Der Verzicht auf die Variable V11 sollte sich im Sinne dieser Erwartung in einer entsprechenden Steigerung der Bedeutung der Berufseignung niederschlagen.

Der multiple Korrelationskoeffizient ist aufgrund dieser Einschränkung bis zur zweiten Kommastelle unverändert geblieben und beläuft sich nach wie vor auf  $R = .58$ .

**BEEINFLUSSUNGSFAKTOREN DER ZUFRIEDENHEIT  
MIT DER BERUFSWAHL**

Darstellung der Beta-Koeffizienten  
des dritten Berechnungslaufes



Tab. III

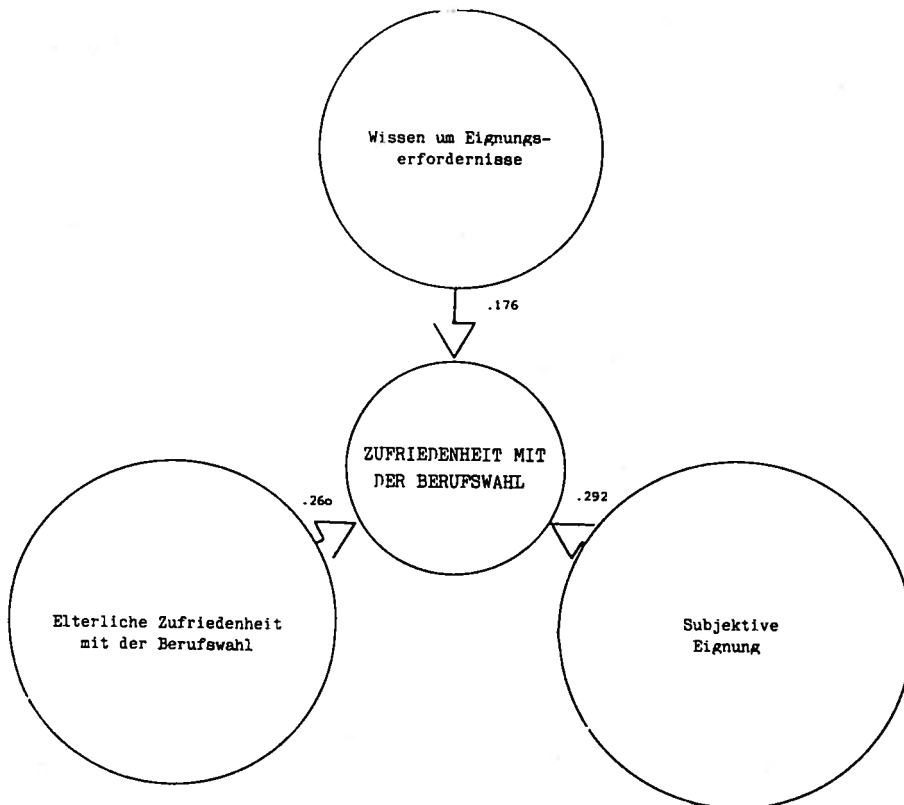
Ergebniswerte der Beta-Koeffizienten im 1.Lauf 2.Lauf 3.Lauf

		1.Lauf	2.Lauf	3.Lauf
V11	Wissen um eigene Fähigkeiten	.087	.081	—
V13	Wissen um Eignungserfordernisse	.156	.152	.180
V15	Subjektive Eignung	.284	.281	.305
V16	Elterliche Zufriedenheit mit Berufswahl	.149	.151	.146
V17	Elterlich-subjektive Berufseignung	.173	.166	.179
V18	Elternwissen um Eignungserfordernisse	-.031	—	—

Die oben geäußerte Vermutung findet zwar in den Ergebnissen des dritten Laufes eine Entsprechung, jedoch stellt sie keinen spezifischen Effekt dar, denn es zeigt sich eine ganz generelle Steigerung des Einflusses aller Determinanten mit Ausnahme jener Variable, die den Beitrag der elterlich subjektiven Berufseignung umschreibt.

Im vierten Lauf ist die elterliche Zufriedenheit mit der getroffenen Berufswahl ausgeschieden worden.

**BEEINFLUSSUNGSFAKTOREN DER ZUFRIEDENHEIT  
MIT DER BERUFSWAHL**  
Darstellung der Beta-Koeffizienten  
des vierten Berechnungslaufes



Anmerkung: Die Flächeninhalte der Kreise, die die einzelnen Prediktoren kennzeichnen, geben das Ausmaß der Beeinflussung aufgrund des jeweiligen Beta-Koeffizienten an.



Tab. IV

Ergebniswerte der Beta-Koeffizienten im	1.Lauf	2.Lauf	3.Lauf	4.Lauf
V11 Wissen um eigene Fähigkeiten	.087	.081	—	—
V13 Wissen um Eignungserfordernisse	.156	.152	.180	.176
V15 Subjektive Eignung	.284	.281	.305	.292
V16 Elterliche Zufriedenheit mit Berufswahl	.149	.151	.146	—
V17 Elterlich-subjektive Berufseignung	.173	.166	.179	.260
V18 Elternwissen um Eignungserfordernisse	-.031	—	—	—

Wie sich zeigte, blieb durch diese Maßnahme der Multiple Korrelationskoeffizient nahezu unverändert und lag bei  $R = .5636$ . Das bedeutet, daß aufgrund des vorliegenden Modells mit lediglich drei Determinanten die Variation der Zufriedenheit mit der Berufswahl fast ebensogut beschrieben werden kann, wie aufgrund der umfassenderen Annahmen des ersten Laufes mit sechs Determinanten. Das vorliegende Ergebnis stellt gleichzeitig die Berechtigung des schrittweisen Ausscheidens weniger relevanter Einflüsse unter Beweis.

Aufgrund dieser Berechnungen kommt man zu dem folgenden mathematischen Modell:

$$\text{ZufrBerW} = .31 * \text{SubEig} + .17 * \text{WisEigFord} + .28 * \text{EltBerEig} + 1.73$$

wobei:   ZufrBerW   Zufriedenheit mit der Berufswahl  
           SubEig     Subjektive Berufseignung  
           WisEigFord   Wissen um Eignungserfordernisse  
           EltBerEig   Elterlich-subjektive Berufseignung

Anhand dieser Gleichung können 32 Prozent der Variation hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Berufswahl erklärt werden. Aufgrund dessen ist man noch weit davon entfernt, eine hinlängliche Beschreibung jener Prozesse der Verwertung von persönlichem Wissen, Einstellungen oder Haltungen liefern zu können, die bei der Berufswahl eine Rolle spielen.

## 6.5 Interpretation der Ergebnisse

Das Ergebnis deutet insofern in eine bemerkenswerte Richtung, als entgegen der ursprünglichen Erwartung die subjektiven Komponenten eine größere Bedeutung aufzuweisen scheinen, als jene gleichsam objektivierbaren und "harten" Determinanten: Ausschlaggebend für die Zufriedenheit mit der Berufswahl ist weniger die sachliche Kompetenz, sondern vielmehr die subjektive Sicherheit mit der die Entscheidung getroffen wurde.

Dieses Ergebnis kann in dreierlei Hinsicht gedeutet werden. Zunächst ist vorstellbar, daß der prozeßhafte Verlauf der Berufswahl und seine idealtypisch vermutete logische Folgerichtigkeit lediglich modellhaft angenommen werden kann. Die Annahme, daß etwa eine hinreichende Kenntnis von Berufsanforderungen die Voraussetzung für die Beurteilung der beruflichen Eignung darstellt, ist vielleicht auf der Einstellungsebene viel zu analytisch. Möglicherweise bilden subjektive berufliche Eignung und Berufsanforderungen eine kognitive inhaltliche Einheit, die eine wesentlich unmittelbarere Wirkung auf die berufliche Zufriedenheit ausübt, als die zugrundeliegenden sachlichen Voraussetzungen. Möglicherweise zielen Sachinformationen erst in ihrer personsbezogenen - und solcherart direkt erlebbaren - Umsetzung auf die berufliche Zufriedenheit ab.

Zweitens ist denkbar, daß sachliche Informationen lediglich bei der rückblickenden Betrachtung der Berufswahl eine zweitrangige Bedeutung aufweisen, weil die Entscheidung bereits getroffen und eine Berufsänderung gegen Ende des ersten Lehrjahres in der Regel ohnehin nicht in Frage kommt. Aufgrund dieser Einstellung ist vorstellbar, daß die Jugendlichen aus ihrer aktuellen Situation verstärkt dazu neigen, die subjektive Berufseignung höher zu bewerten, als sachliche Informationen, die in ihrem Berufsalltag möglicherweise nicht in allen Punkten stimmig erlebt werden.

Drittens kann aber auch nicht die Vermutung von der Hand gewiesen werden, daß sachlichen Informationen in der Berufswahlentscheidung insofern eine zweitrangige Bedeutung zukommt, als sie schwer zugänglich sind. Im Sinne dieser Deutung läßt sich der Prozeß der Berufswahl mit der Wirkung des 'ersten Eindrucks' vergleichen: Genauso, wie der Mensch dazu neigt, neue Erfahrungen im Sinne seiner Erwartungen umzudeuten und fehlende Erfahrungen durch sol-

che Annahmen zu ersetzen, die seiner Sichtweise entsprechen, bildet sich auch bei der Berufswahl ein derartiges System von Einstellungen heraus, bei dem der Einzelne glaubt getrost auf weitere sachliche Informationen verzichten zu können. Dies gilt insbesondere dann, wenn weitere Hinweise zur Berufswahl nicht mit der bereits getroffenen Entscheidung übereinzustimmen drohen. Die Folge ist, daß insbesondere jene Berufswünsche, die auf einer zu geringen sachlichen Grundlage geäußert wurden, schwer zu ändern sind, weil sie mit einer großen subjektiven Sicherheit getroffen wurden.

## 7. ZUSAMMENFASSUNG

Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist die Darstellung einschlägiger theoretischer Konzepte, die sich mit der Berufswahl auseinandersetzen. Die Betrachtung gliedert sich dabei in zwei wesentliche Bereiche, nämlich die eigentlichen Theorien der Berufswahl auf der einen Seite und die Konzepte und Modellvorstellungen zur Entstehung und Änderung von Einstellungen auf der anderen Seite, wobei dieser Themenschwerpunkt am Beispiel des Entstehens von Berufswünschen abgehandelt wird. In einem dritten Teil wird anhand einer empirischen Untersuchung das Zusammenwirken komplexer Einstellungsstrukturen für die Zufriedenheit mit der Berufswahl aufgezeigt.

### Theorien der Berufswahl

Am Beginn der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Berufswahl stand die primär individualpsychologische Deutung des Problems. Die Theorien dieser wissenschaftlichen Entwicklungsphase gingen von der gemeinsamen Überzeugung aus, daß das Gelingen der individuellen Berufswahl vorwiegend vom Auffinden der richtigen Zuordnung zwischen der Persönlichkeitsstruktur und der Anforderungsstruktur des Berufes abhängt. Das Hauptaugenmerk der **persönlichkeitstheoretischen** Arbeiten lag demgemäß auf der Erstellung von Persönlichkeitsbildern und individuellen Dispositionen, denen das Primat in der Beeinflussung der Berufswahlentscheidung gegenüber äußeren Faktoren wie etwa dem sozialen Umfeld zugesprochen wurde.

Die **entwicklungspsychologisch** orientierten Ansätze erweisen sich insofern als kritische Erweiterung des klassischen Berufswahlansatzes, als sie vor allem die Auffassung, wonach es sich beim Berufsentscheidungsprozeß um eine einmalige Entscheidung handelt, zurückweisen. Sie betonen demgegenüber den biographischen Entwicklungsprozeß und die prinzipielle Unabgeschlossenheit der Weiterentwicklung der Berufswahlkompetenz. Dem gleichsam statischen Berufswahlmodell halten sie entgegen, daß es die praktisch sehr häufig stattfindende Revision einmal getroffener Berufsentscheidungen nicht mitzureflektieren vermag, weil diese Sachverhalte explizit der Annahme einer eindeutigen und einmaligen und womöglich optimalen Zuordnung zwischen Begabungsstruktur und Berufsstruktur widersprechen.



Mit der Analyse der **motivationalen** Gegebenheiten des Berufswählers gelangten Gegebenheiten wie Umwelteinflüsse, Arbeitsmarktlage, Information und gesellschaftliche Wertung von Berufen in den Mittelpunkt des Interesses. Gleichzeitig wurde die subjektive Verarbeitung dieser Bedingungen Gegenstand intensiver Betrachtungen. So läßt sich etwa im Sinne dieses Konzeptes der Reifegrad einer Berufswahlentscheidung aus der Bewußtheit und dem rationalen Umgang mit den vorgegebenen Bedingungsfaktoren ablesen. Erst der vollbewußte, über die Bedeutung seiner Entscheidungen orientierte Berufswähler ist in der Lage, selbständig und selektiv an der Erweiterung seines Informationsstandes zu arbeiten.

Während etwa noch die entwicklungspsychologisch orientierten Theoretiker auf einer Trennung der Umwelteinflüsse von den internen Faktoren beharrten, wird bei **sozioökonomisch** orientierten Ansätzen angenommen, daß Einstellungen, Motiviertheit und Wertungen des Berufes durch Berufsentscheider sehr eng an den objektiven Bedingungen orientiert sind. So erwiesen sich als persönliche Arbeitsinteressen und Selbstverwirklichungswünsche vorgetragene Berufsentscheidungen als bloße Reaktion auf die Arbeitsmarktlage. Die gemeinsame Betrachtung von subjektiven und objektiven Faktoren führte zur Einführung von soziologischen Begriffen wie "Normenkonflikt" und "Rollenkonflikt", wodurch das Bedingungsverhältnis zwischen den gesellschaftlichen Rollenerwartungen und deren persönlicher Adaptierung erfaßt werden soll.

Die **Systemtheoretiker** stellen das Gesellschaftssystem und die Eingebundenheit des Einzelnen in den Systemzusammenhang in den Mittelpunkt ihrer Untersuchungen. Hierbei wird davon ausgegangen, daß berufliches Handeln wesentlich von Faktoren und Beziehungen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der Hierarchie der Berufe bestimmt ist. Man interpretiert die moderne Industriegesellschaft als "Sozialsystem", das aus einem "Geflecht von Interaktionsbeziehungen zwischen Akteuren" besteht und im Sinne dieses Konzeptes vermag eine gelungene Berufsentscheidung die Spannungen zwischen individuellen Orientierungen und gesellschaftlichen Rollenerwartungen abzubauen.

Vertreter **entscheidungstheoretischer** Konzepte zur Berufswahl gehen von einer prinzipiellen Erwerbbarkeit der Berufswahlreife aus und entwickeln in der Folge aus dem empirisch konstatierten defizienten Rationalverhalten von Individuen in Berufswahlprozessen



die Theorie, daß die Vollbewußtheit der Berufsentscheidung, wie sie die klassische Persönlichkeitstheorie postulierte, lediglich ein Sollwert sein kann, auf den es den Berufswähler hinführen gilt.

### **Konzepte zur Entstehung und Änderung von Einstellungen**

Die Berufswahlentscheidung ist von einer Reihe verschiedener Bedingungen abhängig, deren Stellenwert gemäß der jeweiligen theoretischen Schwerpunktsetzung verschiedener Autoren variiert. Auch erlebnismäßig lassen sich diese Komponenten und ihre Bedeutung für die Berufswirklichkeit nachvollziehen. Hierbei kann aber auch davon ausgegangen werden, daß persönliche Werthaltungen den Prozeß der Berufsfindung wie auch das Zustandekommen der beruflichen Zufriedenheit mitbestimmen. Die Berufswahl kann ferner als eine prozessuale Entscheidung aufgefaßt werden, indem der Entscheidungsträger einen harmonischen Ausgleich zwischen den oft widersprüchlichen Determinanten seiner Entscheidung zu erreichen versucht.

Die **Konsistenztheorien** versuchen, dieser Eigenschaft ihres Gegenstandes mit der Konzeption des "kognitiven Systems" gerecht zu werden. Unter einem "kognitiven System" versteht man eine "Menge miteinander vollständig oder teilweise verbundener Inhalte". Für die gegenständliche Fragestellung nach den psychischen Leistungen und der Beschaffenheit der kognitiven Struktur vor und während eines Berufsentscheidungsprozesses ist dabei vor allem die Verarbeitung von neuen Informationsinhalten und der damit einhergehenden Konstellationsänderung im Einstellungssystem von großer Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, daß Veränderungen in der Bewertung von Einstellungsobjekten zumeist aufgrund neuer kommunikativer Inhalte und die durch sie erzeugten Inkonsistenzen im Bewußtseinssystem hervorgerufen werden. Bei einem Berufswähler kann etwa folgende Verlaufsform in der Behandlung seines Berufsproblems auftreten: Gegen die objektiven Gegebenheiten des Arbeitsmarkts, beispielsweise dem Ausbleiben einer Nachfrage für den Wunschberuf, leistet er sich die Freiheit der Nichtbeachtung dieser gesellschaftlichen Vorgabe seiner Berufswahl.

## Die empirische Untersuchung

Um einerseits die Komplexität der Einzelinformationen aufzuzeigen, die bei der Berufswahl eine Rolle spielen und gleichzeitig zu demonstrieren, daß Verwertungsprozeß im Sinne von Einstellungsänderungen gedeutet werden kann, wurde ein Fragenprogramm erarbeitet, anhand dessen die Zufriedenheit mit der getroffenen Berufswahl erhoben werden konnte. Gleichzeitig wurden Selbsteinschätzungen und Einstellungen zur beruflichen Situation erfragt um sie mit der beruflichen Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf in Beziehung zu setzen. Befragt wurden Lehrlinge in Wien und Niederösterreich im ersten Lehrjahr. Die Befragung erfolgte schriftlich und erging an etwa 1.000 Jugendliche. Nach Abschluß der Erhebung standen insgesamt 512 zurückgesandte und vollständig ausgefüllte Fragebögen für die Auswertung zur Verfügung.

Die Schwerpunkte der durchgeführten Erhebung betrafen die folgenden Bereiche:

- Wissen um eigene Fähigkeiten
- Wissen um Eignungserfordernisse
- Subjektive Eignung
- Elterliche Zufriedenheit mit Berufswahl
- Elterlich-subjektive Berufseignung
- Elternwissen um Eignungserfordernisse

Als 'abhängige Variable' ist ebenfalls die berufliche Zufriedenheit festgestellt worden:

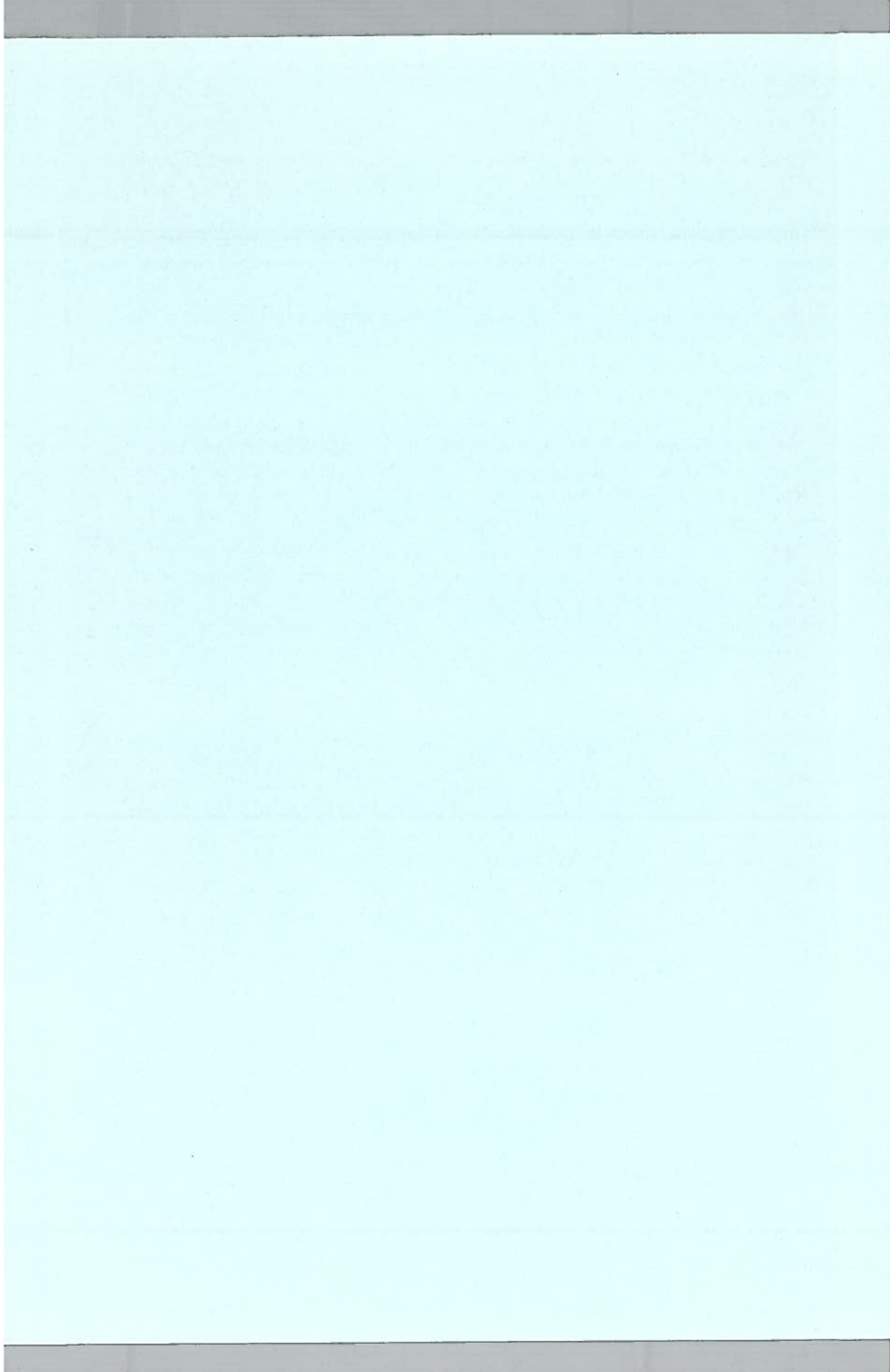
Wenn Sie Ihre Berufswahlentscheidung zusammenfassend beurteilen, wie zufrieden sind Sie damit?

Die Auswertung, die anhand einer multiplen Regressionsanalyse erfolgte, zeigt zunächst, daß die getroffenen Modellannahmen relativ gut zur Erklärung der Berufswahl herangezogen werden können. So konnte etwa festgestellt werden, daß sich auf der Grundlage der erhobenen Rahmenbedingungen ca. ein Drittel der Variation der Zufriedenheit mit der getroffenen Berufswahl erklären ließ.

Inhaltlich deuten die Ergebnisse insofern in eine bemerkenswerte Richtung, als entgegen der ursprünglichen Erwartung die subjektiven Komponenten eine größere Bedeutung aufzuweisen scheinen, als

jene gleichsam objektivierbaren und "harten" Determinanten: Ausschlaggebend für die Zufriedenheit mit der Berufswahl ist weniger die sachliche Kompetenz, sondern vielmehr die subjektive Sicherheit mit der die Entscheidung getroffen wurde. Dieses Ergebnis kann in dreierlei Hinsicht gedeutet werden. Zunächst ist vorstellbar, daß der prozeßhafte Verlauf der Berufswahl und seine idealtypisch angenommene logische Folgerichtigkeit lediglich modellhaft angenommen werden kann. Die Annahme, daß etwa eine hinreichende Kenntnis von Berufsanforderungen die Voraussetzung für die Beurteilung der beruflichen Eignung darstellt, ist vielleicht auf der Einstellungsebene viel zu analytisch. Möglicherweise bilden subjektive berufliche Eignung und Berufsanforderungen eine kognitive inhaltliche Einheit, die eine wesentlich unmittelbare Wirkung auf die berufliche Zufriedenheit ausübt, als die zugrundeliegenden sachlichen Grundlagen. Zweitens ist denkbar, daß sachliche Informationen lediglich bei der rückblickenden Betrachtung der Berufswahl eine zweitrangige Bedeutung aufweisen, weil die Entscheidung bereits getroffen und eine Berufsänderung gegen Ende des ersten Lehrjahres in der Regel ohnehin nicht in Frage kommt. Drittens kann aber auch nicht die Vermutung von der Hand gewiesen werden, daß sachlichen Informationen in der Berufswahlentscheidung insofern eine zweitrangige Bedeutung zukommt, als sie schwer zugänglich sind.

Im Sinne dieser Deutung läßt sich der Prozeß der Berufswahl mit der Wirkung des 'ersten Eindrucks' vergleichen: Genauso, wie der Mensch dazu neigt neue Erfahrungen im Sinne seiner Erwartungen umzudeuten und fehlende Erfahrungen durch solche Annahmen zu ersetzen, die seiner Sichtweise entsprechen, bildet sich auch bei der Berufswahl ein derartiges System von Einstellungen heraus, bei der der Einzelne glaubt, getrost auf weitere sachliche Informationen verzichten zu können. Dies gilt insbesondere dann, wenn weitere Hinweise zur Berufswahl nicht mit der bereits getroffenen Entscheidung übereinzustimmen drohen. Die Folge ist, daß insbesondere jene Berufswünsche, die auf einer zu geringen sachlichen Grundlage geäußert wurden, schwer zu ändern sind, weil sie mit einer großen subjektiven Sicherheit getroffen wurden.



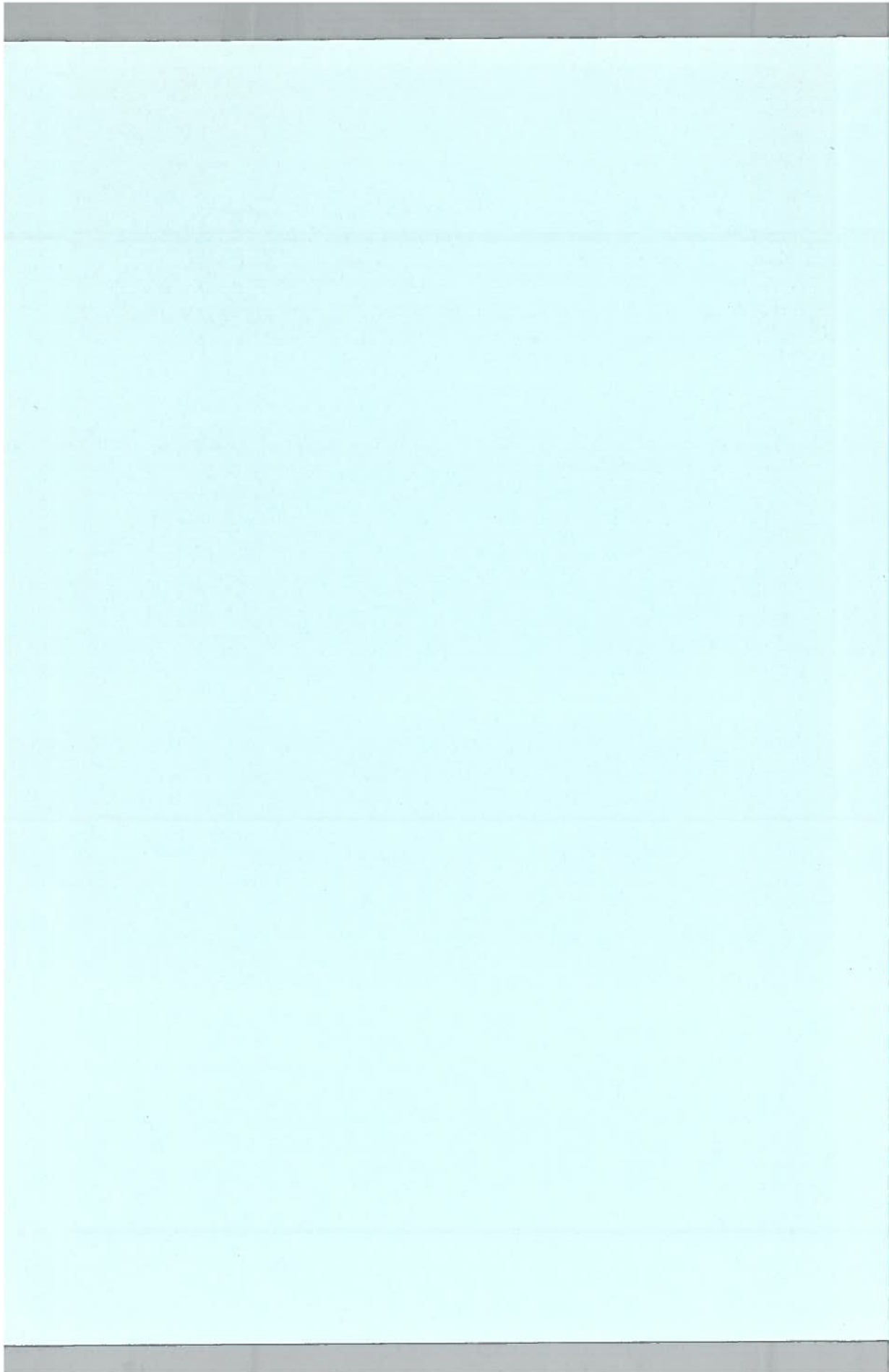


## SUMMARY

This study presents several theoretical concepts concerning vocational choice and demonstrates some of their practical implications. In the first part a survey of the scientific literature on vocational choice was made. The second part deals with the theories of the formation of attitudes and their change. On the basis of these two concepts the authors make the assumption and point out that there is a practical connection between vocational choice and the establishment of vocational attitudes. They suggest that if this connection really exists it can be expected to appear in the estimation of the own success in choosing a vocation. To prove this they have carried out an empirical survey in which more than 500 apprentices were asked about the estimations of some framework conditions seeking their apprenticeship. The results show that theories about attitudes can indeed be used to demonstrate the process of vocational choice: In a linear regression analysis about 30 percent of the variation of contentment with the chosen occupation could be explained by the apprentices' ratings of

- Knowledge of the own abilities
- Knowledge of the vocational demands
- Self-assessment of vocational aptitude
- Supposed parents' contentment with their child's vocational choice
- Supposed parents' opinion about their child's aptitude
- Supposed parents' knowledge of vocational demands

Subsequently the number of relevant coefficients could be reduced to three without considerable loss of information. So only 'self-assessment of the own vocational aptitude', 'supposed parents' opinion about their child's aptitude' and 'knowledge of the vocational demands' remained. The authors ascertain that this resulting assortment refers to rather 'weak' decisive factors. They make the assumption that this effect is a result of a still enduring need of objective information about working life. In default of an appropriate preparation to vocational choice job seekers tend to be satisfied with their or their parents' subjective assessment of aptitude neglecting the matter that the underlying vocational demands remain rather unknown.



## L I T E R A T U R L I S T E

ROE, Amon: Early Determinants of Vocational Choice, in: J. Conns, Psychol. 4/1957

JAIDE, Walter: Die Berufswahl, Juventa-Verlag, München 1961

KÜNG, Ernst Leo: Das Berufswahlverhalten, Fallstudien im Longitudinalschnitt, Verlag Hans Huber, Bern 1971

SCHARMANN, Theodor: Jugend in Arbeit und Beruf, Überblick zur wissenschaftlichen Jugendkunde, Bd. 10. München 1965

MÜLLER, Walter: Familie, Schule, Beruf. Analysen zur sozialen Mobilität und Statuszuweisung in der BRD. Opladen 1975

BÜSCHGES, Günter: Beruf, Berufswahl und Berufsbewerbung, in: Aspekte der Berufswahl in der modernen Gemeinschaft, Frankfurt 1975

DAHEIM, Hans-Jürgen: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln-Berlin 1970

STEFFENS, Heiko: Berufswahl und Berufswahlvorbereitung. Zur Theorie und Praxis eines Aufgabenbereichs der Arbeits- und Wirtschaftslehre. Ravensburg 1975

SCHEDLER, K., WILLENPART, N.: Theorien der Berufswahlentscheidung. ibw-Forschungsbericht Nr. 28. Wien, 1982

HERKNER, Werner: Einführung in die Sozialpsychologie, Verlag Hans Huber, Bern-Stuttgart-Wien, 3. Auflage 1983.

THUM, Karl, Befragung steirischer Jugendlicher zu beschäftigungspolitisch relevanten Aspekten. Untersuchung im Auftrag des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung, Wien, 1985 (ibw-Bericht)



**ÖSTERREICHISCHES INSTITUT BILDUNG UND WIRTSCHAFT**

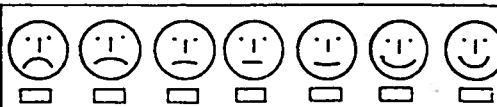
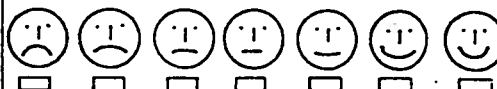
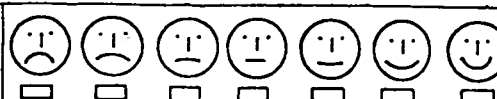
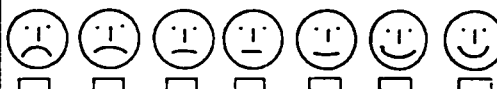
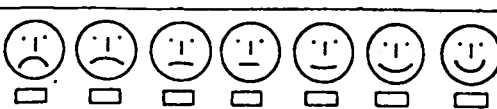
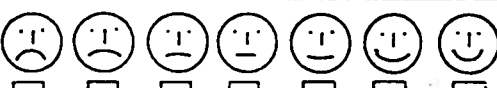
Judenplatz 3-4, 1010 Wien

F R A G E B O G E N

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie jeweils die entsprechende Kategorie ankreuzen oder die gefragte Zahl in die Kästchen einsetzen. Bei allen Fragen soll nur eine einzige Kategorie angekreuzt werden.

1. Sind Sie männlich oder weiblich?	<input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> weiblich
2. In welchem Jahr wurden Sie geboren?	1112 111
3. Welche Schule haben Sie zuletzt besucht?	<input type="radio"/> Volksschule, Hauptschule oder Sonderschule <input type="radio"/> Polytechnischer Lehrgang <input type="radio"/> die Unterstufe einer Allgemeinbildenden Schule <input type="radio"/> eine weiterführende Schule
4. Welchen Lehrberuf erlernen Sie?	(Bitte eintragen) . . . . .
5. In welchem Ort befindet sich Ihr Lehrbetrieb?	(Bitte eintragen) . . . . .
6. Wie schwierig war es für Sie, eine Lehrstelle zu bekommen?	<input type="radio"/> sehr schwer <input type="radio"/> schwer <input type="radio"/> eher schwer <input type="radio"/> eher leicht <input type="radio"/> leicht <input type="radio"/> sehr leicht
7. Wer oder was hat Ihnen <u>am meisten</u> geholfen, daß Sie eine Lehrstelle bekommen haben?	<input type="radio"/> Eltern, Verwandte, Bekannte <input type="radio"/> die Schule <input type="radio"/> Berufsberatung, Arbeitsamt <input type="radio"/> Zeitungen (Stellenangebote) <input type="radio"/> andere/s <input type="radio"/> niemand
8. Haben Sie, während Sie bereits eine Lehrstelle gesucht haben, Ihren Berufswunsch ändern müssen?	<input type="radio"/> nein → weiter bei Frage 10. <input type="radio"/> ja, aber ich mache jetzt etwas ähnliches <input type="radio"/> ja, ich mache jetzt etwas ganz anderes
9. Haben Sie den Berufswunsch deshalb ändern müssen, weil Sie in der näheren Umgebung Ihres Wohnortes keine entsprechende Lehrstelle finden konnten?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
10. Wie gut sind Ihnen Ihre beruflichen Fähigkeiten und Neigungen bekannt?  bitte ankreuzen →	



<p>11. Durch wen oder was haben Sie <u>in erster Linie</u> etwas über <u>Ihre</u> beruflichen Fähigkeiten und Neigungen erfahren?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Eltern, Verwandte, Bekannte</li> <li><input type="checkbox"/> die Schule</li> <li><input type="checkbox"/> Berufsberatung, Arbeitsamt</li> <li><input type="checkbox"/> durch eigene Erfahrung</li> <li><input type="checkbox"/> durch andere/s</li> <li><input type="checkbox"/> durch niemand</li> </ul>
<p>12. Wie gut ist Ihnen bekannt, welche Fähigkeiten und Neigungen für den <u>gewählten Beruf</u> erforderlich oder zweckmäßig sind? bitte ankreuzen →</p>	
<p>13. Durch wen oder was haben Sie <u>in erster Linie</u> erfahren, welche Fähigkeiten und Neigungen für diesen Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Eltern, Verwandte, Bekannte</li> <li><input type="checkbox"/> die Schule</li> <li><input type="checkbox"/> Berufsberatung, Arbeitsamt</li> <li><input type="checkbox"/> Betriebsführungen</li> <li><input type="checkbox"/> Berufsinformationswochen der Handelskammer</li> <li><input type="checkbox"/> durch Zeitung, Rundfunk oder dergleichen</li> <li><input type="checkbox"/> durch andere/s</li> <li><input type="checkbox"/> durch niemand</li> </ul>
<p>14. Wie gut glauben Sie selbst für Ihren Beruf geeignet zu sein? bitte ankreuzen →</p>	
<p>15. Was meinen Sie, wie zufrieden waren Ihre Eltern mit der von Ihnen getroffenen Berufswahlentscheidung? bitte ankreuzen →</p>	
<p>16. Was meinen Sie, wie gut Sie in den Augen Ihrer Eltern für diesen Beruf geeignet sind? bitte ankreuzen →</p>	
<p>17. Was meinen Sie, wie gut ist Ihren Eltern bekannt, welche Fähigkeiten und Neigungen für diesen Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind? bitte ankreuzen →</p>	
<p>18. WENN SIE IHRE BERUFSWAHLENTSCHEIDUNG ZUSAMMENFASSEND BEURTEILEN, WIE ZUFRIEDEN SIND SIE DAMIT? bitte ankreuzen →</p>	

WIR DANKEN FÜR IHRE MITARBEIT!

## FRAGEBOGENAUSWERTUNG

### 1. Sind Sie männlich oder weiblich?

	Prozent	( N )
Männlich	61.3	(317)
Weiblich	38.7	(200)
	100.0	(517)

### 2. In welchem Jahr wurden Sie geboren?

Die Antworten wurden im Sinne des Alters umkodiert worden.

	Prozent	( N )
über 16	8.5	( 44 )
16 Jahre	36.2	(187)
15 Jahre	55.3	(286)
	100.0	(517)

### 3. Welche Schultypen haben Sie zuletzt besucht?

	Prozent	( N )
Volks-, Haupt oder Sonderschule	19.8	(102)
Polytechnischer Lehrgang	52.1	(268)
Unterstufe eine AHS	6.4	( 33 )
Weiterführende Schule	21.6	(111)
	100.0	(514)

### 4. Welchen Lehrberuf erlernen Sie?

Die jeweiligen Lehrberufsbezeichnungen wurden im Sinne nachfolgender Lehrberufsgruppen zusammengefaßt

	Prozent	( N )
Kaufmännischer Lehrberuf	23.0	(119)
Gewerblicher Lehrberuf	77.0	(398)
	100.0	(517)

### 5. In welchem Ort befindet sich Ihr Lehrbetrieb?

Angaben wurden auf das jeweilige Bundesland umkodiert.

	Prozent	( N )
In Wien	46.8	(242)
In Niederösterreich	53.2	(275)
	100.0	(517)

### 6. Wie schwierig war es für Sie, eine Lehrstelle zu bekommen?

	Prozent	( N )
sehr schwer	14.7	( 76 )
schwer	13.3	51.6 ( 69 )
eher schwer	23.6	(122)
eher leicht	23.6	(122)
leicht	13.9	48.4 ( 72 )
sehr leicht	10.8	( 56 )
	100.0	(517)

### 7. Wer oder was hat Ihnen am meisten geholfen, daß Sie eine Lehrstelle bekommen haben?

	Prozent	( N )
Eltern, Verwandte oder Bekannte	67.2	(346)
Schule	1.9	( 10 )
Berufsberatung, Arbeitsamt	17.3	( 89 )
Zeitungen, Stellenangebote	3.3	( 17 )
andere/s	2.7	( 14 )
niemand	7.6	( 39 )
	100.0	(515)

### 8. Haben Sie, während Sie bereits eine Lehrstelle gesucht haben, Ihren Berufswunsch ändern müssen?

	Prozent	( N )
nein	68.6	(351)
ja, ich mache etwas ähnliches	9.4	( 48 )
ja, ich mache etwas anderes	22.1	(115)
	100.0	(512)

### 9. Wenn ja bei 8: Haben Sie den Berufswunsch deshalb ändern müssen, weil Sie in der näheren Umgebung Ihres Wohnortes keine entsprechende Lehrstelle finden konnten?

	Prozent	( N )
ja	45.0	( 81 )
nein	55.0	( 99 )
	100.0	(170)

### 10. Wie gut sind Ihnen Ihre beruflichen Fähigkeiten und Neigungen bekannt?

	Prozent	( N )
ja, sicher	4.7	( 24 )
unbestimmt	12.6	( 65 )
nein	82.7	(424)
	100.0	(513)

11. Durch wen oder was haben Sie in erster Linie etwas über Ihre beruflichen Fähigkeiten und Neigungen erfahren ?

	Prozent	( N )
Eltern, Verwandte oder Bekannte	36.1	(186)
Schule	10.5	( 54)
Berufsberatung, Arbeitsamt	10.5	( 54)
eigene Erfahrung	26.4	(136)
andere/s	1.6	( 8)
niemand	15.0	( 77)
	100.0	(515)

12. Wie gut ist Ihnen bekannt, welche Fähigkeiten und Neigungen für den gewählten Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind ?

	Prozent	( N )
eher weniger gut	3.3	( 17)
unbestimmt	8.0	( 41)
eher gut	88.6	(453)
	100.0	(511)

13. Durch wen oder was haben Sie in erster Linie erfahren, welche Fähigkeiten und Neigungen für den gewählten Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind ?

	Prozent	( N )
Eltern, Verwandte oder Bekannte	46.8	(240)
Schule	12.7	( 65)
Berufsberatung, Arbeitsamt	12.5	( 64)
Betriebsführungen	9.0	( 46)
Berufsinformationswochen	3.5	( 18)
Zeitung Rundfunk	1.0	( 5)
andere/s	4.7	( 24)
niemand	9.9	( 51)
	100.0	(513)

14. Wie gut glauben Sie selbst, für Ihren Beruf geeignet zu sein?

	Prozent	( N )
eher weniger gut	2.5	( 13)
unbestimmt	7.2	( 37)
eher gut geeignet	90.3	(463)
	100.0	(513)

15. Was meinen Sie, wie zufrieden waren Ihre Eltern mit der von Ihnen getroffenen Berufswahlentscheidung ?

	Prozent	( N )
eher unzufrieden	3.9	( 20)
unbestimmt	4.9	( 25)
eher zufrieden	91.2	(469)
	100.0	(514)

16. Was meinen Sie, wie gut Sie in den Augen Ihrer Eltern für diesen Beruf geeignet sind?

	Prozent	( N )
eher weniger gut	1.8	( 9)
unbestimmt	5.3	( 27)
eher gut geeignet	93.0	(477)
	100.0	(513)

17. Was meinen Sie, wie gut ist Ihren Eltern bekannt, welche Fähigkeiten und Neigungen für diesen Beruf erforderlich oder zweckmäßig sind?

	Prozent	( N )
eher weniger gut	6.4	( 33)
unbestimmt	9.7	( 50)
eher gut bekannt	83.9	(431)
	100.0	(514)

18. Wenn Sie Ihre Berufswahlentscheidung zusammenfassen, wie zufrieden sind Sie damit?

	Prozent	( N )
eher weniger zufrieden	2.5	( 13)
unbestimmt	4.4	( 23)
eher zufrieden	93.0	(478)
	100.0	(514)

## **Die Autoren dieser Studie**

**Dr. Karl Thum;** Soziologe; lebt und arbeitet in Wien als Dozent für Soziologie und Sozialforschung.

Hauptarbeitsgebiete: Methoden der empirischen Sozialforschung, Stadtsoziologie, Sozialarbeit.

Wichtigste Publikationen: Es grünt so grün, 25 alternative Gestaltungsvorschläge zur Grünflächenplanung (Wien 1982); Wo sind Großstädter daheim (Wien 1983).

Forschungsaufträge von Gemeinde Wien, Akademie der Wissenschaften, Ministerien und privaten Institutionen.

**Dr. Klaus Schedler;** geboren 1952 in Gronau/Westfalen (BRD)

Ausbildung: Realschulabschluß und Abitur in der Bundesrepublik Deutschland; Studium an der Universität Wien; Dissertation an der Abteilung für mathematische Methoden der Psychologie in Wien; Promotion zum Dr. phil. im Jahr 1979.

Beruflicher Werdegang: Während des Studiums freie Mitarbeit an Projekten verschiedener Forschungseinrichtungen im Bereich EDV und Statistik.

Seit 1979 Forschungstätigkeit am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft und seit 1983 Geschäftsführer-Stellvertreter dieses Institutes; Lehrbeauftragter an der Universität Wien seit 1982.