

Entwicklung in Bildung und Beruf

**Empirische und konzeptionelle Analysen für eine integrative
Theorie der beruflichen Entwicklung**

Hans-Uwe Hohner

PD Dr. Hans-Uwe Hohner
Freie Universität Berlin
hohner@zedat.fu-berlin.de

Stand: 14. Juli 2004

Satz: Harald Kliems mit KOMA-Script und L^AT_EX

Inhaltsverzeichnis

I. Begriffliche Grundlagen	13
1. Forschungsanliegen und Überblick	15
1.1. Zentrale Untersuchungsfragen	16
1.2. Axiome eines interaktionistischen Verständnisses von beruflicher Entwicklung	17
1.3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen (Kap. 3)	19
1.4. Entwicklung als Effekte von Selektion und Sozialisation (Kap. 4)	20
1.5. Entwicklung als Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit (Kap. 5)	20
2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung	23
2.1. Unterschiedliche Entwicklungsbegriffe	24
2.2. Rahmenbedingungen beruflicher Entwicklung	30
2.3. Wechselwirkungen zwischen dem Berufs- und dem Privatleben	31
2.4. Erste Bestimmung des Begriffes: Entwicklung als „Berufliche Entwicklung“	34
II. Unterschiedliche Entwicklungsmodelle in empirischen Studien	39
3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen	45
3.1. Zur Analyse des Zusammenhanges von spezifischen Bildungs- und Berufsverläufen und der Einstellungsentwicklung bei ehemaligen Oberprimanern	46
3.2. Von der Oberprima bis zum Beruf	47
3.3. Spezifische Laufbahnmuster als Indikatoren für spezifische ökologische Kontexte	49
3.4. Konservative Einstellungen als Sozialisationseffekte	53
3.5. Darstellung wesentlicher Ergebnisse	57
3.6. Diskussion der Befunde	58
4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation	67
4.1. Sind kontextspezifische Personenunterschiede als Effekte einer entsprechenden Sozialisation durch das jeweilige Sozialisationsmilieu zu sehen oder handelt es sich um das Ergebnis spezifischer Selektionsprozesse?	67

4.2. Design zur empirischen Fragestellung der Studie	70
4.3. Auswertungsmethoden, Stichprobe, abhängige Variablen	70
4.4. Exkurs: Determinanten der Studienfachwahl	78
4.5. Fächerspezifische Einstellungs- und Persönlichkeitsunterschiede	81
4.6. Studienfachspezifische Hochschulsozialisation?	85
4.7. Unterschiedliche Entwicklungsmuster	92
5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit	101
5.1. Arbeit, Beruf und Persönlichkeitsentwicklung	102
5.2. Zur psychologischen Konzeption von subjektiver Kontrolle als Kontrollbewußtsein	105
5.3. Zur Erhebung, Auswertung und Validität des Kontrollbewußtseins	109
5.4. Das integrativ-komparative Analyseraster	113
5.5. Synchrone Kompatibilitätsanalyse	116
5.6. Zu den psychischen Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte	122
5.7. Diachrone Analyse von objektiver und subjektiver Kontrolle	124
III. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht	143
6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht	147
6.1. Skizze eines integrativen Handlungsmodells	147
6.2. Berufliches Handeln als Motor von beruflicher Entwicklung	152
6.3. Berufliche Autonomie als Entwicklungsziel für Personen	155
6.4. Wer gestaltet berufliche Entwicklung? Zweite – kontrolltheoretische – Bestimmung von beruflicher Entwicklung	160
7. Diskussion der vorgestellten Studien	165
7.1. Zu Anliegen, Anlage und Design der Studien	165
7.2. Die Studien in kontrolltheoretischer Sicht – weitere komparative Diskussionspunkte	174
7.3. Forschungsfragen und Forschungsperspektiven	182
IV. Konsequenzen einer integrativen Sicht für die organisationspsychologische Forschung und Anwendung	187
8. Zur Bedeutung einer differentiellen Perspektive	193
8.1. Vorannahmen für eine integrative Personalentwicklung aus psychologischer Sicht	194
8.2. Realitätsbezogene Flexibilität als partiell-identisches Entwicklungsziel?	197
9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung	199
9.1. Beurteilung und Entwicklung in Bildung und Beruf	199

9.2. Diagnostische Situationen in der beruflichen Entwicklung: Risiken und Chancen?	203
9.3. Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung	207
10. Berufliche Entwicklung als integrative Förderung von Personen und Organisationen	213
10.1. Abschließende Bestimmung des Begriffes: Berufliche Entwicklung als integrative Förderung von Personen und Organisationen	213
10.2. Inhaberzentrierte Kleinunternehmen als Desiderate für Forschung und Praxis	214
10.3. Arztpraxen als kleine inhaberzentrierte Unternehmen der Gesundheitsbranche	221
11. Schlußbemerkung	225
References	229

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

3.1. Zusammensetzung der Oberprimaner-Stichprobe über 8 Erhebungen. Angaben in %	48
3.2. Eingesetzte Tests und Fragebögen	50
3.3. Die kategoriale Variable Globallaufbahn als Indikator für unterschiedliche Bildungs- und Berufsverläufe und deren spezifische ökologische Settings . .	52
4.1. Stichprobenbeschreibung der zweiten Studie	73
4.2. Die Dimensionen der Kernbatterie (Testwerte nach Hohner & Dann, 1978b, S. 8–39)	74
4.3. Dimensionen des Selbstbeurteilungsbogens SBB	75
4.4. Fächerspezifische Studienmotive	82
4.5. Fächerbereichspezifische Unterschiede auf der Oberprima	83
4.6a. Einstellungen und Selbstbeurteilung für fünf Konformitäts- und Konservativitäts-Dimensionen. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenndifferenzen	87
4.6b. Einstellungen und Selbstbeurteilung für fünf Konformitäts- und Konservativitäts-Dimensionen (Fortsetzung)	88
4.7a. Selbstbeurteilung hinsichtlich eigener Interessen und Fähigkeiten	89
4.7b. Selbstbeurteilung hinsichtlich eigener Interessen und Fähigkeiten (Fortsetzung)	90
4.8. Kommunikationsbezogene Merkmale. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenndifferenzen.	91
4.9. Machiavellismus und Idealismus. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenndifferenzen.	93

Abbildungsverzeichnis

2.1. Zwei Sichtweisen, die einander ergänzen: Entwicklung aus der Perspektive der Forschung; Entwicklung aus der Perspektive der Praxis	28
2.2. Zum Verhältnis unterschiedlicher Lebensbereiche und biographischer Situationen	33
3.1. Zur Konkordanz von Umweltbereichen, chronologischer Zeit und Erhebungszeitpunkten für fünf Laufbahngruppen (aus Hohner & Dann, 1979, S. 325)	54
3.2. Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Konservatismus KO“	59
3.3. Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Negative Reformbereitschaft NR“	60
3.4. Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Druckorientierung DR“	61
3.5. Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Anlageorientierung AN“	62
5.1. Das integrativ-komparative Analyseraster	114
5.2. Kompatibilitätsanalyse von Kontrollbewußtsein, wahrgenommener und faktischer Restriktivität und beruflichem Handeln/Verhalten	117
5.3a. Berufsverlauf für Axel X. (nach Lappe, 1993, S. 228)	128
5.3b. Berufsverlauf für Axel X. – Fortsetzung	129
5.4a. Berufsverlauf für Cuno W. (nach Lappe, 1993, S. 164)	130
5.4b. Berufsverlauf für Cuno W. (nach Lappe, 1993, S. 164) (Fortsetzung) . . .	131
5.5. Entwicklungsbedingungen des Kontrollbewußtseins bis 1980/81 (aus Hoff, Lempert, & Lappe, 1991, S. 164)	134
5.6. Veränderungen des Kontrollbewußtseins von 1980/81 bis 1981 bei Befragten, die 1980, 81 der fatalistischen oder der internalen Form zugeordnet werden konnten (aus Hoff et al., 1991, S. 155)	138
5.7. Entwicklungsbedingungen des Kontrollbewußtseins 1980 bis 1987 (aus Hoff et al., 1991, S. 171)	140
5.8. Vereinfachender Vergleich von subjektiver und objektiver Kontrolle über die Zeit	141
6.1. Strukturskizze eines integrativen Handlungsmodelles zur Entwicklung von Menschen in Arbeit, Bildung und Beruf (nach Hohner, 1993, S. 373) . . .	148

Abbildungsverzeichnis

6.2. Systematisierung von wissenschaftlichen und subjektiven Entwicklungsmodellen nach ihrem zugrundeliegenden Paradigma der Person-Umwelt-Beziehung	161
7.1. Analysemodell des Oberprimanerlängsschnittes (OPL)	167
7.2. Analysemodell der Facharbeiterstudie (FAS)	173
9.1a. Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung; inhaltsbereiche und Ablaufschritte (nach Hohner & Hoff, 1992, S. 61)	208
9.1b. Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung; inhaltsbereiche und Ablaufschritte (Fortsetzung)	209
10.1. Dimensionen zur Charakterisierung der Organisationstruktur	217

Verzeichnis der Kästen

2.1. Entwicklung als berufliche Entwicklung. Basisfragen und Basiselemente . .	37
4.1. Beispielbefund Querschnittstudie	69
4.2. Design und Auswertungsmodell zur Analyse fächerspezifischer Selektion und Hochschulsozialisation	71
4.3. Entwicklungsmuster I: Selektive Studienfachwahl plus fächerunspezifische Trendveränderungen	98
4.4. Entwicklungsmuster II: Selektive Studienfachwahl plus Annäherung der Fächervermittlung	99
4.5. Entwicklungsmuster III: Fächerspezifische Hochschulsozialisation	99
5.1. Das Mehrebenenverständnis von Kontrolle	106
5.2. Charakterisierung des Kontrollkonzeptes Axel X. (161), Erhebung 1980/81	119
5.3. Charakterisierung des Kontrollkonzeptes Cuno W. (126), Erhebung 1980/81	121
5.4. Kurzgutachten zum Kontrollbewußtsein des Befragten Axel X. (161) (2. Erhebung 1987)	136
5.5. Kurzgutachten zum Kontrollbewußtsein des Befragten Cuno W. (126) (2. Erhebung 1987)	137
6.1. Berufliche Entwicklung als berufsbezogene Interaktion von Person und Umwelt. Elemente eines kontrolltheoretisch redefinierten Entwicklungsbe- griffs	163
10.1. Berufliche Entwicklung als integrative Organisationsentwicklung (IOE) zur Förderung von Menschen und Organisationen	215

Verzeichnis der Kästen

Teil I.

Begriffliche Grundlagen

1. Forschungsanliegen und Überblick

In der vorliegenden Arbeit geht es um „Entwicklung in Bildung und Beruf“. Schon der sehr weit gefaßte Obertitel macht deutlich, daß eine Vielzahl von Veränderungsprozessen angesprochen sein können, denen es sich aus psychologischer Sicht heraus nachzugehen lohnt. Das heißt: Entwicklung meint zunächst menschliche Entwicklung (human development) auf dem Hintergrund und im Zusammenhang mit spezifischen Entwicklungskontexten, wie sie etwa durch Schule und Hochschule als Lern-Institutionen und durch Arbeit, Beruf und Betrieb als Institutionen der Erwerbstätigkeit gegeben sind; in einem weiteren Schritt kann es dann auch um die Untersuchung der Veränderung bzw. um die Gestaltung solcher Entwicklungskontexte (sprich Betrieb, Firmen, Organisationen) selber gehen (organisational development).

Angesprochen sind also insbesondere Phänomenbereiche aus der Entwicklungspsychologie (insbesondere der Sozialisationsforschung von Jugendlichen und Erwachsenen) und aus der Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie. Zwar haben mittlerweile Konzepte einer lebenslangen Entwicklung (life span development) Eingang in die Entwicklungspsychologie gefunden – und insofern stellt sich die von Thomae Ende der siebziger Jahre geäußerte Sorge um die Existenz einer eigenständigen, tatsächlich an längsschnittlich interessierter Entwicklungsforschung jenseits von partikularen Psychologien „des Neugeborenen, des Kindes im ersten Lebensjahr oder eine(r) Psychologie der Sprachanfänge“ (Thomae, 1979, S. 40) als unbegründet dar. Gleichwohl hat sich aber an Thomaes Befund einer „terra incognita“ was die „Lebensspanne zwischen 15 und 65 Jahren“ anbelangt (Thomae, 1979, S. 32) wenig geändert, wenn man ihn auf den Bereich der beruflichen Entwicklung bezieht, insbesondere wenn es um die Anwendung diesbezüglicher psychologischer Erkenntnisse und psychologischen Know-Hows geht. Denn gerade im Kontext einer angewandten Arbeits- und Organisationspsychologie fehlen entsprechende elaborierte entwicklungsbezogene Theorien, Konzepte, Forschungsstrategien und Gestaltungs- bzw. Beratungsmethoden, bei denen in systematischer Weise und in differentieller Perspektive Personen und Organisationen aufeinander bezogen werden können.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit möchte ich deshalb den Versuch unternehmen auf kontrolltheoretischer Basis einen psychologischen Begriff der „beruflichen Entwicklung“ zu entfalten und seine Konsequenzen für die entsprechenden Forschungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu beschreiben. Als empirische Basis werden drei exemplarische Längsschnittuntersuchungen herangezogen und im Hinblick auf ihre Forschungsstrategien problematisiert und diskutiert. Darüber hinaus sollen aber auch weitere theoretische Fragestellungen, praktische Zielbestimmungen, Förderungskonzepte und Gestaltungsperspektiven erörtert werden.

Das Ziel dieser Arbeit liegt somit darin, empirische und konzeptionelle Vorarbeiten zu leisten, die im Idealfall zu (fragmentarischen) Elementen einer Theorie der berufli-

1. Forschungsanliegen und Überblick

chen Entwicklung beizutragen vermögen. Gerade wenn es um die Thematik der Entwicklung von Menschen in Bildungsinstitutionen und Berufsorganisationen geht, wenn die Förderung von personalen Qualifikationen, Kompetenzen und Handlungsressourcen angesprochen ist, aber auch, wenn die Veränderung und Gestaltung dieser Entwicklungskontexte selber gemeint ist (Stichwort: Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, soziotechnische Gestaltung), dann sind dabei grundsätzlich drei Perspektiven zu beachten: die theoretisch-inhaltliche Perspektive, die Perspektive einer Förderung bzw. Optimierung von Entwicklungsprozessen (also eine angewandte bzw. praktische Perspektive) und schließlich die Perspektive der Methoden, also der Forschungsstrategien, der Gestaltungsverfahren sowie deren Ökonomie. Alle diese Perspektiven sollen behandelt werden. Und entsprechend der eben genannten Logik wird der Begriff der beruflichen Entwicklung in mehreren Stufen dargelegt: Entwicklung als berufliche Entwicklung (Kap. 2), Berufliche Entwicklung als Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit (Kap. 6); Berufliche Entwicklung als integrative Organisationsentwicklung zur Förderung von Menschen und Organisationen (Kap. 10).

1.1. Zentrale Untersuchungsfragen

Ausgangspunkt und Untersuchungsinteresse der vorliegenden Arbeit sind durch folgende Fragen repräsentiert.

- Wie entwickeln sich Menschen (als Individuen, als Mitglieder in formalen und informellen Gruppen) in und durch Bildungs- und Berufsorganisationen?
- Welche Merkmalsbereiche und Dimensionen sind dabei eher entwicklungssensitiv und welche eher entwicklungsresistent?
- Wie lassen sich derartige Entwicklungsprozesse wissenschaftlich konzipieren und empirisch erfassen?
- In welcher Weise und mit welcher Intensität werden Personen von ihren jeweiligen lebensweltlichen Kontexten in ihren Einstellungen, in ihrer Persönlichkeit und in ihrem Handeln/Verhalten beeinflusst, geprägt und verändert?
- Inwieweit wirken Menschen – sei es intendiert oder nicht beabsichtigt, sei es individuell oder kollektiv, sei es kurzfristig-aktuell oder eher längerfristig – auf ihre Kontextbedingungen zurück und in welcher Weise verändern sie diese dabei bzw. stabilisieren bestehende Strukturen?
- Entwickeln sich Menschen in beruflicher Hinsicht eher „selbst-tätig“, „selbst-ständig“, „autonom“ oder werden sie vor allem „von außen“, beispielsweise durch ihre Herkunftsfamilie, durch Schule, Ausbildung und Betrieb, geformt und verändert, also tatsächlich im Wortsinn „entwickelt“?
- Inwieweit und in welcher Weise können Entwicklungsprozesse von Personen und ihren Organisationen integrativ erfaßt, d. h. auf der Grundlage gemeinsamer Konzepte systematisch aufeinander bezogen bzw. als gemeinsame Entwicklungssequenzen

konzipiert werden und damit auch eine bessere Voraussetzung für gezielte Gestaltungsmaßnahmen abgeben?

1.2. Axiome eines interaktionistischen Verständnisses von beruflicher Entwicklung

Um die eben genannten (vor allem die beiden letztgenannten) Fragen angemessen umsetzen zu können ist ein interaktionistisches Verständnis von beruflicher Entwicklung und eine entsprechende Konzeptionalisierung zwingend notwendig. Entwicklung wird dann weder als Entfalten eines endogen vorgegebenen Potentials oder Verhaltensrepertoires, noch im Sinne einer Formung durch äußere Sozialisationsinstanzen begriffen. Solche Positionen bilden lediglich die theoretischen Eckpunkte eines Modells von beruflicher Entwicklung, das – etwa im Unterschied zu früher in der Entwicklungspsychologie anzutreffenden Reifungsmodellen oder zu Sozialisationsmodellen, bei denen in erster Linie die äußeren Bedingungen interessieren – von vornherein darauf gerichtet ist, die Interaktion von Person und Umwelt genauer zu beleuchten. Die Sicht von einem Organismus, der allein durch externe Stimulation geformt wird, wird zwar in der aktuellen Literatur ebensowenig ernsthaft eingenommen wie umgekehrt ein jegliche Umwelt ignorierendes Wachstumsmodell vertreten werden würde. Allerdings findet sich ein derartiges – deterministisches – Verständnis in gewissem Umfang in empirischen Untersuchungen: z. B. wenn aus soziologischer Perspektive bei Untersuchungen zur Berufsallokation allein die äußeren Faktoren beleuchtet werden, oder wenn entsprechend Berufswahl allein als Resultat eigener Entscheidungen begriffen wird. Dagegen verweist der Terminus Berufsfindung auf den Gedanken einer wechselseitigen Beeinflussung von Person (z. B. Interessen, Wunsch, Entscheidungen usw.) und Umwelt (z. B. Eltern, gesellschaftliche Institutionen, Arbeitsmarkt). Das eben genannte Beispiel verdeutlicht auch die Gefahr einer „Verkürzung“ des theoretisch gegebenen Modells bei seiner empirischen Umsetzung, die nicht zuletzt aus forschungsökonomischen Gründen gegeben sein mag. Ein wichtiges Anliegen dieser Schrift besteht deshalb auch darin, das Spannungsfeld von Theorie und Empirie, von Forschung und Anwendung auch unter dem Aspekt der Forschungsökonomie zu problematisieren und zu reflektieren.

Im folgenden lege ich einen Interaktionismusbegriff zugrunde wie er bei Hoff (1981, 1992) entwickelt worden ist. Im Unterschied zu einem mechanistischen „varianzanalytischen“ Interaktionismusbegriff (der parallel zu einem „additiven Determinismus“ bei der subjektiven Rekonstruktion des Person-Umwelt-Verhältnisses gesehen werden kann) wird dort ein eher „dialektisches“ (vgl. Riegel, 1978) oder „dynamisches“ Verständnis (vgl. Magnusson, 1981) zugrundegelegt (vgl. genauer zur diesbezüglichen Debatte genauer Hoff, 1992, S. 26ff.; vgl. auch Hoefert, 1982; zu forschungsstrategischen Überlegungen im Rahmen der Selbstforschung vgl. Rustemeyer, 1993, S. 232ff.).

Von einem interaktionistischen Paradigma kann erst dann gesprochen werden, wenn Arbeit (bzw. Arbeitsumwelt) und Persönlichkeit als einander im Arbeitshandeln und im Berufsverlauf wechselseitig beeinflussende, sich damit in ihrer Entwicklung gegenseitig vorantreibende Einheiten eines Systemzu-

1. Forschungsanliegen und Überblick

sammenhanges begriffen werden. Das Arbeitshandeln ist hier der Ort der Interaktion, und es beinhaltet immer zugleich reaktive sowie aktive Komponenten. Personen werden nicht allein von außen determiniert, sondern sie sind immer auch „produktiv realitätsverarbeitende Subjekte“ (Hurrelmann, 1983), die ihr berufliches Handeln, ihre Arbeitsbiographien und vermittelt darüber ihre Arbeitsumwelten, deren Teil sie sind, mitgestalten. Zugleich beinhalten diese Umwelten aber auch jene „objektiven“ Restriktionen, mit denen Verhalten am Arbeitsplatz als stärker reaktive Anpassung erzwungen, bzw. jene Spielräume, mit denen ihre eigene Ausgestaltung durch das individuelle Handeln ermöglicht wird. Insofern beeinflussen Arbeitsumwelten ihrerseits die an Verhalten bzw. Handeln gebundenen persönlichen Erfahrungen und damit die innere Entwicklung von Personen. (Hoff, 1994, S. 527)

Ein derartiges interaktionistisches Verständnis von beruflicher Entwicklung kann nun durch einige Prämissen (Axiome) gekennzeichnet werden, die wiederum bestimmte forschungsstrategische Konsequenzen erfordern.

- Berufliche Entwicklung wird als lang andauernder (evtl. lebenslanger) Prozeß aufgefaßt. Er kann nicht auf die Periode der Erwerbstätigkeit reduziert werden. Berufliche Entwicklung kann deshalb nur angemessen konzipiert werden im Zusammenhang mit „vorberuflichen“ und „nachberuflichen“ biographischen Sequenzen, also in biographischer Perspektive.
- Berufliche und außerberufliche Entwicklungssequenzen einer Person sind prinzipiell aufeinander bezogen (Hoff, 1992). Sinnvollerweise können berufliche Dimensionen deshalb nicht für sich allein genommen und isoliert untersucht, sondern müssen in ihrer Wechselwirkung zu „außerberuflichen“ Aspekten analysiert werden. Beispielsweise ist es von erheblicher Bedeutung, ob das erzielte Einkommen nur für den Erwerbstätigen selber oder für eine ganze Familie ausreichen soll.
- Berufliche Entwicklung wird letztlich erst durch berufliches Handeln konstituiert. Die Kategorie des beruflichen Handeln im Sinne eines proaktiven Agierens im Unterschied zu reaktivem oder passivem Verhalten stellt daher die theoretisch bedeutsame Schnittstelle der Interaktion von Person und ihrer (beruflichen) Umwelt dar (vgl. Hohner, 1987a, 1993).
- Berufliches Handeln bzw. Verhalten geht sowohl mit bestimmten personalen Potentialen und Ressourcen (Interessen, Fähigkeiten, Selbstevaluationen) als auch mit bestimmten organisationalen (z. B. Aufstiegschancen) sowie überorganisationalen Gegebenheiten (z. B. Arbeitsmarkt) einher. Allerdings kann diese Verbindung keineswegs im Sinne einer einfachen eindimensionalen kausalen Beziehung angenommen werden. Vielmehr interessiert das genaue Beziehungsgeflecht und die Binnendifferenzierung einer solchen Beziehung (vgl. Kohn, 1990). Inwieweit dafür „quantitative“ und „qualitative“ Ansätze und entsprechende Forschungsdesigns ertragreich eingesetzt werden können, und inwieweit „objektive“ und „subjektive“ Verfahren der

1.3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen (Kap. 3)

Kontextbeschreibung verwendet werden können oder sollen – dies soll in der vorliegenden Arbeit anhand einiger exemplarischer Studien untersucht und diskutiert werden.

Eine solche interaktionistische Auffassung von beruflicher Entwicklung erfordert im Idealfall ein bestimmtes forschungsmethodisches Vorgehen. Denn im Unterschied zu originär behavioristischen (situationistischen) und strukturalistischen (sozialstrukturellen) Ansätzen wird psychische Entwicklung nicht als Beschreibung einer Veränderung im Sinne einer Reihe von hintereinander gestellten, isoliert auf ein spezifisches Merkmal bezogenen Momentaufnahmen verstanden (empirisch ist ein solches „Daumenkinomodell“ durch Längsschnitt- und Quasi-Längsschnittmodelle repräsentiert, bei denen der Zeitpunkt der Veränderung des jeweils untersuchten Merkmales am Zeitpunkt der jeweiligen Erhebung festgemacht werden muß). Gerade in Bezug auf die Analyse des beruflichen Handelns/Verhaltens von Personen als konstituierender Bedingung von beruflicher Entwicklung, das sinnvollerweise im Zusammenhang mit bisherigen und aktuellen beruflichen und persönlichen Rahmenbedingungen und Erfahrungen sowie mit prospektiven Erwartungen analysiert werden sollte, wäre ein empirisches Vorgehen angezeigt, das Veränderungen genau dann erfassen kann, wenn sie sich tatsächlich ereignen. Inwieweit dies realisiert werden kann – auch dies soll im Verlaufe der Schrift diskutiert werden. Nachfolgend gebe ich nun einen Überblick über den Aufbau und Inhalt der Schrift.

Der in der vorliegenden Arbeit zentrale Begriff der beruflichen Entwicklung wird aus drei aufeinander aufbauenden Perspektiven angegangen. Zunächst werden in Teil I psychologische Entwicklungsbegriffe problematisiert, im Sinne eines interaktionistischen Verständnisses differenziert und als berufliche Entwicklung spezifiziert.

In Teil II zeige ich sodann anhand von drei empirischen Untersuchungen, wie in der Forschungspraxis berufliche Entwicklung modelliert und operationalisiert werden kann und welche Beschreibungen von Entwicklungsverläufen sich dabei ergeben können. In diesen drei empirischen Beispielen stellt sich der Entwicklungsbegriff unterschiedlich dar, nämlich als kontextabhängige Veränderung von Attitüden, als Effekte von Selektion und Sozialisation und als Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit.

1.3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen (Kap. 3)

Hier interessiert berufliche Entwicklung als Sozialisation durch Bildungsinstitutionen (und auch durch die akademische bzw. nichtakademische Erwerbstätigkeit). Als Referenzstudie dient eine Analyse aus dem Konstanzer Oberprimanerlängsschnitt (Hohner, 1978; Hohner & Dann, 1978c, 1978b, 1979). Im jährlichen Abstand wurde eine Stichprobe von rund 400 Oberprimanern über einen Zeitraum von knapp 9 Jahren hinweg mit umfangreichen standardisierten Instrumenten zu ihrem Bildungs- und Berufsverlauf, zu ihren Einstellungen, Interessen, Werthaltungen und zur Persönlichkeit befragt. Auf dieser Grundlage von insgesamt 8 Erhebungen konnten post hoc verschiedene berufs- bzw. bildungsbiographische Laufbahnmuster gebildet werden. Diese wiederum dienten in

1. Forschungsanliegen und Überblick

doppelten Varianzanalysen als Unabhängige Variablen (die zweite Unabhängige Variable wurde jeweils durch den Faktor Meßzeitpunkt gebildet) und wurden auf die genannten psychologischen Dimensionen bezogen. Im Forschungsinteresse der Studie standen vor allem trendanalytische Erkenntnisse zur durchschnittlichen Veränderung bestimmter Personmerkmale, die auf dem Hintergrund spezifischer ökologischer Kontexte (nichtakademischer Beruf, Hochschule, Bundeswehr, akademischer Beruf) analysiert werden.

1.4. Entwicklung als Effekte von Selektion und Sozialisation (Kap. 4)

Eine zentrale und methodisch bedeutsame Frage zur Erklärung unterschiedlicher Entwicklungsverläufe von spezifischen Gruppen richtet sich auf das Verhältnis von Selektions- und Sozialisationseffekten. Sind beispielsweise Merkmalsdifferenzen bei Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen als Effekte einer fachspezifischen Hochschulsozialisation anzusehen? Oder handelt es sich dabei ausschließlich um Effekte einer selektiven Studienfachwahl? Oder läßt sich der diesbezügliche Entwicklungsstand als eine Kombination beider Möglichkeiten erklären? In der Studie wird auf der Grundlage empirischer Analysen anhand einer Teilstichprobe des Oberprimanerlängsschnittes untersucht, wie die Phänomenbereiche „Studienfachwahl“ und „generelle“ (=überfachliche) sowie „fachspezifische Hochschulsozialisation“ miteinander zusammenhängen, wenn es um die Veränderung von Einstellungen und Persönlichkeitsaspekten geht. Dazu wurden rund 200 Studierende verschiedener „Fachkulturen“ (Medizin, Naturwissenschaften, Kulturwissenschaften und Sozialwissenschaften) zu vier Untersuchungszeitpunkten entsprechend analysiert.

1.5. Entwicklung als Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit (Kap. 5)

In der Berliner Facharbeiterstudie (zusammenfassend Hoff et al., 1991) wurden nicht nur intensive Befragungen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung über einen Zeitraum von rund 8 Jahren durchgeführt, sondern auch die jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Gestaltungsräume (z. B. durch „bedingungsbezogene“ Arbeitsanalysen und die Analyse von Arbeitsmarktstatistiken) detailliert und teilweise unabhängig von den befragten Facharbeitern erfaßt. Der Fokus lag in der einzelfallbezogenen Analyse mit dem Hauptinteresse, psychologische und soziologische Konzepte zu validieren und somit empirisch gestützt Theorieentwicklung zu betreiben.

In einem weiteren Schritt (Teil III) wird berufliche Entwicklung sodann kontrolltheoretisch redefiniert und die bereits dargestellten empirischen Analysen werden auf dieser Grundlage post-hoc interpretiert, kommentiert und einer komparativen Analyse unterzogen. Berufliche Entwicklung generell und berufliches Handeln im besonderen werden dabei als Repräsentation der Wechselwirkung von (individuellen bzw. kollektiven) personalen Ressourcen und von faktisch gegebenen Handlungschancen bzw. beruflichen Restriktionen konzipiert. Das kontrolltheoretische Entwicklungsmodell (Kap. 6) baut auf

Arbeiten der bereits genannten Berliner Facharbeiterstudie auf. Es dient zwar in erster Linie als Grundlage für weitergehende konzeptionelle Überlegungen mit Blick auf eine integrative Theorie der beruflichen Entwicklung von Personen und Organisationen (siehe dazu Teil IV). Darüber hinaus kann es aber auch als begriffliches Instrumentarium herangezogen werden, mit dessen Hilfe die bereits dargestellten unterschiedlichen empirischen Analysen von Entwicklungsprozessen in Bildungsinstitutionen und im Beruf vergleichend analysiert, kommentiert, kritisiert und bewertet werden können. Bei diesem Vergleich (Kap. 7) interessiert insbesondere, welche Momente von Entwicklung in den jeweiligen Studien erfasst und analysiert werden können, welcher Erkenntnisgewinn sich jeweils ziehen lässt und welche forschungsökonomischen Konsequenzen sich daraus ableiten lassen.

- In die vergleichende Analyse sind nur solche Untersuchungen mit einbezogen worden, die sowohl Umweltaspekte als auch Personmerkmale berücksichtigen und deren Zusammenhang längsschnittlich untersuchen. Dabei interessieren als lebensweltliche Kontexte, die unmittelbar mit der beruflichen Entwicklung und mit dem beruflichen Handeln bzw. Verhalten von Personen in Zusammenhang gebracht werden können, die Schule, die Hochschule, sowie die Ausbildung und Erwerbstätigkeit in konkreten Betrieben und Unternehmen. Als Personmerkmale werden zum einen Einstellungen, Werthaltungen, Interessen und ähnliche Dimensionen herangezogen, von denen man bei Vorliegen entsprechender Person-Umwelt-Situations-Konstellationen eine relativ hohe „Veränderungsbereitschaft“ erwarten kann und häufig auch findet. Aber auch Persönlichkeitsmerkmale, die schon von ihrer Konzeptualisierung her als relativ überdauernd und stabil angelegt sind, bilden den Untersuchungsgegenstand von Längsschnitten qualitativer und quantitativer Art.
- Welche Erkenntnisse über berufliche Entwicklung können wir aus „quantitativ“ angelegten Panel-Studien im Unterschied zu „qualitativ“ orientierten Untersuchungsansätzen gewinnen? Welche generalisierbaren Aussagen lassen sich jeweils formulieren? Wo liegen aus integrativ-kontrolltheoretischem Blickwinkel die Stärken und Schwächen unterschiedlicher Forschungsstrategien?
- Weitere wichtige Fragen richten sich auf die gegenstandsadaequaten theoretischen Fundierung des jeweiligen empirischen Zuganges sowie auf die – grundsätzlich gegebenen – forschungsökonomischen Zwänge. Überspitzt könnte man folgendes fragen: Sind gängige empirische Forschungen zu theorielos und damit zu beliebig, theoretisch ausgerichtete Studien aufgrund mangelnder externer Validität für die Praxis bedeutungslos? Sind quantitative Untersuchungen häufig zu empiristisch angelegt und leiden qualitative Forschungen oft an mangelnder Methodentransparenz? Welche forschungsökonomischen Begrenzungen lassen sich mit Bezug auf die jeweilige Untersuchungsfragestellung rechtfertigen bzw. gerade noch in Kauf nehmen und welche nicht?

Schließlich wird in Teil IV berufliche Entwicklung als integrative Förderung von Menschen und Organisationen konzipiert. Auf kontrolltheoretischer Basis werden Entwicklungsprozesse von Personen und Organisationen miteinander zu verknüpfen versucht.

1. Forschungsanliegen und Überblick

Dieses Modell von beruflicher Entwicklung dient nicht nur als (fragmentarischer?) konzeptioneller Rahmen für eine Theorie der beruflichen Entwicklung, sondern soll auch die Grundlage für eine theoretisch fundierte, systematische Praxis der Personal- und Organisationsentwicklung bieten.

Besonders mit der daraus resultierenden Kategorie der „beruflichen Autonomie“ bietet sich hierfür eine Zielperspektive gleichermaßen für die Gestaltung individueller (Stichwort: realitätsangemessene Selbstentfaltung) wie organisationaler (Stichwort: realitätsbezogene Flexibilität) Entwicklungsprozesse.

Zwei Hauptaspekte, die sich auch aus der komparativen Analyse in Teil III ergeben haben, werden in diesem Zusammenhang weiter bearbeitet. Zum einen geht es um die Konzeption von „partiell-identischen Interessen“ von Personen und ihren Organisationen (Kap. 8). Zum anderen – und besonders auch mit Blick auf die praktische Anwendung – wird die besondere Bedeutung sämtlicher evaluativer Akte und Prozesse (Selbstbeurteilung, Fremdbeurteilung, kooperative Beurteilung, Diagnostik der organisationalen Umwelt und Prozesse) in der beruflichen Veränderung herausgearbeitet (Kap. 9). Denn berufliche Entwicklung stellt sich auch als eine stete Kette berufsbezogener Urteile, Abwägungen, Entscheidungen, Fremd- und Selbstbeurteilungen dar – sei es vom jeweiligen Individuum her, von Seiten der Organisation oder von Seiten Dritter (Forscher, Entwicklungsberater) betrachtet. Nicht zuletzt diese evaluativ-diagnostischen Akte und die darin enthaltenen Erwartungen und „Alltagstheorien“ führen zu spezifischen Handlungs- und Verhaltensweisen, die wiederum berufliche Entwicklung konstituieren.

Schließlich wird eine abschließende Bestimmung des Begriffes der beruflichen Entwicklung vorgenommen und seine theoretischen, forschungsstrategischen und anwendungsbezogenen Perspektiven diskutiert (Kap. 10). Am Beispiel kleiner inhaberbezogener Dienstleistungsunternehmen soll versucht werden, im Sinne der hier vorgestellten Ausführungen die theoretische Perspektive einer integrativen Entwicklung von Menschen und Organisationen in Forschung und Anwendung weiter voranzubringen.

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

Im vorliegenden Kapitel soll in einem ersten Schritt Entwicklung als berufliche Entwicklung spezifiziert werden. Deshalb ist es zunächst notwendig, einige allgemeine Entwicklungsbegriffe bzw. -modelle zu skizzieren und hinsichtlich ihrer Implikationen für Forschung und Anwendung miteinander zu vergleichen. Dabei geht es mir an dieser Stelle aber nicht um eine gründliche Diskussion und Beurteilung einschlägiger Entwicklungsmodelle (vgl. dazu beispielsweise Baltes & Baltes, 1986; Kreckler, 1994; Montada, 1979, 1987; Oerter, 1992; Seifert, 1977, 1989; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986), sondern um das exemplarische Herausarbeiten ihrer konstitutiven Menschenbilder, Anwendungsbereiche und Methoden.

Der Bogen spannt sich (2.1) jenseits klassisch-kinderpsychologischer Reifungskonzepte von sozialwissenschaftlichen bzw. pädagogischen Vorstellungen von Entwicklung als Sozialisation (z. B. Hurrelmann & Ulich, 1991; Schneewind, 1979, 1994) über berufspädagogische Konzepte eines lebenslangen Lernens (Geißler, 1990a) bis hin zu organisationspsychologischen Konzepten der Personal- bzw. Organisationsentwicklung (z. B. Neuberger, 1991). Nach dem Verweis auf gesellschaftliche und technogene Rahmenbedingungen von beruflicher Entwicklung (2.2) wird sodann die Beziehung zwischen „privater“ und „beruflicher“ Entwicklung problematisiert (2.3). Die Ausführungen münden nun in eine erste Definition von beruflicher Entwicklung, die den zuvor dargestellten Problematisierungen Rechnung zu tragen versucht (2.4).

Die begrifflichen Vorarbeiten des vorliegenden zweiten Kapitels dienen als Ausgangspunkt, Grundlage und Voraussetzung für eine später (in Kapitel 6) erfolgende zweite Präzisierung des Entwicklungsbegriffs aus kontrolltheoretischer Perspektive sowie (in Kapitel 10) für eine dritte und im Rahmen dieser Arbeit abschließende Begriffsbestimmung der beruflichen Entwicklung als integrativer Förderung von Personen und Organisationen.

Ich verwende im vorliegenden Kapitel einen zunächst sehr weiten Begriff von Entwicklung bzw. beruflicher Entwicklung, der möglicherweise recht beliebig oder diffus erscheinen mag und den man deshalb zunächst als einen Arbeitsbegriff ansehen sollte. Beispielsweise könnte man sich fragen, inwieweit es angemessen bzw. gerechtfertigt ist, einen „allgemeinen“ Entwicklungsbegriff auf Phänomene der beruflichen Entwicklung/Sozialisation zu übertragen. Auch mag es zunächst – abgesehen von einer sehr oberflächlichen Gleichheit der Worte – problematisch erscheinen, Konzepte wie Personalentwicklung, Organisationsentwicklung mit individueller psychischer Entwicklung in eine enge Verbindung zu bringen. Wie gesagt dienen die nachfolgenden Ausführungen dazu, anhand gängiger Begriffe und Konzepte zu individuellen wie zu organisationellen Veränderungs- und Ge-

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

staltungsprozessen wesentliche Parameter zu identifizieren, die dann in weiteren Schritten spezifiziert und ausdifferenziert werden können.

Wesentliche Teile der Abschnitte 2.1–2.3 sind bereits gekürzt publiziert worden. Sie entsprechen weitgehend dem ersten Abschnitt im Beitrag: Hohner and Hoff (1992): Beurteilung als Persönlichkeitsförderlichkeit. Aspekte einer entwicklungsorientierten Diagnostik. Einzelne Passagen aus 2.1–2.3 sowie der Abschnitt 2.4 in Gänze sind hingegen für die vorliegende Schrift neu verfaßt worden.

2.1. Unterschiedliche Entwicklungsbegriffe

Entwicklung heißt Veränderung – auf diesen kleinsten gemeinsamen Nenner wird man sich sicher schnell einigen können. Handelt es sich nun aber um beliebige Veränderungen, oder verläuft die psychische Entwicklung gerichtet und folgt irgendeiner „Logik“? Ist sie umkehrbar oder irreversibel? Verläuft menschliche Entwicklung gleichmäßig und kontinuierlich oder eher sprunghaft – z. B. vor allem in sensiblen Phasen – und diskontinuierlich? Stehen dabei innerorganismische Vorgänge oder Prozesse einer äußeren Beeinflussung im Vordergrund? Oder handelt es sich um „aktive“ Entwicklung, die von den Individuen selbst mitgestaltet wird? Dies sind nur einige von vielen Fragen, die im Zusammenhang mit der Untersuchung von menschlicher Entwicklung gestellt werden. Und diese Vielzahl von Fragen verweist auf eine Vielzahl von unterschiedlichen Entwicklungsbegriffen.

Die Entwicklungspsychologie beschäftigte sich lange Zeit vor allem mit allgemeinen Phänomenen – beispielsweise mit der Entwicklung des motorischen Verhaltens von Säuglingen vom Anheben des Kinns im Alter von 4 Wochen über das Anheben der Brust mit 16 bis 20 Wochen hin zum Sitzen ohne Stütze mit durchschnittlich 30 bis 34 Wochen usw. Es handelt sich um ein Beispiel für Entwicklung als Reifung, d. h. für einen Prozeß, in dem ein endogen vorgegebenes Verhaltensrepertoire schrittweise „entwickelt“ wird und der Säugling seine Fähigkeiten mehr und mehr „verbessert“. Eine solche Abfolge wird bei allen gesunden Säuglingen erwartet; Entwicklungsaufgaben und Entwicklungsziele sind hier bereits natürlich vorgegeben.

Es handelt sich weiter um ein Beispiel dafür, daß Entwicklung am Lebensalter festgemacht werden kann. Man befaßt sich mit der Untersuchung spezifischer Altersperioden (Geburt und frühe Kindheit, Kindheit, Jugend, frühes Erwachsenenalter, mittleres und höheres Erwachsenenalter). Früher dominierten entwicklungspsychologische Modelle für die Kindheit und Jugend; die Persönlichkeitsentwicklung bei Erwachsenen galt dagegen als weitgehend abgeschlossen. Erst in jüngerer Zeit wird mit dem Paradigma einer lebenslangen Entwicklung (vgl. z. B. Baltes, 1979) auch den Entwicklungsprozessen von Erwachsenen und alten Menschen große Bedeutung zugemessen. Parallel dazu hat sich eine kontextualistische Sichtweise (vgl. z. B. Bronfenbrenner, 1976, 1977; Oerter, 1987; Walter & Oerter, 1979) herausgebildet, bei der die menschliche Entwicklung im Zusammenhang mit den jeweiligen Umweltbedingungen gesehen und analysiert wird. Diese kontextualistische und lebenslange Perspektive kann auch auf die Entwicklung von jungen und älteren Erwachsenen in ihrer beruflichen und privaten Umwelt bezogen werden.

Entwicklung wird weiter innerhalb verschiedener Fähigkeitsbereiche untersucht. For-

schungsschwerpunkte liegen etwa in den Bereichen von kognitiver Entwicklung, Sprachentwicklung und Entwicklung sozialer Kompetenzen. Auch dabei können nicht allein innere Prozesse, sondern müssen auch die äußeren Kontexte und Entwicklungsbedingungen berücksichtigt werden. So spielen für die Sprachentwicklung beim Kleinkind kulturelle und soziale Faktoren (wie etwa das Vorbild der Erwachsenen und deren Sprachverhalten) eine wichtige Rolle neben inneren, physischen und psychischen Gesetzmäßigkeiten. Noch viel evidenter wird die Bedeutung solcher äußerer Entwicklungsbedingungen am Beispiel des Sozialverhaltens Jugendlicher oder dem der Entwicklung spezifischer Einstellungen, Werte und Normen. Bei Erwachsenen geraten die sehr unterschiedlichen Lebens- und Erfahrungsbereiche von Ausbildung und Beruf in den Blick. Während bei Kindern noch stärker danach gefragt wird, welche Entwicklungsaspekte universell sind, verschiebt sich das Interesse bei Erwachsenen hin zu einer differentiellen Entwicklungsperspektive. Denn die Unterschiedlichkeit ihres Handelns und ihrer Erfahrungen nimmt mit dem Alter zu. Erwachsene kommen mit unterschiedlichen Personenmerkmalen in unterschiedliche Arbeits- und Berufsstrukturen, und ihre individuell charakteristische berufliche Entwicklung ergibt sich nun aus dem spezifischen Zusammenspiel, der wechselseitigen Beeinflussung innerer und äußerer Faktoren.

Mit Blick auf solche Wechselwirkungsprozesse zwischen Person und Umwelt wird Entwicklung auch als „Sozialisierung“ bezeichnet, und im Bereich der darauf gerichteten Sozialisationsforschung arbeiten auch Soziologen. Bei ihren primär soziologisch orientierten Ansätzen liegt das Hauptaugenmerk allerdings auf der Identifikation und Analyse von komplexen externen Bedingungen; und deren modale Auswirkungen auf Merkmale und Entwicklungsprozesse bei Personengruppen stehen stärker im Vordergrund als die umgekehrte Beeinflussung solcher äußeren Faktoren durch das einzelne Subjekt. Hier geht es beispielsweise um die Untersuchung von Entwicklungschancen für berufliche Autonomie von Auszubildenden (vgl. die Übersicht bei Lempert, 1986) oder um die besonders differenzierte und komplexe Analyse von Arbeitsbedingungen und ihren Auswirkungen auf das Arbeiterbewußtsein (z. B. Kern & Schumann, 1970). In der psychologisch orientierten empirischen Forschung interessiert demgegenüber in erster Linie die ganz differenzierte Betrachtung von Persönlichkeitsmerkmalen, Einstellungen oder Werthaltungen, und diese werden dann mit einzelnen Merkmalen der entsprechenden Umwelt in Zusammenhang gebracht und in der Regel auf der Basis von Gruppendurchschnittswerten analysiert. Im Rahmen von Längsschnittuntersuchungen werden jeweils auch die Stabilität bzw. Veränderung der Umwelt- und Personenmerkmale untersucht und Effekte ihrer Wechselwirkung zumeist varianzanalytisch bestimmt (vgl. z. B. Fend, Knörzer, Nagl, Specht, & Vöth-Szusdziara, 1976; Dann, Cloetta, Müller-Fohrbrodt, & Helmreich, 1978; vgl. dazu auch den Überblick bei Domnick, 1980 für den Bereich Schule und Hochschule und die Arbeiten von Kohn & Schooler, 1982, 1983 für Sozialisationsprozesse im Beruf und in der Erwerbstätigkeit). Auf die Entwicklung des einzelnen Individuums im Rahmen beruflicher Organisationen und dann auf die Entwicklung dieser Organisationen selbst richten sich zentrale Begriffe in der Organisationspsychologie, in den Wirtschaftswissenschaften und in der Industriesoziologie. So steht hinter dem Begriff der Personalentwicklung (vgl. etwa Neuberger, 1991) auch die Vorstellung, daß Angehörige einer betrieblichen Organisation nicht bereits a priori das (vielfach allein im Sinne der Organisation definierte)

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

„Optimum“ der ihnen verfügbaren oder von ihnen geforderten Fähigkeiten, Leistungen und Kompetenzen aufweisen, so daß solche Kompetenzen bzw. Verhaltensweisen gezielt (etwa durch betriebspädagogische Maßnahmen) im Interesse des Betriebes und/oder der Personen weiterentwickelt werden sollen. Aber selbst bei annähernd „optimalen“ Qualifikationen, Kompetenzen, Anstrengungen oder Leistungen wird der Nutzen einer permanenten Weiterentwicklung betont, da sich die Arbeitsanforderungen immer häufiger und immer schneller ändern. Insofern bedeutet Personalentwicklung zugleich permanente betriebliche Weiterbildung und Weiterqualifizierung. Eine immer größere Bedeutung wird dabei den überfachlichen bzw. extrafunktionalen Qualifikationen beigemessen – den sogenannten „Schlüsselqualifikationen“, die zwar für privilegierte Gruppen von Erwerbstätigen den „Schlüssel“ für qualifizierte Arbeit darstellen, mit deren Definition aber anderen Gruppen auch der Zugang dazu verschlossen werden kann (vgl. dazu Geißler, 1990b!). Diese Definitionen sind nicht sehr klar, abstrakt und gerade deshalb umstritten (Heid, 1990). Sie beziehen sich beispielsweise auf die Fähigkeit des einzelnen, sich klar und sachlich angemessen mitzuteilen (kommunikative Kompetenz), mit Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit Untergebenen und Vorgesetzten zusammenzuarbeiten (Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit), seine Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit sinnvoll selber zu gestalten (Zeitmanagement, Selbstmanagement, Arbeitstechnik), mit Informationen sinnvoll und ökonomisch umzugehen (Informationsmanagement, Gedächtnis) – und schließlich: in allen denkbaren Hinsichten verantwortungsbewußt zu arbeiten. Außerdem kann man zu diesen extrafunktionalen Qualifikationen auch jene zählen, die sich auf ein „vernetztes“ Denken und auf ein ökologisch bewußtes Handeln beziehen.

Seit rund zwanzig Jahren stößt man häufiger auf den Begriff der Organisationsentwicklung (z. B. Gebert, 1974). Organisationen werden quasi als soziale Organismen begriffen, für deren Existenz es notwendig ist, daß sich ihre Teileinheiten aufeinander beziehen und untereinander verständigen. Es gibt nun aber aktuelle oder strukturell angelegte Mißverständnisse, Intrigen, Neid, Eifersucht, Macht-, Autoritäts- und ähnliche Probleme, die Kommunikation und Kooperation behindern und zu (im Sinne gesamtbetrieblicher Rationalität) suboptimalen Arbeitsergebnissen bzw. auf der Seite der einzelnen Personen zur Beeinträchtigung ihres Wohlbefindens oder sogar zu psychosomatischen Beschwerden führen können. Mit Organisationsentwicklung sind hier ebenfalls jene Prozesse gemeint, die sich vor allem im Zuge gezielt eingesetzter Gestaltungsmaßnahmen ergeben. Was als „optimales“ Arbeitsergebnis gilt, bezieht sich nun jedoch auf sozial in- einander verschränktes Handeln mehrerer Personen bzw. auf überindividuelles Handeln von komplexen Einheiten, z. B. von Abteilungen. Und „Verbesserungen“ auf dieser Ebene können durch unterschiedliche (und u. U. gleichzeitige) Maßnahmen angestrebt werden: durch Veränderungen räumlicher und organisatorisch-struktureller Faktoren (z. B. wenn die Idee von Großraumbüros realisiert wird, in denen die Arbeitsplätze auf allen Hierarchieebenen einander angeglichen und ähnlich ausgestattet werden), aber auch durch den Einsatz gruppendynamischer und psychoanalytisch orientierter Konzepte, mit deren Hilfe nicht allein die psycho- sondern auch die sozio-dynamischen Prozesse erfahrbar und veränderbar gemacht werden sollen. An dieser Stelle kann nun nicht genauer auf die zum Teil unterschiedlichen Definitionen und Konnotationen der Begriffe Personal- sowie Organisationsentwicklung eingegangen werden (vgl. dazu z. B. Gebert & Rosenstiel, 1989;

Hoefert, 1985; Laske & Gorbach, 1993; Sievers, 1977, 1994). Wichtig ist hier nur, daß sich Entwicklung in beiden Fällen auf intendierte und mit spezifischen Methoden angeleitete Veränderungsmaßnahmen bezieht. Der Anstoß dazu kommt häufig, aber nicht immer, aus den Personalabteilungen bzw. vonseiten der Geschäftsführung. Auftraggeber ist in der Regel das betroffene bzw. interessierte Unternehmen bzw. die entsprechende Abteilung.

Sowohl bei der Analyse von Organisationsaspekten als auch bei Fragen der Personalauswahl und -platzierung spielen diagnostische Elemente eine wichtige Rolle. Und ähnlich wie in der zuvor erwähnten entwicklungspsychologischen sowie soziologischen Sozialisationsforschung kann auch hier in der diagnostischen Praxis auf eine biographische Perspektive nicht verzichtet werden (vgl. Jüttemann, 1990a; Jüttemann & Thomae, 1987 sowie Kap. 9 dieser Arbeit). Anders als dort wird sie nun aber nicht mehr ausschließlich auf Individuen bezogen; eine biographieorientierte Sichtweise eröffnet auch einen Zugang zum besseren Verständnis von Organisationen. Bekanntlich haben Unternehmen ihre eigene Geschichte, und eine solche firmenbiographische Dimension ist meist konstitutiv für das, was „Unternehmensphilosophie“, „Unternehmenskultur“ oder „Unternehmensidentität“ (corporate identity) genannt wird. Wie die Biographie bei vielen ihrer Angehörigen ist auch die Biographie von Organisationen teils bewußt und geplant und teils unintendiert bzw. nicht gewollt zustande gekommen. Wenn im folgenden von der Entwicklung von Organisationen bzw. von Organisationsentwicklung gesprochen wird, dann umfaßt dieser Begriff also in einem erweiterten Sinne auch die Geschichte einer Organisation in ihrer Gesamtheit und bezieht sich nicht (wie sonst üblich und zuvor beschrieben) nur auf gezielte Veränderungen.

Schon bei einem nur groben Vergleich der eben skizzierten Entwicklungsbegriffe fallen einige Spezifika ins Auge, die sich gemäß ihres Anwendungsbezuges systematisieren lassen in eine Forscherperspektive und eine Praktikerperspektive.

Die Forscherperspektive ist deskriptiv, analytisch und zumeist durch empirische Untersuchungen bzw. Experimente gestützt. Entwicklung in der Perspektive der Forschung kann insofern als retrospektiv charakterisiert werden, als sich ihre (empirische) Untersuchung nur auf solche Tatbestände, Vorgänge, Informationen beziehen kann, die sich bereits ereignet haben oder die gerade aktuell ablaufen. Im Unterschied dazu interessieren in der Praxis primär zukünftige Ereignisse wie z. B. die künftige Gestaltung von Arbeitsplätzen. Entwicklung kommt in der Praxis vor allem im Sinne von Prävention und Intervention in den Blick, während in der Forschung die analytische Erhellung von Entwicklungsprozessen interessiert. Modelle von Entwicklung können in der Forschung als Grundlage für die Planung von empirischen Untersuchungen dienen (und sie sind häufig selber Gegenstand von Untersuchungen). Eine typische Fragestellung aus der Sozialisationsforschung und ihre empirische Umsetzung wird in Kapitel 3 dargestellt: Wie verändern sich Einstellungen und Werthaltungen in Abhängigkeit von spezifischen Umwelten (Kontextbedingungen)? Andere Beispiele sind strukturalistische Arbeiten im Anschluß an Piaget, die sich mit der Untersuchung von bestimmtem Entwicklungsstufen und -niveaus befassen. Haben sich Entwicklungsmodelle auch empirisch bewährt und sind also in einem gewissen angebbaren Ausmaß generalisierbar, dann kann ihnen auch Bedeutung als Theorie oder als theorievorbereitendes Element zugesprochen werden.

In der Praktikerperspektive interessiert Entwicklung prospektiv als ein in die Zukunft

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

Abbildung 2.1.: Zwei Sichtweisen, die einander ergänzen: Entwicklung aus der Perspektive der Forschung; Entwicklung aus der Perspektive der Praxis

Entwicklung aus der Forschungsperspektive:

retrospektiv, deskriptiv, erklärend

- bezieht sich auf vorliegende Tatbestände
- deskriptiv
- analytisch
- häufig durch empirische Untersuchungen gestützt
- Suche nach generalisierbaren Aussagen
- Theoriebildung

z. B. Entwicklung als Sozialisation durch Arbeit und Beruf; Entwicklung als Identitätsentwicklung

Entwicklung aus der Perspektive der Praxis:

prospektiv, zielbezogen, gestaltend

- auf zukünftige Maßnahmen gerichtet
- zielbezogen-wertend
- zweckbezogen-funktional
- Suche nach der „richtigen Methode“
- Umsetzung mithilfe von Experten

z. B. Entwicklung als Arbeitsgestaltung, als Personalentwicklung, als Organisationentwicklung, als Laufbahnberatung

2.1. Unterschiedliche Entwicklungsbegriffe

gerichteter Prozeß, der von Experten planvoll und zielgerichtet gestaltet werden soll. Als Beispiel für eine derartige Auffassung von Entwicklung sei auf die Einführung der Gruppenarbeit bei einem bestimmten Automobilhersteller verwiesen. Dort soll beispielsweise flächendeckend in allen Produktionsstätten der Produktionsprozeß umgestaltet werden. Neu dabei ist, daß die Arbeitsgruppen einige Fragen zum Arbeitsablauf selbständig entscheiden sollen, die bislang „von oben“ vorgegeben worden waren. Weiter wird ein Gruppensprecher gewählt, der die Gruppe nach außen vertritt. Dieser Entwicklungsprozess wird top-down realisiert und von internen und externen Organisationsentwicklern begleitet. Diese halten Seminare, moderieren Besprechungen, sie dokumentieren und evaluieren den Entwicklungsprozess. Das strategische Ziel liegt in der Hoffnung, produktiver und qualitätsbewußter Autos zu bauen und damit international wettbewerbsfähig zu bleiben. Insofern fußen Entwicklungsmaßnahmen auf Entscheidungen, die bereits eine Wertung möglicher Entwicklungsalternativen beinhalten. Im Gegensatz zur „wertfreien“ Grundlagenforschung sind Entwicklungsprozesse in der Praxis zielbezogen-wertend und einem bestimmten Interesse oder Zweck verpflichtet (z. B. der Erwirtschaftung von Gewinnen, dem Funktionieren einer Organisation, der Humanisierung der Arbeit usw.).

Vergleicht man die Praktikerperspektive mit der Forscherperspektive dann werden zwei Punkte deutlich: Sie erscheinen gänzlich unterschiedlich was ihr Entwicklungsverständnis betrifft; gleichwohl könnten sie einander vortrefflich ergänzen. Ein beträchtliches Dilemma liegt aber gerade darin, daß eine solche Ergänzung von Forschung und Anwendung, von Wissenschaft und Praxis häufig nur sehr unzureichend gegeben ist. Aus der Sicht der Wissenschaftler „hantieren“ die Praktiker (z. B. die Organisationsentwickler) zu pragmatisch, ja zu beliebig – aus der Sicht der Praktiker wiederum verharren die Wissenschaftler in ihrem Elfenbeinturm und „fabrizieren“ dort praxisferne Theorien. Ein Anliegen der vorliegenden Arbeit liegt nicht zuletzt im Versuch, durch die Formulierung einer integrativen Konzeption von beruflicher Entwicklung, die gleichermaßen für die Theoriebildung als auch für praktische Anwendung verwendbar ist, die Verbindung von Forschung und Praxis in diesem Bereich zu verbessern.

Die soweit skizzierten und für die weitere Argumentation zentralen Vorstellungen zu Entwicklung auf individueller und organisationaler Ebene in unterschiedlichen Wissenschafts- und Praxisbereichen sollen nun noch etwas genauer als „zwei Seiten derselben Medaille“, d. h. als aufeinander bezogene Sichtweisen innerhalb eines Konzeptes von beruflicher Entwicklung als Interaktion von Person und Organisation herausgearbeitet werden: In neuerer entwicklungspsychologischer und sozialisationstheoretischer Sicht können weder innere Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung noch äußere Prozesse in Berufsverläufen per se betrachtet werden. Hier geht es vielmehr um deren Zusammenhang, genauer: um die permanente Wechselwirkung zwischen beiden Prozessen, die sich in der Art ihrer Dynamik gegenseitig bedingen. Die interessierende Analyseeinheit ist hier zwar die einzelne Person. Die Berufsverläufe der Individuen sind jedoch auch Bestandteil der Organisationen, wenn man diese ebenfalls im Längsschnitt, z. B. in ihren langfristigen Strategien der Personalrekrutierung, der Weiterqualifikationsangebote usw. betrachtet. Insofern handelt es sich bei der Interaktion von Persönlichkeitsentwicklung und sich verändernden Arbeitsstrukturen immer zugleich um die Interaktion von Person und Organisation.

Bei dem umgekehrten Ausgangspunkt der Relation dieser beiden Seiten setzt die orga-

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

nisationswissenschaftliche Sichtweise an. Analyseeinheit ist hier die Firma X oder das Unternehmen Y, das zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Qualifikationen in verschiedenen betrieblichen Positionen mit jeweils spezifischen Aufgaben beschäftigt. Unterstellt man, daß Veränderungen von Organisationen nicht ausschließlich einer technologischen oder betriebswirtschaftlichen Rationalität folgen, sondern immer auch durch die innerhalb einer Organisation agierenden einzelnen Subjekte mitgestaltet und mitgetragen werden, so wird der Gedanke einer permanenten Wechselwirkung von Mensch und Organisation in der auf die Organisation zentrierten Perspektive ebenso wichtig, wie dies umgekehrt bei einer personenzentrierten Perspektive der Fall ist.

2.2. Rahmenbedingungen beruflicher Entwicklung

Gesellschaftliche und technische Rahmenbedingungen sowie deren immer rascherer Wandel bestimmen nicht nur die Art, sondern auch das entsprechend schneller werdende Tempo beruflicher Entwicklungsprozesse. Es war schon kurz erwähnt worden, daß sich die Notwendigkeit sogenannter Schlüsselqualifikationen besonders mit dem immer rascher verlaufenden technischen Wandel begründen läßt. Auch werden diese Qualifikationen inhaltlich selbst auf den Umgang mit Zeit und auf solche Wandlungsprozesse bezogen – z. B. auf eine sehr abstrakte „Flexibilität“, d. h. vor allem auf die Fähigkeit, sich schnell auf die sich wandelnden Umstände und auf neue Situationen einstellen zu können. Ehe dieses Thema wieder aufgegriffen wird soll zuvor ganz knapp und anhand einiger Beispiele auf weitere, mit dem technischen Wandel zusammenhängende Entwicklungstendenzen, besonders auf den Wandel der Berufe und ihrer Bilder, aufmerksam gemacht werden.

Jahrhundertlang gültige Berufsbilder, insbesondere im handwerklichen und landwirtschaftlichen Bereich, haben sich im 19. und 20. Jahrhundert und gerade auch in der allerjüngsten Zeit sehr deutlich verändert. Für manche Berufe hat sich das Bild nicht bloß allmählich über mehrere Generationen hinweg, sondern innerhalb eines einzigen Berufslebens und hier u. U. sogar mehrmals gravierend gewandelt. Ein bekanntes Beispiel ist der Beruf des Setzers. Innerhalb von wenigen Jahren mußte sich ein Setzer vom erlernten Bleisatz (mit sämtlichen, für ein Handwerk charakteristischen Merkmalen) über den Fotosatz (bei dem die Tätigkeit bereits eher der einer Schreibkraft gleicht) auf das Computer-Lay-Out-Verfahren (bei dem man weder schwarze Finger noch irgendein „Gefühl“ vermittelt bekommt, einen handwerklichen Beruf auszuüben) umstellen. Es war ein Wechsel, der von etlichen Betroffenen als existenz- bzw. identitätsbedrohender Abstieg vom „gestandenen Handwerker der schwarzen Kunst“ zum bislang eher verachteten „Büromenschen“ empfunden wurde. Analoge Beispiele zum Wandel anderer, früher handwerklicher Berufe (Bäcker), zu Veränderungen innerhalb industrieller Facharbeiterberufe (vom klassischen Dreher oder Werkzeugmacher zum CNC-Maschinenführer) oder im Bereich von Büroarbeiten (von der gelernten Stenotypistin zur Heimarbeiterin am EDV-Terminal) lassen sich leicht finden. Während ein Lehrling früher seine Berufsausbildung mit der relativ sicheren Erwartung beginnen konnte, auch am Ende seines Berufslebens im Prinzip dieselben oder ähnliche Tätigkeiten ausführen zu können (bzw. zu müssen), wäre eine solche Erwartung heute vielfach völlig unrealistisch.

2.3. Wechselwirkungen zwischen dem Berufs- und dem Privatleben

Anstelle einer inhaltlich stabil bleibenden Orientierung, die nicht erst im Arbeitsleben, sondern vielfach schon in der Familie erworben und dort über Generationen hinweg tradiert wurde, tritt zunehmend die Forderung nach beruflicher Flexibilität und der Bereitschaft, sich auf den strukturellen Wandel und auf ein permanentes Weiterlernen in Arbeit und Beruf einzulassen. In welchem Maße Umorientierungen auf sich ändernde Berufsbilder auf Widerstand stoßen oder „flexibel“ vonstatten gehen, hängt wiederum mit von der sozialen Einbettung der Betroffenen in die Organisation ab.

Mit dem Wandel der Arbeiten und Berufe verändern sich auch deren Relationen zueinander. Es gibt neue Formen der Arbeitsteilung, sich ändernde Besitzverhältnisse und Machtstrukturen sowie damit einhergehend Veränderungen der Fremd- und Selbstzuweisungen von berufsübergreifenden Statusmerkmalen und gesellschaftlichen Rollen, die für die Entwicklung von Individuen und Organisationen wichtig sind. So löst sich der für die frühe Industrialisierung typische und klare Gegensatz zwischen Unternehmer und Lohnarbeiter in mancherlei Hinsicht auf und muß statt dessen differenzierter gesehen und neu bestimmt werden. Dies betrifft zum einen Aspekte der Besitzverhältnisse (Aktiengesellschaften, Mitarbeitervorzugsaktien) und der Einkommen, aber auch Aspekte der Arbeitszeit, des betrieblichen Status, der Identifikation mit der Organisation usw. Auch kann künftig weiter mit einer Zunahme gemischter „Rollen“ und unterschiedlicher gesellschaftlicher Anforderungen an dieselben Individuen (z. B. als zugleich selbständig tätig und abhängig beschäftigt) gerechnet werden. Damit ergeben sich organisatorische, arbeits- und versicherungsrechtliche Fragen sowohl für die Organisation wie für ihre Mitarbeiter. Und auf die Bewältigung dieser komplexen Aufgaben beziehen sich wiederum einige „Schlüsselqualifikationen“ (wie z. B. ein „vernetztes Denken“, ein auf verschiedene oder gar diskrepante Rollen bezogenes „Selbstmanagement“ usw.).

2.3. Wechselwirkungen zwischen dem Berufs- und dem Privatleben

Eine vollständige Aufspaltung desselben Menschen, seines Denkens, Fühlens und Handelns in eine Berufs- und in eine Privatperson erscheint als Regelfall kaum vorstellbar zu sein. Deshalb können auch berufliche und persönliche Entwicklung nicht als unabhängig voneinander begriffen werden. An dieser Stelle soll nicht ausführlicher auf die Relationen zwischen den Hauptlebensbereichen im Rahmen wissenschaftlicher Konzepte und als Gegenstand alltäglicher Vorstellungen eingegangen werden (vgl. dazu Hoff, 1992; Scheller, 1987). Vielmehr soll nur ganz kurz auf die hier interessierenden Aspekte hingewiesen werden.

Am Beispiel der Biographie junger Facharbeiter kann das Ineinandergreifen wesentlicher Lebensbereiche und Lebensstränge besonders plastisch veranschaulicht werden. Hier lassen sich nämlich der berufliche Bereich bzw. Lebensstrang (und damit inhaltliche Merkmale der Arbeitstätigkeit) deutlicher von den außerberuflichen Sphären (und von Merkmalen, die sich auf das Privatleben, auf die eigene Familie, auf Hobbys usw. beziehen), von vor- (Schule, Lehre) und von den nachberuflichen Lebensabschnitten (Ruhestand, Alter) abgrenzen, als dies bei anderen Berufsgruppen der Fall ist, für die eine Art Ver-

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

schmelzung von Berufs- und Privatperson zur beruflichen Rolle gehört, wie z. B. beim Pfarrer, oder als konstitutiv für die Identität gilt, wie z. B. beim „Künstler“. Und eben weil hier auf den ersten Blick Unterschiede vorhanden sind, wird die Verschränkung von privatem und beruflichem Lebensstrang bei genauerem Hinsehen besonders deutlich.

Warum erscheint es nun nicht bloß plausibel, sondern unter psychologischen Gesichtspunkten geradezu zwingend, die berufliche und private Entwicklung in ihrer Wechselwirkung zu erfassen? Diese Frage wollen wir am Beispiel eines Facharbeiters beantworten den wir nach seinem Beruf „Herrn Dreher“ nennen (Abb. 2.2; vgl. dazu auch Hoff et al., 1991; Hohner, 1987a, S. 124ff. Hoff, Lempert & Lappe, 1991; Hohner, 1987a, S. 124 ff.)

Keines der in aufgeführten biographischen Ereignisse kann also isoliert nur im Rahmen je eines Lebensstranges begriffen werden, und das scheint uns auch diagnostisch sehr relevant zu sein. Für das Verständnis einzelner kritischer Ereignisse, Einschnitte und Prozesse ist zwar einerseits die Kenntnis ihrer Vor- und Nachgeschichte bzw. ihrer diachronen Kontexte im jeweiligen Lebensstrang erforderlich. Ebenso wichtig ist dafür andererseits auch der synchrone Kontext bzw. das Verhältnis beider Lebensstränge zueinander.

Zusammenfassend kann man feststellen: Auch wenn (wie in der vorliegenden Arbeit) die berufliche Entwicklung im Vordergrund des Interesses steht, kommt man nicht umhin, den Zusammenhang zur privaten Entwicklung und zu den auf diesen Zusammenhang gerichteten subjektiven Orientierungen, Vorstellungen und Deutungsmustern mit Bezug auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zu berücksichtigen. Nur so können Formen der Übertragung individueller Verhaltensweisen und Erfahrungen vom Privat- in das Arbeitsleben und umgekehrt vom Beruf in den privaten Lebensbereich angemessen untersucht werden. Subjektive Vorstellungen zu derartigen Formen von Generalisierung und zur Kompensation negativer Erfahrungen im einen durch positive im anderen Bereich oder zur Segmentation, d. h. zur subjektiv gewollten Trennung der Lebenssphären und -stränge können eine grundlegende Bedeutung für die Lebensführung im Alltag und für die Planung der Biographie bekommen. Das Ausmaß, in dem Menschen das Verhältnis ihrer Lebensbereiche zueinander reflektieren und mit dem sie auf dieser Basis Strategien der Vereinbarung unterschiedlicher Anforderungen und Fähigkeiten des „Ausbalancierens“, der Integration und Kompensation entwickeln, kann im Sinne extrafunktionaler Qualifikationen zur Bewältigung des Berufslebens beitragen.

Erläuterung zu Abb. 2.2: Schon der Beginn des beruflichen Lebensstranges und dessen ganze inhaltliche Ausrichtung wird privat bzw. familial bestimmt. Es ist der Vater, der seinem Sohn dessen eigentlichen Berufswunsch (Binnenschiffer) wirksam ausredet, der ihm empfiehlt, die Schule angesichts eines enger werdenden Lehrstellenangebotes bereits mit dem Hauptschulabschluß zu verlassen, und der ihm schließlich entschieden dazu rät, die Ausbildung nicht in einem kleinen, sondern in einem großen Betrieb zu absolvieren. In der Berufsberatung beim Arbeitsamt wird aufgrund von Berufseignungstests der Beruf des Drehers oder Bauschlossers empfohlen, und man vermittelt Herrn Dreher zwei Ausbildungsbetriebe. Wie bei vielen seiner Kollegen spielt also auch bei Herrn Dreher seine Herkunftsfamilie eine zentrale Rolle beim Finden der späteren Berufstätigkeit. Und in diesem Berufsfindungsprozess werden oft nicht nur die Berufstätigkeiten von Vätern,

2.3. Wechselwirkungen zwischen dem Berufs- und dem Privatleben

Abbildung 2.2.: Zum Verhältnis unterschiedlicher Lebensbereiche und biographischer Situationen*

Lebensalter / Kalenderjahr	Ereignisse, Prozesse, Interaktionspartner im beruflichen Lebensstrang	Kind Heirat Wohnung mit Partnerin Verlobung aufgelöst erste große Liebe eigene Wohnung Vater rät zum schnellen Schulabschluß und zum Betrieb B. Freunde Schulkameraden Eltern	Beteiligte gesellschaftliche Institution	Diagnostisch relevanter Übergang**
30 / 1987	- "rechte Hand" des Gruppenleiters.			
29 / 1986	- Berufliche			
28 / 1985	Stabilisierung als Scharfschleifer.			
27 / 1984		Kind	Verschiedene Abteilungen innerhalb des Betriebes B.	"Heirat"
26 / 1983		Heirat		Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte
25 / 1982		Wohnung mit Partnerin		"Partnerwahl"
24 / 1981	- Mehrere betriebsinterne Versetzungen wegen Leistungsproblemen.			Gesellenprüfung
23 / 1980	- Beginn als Dreher bei B. im Einzelakkord.			Berufseignungstests Hauptschulabschluß (Realschulabschluß verworfen)
22 / 1979	- Kollegen.			
21 / 1978	- Ausbildung als Dreher beim Betrieb B.		Lehrwerkstatt von B.	
20 / 1977			Berufsberatung empfiehlt Dreher oder Bauschlosser und vermittelt 2 Plätze.	
19 / 1976				
18 / 1975				
17 / 1974				
16 / 1973				
15 / 1972	- Wunschberuf nicht ernsthaft verfolgt.			
14 / 1971				
13 / 1970				
12 / 1969				
11 / 1968				
10 / 1967			Hauptschule	
09 / 1966		Freunde Schulkameraden		
08 / 1965				
07 / 1964			Grundschule	
06 / 1963				Schuleintritt
05 / 1962				

* Das Beispiel stammt aus der Berliner Facharbeiterstudie (vgl. Kap. 5; vgl. detaillierter Hohner 1987, S. 124 ff.)

** vgl. dazu genauer Kapitel 9

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

Verwandten oder älteren Brüdern „reproduziert“, sondern auch die spezifischen Unternehmen vorbestimmt. Aus der Sicht der entsprechenden Organisationen kann übrigens die Beschäftigung mehrerer Familienmitglieder im Hinblick auf eine gemeinsame und verbindende „Unternehmensidentität“ ganz bewußt Bestandteil von Personalstrategien sein.

Manche Kollegen von Herrn Dreher begründen die im Verlaufe ihrer weiteren beruflichen Entwicklung unternommenen Anstrengungen für einen beruflichen Aufstieg durch Weiterqualifizierung mit dem Wunsch nach Befriedigung von privaten oder familiären Interessen. Sie verfolgen aktiv eine sehr langfristig angelegte Entwicklungsstrategie der systematischen und bewußten Integration beider Lebensstränge. Andere sehen sich zeitweise gezwungen, im Akkord möglichst viel Geld zu verdienen, um Schulden für Auto und Wohnung abtragen zu können.

Bei Herrn Dreher zeigt sich hingegen eine andersartige Verbindung von privater und beruflicher Entwicklung. Die Trennung von seiner Verlobten führt zu einer Krise, die sich auch nachhaltig in seiner Berufstätigkeit auswirkt. Er produziert sehr viel Ausschuß und schafft nur noch selten die Mindestakkordnorm. Seine beruflichen Minderleistungen durch unkonzentriertes oder lustloses Arbeiten erklärt Herr Dreher selbst mit seiner privaten Enttäuschung und den damit einhergehenden „Symptomen“ wie ausgedehnten Kneipenabende u.ä. Dadurch kommt es zu etlichen betriebsinternen Versetzungen auf Arbeitsplätze mit immer geringeren Qualifikationsanforderungen.

Erst mit einer neuen Partnerin und der Gründung einer eigenen Familie kann Herr Dreher seine private und in deren Folge auch seine berufliche Entwicklung nachhaltig und dauerhaft konsolidieren.

2.4. Erste Bestimmung des Begriffes: Entwicklung als „Berufliche Entwicklung“

Was folgt aus den bislang getroffenen Feststellungen für das Verständnis von Entwicklung als beruflicher Entwicklung? Die wesentlichen Punkte werden nun kurz und pointiert dargestellt.

Entwicklung und „Nichtentwicklung“ im Kontext von Arbeit und Beruf?

Entwicklung bezieht sich auf Vorgänge der Veränderung. Eine einfache Repräsentation von Entwicklung liegt in der chronologischen Zeit, die als Meßlatte für das Voranschreiten von Vorgängen und Prozessen dienen kann. So kann die körperliche Entwicklung bei Säuglingen beispielsweise mithilfe der Parameters Körpergewicht und Körperlänge auf einer Zeitachse abgetragen und in normativer Weise, d. h. im Vergleich zur körperlichen Entwicklung anderer gleichaltiger Säuglinge, für diagnostische und präventive Maßnahmen verwendet werden: Verläuft das Wachstum und die Gewichtszunahme normal oder ungewöhnlich? Analog dazu können spezifische Aspekte und Dimensionen der beruflichen Entwicklung von einzelnen Personen oder von spezifischen Gruppen (z. B. Vertriebsleiter in mittelständischen Unternehmen) abgebildet werden. Dies gilt beispielsweise für die Einkommensentwicklung oder im Hinblick auf das Erreichen vorgesehener Qualifikationen (Innerhalb welcher Zeitspanne wird eine laufbahnmäßig vorgesehene Karrierestufe

2.4. Erste Bestimmung des Begriffes: Entwicklung als „Berufliche Entwicklung“

erreicht? Wird sie überhaupt erreicht? Wie zügig wird studiert?“ usw.). Auch die Entwicklung von ganzen Unternehmen kann ähnlich beschrieben werden, sei es hinsichtlich des Jahresumsatzes, des Marktanteiles, der Mitarbeiterzahlen, des Produktivitätsfaktors oder anderer betriebswirtschaftlich relevanten Kenngrößen. Solche Kennzahlen dienen ja unter anderem der Einschätzung und Bewertung der eigenen Entwicklungssequenz, sei es in Bezug auf vergleichbare Unternehmen (Wettbewerber), in Bezug auf die eigene Planung oder in „normativer“ Weise z. B. hinsichtlich der Erhebung von Steuern. Je nachdem, ob bestimmte Entwicklungsziele erreicht worden sind oder nicht, können sich unterschiedliche Konsequenzen ergeben.

Selbst wenn Kenngrößen wie das Einkommen Jahr für Jahr unverändert bleiben – und also jedenfalls für diese Zeitspanne als invariant erscheinen – können sie wichtige relativierende Indikatoren für berufliche Entwicklung sein (etwa im Vergleich zu Kollegen, die Jahr für Jahr mehr verdienen oder in Bezug auf die entsprechende Entwicklung der Lebenshaltungskosten). Für das interaktionistische Verständnis von beruflicher Entwicklung bedeutet dies zweierlei:

- Berufliche Entwicklung kann sinnvollerweise nicht an einem einzigen Kriterium festgemacht werden. So wäre die isolierte Information über die Einkommensentwicklung von bestimmten Personen oder Berufsgruppen für sich genommen keine psychologische Kategorie der beruflichen Entwicklung. Erst im Zusammenhang mit anderen (psychologischen) Kategorien (wie z. B. bestimmten Kompetenzen, Wissensbeständen, beruflichen Zielen, Interessen, Motivation usw.) wird sie substantiell im Rahmen von Entwicklungsdynamiken. Desweiteren interessieren in jedem Falle nicht nur Aspekte von Personen sondern auch von ihrer jeweiligen arbeits- und berufsbezogener Umwelt. Berufliche Entwicklung interessiert somit erst als ein multidimensionales Konzept, das sich gleichermaßen an personalen wie an außerpersonalen (z. B. organisationalen, sozialstrukturellen) Kategorien und Dimensionen festmachen läßt. Dabei braucht sich nicht jede der interessierenden Dimensionen im interessierenden Zeitpunkt tatsächlich auch in ihrer Ausprägung verändern.
- Nur solche Dimensionen, für die a priori keine Veränderung zu erwarten ist, können zur Charakterisierung von Entwicklungsverläufen häufig vernachlässigt bzw. konstant gehalten werden. Als Beispiel sei hier der berufliche Status eines Beamten angeführt. Erst wenn sich dieser ändert (z. B. wenn ein beamteter Lehrer in die freie Wirtschaft wechselt) ist eine – dann in der Regel aber beträchtliche – Änderung der Berufsbiographie angezeigt.

Welche Bereiche und Dimensionen sind für die berufliche Entwicklung von Personen von Interesse?

Denkt man an Kinder dann geht es etwa um deren psychische Entwicklung, um deren körperliche Entwicklung und um deren intellektuell-kognitive Entwicklung. Gehen die Kinder bereits zur Schule, dann wird der „Entwicklungsstand“ von Schülern auch darüber bestimmt, inwieweit sie die von der Schule zu vermittelnden Lehrinhalte auch tatsächlich erworben haben. Berufliche Entwicklung fängt nun sicherlich nicht im Kleinkindalter

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

an (obgleich allein die Herkunft durchaus eine wesentliche, ja entscheidende Wirkgröße für das berufliche Schicksal darstellen kann, vgl. dazu beispielsweise die Diskussion um Bildungschancen und soziale Schichtung in den 70er Jahren). Vielmehr geht es zunächst um Fragen nach beruflichen Interessen, um Fähigkeiten und Neigungen. Das komplexe Thema der Berufsfindung stellt sich als bewußte Entwicklungsaufgabe („Berufswahl“) spätestens dann, wenn sich die Schulzeit ihrem Ende nähert oder gar abgelaufen ist.

Mit dem Thema Berufsfindung ist bereits ein wesentlicher Themenkomplex genannt, der berufliche Entwicklung konstituiert und der aus psychologischer Sicht interessiert. Konzepte wie Berufswahl und berufliche Allokation (Kohli, 1973; Seifert, 1989), aber auch Ansätze wie Strategien des Personalmarketing von Firmen (Moser, Stehle, & Schuler, 1993) sind hier zu subsumieren. Weitere Themengebiete richten sich auf die Entwicklung von fachspezifischen beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Daneben interessieren – gerade auch aus psychologischer Perspektive – die Entwicklung der überfachlichen und außerfachlichen Qualifikationen. Schlagworte in diesem Zusammenhang sind Schlüsselqualifikationen, Lernen zu lernen, soziale Kompetenzen, Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, ökologisches Denken, berufliche Verantwortung. Alle eben genannten Beispiele machen deutlich, daß die Perspektiven von Individuen und die Perspektiven von Organisationen nicht jeweils allein für sich stehen können, sondern wechselseitig voneinander abhängen. Und bereits daraus läßt sich schlußfolgern, daß sich personale und organisationale Interesse als teilweise übereinstimmend und als teilweise diskrepant bestimmen lassen (dies wird genauer in Kap. 8 ausgeführt).

Perspektiven für die Untersuchung von beruflicher Entwicklung

Für die Forschung interessiert naturgemäß, welche Untersuchungsfragen gestellt werden, welche Untersuchungsobjekte und -einheiten relevant sind und welche Methoden eingesetzt werden sollen. In Kasten 2.1 sind dazu in aller Kürze wesentliche Untersuchungselemente angegeben. Diese Zusammenstellung dient als eine erste Systematisierung wesentlicher Elemente eines Begriffes von beruflicher Entwicklung. Dieser Begriff wird dann den weiteren Ausführungen in Teil III zugrundegelegt. Dort werden u. a. die im kommenden Teil II dargestellten Längsschnittuntersuchungen post-hoc kommentiert, interpretiert und in Bezug auf den Entwicklungsbegriff miteinander verglichen.

1. Wer entwickelt sich bzw. wer wird entwickelt? „Gegenstände“ von beruflicher Entwicklung in Forschung und Literatur

primär an Menschen festgemacht:

spezifische Individuen, ganz bestimmte Einzelpersonen (auch als „Repräsentanten“ bestimmter Gruppen (erfolgreiche Manager, Nobelpreisträger), Schicksalsgruppen (Kriegskinder, Wirtschaftswunder-Generation); Altersgruppen (Intelligenzentwicklung), Ausbildungsgruppen, Berufsgruppen, Statusgruppen (Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbständige)

nicht bzw. wenig interessieren: Säuglinge, Kleinkinder, Grundschüler, Rentner, Greise

primär an Organisationen und Institutionen festgemacht:

ganze Unternehmen, Konzerne, Branchen, Nationalökonomien, Teile von Unternehmen, Abteilungen, Sparten usw, kleine und kleinste Unternehmen

2. Was entwickelt sich bzw. wird entwickelt? Beispiele für interessierende und untersuchte Dimensionen von beruflicher Entwicklung

auf Personen bezogene Entwicklungsdimensionen: z. B. Berufswahlreife; berufliche Interessen und Wünsche, berufsbezogene Einstellungen, Werthaltungen, z. B. Persönlichkeit
psychologisch weniger gut untersuchte aber prinzipiell interessierende Dimensionen der beruflichen Entwicklung: fachliche, formale, überfachliche Qualifikationen

auf organisationaler Ebene interessierende Entwicklungsbereich: z. B. Unternehmenskultur, Organisationsklima, Qualitätsbewußtsein, z. B. Personal

3. Wie wird berufliche Entwicklung begriffen? Konzeptualisierung von beruflicher Entwicklung aus psychologischer Sicht

Berufliche Entwicklung kann als psychologisches Konzept grundsätzlich nur multidimensional und nicht unidimensional konzipiert werden.

Berufliche Entwicklung interessiert auch in differentieller Perspektive, d. h. als einzelfallbezogene und personenspezifische Entwicklung und nicht allein als gruppenspezifische „modale“ Veränderung von Durchschnittswerten.

Berufliche Entwicklung interessiert zusätzlich auch in biographischer Perspektive. Es geht nicht um die isolierte Betrachtung einzelner Sequenzen oder von Durchschnittswerten, sondern auch um die Einbeziehung von und Rückbindung auf synchrone und diachrone relevante Inhalte, wie z. B. die relevante Vergangenheit und die Bedeutung außerberuflicher Bereiche von Personen auf die berufliche Entwicklung. Mit Einschränkungen ist auch für Organisationen eine derartige Perspektive sinnvoll und machbar.

4. Worauf zielt berufliche Entwicklung?

laufbahnspezifische Entwicklungsaufgaben (z. B. beruflich vorgesehene übliche Höherqualifizierung, Bewährungsaufstieg)

organisationale Ziele (z. B. Optimierung des Humankapitals)

individuelle Ziele (z. B. Reproduktion, Selbstverwirklichung)

familiäre Ziele (z. B. der Herkunftsfamilie; der eigenen Familie)

Integration von Lebensphasen und -sequenzen als Aspekt der Persönlichkeitsförderlichkeit

5. Wie wird berufliche Entwicklung erfaßt? Methoden zur Analyse und Gestaltung von beruflicher Entwicklung

z. B. quantitative und qualitative Methoden der Sozialisationsforschung, Methoden der Personalentwicklung (Personaldiagnostik, Training und Weiterbildung), Methoden der Organisationsentwicklung (Organisationsdiagnostik, Gruppendynamik, Qualitätszirkel, Mitarbeiterbefragungen)

2. Zur Begriffsbestimmung von beruflicher Entwicklung

Teil II.

Unterschiedliche
Entwicklungsmodelle in
empirischen Studien

Vorbemerkungen zu den nachfolgend dargestellten empirischen Untersuchungen

In Teil I habe ich den Entwicklungsbegriff problematisiert und in einem ersten Schritt Entwicklung als berufliche Entwicklung spezifiziert. Im vorliegenden Teil II, der die Kapitel 3, 4 und 5 umfaßt, werden nun drei empirische Studien vorgestellt, die alle Prozesse beruflicher Entwicklung zum Thema haben. Dabei handelt es sich um bereits abgeschlossene Studien aus größeren Forschungsprojekten. Zwei Studien sind „quantitativ“ und eine Studie ist „qualitativ“ angelegt.

Jede dieser Studien vertritt implizit oder explizit ein eigenes Modell beruflicher Entwicklung. Die erste Studie (Kap. 3) konzipiert Entwicklung als kontextbezogene Veränderung von Attitüden. Die zweite Studie (Kap. 4) untersucht das Verhältnis von Selektion und Sozialisation bei Studierenden verschiedener Fachkulturen. Und die dritte Studie (Kap. 5) legt ein Verhältnis von persönlicher und beruflicher Entwicklung als Interaktion von personalen Potentialen und Aspekten der jeweiligen Umwelt zugrunde.

Jede dieser Studien wird zunächst für sich dargestellt und im Kontext ihrer originären Fragestellung interpretiert. Neben der Darstellung des Forschungsertrages wird dabei versucht, das *Exemplarische* dieser Studien in Bezug auf das Zugrundeliegende Modell beruflicher Entwicklung herauszuarbeiten. Erst im anschließenden Teil III werden sie sodann hinsichtlich ihrer Forschungsanlage, ihres methodischen Vorgehens und ihres Forschungsertrages miteinander verglichen. Als systematischer Rahmen dient dabei ein kontrolltheoretisch spezifizierter Entwicklungsbegriff (wie er in Kap. 6 entwickelt wird).

Für zwei dieser Studien (aus dem Konstanzer Oberprimanerlängsschnitt) stellt diese Komparation eine post-hoc Analyse dar, denn sie sind früher und unter anderen Forschungsprämissen konzipiert und realisiert worden als die dritte (aus der Berliner Facharbeiterstudie). Da der in Kap. 6 entwickelte kontrolltheoretische Entwicklungsbegriff auf den konzeptionellen Arbeiten der letztgenannten Studie (Kap. 5) aufbaut, bedeutet der Vergleich für die dritte Studie (nämlich eben diese Berliner Facharbeiterstudie) zum einen eine Spiegelung in dem nunmehr weiterentwickelten kontrolltheoretischen Modell und zum anderen der systematische Vergleich einer ausgesprochen qualitativen Empirie mit zwei ausgesprochen quantitativen Untersuchungen.

Aus diesem Grund, der einer inhaltlich-systematischen Logik folgt, wird das Entwicklungsmodell auch erst im sechsten Kapitel im Anschluß an die Darstellung der Facharbeiterstudie und deren theoretische Konzepte und Modelle kontrolltheoretisch redefiniert und erweitert und nicht bereits vorher im Anschluß an das zweite Kapitel.

Vorbemerkungen zur Zeitgebundenheit und Aussagekraft der dargestellten Untersuchungen

Man kann nun mit Recht fragen, ob es sich bei empirischen Untersuchungen, deren Daten schon vor mehr als zehn Jahre erhoben worden sind, nicht um Schnee von gestern handle; ob ihre Befunde für den Erkenntnisstand von heute also überhaupt noch einen Wert haben oder ob sie bereits bedeutungslos geworden sind? Hierzu ist folgendes zu sagen:

Geht es wie im vorliegenden Falle in erster Linie um Fragen der inhaltlichen Fundierung, der zugrundeliegenden impliziten und expliziten Entwicklungsmodelle, der herangezogenen Prämissen und Modellvorstellungen und der methodologischen Orientierung empirischer Untersuchungen, dann ist deren Aktualität von untergeordneter Bedeutung.

Denn ob es sich um gut fundierte und methodologisch sorgfältig angelegte Untersuchungen von hoher Qualität handelt oder ob dies eher nicht der Fall ist, dies hängt nicht in erster Linie davon ab, wann die Untersuchung stattgefunden hat.

Dies soll natürlich nicht heißen, daß die entsprechenden Fragestellungen, Methoden, Befunde und Aussagen nicht auf ihrem jeweiligen zeitgeschichtlichen Hintergrund rezipiert und bewertet werden müßten. Auch ist zu fragen, inwiefern die jeweiligen Befunde auf eher aktuelle Problemlagen zugeschnitten sind und auf diesem Hintergrund interpretiert werden müssen, oder ob es um solche Inhalte geht, die weniger stark an aktuelle Sachverhalte gebunden sind. So können beispielsweise die in den 70iger Jahren gewonnenen Befunde zur konservativen Einstellungsveränderung bei Studenten verschiedener Fachrichtungen natürlich keinesfalls ohne weiteres auf die Studierenden der 80iger oder 90iger Jahre übertragen werden: denn weder ist die damalige Studiensituation, noch ist die Hochschule oder das „typische“ Elternhaus der frühen siebziger Jahre mit den entsprechenden heutigen Verhältnissen in irgendeiner Weise zu vergleichen. Auch sind heute gewisse „liberale“ Einstellungen und Werte wohl viel selbstverständlicher als dies früher der Fall gewesen ist, wo man ein diesbezügliche Diskrepanz zwischen (Teilen) der damaligen („progressiven“) Studentenschaft und anderen gesellschaftlichen Bereichen konstatieren kann. Umgekehrt stellen sich heute Studiensituation, Studienmotivation und akademischer Arbeitsmarkt wesentlich restriktiver dar als dies etwa vor zwanzig Jahren gewesen ist.

Im Unterschied zu derartigen inhaltlichen Ergebnissen (wie die Liberalisierung von Erziehungseinstellungen durch die damalige Hochschule) und entsprechenden Fragen der externen Validität („Für welche Gruppen sind die Befunde repräsentativ?“) kann nun aber die damals vorgenommene Konzeption verschiedener, an ihrem jeweiligen „ökologischen Kontext“ orientierten „Laufbahngruppen“ (vgl. Abschnitt 3.3) als einer bestimmten Auswertungsmöglichkeit längsschnittlicher Daten durchaus auch für aktuelle und künftige quantitativ orientierte Studien von Bedeutung sein. Die Frage nach der Relevanz der herangezogenen älteren Studien läßt sich in dieser Hinsicht somit als klar gegeben beantworten.

In der vorliegenden Schrift geht es mir bei der Darstellung der Studien aus dem Oberprimanerlängsschnitt indes nicht allein um die Darstellung wichtiger empirischer Entwicklungskonzepte (wie die Laufbahngruppen) und Befunde (z. B. die Entwicklungsmuster in Kap. 4), sondern auch um deren vergleichende Interpretation aus heutiger Sicht und schließlich um eine kontrolltheoretisch fundierte Analyse der unterschiedlichen Forschungsstrategien und den damit verbundenen Fragen der methodischen Umsetzung, ihrer Befunde und Befundrezeption. Und hierfür ist es geradezu unerlässlich, daß unterschiedlich akzentuierte Studien aus unterschiedlichen Forschungszusammenhängen herangezogen werden. So gesehen sind die bereits früher durchgeführten Studien also nicht a priori und in allen Punkten durch spätere Forschungen überholt. Vielmehr können sie hinsichtlich ihrer Forschungsstrategie (und möglicherweise auch hinsichtlich ihrer Befunde) in einem neuen Licht gesehen und entsprechend interpretiert werden.

In ihrer Forschungscharakteristik decken die Studien auch unterschiedliche Zeitpassagen (Epochen) mit ihren jeweiligen Standards ab, was die Methodenfrage und das Verhältnis von Theorie und Empirie anbelangt. So sind die Studien des Konstanzer Ober-

primanerlängsschnitts in einer Zeit konzipiert und durchgeführt worden, in der sowohl in weiten Teilen der Psychologie als auch in der stärker sozialwissenschaftlich orientierten Sozialisationsforschung „qualitative“ Verfahren allenfalls im Rahmen von orientierenden Vorstudien üblich gewesen sind. Statt dessen dominierten quasi-experimentelle Panel-Designs und damit verbundene Fragen (z. B. Baltes, 1968; Helmreich, 1977; Wohlwill, 1977). Dagegen müssen qualitative Verfahren heute in den 90iger Jahren – nach meinem subjektiven Eindruck – ihre „Daseinsberechtigung“ als solche nicht mehr in dem Maße wie früher unter Beweis stellen. Im Unterschied zu früher interessiert heute also nicht mehr die Frage, „ob“ es denn eine qualitative Studie sein darf, sondern „wie“ diese gegebenenfalls aussehen kann. Und es spricht einiges für Designs, in denen sich qualitative und quantitative Anteile, je nach Untersuchungsabsicht und Fragestellung, fruchtbar ergänzen.

Vorbemerkungen zu den untersuchten Stichproben und Merkmalsbereichen

In den drei Studien werden Schulabsolventen, Studenten und Facharbeiter untersucht. Weshalb sind diese Gruppen von Bedeutung, wenn es um Fragen der beruflichen Entwicklung geht? In allen Fällen geht es um junge Erwachsene, die sich in beruflich und persönlich „sensiblen Phasen“ befinden und die in einer Dekade ihres Lebens untersucht werden, in der sich wesentliche Weichenstellungen beruflicher wie privater Art ereignen, von denen manche auch als Entwicklungsaufgaben gesehen werden können. Spätestens dann, wenn sich die späteren Facharbeiter am Ende ihrer Schulzeit für einen Lehrberuf entscheiden und einen Lehrbetrieb finden mußten, hatten sie sich mehr oder weniger intensiv mit Fragen der Berufswahl (besser: Berufsfindung) auseinanderzusetzen. Analoges galt für die Baden-Württemberger Oberprimaner, als sie sich für ein Studium oder einen (Lehr-)Beruf entschieden, zur Bundeswehr einberufen wurden bzw. sich freiwillig dafür gemeldet hatten, oder als sie vielleicht die Zeit nach ihrem erfolgreichen Schulabgang als letzte Gelegenheit für eine Weltreise und die damit verbundene Erweiterung des eigenen Horizontes gesehen und genutzt hatten. In jedem Falle ergaben sich deutliche Veränderungen in ihrem Leben und in ihrem ökologischen Kontext. Darüber hinaus mögen sich auch im privaten Bereich ebenfalls wichtige Ereignisse (wie Heirat und Kinder bekommen oder kritische Lebensereignisse, vgl. Filipp, 1981) ergeben haben – für die Facharbeiter vielleicht einige Jahre früher als für die Studentinnen und Studenten.

Weiter repräsentieren die untersuchten Studenten und Arbeiter bestimmte Zeitströmungen. So erlebten wohl viele jener Studenten, die in den frühen 70iger Jahren eine deutsche Universität besuchten, ihr Studium auch als Loslösung vom Elternhaus, wurden mit Themen von gesellschaftlicher, individueller und kollektiver Emanzipation konfrontiert. Im Unterschied dazu dürfte das Hochschulstudium der neunziger Jahre in vielen Punkten gänzlich anders erfahren werden. Die Berliner Facharbeiter erlebten den Prozeß ihrer Berufsfindung dagegen in einer Zeit, in der Jugendarbeitslosigkeit ein wesentliches Problem und Thema war.

Damit sind wir auch bereits bei der Bedeutung von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen „Bedingungen“ als wesentlichen Konstituenden von „objektiver“ und „subjektiver“ Umwelt (vgl. dazu auch Krause, 1978). Welche Rolle spielen nun auf der Seite der Umwelt Hochschule und Studienfach als einstellungsprägende Kontextbedingungen? Welche

Elemente beruflicher Umwelt sind für die (berufliche und persönliche) Entwicklung von jungen Erwachsenen in welcher Weise bedeutend? In den drei Studien kommen derartige Umweltbedingungen in sehr unterschiedlicher Weise als für die Entwicklung von Einstellungen und Werthaltungen (speziell: konservative und liberale Erziehungseinstellungen, Direktivität usw.) bzw. Persönlichkeitsmerkmalen (speziell Kontrollbewußtsein) relevante Größen bzw. Antezedentien in den Blick. Teils handelt es sich dabei um den Vergleich zwischen recht umfassenden ökologischen settings (sensu Barker, 1968; sowie um deren Abfolge im Sinne von individuellen Karrieren: vom Abitur zur Bundeswehr, von der Bundeswehr ins Universitätsstudium, von der Uni in den akademischen Beruf; vgl. Kap. 3), teils um relativ grobe Indikatoren wie die Zugehörigkeit zu bestimmten Fachkulturen an einer Universität (z. B. Naturwissenschaften oder Sozialwissenschaften, vgl. Kap. 4), teils um sehr spezifische Aspekte des Betriebes und der Arbeitstätigkeit etwa von Maschinen- schlossern oder Werkzeugmachern (vgl. Kap. 5).

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Im vorliegenden Kapitel werden Befunde aus einer Längsschnittuntersuchung an rund 400 ehemaligen Abiturienten berichtet und diskutiert. Mit einem trendanalytischen Ansatz (vgl. Helmreich, 1977, S. 11 ff.) wird die Einstellungsentwicklung für vier zentrale Dimensionen konservativer Einstellungen über acht Jahre hinweg auf dem Hintergrund verschiedener Laufbahnen und globaler Umweltbereiche analysiert (Bundeswehr, Hochschule, akademische und nichtakademische Berufstätigkeit).

- Die Befunde belegen zum einen die *unmittelbare* Abhängigkeit konservativer Einstellungsentwicklung von bestimmten ökologischen Kontexten. So zeigt sich beispielsweise eine starke Veränderung konservativer Einstellungen bei dem berufs- und bildungsbiographisch relevanten Übergang vom Gymnasium zur Hochschule; dagegen bleiben die entsprechenden Werte für den direkten Übergang vom Gymnasium in eine nichtakademischen Berufstätigkeit bzw. in eine Berufsausbildung statistisch unverändert.
- Zum anderen lassen sich auch *langfristige* Effekte spezifischer Umweltbereiche auf die spätere Einstellungsentwicklung nachweisen. So kommt den 18 bis 24 Monaten bei der Bundeswehr eine offenbar „immunisierende“ Wirkung zu. Die Gruppe der Bundeswehrabsolventen erreicht – auch bei ansonsten ähnlichen Bildungs- und Berufsverläufen und den entsprechenden Kontextbedingungen – in keinem Fall die liberalen Spitzenwerte jener Pbn, die nicht „gedient“ haben. Entgegen, der damals landläufigen Auffassung bewirkte die Bundeswehr also keine (unmittelbare) Zunahme der konservativen Einstellungen; statt dessen werden ihre Angehörigen offenbar mit längerfristig anhaltender Wirkung gegen allzu liberale Einstellungen „geimpft“.

Für das in dieser Schrift zentrale Interesse, zu einem tragfähigen Modell beruflicher Entwicklung zu kommen, liegt der Wert dieser Studie – auch aus heutiger Sicht – vor allem in der Konzeption von globalen Laufbahngruppen als einer forschungsökonomischen Kategorialvariablen, die wesentliche Informationen über den beruflichen Werdegang der Pbn, speziell über die Art und die Chronologie der dabei durchlaufenen wesentliche „Sozialisationsmilieus“ (ich habe seinerzeit diese Konzeption erstmalig auf der Marburger Tagung Entwicklungspsychologie 1978 vorgestellt, Hohner, 1978).

Ehe die Ergebnisse der Studie auch im Lichte neuerer Literatur und im Kontrast zu den weiteren Untersuchungen diskutiert (Abschnitt 7.1) sowie im Hinblick auf wesentliche

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

kontrolltheoretische Kategorien analysiert (Abschnitt 7.2) werden, soll zunächst die Fragestellung, Untersuchungsanlage, das eingesetzte Instrumentarium und die wesentlichen Auswertungsstrategien genauer dargestellt werden.

3.1. Zur Analyse des Zusammenhanges von spezifischen Bildungs- und Berufsverläufen und der Einstellungsentwicklung bei ehemaligen Oberprimanern¹

In der „ökologischen Entwicklungspsychologie“ (McGurk, 1977) oder „ökologischen Sozialisationsforschung“ (Bronfenbrenner, 1976) sind grundsätzlich zwei Wege gangbar, um den Einfluß von Umweltbedingungen auf Personmerkmale zu analysieren. Die eine Vorgehensweise liegt in der Prüfung *detaillierter Umweltaspekte* hinsichtlich ihrer Effekte: Individuelle personale Merkmalsveränderungen im Entwicklungs- und Sozialisationsprozeß werden mit dem Ausprägungsgrad dieser Umweltaspekte (z. B. auf Umweltskalen) in Zusammenhang gebracht. Methodologisch handelt es sich um die Bedingungsanalyse der interindividuellen Variabilität solcher personellen Merkmalsveränderungen. Das andere Vorgehen besteht in der Untersuchung des Einflusses *globaler Umweltbereiche*: Durchschnittliche personale Merkmalsveränderungen von Gruppen, die verschiedenen Umweltbereichen bzw. -sequenzen ausgesetzt waren, werden miteinander verglichen. Eine angemessene Methodik liegt hier in der vergleichenden Trendanalyse. Beide Wege haben wir bei der Untersuchung der Sozialisation von Lehrern in Ausbildung und Beruf beschritten, wobei bislang der Schwerpunkt auf die Analyse des Einflusses spezifischer Umweltdimensionen gelegt worden ist (Dann et al., 1978). Mit dem vorliegenden Beitrag soll nun der zweite, trendanalytische Weg fortentwickelt werden.

Grundlagen unseres Modells zur Umwelterfassung bilden die globalen Umweltbereiche Oberprima, nichtakademische Berufstätigkeit, Bundeswehr, Hochschule und akademische Berufstätigkeit. Diese fünf Umweltbereiche werden in ihrer zeitlichen Abfolge so miteinander kombiniert, daß sich typische „Karrieren“ ehemaliger Oberprimaner abbilden lassen. Mit den so gewonnenen „globalen Laufbahngruppen“ (vgl. detailliert Tab. 3.3) als Indikatoren für spezifische Umweltbereiche bzw. -sequenzen sollen folgende Fragestellungen über den Zusammenhang von ökologischem Kontext und Einstellungsentwicklung beantwortet werden:

- Wie ist die Sozialisationswirkung unterschiedlicher Bildungs- und Berufsverläufe (operationalisiert als „globale Laufbahnen“) geartet? Läßt sich eine unmittelbare Abhängigkeit der Einstellungsentwicklung von den in den jeweiligen Umweltbereichen gegebenen spezifischen ökologischen Kontexten nachweisen?
- Zeitigen spezifische Umweltbereiche einen langfristigen Sozialisationseffekt auch auf die spätere Entwicklung? Wirkt sich eventuell ein zeitlich vorangehender Umweltbe-

¹Dieses Kapitel, mit Ausnahme des Abschnittes 3.3, ist bereits – deutlich gekürzt – erschienen in der Zeitschrift für Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie: Hohner & Dann (1979): Unmittelbare und langfristige Umwelteffekte auf die Entwicklung konservativer Einstellungen. Der Abschnitt 3.3 ist neu verfaßt worden.

reich auf die Sozialisationswirkung eines nachfolgenden Umweltbereichs aus? Dabei stellt sich auch die Frage nach der aktuellen Anpassung von Einstellungen an die jeweilige Umwelt: Handelt es sich bei Einstellungen um rein verbale Anpassungen bzw. um bloße Oberflächenphänomene, oder sind auch längerfristige, neue Umweltbereiche überdauernde Sozialisationseffekte im Einstellungsbereich nachweisbar?

Die Veränderung personaler Merkmale durch den Einfluß von Hochschule und Beruf steht also im Zentrum der Studie. Unsere Stichprobe gestattet es, nicht nur (wie im sogenannten PH-Längsschnitt, vgl. Dann et al., 1978) PH-Studenten bzw. Grund- und Hauptschullehrer unter diesem Aspekt zu untersuchen, sondern auch angehende Gymnasiallehrer und Studenten bzw. Jungakademiker anderer Fachrichtungen zu analysieren. Als Quasi-Kontrollgruppe fungieren diejenigen Pbn, die nach ihrem Abitur direkt in das Berufsleben eingetreten sind, ohne zu studieren. Besonders zu erwähnen ist die Tatsache, daß es mit der Abschlusserhebung vom Januar 1978 möglich geworden ist, eine Gruppe von berufstätigen Akademikern, darunter viele Grund- und Hauptschullehrer, bis in das dritte, vierte und fünfte Jahr ihrer Berufstätigkeit hinein zu verfolgen. Dadurch wird die Beantwortung der Frage gewährleistet, wie stabil die durch die Hochschule erworbenen bzw. modifizierten Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale nach Berufseintritt und in den ersten Jahren der beruflichen Tätigkeit bleiben und welchen spezifischen Veränderungen sie unterliegen.

Im einzelnen wird also gefragt inwiefern sich bei bestimmten Pbn-Gruppen mit unterschiedlichen „Bildungs- und Berufsverläufen“ spezifische Einstellungs- und Persönlichkeitsverläufe ergeben.

3.2. Von der Oberprima bis zum Beruf: Informationen zur Anlage, zur Stichprobenmortalität und zur externen Validität des Oberprimanerlängsschnittes

Die Projektgruppe „Lehrereinstellungen“ führte in den Jahren 1969 bis 1978 u. a. eine Längsschnittstudie (panel-Untersuchung) an ehemaligen Oberprimanern des Abiturjahrgangs 1970 durch (Hohner, 1978; Hohner & Dann, 1978c; vgl. auch Dann et al., 1978, S. 179; Müller-Fohrbrodt, Cloetta, & Dann, 1978, S. 85 ff.). Eine Ausbildungskohorte von ursprünglich 405 Pbn aus 35 Oberprimen öffentlicher Gymnasien in ländlichen und städtischen Gebieten Baden-Württembergs wurde in etwa jährlichem Abstand insgesamt achtmal befragt. Die Untersuchung wurde als sog. „Oberprimanerlängsschnitt“ im Rahmen der Projektgruppe „Lehrereinstellungen“ am SFB 23 der Universität von Bernhard Cloetta, Hanns-Dietrich Dann, Gisela Müller-Fohrbrodt und Jens-Jörg Koch im Jahre 1969 begonnen. Ihre gründliche Auswertung wurde jedoch zugunsten des im Jahre 1972 begonnenen „PH-Längsschnittes“ zunächst zurückgestellt. Allerdings wurden auch weiterhin jährliche Erhebungen an der Panel-Stichprobe durchgeführt. Mit dem Eintritt des Autors in das Forschungsprojekt sollte die systematische Auswertung des Oberprimanerlängsschnittes wieder aufgenommen werden und es wurden zusätzliche Erhebungen ins Auge gefaßt. Durch die Verlängerung des Forschungsprojektes durch die DFG konnten

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Tabelle 3.1.: Zusammensetzung der Oberprimaner-Stichprobe über 8 Erhebungen. Angaben in %

	1. Erh. Winter 69/70	2. Erh. Feb. 1971	3. Erh. Apr. 1972	4. Erh. Feb. 1973	5. Erh. Dez. 1973	6. Erh. Okt. 1974	7. Erh. Jun. 1976	8. Erh. Jan. 1978
Oberprimaner	100							
Wehr-/ Ersatzdienst		20	22	4				1
Beruf ohne Studium		17*	5	7	6	6	7	5
Nichtlehrer mit Studium						2	6	22
Gymnasiallehrer						1	6	11
Grund-, Haupt-, Reallehrer					10	14	19	19
PH-Studenten		16	21	21	15	8	4	2
Uni-, TU-, TH-Studenten		47	52	68	69	68	56	32
anderes (z. B. arbeitslos, Promotion, Hausfrau)						1	2	8
Summe in %	100	100	100	100	100	100	100	100
Summe absolut	405	405	402	401	383	354	348	338

* darunter Praktikanten, Jobber usw.

diese Vorhaben dann auch realisiert werden. In den Jahren 1975 bis 1978 arbeitete der Autor, zunächst mit B. Cloetta und dann mit H.-D. Dann an der Durchführung der letzten drei Erhebungswellen und an der Auswertung dieser Studie. Die Durchführung der Rechenarbeiten besorgte dabei Kurt-Christian Tennstädt.

In Tab. 3.1 finden sich absolute und prozentuale Angaben zur Zusammensetzung der Stichprobe für jeden Erhebungszeitpunkt – und zwar im Hinblick auf die wesentlichen bildungs- und berufsbezogenen „ökologischen settings“ der Pbn. Die Beteiligung an der Untersuchung war bis zum Ende ungewöhnlich hoch: Die Stichprobengröße bei Erhebung VIII liegt mit $N = 338$ nur um 67 Pbn (16,5%) unter der Ausgangsstichprobe. Durch diesen Ausfall, der besonders von Erhebung VI an einsetzte, hat die Stichprobe indes hinsichtlich wichtiger sozialstatistischer Merkmale keine systematischen Verzerrungen erfahren (vgl. im einzelnen Hohner & Dann, 1978b, 1978a). Bei jeder Erhebungswelle wurde neben sozial-statistischen Daten und biographischen Informationen zum aktuellen Ausbildungsstand ein gleichbleibender Satz von Einstellungs- und Persönlichkeitsmerkmalen, die sog. „Kernbatterie“ vorgelegt. Die im Oberprimanerlängsschnitt eingesetzten Tests und Fragebögen sind in Tabelle 3.2 aufgeführt. Es handelt sich im wesentlichen um vier Arten von Fragebogen und Tests, nämlich Fragebogen zur Erfassung von sozial-

3.3. Spezifische Laufbahnmuster als Indikatoren für spezifische ökologische Kontexte

statistischen und ökologischen Daten, um Instrumente, die Einstellungen messen, um Persönlichkeitstests und um einen Selbstbeurteilungsbogen. Außerdem wurden bei der ersten Erhebung ein Intelligenz- und ein Interessentest vorgegeben.

3.3. Spezifische Laufbahnmuster als Indikatoren für spezifische ökologische Kontexte

Um nun spezifische Sequenzen der Einstellungs- und Persönlichkeitsentwicklung zu identifizieren, bieten sich zwei unterschiedliche Vorgehensrichtungen an, die man als „empirisch geleitetes“ und als „hypothesengeleitetes“ Vorgehen bezeichnen kann.

Empirisch geleiteter Ansatz Diese Vorgehensweise setzt direkt an den Personmerkmalen, d. h. den psychologischen Einstellungs-/Persönlichkeitsvariablen an. Die entsprechenden Variablen der gesamten Stichprobe werden, z. B. mittels Clusteranalyse, in verschiedene Cluster gegliedert, die jeweils eine gemeinsame Datenstruktur aufweisen. Von den erhaltenen Clustern ausgehend, würde dann versucht, die für Unterschiede in den Personmerkmalen verantwortlichen Merkmale der Hochschul- bzw. beruflichen Umwelt aufzufinden. Ein derartiges „empiristisches“ Vorgehen birgt allerdings a priori die Gefahr schwer interpretierbarer Befunde in sich und wird deshalb zugunsten eines hypothesengeleiteten Ansatzes zurückgestellt.

Hypothesengeleiteter Ansatz Bei diesem sozialisationstheoretisch fundierten Ansatz gehen wir zuerst einmal von sozialstatistischen und ökologischen Merkmalen aus. So sind in der Studie die drei globalen Umweltbereiche Schule, Hochschule und Beruf abgedeckt. Diese *Umweltbereiche*, insbesondere der Bereich Hochschule, können dann weiter differenziert werden in *Umwelt-Aspekte* wie z. B. Schulform und Schulzweig am Gymnasium; Verweildauer und Fachrichtung an der Hochschule (vgl. dazu Kap. 4); Vertragsform und Verdienst im Beruf.

Alle drei genannten Umweltbereiche sind zudem bei der Mehrheit unserer Pbn auch als aufeinander folgende Entwicklungsstadien repräsentiert; alle unsere Pbn hatten das Abitur bestanden, die allermeisten begannen (z. T. nach einem Bundeswehr-, Ersatzdienst oder Praktikum) ein Hochschulstudium und sind bei Untersuchungsabschluß teilweise inzwischen schon akademisch berufstätig. Ein geringer Teil der Pbn begann direkt nach dem Abitur eine nichtakademische Berufstätigkeit.

Durch die mehrmalige Befragung derselben Pbn ist es also möglich, das studien- bzw. berufsbezogene Schicksal jedes Pbn für die Jahre 1969/70 bis 1977/78 zu ermitteln. Um das „Schicksal“ in seinen wichtigsten Aspekten und Veränderungen angemessen und auswertungsgerecht zu erfassen, konzipierten wir Laufbahnvariablen. Eine der grundlegendsten und wichtigsten Variablen stellt dabei die „Globallaufbahn“ dar (vgl. Tab. 3.3). Bei der Konstruktion dieser Variablen sind die folgenden Überlegungen berücksichtigt worden:

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Tabelle 3.2.: Eingesetzte Tests und Fragebögen

STAT ⁺	Ein Fragebogen zur Erfassung sozialstatistischer Merkmale der Person wie Alter, Herkunft, Ausbildungsgang, Berufswunsch usw.(Bei jeder Erhebung der jeweiligen Studien- bzw. Berufssituation angepaßt. Bei der 2. Erhebung wurden u. a. die Abiturnoten von 14 Fächern erfaßt).
FBW	Ein spezieller Fragebogen zur Berufswahl. (nur bei der 2. Erhebung vorgegeben.)
FSB	Ein Fragebogen, der die wichtigsten Ereignisse von Studium und Beruf zusammenfassend behandelt.(nur bei der 8. Erhebung vorgegeben.)
APM	Advanced Progressive Matrices. Ein von Raven (1962) entwickelter sprachfreier Intelligenztest. (nur bei der 1. Erhebung vorgegeben.)
DIT	Differentieller Interessentest (Todt (1967). Kurzfassung mit 11 Unterskalen. (nur bei der 1. Erhebung vorgegeben.)
KSE ⁺	Konstanzer Fragebogen für Schul- und Erziehungseinstellungen. Ein Test mit sechs Subskalen zur Messung von erziehungsrelevanten Einstellungen (Koch, Cloetta & Müller-Fohrbrodt, 1972).
SIV ⁺	Fragebogen zur Erfassung sozialer Werte. Eine Übersetzung und Adaptation des von Gordon (1960) entwickelten Survey of Interpersonal Values, mit sechs Subskalen (Müller-Fohrbrodt et al., 1975).
MK ⁺	Fragebogen zu Machiavellismus und Konservatismus von Cloetta (1975, 1983). Ein Test mit zwei Subskalen.
FDE ⁺	Fragebogen zur direktiven Einstellung von Bastine (1971). Zwei Subskalen.
PF ⁺	Persönlichkeitsfragebogen. Dieser Fragebogen enthält Skalen aus dem Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI (Fahrenberg & Selg 1970) und Aggressionsskalen von Selg (1969).
SBB ⁺	Selbstbeurteilungsbogen mit zwanzig bipolaren Eigenschaftsdimensionen.
UW	Fragebogen zur Erfassung von Ausbildungsbedingungen an Hochschule und Schule: nur für Lehrer(studenten). (nur bei der 4. und 5. Erhebung vorgegeben.)
BSA	Berufliche Selbstachtung: nur für Lehrer(studenten).(seit der 4. Erhebung vorgegeben.)

⁺ diese Tests wurden bei allen Erhebungen vorgegeben

3.3. Spezifische Laufbahnmuster als Indikatoren für spezifische ökologische Kontexte

1. Die Variable soll die *wesentlichen Umweltveränderungen und ihre Abfolge* enthalten. Als Beispiel möge die Kategorie „Akademiker mit Bundeswehrdienst“ dienen. Jeder Pbn dieser Kategorie hat 1970 sein Abitur bestanden, war dann direkt nach dem Abitur für längstens zwei Jahre bei der Bundeswehr, absolvierte erfolgreich ein Hochschulstudium und ist bei der letzten Erhebung berufstätig als Akademiker bzw. übt einen Vorbereitungsdienst aus. Diese Kategorie erfaßt also drei Umweltveränderungen von grundlegender Bedeutung, die sich innerhalb eines begrenzten zeitlichen Rahmens vollzogen haben, nämlich die Übergänge Schule–Bundeswehr–Hochschule–Beruf.
2. Die Variable soll *theoretisch sinnvolle Umweltbereiche* erfassen, d. h. der jeweilige Umweltbereich muß über eine bestimmte Zeit hinweg wirksam sein, um als sozialisationsrelevant anerkannt werden zu können (unsere Untergrenze liegt bei einem Jahr).
3. Die einzelnen Kategorien der Variablen sollen möglichst homogene Laufbahnmuster aufweisen, sich aber voneinander so weit wie möglich unterscheiden.
4. Die Variable soll *auswertungsangemessen* sein. Dies bedeutet zum einen, daß in jeder Kategorie genügend Pbn vertreten sein sollten, da wir keine Einzelauswertungen, sondern Guppenvergleiche vornehmen. Zum anderen soll die Anzahl der Kategorien möglichst gering gehalten werden. Die Variable erfaßt zwar grundlegende Umweltbereiche und Veränderungen, sie muß jedoch für die Beantwortung spezifischer Fragestellungen weiter untergliedert werden (z. B. nach der Fachrichtung des Studiums).

Wie aus Tab. 3.3 ersichtlich ist, ergeben sich unmittelbar im Anschluß an die gymnasiale Oberstufe und das erfolgreich bestandene Abitur mehrere unterschiedliche Ausbildungs- und Lebenswege. Die individuellen Karrieren wurden nach Abschluß der Erhebungen in einige typische Laufbahngruppen eingeteilt. Als maßgebliches Kriterium für diese Klassifikation galt der Aufenthalt in den globalen Umweltbereichen „Bundeswehr“, „Hochschule“, „nichtakademischer Beruf“ und „akademischer Beruf“. Für die weiteren Analysen ergaben sich fünf inhaltlich sinnvolle und aufgrund der Fallzahlen für statistische Analysen brauchbare Laufbahngruppen, nämlich in die „Reinen Berufstätige B“, in die „Reinen Studenten S“, in die „Reinen Akademiker A“, in die „Studenten mit Bundeswehrerfahrung BW-S“ und in die „Akademiker mit Bundeswehrerfahrung BW-A“. Die übrigen in Tab. 3.3 aufgeführten Laufbahngruppen konnten wegen zu geringer Besetzung nicht in die Analysen mit einbezogen werden. Insgesamt 264 Pbn (151 männl., 113 weibl.) des Oberprimaner-Längsschnitts konnten einer dieser Laufbahngruppen zugeordnet werden.

Die Konkordanz zwischen den globalen Umweltbereichen, der chronologischen Zeit und den acht Erhebungszeitpunkten veranschaulicht Abb. 3.1. Innerhalb der Laufbahngruppen ergeben sich starke Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung. So enthalten die beiden Bundeswehrgruppen natürlich schon per definitionem keine Frauen. Der Wehrdienst vieler Männer und der damit verbundene verspätete Studienbeginn dürfte neben

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Tabelle 3.3.: Die kategoriale Variable Globallaufbahn als Indikator für unterschiedliche Bildungs- und Berufsverläufe und deren spezifische ökologische Settings

„B“ Reine Berufstätige	Die Pbn haben unmittelbar nach dem Abitur einen nichtakademischen Beruf ergriffen und sind bis zur 8. und letzten Erhebung nichtakademisch berufstätig.
„S“ Reine Studenten	Die Pbn haben unmittelbar nach dem Abitur im WS 70/71 ein Hochschulstudium aufgenommen. Sie haben das Studium nicht länger als 2 Semester unterbrochen und sind noch rund 7 Jahre später immatrikuliert. Sie befinden sich dann im 13.–15. Studiensemester.
„BW-S“ Studenten mit Bundeswehrdienst	Die Pbn waren nach dem Abitur für 2 bis 4 Semester bei der Bundeswehr als Wehrdienstpflichtige oder Zeitsoldaten auf 2 Jahre (Zeitsoldaten > 2 Jahre zählen als Berufstätige), haben sich dann an einer Hochschule immatrikuliert, das Studium nicht länger als 2 Semester unterbrochen und sind noch bei Erhebung 8 immatrikuliert. Sie befinden sich dann in der Regel im 11.–13. Studiensemester.
„B/ZED-S“ Studenten mit Berufserfahrung	Die Pbn haben im Anschluß an ihr Abitur für mindestens 2 Semester einen Beruf, Job, zivilen Ersatzdienst, ein Praktikum usw. ausgeübt, dann ein Hochschulstudium begonnen, ihre Studententätigkeit nicht länger als 2 Semester unterbrochen und sind noch bei Erhebung 8 immatrikuliert. Sie befinden sich dann im 13. Studiensemester.
„S-AB“ Reine Akademiker	Die Pbn haben direkt im Anschluß an ihr Abitur ein Hochschulstudium aufgenommen. Nach ihrem erfolgreich beendeten Studium (mindestens 1. Examen, Dienstprüfung . . .) üben sie seither eine akademische Berufstätigkeit bzw. einen Vorbereitungsdienst aus.

der überproportionalen Wahl des kürzeren PH-Studiums durch weibliche Pbn ein Hauptgrund dafür sein, daß bei den bereits berufstätigen Akademikern die Frauen deutlich in der Mehrzahl sind.

Zusammengefaßt bietet die Konstruktion und Verwendung solcher Verlaufsvariablen folgende Vorteile:

Der theoretische Vorteil besteht darin, daß die Entwicklung und Veränderung der Pbn nicht an chronologischen Zeitmaßen wie z. B. dem Alter oder der Nummer der Erhebung festgemacht werden muß, sondern eine inhaltliche Erfassung von relevanten Umweltveränderungen gestattet. Da die Verlaufsvariablen also inhaltlich konzipiert sind, erlauben sie in stärkerem Maße eine hypothesengeleitete Auswertung als dies bei einem empiristischen Vorgehen möglich wäre.

Ein methodisch-technischer Vorteil ergibt sich dadurch, daß die Informationen über die individuelle Karriere aus acht Erhebungen jeweils in einer einzigen Variablen zusammengefaßt und strukturiert werden, was die Auswertung erheblich erleichtert.

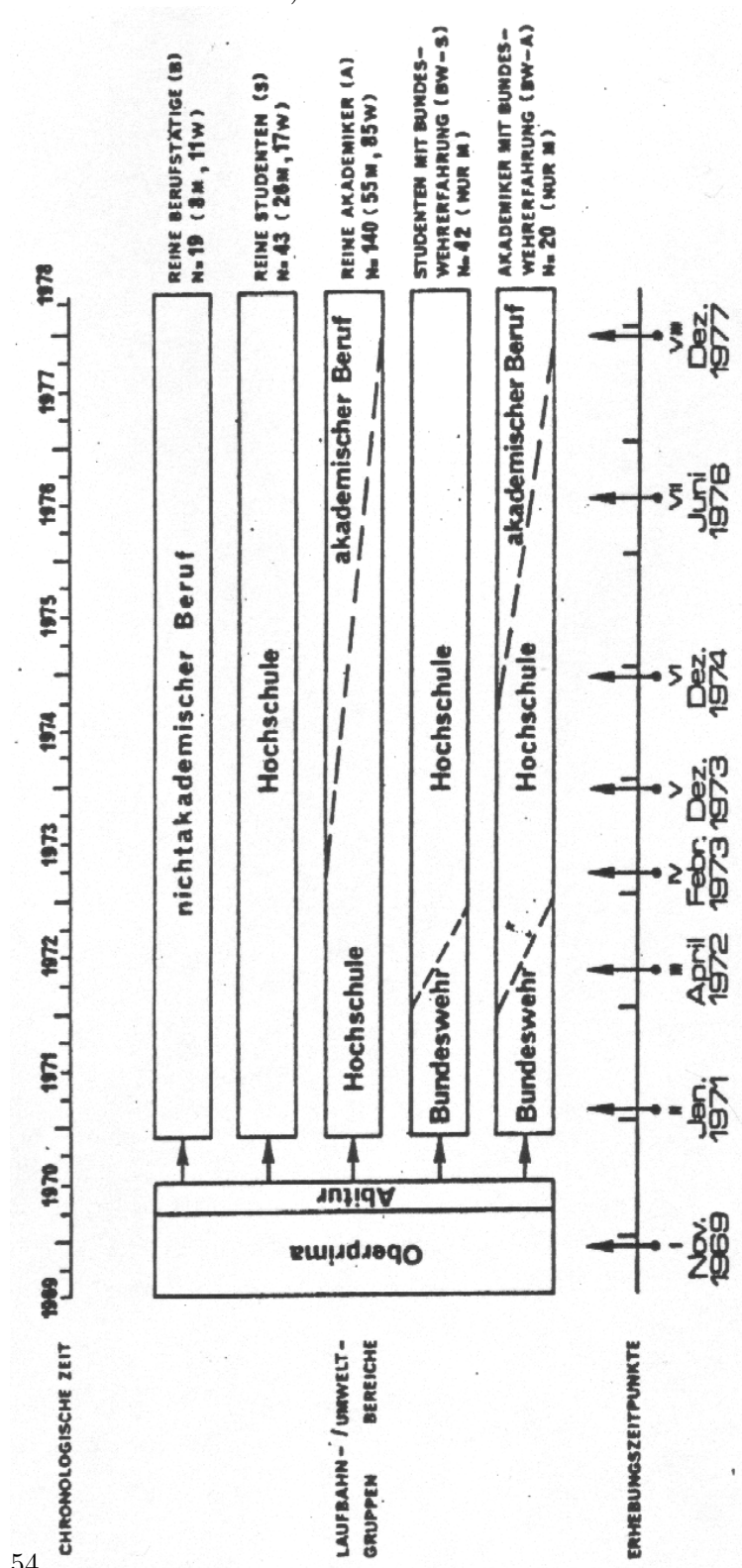
Somit können Verlaufsvariablen wie die „Globallaufbahn“ im Auswertungsprozeß eine wichtige Stellung als Unabhängige Variable einnehmen, indem sie die Fülle der vorhandenen sozialstatistischen und ökologischen Daten ohne Informationsverlust und nach inhaltlich sinnvollen Gesichtspunkten längsschnittlich vorstrukturieren und damit die Auswertung wesentlich vereinfachen.

3.4. Konservative Einstellungen als Sozialisationseffekte. Zu den eingesetzten Instrumenten und zur internen Validität der Studie

Die eingesetzten Instrumente zur Erfassung von Sozialisationseffekten müssen methodologisch und inhaltlich bestimmten Anforderungen genügen. Unter methodologischem Gesichtspunkt ist es wichtig, solche Instrumente auszuwählen, die auf Umweltveränderungen hinreichend sensibel reagieren. Inhaltlich sind nur solche Dimensionen sinnvoll, die theoretisch eine Abhängigkeit von den interessierenden ökologischen Kontexten erwarten lassen. Bereits amerikanische Befunde (Trent & Medsger, 1968; Feldman & Newcomb, 1969; Lenning, Munday, Johnson, Vander Well, & Brue, 1974) sprechen in dieser Hinsicht gegen die Verwendung von allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen zugunsten von Einstellungen insbesondere aus den Bereichen Konformität und Konservativität. Wir ziehen hier die im Konstanzer Projekt „Lehreinstellungen“ entwickelten Variablen des „konservativen Syndroms“ heran, die bereits mehrfach erprobt wurden: Aus empirischen Untersuchungen liegen zahlreiche Validitätshinweise vor, insbesondere zur faktoriellen Validität, aber auch zur Konstruktvalidität hinsichtlich der Verhaltensrelevanz dieser Einstellungen (Koch, Cloetta, & Müller-Fohrbrodt, 1972; Cloetta, Dann, Helmreich, & Müller-Fohrbrodt, 1973; Cloetta, 1975; Dann et al., 1978; Hohner & Dann, 1978c, 1978b, 1978a). Dabei hat sich – bei zeitstabiler Faktorenstruktur – auch die Änderungssensitivität dieser Dimensionen auf Umweltveränderungen bei den untersuchten Pbn bestätigt. Weiterhin konnten selbst nach mehrfacher Vorgabe im Längsschnitt keine nennenswerten Testungseffekte nachgewiesen werden (Dann et al., 1978, S. 193 ff.). Inhaltlich läßt sich

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Abbildung 3.1.: Zur Konkordanz von Umweltbereichen, chronologischer Zeit und Erhebungszeitpunkten für fünf Laufbahngruppen (aus Hohner & Dann, 1979, S. 325)



3.4. Konservative Einstellungen als Sozialisationseffekte

das konservative Syndrom allgemein mit außerfachlichen Bildungszielen der Hochschule, wie „emanzipatorischer Bildungsauftrag“ und „kritisch-autonome Intellektualität“, in Verbindung bringen (Framhein, 1975, S. 155, 164).

Wir wählen für unser Vorhaben die vier Variablen des Faktors „konservatives Syndrom“ mit den höchsten Ladungen aus: den Untertest „Konservatismus KO“ aus dem „Fragebogen zur Erfassung von Machiavellismus und Konservatismus MK“ (Cloetta, 1975, 1983) und die drei Skalen „Druckorientierung DR“, „Negative Reformbereitschaft NR“ und „Anlageorientierung AN“ aus dem „Konstanzer Fragebogen für Schul- und Einstellungseinstellungen KSE“ (Koch, 1972). Nachfolgend werden die vier Untertests kurz charakterisiert und anhand von Itembeispielen verdeutlicht. Für alle zusammen gilt ein sechsstufiges Likert-Format, d. h. die Pbn können zu den als Items vorgegebenen Aussagen folgendermaßen Stellung nehmen:

Diese Aussage ist „sehr falsch“, „falsch“, „eher falsch“, „eher richtig“, „richtig“, „sehr richtig“.

Zum besseren Verständnis der nachfolgenden Ergebnisse werden in der folgenden Kurzcharakterisierung der vier Skalen jeweils der theoretische Punktwertbereich, das theoretische Mittel sowie das empirische Mittel für die Gesamtstichprobe, getrennt nach dem Geschlecht, über alle 8 Erhebungen angegeben (für noch detailliertere Angaben vgl. Hohner & Dann, 1978b). Dabei gilt für alle Untertests, daß ein höherer Punktwert mit der Skalenbenennung korrespondiert, also bei den hier gewählten Untertests in „konservative“ Richtung geht.

Konservatismus KO: Die Skala erfasst eine allgemeine konservative Einstellung. Der konservative Pol läßt sich charakterisieren durch den Glauben an die Notwendigkeit von Hierarchie und Autorität, an die Unveränderlichkeit der „bösen“ menschlichen Natur und durch Mißtrauen gegenüber der Vernunft. Auf dem Gegenpol wird unnötiger Zwang abgelehnt, die Vernünftigkeit des Menschen betont und Kritik an der bestehenden Gesellschaft geübt.

Itembeispiele:

„Es gibt für den Menschen wirklich wichtigere Aufgaben, als alles mit dem Verstand durchdringen zu wollen.“

„Unsere Gesellschaft verhindert immer noch die Befriedigung wichtiger menschlicher Bedürfnisse.“

Der Untertest enthält 18 Items, von denen 7 negativ, d. h. in anti-konservative Richtung, gepolt sind. Der theoretische Punktwertbereich reicht von 18–108 Punkten; das theoretische Mittel liegt daher bei $X=63$. Das empirische arithmetische Mittel liegt bei den Frauen zwischen $x=59.6$ (Frauen, 4. Erhebung) und $x=66.4$ (Frauen, 1. Erhebung) und bei den Männern zwischen $x=59.8$ (Männer, 3. Erhebung) und $x=63.9$ (Männer, 1. Erhebung).

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Druckorientierung DR: Die Skala erfaßt eine positive Bewertung der Wirksamkeit und Berechtigung von Druck, Kontrolle und Disziplin im Schulunterricht gegenüber der Ablehnung dieser Methoden. Der Untertest enthält ebenfalls 18 Items, davon 5 negativ verschlüsselt. Der theoretische Range reicht von 18 bis 108, das theoretische Mittel liegt bei $X=63$.

Itembeispiele:

„Kinder müssen lernen, auch dann zu gehorchen, wenn sie einmal nicht wissen, wozu etwas gut ist.“

„Wer Schüler straft, zeigt damit im Grunde nur, daß er nicht in der Lage ist, den Unterricht interessant und fesselnd zu gestalten.“

Die empirischen Mittelwerte liegen zwischen $x = 53.5$ (Frauen, 4. Erhebung) bzw. $x = 53.7$ (Männer, 4. Erhebung) und $x = 58.3$ (Frauen, 1. Erhebung) bzw. $x = 59.5$ (Männer, 8. Erhebung). Die Standardabweichungen liegen im Bereich von $s = 12.8$ bis $s = 16.2$.

Negative Reformbereitschaft NR: Die Skala erfaßt eine negative, d. h. konservative und bremsende Einstellung zur Reform von Institutionen allgemein und des Schulsystems insbesondere, und zwar in organisatorischer, methodischer und inhaltlicher Hinsicht, gegenüber einer reform- und innovationsfreundlichen Haltung. 16 Items, davon 10 negativ verschlüsselt; theoretischer Range von 16–96, theoretischer Mittelwert $X = 56$.

Itembeispiele:

„Wer ständig auf Neuerungen aus ist, verkennt die wahren Aufgaben der Schule.“

„Vor den Anforderungen der modernen Welt müssen die bisher gewohnten Schulformen und Unterrichtsmethoden einfach versagen.“

Die empirischen Mittelwerte reichen von $x = 50.0$ (Frauen, 2. Erhebung) bzw. $x = 50.4$ (Männer, 1. Erhebung) bis $x = 59.2$ (Männer, 8. Erhebung) bzw. $x = 57.5$ (Frauen, 8. Erhebung). Die Standardabweichungen liegen im Bereich von $s = 10.9$ bis $s = 13.9$.

Anlageorientierung AN: Die Skala erfaßt eine Betonung der relativen Dominanz von Anlage und Vererbung bei der Entwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen und intellektuellen Fähigkeiten gegenüber der Betonung von Umweltbedingungen im Sinne von sozialen und kulturellen Einflüssen. Insgesamt 14 Aussagen, davon 5 negativ verschlüsselt. Theoretischer Punktwertbereich von 14–84; theoretisches Mittel $X = 49$.

Itembeispiele:

„Die Vererbung setzt der geistigen Leistungsfähigkeit spürbare Grenzen.“

„Im Grunde genommen könnte fast jeder Schüler musikalisch sein, wenn man ihn nur intensiv genug fördern würde.“

Die „konservativsten“ Werte finden sich mit $x = 51.9$ (Männer, 1. Erhebung) und $x = 51.6$ (Frauen, 1. Erhebung) für beide Geschlechtsgruppen auf der Oberprima, die „liberalsten“ Einstellungen finden sich sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei der 5. Erhebung ($x = 38.8$ für die Frauen, $x = 41.3$ für die Männer). Die Standardabweichungen liegen zwischen $s = 8.9$ und $s = 12.7$.

Diese vier Einstellungsdimensionen (Interkorrelationen .49 bis .63) verkörpern eine allgemeine konservative Weltanschauung und einige spezifische Ausprägungen der konservativen Grundhaltung. Das dadurch operationalisierte Konservativitätskonzept weist zwar Zusammenhänge mit (partei-)politischen Standpunkten und aktueller politischer Meinung auf, ist aber als breiteres Konstrukt mit diesen keinesfalls gleichzusetzen. Wenn wir im folgenden von „liberal“ und „konservativ“ sprechen, so sind damit die Ausprägungsgrade auf diesen vier Dimensionen gemeint.

3.5. Darstellung wesentlicher Ergebnisse

Für jede der vier Dimensionen des konservativen Syndroms wurden zweifaktorielle Varianzanalysen mit den Faktoren „Laufbahngruppen“ (vgl. Abb.3-1) und „Erhebungszeitpunkte“ (Meßwiederholungen) gerechnet, und zwar jeweils ein 5×8 -Plan, der alle fünf Laufbahngruppen umfaßt, und ein 3×8 -Plan, nur mit den Gruppen der Reinen Berufstätigen (B), der Reinen Studenten (S) und der Reinen Akademiker (A). Für alle Dimensionen fallen die Haupteffekte signifikant aus, mindestens $p < .01$. Den stärksten Effekt weist der Faktor Erhebungszeitpunkte auf, jeweils $p < .001$, der damit starke Trendschwankungen signalisiert. Die unterschiedlichen Entwicklungsverläufe der einzelnen Laufbahngruppen drücken sich in signifikanten Wechselwirkungen aus, mindestens $p < .05$.

Einzelunterschiede wurden mittels Scheffé-Test auf Signifikanz überprüft. Die einzelnen statistischen Prüfkennwerte für die einzelnen Variablen sind bei den Abb. 3.2 bis 3.5 angegeben. In weiteren einfachen und doppelten Varianzanalysen wurde der Faktor Geschlecht kontrolliert, wobei sich für keine der Variablen auch nur geringe Geschlechtseffekte feststellen ließen.

Konservatismus KO (Abb. 3.2) Die Reinen Berufstätigen (B) behalten in den sieben Jahren ihrer nichtakademischen Berufstätigkeit in etwa ihre konservative Anfangseinstellung bei. Ein Bruch zwischen der Oberprima (Erhebung I) und dem Eintritt ins Berufsleben (Erh. II) ist nicht zu erkennen. Die sich nach drei- bis vierjähriger Berufstätigkeit (Erh. V) anbahnende Tendenz zu konservativerer Haltung ist nicht signifikant.

Eine Liberalisierung beim Übergang vom Gymnasium (Erh. I) zur Hochschule (Erh. II), die sich bis in das 2. und 3. Studiensemester (Erh. III) fortsetzt, zeigen die Reinen Studenten (S), $F(7, 1351) = 1.72, p < .10$, und die Reinen Akademiker (A), $F(7, 1351) = 7.91, p < .001$. Vom 4. bis etwa zum 7. Semester (Erh. V) bleibt das erreichte liberale Einstellungsniveau ungefähr erhalten; allerdings deutet sich bereits die Tendenz zur Auseinanderentwicklung dieser beiden Laufbahngruppen an, die für die folgenden Jahre (ab Erh. VI) statistisch manifest wird, $F(2, 193) = 2.38, p < .10$ (Erh. VI) bzw. $= 4.05, p < .05$.

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

(Erh. VII) bzw. $= 2.76, p < .10$ (Erh. VIII): Während die Reinen Akademiker (A) nach und nach ins Berufsleben abwandern und sich dabei tendenziell konservativeren Positionen zuwenden, erfahren die „Langzeitstudenten“ (S) zwischen ihrem 8. und 12. Semester eine zweite Liberalisierungsphase, die bis zum 15. Semester anhält.

Für die beiden Pbn-Gruppen mit Bundeswehrerfahrung ist die geringere Liberalisierung während ihres Wehrdienstes (Erh. II) hervorzuheben, von der besonders die späteren Akademiker (BW-A) betroffen sind; die entsprechenden Trends sind nicht signifikant. Auch ist festzuhalten, daß die Studenten mit Bundeswehrerfahrung (BW-S) im Gegensatz zu den Reinen Studenten (S), die ja nicht bei der Bundeswehr gewesen sind, nach einer Studiendauer von 8 und mehr Semestern (etwa Erh. VI und VII) eher eine Tendenz in konservative Richtung, jedenfalls keine weitere Liberalisierung aufweisen.

Negative Reformbereitschaft NR (Abb. 3.3) Zunächst fällt der generelle Rückgang der Reformfreundlichkeit von 1969/70 bis 1977/78 auf, ein Tatbestand, der wohl die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in diesem Zeitraum widerspiegelt. Trotzdem ist die Struktur zwischen den einzelnen Verlaufskurven ähnlich wie beim Konservatismus (KO). Am schwächsten fällt die Zunahme Negativer Reformbereitschaft (NR) bei den Reinen Studenten (S) aus, für die sich auch hier die charakteristische zweite Liberalisierungsphase etwa vom 8. Semester an (Erh. VI) dadurch andeutet, daß sie sich dem Trend der übrigen Laufbahngruppen in konservative Richtung „widersetzen“. Am stärksten ist der Rückgang der Reformaufgeschlossenheit bei den Reinen Berufstätigen (B). Die schon auf der Oberprima (Erh. I) signifikante Punktwertedifferenz zwischen diesen beiden Gruppen, $F(2, 193) = 2.79, p < .10$, verdoppelt sich im gesamten Zeitraum von dreiviertel auf über eineinhalb Standardabweichungen, $F(2, 193) = 9.32, p < .001$.

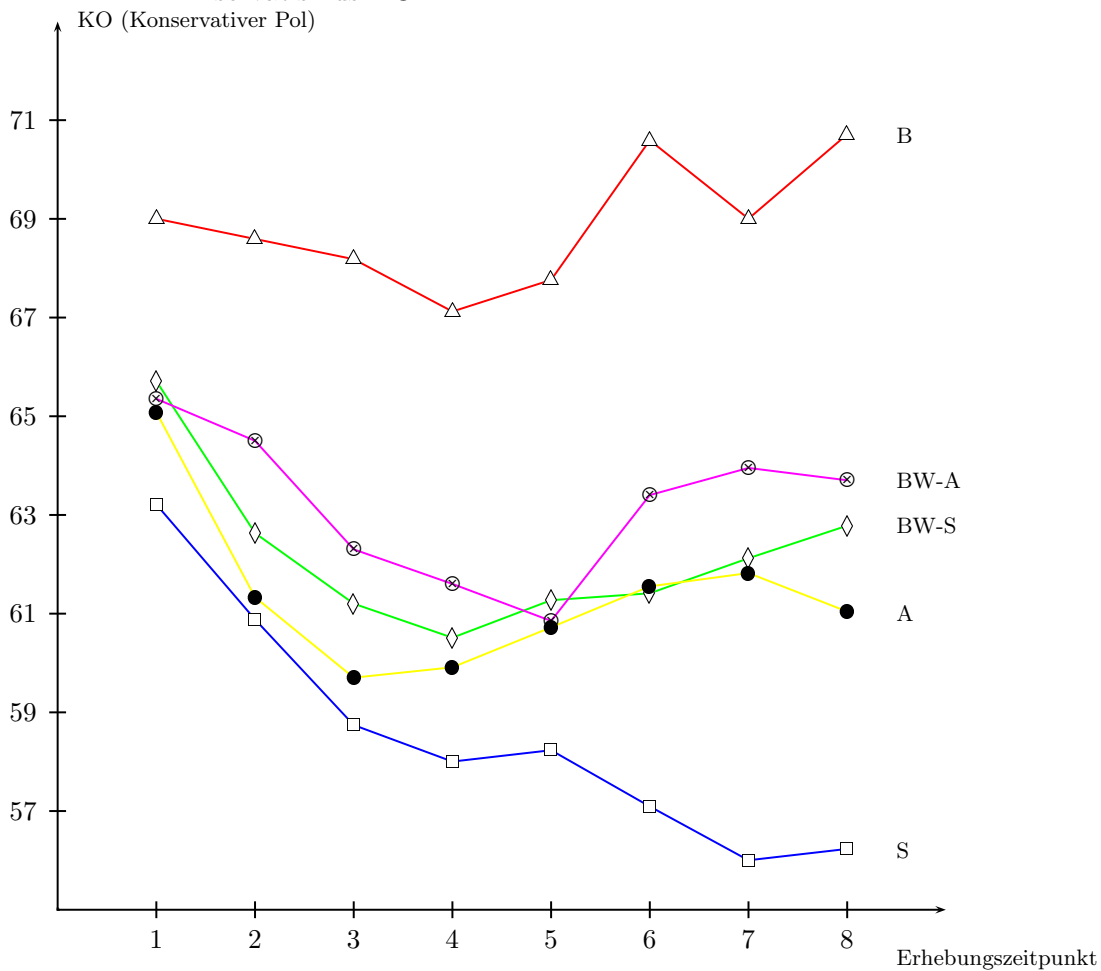
Druckorientierung DR (Abb. 3.4) Insgesamt zeigt sich erneut dasselbe Verlaufsmuster wie beim allgemeinen Konservatismus (KO). In Abweichung davon unterscheiden sich allerdings – wie bei der Negativen Reformbereitschaft (NR) – die Reinen Berufstätigen (B) und die Reinen Studenten (S) schon auf der Oberprima (Erh. I) signifikant voneinander, $F(2, 193) = 3.95, p < .05$. Die Auseinanderentwicklung der Reinen Akademiker (A), die mit beginnender Berufstätigkeit (ab Erh. V) einen stark ausgeprägten Trend zu konservativeren Positionen aufweisen, $F(7, 1351) = 5.07, p < .001$, von den Reinen Studenten (S) ist noch deutlicher zu erkennen, $F(2, 193) = 2.53, p < .10$ (Erh. VI), $= 7.39, p < .001$ (Erh. VII), $= 5.11, p < .01$ (Erh. VIII).

Anlageorientierung AN (Abb. 3.5) Besonders eindrucksvoll kommen hier die unterschiedlichen Entwicklungsverläufe der einzelnen Laufbahngruppen bei gemeinsamem Ausgangsniveau zur Geltung.

3.6. Diskussion der Befunde

Bei allen Variablen des konservativen Syndroms können wir eine deutliche Auseinanderentwicklung der fünf Laufbahngruppen feststellen, und zwar entgegen einer möglichen

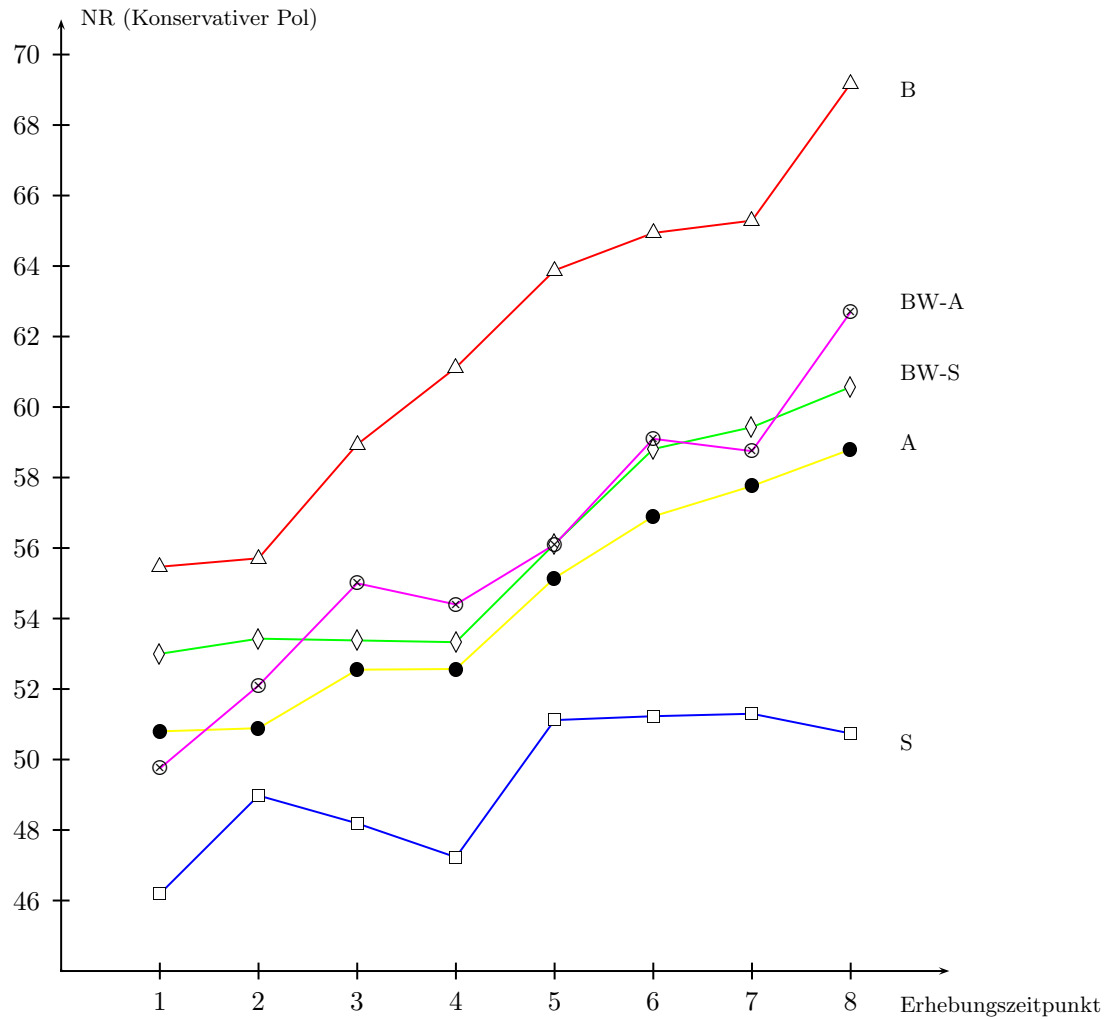
Abbildung 3.2.: Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Konservatismus KO“



Gruppenmittelwerte (arithm. Mittel) und durchschnittliche Standardabweichung über alle fünf Gruppen. Signifikanz der F-Werte: Laufbahngruppen $F_{4/252} = 3.67 (p < .01)$; Erhebungszeitpunkte $F_{7/1764} = 17.37 (p < .001)$; Interaktion $F_{28/1764} = 1.57 (p < .05)$

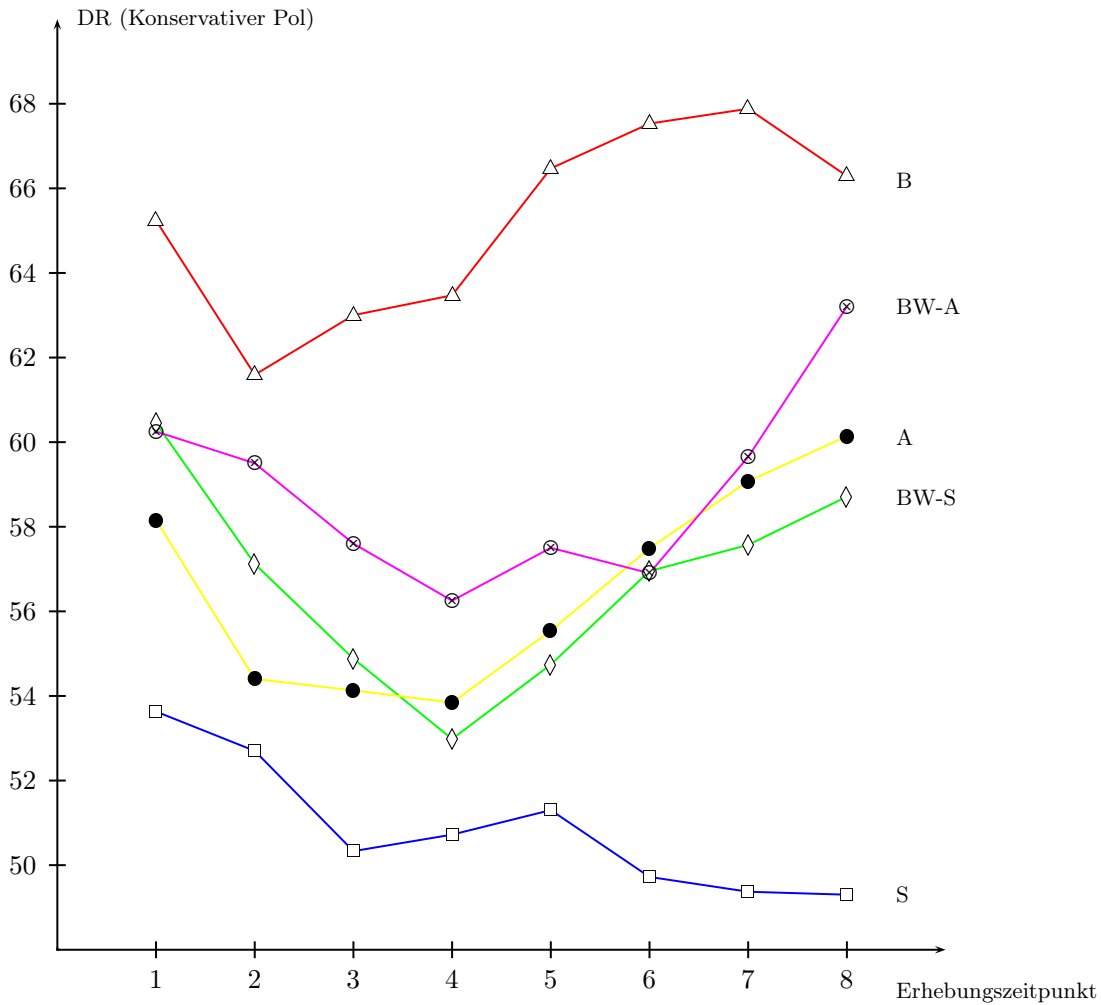
3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Abbildung 3.3.: Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Negative Reformbereitschaft NR“



Gruppenmittelwerte (arithm. Mittel) und durchschnittliche Standardabweichung über alle fünf Gruppen. Signifikanz der F-Werte: Laufbahngruppen $F_{4/253} = 5.42 (p < .001)$; Erhebungszeitpunkte $F_{7/1771} = 57.58 (p < .001)$; Interaktion $F_{28/1771} = 1.50 (p < .05)$

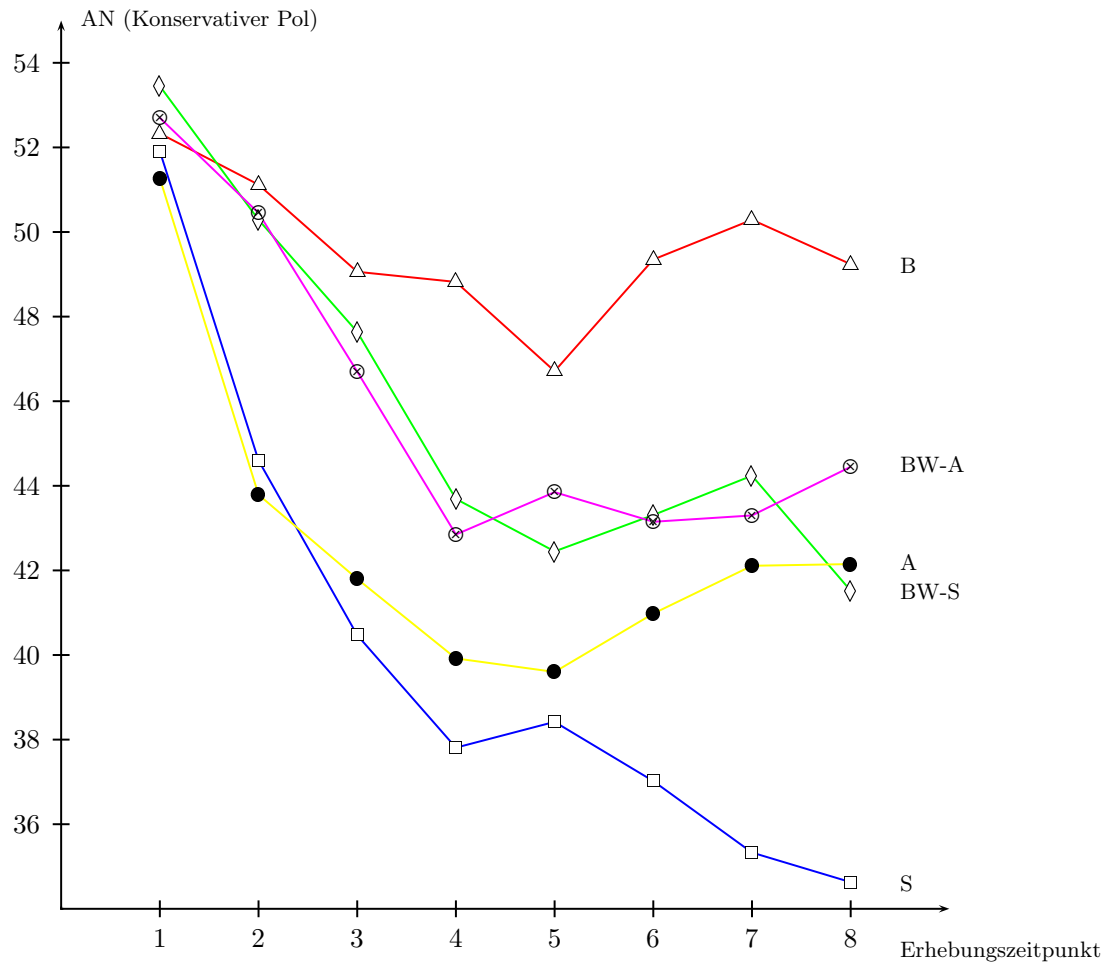
Abbildung 3.4.: Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Druckorientierung DR“



Gruppenmittelwerte (arithm. Mittel) und durchschnittliche Standardabweichung über alle fünf Gruppen. Signifikanz der F-Werte: Laufbahngruppen $F_{4/253} = 4.35 (p < .01)$; Erhebungszeitpunkte $F_{7/1771} = 12.98 (p < .001)$; Interaktion $F_{28/1771} = 1.96 (p < .01)$

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

Abbildung 3.5.: Einstellungsverläufe der fünf Laufbahngruppen auf der Dimension „Anlageorientierung AN“



Gruppenmittelwerte (arithm. Mittel) und durchschnittliche Standardabweichung über alle fünf Gruppen. Signifikanz der F-Werte: Laufbahngruppen $F_{4/253} = 4.56 (p < .001)$; Erhebungszeitpunkte $F_{7/1771} = 89.34 (p < .001)$; Interaktion $F_{28/1771} = 3.51 (p < .001)$

Regression zum Mittelwert der Gesamtstichprobe. Schon allein darin zeigt sich die unterschiedliche Wirkung der verschiedenen, nach der Oberprima durchlaufenen Umweltbereiche bzw. -sequenzen. Bei dieser Differenzierung finden wir stets die Reinen Berufstätigen (B) auf der einen und die Reinen Studenten (S) auf der anderen Seite; dazwischen liegen die Hochschulgruppen, die irgendeine Form von Praxiserfahrung, sei es in der Bundeswehr und/oder im akademischen Beruf, aufweisen (BW-S, BW-A, A).

Diesem Befund gemäß könnte die Anfangseinstellung der Pbn möglicherweise eine gewisse Rolle als Prediktor für den späteren Bildungs- bzw. Berufsverlauf spielen. Denn die signifikanten Einstellungsunterschiede auf der Oberprima hinsichtlich Druckorientierung (DR) und Negativer Reformbereitschaft (NR) zwischen Reinen Berufstätigen und Reinen Studenten sprechen für einen derartigen Selektionseffekt: Konservativere Oberprimaner ergreifen nach dem Abitur vermehrt einen nichtakademischen Beruf, dagegen tendieren umgekehrt weniger konservative Pbn vermehrt zu einem Hochschulstudium. Die Pbn tendieren also offenbar dazu, eine ihren Einstellungen gemäße Umwelt aufzusuchen, die dann die anfänglichen Unterschiede weiter verstärkt. Aktuelle und empirisch abgesicherte Hinweise auf entsprechende Tendenzen finden sich übrigens in der Selbstforschung (resümierend Rustemeyer, 1993, S. 227–229). Ob die Befunde so interpretiert werden können oder nicht, dies soll in Kap. 4 genauer untersucht und in Kap. 7 weiter diskutiert werden. Zunächst aber werden nun anhand der gewonnenen Befunde die beiden eingangs aufgeworfenen Fragen (Abschnitt 3.1) beantwortet.

Unmittelbare Abhängigkeit der Einstellungsentwicklung vom ökologischen Kontext

Eine solche läßt sich für die globalen Umwelten der Hochschule, der akademischen und der nichtakademischen Berufstätigkeit nachweisen, nicht jedoch für die Bundeswehr. Berücksichtigt man die generelle Zunahme der Reformfeindlichkeit (NR) und bereinigt die Werte auf dieser Variablen hypothetisch um den Faktor eines „allgemeinen Zeitgeistes“, so zeigen sich nämlich auf allen überprüften Dimensionen mehrere typische Einstellungsentwicklungen, die sich jeweils auf einen dieser globalen Umweltbereiche zurückführen lassen:

Liberalisierung bei Studienbeginn Bereits am Ende des 1. Semesters manifestiert sich der im Verhältnis zum Gymnasium stark liberalisierende Einfluß der Hochschule. Besonders deutlich zeigt er sich in der Revision der Anlage-Einstellung bei Studienbeginn. Diese erste Liberalisierungsphase hält etwa bis zum 2. und 3. Semester an, bei der Anlage-Orientierung (AN) sogar bis ins 4. und 5. Semester hinein. Die erreichten Einstellungen bleiben dann bis etwa zum 7. Hochschulsesemester weitgehend unverändert erhalten.

Zweite Liberalisierung nach 4 bis 5 Jahren Hochschulaufenthalt Für die Langzeitstudenten finden wir das Phänomen einer zweiten Liberalisierungsphase. Sie setzt etwa im 8. Semester ein und dauert bis etwa zum 12. Semester fort. Das dann erreichte Einstellungsniveau bleibt auch während der nachfolgenden Semester erhalten.

Konservativer Rückschlag der Akademiker bei Berufseintritt Mit erfolgreich beendetem Studium und der Aufnahme eines akademischen Berufs bzw. eines Vorbereitungs-

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

dienstes geht eine Revision der liberalen Einstellungen in Richtung auf konservativere Haltungen einher.

Diese Ergebnisse – eine rasche Liberalisierung in den ersten Semestern, eine fortschreitende Liberalisierung im späteren Studienverlauf und eine Revision der Einstellungen nach Beginn der Berufstätigkeit – stehen im Einklang mit entsprechenden Befunden bei reinen Lehrergruppen (sog. „Konstanzer Wanne“, zusammenfassend Dann et al., 1978, S. 32 ff., 237 ff.).

Bei den Reinen Akademikern (A) liegen von Erhebung V an sog. „ausgeglichene Kurven“ im Sinne von Thomae vor (vgl. dazu Rudinger & Lantermann, 1978, S. 9): Der Anteil der akademischen Berufstätigen erhöht sich ständig, während der Anteil der Studenten entsprechend abnimmt, bis bei Erhebung VIII schließlich alle Pbn im Beruf stehen. Teilt man die Pbn nach dem Zeitpunkt ihres Berufseintritts in drei Subgruppen auf (Berufseintritt vor Erhebung VI, VII bzw. VIII), so zeigt sich, daß die konservative Einstellungsrevision deutlich mit diesem Umweltwechsel korrespondiert. Berücksichtigt man zusätzlich die Art der akademischen Berufstätigkeit (Grund- und Hauptschullehrer, Gymnasiallehrer, Nichtlehrer), so ergibt sich auch für die Akademiker, die keinen Lehrerberuf ergriffen haben, die charakteristische Einstellungsrevision.

Beibehaltung konservativer Positionen bei unmittelbarer Berufsaufnahme nach dem Abitur

Während der siebenjährigen Berufstätigkeit derjenigen Pbn, die nach dem Abitur einen nichtakademischen Beruf ergriffen haben (B), finden wir (bei allerdings nur kleiner Pbn-Zahl) keine signifikanten Schwankungen in der Einstellungsentwicklung; jedenfalls bleiben im großen und ganzen die Positionen der Oberprima erhalten. Eine Ausnahme bildet die im Verhältnis zu den anderen Laufbahngruppen überproportional ansteigende Negative Reformbereitschaft (NR). Eventuell ist dies als Hinweis darauf zu werten, daß der vermutete gesamtgesellschaftliche Trend gerade bei den Reinen Berufstätigen besser zum Tragen kommt als bei den übrigen Laufbahngruppen, die ja alle einen Hochschulaufenthalt aufweisen. Unter methodologischem Blickwinkel kommt den Entwicklungsverläufen der Reinen Berufstätigen eine beträchtliche Bedeutung als Validitätshinweis zu: Mit ihrer Hilfe können Epochaleffekte für die Liberalisierung auf der Hochschule ausgeschlossen werden.

Langfristige Sozialisationseffekte von Umweltbereichen

Die bereits erwähnte zweite Liberalisierungsphase an der Hochschule tritt erst nach mehrjähriger Studienerfahrung auf. Durch den anhaltenden Einfluß dieser Institution kommt es offenbar zu einer weiteren Vertiefung und Verfestigung der in den ersten Semestern neu erworbenen liberalen Einstellungen.

Bemerkenswert ist die Tatsache, daß die zweite Liberalisierungsphase bei den Langzeitstudenten mit Bundeswehrerfahrung (BW-S) ausbleibt; diese zeigen im Gegenteil sogar eine Einstellungsrevision zu konservativeren Positionen (Ausnahme: Anlageorientierung AN). Entsprechend entwickeln sich auch die Akademiker im Beruf tendenziell stärker in konservative Richtung, wenn sie Bundeswehrerfahrung hatten (BW-A), als wenn dies nicht der Fall war (A). Während sich für die Zeit des Wehrdienstes keine unmittelbaren

Effekte nachweisen ließen (dazu auch Schössler, 1975), kommt der Bundeswehr möglicherweise insofern eine Bedeutung als Sozialisationsinstanz zu, als sie ihre Absolventen langfristig gegen stark liberale Haltungen im späteren Studium immunisiert.

Kann nun auch dem Umweltbereich Hochschule neben seiner aktuellen Sozialisationsrelevanz eine immunisierende Sozialisationswirkung zugeschrieben werden, oder handelt es sich bei der Einstellungsänderung durch die Hochschule nur um eine vorübergehende „Episode“ (Koch et al., 1972, S. 164)? Einerseits schlägt sich der eher konservative Einfluß der akademischen Berufswelt (A) deutlich in der Einstellungsentwicklung nieder, andererseits weisen aber die Akademiker auch nach drei- bis vierjähriger Berufserfahrung deutlich liberalere Einstellungen auf als die nichtakademischen Berufstätigen (B) und liegen damit – zumindest beim Konservatismus (KO) und bei der Anlageorientierung (AN) – immer noch unterhalb ihrer konservativeren Positionen zur Zeit der Oberprima.

Insgesamt sprechen somit die festgestellten langfristigen Sozialisationseffekte gegen die These von der oberflächlichen Anpassung von Einstellungen an neue Umweltgegebenheiten. Die Daten stützen vielmehr die Auffassung, daß Einstellungen als zentrale Sozialisationsvariablen gelten können.

3. Entwicklung als kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

4.1. Sind kontextspezifische Personenunterschiede als Effekte einer entsprechenden Sozialisation durch das jeweilige Sozialisationsmilieu zu sehen oder handelt es sich um das Ergebnis spezifischer Selektionsprozesse?

Im vorigen dritten Kapitel konnte die Bedeutung unterschiedlicher „Umwelten“ als Sozialisationsmilieus herausgearbeitet werden. Dabei stellte sich berufliche Entwicklung als die Veränderung bestimmter Einstellungen und Werthaltungen in Anhängigkeit von relativ global und wenig scharf definierten „Umwelten“ und ihrer Abfolge im Studien- bzw. Berufsverlauf dar. In dieser Sichtweise erscheint etwa „die“ Hochschule als eine globale Sozialisationsinstanz, deren Bedeutung sich erst im Kontrast zu anderen Umwelten (Bundeswehr, nicht-akademische Berufstätigkeit) erweist. Desweiteren wird insbesondere am Beispiel der Langzeitstudierenden die Bedeutung der Zeit evident: offenbar verfestigen sich hier mit steigender Verbleibsdauer in der „ökologischen Nische“ (Swann, 1983) Hochschule bestimmte Einstellungen immer mehr. Folgt man Esser (1981) dann wird die Bedeutung der „Aufenthaltsdauer“ erst auf dem Hintergrund detaillierterer Analysen und im Zusammenhang mit Prozessen der Selektion *und* Sozialisation sowie deren chronologischer Einbettung verständlich. Entwicklung als Selektion und Sozialisation interessiert aber nicht nur im Zusammenhang mit der Studienfachwahl bzw. mit der Frage der Aufnahme eines nichtakademischen Berufes oder eines Hochschulstudiums, sondern auch bezogen auf den berufsbiographischen Übergang von der Schule/Hochschule in den Beruf (z. B. Kaschube, Nerdinger, Spiess, & Rosenstiel, 1993; Nerdinger, Rosenstiel, Spieß, & Stengel, 1988) sowie bezogen auf bestimmte Gruppen bzw. Kontexte (wie die Bundeswehr, vgl. etwa Hegner, Lippert, & Wakenhut, 1983; Vogt, 1988).

In der nunmehr vorgestellten Studie¹ – ebenfalls Pbn aus dem Oberprimanerlängsschnitt – interessiert nun ausschließlich der berufsbiographische Übergang vom Gymnasium zur Universität sowie die Entwicklung auf der Universität. Im Unterschied zu

¹Das Kap. 4 ist für diese Schrift neu verfaßt worden. Es enthält Befunde, die seinerzeit deswegen nicht mehr genauer analysiert und für eine Publikation aufbereitet werden konnten, weil das betreffende DFG-Projekt nicht wie geplant um zwei, sondern nur um ein Jahr verlängert worden war und ich deshalb von der Universität Konstanz an die FU Berlin gegangen bin. Lediglich einige zusammenfassende Ausschnitte aus der zugrundeliegenden empirischen Untersuchung sind 1980 auf dem Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Zürich präsentiert worden; vgl. Hohner (1981): Selektive Studienfachwahl und fächerspezifische Hochschulsozialisation.

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

der in Kap. 3 präsentierten Untersuchung werden nur Universitätsstudenten herangezogen; PH-Studenten und nichtakademisch Berufstätige bleiben unberücksichtigt. Berufliche Entwicklung manifestiert sich nun im Verhältnis von Sequenzen oder Prozessen der Selektion und Sozialisation. Daß aber auch schon die Frage der Selektion – besonders in kontrolltheoretischer Perspektive – als Selbstselektion (durch den problemlos realisierten Studienwunsch) oder als (partielle) Fremdselektion (durch ZVS wird der gewünschte verweigert) wichtige theoretische Fragen aufwirft, dies sei an dieser Stelle nur angemerkt (vgl. dazu später Teil III und IV dieser Schrift). Für das Verständnis der folgenden empirischen Befunde braucht der Selektionsbegriff diesbezüglich nicht präzisiert zu werden. Er dient lediglich als *Terminus technicus* zur Verdeutlichung von Merkmalsdifferenzen bereits zum Zeitpunkt der Oberprima und dem Übergang zur Universität.

Im Unterschied zu Kap. 3 liegt der Focus nun nicht mehr auf einer als mehr oder minder als einheitlich verstandenen, quasi „modalen“ Hochschule und deren sozialisatorischer Wirkung auf „ihre Studierenden“. Vielmehr interessieren als „Sozialisationsmilieus“, als „ökologische settings“ (Barker, 1968) nun die „universitären Subsysteme“ spezifischer Fachkulturen, nämlich der Naturwissenschaften, der Kulturwissenschaften, der Sozialwissenschaften und der Medizin. Und in diesem Zusammenhang interessiert es natürlich, welche Studierenden welche Fächer studieren. Daß den Fachkulturen und ihren Werten und Normen gerade unter dem hier interessierenden Aspekt der Selbstselektion, d. h. einer im Hinblick auf bestimmte Werte und Einstellungen selektiven Studienfachwahl eine große Bedeutung beizumessen ist, dies belegt auch die neuere Untersuchung von Windolf (1992), der über 3000 Studienanfänger hierzu untersuchte.

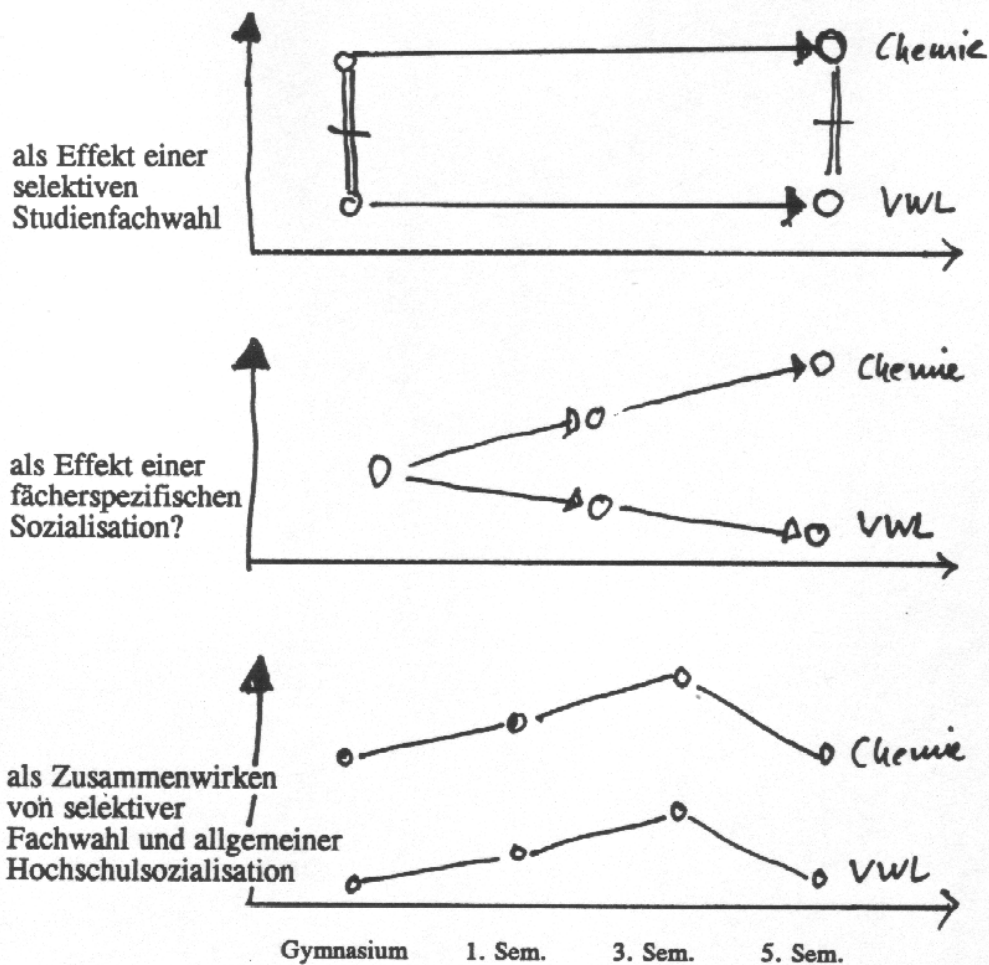
Die Frage nach dem Verhältnis von Selektion und Sozialisation ist besonders stark an die Methode der Längsschnittanalyse gebunden. Denn Querschnittsuntersuchungen, die sich mit der Analyse psychologischer Merkmale bei Studenten verschiedener Fachrichtungen beschäftigen, müssen letztendlich die besonders interessierende Frage unbeantwortet lassen, ob es sich denn bei – im Rahmen querschnittlich erhobener – fächerspezifischer Merkmalsdifferenzen um Sozialisationseffekte des entsprechenden Studienfaches handelt oder ob sich entsprechende Unterschiede auch schon vor der Aufnahme des Studiums nachweisen lassen. Im letztgenannten Falle wären die fachspezifischen Merkmalsdifferenzen dann möglicherweise nicht als Resultate einer fachspezifischen Hochschulsozialisation zu interpretieren, sondern als Effekte einer selektiven Studienfachwahl. Das Problem kann an einem Beispiel erläutert werden (Kasten 4.1).

Innerhalb der deutschen Forschung lagen seinerzeit nur wenige Befunde zur fachspezifischen Hochschulsozialisation vor. Mayntz (1970) untersuchte in einem Panel von zwei Erhebungen 118 Soziologie- und Jurastudenten. Sie diagnostizierte einmal Tendenzen der Selbstselektion hinsichtlich Herkunftsmerkmalen, politischen Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmalen sowie deutliche Facheffekte besonders hinsichtlich politischer Einstellungen. Ebenfalls im Längsschnitt testeten Amelang und Hoppensack (1977) in den Jahren 1968 und 1973 insgesamt 200 Pbn, die 1968 an der Universität Hamburg ein Studium der Fachrichtung Psychologie, Pädagogik, Volks /Betriebswirtschaft, Mathematik/Physik oder Biologie aufgenommen hatten (Amelang, Sommer, & Bartussek, 1971). Bei insgesamt 35 Intelligenz-, Interessen- und Persönlichkeitsdimensionen fanden sie jedoch nur eine einzige Interaktion zwischen der Fachrichtung und der jeweiligen Merkmalsverände-

Fiktives Beispiel für einen Befund aus einer Querschnittsstudie:

Chemiestudenten äußern eine stärker konforme Einstellung als Studenten der Volkswirtschaftslehre. Beide Gruppen studieren im 5. Fachsemester.

Durch welches Entwicklungsmodell können nun die gefundenen Fächerdifferenzen erklärt und im Hinblick auf die Sozialisationswirkung des studierten Faches interpretiert werden? Dazu gibt es wenigstens drei verschiedene Möglichkeiten:



Die Fächerdifferenzen können allerdings erst dann befriedigend analysiert und interpretiert werden, wenn noch weitere Informationen aus einer Längsschnittbefragung vorliegen. Nötig sind dazu etwa die Werte beider Gruppen zu drei Erhebungszeitpunkten, nämlich vor Beginn des Studiums, zu Beginn und nach fortgeschrittenem Studium.

Kasten 4.1: Beispielbefund Querschnittstudie

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

rung. Hinweise auf fächerspezifische Differenzen hatten sich indes aus einer Reihe von Querschnittuntersuchungen ergeben (z. B. Frech, 1976; Frech & Reichwein, 1977; Keil & Piontowski, 1973; Kolbe, 1975; Scheller, 1973). Für die empirische Analyse war es also von besonderem Interesse ob sich derartige Unterschiede in den personalen Merkmale von Angehörigen unterschiedlicher Fachkulturen im Längsschnitt-Design als Selektions- bzw. als Sozialisationseffekte erweisen würden.

4.2. Design zur empirischen Fragestellung der Studie

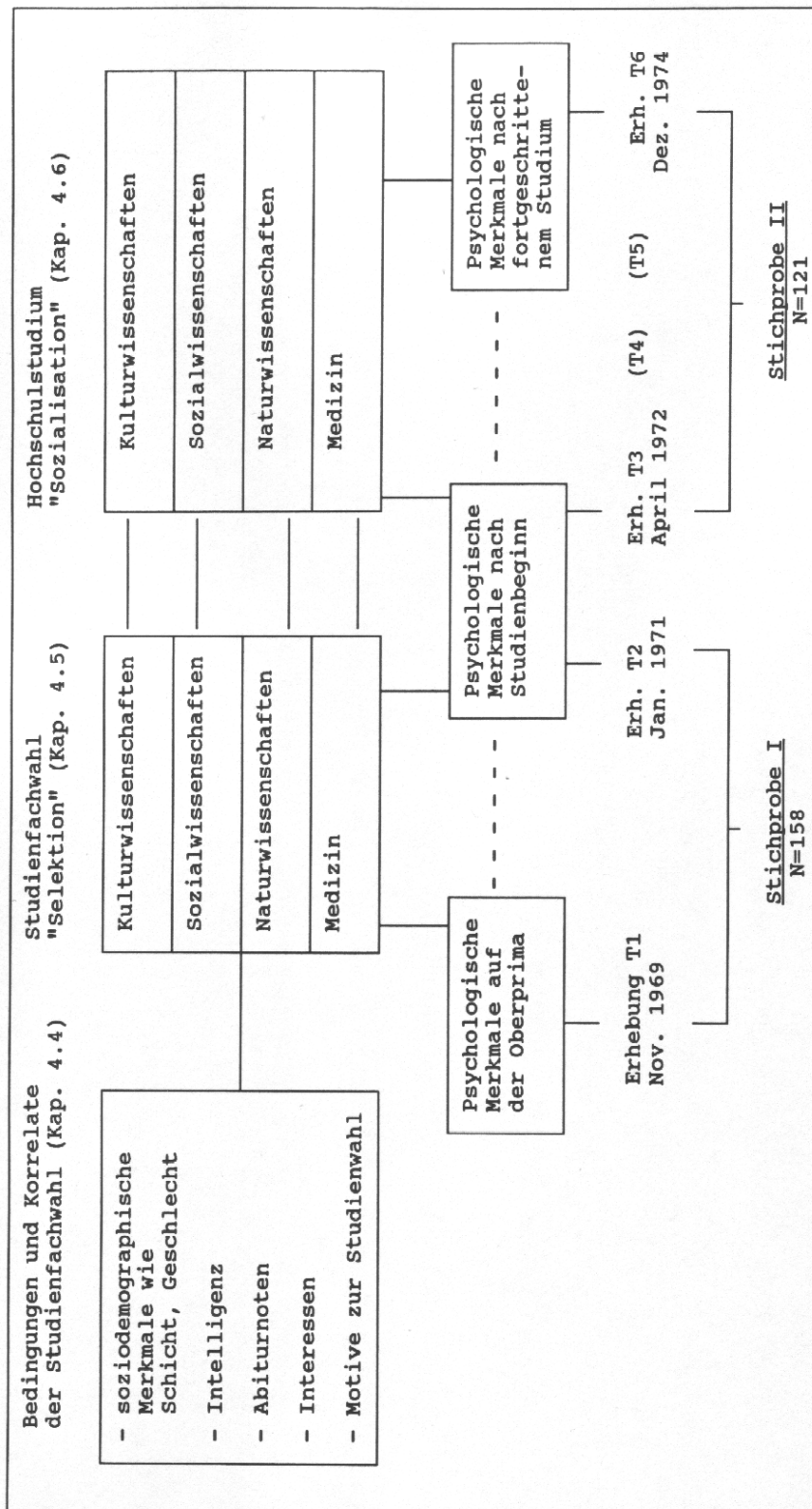
Die methodisch adäquate Umsetzung der Untersuchungsfrage nach dem Verhältnis von Selektion und Sozialisation erfordert also ein Längsschnittdesign mit möglichst drei Erhebungen an derselben, mehrere unterschiedliche Fachrichtungen repräsentierenden Stichprobe. Mit einer ersten Erhebung noch vor der Aufnahme des Studiums kann die Frage nach einer merkmalspezifischen selektiven Studienfachwahl beantwortet werden. Um dann, unter entsprechender Berücksichtigung eventuell aufgetretener Selektionseffekte, fachspezifische von fächerübergreifenden Sozialisationseffekten der Hochschule trennen zu können, sind weitere Erhebungen zu Beginn und bei bereits fortgeschrittenem Studium zweckmäßig. Oder anders ausgedrückt: Für die empirische Analyse fachspezifischer Sozialisationseffekte ist also von einem 3-Komponenten-Modell auszugehen, das neben der Komponente „*Fachsozialisation*“ noch die Komponenten „*allgemeine Hochschulsozialisation*“ und „*selektive Studienfachwahl*“ enthält und deren determinierende Wirkung im Sozialisationsprozeß postuliert.

Ein solches Design liegt der hier vorgestellten Untersuchung zugrunde (vgl. Kasten 4.2). Etwa 200 Studentinnen und Studenten der vier Fachrichtungen *Kulturwissenschaften* (Germanistik, Anglistik, Romanistik, Literaturwissenschaften, Geschichte, Archäologie, Musikwissenschaften und Kunsterziehung), *Sozialwissenschaften* (Volks- und Betriebswirtschaft, Jura, Psychologie, Pädagogik, Soziologie), *Naturwissenschaften* (Mathematik, Physik, Biologie, Chemie, Ernährungswissenschaften) und *Medizin* (Human-, Zahn- und Tiermedizin) wurden noch in der Oberprima des Gymnasiums, zu Beginn ihres Hochschulstudiums und nach sieben bis neun Semestern Fachstudium erfaßt. Dabei handelt es sich um eine Teilstichprobe aus dem Konstanzer „Oberprimanerlängsschnitt“, der im vorangehenden Kapitel bereits genauer dargestellt worden ist.

4.3. Auswertungsmethoden, Stichprobe, abhängige Variablen

4.3.1. Fragestellung

Wie eben erläutert geht es um die Untersuchung des Verhältnisses von selektiver Studienfachwahl, „allgemeiner“ (im Sinne von globaler, übergreifender, modaler) Hochschulsozialisation und „fächerspezifischer“ Hochschulsozialisation. Bei den interessierenden psychologischen Dimensionen handelt es sich um überfachliche Qualifikationen (z. B. „Führung“, „Fürsorge“) um spezifische Einstellungen und Werthaltungen (z. B. konservative vs. liberale Erziehungseinstellungen) sowie um grundlegende Persönlichkeitsaspekte (z. B.



Kasten 4.2: Design und Auswertungsmodell zur Analyse fächerspezifischer Selektion und Hochschulsozialisation

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

Extraversion, Direktivität). All diese Dimensionen, die gleich (in Tab. 4.2) genauer benannt werden, werden nachfolgend als „psychologische“ Merkmale bzw. Dimensionen bezeichnet. Denn im Unterschied zu etlichen der ebenfalls eingesetzten biographischen oder soziodemographischen Kategorien (vgl. Abschnitt 4.4) sind sie nicht kategorial skaliert, sondern psychometrisch, d. h. haben Intervallskalenniveau.

Die genaue Fragestellung für die folgenden empirischen Analysen lautet somit:

- Unterscheiden sich Studenten der vier Fachrichtungen auf den interessierenden psychologischen Merkmalen schon vor der Aufnahme ihres Studiums voneinander? Für welche der Dimensionen läßt sich das Phänomen einer selektiven Studienfachwahl empirisch nachweisen? (Die empirischen Befunde dazu werden in 4.4 und 4.5 berichtet).
- Ergeben sich nach mehrsemestriger Studienerfahrung Unterschiede zwischen Studierenden der vier Fachrichtungen auf den genannten Merkmalen? Wenn ja, handelt es sich dabei um Sozialisationseffekte der studierten Fachrichtung, um Effekte einer fächerübergreifenden, allgemeinen Hochschulsozialisation oder um Effekte einer selektiven Studienfachwahl? Die Beantwortung der zweiten Fragestellung schließt also die Bearbeitung der ersten Frage zwingend mit ein. (Die empirischen Befunde dazu finden sich in Abschnitt 4.6).

4.3.2. Stichproben

Etwa 95 Prozent der ehemaligen Oberprimaner nahmen nach bestandenen Abitur direkt im Anschluß an die Schulzeit bzw. nach abgeleistetem Wehrdienst oder einigen Semestern Wartezeit ein pädagogisches, technisches oder wissenschaftliches Hochschulstudium verschiedenster Fachrichtung auf. Da sich für einzelne Studienfächer indes in der Regel nur eine recht geringe Fallzahl ergibt, ist ein Zusammenfügen einzelnen Studienfächer zu wenigen *Fächerbereichen* für multivariate Analysen erforderlich. Dabei sollen die Fächerbereiche so definiert werden, daß jeder Fächerbereich hinsichtlich Inhalt, Studienbedingungen und -organisationen sowie typischer Subkultur möglichst ähnliche Studienfächer enthält und daß die Fächerbereiche zusammengenommen ein weites Spektrum universitärer Studienrichtungen abdecken. PH- und Fachhochschul-Studenten werden aus inhaltlichen Gründen nicht in die Analyse miteinbezogen. Zum einen unterscheiden sich die allgemeinen Studienbedingungen und Umweltfaktoren der PH und Fachhochschule zu stark von den Rahmenbedingungen, denen ein Universitätsstudium unterworfen ist; zum anderen ist durch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Fach an der Universität der Studienablauf in weitaus höherem Maße determiniert, als dies bei der PH und Fachhochschule der Fall sein dürfte, wo die Struktur des Studiums in erster Linie durch allgemeine Hochschulcharakteristika und nicht durch spezifische Fachrichtungen festgelegt ist.

Einen Kompromiß zwischen theoretisch wünschbarer (d. h. als Analyseeinheit einzelne Studienfächer) und empirisch realisierbarer Klassifikation stellt die Aufteilung in die vier Fächerbereiche „Kulturwissenschaften“, „Sozialwissenschaften“, „Naturwissenschaften“ und „Medizin“ dar. Im einzelnen wird der Fächerbereich *Kulturwissenschaften* zu je einem Drittel durch die Fächer Germanistik und Anglistik bestimmt. Das restliche Drittel wird von

Tabelle 4.1.: Stichprobenbeschreibung der zweiten Studie

		Stichprobe I	Stichprobe II	
		(Erhebung 1 und 2)	(Erhebung 3 und 4)	
		m/w	m/w	
Kulturwissenschaften	N=55	19/36	N=24	8/6
Sozialwissenschaften	N=31	16/15	N=33	17/16
Naturwissenschaften	N=52	31/21	N=41	25/16
Medizin	N=20	10/10	N=23	11/12

Romanistik, Literaturwissenschaften, Geschichte, Archäologie sowie Musikwissenschaften und Kunsterziehung gebildet. Der Fächerbereich *Sozialwissenschaften* repräsentiert in etwa derselben Größenordnung die Fächer Jura, Volks- oder Betriebswirtschaft, Psychologie sowie Pädagogik und Soziologie. Unter dem Fächerbereich *Naturwissenschaften* sind die Studienfächer Mathematik, Physik, Biologie, Chemie und Ernährungswissenschaft subsumiert. Humanmedizin, Zahn- und Tiermedizin sind im Fächerbereich *Medizin* vertreten. Wir folgen damit bis zu einem gewissen Grade der von Keil and Piontowski (1973) herausgearbeiteten Einteilung in die drei „Kulturen“ der Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaften (S. 262, 274). Für die Zuweisung eines Pbn in einen bestimmten Fächerbereich ist sein erstes Hauptfach maßgebend.

Die für die Analysen gebildeten zwei Stichproben I und II derselben Kohorte zeigt Tab. 4.1. Dort ist auch deren Besetzung im Hinblick auf die jeweilige Fachkultur und die Geschlechtsverteilung dargestellt.

4.3.3. Untersuchungsdimensionen

Als abhängige Variablen dienten die zwanzig „Kernbatteriedimensionen“ (sowohl beim Oberprimanerlängsschnitt wie beim PH-Längsschnitt stellten sie auf Seiten der abhängigen Variablen die wichtigsten Dimensionen dar, also den Kern) des Oberprimanerlängsschnittes und die zwanzig Skalen des Selbstbeurteilungsbogens. Diese Dimensionen sind bei sämtlichen Erhebungen vorgelegt worden. Ihre Benennung korrespondiert mit ihren hohen Ausprägungen. Aus diesem Grunde kommen auch ungewöhnlich anmutende Bezeichnungen wie „Negative Reformbereitschaft“ zustande. Genaue Beschreibungen und teststatistische Grunddaten für den Oberprimanerlängsschnitt finden sich bei Hohner and Dann (1978c, 1978b, 1978a). Zum besseren Verständnis der nachfolgenden empirischen Befunde sind die Dimensionen in Tab. 4.2 etwas detaillierter als in Kap. 3 zusammenfassend aufgelistet. Im ersten teil der tabelle sind zunächst die zwanzig Kernbatteriedimensionen samt einigen teststatistischen Grunddaten aufgeführt. Im zweiten Teil der Tabelle ist der Selbstbeurteilungsbogen wiedergegeben.

4.3.4. Auswertungsmethoden

Als Hauptauswertungsmethode wählen wir zweifaktorielle Varianzanalysen (Cloetta, o. J.) mit den Faktoren Fachrichtung und Meßzeitpunkt als unabhängige Variablen und

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

Tabelle 4.2.: Die Dimensionen der Kernbatterie (Testwerte nach Hohner & Dann, 1978b, S. 8–39)

Dimension (zugehöriger Test)	N Items	range	rtt*
Direktivität D (FDE)	16	16–96	.78–.91
Extraversion E (FDE)	16	16–96	.97–.91
Allgemeinbildung AL (KSE)	16	16–96	.82–.88
Anlageorientierung AN (KSE)	16	14–84	.77–.93
Berufung BE (KSE)	16	16–96	.84–.92
Druckorientierung DR (KSE)	18	18–108	.96–.94
Neg. Reformbereitschaft NR (KSE)	16	16–96	.86–.94
Selbstverst. als Pädagoge SP (KSE)	12	12–72	.81–.90
Fürsorge B (SIV: benevolence)	10	10–30	.85–.90
Konformität C (SIV: conformity)	11	11–33	.85–.89
Unabhängigk. I (SIV: independence)	10	10–30	.78–.86
Führung L (SIV: leadership)	13	13–39	.86–.95
Anerkennung R (SIV: recognition)	10	10–30	.81–.86
Unterstützung S (SIV: support)	12	12–36	.84–.88
Konservatismus KO (MK)	18	18–108	.74–.88
Machiavellismus MC (MK)	18	18–108	.73–.86
Depressivität DE (FPI)	20	20–40	.81–.89
Dominanz DO (FPI)	19	19–38	.71–.81
Erregbarkeit ER (FPI)	10	10–20	.70–.82
Aggressionshemmung AH (FAF)	10	10–20	.54–.70

* Die Konsistenzkoeffizienten sind für jede der acht Erhebungen des Oberprimanerlängsschnitts getrennt nach Geschlecht ermittelt worden. Von den so resultierenden 16 Koeffizienten sind in der Tabelle jeweils der geringste und der höchste Wert angegeben.

4.3. Auswertungsmethoden, Stichprobe, abhängige Variablen

Tabelle 4.3.: Dimensionen des Selbstbeurteilungsbogens SBB

Der Bogen ist im Projekt „Lehrereinstellung“ entwickelt worden. Er enthält 20 bipolare Eigenschaftsdimensionen, die mithilfe eines 11-stufigen Ratings beantwortet werden (vgl. Hohner & Dann, 1978c, S. 40f).

SBB 1	starkes Bedürfnis	vs.	kein Bedürfnis
	anderen Menschen bei der Bewältigung ihrer Probleme zu helfen		
SBB 2	starkes Bedürfnis	vs.	kein Bedürfnis
	nach Unterstützung und Hilfe durch Mitmenschen		
SBB 3	besondere Freude	vs.	keinerlei Freude
	an Führungs- und Leitungsaufgaben		
SBB 4	braucht uneingeschränkte Freiheit und Unabhängigkeit	vs.	nimmt weitgehende Einschränkungen ... hin
SBB 5	spezifische Begabungen	vs.	keine spezifischen Begabungen
SBB 6	intensiv Einfluß nehmen	vs.	keinen Einfluß nehmen
	auf das Denken und Handeln anderer Menschen		
SBB 7	enge Bindung an Kirche	vs.	keine Bindung an Kirche
SBB 8	hochintelligent	vs.	unintelligent
SBB 9	Idealist	vs.	Skeptiker
SBB 10	kulturell sehr interessiert	vs.	kulturell wenig interessiert
SBB 11	sehr leicht Kontakt finden, aus sich herausgehen können	vs.	sehr schwer Kontakt finden, nicht aus sich ...
SBB 12	kaum	vs.	rasch
	aus dem seelischen Gleichgewicht zu bringen		
SBB 13	besondere Freude	vs.	keine Freude
	an praktisch-handwerklicher Betätigung		
SBB 14	religiös	vs.	nicht religiös
SBB 15	sehr ruhig	vs.	ungeduldig
	im Umgang mit Menschen		
SBB 16	darum bemüht sein, sich möglichst so zu verhalten, wie es von einem erwartet wird	vs.	keinen Wert darauf legen,
SBB 17	starkes politisches Interesse	vs.	politisch wenig interessiert
SBB 18	großen Wert darauf legen	vs.	keinen Wert darauf legen,
	von der Umwelt ernst genommen zu werden		
SBB 19	Wert legen	vs.	keinen Wert legen
	auf angemessene äußere Formen		
SBB 20	intensive	vs.	keinerlei aktive
	musische Betätigung		

Je Dimension ergibt sich ein theoretischer Punktwertebereich von 1–11 und ein theoretischer Mittelwert von $X = 6$.

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

den genannten Einstellungs-, Persönlichkeits- und Selbstbeurteilungsdimensionen als abhängige Variablen. Um zu prüfen, ob zu beiden Erhebungszeitpunkten auch tatsächlich die Variable, deren Veränderung interessiert, in gleicher Qualität gemessen wurde, schlägt Helmreich (1977, S. 81) einen Vergleich der Struktur der gesamten Testbatterie zu beiden Zeitpunkten mittels Faktoren- und Transformationsanalysen vor. Würde dieser Vergleich negativ ausfallen, d. h. keine oder nur geringfügige Korrelationen festzustellen sein, dann wäre eine weitere Auswertung der Daten obsolet; stattdessen müßte der Grund einer solchen Strukturveränderung analysiert werden. Die empirischen Resultate dieser Strukturvergleiche fallen indes recht hoch aus: sämtliche Ähnlichkeitskoeffizienten liegen über .90; drei Viertel der Koeffizienten (21 von 28) erreichen sogar Werte von .97 und höher (Hohner & Dann, 1978a, S. 39). In einem weiteren Schritt wurde sodann die Reliabilität der Veränderungswerte für die 20 Dimensionen der Kernbatterie analysiert. Als Maß der differentiellen Validität ist die Veränderungsreliabilität unabhängig von Trendveränderungen. Das Ergebnis dieser Analyse ist – alles in allem – ebenfalls zufriedenstellend:

In den allermeisten Fällen finden wir eine sehr hohe Veränderungsreliabilität von der 1. zur 2. Erhebung: So beträgt der mit Abstand niedrigste VR-Koeffizient ... noch .48 ...

... Bei der 1. Erhebung ... befanden sich alle Pbn im Gymnasium kurz vor ihrer Reifeprüfung. Bei der 2. Erhebung ... hatten die Pbn ihr Abitur bestanden und einen neuen „Lebensabschnitt“ begonnen ... Für praktisch die gesamte Stichprobe hatte sich also die Umwelt mehr oder minder radikal verändert ... Aus theoretischer Sicht ist also für diesen Zeitpunkt eine sehr hohe differentielle Variabilität, eine starke Veränderung der Einstellungen ... zu erwarten, die sich dann auch in hohen VR-Koeffizienten manifestiert ...

Von der 1. zur 2. Erhebung bis zu den Erhebungszeitpunkten 4–5 bzw. 5–6 geht die interindividuelle Variabilität bis auf ihr Minimum zurück. Dieser Zeitraum .. stellte für die überwiegende Mehrzahl unserer Pbn eine Phase der „beruflichen Kontinuität“ dar ...

Die Erhebungen 6 und 7 erfassen ... eine Phase des „beruflichen Umbruchs“. Viele noch studierende Pbn bereiten sich auf ihr Examen vor; immer mehr Pbn haben ihre akademische Berufstätigkeit schon aufgenommen ...

... hier korrespondieren die VR-Koeffizienten und ihr Verlauf mit den theoretischen Erwartungen: In der Phase der beruflichen Kontinuität geht die Veränderungsreliabilität zurück, um dann in der Phase des beruflichen Umbruchs wieder anzusteigen. (Hohner & Dann, 1978a, S. 42–46)

Dem Design zur Analyse von Selektions- und Sozialisationseffekten der Studie folgend (vgl. Kasten 4.2) werden nun also in einem ersten Auswertungsschritt für die Stichprobe I zu den Zeitpunkten vor und direkt nach der Aufnahme eines Studiums im ersten Studiensemester Varianzanalysen gerechnet. Dies entspricht den Erhebungszeitpunkten T1 im Winter 1969/70 und T2 im Februar 1971 des Oberprimanerlängsschnitts. Mit

4.3. Auswertungsmethoden, Stichprobe, abhängige Variablen

diesem Schritt soll geprüft werden, ob sich erstens die Pbn hinsichtlich ihres später aufgenommenen Fachstudiums bereits auf der Oberprima in wichtigen Einstellungs- und Persönlichkeitsmerkmalen (psychologischen Merkmalen) voneinander unterscheiden, und wenn ja, wie diese Unterschiede geartet sind, und ob zweitens bestehende fächerbereichsspezifischen Differenzen auch nach Studienbeginn erhalten bleiben, ob sie sich evt. sogar vergrößern oder ob sie verschwinden. Die Resultate dazu werden in Abschnitt 4.5 dargestellt.

Fundiert wird dieser Auswertungsschritt – in dem es vor allem um die Frage fachspezifischer Selektion geht – durch die Analyse des Zusammenhangs zwischen Fächerbereichszugehörigkeit einerseits und Intelligenz (APM), Interessen (DIT), wichtigen soziodemographischen Merkmalen, Abiturnoten sowie Motiven der Berufs-/Fachwahl andererseits. Es geht hier also um biographische und soziodemographische Bedingungen und Korrelate der Studienfachwahl. Hierzu werden einfache Varianzanalysen bzw. Kreuztabellen gerechnet. Die diesbezüglichen Befunde sind als Exkurs in Abschnitt 4.4 dargestellt.

Die *zweite Auswertungssequenz* widmet sich nun der Frage, ob im Laufe von etwa 2 1/2 Jahren Studium Sozialisationseffekte festzustellen sind, und wenn ja, ob es sich nur um Effekte einer übergreifenden „allgemeinen“ Hochschulsozialisation handelt, oder ob (zusätzlich) die Sozialisation durch spezifische Fachkulturen eine Rolle spielt. Dazu wird die Stichprobe II bei Studienbeginn (T3) und nach fortgeschrittenem Studium (T6) varianzanalysiert. Wir wählen dafür die Erhebungszeitpunkte T3 im April 1972 und T6 im Oktober 1974 des Oberprimanerlängsschnitts. Inhaltlich günstiger wäre zwar ein Vorgehen gewesen, das bereits beim Erhebungszeitpunkt T2 ansetzt, da sich bereits im Verlauf des 1. Semesters für einige Variablen deutliche Effekte einer – wie auch immer gearteten – Hochschulsozialisation zeigen (vgl. Kap. 3). Da aber etliche Pbn der Stichprobe I (also derjenigen, die direkt nach dem Abitur ihr Studium aufgenommen haben) ihre Studienrichtung geändert oder sich nach einigen Erhebungen nicht mehr an der Studie beteiligt haben, ist es – um eine vertretbare Fächerbereichsbesetzung sicherzustellen – unumgänglich geworden, zusätzliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer miteinzubeziehen, die erst 1 bis 2 Semester später mit dem Studium begonnen hatten. Die Pbn der Stichprobe II sind somit beim Erhebungszeitpunkt T3 („Studienanfang“) am Ende ihres 1., 2. oder 3. Semesters und beginnen bei T6 („fortgeschrittenes Studium“) ihr 7., 8. oder 9. Semester. Sie haben in der dazwischenliegenden Zeit das Studium nicht unterbrochen und ihr Studienfach (wenn überhaupt) höchstens innerhalb ihrer jeweiligen Fachkultur gewechselt. Diejenigen Pbn der Stichprobe II, die bei T3 im 3. Semester studieren, sind auch in der Stichprobe I vertreten. Die empirischen Befunde zum zweiten Auswertungsschritt finden sich in Abschnitt 4.6.

4.4. Exkurs: Determinanten der Studienfachwahl. Einige Befunde zum Zusammenhang von „Studienfachkultur“ und biographischen bzw. soziodemographischen Merkmalen sowie berufsbezogenen Interessen und Motiven

Ehe ich in den Abschnitten 4.5 und 4.6 die empirischen Resultate aus den Veränderungsanalysen darstelle seien im vorliegenden Abschnitt noch in aller Kürze einige empirische Resultate berichtet, die sich aus der Zusammenhangsanalyse zwischen den vier Fachkulturen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Schicht, Schulzweig, Abiturnoten und Intelligenz ergeben haben. Außerdem wurde der Zusammenhang zwischen Interessen (DIT) sowie Motiven der Berufs / Studienwahl und dem (zum Erhebungszeitpunkt 1971) studierten ersten Hauptfach bzw. dessen Fachkultur untersucht. Diese Analysen können gesehen werden im Sinne eines Exkurses mit dem Ziel, die Konzeption der vier Fachrichtungen auch empirisch als eigenständige und voneinander unterschiedliche Fachkulturen darzustellen.

Für die einzelnen Merkmale wurden Kreuztabellen erstellt und mittels chi²-Test gegen das 5-Prozent-Niveau auf überzufällige fächerbereichsspezifische Unterschiede geprüft. Es werden nur solche Befunde dargestellt, die der Kreuzvalidierung durch zwei – allerdings nicht voneinander unabhängige – Stichproben standhalten. Dabei handelt es sich zum einen um jene Pbn, die direkt nach dem Abitur ein Studium aufgenommen haben und sich demgemäß zum zweiten Erhebungszeitpunkt in ihrem ersten Studiensemester befinden. Diese N=158 Pbn sind identisch mit der Analysestichprobe I (vgl. Tab. 4.1). Zum anderen handelt es sich um alle Pbn der Ausgangsstichprobe, die bei der 3., 4. und 5. Erhebung des Oberprimanerlängesschnittes (vgl. Tab. 3.1) in ein und demselben Fach bzw. Fachkulturbereich studiert haben (N=135; hier sind auch die allermeisten Pbn der Analysestichprobe II von Tab. 4.1 enthalten; wir finden aber deshalb eine stärkere Besetzung als bei Stichprobe II, da letztere ja jene Pbn enthält, die sich sowohl bei der 3. als auch bei der 6. Erhebung beteiligt hatten; bei der 6. Erhebung beteiligten sich mit insgesamt nur N= 354 indes 29 Pbn weniger als bei der 5. Erhebung (N=383) wie der Vergleich von Abb. 3.1 und Kasten 4.2 zeigt, detailliert vgl. Hohner & Dann, 1978c, S. 4, sowie (1978a)).

4.4.1. Fächerspezifische Abiturnoten

Von den 37 geprüften biographischen und sozialstatistischen Merkmalen (wie Konfession, Abiturnoten, Wohnort bis zum 17. Lebensjahr usw.; für die vollständige Angabe sowie die entsprechenden Vergleichswerte der gesamten Stichprobe vgl. Hohner & Dann, 1978c, S. 6–12; für die Geschlechtsverteilung vgl. auch Tab. 4.1) zeigen sich nur vier fächerspezifische Unterschiede. Sie beziehen sich alle auf einzelne Abiturnoten. Hochsignifikante Differenzen erbringen die Abiturnoten der Fächer *Mathematik*, *Physik* und *Chemie*, in denen die späteren „Naturwissenschaftler“, gefolgt von den „Medizinern“, besser abschneiden als die „Kulturwissenschaftler“ sowie „Sozialwissenschaftler“. So haben rund 60 % der

Studierenden naturwissenschaftlicher Fächer, sowie rund die Hälfte der Medizinstudenten als Mathematik-Note eine „1 = sehr gut“ oder eine „2 = gut“ im Abiturzeugnis stehen. Dagegen haben etwa 35 % der Sozialwissenschaftler und 50 % der Kulturwissenschaftler nur eine „4 = ausreichend“ oder „5 = mangelhaft“ erhalten, während dies nur bei einem Fünftel der Mediziner und Naturwissenschaftler der Fall ist. Ganz ähnliche Werte ergeben sich bei der Chemie- und Physiknote. Dieses nicht überraschende Ergebnis braucht an dieser Stelle nicht detaillierter kommentiert zu werden: es verweist zum einen auf die Bedeutung der sog. „exakten“ Schulfächer als Prediktoren für eine naturwissenschaftliche Studienfachwahl und es „validiert“ zum anderen die getroffene Einteilung in die verschiedenen Fachkulturen. Letzteres wird auch noch durch die *Französischnote* untermauert. Hinsichtlich dieser Note schneiden die späteren „Kulturwissenschaftler“ deutlich besser ab als die übrigen drei Fächerbereiche.

Die nominal stärkere Rekrutierung der Medizinstudenten aus der oberen und mittleren *Mittelschicht* (nach der sozialen Selbsteinstufung sensu Kleining & Mooere, 1968) mit 85 Prozent gegenüber 40–70 Prozent der anderen Studentengruppen verfehlt indes nur knapp das Signifikanzniveau.

4.4.2. Intelligenz

Die etwas höheren APM-Werte der Medizinstudenten gegenüber den übrigen Fächerbereichen lassen sich statistisch nicht sichern.

4.4.3. Differentieller Interessentest DIT und Studienfachwahl

Auf fünf der elf Dimensionen des Differentiellen Interessentests DIT (vgl. detaillierter Hohner & Dann, 1978b, S. 5–7; jede Unterskala besteht aus 12 Items, die auf einer fünfstufigen Rating-Skala beantwortet werden) finden wir zusätzlich zu Geschlechtseffekten auch noch fächerbereichsspezifische Differenzen. Es sind die Skalen „Politik und Wirtschaft“, „Technik und Naturwissenschaften“, „Mathematik“, „Kunst“ sowie „Literatur und Sprache“. Keine signifikanten Fächerdifferenzen finden sich hinsichtlich der DIT-Skalen „Sozialpflege und Erziehung“, „Verwaltung und Wirtschaft“, „Unterhaltung“, „Biologie“, „Musik“ und „Sport“. Demnach zeigen die künftigen Naturwissenschaftler das höchste Interesse im technisch-naturwissenschaftlichen und mathematischen Bereich und das geringste Interesse bei kulturellen und politisch-wirtschaftlichen Fragen. Bei den künftigen Kulturwissenschaftlern liegt das höchste Interesse im kulturellen, das niedrigste im mathematischen und technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Künftige Studenten der Fachrichtung Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zeigen das höchste politisch-wirtschaftliche Interesse, liegen aber sonst zusammen mit den Medizinstudenten mit einem eher ausgeglichenen, d. h. wenig akzentuierten Interessenprofil zwischen Naturwissenschaften einerseits und Kulturwissenschaften andererseits. Wie bereits hinsichtlich der o.g. Abiturnoten bestätigen sich auch bei diesen Analysen die unterschiedlichen Fachkulturen, insbesondere der Unterschied bzw. Gegensatz zwischen naturwissenschaftlichen Fächern einerseits und sprach- bzw. kunstwissenschaftlich orientierten Fächern andererseits.

4.4.4. Motive der Studienfachwahl

Bei der zweiten Erhebung im Februar 1971 beantworteten die Pbn einen Fragebogen zur Berufswahl. Bei der Frage, *seit wann ihr derzeitiger Berufswunsch schon feststehe*, nannten etwa 40 Prozent der Medizinstudenten (gegenüber 25 Prozent der Kulturwiss., 10 Prozent der Naturwiss. und 5 Prozent der Sozialwiss.) den Zeitpunkt der gymnasialen Mittelstufe oder früher. Für alle vier Fächerbereiche lokalisieren jeweils zwischen 50 Prozent und 70 Prozent der Pbn die 11., 12. oder 13. Klasse als Zeitpunkt der Genese ihres Berufswunsches. Bei jenen Pbn, die ihren Berufswunsch erst nach bestandem Abitur entwickelten, führen mit etwa 30 Prozent die Studenten der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (gegenüber jeweils etwa 15–20 Prozent der Naturwiss. und Kulturwiss. und nur 1 Pbn der Mediziner). Etwa fünf Prozent der Sozialwiss. und Naturwiss. haben auch nach dem Abitur noch keinen Berufswunsch.

Systematisiert man die angegebenen *Berufswünsche* nach dem Kriterium „Lehrer“ versus „Nichtlehrer“, so ergibt sich eine starke fächerspezifische Differenzierung, die allerdings nicht überraschen kann, da bestimmte Studiengänge von vornherein nicht für den Lehrerberuf qualifizieren. Etwa 50 Prozent der Kulturwissenschaftler, 30 Prozent der Naturwissenschaftler sowie 10 Prozent der Sozialwissenschaftler haben als Berufsziel Lehrer ins Auge gefaßt.

Hochsignifikante fächerbereichsspezifische Differenzen zeigen sich bei der Beantwortung der Frage nach der *Studienmotivation*, bei der rund 60 Prozent der Medizinstudenten (gegenüber 30 Prozent der Kulturwiss., 20 Prozent der Sozialwiss. und 15 Prozent der Naturwiss.) einen „bestimmten *Beruf*“ (d. h. in diesem Falle den des Arztes) als ausschlaggebend für die Studienfachwahl angaben. 60 Prozent der Naturwissenschaftler (gegenüber 50 Prozent der Sozialwiss., 35 Prozent der Kulturwiss. und 20 Prozent der Mediziner) nannten ein „bestimmtes *Studium*“ als wichtigsten Grund. Bei 30 Prozent der Kulturwissenschaftler (gegenüber 25 Prozent der Sozialwiss., sowie 20 Prozent der Naturwiss. bzw. Mediziner) war das Motiv, „überhaupt zu studieren“, entscheidendes Kriterium. Dieser Befund kann somit auch als Hinweis dafür interpretiert werden, daß in jedem Fächerbereich etwa 70–80 Prozent der Studenten situs-motiviert sind, d. h. an den Inhalten ihres Faches bzw. späteren Berufes orientiert sind, gegenüber 20–30 Prozent stratum-motivierten Pbn (vgl. dazu auch Kohli, 1973).

Von den 32 „*Gesichtspunkten zur Berufs- bzw. Studienfachwahl*“ zeigten 19 fächerspezifische Akzente. Tab. 4.4 zeigt Mittelwerte und Signifikanzniveau der für die vier Fächerbereiche durchgeführten einfachen Varianzanalysen.

In der Mehrzahl der Fälle sind die Mediziner für fächertypische Effekte verantwortlich. Sie betonen im Verhältnis zu den übrigen Fächerbereichen am stärksten die „große Selbständigkeit und Freiheit im Beruf“, die „Möglichkeiten zu sozialem Wirken“, die „verantwortungsvolle Tätigkeit“, den „praktischen“ Aspekt und das „Prestige“ ihres Berufes sowie die Bedeutung der „positiven Vorbilder in der Umgebung“ und der „vorliegenden Erfahrungen im Arbeitsbereich dieses Befundes“. Am wenigsten wichtig ist ihnen das Motiv „kurzes Studium“ und „Freizeit“. Bei den Motiven „breit angelegtes Studium, dient zur Allgemeinbildung“, „Studium erfordert keine sture Paukerei“ und „wissenschaftlicher Beruf“ zeigt sich die Blockbildung Naturwissenschaften und Mediziner versus Kulturwis-

senschaften und Sozialwissenschaften: die Kulturwissenschaftler (die ja überproportional mehr Frauen enthalten, vgl. Tab. 4.1) betonen den Aspekt „Möglichkeit zur Halbtagsarbeit“, dagegen sind ihnen die „späteren Verdienstmöglichkeiten“ am wenigsten wichtig; Sozialwissenschaftler betonen am relativ stärksten den Gesichtspunkt „keine hervortretenden Begabungen“ und am wenigsten das Motiv „Sicherheit im Beruf“. Eine „geregelte Arbeitszeit“ wird von den Naturwissenschaftlern am relativ stärksten betont.

4.5. Fächerspezifische Einstellungs- und Persönlichkeitsunterschiede schon auf der Oberprima

Soeben sind im vorangehenden exkursorischen Abschnitt 4.4. einige Befunde zu Korrelaten bzw. Determinanten der Studienfachwahl berichtet worden. Methodisch ging es dabei um Kontingenztabellen, wobei jeweils die vier Fachkulturen als die eine, und die einzelnen Abstufungen (z. B. männlich/weiblich) der verschiedenen analysierten – in der Regel kategorialen – Variablen andererseits als die andere Zusammenhangsvariable geprüft worden sind. Zwar sind dabei auch Informationen eingegangen, die durchaus von verschiedenen Erhebungszeitpunkten des Oberprimanerlängsschnittes stammen; gleichwohl sind aber die resultierenden Befunde „korrelativer“ Art – und entsprechen damit eher dem Prinzip der Querschnittsanalyse. Nunmehr geht es um „echte“ längsschnittliche Analysen. Jetzt werden dieselben Pbn zu zwei Meßzeitpunkten hinsichtlich derselben abhängigen Variablen untersucht.

Zunächst wurde für die Stichprobe I eine doppelte Varianzanalyse mit den Faktoren „Fächerbereiche“ und „Erhebungszeitpunkt T1 und T2“ für die 40 Variablen der Kernbatterie und des Selbstbeurteilungsbogens SBB durchgeführt. Da es sich bei dem verwendeten Programm VA 5 (CLOETTA, o. J.) um ein statistisch konservatives Verfahren handelt, wählen wir als Signifikanzniveaugrenze $p < .10$. Dreizehn der Fächerbereichsvergleiche auf der Oberprima (Erh. T1) bringen einen signifikanten Effekt. Davon betroffen sind fünf Einstellungsskalen, die Persönlichkeitsdimension Extraversion und sieben SBB-Dimensionen. Tab. 4.5 veranschaulicht die Befunde. Mittelwerte und signifikante Unterschiede zwischen den Fächerbereichen sind eingetragen. Da in Abschnitt 4.6 sämtliche Meßzeitpunkte beider Stichproben in ihrem zeitlichen Verlauf aufgeführt werden, genügt an dieser Stelle die Darstellung der Werte zum Zeitpunkt der Oberprima.

Fünf der Variablen betreffen *konservative und konforme Einstellungen bzw. Selbstbeurteilungen* (C, I, NR, SBB 16, SBB 19). Für diese Bereiche läßt sich eine selektive Studienfachwahl nachweisen. Personen, die unmittelbar nach ihrem Abitur ein wissenschaftliches Hochschulstudium beginnen, unterscheiden sich in Abhängigkeit von ihrem gewählten Studienfach schon auf der Oberprima in charakteristischer Weise voneinander. Dabei werden die relativen Extrempositionen auf der eher konservativen, konformen Seite von den künftigen Medizinstudenten und auf der weniger konformen, liberaleren Seite von den künftigen Studenten eines rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Faches eingenommen.

Einzigste Ausnahme ist die Dimension Unabhängigkeit I. Dazwischen liegen die späteren Naturwissenschaftler, deren Position allerdings denen der Mediziner sehr nahekommen,

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

Tabelle 4.4.: Fächerspezifische Studienmotive. Mittelwerte* . Einfache Varianzanalyse für die Stichprobe I.

Merkmal	P	K	S	N	M
die späteren Verdienstmöglichkeiten	< .05	3.83	3.48	3.31	3.60
Vorbilder in der Familie	n.s.	4.55	4.61	4.58	4.11
geregelte Arbeitszeit	< .001	4.12	4.58	3.82	4.58
etwas völlig anderes als Schule	n.s.	4.19	3.87	4.14	4.05
das schlechte bzw. gute Abiturzeugnis	n.s.	4.11	3.77	3.84	3.63
breit angelegtes Studium, dient zur Allgemeinbildung	< .01	3.27	3.30	3.92	3.89
Möglichkeiten zu politischer Arbeit	< .001	4.04	3.19	4.58	4.74
Prestige des Berufs	< .01	4.38	4.29	4.16	3.68
Druck der Familie	n.s.	4.77	4.94	4.92	4.89
große Sicherheit im Beruf (z. B. Beamter)	< .01	3.81	4.39	3.57	3.84
sehr weiblicher bzw. männlicher Beruf	n.s.	4.77	4.84	4.64	4.68
besondere eigene Interessen	n.s.	1.55	2.00	1.80	1.53
Studium dauert nicht so lange	< .01	3.96	4.06	4.30	4.82
Möglichkeiten zu sozialem Wirken	< .001	3.19	3.03	3.76	2.00
günstige Heiratschancen	n.s.	4.167	4.90	4.80	4.47
günstige Vorbilder in der Umgebung	< .001	3.53	4.19	4.18	3.21
Möglichkeiten, ins Ausland zu kommen	< .05	3.04	4.67	3.69	3.55
ein moderner Beruf	n.s.	4.02	3.93	3.67	3.65
fehlende spezifische Interessen	n.s.	4.45	4.03	4.22	4.63
Studium erfordert kein sture Paukerei	< .01	3.62	3.50	3.94	4.44
große Selbständigkeit und Freiheit im Beruf	< .001	2.56	2.42	2.98	1.75
Aufstiegchancen	n.s.	3.79	3.32	3.41	3.42
schon vorliegende Erfahrungen im Arbeitsbereich dieses Berufs	< .05	3.73	4.23	4.02	3.45
Freizeit	< .01	3.31	3.68	3.44	4.32
ein ganz besonderer, ausgefallener Beruf	n.s.	4.63	4.61	4.62	4.84
besondere eigene Begabung(en)	n.s.	2.63	3.03	2.65	3.26
Studium kostet nicht so viel	n.s.	4.15	4.39	4.30	4.74
verantwortungsvolle Tätigkeit	< .01	2.81	2.77	3.25	2.16
schon vorhandene(s) und zu übernehmende(s) Praxis, Geschäft o. ä.	n.s.	4.92	4.84	4.92	4.56
wissenschaftlicher Beruf	< .001	3.62	3.48	2.73	2.75
praktischer Beruf	< .001	3.29	3.13	3.56	2.32
keine besonders hervortretenden Begabungen	< .001	4.62	3.77	4.20	4.47
Möglichkeiten zu Halbtagsarbeit	< .001	3.75	4.80	4.24	4.65

* 1 = „entscheidender Gesichtspunkt bei der Studien-Berufswahl“ ... 5 = „absolut unwichtig“, K = Kulturwiss., S = Sozialwiss., N = Naturwiss., M = Medizin

4.5. Fächerspezifische Einstellungs- und Persönlichkeitsunterschiede

Tabelle 4.5.: Fächerbereichspezifische Unterschiede auf der Oberprima

Merkmalsdimension (zugehöriger Test)	Pol	Fächerbereiche	Pol
Konformität C (SIV)	eher konform	M (21.69) N (18.81) K (17.42) S (17.52)	eher nicht konform
SBB 16	eher so verhalten wie es erwartet wird	M (5.30) N (5.76) K (7.09) S (7.81)	eher nicht so verhalten
SFB 19	eher Wert legen auf angemessene äußere Formen	M (5.15) N (5.64) K (6.89) S (7.45)	eher nicht ...
Unabhängigkeit I (SIV)	eher unabhängig	N (23.06) M (24.00) S (25.84) K (25.44)	eher nicht unabhängig
Negative Reformbereitschaft NR (KSE)	eher reformfeindlich	M (56.30) N (50.15) K (47.67) S (47.58)	eher reformfreundlich
Berufungsorientierung BE (KSE)	eher berufsorientiert	K (61.80) M (59.20) N (57.85) S (53.87)	eher job-orientiert
Extraversion E (FDE)	eher introvertiert	N (55.37) M (61.37) S (62.35) K (63.56)	eher extravertiert
Unterstützung S (SIV)	eher Betonung von Unterstützung	M (28.75) K (28.66) N (28.12) S (26.00)	eher nicht ...
SBB 9	eher Idealist	K (4.21) M (5.05) S (5.10) N (6.04)	eher Skeptiker
SBB 10	eher kulturelles Interesse	K (2.70) M (3.15) S (3.55) N (4.73)	weniger kulturelles Interesse
SBB 11	eher leicht Kontakt finden	S (4.23) K (4.51) M (5.30) N (6.44)	weniger leicht ...
SBB 13	eher Freude an praktischer handwerklicher Tätigkeit	M (4.55) N (4.66) S (5.23) K (6.15)	weniger Freude an ...
SBB 17	eher politisches Interesse	S (3.47) M (4.45) K (4.73) N (5.62)	weniger politisches ...
		p < .10	p < .05

in Klammern sind die jeweiligen Gruppenmittelwerte eingetragen; M = Medizin, N = Naturwissenschaft, K = Kulturwissenschaft, S = Sozialwissenschaft

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

und die Kulturwissenschaftler, deren Werte wiederum denen der Sozialwissenschaftler nahekommen. In keinem Fall unterscheiden sich Mediziner und Naturwissenschaftler voneinander und ebenso wenig ergeben sich zwischen Kultur- und Sozialwissenschaften signifikante Differenzen. Die vier Fächerbereiche zerfallen also tendenziell in die zwei Blöcke „Medizin und Naturwissenschaften“ einerseits und „Kultur- und Sozialwissenschaften“ andererseits.

Für zwei weitere Einstellungsskalen finden sich Fächerunterschiede: Auf der KSE-Dimension *Berufung* zeigen die künftigen Studenten der Kulturwissenschaft die stärkste Berufsorientierung und unterscheiden sich signifikant von den eher joborientierten Studenten der Sozialwissenschaften. Vielleicht liegt dies daran, daß „Berufung für eine Tätigkeit“ vor allem für Lehrer- und helfende Berufe (die Mediziner kommen den Werten der Kulturwissenschaftler ja sehr nahe) als normative Orientierung relevant ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich auf der SIV-Dimension *Unterstützung*, auf der die Studenten der Sozialwissenschaften am wenigsten, dagegen Mediziner sowie Kulturwissenschaftler am stärksten die Bedeutung der Unterstützung durch andere betonen.

Hinsichtlich des Persönlichkeitsmerkmals *Extraversion* liegen die angehenden Naturwissenschaftler mit einer eher introvertierten Haltung unter denen anderer Gruppen, sie unterscheiden sich signifikant von den stärker extravertierten Studenten der sprach- und kulturwissenschaftlichen Fächer.

Die geringe Extraversion der Naturwissenschaftler wird ergänzt durch die Selbstbeurteilungsdimension SBB 9 und SBB 11, auf denen sie sich weitaus am stärksten *skeptisch* einschätzen und am wenigsten leicht *Kontakt zu finden* glauben. Ebenfalls die Naturwissenschaftler äußern das geringste *kulturelle* (SBB 10) und *politische* Interesse (SBB 17), während sich die Kulturwissenschaftler auch weitaus am stärksten kulturell, die Sozialwissenschaftler am stärksten politisch interessiert zeigen. Die entsprechenden Befunde aus dem Differentiellen Interessentest (vgl. 4.4.) werden also auch durch die Selbstbeurteilung der Pbn bestätigt.

Schließlich sei darauf hingewiesen, daß zum Zeitpunkt der Oberprima für keine der *Persönlichkeitsdimensionen* ein fächerspezifischer Effekt nachgewiesen werden konnte.

4.5.1. Zwischenfazit

Zunächst kann also folgendes festgehalten werden. Für sechs der zwanzig Kernbatteriedimensionen (3*SIV, 2*KSE, 1*FDE) und für sieben der zwanzig Selbstbeurteilungsdimensionen finden wir Hinweise auf eine selektive Studienfachwahl. Diese betrifft in erster Linie konservativere und konformere Werte und Einstellungen der späteren Mediziner und Naturwissenschaftler. Dabei handelt es sich aber offenbar nicht um die spezifischen Aspekte konservativer Einstellungen wie Anlageorientierung oder Druckorientierung (für die wir ja in Kap. 3 starke Trendeffekte nachweisen können) sondern eher um allgemeinere Attitüden. Demnach beschreiben sich spätere Studenten der „exakten“ Fächer bereits in der Oberprima, also noch deutlich vor der Aufnahme eines entsprechenden Studiums als konformer und konservativer. Die späteren Naturwissenschaftler äußern sich deutlich introvertiert und legen Wert auf Unabhängigkeit. Dies korrespondiert mit den entsprechenden Selbstbeschreibungen als vergleichsweise skeptischer, weniger kontaktfreudig und

weniger politisch interessiert.

Von den dreizehn Variablen, für die zum ersten Meßzeitpunkt auf der Oberprima fächerbereichsspezifische Effekte nachgewiesen werden können, zeigen indes nach erfolgtem berufsbiographischen Übergang von der Schule zur Hochschule nur noch acht dasselbe oder ein ähnliches fächerbereichsspezifisches Muster wie auf der Oberprima. Wie man auch den Tab. 4.6 bis 4.9 entnehmen kann betrifft dies die Dimensionen Konformität, Unabhängigkeit, Negative Reformbereitschaft und Extraversion sowie die Selbsteinschätzungen hinsichtlich kultureller und politischer Interessen, hinsichtlich Idealismus und Kontaktfähigkeit. Dagegen „verschwinden“ für die Kernbatteriedimensionen „Unterstützung“ sowie „Berufungsorientierung“ und für die Selbstbeurteilungen hinsichtlich „Freude an praktisch-handwerklicher Betätigung (SBB 13)“ sowie „sich erwartungskonform verhalten (SBB16)“ und „angemessene Formen (SBB19)“ die Fächerdifferenzen, d. h. sie sind für den zweiten Meßzeitpunkt nicht mehr statistisch nachzuweisen.

4.6. Studienfachspezifische Hochschulsozialisation?

Systematische Bezüge zur Fächerwahl konnten wir also für eine ganze Reihe von „soziologischen“ (Abschnitt 4.4) und „psychologischen“ (Abschnitt 4.5) Merkmalen nachweisen. Diese Zusammenhänge sind bei der Interpretation fächerspezifischer Differenzen bei Studierenden fortgeschrittener Semester angemessen zu berücksichtigen. Damit komme ich nun zum zweiten Auswertungsschritt, bei dem wir uns der Analyse fächerspezifischer Sozialisationseffekte widmen. Nach Huber (1974) wäre insbesondere für die bereits auf der Oberprima fächerspezifisch differenzierten Merkmale im Verlaufe von 7 bis 9 Semestern Fachstudiendauer mit einer weiteren „fachspezifischen Akzentuierung“ in Form eines „Aufschaukelungs- oder Schereneffektes“ zu rechnen.

Die Darstellung der nun folgenden Befunde sind nach inhaltlichen Gesichtspunkten in mehrere homogene Themenbereiche gegliedert, nämlich in die Bereiche „Konformismus und Konservativität“ (Einstellungen), „Interessen und Fähigkeiten“, „Soziale Interaktion“ (überfachliche Qualifikationen) sowie „Machiavellismus, Idealismus“ (Persönlichkeitsaspekte). Tabellarisch dargestellt werden nur solche Dimensionen, für die sich signifikante Effekte selektiver Studienfachwahl und/oder fächerbereichsspezifische Differenzen nachweisen lassen konnten. In den nachfolgenden Tabellen sind die Resultate für Stichprobe I und II dargestellt. Die Befunde zu „Oberprima“ (Zeitpunkt T1) und Studienbeginn, (Zeitpunkt T2) sind auf den Werten der Stichprobe I errechnet worden, die Befunde zu Studienbeginn (T3) und fortgeschrittenes Studium (T6) basieren auf Stichprobe II.

4.6.1. Konformismus und Konservativität

In Tabelle 4.6 sind drei Einstellungs- und zwei Selbstbeurteilungsdimensionen aus dem Bereich Konservativität und Konformismus dargestellt.

Alle fünf Dimensionen zeigen dieselbe fächertypische Differenzierung auf der Oberprima, nämlich eine stärkere Betonung konformer und konservativer Positionen durch die Mediziner und Naturwissenschaftler. Ohne hier auf die Befunde im Detail einzugehen

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

fällt auf, daß sich für alle Dimensionen nach fortgeschrittenem Hochschulstudium (Erhebungszeitpunkt T6) eine (allmähliche) Annäherung der Gruppen-Mittelwerte zeigt. Ein *fächerspezifischer Schereneffekt* (wie man ihn nach Huber (1974) postulieren könnte) ist somit nicht auszumachen. Die Befunde sprechen im Gegenteil gegen eine fächerbereichsspezifische Sozialisation. Die einzige signifikante Interaktion auf der SBB-Dimension „Konformes Verhalten“ kommt durch die Veränderung der Mediziner und Naturwissenschaftler in nonkonforme Richtung beim Übergang von der Oberprima ins Studium zustande, die sich damit den Positionen der Kulturwiss. und Sozialwiss. nähern. *Fächerunspezifische Trendveränderungen* finden wir dagegen auf vier der fünf dargestellten Dimensionen (Ausnahme SBB 16). Sie sind als Effekte allgemeiner Hochschulsozialisation aufzufassen und belegen die Liberalisierung durch die Hochschule (vgl. Kap. 3. Auf der Dimension „Negative Reformbereitschaft“ NR nimmt zwar die Reformfeindlichkeit während des Studiums signifikant zu. Es zeigt sich allerdings, daß diese Zunahme gering ist im Verhältnis zu den entsprechenden Werten einer Kontrollgruppe aus ehemaligen Oberprimanern, die nach ihrem Abitur in einen nichtakademischen Beruf eingetreten sind (vgl. Abschnitt 3.5). Möglicherweise „bremst“ also die Hochschulökologie eine gesellschaftlich generell zunehmende negative Reformbereitschaft, wie sie sich bei der Vergleichsgruppe der nichtstudierenden Abiturienten zeigt. Eine fächerunspezifische Veränderung in nonkonforme und liberale Richtung weisen auch die hier nicht tabellarisch dargestellten KSE Dimensionen Anlageorientierung, Druckorientierung und Konservatismus auf (vgl. dazu ebenfalls Abschnitt 3.5).

4.6.2. Selbstbild hinsichtlich eigener Interessen und Fähigkeiten

Tabelle 4.7 zeigt die Verlaufswerte für die vier Fächerbereiche auf fünf Selbstbeurteilungsdimensionen, die spezifische Interessen und Neigungen thematisieren.

Die Dimensionen politisches (SBB 17) und kulturelles Interesse (SBB 10) weisen beide unveränderte fächerbereichsspezifische Differenzen von der Oberprima über den Studienbeginn bis zum fortgeschrittenen Studium auf. Die Sozialwissenschaftler äußern, insbesondere im Vergleich zu den Naturwissenschaftlern, über alle Erhebungszeitpunkte unvermindert das stärkste *politische Interesse*. Ein unverändert starkes *kulturelles Interesse* kennzeichnet (wiederum im Gegensatz zu den Naturwissenschaftlern) die Kulturwissenschaftler. Analog dazu äußern sie eine unverändert starke *musische Betätigung* (SBB 20), während bei den übrigen Fächerbereichen mit Studienbeginn ein diesbezüglicher Rückgang festzustellen ist. Auf der Oberprima betonen die künftigen Studenten aller vier Fächerbereiche in etwa demselben Ausmaß ihre *spezifischen Begabungen* (SBB 5). Im Verlaufe des Studiums bleiben aber nur die Mediziner bei ihrer Oberprimanereinschätzung, während sich insbesondere die Naturwissenschaftler zunehmend weniger spezifische Begabungen attribuieren, was sich in einer schwachen signifikanten ($p > .10$) Interaktion ausdrückt.

Handfeste Belege für eine fächerspezifische Sozialisation sind also auch diesen Befunden nicht zu entnehmen. Für die beiden Interessendimensionen zeigt sich im Gegenteil die große Bedeutung der Oberprimanerwerte als langfristige Determinanten. Als Hinweis auf fächerspezifische Sozialisationseffekte läßt sich möglicherweise der kontinuierliche

4.6. Studienfachspezifische Hochschulsozialisation?

Tabelle 4.6a.: Einstellungen und Selbstbeurteilung für fünf Konformitäts- und Konservativitäts-Dimensionen. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenndifferenzen. (M = Medizin, N = Naturwissenschaft, K = Kulturwissenschaft, S = Sozialwissenschaft)

Konformität C

	Erhebungszeitpunkt	M	N	K	S	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	21.65	18.81	17.92	17.52	M > K, S	A ¹⁾ : $p < .01$
Studienbeginn	T2	20.90	17.27	16.60	17.58	M > N, K	B ²⁾ : $p < .001$
							I ³⁾ : ns
Studienbeginn	T3	19.17	17.80	16.58	17.70	keine Diff.	A ⁴⁾ : ns
fortgeschrittenes Studium	T6	14.39	18.00	18.13	18.42	keine Diff.	B ⁴⁾ : $p < .10$
							I ⁴⁾ : ns

SBB 16 konformes Verhalten

	Erhebungszeitpunkt	M	N	K	S	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	5.30	5.76	7.09	7.81	K > N, M; S > N, M	A: $p < .01$
Studienbeginn	T2	6.45	6.51	7.05	7.42	keine Diff.	B: ns
							I: $p < .05$
Studienbeginn	T3	6.48	6.49	6.67	7.27	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	6.52	6.59	6.63	6.70	keine Diff.	B: ns
							I: ns

SBB 19 angemessene Formen

	Erhebungszeitpunkt	M	N	K	S	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	5.15	5.64	6.89	7.45	S > N, M	A: $p < .01$
Studienbeginn	T2	5.75	6.54	7.07	7.45	S > N, M	B: $p < .05$
							I: ns
Studienbeginn	T3	6.48	6.80	6.17	6.88	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	6.17	6.10	6.00	6.33	keine Diff.	B: $p < .05$
							I: ns

¹⁾ Haupteffekt des Faktors „Fächerbereich“ in der doppelten Varianzanalyse mit der Stichprobe I

²⁾ Haupteffekt des Faktors „Erhebungszeitpunkt T1 (Oberprima) vs. T2 (Studienbeginn)“ in der doppelten Varianzanalyse mit der Stichprobe I

³⁾ Interaktion in der doppelten Varianzanalyse mit der Stichprobe I

⁴⁾ dito für die doppelte Varianzanalyse mit der Stichprobe II zu den Erhebungszeitpunkten T3 (Studienanfang) und T6 (fortgeschrittenes Studium)

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

Tabelle 4.6b.: Einstellungen und Selbstbeurteilung für fünf Konformitäts- und Konservativitäts-Dimensionen (Fortsetzung)

Unabhängigkeit I

	Erhebungszeitpunkt	N	M	K	S	fächerbereichs-spezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	23.06	24.00	24.84	25.44	K > N	A: $p < .01$
Studienbeginn	T2	23.35	23.30	24.19	25.56	K > N	B: ns I: ns
Studienbeginn	T3	23.61	23.43	24.45	24.46	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	22.15	22.74	22.58	24.00	keine Diff.	B: $p < .001$ I: ns

Negative Reformbereitschaft NR

	Erhebungszeitpunkt	M	N	K	S	fächerbereichs-spezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	56.30	50.15	47.67	47.58	M > S, K	A: $p < .01$
Studienbeginn	T2	59.40	52.69	47.42	48.68	M > S, K	B: $p < .10$ I: ns
Studienbeginn	T3	56.91	51.85	50.25	52.00	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	60.74	56.41	55.58	55.61	keine Diff.	B: $p < .001$ I: ns

4.6. Studienfachspezifische Hochschulsozialisation?

Tabelle 4.7a.: Selbstbeurteilung hinsichtlich eigener Interessen und Fähigkeiten. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenndifferenzen. (M = Medizin, N = Naturwissenschaft, K = Kulturwissenschaft, S = Sozialwissenschaft)

SBB 17 politisches Interesse

	Erhebungszeitpunkt	S	M	K	N	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	3.47	4.45	4.73	5.62	N > S	A: $p < .001$
Studienbeginn	T2	3.87	5.15	5.60	6.62	N > S K > S	B: $p < .001$ I: ns
Studienbeginn	T3	3.06	4.43	4.92	5.07	N, K > S	A: $p < .001$
fortgeschrittenes Studium	T6	3.36	4.91	5.75	4.95	K, N > S	B: ns I: ns

SBB 10 kulturelles Interesse

	Erhebungszeitpunkt	K	M	S	N	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	2.70	3.15	3.55	4.73	N > K N > M	A: $p < .001$ B: $p < .01$
Studienbeginn	T2	3.62	3.20	3.74	4.98	N > K, M	I: ns
Studienbeginn	T3	2.54	2.87	3.79	4.32	N > M, K	A: $p < .001$
fortgeschrittenes Studium	T6	2.88	3.35	3.41	4.71	N > K N > M	B: $p < .05$ I: ns

SBB 20 musische Betätigung

	Erhebungszeitpunkt	K	S	M	N	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	4.33	4.71	4.80	5.78	keine Diff.	A: $p < .05$
Studienbeginn	T2	4.69	5.39	5.65	6.58	N > K	B: $p < .001$ I: ns
Studienbeginn	T3	4.13	5.00	5.39	6.22	keine Diff.	A: $p < .05$
fortgeschrittenes Studium	T6	4.33	5.88	5.35	6.73	N > K	B: $p < .05$ I: ns

SBB 5 spezifische Begabungen

	Erhebungszeitpunkt	K	M	N	S	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	3.02	3.42	3.58	3.87	keine Diff.	A: $p < .01$
Studienbeginn	T2	3.92	3.58	4.65	5.55	S > K, M	B: $p < .001$ I: ns
Studienbeginn	T3	3.88	3.48	4.56	4.34	keine Diff.	A: $p < .01$
fortgeschrittenes Studium	T6	3.50	3.57	5.29	4.78	N > M, K	B: $p < .10$ I: $p < .10$

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

Tabelle 4.7b.: Selbstbeurteilung hinsichtlich eigener Interessen und Fähigkeiten (Fortsetzung)

SBB 13 Freude an praktischer Betätigung

	Erhebungszeitpunkt	M	N	S	K	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	4.55	4.66	5.23	6.15	K > N	A: $p < .05$
Studienbeginn	T2	4.25	5.00	5.77	5.82	keine Diff.	B: ns I: ns
Studienbeginn	T3	4.48	4.98	5.48	5.54	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	4.22	4.37	4.67	4.67	keine Diff.	B: $p < .001$ I: ns

Rückgang der Selbstzuschreibung spezifischer Begabungen bei den Naturwissenschaftlern (Interaktion $p > .10$) und eventuell die starke Abnahme musischer Betätigung bei den Sozialwiss. und Naturwiss. gegenüber den Medizinern und insbesondere gegenüber den Kulturwissenschaftlern interpretieren.

4.6.3. Extraversion, Kontaktfähigkeit und Direktivität

Die Entwicklung auf den Merkmalen Extraversion und Direktivität sowie der Selbstbeurteilung hinsichtlich Kontaktfähigkeit enthält die Tabelle 4.8. Ähnliche Verläufe zeigen sich auf den Dimensionen Extraversion E und Kontaktfähigkeit (SBB 11): Spätere Studenten der Naturwissenschaften unterscheiden sich durch eine deutlich geringere Extraversion und Kontaktfähigkeit von den anderen Gruppen. Nach einem Hochschulaufenthalt von 7–9 Semestern haben sich die fächerspezifischen Unterschiede so weit vermindert, daß sie sich statistisch nicht mehr unterscheiden. Auch hier ist also keine fächerspezifische Ausdifferenzierung, sondern eher ein fächerunspezifischer *umgekehrter* Schereneffekt zu diagnostizieren.

Anders bei der direktiven Einstellung. Auf der Oberprima und bei Studienbeginn finden wir keine Gruppenunterschiede. Während des mehrjährigen Fachstudiums allerdings nimmt die Direktivität der Sozialwissenschaftler stark zu, während die Naturwissenschaftler eine Entwicklung in nondirektiver Richtung durchmachen. Abgesichert wird dieser einzige Hinweis auf eine fächerspezifische Sozialisation durch eine Interaktion auf dem 1-Prozent-Niveau.

4.6.4. Machiavellismus und Idealismus

Tabelle 4.9 enthält die Werte auf der Skala Machiavellismus MC und der Selbstbeurteilungsdimension „Idealist vs. Skeptiker“ (SBB 9).

Beim *Machiavellismus* finden wir eine Wechselwirkung ($p > .10$) zwischen Fächerbereich und dem Übergang von der Oberprima zur Hochschule. Und zwar verändern sich die Studenten der Medizin überproportional stark in antimachiavellistischer Richtung, so daß sie

Tabelle 4.8.: Kommunikationsbezogene Merkmale. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenddifferenzen. (M = Medizin, N = Naturwissenschaft, K = Kulturwissenschaft, S = Sozialwissenschaft)

Extraversion E

	Erhebungszeitpunkt	N	M	S	K	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	55.37	61.37	62.35	63.56	K > N	A: $p < .01$
Studienbeginn	T2	53.27	59.26	61.74	60.22	S > N; K > N	B: $p < .001$
							I: ns
Studienbeginn	T3	55.71	59.43	62.55	57.92	S > N	A: $p < .05$
fortgeschrittenes Studium	T6	57.46	61.74	64.00	59.08	keine Diff.	B: $p < .05$
							I: ns

SBB 11 Kontaktfähigkeit

	Erhebungszeitpunkt	M	N	K	S	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	4.23	4.51	5.30	6.44	N > K, S	A: $p < .001$
Studienbeginn	T2	5.06	4.98	5.70	6.38	N > K	B: $p < .05$
							I: ns
Studienbeginn	T3	4.88	4.71	5.43	5.95	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	4.88	4.33	4.39	5.51	keine Diff.	B: $p < .05$
							I: ns

Direktivität D

	Erhebungszeitpunkt	M	N	K	S	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	46.16	45.39	44.83	44.08	keine Diff.	A: ns
Studienbeginn	T2	42.32	44.45	44.17	42.31	keine Diff.	B: $p < .05$
							I: ns
Studienbeginn	T3	42.26	49.85	41.75	45.46	keine Diff.	A: $p < .01$
fortgeschrittenes Studium	T6	44.71	52.45	40.63	42.56	N > K, S	B: ns
							I: $p < .01$

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

sich beim Studienbeginn insbesondere von den Sozialwissenschaftlern und Naturwissenschaftlern unterscheiden. Insgesamt fallen die Punktwerte der Naturwiss. und Mediziner von der Oberprima bis nach 7 bis 9-semesterigem Studium etwa doppelt so stark ab wie bei den beiden anderen Gruppen. Dieser Befund kann als Hinweis für eine fachspezifische Sozialisation der Naturwissenschaften und Medizin gegenüber den Kulturwiss. und Sozialwiss. interpretiert werden, wenngleich er sich, bedingt durch unsere Auswertungsanlage mit zwei hintereinandergeschalteten doppelten Varianzanalysen, statistisch nur schwach absichern läßt.

Die Kulturwissenschaftler unterscheiden sich sowohl auf der Oberprima als auch bei Studienbeginn in *idealistischer* Richtung von den sich eher als skeptisch beurteilenden Naturwissenschaftlern. Während sich allerdings im Laufe des Studiums die Kulturwissenschaftler und die Sozialwissenschaftler in ihrer Selbstbeurteilung praktisch nicht verändern, zeigt sich während den ersten Studiensemestern bei den Medizinerinnen und Naturwissenschaftlern eine Wandlung in Richtung auf ein stärker idealistischeres Selbstbild. Wie beim Machiavellismus läßt sich numerisch ein leichter Aufschaukelungseffekt zwischen den beiden Blöcken Naturwiss. und Medizin einerseits und Sozialwiss. und Kulturwiss. andererseits ausmachen.

4.7. Unterschiedliche Entwicklungsmuster

Die Resultate sollen nunmehr zusammenfassend gewürdigt und anhand der drei besonders interessierenden Fragen diskutiert werden.

4.7.1. Kündigt sich die spätere Studienfachkultur schon auf dem Gymnasium an?

Diese Frage kann für eine ganze Reihe der untersuchten Dimensionen bejaht werden. Bemerkenswert dabei ist die Tatsache, daß es sich dabei überwiegend um solche Skalen handelt, die inhaltlich nicht direkt, quasi linear mit der Studienfachwahl korrespondieren (wie dies etwa beim kulturellen oder politischen Interesse a priori angenommen werden kann).

Für dreizehn der vierzig erhobenen psychologischen Merkmalsdimensionen finden wir bereits auf der Oberprima fächerspezifische Unterschiede. Fünf dieser Effektvariablen betreffen konservative und konforme Einstellungen (SIV-Dimensionen Konformität und Unabhängigkeit, KSE-Dimension Negative Reformbereitschaft) und Selbsteinschätzungen (SBB-Dimensionen Konformes Verhalten und Angemessene Formen). Mit Ausnahme der SIV-Dimension Unabhängigkeit werden dabei die Extrempositionen auf der eher konformen, konservativen Seite von den künftigen Medizinstudenten und auf der weniger konformen, liberaleren Seite von den künftigen Studenten eines sozialwissenschaftlichen Faches eingenommen.

Künftige Kulturwissenschaftler weisen im Gegensatz zu den eher Job-orientierten Studenten der Sozialwissenschaften die stärkste Berufsorientierung auf (KSE-Dimension Berufsorientierung). Zusammen mit den späteren Medizinstudenten betonen sie am

Tabelle 4.9.: Machiavellismus und Idealismus. Haupteffekte und Interaktion der doppelten Varianzanalysen; Gruppenmittelwerte; signifikante Gruppen- und Trenndifferenzen. (M = Medizin, N = Naturwissenschaft, K = Kulturwissenschaft, S = Sozialwissenschaft)

Machiavellismus MC

	Erhebungszeitpunkt	N	S	M	K	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	61.85	60.13	58.20	58.15	keine Diff.	A: $p < .10$
Studienbeginn	T2	57.98	57.70	50.75	56.44	N > M; S > M	B: $p < .001$ I: $p < .10$
Studienbeginn	T3	54.17	57.67	51.13	54.92	S > M	A: $p < 0.05$
fortgeschrittenes Studium	T6	52.95	57.70	50.30	54.04	S > M	B: ns I: ns

SBB 9 Idealist – Skeptiker

	Erhebungszeitpunkt	K	M	S	N	fächerbereichsspezifische Differenzen	Effekte der Varianzanalyse
Oberprima	T1	4.21	5.05	5.10	6.04	N > K	A: $p < .001$
Studienbeginn	T2	4.42	4.95	5.55	6.06	N > K	B: ns I: ns
Studienbeginn	T3	4.50	3.91	5.42	5.15	keine Diff.	A: ns
fortgeschrittenes Studium	T6	4.54	4.35	5.12	5.25	keine Diff.	B: ns I: ns

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

stärksten die Bedeutung einer Unterstützung durch andere (SVI-Dimension Unterstützung) und weisen, im Gegensatz zu den eher introvertierten Naturwissenschaftlern, die höchste Extraversion (FDE-Dimension Extraversion) auf. Die vergleichsweise geringe Extraversion der Naturwissenschaftler wird durch Selbstbeurteilungen ergänzt, denen gemäß sie sich am stärksten als skeptisch einschätzen und am wenigsten leicht Kontakt finden – im Gegensatz zu den eher idealistischen Kultur- und Sozialwissenschaftlern und den sich als kontaktfreudig einstufenden Sozialwissenschaftlern. Weiter zeigen künftige Naturwissenschaftler das geringste kulturelle (im Gegensatz zu den Kulturwissenschaftlern) und politische Interesse (im Gegensatz zu den Sozialwissenschaftlern). Wiederum zusammen mit den künftigen Medizinstudenten äußern sie etwas mehr Freude an praktisch-handwerklicher Tätigkeit als die Sozial- und besonders die Kulturwissenschaftler.

4.7.2. Zeigen sich gleich nach der Aufnahme eines Universitätsstudiums fächerspezifische Effekte?

Wie schon gesagt zeigen 13 der untersuchten 40 Dimensionen bereits auf der Oberprima signifikante Fachkultureffekte. Auf 8 dieser Variablen bleiben die Fachdifferenzen auch bei der 2. Testung erhalten, bei weiteren 5 gehen sie zurück. Bei welchen der übrigen 27 Dimensionen, die zum Zeitpunkt der Oberprima keine Facheffekte aufweisen, zeigen sich nun vielleicht nach der Aufnahme eines Studiums solche Fächereffekte, sei es als eigene Haupteffekte des Faktors A in der Varianzanalyse, oder sei es als Interaktionseffekt?

Signifikante Interaktionen finden wir für die SIV Dimensionen „Unterstützung“, für die FPI-Skala „Depressivität“, für den MK-Untertest „Machiavellismus“ und schließlich für die Selbstbeurteilungsaspekte „Intelligenz“ (SBB 8), „Seelisches Gleichgewicht“ (SBB 12) und „konformes Verhalten“ (SBB 16). Zwei dieser Interaktionen beruhen allerdings darauf, daß die zunächst gegeben fächerspezifischen Differenzen bei der zweiten Erhebung verschwunden sind. Davon betroffen sind die Dimensionen „Unterstützung“ und „konformes Verhalten“. Bei weiteren sieben Dimensionen finden wir im Unterschied zum ersten Meßzeitpunkt nunmehr für die zweite Erhebung *signifikante Haupteffekte* für die Fachkultur. Dies betrifft die Variablen „Selbstverständnis als Pädagoge“, wiederum „Machiavellismus“ sowie die SBB-Dimensionen 1, 4, 5, 14, 20. Die Dimensionen werden nun jeweils kurz einzeln skizziert und interpretiert:

Depressivität: Als einzige Fachkultur fallen die Werte der Mediziner bei Studienbeginn gegenüber der Oberprima signifikant ($p < .01$) ab; während die übrigen Fächerwerte in etwa gleich bleiben.

Machiavellismus: vgl. dazu die Ausführungen in 4.6.

Selbstverständnis als Pädagoge: Hier ergibt sich ein signifikanter Punktwertanstieg beim Übergang von der Oberprima zum Studium für die Fächer der Kultur- und Sozialwissenschaften. Dagegen bleiben die Werte der Naturwissenschaftler und Mediziner in etwa erhalten. Zum Zeitpunkt T2 zeigen die Mediziner schwach signifikant ($p < .10$) weniger pädagogisches Selbstverständnis als die Kulturwissenschaftler.

SBB 1 Hilfsbereitschaft: In ihrer Selbsteinschätzung hinsichtlich der Wichtigkeit, anderen Menschen bei der Bewältigung ihrer Probleme zu helfen nehmen die Sozial- und Kulturwissenschaftler gegenüber ihren Oberprima-Werten signifikant zu (jeweils $p > .05$).

Die relativ geringste Hilfsbereitschaft zeigen die Naturwissenschaftler, die sich bei T2 diesbezüglich von kulturwissenschaftlichen Studierenden unterscheiden ($p > .05$). Anzumerken bleibt, daß die absolut gesehen höchsten Werte der Mediziner nicht signifikant werden.

SBB 4 Freiheit: Interessanterweise scheint das Bedürfnis nach uneingeschränkter Freiheit bei Studienbeginn generell abzunehmen (bei den Naturwissenschaftlern und Kulturwissenschaftler signifikant mit $p > .05$ bzw. $p > .10$). Bei der zweiten Erhebung unterscheiden sich die Naturwissenschaftler mit dem relativ größten Unabhängigkeitsbedürfnis schwach signifikant ($p > .10$) von den Kulturwissenschaftlern.

SBB 5 Begabung: Mit Ausnahme der Mediziner findet sich hier ein sehr starker Rückgang der Betonung einer eigenen „spezifischen Begabung“, der sich bei den Sozialwissenschaftlern mit $p > .001$, bei den Naturwissenschaftler mit $p > .01$ statistisch sichern läßt. Durch den starken Werterückgang der Sozialwissenschaftler ergibt sich nun bei der zweiten Erhebung eine fächerspezifische Differenz zwischen ihnen und den Kulturwissenschaftler ($p > .05$).

SBB 8 Intelligenz: Bei den Mediziner ($p > .05$) und Naturwissenschaftlern ($p > .001$) nimmt die subjektive Intelligenzeinschätzung bei Eintritt in das Studium signifikant ab, während sie bei den beiden anderen Fächergruppen in etwa gleich bleibt. Dies drückt sich in einem signifikanten ($p > .10$) Interaktionseffekt aus. Dagegen finden wir weder bei T1 noch bei T2 einen signifikanten Haupteffekt hinsichtlich der Fächergruppen.

SBB 12 Seelisches Gleichgewicht: Nach Studieneintritt glauben die Sozialwissenschaftler ($p > .01$) und Kulturwissenschaftler ($p > .10$) von sich, daß sie schneller aus dem Gleichgewicht zu bringen sind, als auf der Oberprima. Die analoge Veränderung der Naturwissenschaftler wird nicht signifikant; daß sich die Mediziner indes als robuster einschätzen als vorher (allerdings ebenfalls nicht signifikant) dürfte im wesentlichen zu dem signifikanten ($p > .10$) Interaktionseffekt geführt haben. Der ebenfalls signifikante ($p > .10$) Haupteffekt hinsichtlich der vier Fachgruppen lässt sich allerdings in den Paarvergleichen nicht mehr statistisch sichern.

SBB 14 Religiosität: Die Kulturwissenschaftler nehmen in ihrer Religiosität signifikant ($p > .01$) zu. Zum 2. Erhebungszeitpunkt unterscheiden sich die Naturwissenschaftler mit $p > .10$ von den am wenigsten religiösen Mediziner.

SBB 29 Musische Betätigung: Mit Ausnahme der Kulturwissenschaftler nehmen alle Fächergruppen hinsichtlich ihrer musischen Betätigung ab (die Naturwissenschaftler mit $p > .05$, die anderen mit $p > .10$). Bei T2 unterscheiden sie sich signifikant von den weniger musischen Naturwissenschaftlern ($p > .05$).

Zusammenfassend läßt sich die gestellte Frage nach fächerspezifischen Effekten direkt nach Aufnahme eines Studiums wie folgt beantworten. Für zehn der Kernbatterie- und Selbstbeurteilungsskalen fanden wir ein Muster, bei dem sich die Fächergruppen auf der Oberprima zum Zeitpunkt T1 nicht voneinander unterscheiden, wo sich aber fächerbereichsspezifische Trendveränderungen beim Übergang vom Gymnasium in ein Universitätsstudium zeigen und sich teilweise zum zweiten Erhebungszeitpunkt fächerspezifische Mittelwertdifferenzen ergeben.

Die vier Fächergruppen können hinsichtlich ihres Überganges von der Schule zur Hochschule folgendermaßen charakterisiert werden: Die *Gruppe der Medizinstudierenden* ist

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

charakterisiert durch eine beträchtliche Abnahme des Machiavellismus. Gleichzeitig gehen ihre Depressivitätswerte zurück und sie stabilisieren – im Gegensatz zu den übrigen Fächern – ihr seelisches Gleichgewicht. Ebenfalls als einzige Gruppe betonen sie ihre spezifische Begabung im selben Maße wie auf der Oberprima, schätzen aber ihre Intelligenz nicht mehr so positiv ein. Die *Naturwissenschaftler* revidieren am stärksten ihr Bedürfnis nach Freiheit und Unabhängigkeit. Ebenfalls ergeben sich bei ihnen die stärksten Abnahme der musischen Betätigung und der Intelligenzeinschätzung. Dagegen räumen die *Kulturwissenschaftler* als einzige Gruppe einer musischen Betätigung einen unverändert hohen Stellenwert ein. Die *Sozialwissenschaftler* verzeichnen den stärksten Punktwertrückgang hinsichtlich eigener spezifischer Begabungen, bleiben aber hinsichtlich der eigenen Intelligenzeinschätzung unverändert. Zusammen mit den Kulturwissenschaftlern nehmen sie nach begonnenem Studium in der Betonung des pädagogischen Selbstverständnisses und der Hilfsbereitschaft zu.

All die gerade berichteten Befunde lassen sich m. E. durchaus im Sinne einer ersten, relativ rasch mit den ersten Fachstudienenerfahrungen einhergehenden Sozialisation durch das Studienfach interpretieren. Sei es beispielsweise, daß sich die Mediziner und Naturwissenschaftler an der Hochschule in einer neuen „Population“ befinden, die sie, verglichen mit ihren Erfahrungen auf ihrem Herkunftsgymnasium als wesentlich stärker in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fähigkeiten erleben und dadurch sich selber nicht mehr diesbezüglich überdurchschnittlich verorten. Dadurch revidieren sie ihre Intelligenzeinschätzung. Bei den Medizinern wiederum kann die Betonung von spezifischen (ärztlichen) Begabungen stärker gepflegt werden als in sozialwissenschaftlichen Fächern, die seinerzeit die Rolle spezifischer Begabungen eher infrage gestellt haben.

Im Sinne des eingangs beschriebenen Untersuchungsdesigns kann die Frage nach dem Verhältnis von Selektion und Sozialisation natürlich nicht abschließend beantwortet werden, da insbesondere Veränderungen, die nicht unmittelbar nach Eintritt in das betreffende Sozialisationsmilieu, sondern erst nach und nach (evt. auch als verdeckte Effekt wie etwa die vermuteten Impfungseffekte der Bundeswehr gegen allzu liberale Erziehungseinstellungen, vgl. Kap. 3) wirksam werden, sich hier nicht manifestieren können.

4.7.3. Wie verhält es sich nach fortgeschrittenem Fachstudium?

Auch nach fortgeschrittenem Fachstudium zeigen die fünf Konservativität und Konformität thematisierenden Dimensionen dieselbe fächertypische Differenzierung wie vier Jahre zuvor auf der Oberprima. Allerdings haben sich die Gruppenmittelwerte der vier Fachrichtungen einander angenähert. Ein fächerspezifischer Scheren- oder Aufschaukelungseffekt, d. h. die Verstärkung der schon am Anfang oder vor Beginn des Studiums bestehenden Fachdifferenzen im Verlaufe des Studiums, ist somit nicht auszumachen. Vielmehr spricht dieser Befund *gegen eine fächerspezifische Sozialisation* dieser Merkmale. Die einzige signifikante Interaktion in der Varianzanalyse auf der SBB-Dimension Konformes Verhalten erklärt sich durch die Veränderung der Mediziner und Naturwissenschaftler in nonkonforme Richtung beim Übergang von der Oberprima ins Studium, die sich damit den Positionen der Kulturwissenschaftler nähern.

Fächerunspezifische Trendveränderungen finden wir dagegen auf vier der Konformität

und Konservativität erfassenden Skalen (Ausnahme: SBB-Dimension Konformes Verhalten). Sie sind als *Effekte allgemeiner, fächerübergreifender Hochschulsozialisation* aufzufassen und belegen die (seinerzeit) liberalisierende Wirkung der Hochschule.

Ähnliche Entwicklungsverläufe zeigen die FDE-Dimension Extraversion und die SBB-Dimensionen Kontaktfähigkeit und Idealist-Skeptiker: nach einer Studiendauer von sieben bis neun Semestern haben sich die anfänglichen fächerspezifischen Merkmalsausprägungen so weit vermindert, daß sie sich statistisch nicht mehr voneinander unterscheiden. Auch hier ist also keine fachtypische Auseinanderentwicklung, sondern eher ein *fächerunspezifischer umgekehrter Schereneffekt* zu diagnostizieren. Daß es sich dabei nicht um einen statistischen Regressionseffekt (Regression gegen den Mittelwert) handelt, ist an anderer Stelle gezeigt worden (Hohner & Dann, 1978a).

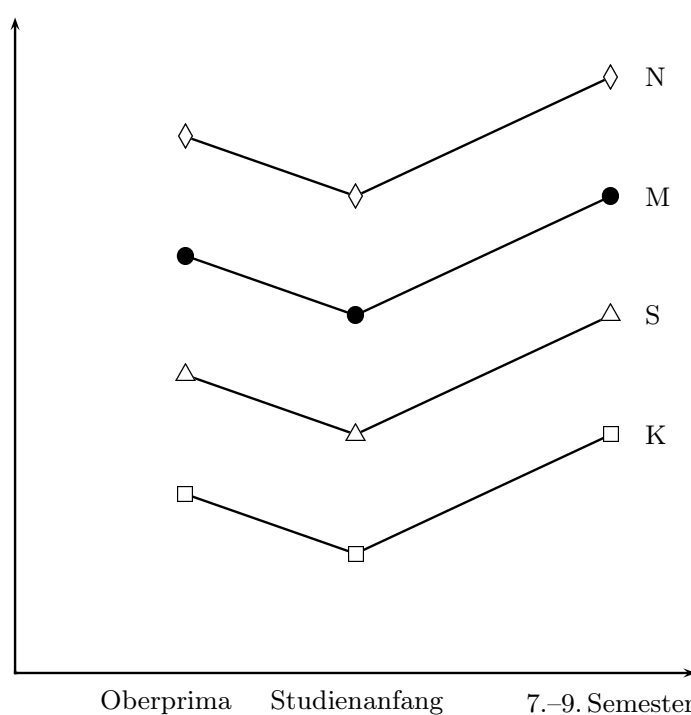
Weitgehend unverändert bleiben die Fächerdifferenzen auf den SBB-Dimensionen Politisches Interesse und Kulturelles Interesse von der Oberprima bis zum fortgeschrittenen Studium erhalten.

Anders bei der direktiven Einstellung (FDE-Dimension Direktivität). Auf der Oberprima und bei Studienbeginn ergeben sich hier keine Unterschiede zwischen den vier Fachrichtungen. Während des mehrjährigen Fachstudiums allerdings nimmt die Direktivität der Sozialwissenschaftler stark zu, während die Naturwissenschaftler eine Entwicklung in nondirektiver Richtung durchmachen. Abgesichert wird dieser *Hinweis auf eine fächerspezifische Sozialisation* durch eine Interaktion auf dem 1 %-Niveau. Einen weiteren, statistisch allerdings nur auf dem 10 %-Niveau signifikanten Hinweis finden wir auf der MK-Dimension Machiavellismus, auf der sich die Mediziner, aber auch die Naturwissenschaftler, überproportional in antimachiavellistischer Richtung verändern.

Die dargestellten Befunde unterstreichen die offenbar in vielen Fällen *zentrale Bedeutung einer selektiven Studienfachwahl* für die Analyse des Entwicklungsverlaufes von Attitüden und Persönlichkeitsmerkmalen bei Studenten. Sie sprechen somit gegen eine vorschnelle Interpretation von in Querschnittsuntersuchungen gefundenen Merkmalsunterschieden zwischen Studierenden verschiedener Fachrichtungen als Effekte fachspezifischer Sozialisation. Dieses besonders dann, wenn es sich bei den untersuchten Dimensionen nicht um inhaltlich eng mit dem studierten Fach zusammenhängende Merkmale wie z. B. Fachwissen oder berufliche Interessen handelt. Zwar zeigen sich in Bezug auf die vorgelegten Dimensionen der Kernbatterie und der Selbstbeurteilungsskalen häufig Trendveränderungen, es ergeben sich aber kaum signifikante oder gar hochsignifikante Interaktionseffekte. Letztere würden aber statistisch gesehen das beste Kriterium für den Nachweis von fachspezifischen Veränderungsprozessen abgeben. Offenbar scheint „der“ Universität in den siebziger Jahren – im Unterschied zu spezifischen potentiellen Fachkulturen bestimmter Fakultäten und im Anschluß an eine wohl häufig eher konservativ getönte Schulzeit – eine wichtige Rolle als Sozialisationsagent besonders für solche Einstellungen, Werthaltungen, Überzeugungen und Persönlichkeitsmerkmalen zu sein wie wir sie erhoben haben. Und diesbezüglich erscheint also – häufig im Anschluß an eine selektive Studienaufnahme – eine *globale Hochschulsozialisation* wirksam zu sein. Dagegen finden wir *kaum deutliche Facheffekte*, die im Sinne von längerdauernder Fachsozialisation interpretiert werden können.

Schließlich wird auch deutlich, wie unterschiedlich die sich ergebenden Entwicklungs-

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation



Bereits auf der Oberprima zeigen sich fachspezifische Unterschiede. Diese Differenzen zwischen den Fachrichtungen bleiben im Verlaufe des Studiums in etwa erhalten. Die einzelnen Merkmalsverläufe zeigen aber gleichgerichtete Trendveränderungen.

Ein solches Entwicklungsmuster kann als Hinweis für eine allgemeine, fächerunspezifische Hochschulsozialisation gewertet werden.

Beispielsdimension: Unabhängigkeit (SIV)

Kasten 4.3: Entwicklungsmuster I: Selektive Studienfachwahl plus fächerunspezifische Trendveränderungen

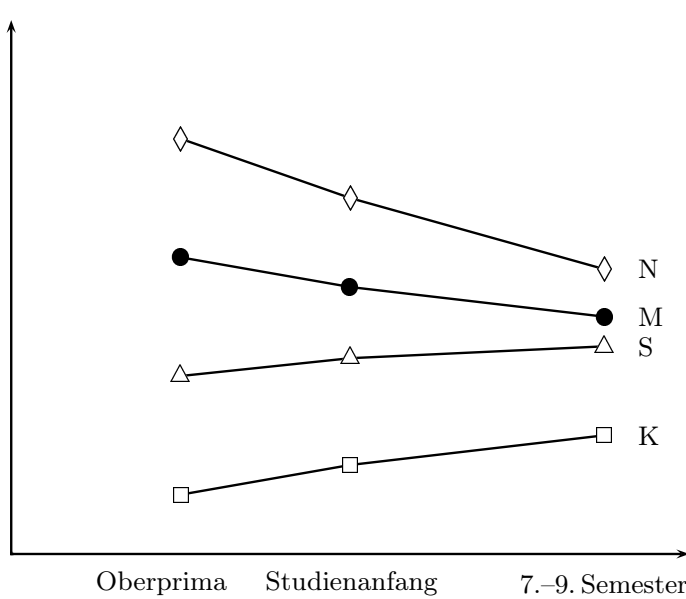
verläufe ausfallen. Obgleich jede Dimension im Prinzip eine eigene und durchaus von anderen Dimensionen verschiedene Verlaufskurve aufweist, lassen sich doch einige typische Entwicklungsverläufe darstellen. Diese stark vereinfachten Entwicklungskurven zum Verhältnis von Selektion und Sozialisation werden nunmehr dargestellt (Kasten 4.3 bis 4.5).

4.7.4. Zusammenfassung und Resümee

Die auch in den Entwicklungskurven symbolisierten Befunde verweisen auf eine recht starke Bedeutung einer selektiven Studienfachwahl auch hinsichtlich allgemeinerer Orientierungen, Einstellungen und Selbsteinschätzungen. Diese ist in der Literatur aber offensichtlich häufig unterschätzt worden (vgl. Abschnitt 4.1). Denn man wird nur relativ selten ein Untersuchungsdesign finden, das bei der Analyse fachspezifischer Sozialisation die selektive Studienfachwahl kontrollieren kann. In der Regel gibt es entweder Untersuchungen nur zur Berufs- und Studienfachwahl oder aber Untersuchungen, die erst im Studium ansetzen und in der Regel nur Querschnittsvergleiche zwischen einzelnen Studienfächern oder Fakultäten vornehmen.

Varianzanalytische Interaktion als Hinweis auf fächerspezifische Sozialisation Ein über eine signifikante Wechselwirkung zwischen Fächerbereich und Erhebungszeitpunkt

4.7. Unterschiedliche Entwicklungsmuster

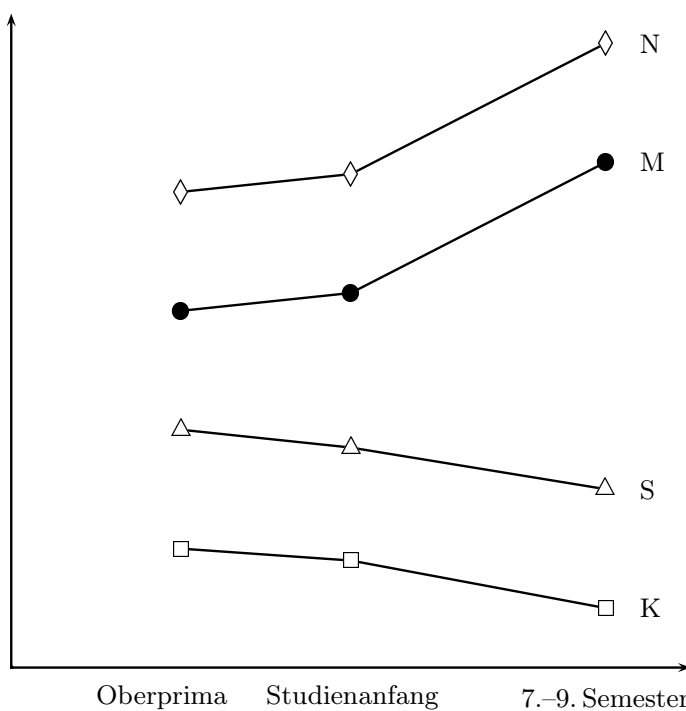


Die auf der Oberprima vorhandenen fachspezifischen Unterschiede verschwinden im Laufe des Studiums.

Ein solches Entwicklungsmuster spricht – u. U. zu gunsten einer allgemeinen Hochschulsozialisation – gegen eine fachspezifische Hochschulsozialisation.

Beispieldimension: Konformität (SIV)

Kasten 4.4: Entwicklungsmuster II: Selektive Studienfachwahl plus Annäherung der Fächervermittlung



Im Verlaufe des Studiums ergibt sich eine fächerspezifische Auseinanderentwicklung der untersuchten Dimensionen (Schereneffekt).

Ein solches Entwicklungsmuster spricht für eine fächerspezifische Sozialisation.

Beispieldimension: Direktivität FDE

Kasten 4.5: Entwicklungsmuster III: Fächerspezifische Hochschulsozialisation

4. Entwicklung als Selektion und Sozialisation

abgesicherter Hinweis findet sich nur für die Direktivität D. Wie bereits gesagt, kann nur dann von einer fachspezifischen Sozialisation gesprochen werden, wenn sich Interaktionen in einem längsschnitt(analogen?) Design ergeben, nicht jedoch dann, wenn nur schlichte Fachdifferenzen zu einem bestimmten Zeitpunkt vorliegen.

Inhaltliche plus formal-struktureller Betrachtung von Sozialisationsprozessen Die für verschiedene Dimensionen unterschiedlichen Entwicklungsmuster betonen die Bedeutung einer inhaltlichen Betrachtung im Unterschied zu einer quasi „formalen“, „strukturellen“ Analyse von Sozialisationsprozessen. Unsere Befunde bringen zwar praktisch keine handfesten Hinweise auf fachspezifische Sozialisation, sondern in einer Reihe von Fällen auf unspezifische, allgemeine Hochschulsozialisation (die allerdings des öfteren auf einer selektiven Fachwahl aufbaut). Dies braucht aber nicht zu heißen, daß sich für überhaupt keine Merkmale Fachsozialisationseffekte ergeben. Unsere Merkmale sind jedoch so (allgemeine Einstellungen, Orientierungen, Persönlichkeitsmerkmale), daß sie möglicherweise eher auf allgemeine Hochschulumwelteinflüsse (allgemeines Klima usw.) reagieren. Um Fachsozialisationseffekte zu finden, sind möglicherweise vermehrt solche Dimensionen erforderlich, die näher an den Fachinhalten sind oder stärker an Fachsubkulturen orientiert sind, wie z. B. Interessen, Zufriedenheitsindices, Studienverdrossenheit usw. (vgl. dazu auch Walter, Hohner, & Koch, 1983).

4.7.5. Forschungsökonomisch bedingte Restriktionen

Obwohl es sich bei der vorliegenden Studie um eine relativ umfängliche Untersuchung handelt, so dürfte bei der Lektüre doch sehr deutlich geworden sein, wie stark die inhaltlich Bearbeitung der Fragen unter zu geringen Fallzahlen und den damit verbundenen inhaltlichen und methodischen Problemen leidet. Gerade zur Analyse potentieller fachspezifischer Effekte wären beispielsweise statt relativ unscharf operationalisierten Fachkulturen mit gleichwohl geringen Besetzungen größere Fallzahlen aus einigen wenigen – für ihre Fachkultur möglichst typischen – Fächern hilfreich gewesen. Diese Frage nach dem Verhältnis von Fragestellungen, Forschungsanlage und Forschungsökonomie wird in Kapitel 7 im Zusammenhang mit der vergleichenden Diskussion quantitativer und qualitativer Ansätze weiter verfolgt.

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

In den bislang behandelten empirischen Studien hat sich berufliche Entwicklung einmal dargestellt als die kontextabhängige Veränderung konservativer Einstellungen: für die interessierenden Untersuchungsdimensionen konnte eine systematische Abhängigkeit vom jeweiligen „ökologischen Kontext“, vom jeweiligen „Sozialisationsmilieu“ empirisch nachgewiesen werden. Zum anderen ließ sich das Bild von Entwicklung als dem Zusammenwirken von Selektionseffekten und Sozialisationsprozessen in unterschiedlicher Weise und in verschiedenen Fällen herausarbeiten: Veränderungen spezifischer Einstellungen und Werthaltungen konnten als Resultat von Wahl- bzw. Zuordnungseffekten interpretiert werden, die dann in jeweils charakteristischer Weise durch die relevanten Kontexte mehr oder minder verstärkt bzw. abgeschwächt werden.

In der nachfolgenden dritten empirischen Studie wird nun die berufliche Entwicklung von vornherein auf der Grundlage interaktionistischer Prämissen untersucht. Im Unterschied zu den erstbehandelten panel-Untersuchungen handelt es sich hier um qualitativ angelegte Einzelfallanalysen aus der Berliner Facharbeiterstudie. Charakteristisch dafür ist demgemäß eine ideographisch ausgerichtete Forschungsstrategie. Inhaltlich geht es um die – auch entwicklungsbezogene – Diagnose von subjektiven Kontrollkonzepten im Rahmen einer integrativen Analyse. Als theoretisch zentrale Kategorie wird dabei die Bedeutung der Realitätsangemessenheit subjektiver Kontrollkonzepte für die berufliche Entwicklung von Individuen herausgearbeitet. Sie kann mithilfe von Kompatibilitätsanalysen als Diskrepanz zwischen bzw. Kongruenz von objektiver und subjektiver Kontrolle ermittelt werden.

Zum Aufbau dieses Kapitels: Zunächst wird im Anschluß an einige einführende Bemerkungen zum Thema Arbeit, Beruf und Persönlichkeitsentwicklung die vorliegende Untersuchung als Teil der Berliner Facharbeiterstudie kurz vorgestellt (5.1). Danach gehe ich etwas genauer auf die psychologische Konzeption des Kontrollbewußtseins (5.2) und auf ihre empirische Erfassung (5.3) ein. In diesem Zusammenhang wird sodann ein „integrativ-komparatives Analyseraster“ dargestellt (5.4), das insbesondere zur Ermittlung der Realitätsangemessenheit subjektiver Evaluationen und Perzeptionen dient. Es folgen zwei empirische Einzelfallbeispiele für eine, zunächst querschnittliche (synchrone) Kompatibilitätsanalyse (5.5) und deren wesentlicher Befunde im Hinblick auf die psychischen Funktionen spezifischer subjektiver Kontrollkonzepte (5.6). In der (diachronen) Längsschnittperspektive werden dann Berufsverläufe als Restriktivitätskarrieren herausgearbeitet und anhand derselben Fallbeispiele auch in Bezug auf die Veränderung ihres Kontrollbewußtseins illustriert (5.7). Ein kurzes Fazit zu der hier eingeschlagenen Forschungsstrategie beschließt das Kapitel.

5.1. Arbeit, Beruf und Persönlichkeitsentwicklung¹

Für heranwachsende und erwachsene Menschen in unserem Kulturkreis ist die Auseinandersetzung mit Arbeit und Beruf unumgänglich und wichtig. Es dürfte sich wohl kaum eine Person finden lassen, die nicht vom Thema Erwerbsarbeit und Beruf – und sei es in negativ getönter Komplementarität als Arbeitsloser oder Frührentner – betroffen ist.

Fast jeder Angehörige industrialisierter Gesellschaften verbringt einen Großteil seines Lebens am Arbeitsplatz und als Mitglied eines bestimmten Berufsstandes. Bereits in der Schule wird für das „Leben“ – und das heißt im wesentlichen für den „Beruf“ – gelernt. Für die Öffentlichkeit ist die Berufsbezeichnung oder ein berufsbezogener Titel eines Menschen häufig jenes Kriterium, nach dem er bestimmten normativen Vorstellungsmustern zugeordnet wird. Man schließt sozusagen von der Berufsrolle auf den Träger dieser Rolle: „Herr X ist Pfarrer, also benimmt er sich vorbildlich und sozial“, „Herr Y ist Unternehmer, also ist er dynamisch, gebraucht aber auch seine Ellenbogen“, „Herr Z ist Facharbeiter, also ist er manuell sehr geschickt, aber kulturell nicht besonders interessiert“ usw. Neben der Kenntnis der durch die Berufsbezeichnung gegebenen Inhalte sind besonders auch Aufschlüsse über die Berufsposition, die hierarchische Stellung und das Einkommen dafür maßgeblich, wie eine Person in der Öffentlichkeit behandelt wird. Und auch innerhalb eines Betriebes und innerhalb der Facharbeiterschaft bildet die jeweils ausgeübte Tätigkeit auch die Grundlage für die Wertschätzung, die man bestimmten Kollegen gegenüber hat oder nicht hat. So werden beispielsweise Facharbeiter, die faktisch unqualifizierte Arbeiten ausführen, häufig von ihren Kollegen verspottet oder belächelt („Stangenschieber“, „Schmiermaxe“), während einem qualifiziert eingesetzten Kollegen eher stiller Respekt gezollt wird (vgl. dazu auch Lappe, 1985). Umgekehrt gilt sicherlich ebenso, daß die absolvierte Schulbildung, der erlernte Beruf, die ausgeübte Berufstätigkeit ganz wesentliche Bestandteile individueller und kollektiver Identität sein können – und zwar positiv wie negativ valent. In der Industrie- und Arbeitssoziologie findet man nicht von ungefähr Begriffe wie „Facharbeiterbewußtsein“ oder „Produzentenstolz“, die bezeichnen sollen, wie Facharbeiter ihre eigene Berufsrolle und ihre Tätigkeit emotional bewerten und von anderen Berufstätigkeiten positiv abgrenzen (man macht etwas „Richtiges“, „Solides“, „Sinnvolles“ etwa im Unterschied zum blassen Intellektuellen, zum knöchernen Bürokraten oder zum „Sesselpuper“ im Angestelltenverhältnis).

Sicherlich ist es unter psychologischer Perspektive unmittelbar einleuchtend, festzustellen, daß es individuelle Unterschiede in der Art und Weise gibt, wie selbst Personen mit derselben Ausbildung und denselben Arbeitsaufgaben a) von anderen (ein)geschätzt und behandelt werden und b) wie sie sich selbst sehen und/oder darstellen. So kann sich der eine stärker über seine „Privatsphäre“ in seiner Rolle als „Rennfahrer“, „Frauenheld“ oder „treusorgender Familienvater“ Selbstachtung, Selbstwertgefühl oder Sinnhaftigkeit des eigenen Daseins verschaffen, während dies ein anderer verstärkt über den Lebens- und Erfahrungsbereich „Arbeit“ tut, z. B. über seine Rolle als „Vorgesetzter“ oder als „zuver-

¹Teile dieses Kapitels sind bereits wortgleich oder sinngemäß an anderer Stelle publiziert worden: 5.1, 5.2, 5.6 und Teile von 5.5. in Hohner (1987b): Kontrollbewußtsein, Arbeit und Beruf; Teile von 5.5 in Hohner (1990): Vergleichende Fallstudien zur psychischen Funktion von Kontrollbewußtsein; 5.3 in Hoff & Hohner (1992, Kap. 4): Methoden zur Erfassung des Kontrollbewußtseins.

lässiger und geschickter Werkzeugmacher“. Es wäre psychologisch also nicht zweckmäßig, den Arbeitsbereich gänzlich getrennt vom Freizeit /Privatbereich zu behandeln. Vielmehr interessiert, in welchem Verhältnis diese zueinander stehen und wie dieses Verhältnis in der subjektiven Einschätzung aussieht (einen Zugang stellen die subjektiven Theorien zu Arbeit und Freizeit dar; vgl. dazu Hoff, 1992, vgl. auch Abschnitt 2.3).

5.1.1. Berufliche Restriktivität und Kontrollbewußtsein

Eine Reihe von empirischen Untersuchungen hat sich mit dem Zusammenhang von Arbeitsbedingungen bzw. beruflichen Charakteristika und Kontrollvorstellungen beschäftigt (z. B. im Längsschnitt: Andrisani & Nestel, 1976; Frantz, 1980; Häfeli, Kraft, & Schallberger, 1988). Dabei finden sich immer wieder positive Korrespondenzen zwischen solchen Aspekten der Arbeit und des Berufes, die man als restriktiv bezeichnen kann (wie geringes Einkommen, hohe Arbeitsanforderungen und geringer Status in der Hierarchie) und eher externalen Kontrollüberzeugungen. Umgekehrt scheinen weniger restriktive Berufs- und Tätigkeitsaspekte mit stärker internalen Kontrollüberzeugungen zu korrespondieren. Dieses Beziehungsmuster kann empirisch zwar immer wieder repliziert werden; ein Hauptproblem besteht aber in den zwar (gerade noch) signifikanten, aber trotzdem durchgängig niedrigen Korrelationskoeffizienten und statistischen Effekten. Eine mögliche Erklärung dafür liegt in den relativ kontextunspezifischen Operationalisierungen von Kontrollüberzeugungen bzw. in der undifferenzierten oder selektiven Erfassung von beruflicher Restriktivität. Im Gegensatz dazu dürfte ein einzelfallbezogenes Vorgehen bessere Voraussetzungen bieten, solche Korrespondenzen differenziert und umfassend zu erhellen sowie Entwicklungen in der Persönlichkeit wie auch im Berufsverlauf detailliert nachvollziehen zu können.

5.1.2. Zur Relevanz und Diagnostik der Realitätsangemessenheit subjektiver Kontrollkonzepte

Mit Ausnahme eigener Bemühungen (Hohner, 1985, 1987a, 1987b; vgl. auch Hohner & Walter, 1981, S. 404) ist in keiner der bislang vorliegenden empirischen Studien zum hier interessierenden Thema versucht worden, den Grad der Realitätsnähe bzw. -ferne von Kontrollbewußtsein differenziert und unter Zuhilfenahme der faktisch gegebenen Handlungschancen bzw. -restriktionen zu ermitteln. Nun wird diese Frage der Realitätsangemessenheit aber sehr zentral, wenn man an weiterführenden Erkenntnissen über psychische Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte interessiert ist. So wird auch in der Attributionsforschung auf die Bedeutung realistischer Attributionen hingewiesen (Försterling, 1986; vgl. auch Krahè, 1984, 1987). Denn gerade für die berufliche Entwicklung von Menschen können deren motivationale und identitätsbezogene Funktionen von Kontrollbewußtsein als handlungsleitende „Entwicklungselemente“ eine wichtige Bedeutung bekommen. Welche motivatorischen Qualitäten haben spezifische Muster von Kontrollevaluationen? Wie drücken sie sich z. B. bei Fragen der Berufswahl oder eines Betriebswechsels aus? Empirisch ermittelt wird die Realitätsangemessenheit im Rahmen eines integrativen Vorgehens. Die Grundidee dieses Vorgehens besteht darin, dasselbe „Thema“

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

(nämlich „Kontrolle“) auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Methoden in synchroner Perspektive zu erfassen. Außer den Komponenten Kontrollbewußtsein und berufliche Restriktivität behandelt ein *integratives Vorgehen* deshalb auch die subjektive Perzeption beruflicher Zwänge und Spielräume sowie die jeweils charakteristischen Handlungs/Verhaltenstendenzen einer Person. Mithilfe entsprechender *Kompatibilitätsanalysen* läßt sich so eine Tiefenschärfe der Darstellung erreichen, in der vor allen Dingen auch solche Widersprüchlichkeiten und Charakteristika des Individuums diagnostiziert werden können, die ansonsten unentdeckt geblieben wären. Insbesondere können so auch relativ feine, aber durchaus systematische individuelle „Verzerrungen“ identifiziert und einer psychologischen Interpretation zugänglich gemacht werden.

Bei einem integrativen Zugang zur Untersuchung von Kontrollbewußtsein spielt die angemessene Ermittlung der *faktisch gegebenen Handlungsspielräume und Restriktionen* in Arbeit und Berufsverlauf (prinzipiell auch die in den übrigen Lebensbereichen) aus zwei Gründen eine wichtige Rolle. Einmal dienen sie unter dem Gesichtspunkt der Realitätsangemessenheit als „objektive“ Basis, auf der dann die entsprechende „subjektive“ Wahrnehmung oder Überzeugung als realitätsnah oder -fern bewertet werden können. Zum anderen können die Qualität und das Ausmaß an beruflicher Restriktivität (also beispielsweise das Ausmaß an beruflichen Entscheidungsmöglichkeiten, an soziotechnisch gegebenen Freiräumen bzw. Zwängen) eine Rolle bei der Entwicklung und Veränderung von subjektiven Kontrollkonzepten spielen, sei es, daß beispielsweise hoch restriktive Berufsbedingungen zu entsprechend externalen Kontrollevaluationen führen, oder sei es, daß nach einer aktiven Veränderung der eigenen beruflichen Bedingungen (z. B. über einen selbst initiierten Betriebswechsel) wiederum die internalen Anteile im Kontrollbewußtsein gefestigt werden.

Das eben skizzierte integrative Vorgehen ist im Rahmen der Berliner Facharbeiterstudie entwickelt worden (Hohner, 1987b, 1990)). Die Studie und das dahinterstehende Verständnis von „objektiver“ und „subjektiver“ Kontrolle wird nun etwas genauer erläutert.

5.1.3. Die Berliner Facharbeiterstudie

Die Untersuchung der Wechselwirkungen von Arbeit, Beruf und Persönlichkeit ist das zentrale Untersuchungsanliegen in der Berliner Facharbeiterstudie. Ihr empirischer Teil ist zwischen 1980 und 1988 am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin durchgeführt worden und ihre Hauptergebnisse liegen zwischenzeitlich publiziert vor (Hoff, Lappe, & Lempert, 1983; Hoff et al., 1983, 1991; Hohner, 1987a; Lappe, 1993; Lempert, Hoff, & Lappe, 1980, 1990; Spang & Lempert, 1989). Ein wichtiger Teilbereich der dort geleisteten Projektarbeit bezieht sich im Anschluß an Hoff (1982), Hoff and Hohner (1982, 1983)) und Hohner (1985) zum einen auf die empirisch fundierte Ausdifferenzierung einer *psychologischen Konzeption von Kontrollbewußtsein* und zum anderen auf die Untersuchung der *Entwicklung von objektiver und subjektiver Kontrolle* bei Berliner Facharbeitern über einen Zeitraum von mehr als sieben Jahre hinweg. In der vorliegenden Schrift beschränke ich mich, exemplarisch für die gewählte Forschungsstrategie und für die kontrolltheoretischen Grundlagen, auf die Darstellung zum Kontrollbewußtsein.

5.2. Zur psychologischen Konzeption von subjektiver Kontrolle als Kontrollbewußtsein

Untersucht wurden eine Ausgangsgruppe von N=21 Berliner Facharbeiter mit Berufsabschlüssen als Dreher/Fräser, Maschinenschlosser bzw. Werkzeugmacher. Sie alle hatten in den Jahren 1976–1978 ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen und sind auch noch drei Jahre später (bei der ersten Erhebungswelle im Jahre 1980/81) in ihrem Lehrbetrieb beschäftigt. Sie stammen aus drei Großbetrieben mit jeweils betriebseigenem Ausbildungswesen. „Diese unterscheiden sich von kleineren Betrieben nicht nur durch eine stärker verschulte Ausbildung, sondern auch durch einen stärkeren Grad der Arbeitsteilung und Spezialisierung. Dadurch ergibt sich auch bei gleicher formaler Qualifikation der Facharbeiter eine breite Streuung in ihren Arbeitstätigkeiten, -bedingungen und Karrieren. Die in der Untersuchung vertretenen Betriebe wiederum repräsentieren drei wichtige industrielle Wirtschaftszweige (Elektrobranche, Fahrzeugbau, Maschinenbau). Diese unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der für unsere Berufe relevanten Arbeitsbedingungen als auch hinsichtlich typischer Berufswege relativ stark voneinander. So ist zum Beispiel das Lohnniveau in der Elektrobranche niedriger als im Maschinen- und Fahrzeugbau; im Maschinenbau und der Elektrobranche werden auch Einzelstücke und Kleinserien gefertigt, während im Fahrzeugbau die Massenproduktion vorherrscht; und der berufliche Aufstieg von Facharbeitern ist in der Elektrobranche häufiger als im Fahrzeug- und Maschinenbau“ (Hohner, 1987a, 1987b, S. 73).

Das Kontrollbewußtsein wurde zu zwei Meßzeitpunkten (1980/81 sowie 1986/87) erhoben, biographische Informationen zu Schule, Ausbildung, Beruf und Privatleben wurden bis 1980 retrospektiv und danach prospektiv erhoben. Bei jeder beruflichen Veränderung erfolgten außerdem objektive Arbeitsbeobachtungen, Expertenbefragungen und biographische Interviews. Detaillierte Angaben zur Datengewinnung erfolgen an den entsprechenden Stellen im Text.

Ein Charakteristikum der Untersuchung – und ein Unterschied zu anderen Kontrollstudien – liegt in ihrem Anliegen, Kontrolle auf mehreren „übereinanderliegenden“ theoretischen Ebenen zu konzeptualisieren und aufeinander zu beziehen: als Persönlichkeitsmerkmal, als Kennzeichen der Umwelt, und als Merkmal der Interaktion von Person und Umwelt. In Kasten 5.1 werden die drei theoretischen Ebenen genauer erläutert. Diese Mehr-Ebenen-Konzeption von Kontrolle ermöglicht spezifische Erkenntnisse, die mithilfe eines „integrativ-komparativen Analyserasters“ gewonnen werden können. Ehe ich darauf genauer eingehen kann (in Abschnitt 5.4) muß zum besseren Verständnis zunächst das psychologische Konstrukt Kontrollbewußtsein (5.2) und seine Erfassung (5.3) etwas genauer dargestellt werden.

5.2. Zur psychologischen Konzeption von subjektiver Kontrolle als Kontrollbewußtsein

Jeder Mensch verfügt über bestimmte Orientierungen, die ihm dazu dienen, sich selbst in seine Umwelt einzuordnen und sein Verhalten zu ihr zu interpretieren. Man kann sich beispielsweise als der Herr seines Lebens sehen, der sein Handeln selbst bestimmt und nach eigenen Entscheidungen ausrichtet, oder man kann sich als von äußeren Faktoren, z. B. durch bestimmte Personen oder durch gesellschaftliche Zwänge, bestimmt sehen. Man

Ebene I: Kontrolle als Merkmal der Persönlichkeit: Kontrollbewußtsein Auf der Seite der Persönlichkeit interessiert das individuelle Kontrollbewußtsein als subjektives Kontrollkonzept. Im Kontrollbewußtsein einer Person drückt sich deren Sicht des Verhältnisses von (eigener) Person und Umwelt aus: Inwieweit und in welchen Bereichen wird das eigene Leben und Handeln/Verhalten als eigendeterminiert und selbstbestimmt erlebt und inwieweit nicht? Neben differenzierten und ereignisspezifischen Evaluationen sowie deren Verknüpfung in einer individuell charakteristischen Struktur des subjektiven Kontrollkonzeptes drückt sich im Kontrollbewußtsein einer Person auch ihre Grundvorstellung, ihr Paradigma, aus (eine detaillierte Beschreibung findet sich in Abschnitt 5.3).

Ebene II: Kontrolle als Merkmal der Umwelt: berufliche Restriktivität Auf der Seite der Umwelt wird Kontrolle als berufliche Restriktivität konzipiert und erhoben. Kontrolle wird somit quasi negativ bestimmt als Rahmen und Begrenzung für aktive Gestaltungsmöglichkeiten in Arbeit und Beruf. Berufliche Restriktivität wird für mehrere Aggregationsniveaus spezifiziert. In Bezug auf die konkrete Arbeitstätigkeit und die konkreten Arbeitsbedingungen interessieren Aspekte wie die physische und psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz, die intellektuell-kognitive Anforderung durch die Arbeitstätigkeit und der Grad der Verantwortung für Personen und Sachen. Auf der betrieblichen Ebene werden Aspekte untersucht wie die Personalstrategie im jeweiligen Unternehmen oder das Risiko, an einen nicht gewünschten Arbeitsplatz versetzt zu werden. Und schließlich interessieren auch überbetriebliche Restriktivitätsaspekte wie z. B. der betreffende Teilarbeitsmarkt für einen bestimmten Facharbeiter mit seinen spezifischen Qualifikationen. Berufliche Restriktivität wird als objektive Kontrolle grundsätzlich unabhängig vom betroffenen Individuum ermittelt, nämlich über Experteneinschätzungen, Arbeitsanalysen, Arbeitsplatzbeobachtungen, Interviews mit Vorgesetzten und über die Analyse von statistischem Material zur Lage des Betriebes oder des Teilarbeitsmarktes (detailliertere Ausführungen finden sich in Abschnitt 5.7)

Ebene III: Kontrolle als Ausdruck der Interaktion von Person und Umwelt

1. Berufliche Restriktivität wird zusätzlich auch als *subjektiv perzipierte Restriktivität* erfasst, also als subjektive Sicht der individuellen beruflichen Handlungschancen und -grenzen.
2. Als ein Indikator dafür, ob jemand Kontrolle ausübt, wirksam ist, Dinge bewegen kann oder nicht, kann das individuelle Handeln/Verhalten gelten. Hier wird sehr grob unterschieden zwischen Handeln einerseits und reaktivem bzw. passivem Verhalten andererseits. *Aktives Handeln* entspricht vom theoretischen Status her Evaluationen von internaler Kontrolle und von Selbstwirksamkeit. Umgekehrt entsprechen *reaktive Verhaltenstendenzen* und Handlungsdefizite der Evaluation von externer Kontrolle und einer Sicht vom Geschoben-Werden bzw. einer Außengeleitetheit. (für weitere Ausführungen zum beruflichen Handeln vgl. insbesondere Abschnitt 6.2)

Kasten 5.1: Das Mehrebenenverständnis von Kontrolle

5.2. Zur psychologischen Konzeption von subjektiver Kontrolle als Kontrollbewußtsein

kann sich aber auch – evtl. differenziert nach verschiedenen Lebens- und Erfahrungsreichen – gleichermaßen als selbst- und fremdbestimmt interpretieren. Evaluationen, die sich auf solche Inhalte beziehen, werden als Kontrollvorstellungen bezeichnet. Sie können sich auf spezifische Inhalte und/oder raumzeitlich punktuelle Situationen oder Ereignisse beziehen (Kontrollattributionen). Sie können aber auch räumlich und/oder zeitlich breiter generalisierte Inhalte abdecken (Kontrollüberzeugungen).

Kontrollbewußtsein, verstanden als subjektives Kontrollkonzept (Hohner, 1985), ist die Synthese vor allem aus zwei unterschiedlichen Forschungsrichtungen. Zum einen wird angeknüpft an die Locus of Control-Forschung in der Tradition von Rotter ((1966, 1975); zur ausführlichen Kritik der Locus of Control-Forschung siehe Hohner, 1985, S. 8–30) und an verwandte Konstrukte (Abramson, Seligman, & Taesdale, 1978; Bandura, 1977). Im Gegensatz zu Ansätzen und Instrumenten, die nach Situationsklassen und/oder Konstruktdimensionen differenzieren, beziehen wir in den Begriff des Kontrollbewußtseins ausdrücklich auch solche „interaktionistischen“ Evaluationen mit ein, in denen sich äußere und eigene Einflüsse intrasituativ nicht ausschließen (Hoff, 1982, S. 330 ff.). Zum anderen und im Unterschied zur Locus of Control-Forschung wird Kontrollbewußtsein als subjektives Konzept aufgefaßt. Es wird angeknüpft an eine Psychologie der persönlichen Konstrukte (sensu Kelly, 1955) bzw. auf eine Psychologie subjektiver Alltagstheorien (vgl. z. B. Dann, 1983; Dann, Humpert, Krause, & Tennstädt, 1982). Ich spreche allerdings nicht von subjektiven „Theorien“, sondern von „Konzepten“, da es mir gerade auch um jene Komponenten individueller Kontrollkonzepte geht, die wenig argumentativen und explikatorischen Charakter haben. Nachfolgend skizziere ich die wesentlichen Dimensionen, aus denen sich subjektive Kontrollkonzepte zusammensetzen können (für detailliertere Angaben siehe Hohner, 1985, S. 29–70, (1987a)).

5.2.1. Grundform (Paradigma)

Welches sind die wesentlichen Charakteristika des subjektiven Kontrollkonzeptes? Wie ist der individuelle paradigmatische Kern beschaffen? Ein theoretisch zentrales und differentiell-psychologisch relevantes Merkmal subjektiver Kontrollkonzepte liegt in ihrer Grundform. Hoff (1982) hat vier heuristische Grundformen (Paradigmata) benannt.

Dem *deterministisch-rigide-internalen Paradigma* können jene Personen zugeordnet werden, die sich ausschließlich selbst als Ursache ihres Verhaltens sehen und/oder die sich als generell sehr wirksam evaluieren. Es sind dies also Personen, die man zusammenfassend charakterisieren könnte mit dem Satz, sie erleben sich als der Herr ihres Lebens, als ihres Glückes Schmied. Von den von uns mit qualitativen Methoden untersuchten Facharbeitern kann man etwa ein Drittel direkt oder annäherungsweise dieser Grundform zuordnen. Ein *deterministisch-external-rigides Grundmuster* liegt dann vor, wenn sich die betreffende Person als völlig unwirksam evaluiert, sich als ausschließlich von anderen Personen oder von äußeren Umständen bestimmt sieht und sich selbst als machtlos begreift. Von den untersuchten Facharbeitern der Berliner Studie gibt es keinen einzigen, der diesem Grundparadigma gänzlich zuzuordnen wäre. Allerdings finden wir im Rahmen von spezifischen Komponenten des Kontrollbewußtseins bzw. bezogen auf spezifische Situationsklassen (insbesondere des Arbeitsbereiches) durchaus externale Kontrollvorstel-

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

lungen. Auch den weiteren Typ der *fatalistisch-schwankenden Grundform* finden wir in reiner Form bei unseren Arbeitern nicht. Allerdings lassen sich bei einigen Befragten sehr deutlich derartige Tendenzen nachweisen (vgl. dazu das Beispiel in Abschnitt 5.5.2). Ein *interaktionistisch-flexibles Kontrollbewußtsein* haben jene Personen, die ihr Handeln und Verhalten als Interaktion von Person und Umwelt sehen. Sie interpretieren – über ein deterministisches Paradigma hinausgehend – Handeln als Ausdruck von Wirkfaktoren der eigenen Person und von Umwelteinflüssen. Solche Personen begreifen sich also gleichermaßen als Objekt wie auch als Subjekt ihrer Umwelt. Von unseren befragten Facharbeitern sind etwa ein Drittel der interaktionistisch-flexiblen Grundform zuzuordnen. Das restliche Drittel unserer Stichprobe ist einer Form des Kontrollbewußtseins zuzuordnen, die in ihrem Grundmuster weder als deterministisch-rigide noch als interaktionistisch-flexibel gekennzeichnet werden kann und die wir *additiv-deterministisch* nennen.

5.2.2. Feinstruktur

Neben der Grundform des Kontrollbewußtseins als strukturellem Kern interessieren für jeden Einzelfall die charakteristischen Schlüsselinhalt sowie die Feinstruktur der subjektiven Kontrollkonzepte. Welche Kontrolldimensionen konstituieren subjektive Kontrollkonzepte, und wie hängen sie miteinander zusammen? Subjektive Kontrollkonzepte können diesbezüglich danach charakterisiert werden, ob sie nach Situationen und/oder Bereichen differenziert sind oder ob es sich um generalisierte Konzepte handelt, bzw. in welchem Verhältnis entsprechende Segmente (evtl. Subkonzepte) zueinander stehen. Welche Lebens- und Erfahrungsbereiche unterscheidet ein Individuum? Gibt es charakteristische Akzentuierungen in den Kontrollvorstellungen, die sich nach bestimmten Situationen oder Bereichen hin verteilen (z. B. Arbeit external und Freizeit internal; Mißerfolge external und Erfolge internal usw.)?

Beziehen sich die Kontrollevaluationen auf die eigene Person (personal control) und/oder auf den einzelnen, quasi den verallgemeinerten Anderen (control ideology)? Beziehen sie sich auf Individuen oder auf Kollektive (individuelle vs. kollektive Kontrolle)? Handelt es sich um nicht argumentativ zu belegende Überzeugungen („beliefs“) (z. B. „Egal wie, irgendwie schaffe ich es immer, selbst aus den schwierigsten Situationen wieder herauszukommen“)? Oder handelt es sich um stark deskriptive, quasi wissenschaftliche, logisch konsistente Evaluationen, die der sogenannten „analytischen Ebene“ des Kontrollbewußtseins zuzurechnen wären? Wie sieht das Verhältnis von belief-Ebene und analytischer Ebene im individuellen Kontrollkonzept aus? Weiter kann man subjektive Kontrollkonzepte danach beschreiben, ob die in ihnen enthaltenen Kontrollevaluationen stärker Aspekte der Kontingenz (d. h. die Beziehung von Person/Verhalten und Verhaltensfolgen) thematisieren, oder ob es sich stärker um die (retrospektive) Kausalerklärung von Ereignissen oder des eigenen Verhaltens handelt.

5.2.3. Geltungsbereich und Zentralität

Welche Lebensbereiche, Erfahrungsbereiche und Situationsklassen werden von dem subjektiven Kontrollkonzept abgedeckt und welche nicht? Welche Inhalte des Person-Um-

welt-Verhältnisses sind im individuellen Kontrollkonzept repräsentiert und welche nicht? Etwa soziale Interaktionen im persönlichen Nahbereich mit peers oder auch Auseinandersetzungen mit symbolischen oder abstrakten Gegebenheiten (z. B. ein Ziel erreichen) oder beides? Oder werden beispielsweise die Kontrollevaluationen in erster Linie auf das Erreichen von selbstgesetzten Zielen bezogen? Wie häufig und in welcher Intensität beschäftigt sich das Individuum in seinem Alltag in seinem Denken (und Fühlen?) mit solchen Inhalten?

5.3. Zur Erhebung, Auswertung und Validität des Kontrollbewußtseins

Wie werden nun subjektive Kontrollkonzepte empirisch erfaßt? Aus der Differenziertheit der hier vorgestellten Konzeption von Kontrollbewußtsein ergeben sich fast zwingend die methodologischen und methodischen Konsequenzen. Diese liegen in einem einzelfallbezogenen und qualitativ orientierten Verfahren. Dabei verfolgen wir zwei Strategien. Zum einen bitten wir die Befragten bei allen biographischen und berufsbiographischen Übergängen um ihre Evaluationen der maßgeblichen Einflüsse. Wir evozieren also retrospektive Kausalattributionen. Zum anderen erheben wir mittels eines selbstentwickelten Interviews möglichst ökologisch valide Informationen und klassifizieren sie in Form eines Gutachtens im Hinblick auf die eben beschriebenen Kategorien und ihre Ausprägungen. Im folgenden wird das Verfahren genauer skizziert. Für eine ausführliche Darstellung siehe Hoff and Hohner (1992). Dabei werden nun alle einzelnen Schritte der Erhebungs- und Auswertungsprozedur benannt. Speziell unter forschungsökonomischen Gesichtspunkten wird jeweils darauf hingewiesen, welchen zeitlichen und personellen Aufwand es erfordert, wenn man das Kontrollbewußtsein valide erfassen will. Dann soll bilanzierend das Verhältnis von Aufwand (sowie Validitätssicherung) und Ertrag erörtert werden. Derartige Überlegungen zu Aufwand und Ertrag sowie zur Validierung der Befunde unseres Vorgehens sind besonders wichtig, um vor künftigen Studien unter forschungsökonomischen Kriterien entscheiden zu können, ob man nur einzelne Teile und Aspekte oder unser methodisches Vorgehen in seiner Gesamtheit übernimmt.

5.3.1. Die einzelnen Schritte zur Erfassung des Kontrollbewußtseins

1. a) Ein *Intensivinterview zum Kontrollbewußtsein in seiner Gesamtheit* dauert je nach Verbalisierungsweise des Untersuchungspartners etwa eine halbe bis eine Stunde, in Ausnahmefällen auch noch länger. Der personelle Aufwand verdoppelt sich gegenüber nur einem Interviewer, wenn man (wie in unserer Studie praktiziert und wie von uns als Regelfall empfohlen) die Befragung mit zwei Interviewern durchführt.

Die ökologische Validität wird eher gesichert, wenn den Untersuchungspartnern die Gelegenheit gegeben wird, in der Erhebungssituation möglichst viele spontane Kontrollevaluationen zu äußern. Es gibt allerdings Befragte, denen die Interviewer durch eine stärkere Strukturierung entgegenkommen müssen, damit sie ihre Vorstel-

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

lungen angemessen zum Ausdruck bringen können. Dies kann aber auch zu einer Gefährdung der ökologischen Validität führen, wenn z. B. Interviewer zu dominant sind und allzu starke Vorgaben präsentieren (zu diesen Punkten und zu den Vorteilen der Befragung mit zwei Interviewern vgl. Hoff, 1985). Das betrifft nach unseren Erfahrungen übrigens vor allem Befragte mit starken externalen Anteilen in ihrem Kontrollkonzept. Da der Erhebungssituation also bereits entscheidende Bedeutung für die Qualität/Validität der Befunde zukommt, sollte sie (analog zur sorgfältigen Instrumentenentwicklung bei standardisierten Befragungen) gründlich vorbereitet und eingeübt werden. Der dafür nötige, nicht unbeträchtliche zeitliche und personelle Aufwand für Trainingsveranstaltungen (inkl. Rollenspielen sowie Probeinterviews) zur Einführung in unsere Konzeption, zum Gesprächsverhalten im Interview usw. sollte daher von vorneherein eingeplant werden.

b) In unserer Studie haben wir *spezifische Kontrollvorstellungen* im Rahmen biographischer Interviews und mit Blick auf berufsbiographische Übergänge (von der Schule in die Lehre, von der Lehre in den Beruf usw.) zusätzlich erhoben. Diese getrennt erhobenen Daten können zur Validierung der im Intensivinterview ermittelten Befunde herangezogen werden. Dasselbe gilt für eine Vielzahl anderer von uns erhobener Daten (z. B. zum tagelang beobachteten realen Arbeitshandeln). Auch damit vergrößert sich der Forschungsaufwand.

Es gibt aber Forschungsfragen, die *ausschließlich* auf derart *spezifische Kausalattributionen* gerichtet sind. So haben zum Beispiel Rosenstiel und Mitarbeiter Kausalattributionen bei Führungsnachwuchskräften anhand unseres Klassifikationsschemas untersucht (vgl. Nerdinger, 1992). In einem neuen Projekt zum Thema „Industriearbeit und ökologische Verantwortung“ werden auf der Basis dieser Konzeption spezifische Kontrollvorstellungen (zusammen mit Moralvorstellungen) analysiert (Lecher & Hoff, 1993). In solchen Studien ist der Aufwand natürlich nicht so hoch, bzw. man kann das forschungsökonomisch meist zentrale Verhältnis von Personen- und Merkmalsstichprobe zugunsten der ersteren verschieben. Aber auch für diesen Fall, daß man weitaus größere Stichproben mit weniger Fragen zu spezifischen Kontrollvaluationen untersucht, sei daran erinnert, daß stets ein zeitintensiveres Vorgehen als bei völlig standardisierten Befragungen geboten ist, denn zumindest die interaktionistische Vorstellungsform erfordert Offenheit (und das heißt: Zeit) für ihre narrative Entfaltung im Interview. Angesichts der Tatsache, daß die Gültigkeit der Befunde durch Schwächen der Interviewführung beeinträchtigt wird, mag es auch hier angebracht sein, entsprechende Trainings einzukalkulieren.

2. Das Interview wird von der Tonbandaufzeichnung in die schriftliche Form übertragen. Die Zeitdauer hängt hier nicht allein von der Qualität der Aufzeichnung, sondern auch von Redeweise, Dialekt und Interaktionsstil aller am Interview Beteiligten ab. Es liegt auf der Hand, daß auch hier die Vermeidung von Fehlern zeitintensiv ist, aber zur Validitätssicherung beiträgt.
3. Die im Auswertungsmanual zum Kontrollbewußtsein (Hoff & Hohner, 1992, Kap. 2 und 3; vgl. auch Hohner, 1985, S. 174–194 für eine knappere Darstellung) aus-

5.3. Zur Erhebung, Auswertung und Validität des Kontrollbewußtseins

föhrlich beschriebenen und dokumentierten Auswertungsschritte werden von mindestens *zwei Auswertern unabhängig voneinander* durchgeführt. Wenn es (wie in unserer eigenen Untersuchung) um alle denkbaren Aspekte und Elemente von Kontrollbewußtsein im Rahmen intensiver Einzelfallstudien geht, wird es notwendig, analog zur Interviewer- auch eine Auswerter-schulung vorzunehmen.

Zur *Sicherung der Validität*, auf die bei Beurteilerübereinstimmung geschlossen werden kann, erscheint es weiter sinnvoll, daß zumindest einer der Auswerter nicht zugleich als Interviewer tätig war, so daß er (etwa im Prozeß der diskursiven Validierung, vgl. unten) auf möglicherweise bereits im Interview entstandene Vor-Urteile des anderen Auswerter-s aufmerksam machen kann. Umgekehrt hat jedoch der am Interview beteiligte dem unbeteiligten Auswerter ein Kontextwissen voraus, welches (ebenfalls im Prozeß der diskursiven Validierung) zur Aufklärung von Beurteilungsdiskrepanzen anhand des nochmaligen Studiums der Transkripte oder Originaltonbandaufzeichnungen sehr hilfreich werden kann.

Als *Ergebnis* liegen dann die jeweils unabhängig voneinander ausgefüllten Auswertungsbögen sowie das Kurzgutachten zum Kontrollbewußtsein in seiner Gesamtheit vor. Vom Umfang der Interviewtranskripte kann oft nicht auf die Dauer der Auswertung geschlossen werden. Am aufwendigsten sind Analysen der additiv-deterministischen und interaktionistischen Formen des Kontrollbewußtseins, für die wir im Extremfall, und als wir noch ungeübt waren, 30–40 Stunden benötigt haben. Mit zunehmender Erfahrung dauert die Auswertung eines Interviews in der Regel rund 20 Stunden (pro Auswerter).

4. Natürlich kann man die Fülle aller detaillierten Einschätzungen des zweiten Auswertungsschrittes (zur Konsistenz von Einzelvorstellungen, zur Konsistenz von Grund- und Einzelvorstellungen usw.) auch als Strategie einer Binnenvolidierung von ganz ungewöhnlicher Intensität bezeichnen. Der wichtigste Schritt, der nun noch einmal den Zeitaufwand erhöht, ist aber derjenige der „*diskursiven Validierung*“: Die Resultate beider Auswerter werden Schritt für Schritt und Punkt für Punkt miteinander verglichen. Im einfachsten Fall, bei völliger Übereinstimmung, reichen dafür 1–2 Stunden. Wenn es geringfügige Diskrepanzen in den Einschätzungen zur Feinstruktur gibt (das war bei unseren eigenen Analysen die Regel), kann der Vergleich bis zu 3 Stunden dauern.

Kommt es in der Diskussion beider Auswerter zu keiner Einigung, können auch weitere Informationen über den jeweiligen Befragten hinzugezogen und eventuell im Sinne einer „Konstruktvalidierung“ verwendet werden. Solche Informationen beziehen sich zum Beispiel auf das im Interview gezeigte Verhalten oder auf Fremdburteilungen durch weitere Personen. In unserer Untersuchung hat es sich allerdings in keinem Fall als nötig erwiesen, auf derartige Informationen zur Bereinigung von Urteilsdiskrepanzen zurückzugreifen. Sie haben uns vielmehr ausschließlich zur Erhärtung (Validierung) bereits erstellter Gutachten gedient. Nur in einem einzigen Fall (von 19 Befragten im Jahre 1987) und dort auch nur auf den ersten Blick ergab sich in unserer Studie keine völlige Übereinstimmung bei der Beurteilung der Grund-

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

vorstellung. Hier lag das erwähnte Problem der Abgrenzung der deterministisch-additiven von der interaktionistischen Form zugrunde, das sich dann im oben genannten entwicklungspsychologischen Sinn interpretativ leicht lösen ließ. Als wichtiges Ergebnis kann festgehalten werden, daß die diskursive Validierung in jedem der insgesamt rund 40 Fälle (1980/81 und 1987), bei denen wir dieses Verfahren durchgeführt haben, zu einer konsensuellen Einschätzung geführt hat. Die geringfügigen Diskrepanzen zwischen den Beurteilern ließen sich stets beim Rekurs auf die Interviewtranskripte bzw. auf die Originaltonbänder beseitigen. Der im Diskussionsprozeß auftretende Begründungszwang auf beiden Seiten führte schließlich zu einer besonders prägnanten Fassung des gemeinsamen Gutachtens, mit dem die Auswertung stets abgeschlossen wird (vgl. dazu als Beispiele Kasten 5.3 und 5.4).

5.3.2. Forschungsökonomische Anmerkungen zu Aufwand, Ertrag und Validität des Vorgehens

Der Aufwand des gesamten Verfahrens erscheint gerade dann außerordentlich hoch, wenn man ihn mit demjenigen vergleicht, der beim Ausfüllen und Auswerten der in der „Locus of Control“-Forschung üblichen Fragebögen (gleichgültig, ob sie nun fünf oder fünfzig standardisierte Items enthalten) anfällt. Hinzu kommt, daß nicht nur der Erhebungsaufwand, sondern auch der Auswertungsaufwand für jeden neuen Untersuchungspartner gleich groß ist, während man mit standardisierten Fragebögen große Gruppen befragen und die Auswertung völlig problemlos durchführen kann (z. B. mit Hilfe multivariater Verfahren, bei denen eine hohe Fallzahl keine erhöhte Auswertungszeit bedeutet, wenn die Daten erst einmal in einem Datenfile aufbereitet vorliegen).

Der große Aufwand unseres Verfahrens erscheint allerdings voll gerechtfertigt schon durch jenen *ersten Ertrag* (auf den unser eigenes Forschungsinteresse von vornherein ausgerichtet war): Während man nach Auswertung auf der Basis der gängigen Kontrollskalen lediglich zwei oder drei Skalenwerte erhält, anhand derer Personen beispielsweise summarisch als weit unterdurchschnittlich, durchschnittlich, überdurchschnittlich oder weit überdurchschnittlich internal, external und fatalistisch klassifiziert werden (vgl. z. B. Krampen, 1982), können wir die komplexe Vorstellungswelt einer Person in ihrer Struktur und in allen Einzelheiten valide beschreiben. Wir erhalten damit eine weitgehend umfassende und wirklichkeitsgetreue „kognitive Landkarte“, welche nicht bloß Teile wie die Sicht der Person von sich selbst (Identität), von Handeln und von Umweltkonstellationen innerhalb diverser Lebens- und Erfahrungsbereiche in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft abbildet, sondern welche auch die subjektiven Gewichtungen und vielfältigen Relationen zwischen diesen Teilen genau und richtig wiedergibt.

In standardisierten Untersuchungen zu Kontrollüberzeugungen werden individuelle Besonderheiten (sofern sie sich nicht direkt auf die in der Regel relativ eng definierte „Dimension“ beziehen) als „Störgröße“ oder als „Fehlervarianz“ behandelt, und man versucht konsequenterweise, sie zugunsten einer hohen „Merkmalsvarianz“ entsprechend auszugleichen, zu nivellieren bzw. konstant zu halten. Demgegenüber interessieren uns individuelle Teilaspekte des Kontrollbewußtseins und deren Relationen zueinander gerade in ihrer spezifischen, individuell-charakteristischen Bedeutung für die Identität und in ihren mo-

tivatorischen Funktionen. Wie die Fallstudien bei Hohner (1987a) sowie bei Hoff et al. (1991) zeigen, können beispielsweise internale Überhöhungen im subjektiven Kontrollkonzept wichtige Funktionen für die Aufrechterhaltung der eigenen Identität haben. Die Verfahren, die zu einem derart umfangreichen Wissen über den *einzelnen Fall* führen, werden bekanntlich auch als „idiographisch“ bezeichnet. Bei einer solchen Etikettierung wird aber häufig vergessen, daß die Konzentration auf den Einzelfall gerade für eine komparative Betrachtung von Vorteil ist (vgl. Abschnitt 5.4; Jüttemann, 1981, 1990b). Der *zweite Ertrag* unseres Vorgehens besteht also darin, daß wir *interindividuelle Differenzen* besonders scharf herausarbeiten können – dies allerdings aufgrund des Aufwandes pro Fall nur innerhalb kleiner Gruppen. Der *dritte Ertrag* betrifft ebenfalls Vergleichsprozesse: auch *intraindividuelle Entwicklungsverläufe* können in allen Feinheiten und über Jahre hinweg in einer Schärfe erfaßt werden, wie das anhand üblicher Skalen nicht vorstellbar erscheint.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß unsere Forschungsinteressen den diagnostischen Zielen in etlichen psychologischen Praxisfeldern entsprechen. Daher meinen wir, daß unser dokumentiertes Intrumentarium (Hoff & Hohner, 1992) auch beispielsweise für klinische Diagnosen oder im Rahmen von Maßnahmen der beruflichen Entwicklungsdiagnose und -beratung (vgl. Teil IV dieser Schrift) mit großem Nutzen angewandt werden kann (wohl ohne daß hier ein ähnlicher Aufwand der Validitätssicherung etwa durch zwei Diagnostiker erforderlich wäre).

5.4. Das integrativ-komparative Analyseraster

In Abschnitt 5.2 und Abschnitt 5.3 ist Kontrolle als Persönlichkeitsmerkmal konzipiert und seine empirische Erfassung erläutert worden. Nunmehr wird die Analyse erweitert. Denn sowohl zur Bestimmung der Realitätsangemessenheit individueller Kontrollkonzepte als auch für die Analyse ihrer Veränderung in interaktionistischer Sichtweise ist es – wie bereits gezeigt wurde – zwingend erforderlich, zusätzlich zum Kontrollbewußtsein von Personen auch deren jeweilige Kontextbedingungen zu ermitteln.

Als ein Verfahren, das den Zusammenhang zwischen beruflicher Restriktivität (als zentraler Dimension zur Charakterisierung von Handlungs- und Gestaltungschancen bzw. entsprechender Hemmnisse und Restriktionen) und Kontrollbewußtsein (als zentralem Persönlichkeitsaspekt) in systematischer Weise und sowohl theoretisch als auch forschungsbezogen herstellt, wird nun das integrativ-komparativen Analyseraster (Abb. 5.1) eingeführt. Die Intention dieser Abbildung besteht darin, sämtliche logisch möglichen und inhaltlich sinnvollen Vergleichsoperationen darzustellen. Wie bereits zuvor ausgeführt sind für eine systematische Komparation zunächst vier Kontroll-Konstrukte voneinander zu unterscheiden, die sich auf drei theoretische Ebenen beziehen:

Das *Kontrollbewußtsein KB* einer Person spielt als potentiell handlungsleitendes Persönlichkeitsmerkmal auch eine zentrale Rolle für die berufliche Entwicklung der betreffenden Person, insbesondere dafür ob die Gestaltung des eigenen Berufsverlaufes selber aktiv betrieben wird oder nicht.

Gerade berufliche Werdegänge hängen aber auch in beträchtlichem Ausmaß davon ab,

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Abbildung 5.1.: Das integrativ-komparative Analyseraster

Theoretische Ebene	Kontrollkonstrukt	Synchrone Analyse (Kap. 5.5, 5.6)	Diachrone Analyse (Kap. 5.7)
P Person/Persönlichkeit	Kontrollbewußtsein KB	Kompatibilität von A: KB und FR 2: A 1–A 2 B: KB und H/V 3: B 1–B 2 C: KB und PR 4: C 1–C 2	
P-U-Interaktion	Handeln/Verhalten H/V	Kompatibilität von D: H/V und PR 6: D 1–D 2 E: H/V und FR 7: E 1–E 2	
P-U-Interaktion	Perzipierte Restriktivität PR	Kompatibilität von F: PR und FR 9: E 1–E 2	
U Umwelt	Faktische Restriktivität FR	10: FR 1–FR 2	

ob entsprechende Handlungs-, Entscheidungs- und Gestaltungschancen für die interessierende Person überhaupt real vorhanden sind oder nicht – dies wird mithilfe des Kontrollkonstruktes der *faktischen (beruflichen) Restriktivität FR* erfasst, das somit Aspekte der faktischen Umweltgegebenheiten der betreffenden Person charakterisiert.

Ob nun entsprechende Entwicklungschancen bzw. -hemmnisse vom Individuum tatsächlich auch gesehen werden und in welchem Ausmaß dies der Fall ist, dies wird mithilfe der Kategorie der *subjektiv perzipierten Restriktivität PR* ausgedrückt. Ihr theoretischer Status einer Person-Umwelt-Interaktion macht deutlich, daß diese Sichtweise grundsätzlich sowohl von der jeweiligen Persönlichkeit als auch von der jeweiligen faktischen Umweltrestriktivität abhängt.

Wie die später dargestellten empirischen Fallstudien (Abschnitte 5.5–5.8) belegen, ist es keineswegs so, daß sich faktische und perzipierte Restriktivität immer weitestgehend entsprechen. Vielmehr können beispielsweise faktisch gegebene Handlungschancen nicht als solche erkannt werden, weil die zugrundeliegende Persönlichkeitsstruktur generell mit einem Selbstbild korrespondiert, das von einer starken Außengeleitetheit der betreffenden Person ausgeht und von daher ein „kognitiver Bias“ gegeben ist, der dazu führt, Restriktionen in ihrer Stärke zu überschätzen.

Ein weiteres psychologisch wichtiges „Kontrollkonstrukt“, das ebenfalls auf der theore-

tischen Ebene der Person-Umwelt-Interaktion angesiedelt ist, wird durch die Kategorie des *beruflichen Handelns bzw. Verhaltens H/V* gebildet. Auch hier ist unmittelbar evident, daß sowohl die zugrundeliegende individuellen Kontrollvorstellungen als auch die perzipierte Restriktivität (die ja wiederum von der faktischen mehr oder minder stark determiniert wird) eine wesentliche Rolle dafür spielen, ob die betreffende Person selbst initiativ wird, ob sie auf Anstöße von außen wartet, oder ob sie passiv bleibt.

Durch den systematischen Vergleich der genannten Kontrollkonzepte auf allen theoretischen Ebenen, also durch eine Kompatibilitätsanalyse, bieten sich bereits in der Querschnittbetrachtung psychologisch aufschlußreiche Erkenntnismöglichkeiten. Insbesondere können Aussagen zur Realitätsangemessenheit von Kontrollperzeptionen und Kontrollevaluationen gemacht werden. Wie Abb. 5.1 zeigt sind zunächst in der synchronen Perspektive sechs systematische Vergleichsmöglichkeiten für empirische Analysen gegeben (A-F; empirische Beispiele dazu werden im folgenden Abschnitt 5.5 gegeben). Unter dem Aspekt der Realitätsangemessenheit des Kontrollbewußtseins sind wenigstens die Kompatibilitätsanalysen A, B und C erforderlich. Im Analyseschritt A werden die für einen bestimmten Menschen faktisch gegebenen – und das bedeutet auch: unabhängig von den Kognitionen und Evaluationen der interessierenden Person erhobenen – Restriktionen bzw. Handlungsspielräume auf Kompatibilität mit den im subjektiven Kontrollkonzept repräsentierten Evaluationen geprüft. Weiter wird ermittelt, inwiefern und inwiefern nicht die empirisch ermittelte Grundform und Struktur individueller Kontrollkonzepte mit den jeweiligen Handlungs- bzw. Verhaltenstendenzen korrespondieren (Komparation B). Dabei kann sich die Vergleichsebene in relativ generalisierender Weise auf umfassendere raumzeitliche Einheiten beziehen, es können aber auch zahlreiche recht ereignisspezifische oder raumzeitlich klar begrenzte Situationen auf diese Weise analysiert werden. Analog wird verfahren wenn Kontrollevaluationen mit Restriktivitätsperzeptionen auf Übereinstimmung bzw. Diskrepanzen in ihren Mustern geprüft werden (C).

Die Vergleichsoperationen D, E und F betreffen die Kompatibilität zwischen faktischer und perzipierter Restriktivität und Handeln/Verhalten. Sie sind zusätzlich zu den erstgenannten Vergleichen sinnvoll und können weitere relevante Informationen zur Interpretation des interessierenden Kontrollkonzeptes beibringen. Unter der Annahme, daß das Kontrollkonzept eines Menschen keinerlei Rolle spielt für sein Handeln/Verhalten kann man natürlich auch nur die Vergleiche D bzw. E für sich genommen anstellen. Da dies aber – ebenso wie ein isolierter Vergleich F zwischen faktischer und subjektiv perzipierter Restriktivität – den eingangs (Kap. 2) genannten interaktionistischen Prämissen widerspricht, kann man gewissermaßen die alphabetische Reihenfolge auch als Rangfolge für die Wichtigkeit der Vergleichsoperationen ansehen. Bereits die „Querschnittsperspektive“ (synchrone Perspektive) bietet bzw. erfordert also eine Fülle von empirischen Vergleichen und Analysen, die abgestimmt auf die Konstrukte mit unterschiedlichen methodischen Verfahren durchgeführt werden. Besonders aufwendig dürfte es in vielen Fällen sein, die faktische Restriktivität für solche Situationen, Ereignisse oder Erfahrungsbereiche festzustellen, die von der betreffenden Person evaluiert oder perzipiert worden sind. Denn hierzu kann ja nicht die Person selber befragt werden, sondern es müssen unabhängige Informationen gesammelt werden. Bei solchen Personen, wo sich in den Analysen F jedoch erweist, daß die perzipierte mit der faktischen Restriktivität eng korrespondiert, kann

man dann unter forschungsökonomischen Erwägungen auch auf die weitere Bestimmung faktischer Restriktivität verzichten. Allerdings sei darauf hingewiesen, daß ein solch pragmatisches Vorgehen strengen theoretischen Erwägungen zuwiderläuft. Denn theoretisch kann ja nicht ausgeschlossen werden, daß auch bei *generell* recht realitätsnah perzipierenden Personen für einzelne Erfahrungsbereiche *spezifische* blinde Flecken („wunde Punkte“) bestehen, in denen sie gänzlich realitätsdiskrepanz perzipieren.

Wie die rechte Spalte in Abb. 5.1 deutlich macht, erweitert sich die Systematik noch beträchtlich, wenn man eine „längsschnittliche“ (diachrone) Betrachtung zugrundelegt, da nicht nur die jeweiligen Kontrollkonstrukte in ihrer Veränderung bzw. Konstanz analysiert werden, sondern entsprechend auch die jeweiligen Kompatibilitätsanalysen über die Zeit hinweg ausgedehnt werden. Darauf komme ich in Abschnitt 5.7 noch genauer zu sprechen. Zunächst geht es nun aber genauer um die synchrone Betrachtung von Kontrolle mit dem Ziel, die Realitätsangemessenheit subjektiver Kontrollkonzepte zu bestimmen und darüber auf deren psychische Funktionen zu schließen, insbesondere auf die handlungsleitenden (motivationalen) und identitätsbezogenen Potentiale.

5.5. Synchrone Kompatibilitätsanalyse von Kontrollbewußtsein, Restriktivität und Handeln/Verhalten

Jedes der genannten Merkmale läßt sich mit jedem anderen auf Kongruenz und Diskrepanz hin prüfen. Dadurch, daß objektive Kontrolle unabhängig vom Betroffenen erhoben wird, sind methodisch saubere Vergleiche möglich. Es wird verhindert, daß subjektive „Voreingenommenheiten“ in die Beschreibung von Merkmalen der Umwelt eingehen. Ja es wird im Gegenteil dadurch möglich, solche Voreingenommenheiten gerade zu entdecken und in ihrer Struktur zu beschreiben. Die aus den Vergleichen von „objektiver“ und „subjektiver Kontrolle“ gewonnen Übereinstimmungen und Diskrepanzen ermöglichen nunmehr Aufschlüsse zur psychischen Funktion von subjektiven Kontrollkonzepten, die ohne sie so nicht empirisch zu ermitteln wären. Sowohl die identitätsbezogenen wie die motivationalen Funktionen spielen eine bedeutende Rolle für die Analyse beruflicher Entwicklungsprozesse. Insbesondere ergibt sich als ein wichtiges Bewertungskriterium die Realitätsangemessenheit von Kontrollbewußtsein und wahrgenommener Restriktivität. Dies sei nachfolgend an einem Beispiel verdeutlicht.

Das folgende Schema (Abb. 5.2; aus Hohner, 1987a, S. 165) zeigt die Ergebnisse der Kompatibilitätsanalyse zwischen dem Kontrollbewußtsein und den anderen genannten Erscheinungsformen der Kontrolle, also zwischen faktischer (d. h. unabhängig von der betreffenden Person ermittelten) und subjektiv wahrgenommener beruflicher Restriktivität. Für diese Analyse werden vier Personen herangezogen, die sich in ihrem Kontrollbewußtsein sehr deutlich voneinander unterscheiden und unterschiedlichen Grundvorstellungen des Kontrollbewußtseins zuzuordnen sind. So ist Axels Kontrollbewußtsein vor allem internal geprägt, während bei Daniel externale und bei Cuno fatalistische Tendenzen dominieren und Bastian der interaktionistischen Form des Kontrollbewußtseins zuzurechnen ist.

Abbildung 5.2.: Kompatibilitätsanalyse von Kontrollbewußtsein, wahrgenommener und faktischer Restriktivität und beruflichem Handeln/Verhalten

Kompatibilitätsanalyse	Axel X.	Bastian O.	Cuno W.	Daniel N.
Kontrollbewußtsein und Handeln/Verhalten	+++	+++	+++	++
Kontrollbewußtsein und berufliche Restriktivität	+-	++	×	×
Kontrollbewußtsein und wahrg. Restriktivität	+-	++	×	+
Faktische Restriktivität und wahrg. Restriktivität	++	++	×	++

Legende:

+++	=	hoch kompatibel
++	=	deutlich kompatibel
+	=	im großen und ganzen kompatibel
+-	=	teilweise kompatibel, teilweise nicht kompatibel
×	=	im großen und ganzen kompatibel; dabei Tendenz, Restriktionen positiv zu bewerten und/oder zu relativieren

Zwei Tatbestände fallen bei der Analyse der Befunde auf. Zum einen findet sich in allen Fällen eine sehr hohe Übereinstimmung zwischen der jeweiligen Form des Kontrollbewußtseins und dem jeweiligen typischen Verhaltensmuster. Zum anderen finden sich in allen Fällen realitätsdiskrepante Anteile, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.

Als Resultat der durchgeführten Vergleichsoperationen lassen sich die motivationalen und identitätsbezogenen psychischen Funktionen des Kontrollbewußtseins ableiten. So betreffen die wichtigsten verhaltensbezogenen Befunde initiiertes und aktives Handeln (Bastian O. und Axel X.) sowie reaktives und passives Verhalten (Cuno W. und Daniel N.). Identitätsbezogene Funktionen des Kontrollbewußtseins liegen vor allem in der selbst-evaluativen Angleichung an und Gleichstellung mit anderen Personen (besonders bei Cuno W., aber auch bei Daniel N.) sowie in einer die eigene Person positiv bewertenden Abgrenzung von anderen Personen (Axel X. und Bastian O.). Ein weiterer wichtiger Befund betrifft die durchaus günstige psychische Funktion realitätsdiskrepanter Anteile im Kontrollbewußtsein. Erst wenn diese ein gewisses Ausmaß übersteigen, werden sie psychisch dysfunktional.

Nachfolgend werden exemplarisch die Fälle Axel X. und Cuno W. genauer dargestellt, die sich stark voneinander unterscheiden (für die Fälle Bastian O. und Detlev N. vgl. Hohner, 1987a, S. 111 ff., 146 ff.). Dabei beziehen sich die empirischen Erkenntnisse auf die erste Befragung (im Jahre 1980/81). In den Fallstudien zeigt sich die große Bedeutung der psychischen Funktionen des jeweiligen Kontrollkonzeptes. Beim ersten Fall hauptsächlich als motivatorischer Antrieb für aktives Handeln (selbst in sehr konflikthaltigen oder fast aussichtslosen Situationen) und beim zweiten Fall als identitätsrelevantes „kognitives Stützsystem“. Die Bedeutung der psychischen Funktionen des Kontrollbewußtseins für

die bisherige und weitere berufliche Entwicklung dieser beiden Facharbeiter wird im übrigen noch deutlicher, wenn man die beiden Fallstudien im Längsschnitt analysiert (dazu Abschnitt 5.7).

5.5.1. Der Glaube an die ausschließliche Selbstbestimmtheit des eigenen Verhaltens als Motivation für aneckendes Auftreten und als Mittel, sich von anderen Menschen positiv abzuheben (Fallbeispiel Axel X.)

Der junge Facharbeiter, von dem im folgenden die Rede sein wird, hat eine Werkzeugmacherlehre in einem Großbetrieb absolviert; er arbeitete danach etwa fünf Jahre dequalifiziert als Dreher in seinem Lehrbetrieb und wechselte dann in eine kleinere Firma über, in der er wieder ausbildungsadäquate Arbeit verrichten konnte. Die folgenden Angaben zu seinem Kontrollbewußtsein (Kasten 5.2) beziehen sich auf den Zeitpunkt drei bis vier Jahre nach seinem Lehrabschluß (für detailliertere Angaben zum Kontrollbewußtsein von Axel X. vgl. Hohner, 1987a, S. 92–102, zu seiner damaligen beruflichen Restriktivität S. 86–92 und zur Realitätsangemessenheit und den psychischen Funktionen S. 102–110).

Integrative Analyse Die Kompatibilitätsanalyse für den Befragten erbringt folgende Resultate. Die Perzeptionen des Befragten hinsichtlich seiner beruflichen Restriktivität sind in ihrer Differenziertheit und gemäß ihrem Inhalt als sehr realitätsnahe einzustufen, d. h. sie stimmen mit den durch Experten erstellten Restriktivitätsprofilen überein. Dasselbe gilt für seine Kontrollevaluationen der analytischen Ebene: Sieht man sich die dominierenden Einflußfaktoren an, dann sind diese Evaluationen kompatibel mit der faktischen Umwelt des Befragten. Dagegen muß die zentrale deterministisch-internal-rigide belief-Ebene des Kontrollbewußtseins als zu großen Teilen realitätsdiskrepanz eingestuft werden. Gemäß dem Inhalt dieser Kontrollvorstellungen stellt sich der Befragte als ein Mensch dar, der sich in vielerlei Hinsicht in seinem Einfluß, in seiner Wirksamkeit überschätzt, z. B. wenn er glaubt, daß er sich nicht durch Werbung beeinflussen läßt. Allerdings muß betont werden, daß in bezug auf sein Verhalten ein Großteil seiner internalen Anteile durchaus verhaltenskompatibel und realitätsnah ist. Denn sowohl am Arbeitsplatz als auch in seiner Freizeit und hier besonders in sozialen Situationen finden sich viele Belege seines „aneckenden“ und „engagiert-kämpferischen“ Verhaltens.

Interpretation Folgende – pointiert dargestellten – „psychohygienische“ Funktionen subjektiver Kontrollperzeptionen und Kontrollevaluationsmuster können herausgearbeitet werden:

- Hohe personale Kontrolle stellt für den Befragten einen zentralen Aspekt seines Selbstkonzepts dar. Charakteristisch ist das stark ausgeprägte Bedürfnis, sein Leben und Verhalten selbst zu bestimmen und vor allen Dingen auch das Bedürfnis, bedrohlichen oder einengenden Zwängen zu entgehen.
- Für ihn charakteristisch ist die hohe Konsistenz von eigener Meinung, durch Selbstreflexion gewonnenen Einsichten und entsprechendem Verhalten in seinem Selbstbild. Auch in dieser Konsistenz (hohes commitment von Bewußtsein und Verhalten)

Der Kern seines subjektiven Kontrollkonzeptes wird durch die Evaluationen der belief-Ebene gebildet. Es handelt sich hier um Überzeugungen, die gleichermaßen für alle Lebens- und Erfahrungsbereiche gelten, und die primär persönliche Kontrolle (personal control) auf einem niederen sozialen Aggregationsniveau thematisieren. Als zentrale Inhalte lassen sich folgende Topoi festmachen, die das Kontrollbewußtsein des Befragten wesentlich charakterisieren.

- Der Befragte ist völlig davon überzeugt, sein Verhalten ausschließlich selbst zu bestimmen; er geht von der vollständigen Eigendeterminiertheit seines Handelns und von seiner maximalen Handlungskontrolle aus.
- Der Befragte thematisiert seine hohe sozial-kommunikative Kompetenz, auf deren Grundlage er andere Personen (peers, Kollegen, Vorgesetzte; häufig in dyadischen Beziehungen) beeinflussen könne.
- Ein weiterer Aspekt seiner „Selbstbestimmtheit“ liegt darin, daß der Befragte davon ausgeht, sich selbst keinesfalls von anderen Personen (und zum Teil noch nicht einmal von external-nonpersonalen Einflüssen wie z. B. Werbung) beeinflussen zu lassen. Und er äußert ein sehr hohes Bedürfnis danach, allen Zwangssituationen auszuweichen und dadurch zu entgehen.

Dieses Evaluationsmuster ist inhaltlich vor allen Dingen auf sozial-kommunikative Situationen bezogen. Höhere soziale Aggregationsniveaus oder auch Evaluationen, in denen das Verhältnis des einzelnen zur Umwelt als solches thematisiert wird (control ideology), kommen, genauso wie auch kollektive Kontrollvorstellungen, in seinem Grundmuster nicht vor. Wir finden auf der belief-Ebene auch keine nennenswerten externalen oder fatalistischen Anteile. Da die internalen beliefs des Befragten sein subjektives Kontrollkonzept im wesentlichen ausgestalten, ist er dem deterministisch-internal-rigiden Grundmuster zuzuordnen. Für diesen Befragten charakteristisch ist aber noch eine weitere Ebene von Kontrollevaluationen, nämlich die „analytische“ Ebene, die jene Kontrollevaluationen enthält, die ihrem semantischen Gehalt nach argumentativen Charakter haben. Sie ist im Verhältnis zur eben geschilderten „belief“-Ebene allerdings nur als Residualkategorie einzuschätzen. Im Gegensatz zur belief-Ebene finden sich bei ihm auf der analytischen Ebene nicht nur deterministisch-internalen Kontrollvorstellungen, sondern auch externalen, fatalistischen, additiv-deterministischen und interaktionistischen Kontrollevaluationen. Hier sieht sich der Befragte also nicht ausschließlich selbst als der Herr seines Lebens und Verhaltens, sondern er räumt, situativ und bereichsspezifisch differenziert und akzentuiert, neben den eigenen auch äußeren, zufälligen, unvorhersehbaren Faktoren und deren Zusammenwirken Raum ein. In einem weiteren Unterschied zu seinem deterministisch-internal-rigiden Grundparadigma erstrecken sich die Evaluationen der analytischen Ebene auch auf hohe soziale Aggregationsniveaus und beinhalten auch Vorstellungen von control ideology. Auch ist die analytische Ebene seines Kontrollkonzeptes deutlich differenziert nach Lebensbereichen, nämlich in eine ausschließlich selbstbestimmte Freizeit und in einen teils selbst- und teils fremdbestimmten Arbeitsbereich. Insgesamt ist für den Befragten die personale Kontrolle/Selbstwirksamkeit eine höchst zentrale Thematik, mit der er sich häufig in seinem Alltag selbstevaluativ beschäftigt. Dabei verfügt er auch über eine eigene „Realitätstheorie“, die im Grunde unserem integrativen Modell entspricht. Er geht nämlich davon aus, daß sich die meisten seiner Kollegen – wie er selbst auch – als selbstbestimmt evaluieren. Allerdings unterstellt er seinen Kollegen, daß diese sich bei ihrer Einschätzung in die Tasche lügen: In Wahrheit würden sie sich nämlich gerade nicht selbstbestimmt, sondern fremdbestimmt bzw. opportunistisch verhalten; dagegen verhalte er sich tatsächlich selbstbestimmt.

Kasten 5.2: Charakterisierung des Kontrollkonzeptes Axel X. (161), Erhebung 1980/81

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

drückt sich seine Überzeugung von der Selbstbestimmtheit seines Handelns aus. In diesem Punkt grenzt sich der Befragte sehr stark von fast allen anderen Menschen ab.

- Eine weitere psychische Funktion seines Kontrollkonzeptes liegt in der Bewertung seines selbstbestimmten Verhaltens. Da der Befragte in seiner Sicht sein Handeln grundsätzlich nach der eigenen Meinung ausrichtet, kann er auch bei Mißerfolgen – die er durchaus und in Übereinstimmung mit seinem Grundmodell häufig internal attribuiert – mit sich zufrieden sein. Des weiteren kann er mit seinem internalen Grundmodell auch solche Verhaltensweisen als selbstbestimmt bewerten, die er bei anderen Personen als angepaßt oder opportunistisch bezeichnen würde, da er selbst es ja ist, der bestimmt, in welchen Situationen er sich durchsetzt und in welchen Situationen er sich zurücknimmt.
- Auch die illusorischen internalen Anteile im Kontrollbewußtsein des Befragten können als psychohygienisch funktionell interpretiert werden, etwa, wenn der Befragte mit ihrer Hilfe solche Situationen und Lebenskontexte kognitiv umdeutet, in denen er de facto außenbestimmt wird.

5.5.2. Der Glaube an die Situationsdynamik als Strategie, Handlungsdefizite kognitiv zu kompensieren und sich anderen Menschen gleichwertig zu fühlen (Fallbeispiel Cuno W.)

Der Arbeiter, von dem ich jetzt berichten will, ist gelernter Dreher und arbeitet zum Zeitpunkt der ersten Befragung etwa drei Jahre in seinem Lehrberuf. Bereits für diese Zeit zeigt sich eine Dequalifizierungstendenz, die sich nachfolgend noch verstärkt hat. Ausführlichere Darlegungen zur Fallstudie Cuno W. für den ersten Erhebungszeitpunkt finden sich bei Hohner (1987a, S. 124–145).

Integrative Analyse Das Kontrollkonzept des Befragten enthält deutlich realitätsdiskrepante Anteile. Ähnlich wie bei seinen Restriktivitätsperzeptionen ergeben sich auch die Realitätsdiskrepanzen in seinen Kontrollevaluationen aus einer selektiven Beschränkung auf spezifische Aspekte und deren systematischer Überschätzung bzw. Unterschätzung. So überschätzt der Befragte in illusorischer Weise seinen eigenen Einfluß bei seiner Arbeitstätigkeit, indem er die auf einen einzelnen – wenn auch wichtigen – Arbeitsaspekt (nämlich die Möglichkeit, den Arbeitsrhythmus selbst zu variieren) bezogenen internalen Kontrollevaluationen auf den gesamten Arbeitsbereich generalisiert. Umgekehrt unterschätzt er in seinen Evaluationen die faktisch durchaus gegebenen Einflußmöglichkeiten im Freizeitbereich. Zwar stützen sich unsere Informationen über die Restriktivität der Freizeit des Befragten allein auf dessen ausführliche Angaben. Es findet sich dort aber keinerlei Hinweis auf Pflichten, Zwänge oder ähnliches.

Während also zwischen Kontrollbewußtsein und Umweltrestriktivität beträchtliche Diskrepanzen bestehen, ist nun das Verhältnis von Kontrollbewußtsein und Verhalten weitgehend kompatibel. Das Verhalten des Befragten ist einerseits gekennzeichnet als auf den ersten Blick sozial kompetent, interessiert, aufgeschlossen, flexibel und dynamisch,

Das Kontrollkonzept des Befragten ist gekennzeichnet durch ein stark fatalistisch akzentuiertes Grundmodell einer Situationsdynamik, in die „man“ bzw. der Befragte hineingezogen wird und in der äußere, eigene und jeweils situationsspezifische Wirkfaktoren miteinander verzahnt sind. Insgesamt dominieren die externalen und fatalistischen Anteile über die internalen. Dabei sind die Kontrollevaluationen überwiegend kausal-retrospektiver Natur (im Gegensatz etwa zu finalen, prospektiven Evaluationen der eigenen Wirksamkeit). Mit anderen Worten: Der Befragte geht davon aus, daß es in der Regel und zu einem großen Teil von den jeweiligen Situationen abhängt, wie sich individuelles Verhalten gestaltet. Soweit dies der Befragte in seinem Alltag (im Gegensatz zur Interviewsituation, in der spezifische Kontrollevaluationen „evoziert“ werden) überhaupt tut (die Kontrollthematik ist für ihn nicht sehr zentral), erklären seine Kontrollevaluationen bereits passierte Ereignisse. Hier finden sich auch für den Befragten charakteristische, fatalistisch akzentuierte Metaphern wie z. B. „dann kam der Ball erst richtig ins Rollen“, „da hat mich der Teufel geritten“.

Sein Kontrollkonzept ist auf den sozialen Nahbereich in Arbeit und Freizeit bezogen, und zwar besonders auf Interaktionen mit peers. Positiv und negativ valente Inhalte kommen gleichermaßen vor. Evaluationen von personal control dominieren, während control-ideology-Evaluationen (und diese zumeist auf einem niederen sozialen Aggregationsniveau) nur am Rande vorkommen. Häufig sind seine internalen Evaluationen hypothetischer Natur („Ich hätte ja nein sagen können, wenn ich gewollt hätte“).

Kasten 5.3: Charakterisierung des Kontrollkonzeptes Cuno W. (126), Erhebung 1980/81

5. *Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit*

während andererseits doch beträchtliche Handlungsdefizite bezüglich einer autonomen Gestaltung der eigenen beruflichen Entwicklung zu konstatieren sind. Letztere beziehen sich auf die mangelnde Kompetenz, angestrebte Ziele im Auge zu behalten und zu verfolgen und teilweise auch darauf, solche Perspektiven überhaupt erst verhaltensbezogen zu entwickeln. Nicht zuletzt zeigt sich dieses Defizit auch in den weitgehend vergeblichen Versuchen des Befragten, in seinen ersten Berufsjahren wenigstens auf 100 % des Akkordsatzes (üblich und gleichzeitig Obergrenze sind aber 135 %) zu kommen. Die insgesamt als wenig initiativ und reaktiv zu kennzeichnenden Verhaltenstendenzen des Befragten korrespondieren also mit seinem fatalistisch-situationsdynamischen Grundmodell.

Interpretation Eine wichtige psychische Funktion seines Kontrollkonzeptes dürfte darin bestehen, die eigene Handlungsdefizite kognitiv zu kompensieren und zu legitimieren; gerade die hypothetisch-internalen Anteile auf der belief-Ebene können in dem Sinne interpretiert werden, daß sie dazu dienen, eine faktisch nicht (im gewünschten Ausmaß) gegebene Wirksamkeit der eigenen Person wenigstens bewußtseinsmäßig herzustellen. Darüber hinaus dienen sie auch als eine Quelle des Selbstwertgefühls, mit deren Hilfe es dem Befragten gelingt, sich als ein anderen Personen „gleichwertiger Mensch“ zu betrachten und zu fühlen. Dieses spezifische subjektive Kontrollkonzept vereint also mehrere Funktionen miteinander: Der Befragte kann sein im Grundsatz wenig initiatives Verhalten, das häufig auch recht bequem für ihn ist, beibehalten, da gemäß seinem Grundparadigma (sein) individuelles Verhalten sowieso durch mächtigere Faktoren, nämlich durch die in der Eigendynamik von Situationen wirkenden Kräfte, gelenkt wird und es von daher für ihn sinnlos wäre, sich stärker zu engagieren. Mit den (hypothetisch-) internalen Anteilen in seinen Kontrollvorstellungen kann er sich außerdem eine gewisse persönliche Wirksamkeit attestieren, auch wenn diese einer „Realitätsprüfung“ nicht unbedingt standhalten würde. Und er kann sich aufgrund seines Kontrollbewußtseins trotz seiner – zum Teil auch selbst diagnostizierten – Handlungsdefizite als vollwertiger Mensch akzeptieren.

5.6. Zu den psychischen Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte

Diese beiden Fallstudien habe ich unter anderem deshalb ausgewählt, um zu zeigen, wie unterschiedlich subjektive Kontrollkonzepte aussehen können. Individuelle Unterschiede betreffen nicht nur die jeweilige Ausprägung auf bestimmten „Kontrolldimensionen“, sondern darüber hinaus schon fundamentale Inhalte und Strukturierungen. Viele dieser differentiellen Aspekte könnten bei einem empirischen Zugang allein über standardisierte Skalen überhaupt nicht identifiziert werden. Darüber hinaus machen die beiden Fälle exemplarisch zwei wesentliche identitätsrelevante Funktionen von Kontrollbewußtsein deutlich, die Gegenstand weiterer empirischer Untersuchungen sein könnten.

Der erstgenannte Befragte grenzt sich mittels seines Kontrollkonzeptes oder – genauer gesagt – auf der Grundlage seines subjektiven Modelles von der Handlungsverbindlichkeit von als „richtig“ erkannten Bewußtseinsinhalten (fast im Sinne einer protestantischen Ethik) von fast allen anderen Menschen ab. Lediglich seinem Vater und seinem Cousin

5.6. Zu den psychischen Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte

gesteht er ähnliche Handlungsmuster und auch soziale Kompetenzen zu. Neben motivationalen Funktionen (die hauptsächlich darin liegen, auch bei Mißerfolgen weiter durchhalten und agieren zu können, ohne sich selbst allzu stark in Zweifel zu ziehen, vgl. dazu auch Mayring & Hausser, 1987) liegt die Bedeutsamkeit seines ungebrochenen Glaubens an die vermeintlich tatsächliche Selbstbestimmtheit seines Verhaltens für die Aufrechterhaltung seiner unverwechselbaren Identität auf der Hand (dies trifft die Identitätskategorie der Einzigartigkeit, vgl. dazu Hausser, 1983, S. 63).

Im Gegensatz zum „Sich-Abheben von anderen Personen“ liegt die identitätsrelevante Hauptfunktion des Evaluationsmusters des zweiten Befragten darin, Gleichwertigkeit mit anderen Menschen herzustellen. Er tut dies mit seinem Modell der Situationsdynamik, die eigene und äußere Einflüsse miteinander vermengt und mit seinen internal-hypothetischen Evaluationen, mit denen er sich ex post facto seine Verantwortlichkeit, seine Einflußmöglichkeiten, seine Selbstwirksamkeit attestieren kann.

Die dargestellten Fälle zeigen verschiedene identitätsrelevante und handlungsrelevante Funktionen und werfen somit die Frage auf, welche Aspekte von Kontrollbewußtsein denn welchen Funktionen dienlich sein können. Dazu nun einige Hinweise.

Wir finden beim ersten Befragten eine deutliche Rigidität im Verhalten wie im Kontrollbewußtsein bei einer prospektiven, finalen Orientierung. Dabei dominiert eine nicht argumentationspflichtige (und auch nicht argumentationsfähige) generalisierte interne belief-Ebene des Kontrollbewußtseins, die einhergeht mit der Überzeugtheit von jenen eigenen Kompetenzen, die dazu nötig sind, das eigene Verhalten selbst zu bestimmen und andere Personen zu beeinflussen. Die grundlegende Rigidität wird allerdings „abgefedert“ durch eine ergänzende differenzierte Sicht und durch flexibles Verhalten, die bei Bedarf aktualisiert werden können: Der Befragte ist jemand, der zwar häufig versucht, mit dem Kopf durch die Wand zu gehen, der sich dann aber nach einigen vergeblichen Versuchen doch überlegt, ob er die Mauer nicht umgehen kann, ehe er sich eine blutende Stirn holt.

Beim zweiten Befragten, der im übrigen genauso wie der erste Befragte über eine hohe generelle kognitive Differenziertheit verfügt, fallen folgende Charakteristika seines Kontrollkonzeptes ins Auge: Sein Kontrollkonzept ist nicht deutlich nach Subdimensionen oder Erfahrungsbereichen gegliedert, strukturiert oder segmentiert. Die Grundstruktur erfolgt vielmehr über einzelne Situationen. Dem entsprechen weitgehend die retrospektiven Kausalattributionen. Inhaltlich dominieren bei weitem die externalen und fatalistischen Evaluationen über die internalen Anteile seines Kontrollkonzeptes – und letztere sind, wie gesagt, häufig im Konjunktiv formuliert.

Beiden Befragten gemeinsam ist der auf persönliche Interaktionen begrenzte Geltungsbereich und das niedere soziale Aggregationsniveau ihres jeweiligen Kontrollkonzeptes. Im Gegensatz zu anderen – hier nicht dargestellten Befragten – fehlen bei beiden beispielsweise Evaluationen von control-ideology und von kollektiver Kontrolle und solche Inhalte, die über den persönlichen, sozialkommunikativen Nahbereich hinausgehen. Auch erscheinen dann beide Befragte, allerdings auf unterschiedliche Weise, recht simplifizierend in ihrer Sicht der Dinge: der eine in der Überbetonung der eigenen Selbstbestimmtheit, der andere in seinem Credo „es kommt immer auf die Situation an“. Befindet sich der erste in der „Gefahr“, seine Rigidität zu überziehen, so liegt die Gefahr beim zweiten Befragten in dessen fatalistisch getönter „Hyperflexibilität“, die handlungsunverbindlich und allzu

beliebig bleibt.

5.7. Diachrone Analyse von objektiver und subjektiver Kontrolle

Die in Abschnitt 5.4 geschilderten Vergleichsoperationen können nunmehr auch in längsschnittlicher Weise angestellt werden. Hier interessieren die Veränderungen im subjektiven Kontrollkonzept und in der Restriktivität der jeweiligen Umwelten der betreffenden Person. Die wesentliche Analysekategorie ist hier der Berufsverlauf der Personen, denn im Berufsverlauf drücken sich sowohl die Potentiale der Person (über ihr Handeln und Verhalten, das wiederum von Restriktivitätswahrnehmungen und der Persönlichkeit abhängig ist, vgl. dazu genauer Kap. 6) als auch diejenigen der beruflichen Umwelt aus. Für die beiden Fallstudien wird nun exemplarisch beschrieben, wie die interessierenden Veränderungen identifiziert und analysiert worden sind. Zunächst werden anhand der restriktivitätsbezogenen Rekonstruktion des beruflichen Werdeganges die diesbezügliche Veränderungen (bzw. Konstanz) ermittelt. Für die Gesamtgruppe der Facharbeiter der Berliner Studie konnten drei typische Berufsverlaufsmuster identifiziert werden (Lappe, 1993; Hoff et al., 1991), die sich im wesentlichen auch mit den Lehrberufen überschneiden: die Produktionsfacharbeiter (Dreher, Fräser; zu dieser Gruppe gehört Cuno W.), die Werkzeugmacher bzw. Maschinenschlosser in der Produktion und in wenig qualifizierten vorproduktiven oder kontrollierenden Tätigkeiten (in die Gruppe gehört Axel X.) sowie die Maschinenschlosser bzw. Werkzeugmacher in qualifizierten vorproduktiven Bereichen. Berufsverläufe stellen sich hier auch als Restriktivitätskarrieren dar.

5.7.1. Berufliche Restriktivität als ein Konzept zur umfassenden Charakterisierung von Handlungsspielräumen und Restriktionen in Arbeit, Betrieb und Beruf

Theoretisch kann faktische berufliche Restriktivität als ein breites Konzept von „objektiver Kontrolle“ definiert werden, das relevante Handlungsschancen bzw. Handlungshindernisse, Zwänge, Restriktionen in Arbeit, Betrieb und Beruf als personenbezogene Aspekte von „Umwelt“ charakterisiert. Im Unterschied zu einer oft isolierten Betrachtung sehr spezifischer Aspekte der Arbeit bzw. der Organisation bzw. des Berufes / Arbeitsmarktes soll mit dem Konzept der beruflichen Restriktivität eine differenzierte und weitgehend umfassende Charakterisierung der für die interessierenden Personen wesentlichen Arbeits-, Organisations- und Berufsaspekte gewährleistet werden. Berufliche Restriktivität repräsentiert faktische (bzw. „objektive“) Kontrolle in der Hinsicht, daß etliche der einzelnen Restriktivitätsaspekte gänzlich unabhängig von der betroffenen Person (z. B. kann die Umgebungsbeanspruchung durch Lärm, als ein Aspekt oder Einzeldimension beruflicher Restriktivität, in Dezibel objektiv gemessen werden) erhoben werden können. Sie charakterisieren demnach den eher hohen oder eher geringen Restriktivitätsgehalt eines Arbeitsplatzes. Es geht hier – theoretisch gesehen – also um die Beschreibung von Umwelt und weder um die Beschreibung von Persönlichkeit noch von Person-Umwelt-

5.7. Diachrone Analyse von objektiver und subjektiver Kontrolle

Interaktionen (z. B. Organisations„klima“, Streß, subjektiv empfundene Belastung oder Unterforderung). In einer Reihe von Fällen ist es – sowohl theoretisch wie auch empirisch – sicherlich problematisch von „objektiver“ Kontrolle zu sprechen, stattdessen ergibt sich berufliche Restriktivität hier in einem intersubjektiven Sinne (als Beispiel sei auf Restriktivitätsaspekte wie die inhaltliche Komplexität sensu Kohn & Schooler, 1982, 1983; oder das Niveau der Regulationserfordernisse sensu Oesterreich, 1981, von Arbeitstätigkeiten verwiesen). Wichtig für die vorgeschlagene Konzeption von beruflicher Restriktivität ist indessen ihre Systematik über sämtliche wesentlichen Bereiche und Inhaltsaspekte der jeweiligen Arbeitstätigkeit (Arbeitsplatz-Ebene), der relevanten Aspekte in Abteilung, Betrieb und Unternehmen (Betriebliche Ebene) und der betreffenden Konstellation in Branchen, Teilarbeitsmarkt und Beruf (Überbetriebliche Ebene).

Inhaltsaspekte von beruflicher Restriktivität auf der *Arbeitsplatz-Ebene* beziehen sich demgemäß beispielsweise auf Qualifikationserfordernisse und Leistungsanforderungen für spezifische Arbeitsaufgaben (z. B. geringe intellektuell-kognitive Anforderungen, geringe inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgaben), auf die durch die Arbeit gegebene physische und psychische Beanspruchung (z. B. Haltearbeit, hohe Konzentration erforderlich, hohe Repetitivität ...), auf den Grad der möglichen Selbstregulation von Beanspruchungen, also auf Möglichkeiten zur Belastungskontrolle, sowie auf das Ausmaß der Verantwortung für Personen, Sachwerte und Arbeitsvollzüge. Als ein Beispiel für die Erhebung eines Restriktivitätsaspekts auf der Ebene des Arbeitsplatzes sei das handlungstheoretisch fundierte und methodisch elaborierte „Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit VERA“ (Volpert, Oesterreich, Gablenz-Kolakovic, Krogoll, & Resch, 1983) angeführt. Das industriesoziologische Konzept der Dispositionsspielräume (Kern & Schumann, 1970), das sich auf die Restriktivität von Arbeitsbedingungen im engen Sinne beziehen läßt, soll als ein weiteres Beispiel dienen. Danach wären solche Tätigkeiten und Arbeitsaspekte als hoch restriktiv anzusehen, die nur ganz geringe Dispositionsspielräume aufweisen und über sehr geringe Regulationserfordernisse verfügen. Umgekehrt wären hohe Dispositionsmöglichkeiten sowie mittlere und hohe Regulationserfordernisse als eher gering restriktiv anzusehen und repräsentierten somit entwicklungsfördernde Chancen des beruflichen Umweltsegmentes.

Daß es nicht ausreicht, Restriktivität allein auf der Ebene der Arbeitstätigkeit oder der Arbeitsbedingungen in einem recht engen Sinne zu erfassen, sondern daß sie auch als *überbetriebliche Restriktivität* spezifiziert werden muß, dies wird deutlich, wenn man sich klar macht, daß bestimmte (stark entfremdete) Erwerbstätigkeiten sicherlich nicht „ohne Not“ ausgeübt würden – wenn also etwa aufgrund fehlender Qualifikationen der entsprechenden Person sich keine Alternativen bieten und/oder solche Alternativen aufgrund von wirtschaftlichen, politischen, kulturellen, sozialen oder anderen gesellschaftlichen Gegebenheiten nicht gegeben sind. Man denke in diesem Zusammenhang etwa an die Erwerbssituation der „Gastarbeiter“, die gezielt in bestimmte Arbeitsmarktsegmente eingeschleust wurden und werden, oder an die Situation von zwar hochqualifizierten, aber aus Strukturgründen arbeitslos gewordenen Personen, die dann gezwungen sind, dequalifiziert zu arbeiten, um ihren Lebensunterhalt abzusichern.

Die eben genannten Restriktivitätsaspekte, auf die hier nicht im einzelnen eingegangen werden muß (vgl. dafür Hohner, 1987a, S. 35 ff; vgl. besonders Lappe, 1993), sind nun

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

nicht im Sinne einer abgeschlossenen und sozusagen durchkomponierten Auflistung aller zentralen Restriktivitätsaspekte (und -konzepte) zu verstehen. In ihrer „Universalität“ verweist die Auflistung gleichermaßen auf die in der Realität vorfindliche Vielschichtigkeit und Komplexität beruflicher Restriktivitätsphänomene und deshalb auf die theoretische Notwendigkeit einer angemessen differenzierten Konzeptbildung, wie sie auch die Begrenztheit (ja Atomisiertheit) der bestehenden, mehr oder weniger elaborierten Konzepte und Erfassungsmethoden verdeutlicht. Zusammengenommen erlauben die einzelnen Restriktivitätsaspekte eine *Taxonomie der beruflichen Umwelt* der jeweils interessierenden Personen unter dem Gesichtspunkt von Handlungschancen bzw. -hemmnissen.

Berufliche Restriktivität kann je nach Erkenntnisinteresse zur Charakterisierung der Umweltaspekte spezifischer Personen oder verschiedener Gruppen ermittelt werden. Sie kann aber auch entlang der Entwicklungslinie einer ganz konkreten Einzelperson oder einer ganz bestimmten Organisationseinheit zur Charakterisierung der spezifischen Entwicklungssequenzen (Restriktivitätssequenzen) bestimmt werden. Die berufliche Entwicklung eines Maschinenschlossers kann dann etwa unter Zuhilfenahme der genannten Dimensionen auch als „Restriktivitätskarriere“ beschrieben werden. Analog können auch Karrieren in anderen beruflichen Kontexten (z. B. Büroarbeit, Selbständige) beschrieben werden. Grundsätzlich gilt es, die jeweils relevanten Restriktivitätsaspekte zu erfassen und in ihrer Gesamtheit hinsichtlich ihres Restriktivitätsgehaltes zu beschreiben). Und ebenfalls analog lassen sich technologisch bedingte Veränderungen einer spezifischen Produktionsstätte (z. B. über Fließbandarbeit bis hin zu teilautonomen Arbeitsgruppen) auch in der Veränderung ihres Restriktivitätsgehaltes für die betroffenen Arbeitsplätze beschreiben.

Theoretisch gesehen geht es zunächst um die Beschreibung von Umwelt und noch nicht um die Erfassung von Person-Umwelt-Interaktion. Das erkenntnistheoretische Probleme, daß es letztlich nur dann eine Umwelt geben kann, wenn diese bestimmte Menschen betrifft, sie diese also voraussetzt und es somit auch keine Umwelt per se geben kann, sei hier zugunsten einer „meßmethodischen“ Argumentation vernachlässigt: Es geht dann darum, wichtige Restriktivitätsaspekte unabhängig von den Wahrnehmungen und Interpretationen der „betroffenen“ Personen als Aspekte ihrer Umwelt zu erheben, weil dann eine Kontamination/Konfundierung von Merkmalen der Person und der Organisation ausgeschlossen werden kann (wie sie etwa im Zusammenhang mit Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit kritisiert wird; vgl. z. B. Büssing, 1985). Ein Beispiel dafür findet sich im anschliessenden Abschnitt, bei dem die Berufsverläufe der Facharbeiter auch im Sinne von Restriktivitätskarrieren aufgefaßt werden können.

5.7.2. Der Berufsverlauf von Facharbeitern als Restriktivitätskarriere

Ein Hauptproblem bei der empirischen Bestimmung restriktiver Tätigkeits- und Berufsaspekte liegt häufig darin, daß Restriktivität so eng spezifiziert wird (z. B. im Sinne der eben genannten VERA-Stufen), daß es nur einen verhältnismäßig geringen Ausschnitt bzw. Aspekt aus der wesentlich umfassenderen Arbeitsumwelt der interessierenden Personen repräsentiert. Dadurch aber würde seine Bedeutung als sozialisationsrelevante Anzeigendebedingung für die Veränderung personaler Merkmale in Frage stehen. Anderer-

seits erweisen sich die materiellen und sozialen Bedingungen der konkreten Tätigkeit sowie der betrieblichen und überbetrieblichen Umwelt als so vielfältig, daß es kaum möglich erscheint, sie auch nur annähernd durch ein umfassendes Restriktivitätskonzept (quasi die umfassende Restriktivitätsdimension) abzudecken. Deshalb erscheint es sinnvoll, relevante Kategorien auf allen Ebenen heranzuziehen und sie jeweils im Hinblick darauf zu untersuchen, inwieweit sie für die betroffene Person bzw. Personengruppe berufsbezogenes Handeln einschränken oder fördern. In seiner detaillierten Arbeit im Rahmen der Facharbeiterstudie bezieht sich Lappe (1993) zunächst vor allem auf die Ebene der Arbeitstätigkeit, des Arbeitsplatzes und der engeren betrieblichen Umgebung der Facharbeiter. Dabei interessieren besonders die Zeit- und Lohnstruktur, der am Arbeitsplatz (im Wortsinne) gegebene Bewegungsraum, die Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu Kollegen und Vorgesetzten, Art und Grad der Verantwortung über Personen und Produkte, die Qualifikationsanforderungen, die Belastungen sowie die Möglichkeiten, sie zu vermeiden oder zu vermindern (Belastungskontrolle). Diese für einen konkreten Arbeiter für einen spezifischen Zeitpunkt (bzw. Zeitspanne) charakteristischen Restriktivitätsaspekte können sich bei einem Wechsel der Arbeit und/oder des inner- bzw. außerbetrieblichen Arbeitsplatzes verändern. Aneinander gereiht repräsentieren sie eine diesbezügliche Abfolge: Handlungschancen können (z. B. durch einen selbstinitiierten Betriebswechsel) zunehmen. Es können sich aber auch entsprechend restriktivere Bedingungen ergeben, sei es am Arbeitsplatz (z. B. durch Zuordnung zu einer unterqualifizierten Arbeit) oder sei es im Sinne einer betrieblichen Kündigung. Abb. 5.3 zeigt die diesbezügliche Entwicklung für Axel X., Abb. 5.4 für Cuno W.; für die weiteren Beispiele Bastian O. und Detlef N. vgl. Lappe, 1993, S. 312, 314.

In Anlehnung an Lappe (1993, S. 276 ff.) wird nun der betriebliche und tätigkeitsbezogene Werdegang von Axel X. kurz erläutert. Nach abgeschlossener Lehre als *Werkzeugmacher* wurde er von seinem Lehrbetrieb als Dreher übernommen und – mit dem Versprechen, daß dies nur vorübergehend sei und er bald eine neu anzuschaffende NC-Maschine bekomme – zunächst unterqualifiziert an einer konventionellen Drehmaschine eingesetzt. Erst nach einem Jahr wurde das betriebliche Versprechen realisiert. Aber auch auf dem neuen Arbeitsplatz ist Axel X. für weitere drei Jahre unterqualifiziert eingesetzt. Erst durch einen selbstinitiierten Betriebswechsel gelingt es Axel X. dann – nunmehr etwa viereinhalb Jahre nach Lehrabschluß – in seinen Ausbildungsberuf als Werkzeugmacher „wieder aufzusteigen“. Im neuen Betrieb, ebenfalls der Elektrobranche zugehörig, arbeitet er in der Reparaturabteilung und übernimmt umfangreiche vorproduktive Arbeitsfunktionen. Nun kann er die mittlerweile perfekt erworbenen Bearbeitungsarten des Drehens, FräSENS, Bohrens für die Herstellung von Spezialwerkzeugen verwenden (Lappe, 1993, S. 284). Bis zum Abschluß der Untersuchung sechs Jahre später übt Axel X. diese qualifizierte Tätigkeit aus. Nachzutragen bleibt, daß Herr X. die von seinem ersten Betrieb angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. Meisterkurs) nicht angenommen hat – nicht zuletzt deshalb, weil er verärgert bzw. enttäuscht war von den zunächst nicht realisierten Versprechungen seiner Vorgesetzten. In seinem neuen Betrieb bestehen für Axel X. vielfältigere Möglichkeiten selbständig Entscheidungen zu treffen und in diesem Sinne selbstverantwortlich zu arbeiten. Er kann

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Abbildung 5.3a.: Berufsverlauf für Axel X. (nach Lappe, 1993, S. 228)

Zeitliche Dauer	Betrieb	Ausgeübte Tätigkeit	Funktionsstruktur	Zeit- und Lohnstruktur	Bewegungsraum
1 Jahr	Zweigwerk eines Elektrokonzerns	Arbeit an konventioneller Universaldrehmaschine	Arbeitsvorbereitung: Einrichten der Maschine. Unmittelbar produktive Funktionen: Bearbeiten. Kontrollfunktionen: Messen und Nachbearbeiten	Zyklische bzw. repetitive Zeitstruktur je nach Seriengröße. Zumeist kleine bis mittlere Serien. Einzelakkord	Ortsgebundene Einstellenarbeit. Geringer Bewegungsraum
3 Jahre	Derselbe Betrieb, Arbeitsplatzwechsel in der Abteilung	Bedienung einer neu angeschafften NC-Drehmaschine. Kleine bis mittlere Serien	Häufiges Umrüsten der Maschine. Stark reduziertes Einrichten, da Vorgaben in Form von Programmen und voreingestellten Werkzeugen. Schwerpunkt liegt auf mittelbar produktiver Funktion: Steuer, Umstellen	Bei Kleinserien von 400 bis 500 Stück z.T. nicht taktgebundene, aber repetitive Teilarbeit, sonst z.T. bei Einzelstücken zyklische Arbeiten. Alle Arbeiten im Einzelakkord	Ortsgebundenes Arbeitssystem. Anwesenheitspflicht an der Maschine. Bewegungsraum nur wenige Meter

5.7. Diachrone Analyse von objektiver und subjektiver Kontrolle

Abbildung 5.3b.: Berufsverlauf für Axel X. – Fortsetzung

Soziale Beziehungen	Verantwortung	Qualifikationsstruktur	Belastungsstruktur	Belastungskontrolle
Einzelarbeit, Kooperation mit Meister, Terminverfolger. Aufgrund der Lernsituation Hilfeleistung und Ratschläge durch erfahrene Kollegen	Hohe Qualitätsnormen durch sehr enge Fertigungstoleranzen. Qualitätskontrolle durch Meister, Kontrolleur, aber zunehmende Eigenkontrolle. Beachten technischer Normen beim Einrichten, beim Aufspannen und bei der Handsteuerung der Maschine	Relativ hohe, aber verglichen mit der Ausbildung enge Qualifikationsanforderungen, vielfältige und differenziert sensumotorische Anforderungen z. B. beim Verfahren des Schlittens und beim Meßoperationen. Hochkoordinierte Handbewegungen. Aktualisierung komplexer Transformationsmuster beim Umsetzen von Zeichnungen. Aktionsprogramme mittlerer Komplexität beim Bearbeiten (handgesteuerter Drehvorgang). Handlungsplanung mit Teilzielvorgabe. Differenzierte Material- und Verfahrenkenntnisse	Statische Belastung durch langandauerndes Stehen. Hohe Konzentrationsbelastungen beim Einrichten und der Steuerung des Bearbeitungsvorgangs. Durch die Lernsituation und häufige Ausschußproduktion ist ein gewisser psychischer Streß nicht zu verkennen	Durch gute Bewegungsmöglichkeiten und Handsteuerung der Maschine können Belastungssituationen kontrolliert werden
Geringe kooperative Bindungen, Kontakte mit Schichtabläser und Meister bzw. Programmierer, Werkzeu-einsteller. Kooperationsverdichtung mit Programmierer und Meister bei Testläufen	Verantwortung für Personen gering. Bei Normen: Qualitätsnormen, z. T. zwar enge Toleranzen und hohe Qualitätsnormen, die aber durch das Programm größtenteils gewährleistet sind. Einhalten technischer Normen v. a. beim Einspannen, Abfahren, Einlesen des Programms. Kontrolle durch den Meister, Arbeitsvorbereitung, Terminverfolger	Mittlere Qualifikationsanforderungen beim Umrüsten, geringe bei den unmittelbar produktiven Funktionen (Bedienen). Aber relativ differenzierte sensumotorische Anforderungen. Routine: Mittlere Beurteilungsmuster und Aktionsprogramme beim Umrüsten, Einlesen, Programmieren, Nullpunktbestimmung. Planungsanforderungen höchstens bei der Herstellung einer lohn-günstigen Reihenfolge der Teile. Insgesamt abnehmende kognitive Anforderungen bei steigender Seriengröße. Nicht zu unterschätzende Wahrnehmungsfähigkeiten in allen Dimensionen: technische Sensibilität. Z. T. vielfältige Materialkenntnisse und -gefühl	Statische Belastung durch ständiges Stehen und Zwangshaltungen beim Bedienen. Schwerdynamische Belastung beim Ein- und Ausspannen schwerer Teile. Umgebungsbelastung: Maschinenlärm. Konzentrationsbelastungen bei häufigem Umrüsten von kleinen Serien und bei der Beobachtung des Bearbeitungsvorgangs, Termindruck	Belastungskontrolle in Grenzen durch Einlegen kleinerer Pausen möglich (Zeichnungen anschauen, Programm korrigieren), nicht jedoch durch Wechsel der Arbeitssituation

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Abbildung 5.4a.: Berufsverlauf für Cuno W. (nach Lappe, 1993, S. 164)

Berufsverlauf eines gelernten Drehers (B 126)

Zeitliche Dauer	Betrieb	Ausübte Tätigkeit	Funktionsstruktur	Zeit- und Lohnstruktur	Bewegungsraum	Soziale Beziehungen	Verantwortung	Qualifikationsstruktur	Belastungsstruktur	Belastungskontrolle
3 Jahre	Zweigwerk eines Automobilkonzerns	Maschinenbedienung an Kopierdrehmaschine und Revolverautomat, Massenfertigung, Drehen von Gelenkwellen	Groß Massenfertigung liegt Schwerpunkt auf unmittelbarer produktiven Funktionen: reines Bedienen, Kontrollfunktionen (Messen), Warten, Schreien, Einrichtungsarbeiten zusammen mit Einrichter, Stückzahlen: 250 bis max. 300 Stück pro Schicht	Stark repetitive, wenn auch nicht taktgebundene Arbeiten, Vorgabezeiten: 5 bis 10 Minuten, Einzelaktord	Ortsgebundene Mehrstellenarbeit, Ständige Anwesenheitspflicht an den Maschinen, Bewegungsraum nur wenige Meter	Geringe kooperative Bindungen, Kontakte mit Schichtabläßern und gelegentliche Kontakte mit Einrichter bzw. Meister, Gute Kontaktmöglichkeiten mit Kollegen an Nachbarmaschinen	Verantwortung für Sachwerte gering, da Verriegelung der Maschinen, Einhaltung von Qualitätsnormen: z.T. enge Toleranzen, aber geringe Folgekosten, Häufige Qualitätskontrolle pro Schicht (bis zu 4mal), Technische Normen betreffen nur Drehzahlen, Vorschub	Sehr geringe Qualifikationsanforderungen, einfachste Routinehandlungen, Keine Planungsanforderungen, Mittlere Wahrnehmungsanforderungen, Bei stationären Arbeiten (hohe Serien) geringste Materialkenntnisse, Beschränkte Verfahrenskennnisse: keine Handschulierung, Nur eine Bearbeitungsart	Physisch: Haltungsarbeit, dauerndes Stehen und z.T. Zwangshaltungen, Umgebungsbelastungen: erheblicher Lärm, Psychisch: monotone Arbeitssituation, z.T. soziale Isolation	Belastungskontrolle nur durch Variation der Arbeitsgeschwindigkeit bei handausgelassen Automaten
1 Jahr	Abteilungswechsel: derselbe Betrieb	Werkzeugfräsen, Scharfschleifen und Fräsen von abgenutzten Werkzeugen	Unmittelbar produktive Funktionen, Kontrolle (Messen)	Repetitive Arbeiten, 3 bis 12 Minuten, Akkord	Ortsgebundenes Arbeitsystem, z.T. Mehrstellenarbeit	Einzelarbeit mit geringen kooperativen Bindungen	Insgesamt relativ niedriges Verantwortungsgehalt, Einhaltung von hohen Qualitätsnormen, aber nur geringe Folgekosten	Mittlere automatische Anforderung, Geführte Bewegungen beim Schleifen, geringe Verantwortung, vor allem bei kleinen Werkzeugen, Einfache Routinehandlungen, Geringes Kenntnissniveau	Belastungen durch Haltungsarbeit, langes Stehen, Vor allem Umgebungsbelastungen: hoher Lärm (Geräuschschutz nötig), Staubentwicklung, Monotonieerlebnis	Belastungskontrolle durch selbstreguliertes Arbeitstempo möglich
1 Jahr	Abteilungswechsel: derselbe Betrieb	Leiharbeiter im Bereich Kühlmittelwechsel	Wartungsfunktionen, Zapfstellen kontrollieren, Mischungsverhältnis der Öl- und Wasserarten und Emulsionen für die spritzenden Maschinen kontrollieren und z.T. anschauen	Zyklische Arbeit, Zeitlohn, Durchschnitt der letzten 3 Monate	Extrem großer Bewegungsraum über 4 bis 5 Hektar, Weglängen: mehrere km pro Tag	Einzelarbeit, Aber sehr gute informelle Kontakte in den jeweiligen Bereichen	Mittlere Verantwortung für die Sicherheit, andererseits aus gesundheitsschädigender Wirkung der Konzentration	Sehr geringe Qualifikationsanforderungen, einfache Routinehandlungen und Beurteilungsprozesse, Keine Planungsanteile	Schwerdynamische Beanspruchungen durch permanentes Gehen und Treppensteigen, Fahrrad steht nicht zur Verfügung, Umgebungsbelastungen durch Verdampfen der Konzentration	Belastungskontrolle nur bei Benutzung von Fortbewegungsmitteln möglich
1 Jahr	Abteilungswechsel: derselbe Betrieb	Zurück in die Werkzeugfräselei: siehe oben	Siehe oben	Siehe oben	Siehe oben	Siehe oben	Siehe oben	Siehe oben	Siehe oben	Siehe oben
4 Jahre	Derselbe Betrieb	Außenstelle der Scharfschleiferei	Unmittelbar produktive Funktionen, Schleifen, Fräsen, Schwerpunkt auf arbeitsvorbereitenden Funktionen: Vorstellen von Pruefstangen und Fräsköpfen, Werkzeuge beistellen, Kontrollfunktionen: Messen	Zyklische Arbeit, Zeitlohn, Keine Schichtarbeit	Ortsgebundenes Arbeitsystem: Mehrstellenarbeit	Einzelarbeit mit mittleren kooperativen Bindungen	Hohe Verantwortung für Sachwerte: technische Normen bei Voreinstellung von Werkzeugen für Transferstraßen einhalten, Eigenkontrolle der Qualitätsnormen	Mittlere Qualifikationsanforderungen: komplexere Routinehandlungen und Beurteilungsprozesse, Mittlere Verfahrenskennnisse	Physisch: Belastungen durch Haltungsarbeit, langes Stehen, Psychisch: Streßerleben durch unregelmäßigen Arbeitsanfall	Gute Belastungskontrolle durch Außenstellung und fehlende Fremdkontrolle

Abbildung 5.4b.: Berufsverlauf für Cuno W. (nach Lappe, 1993, S. 164) (Fortsetzung)

noch : Berufsverlauf eines gelernten Werkzeugmachers (B 161)

Zeitliche Dauer	Betrieb	Ausgübe Tätigkeit	Funktionsstruktur	Zeit- und Lohnstruktur	Bewegungsraum
6 Jahre	Betriebswechsel: Elektro- konzern	Werkzeug- macher in der Reparatur- abteilung	Schwerpunkt auf Arbeitsvorberei- tung: Planen, Be- stellen, Auswahl der Werkzeuge und Maschinen, Zeichnungen lesen usw. Produktive Funktionen: verschiedene Be- arbeitungsarten: Drehen, Fräsen, Bohren, Schleifen usw. Ziel: Herstel- lung von Spezial- werkzeugen für Produktions- maschinen	Zyklisch wieder- kehrende Arbeiten ohne Zeitstruktur bzw. Zeitbindung. Zunächst Einzelar- beiten, später Ein- stück-Fließfertigung, dauer 1 Stunde bis 3 Tage.	Mittlere Ortsveränder- lichkeit, Einzel- oder Reparaturarbeiten. Bewegungsraum in der Arbeitshalle

Soziale Beziehungen	Verantwortung	Qualifikationsstruktur	Belastungsstruktur	Belastungskontrolle
Geringe kooperativen Beziehungen, aber starker Austausch von arbeitsrelevanten Daten. Aufgrund der neuen Arbeitsituation ist der Befragte auf ältere Kollegen stark angewiesen	Hohe Eigenverantwortung, Einzel- und Kleinstgruppenarbeit bei der Herstellung von Spezialwerkzeugen sowie technischen Normen. Folgeschäden können in der Produktion entstehen, werden jedoch durch Funktions-test des Werkzeugs vor dem Einsatz in die Produktionsmaschine vermieden. Geringe Kontrolle durch den Vorgesetzten	Hohe Qualifikationsanforderungen: Anforderung geringer Fähigkeiten, aber Fertigkeiten, aber Aktuelles Wissen von komplexen Informationsmustern; komplizierte Zeichnungen lesen, ergänzen und umsetzen; Konstruktionszeichnungen auf z. T. komplizierte Werkstücke übertragen. Anreizen. Dabei z. T. hohe Planungsanteile in der Arbeit: Teilzielplanung, Aktualisierung vielfältiger Aktionsprogramme auf hohem Niveau, da alle Bearbeitungsarten anfallen: Sägen, Drehen, Fräsen, Bohren, Gewindeschneiden, Schleifen usw. Arbeitsprozess durchsetzt mit komplexen Bearbeitungsanforderungen und Kontrolloperationen	Gewisse statische Belastung durch Haltungsarbeit: gezieltes Arbeiten. Gelegentliche Konzentrationen, aber belastend. Aber vorhanden Arbeitsituationen geringe physische und psychische Beanspruchungen, kein Zeitdruck aufgrund fehlenden Akkords	Gute Belastungskontrolle durch Variation der Arbeitsschritte und -verfahren

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

...jetzt alle Maschinen bedienen ohne jemanden fragen zu müssen, er entscheidet selbst, ob er ein Frästeil auf der kleinen oder großen Fräsmaschine produziert; er entscheidet alleine, was in seinem Bereich zu tun ist, so daß er letztlich sein eigener Kontrolleur ist: „Ich bin mein eigener Chef. Wenn ich sage, das stimmt, denn stimmt das“ ... Hier erweist sich, in welchem Ausmaß auch unter heutigen Produktionsbedingungen die Facharbeiter in der Lage sind, die Kontrollgrenzen zu ihren eigenen Gunsten hinauszuschieben (Goodrich, 1975), aber auch zum Nutzen der Produktion und des Betriebes. (Lappe, 1993, S. 296).

Axel X. ist dem Berufsverlaufsmuster 2 zuzuordnen, das charakterisiert werden kann durch die Phasen „Entwertung, Wiederverwertung und Weiterentwicklung erworbener Qualifikationen“. Für eine prägnante Charakterisierung dieses Muster vgl. Hoff et al., 1991, S. 71 ff.; für eine ausführlichere Darstellung siehe Lappe (1993).

Der gelernte *Dreher* Cuno W. verbleibt bis zum Untersuchungsende in seinem Lehrbetrieb der KFZ-Branche. Charakteristisch und zentral für seine berufliche Entwicklung ist zunächst ein betriebsinterner Abstieg. Durch eine zunehmende Tendenz zur Produktion von überdurchschnittlich viel Ausschuß bei einer unterdurchschnittlichen Leistung (Minderleistung) im *Einzelakkord* werden Cuno W. nur noch leichtere und damit unqualifiziertere Tätigkeiten übertragen, ja er erhält sogar einen persönlichen Qualitätsstempel, mit dem er die von ihm bearbeiteten Teile kennzeichnen muß. Seine Minderleistung und sein geringes Arbeitsinteresse werden übrigens von Cuno W. sehr offen verbalisiert und er geht – wohl zurecht – auch davon aus, daß er es letztlich nur der Personalstrategie des Betriebes, die auf Personalerhaltung gerichtet ist, zu verdanken habe, daß er nicht entlassen worden ist. Schließlich erreicht er nach insgesamt etwa vier Berufsjahren seinen *statusmäßigen* Tiefpunkt als „Schmiermaxe“, d. h. als innerbetrieblicher Leiharbeiter im Kühlmittelwechsel. Der innerbetriebliche Status ist in der Tab. 5-2 nicht enthalten; möglicherweise ist ihm aber eine wichtige Funktion bei der Revision des beruflichen Verhaltens von Cuno W. beizumessen. Es gelingt Cuno W. dann, wieder in die Werkzeugfräseerei zurückversetzt zu werden und schließlich stabilisiert er sich in der Scharfschleiferei. Verglichen mit den bisherigen Sequenzen ist diese Tätigkeit nun etwas qualifizierter und weniger restriktiv.

Der Berufsverlauf von Cuno W. entspricht dem Verlaufsmuster 1, das gekennzeichnet ist durch den ständigen „Kampf gegen Dequalifizierung und vorzeitigen Verschleiß der Arbeitskraft“ (vgl. dazu im einzelnen Hoff et al., 1991, S. 67 ff. sowie ausführlich Lappe, 1993). Auf einen wesentlichen Punkt sei bereits an dieser Stelle hingewiesen. Die eben berichtete Wende in der beruflichen Entwicklung von Cuno W. dürfte wesentlich auch durch außerbetriebliche Gründe mitbewirkt worden sein, nämlich durch seine Heirat und die Geburt eines Kindes und dem dadurch gegebenen und von Cuno W. auch so wahrgenommenen neuen Anspruch, nicht nur für sich selber, sondern auch noch für andere Verantwortung zu tragen.

5.7.3. Zur Untersuchung der Bedeutung des Berufsverlaufes für die Persönlichkeitsentwicklung bzw. der Bedeutung der Persönlichkeit für den Berufsverlauf bei Facharbeitern

Bereits im Abschlußbericht zur Facharbeiterstudie Hoff et al., 1991, besonders S. 139 ff.) wird ausführlich auf die Veränderung des Kontrollbewußtseins auf dem Hintergrund der jeweiligen soziobiographischen und berufsbezogenen Entwicklungsbedingungen eingegangen. Deshalb brauche ich im folgenden nur jene Aspekte der Untersuchung darzustellen, die auf das zugrundeliegende Entwicklungsverständnis verweisen. Zur Illustration und zur empirischen Verdeutlichung sollen außerdem die beiden Fallstudien Axel X. und Cuno W. fortgeschrieben werden.

Zunächst sei die empirische Anlage der Facharbeiterstudie in Erinnerung gerufen (vgl. dazu genauer auch Kap. 7). Zu zwei Erhebungszeitpunkten (Erh. 1 in 1980/81 und Erh. 2 in 1987) sind die hauptsächlich interessierenden Persönlichkeitsmerkmale Kontrollbewußtsein und Moralbewußtsein an derselben Gruppe von Facharbeitern erhoben worden. Von den zunächst 21 Facharbeitern konnten für 19 auch sieben Jahre später wieder die Persönlichkeitsmerkmale erhoben werden. Zusätzlich sind umfangreiche Arbeitsanalysen, Vorgesetztenbefragungen, aber auch retrospektive und prospektive biographische Interviews zu Kindheit, Familie, Schule, Ausbildung, Beruf, Privatsphäre und beruflichen wie privaten Entwicklungsperspektiven durchgeführt worden. Die Persönlichkeitsmerkmale, insbesondere das als persönlichkeitszentral postulierte Kontrollbewußtsein, können somit auf dem Hintergrund umfassender Entwicklungsbedingungen analysiert werden.

Abbildung 5.5 (aus Hoff et al., 1991, S. 164) verdeutlicht, wie die vorliegenden Informationen nach theoretischen Gesichtspunkten verdichtet und zur Erklärung der jeweiligen Form des Kontrollbewußtseins herangezogen worden sind. Im Unterschied zu den bereits dargestellten synchronen Analysen (Abschnitt 5.5) wo es um die Komparation zwischen den verschiedenen Kontrollkonstrukten zu demselben Zeitpunkt gegangen ist, geht es hier um einen Vorher-Nachher-Vergleich. Neben dem Vergleich innerhalb der Ebene der Persönlichkeit wird auch von der Ebene der Restriktivität zu früheren Zeitpunkten auf die Ebene der Persönlichkeit zu einem späteren Zeitpunkt geschlossen. Dem zugrunde liegt die Vorstellung von privater aber auch beruflicher Restriktivität als Antezedenzbedingung von Kontrollbewußtsein.

Am Beispiel unserer beiden Fallstudien sei die Tabelle 5-3 kurz erläutert. In den Zeilen a) bis e) sind die Ergebnisse aus den Interviews mit den Facharbeitern, aus der Arbeitsbeobachtung, aus der Vorgesetzten- und Expertenbefragung systematisch unter dem Aspekt der „Kontrolle“ verdichtet. In der Zeile a) ist enthalten, ob sich *unberechenbare* gravierenden Ereignisse oder Prozesse in der Biographie der Befragten ausmachen lassen. Ist dies der Fall könnte dies eine Entwicklungsbedingung für fatalistische Tendenzen im Kontrollbewußtsein sein – wie dies für Cuno W. (= 126) ja in der Tat auch zutrifft. Außer für Cuno W. finden sich nur noch für zwei andere Facharbeiter entsprechende Indikatoren. In Zeile b) werden im Unterschied zu a) *berechenbare* Zwänge und Restriktionen festgehalten und zwar getrennt für den biographisch zurückliegenden Bereich der Kindheit und Schulzeit und für die aktuelleren *beruflichen* bzw. *privaten* Bereiche. Insbesondere die für den Beruf ermittelte Restriktivität ist auch mit vom Befragten unabhängigen

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Abbildung 5.5.: Entwicklungsbedingungen des Kontrollbewußtseins bis 1980/81 (aus Hoff et al., 1991, S. 164)

Befragter	105	126	104	162	101	161	165	166	167	123	106	108	122	125	107	103	124	102	121	163	164
a unberechenbare gravierende Ereignisse oder Prozesse	x	x								x											
b berechenbare in Kindheit und Schulzeit Restriktivität	2	3	1	1-3	2	1-3	1-3	1	1	1-3	1	1-3	1-2	1-3	2-3	1-3	1-3	1-3	1	1-2	2
in Lehre und Beruf	3	3	1	2	2	2-3	3	1-3	1-3	2-3	1-3	1-3	1-2	2-3	1-3	1-3	2-3	1-3	2-3	1-3	2
c im Privat-leben	2	1	1	2	1	1	1-2	1-2	1	1-3	1	1	1-3	1-3	1-2	1-3	1-3	1-3	1-3	1-3	1-3
biographische Brüche, starke Diskontinuität in der Restriktivität	x							x	x		x		x	x		x	x	x	x		x
d gehäufte Inkonsistenzen von Spielräumen u. Restriktivität	x				x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
e Rollenkonflikte, gravierende Adoleszenzkrise																x	x	x	x		x
f Kontrollbewußtsein 1980/81, hypothetisch eingeschätzt	f/a	f/a	i	i	i/a	i/a	a(i)	i	i/a	a(f)	a(i)	a	a	a	a	int.	int.	int.	int.	int.	a/int.
g Kontrollbewußtsein 1980/81, real festgestellt	f	f	i	i	i(a)	i(a)	i(a)	i(a)	i(a)	a(f)	a(i)	a	a	a	a	int.	int.	int.	int.	int.	int.
h Relationen hypothetisch—real	(+)	(+)	+	+	(+)	(+)	±	+	(+)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	(+)

Kontrollbewußtseinsformen:

- f = fatalistisch
- i = internal
- a = additiv-deterministisch
- int. = interaktionistisch
- a(f), a(i) = internal mit vereinzelt additiven Evaluationen
- f/a, i/a, a/int. = additiv mit starken fatalistischen bzw. internalen Anteilen

Relationen zwischen hypothetisch eingeschätzter und real festgestellter Form des Kontrollbewußtseins:

- + = Hypothese trifft voll zu
- (+) = Hypothese trifft tendenziell zu
- ± = Hypothese trifft partiell zu.

Entwicklungsbedingungen:

- x = vorhanden
- 1 = geringe Restriktivität bzw. starke Handlungsspielräume
- 2 = mittlere Restriktivität bzw. Handlungsspielräume
- 3 = starke Restriktivität bzw. geringe Handlungsspielräume
- 1-2, 1-3, 2-3 = bereichs- und/oder phasenspezifische Diskrepanzen der Restriktivität.

Im Text exemplarisch angeführte Befragte:

- Herr Bauer = 104
- Herr Fahrer = 123
- Herr Meister = 165
- Herr Schlosser = 103.

Methoden ermittelt worden. Hier zeigt sich für Cuno W. eine stark restriktive Kindheit und Schulzeit, während für Axel X. (=161) diesbezüglich bereichs- oder phasenspezifische Diskrepanzen in der Restriktivität bestehen; beiden gemeinsam ist indes eine recht „zwanglose“ Gestaltung ihres aktuellen Privatlebens. Ebenfalls beiden gemeinsam ist das gehäufte Auftreten von Inkonsistenzen zwischen Spielräumen und Restriktivität – dies trifft indes mit Ausnahme von zwei als internal prognostizierten und auch so identifizierten Befragten auf alle untersuchten Facharbeiter zu. Auf beide Fallbeispiele trifft auch zu, daß für sie keine starken biographischen Brüche (Zeile c) und keine starken Rollenkonflikte oder Adoleszenzkrisen (Zeile e) ausgemacht worden sind – Ereignisse, die wie ein Blick in die Tabelle zeigt offenbar dazu geeignet sind, interaktionistische Evaluationen zu fördern.

In den Zeilen f) und g) finden wir das prognostizierte und das empirisch identifizierte evaluative Grundmuster. Zeile h) schließlich enthält eine Einschätzung über die Güte der „Vorhersage“. Im Falle von Axel X. und Cuno W. zeigt sich ein tendenzielles Zutreffen der „Prognose“. Im großen und ganzen erinnert das Verfahren von der Tabelle her an eine Vorgehensweise, wie man sie in häufig bei quantitativen Analysen findet – allerdings mit dem entscheidenden Unterschied, daß es hier um Einzelfalldaten und nicht um Gruppendaten geht: es wird versucht die Daten zu verdichten (man kommt zu „latenten Konstrukten“ oder „unabhängigen Variablen“) und das interessierende Merkmal (die „abhängige Variable“) soll aufgrund dieser aggregierten Daten und der daraus gebildeten Kategorien vorhergesagt werden. Außerdem wird ein Koeffizient für die Qualität der Prognose ermittelt (Hypothese trifft voll/tendenziell/partiell zu). Die Analogie soll aber nicht überzeichnet werden: Im Unterschied zu quantitativen Auswertungsstrategien liegt das Spezifikum des hier gewählten Vorgehens darin, daß gerade auch jene Informationen von Bedeutung sind, die nur in wenigen Einzelfällen auftreten (wie z. B. die Kindheitserfahrungen eines Befragten, dessen Vater den Sohn raten ließ, ob der für zwei Mark nun Bier kaufen oder Zigaretten holen solle; und wenn der Sohn falsch geraten hatte, ist er verprügelt worden), denen aber gleichwohl eine entscheidende Bedeutung für die persönliche Entwicklung beizumessen ist.

Im Anschluß an die skizzierte Bedingungsanalyse des Kontrollbewußtseins zum ersten Erhebungszeitpunkt soll nun die Veränderung des Kontrollbewußtseins vom ersten zum zweiten Erfassungszeitpunkt untersucht werden. Die zusammenfassende Charakterisierung des Kontrollbewußtseins zum Zeitpunkt 1980/81 ist für unsere beiden Fallbeispiele bereits in den Kästen 5.2 und 5.3 dargestellt. In den nun folgenden Kästen 5.4 und 5.5 finden sich die zusammenfassenden Gutachten zum subjektiven Kontrollkonzept von Axel X. und Cuno W. zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Jahre 1987. Neben der Grundform sind hier auch noch weitere Informationen zur Struktur und Zentralität des jeweiligen Kontrollbewußtseins enthalten. Und in der darauf folgenden Abb. 5.6 sind die Veränderungen – bezogen auf die *Grundform* des Kontrollbewußtseins einiger unserer Befragten, darunter unsere beiden Fallbeispiele, dargestellt.

Abschließend muß angemerkt werden, daß wir über Informationen aus anderen Datenquellen als dem Interviewtranskript verfügen, welche die vorliegende Einschätzung relativieren und auf eine Entwicklungstendenz verweisen: Insgesamt wirkte der B. in der zweiten Erhebung auf die Interviewer wesentlich selbstsicherer, autonomer und aktiver,

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Das Kontrollbewußtsein des Befragten kann geradezu als prototypisch für die internalrigide Form bezeichnet werden. Es ist in sich geschlossen und weist eine hohe interne Logik auf. Von daher ist kaum mit Entwicklungen im Sinne von Veränderungen (allenfalls mit solchen i. S. von weiteren Verfestigungen) zu rechnen, falls es nicht zu ganz gravierenden Veränderungen der Lebenssituation kommt. Zur Rigidität muß jedoch Beginn folgendes angemerkt werden: Der generalisiert geäußerten Grundvorstellung entsprechen zwar alle ebenfalls durchgängig stark internalen Vorstellungen mit einem Kontextbezug. Diese erscheinen aber keineswegs unrealistisch, und auf der situativ konkreten Ebene werden z. T. in additiv-deterministischer Weise auch externe Faktoren sowie Zufälle mitbedacht.

Internalität bedeutet einmal den emotional intensiv vertretenen Glauben an die eigene „Zielstrebigkeit“, „Durchsetzbarkeit“ und „Sturheit“ angesichts äußerer Widerstände. Nur solche inneren Faktoren, nicht diese Widerstände gelten als Determinanten eigenen Verhaltens. Die (Außen-)Welt gilt als nahezu vollständig machbar. Auffallend und für diesen B. charakteristisch ist daneben das Gewicht, das er der Selbstkontrolle, der inneren Auseinandersetzung zwischen Willen und Affekten beimißt. Sehr offen wird in diesem Zusammenhang der Verlust von Selbstkontrolle thematisiert. Der B. ärgert sich über sich selbst, wenn seine Affekte mit ihm durchgehen. Seine positiv bewerteten Persönlichkeitseigenschaften sieht er als familiär bzw. endogen verankert und damit als sehr weitgehend stabil an. Aber auch seinen Affekthaushalt begreift er ähnlich: nämlich in einem triebenergetischen Sinne (Dampfkesselmodell).

Für den B. selbst spielt der Handlungsbezug, d. h. die Konsequenz, mit der er eigene Ziele im Handeln („stur“) verfolgt, eine wichtige Rolle. Es erscheint ihm fast als moralisches Postulat, daß Denken, Sagen und Tun übereinstimmen. Die Handlungsergebnisse in wichtigen Entscheidungssituationen (z. B. Betriebswechsel) geben ihm recht und weisen seine Internalität für ihn selbst (und für die Gutachter) als z. T. sehr realitätsangemessen aus. Sie bekräftigen sein Vorstellungsmuster. Erfolge mißt er am inneren Maßstab der Zufriedenheit mit sich selbst. Es wird aber ferner auch deutlich, daß er sich negative Handlungsergebnisse bzw. äußerlich als Mißerfolge klassifizierbare Resultate gleichwohl positiv, nämlich mit Blick auf die eben genannte Konsistenz/„Sturheit“ der Zielverfolgung im Handeln, anrechnen kann. Alles Gesagte gilt für Arbeit und Freizeit, d. h. die Trennung der Lebensbereiche spielt für sein Kontrollbewußtsein keine wesentliche Rolle.

Im Vergleich zu anderen B. fällt auf, wie sehr die Kontrollvorstellungen Emotionen (z. B. mit sehr aggressiver Tönung) beinhalten und davon begleitet werden. Kontrolle der Außenwelt gilt dem B. als eine Art Kampf, und auch Selbstkontrolle bedeutet den Kampf mit eigenen Affekten, dessen negativer Ausgang neue Emotionen auslöst.

Neben der bereits erwähnten Offenheit und Reflexivität angesichts von Problemen besonders der Selbstkontrolle ist weiter bemerkenswert, daß der B. ein ausgeprägtes Gerechtigkeitsgefühl (Ablehnung von Sozialdarwinismus) expliziert. Besonders stark grenzt sich der B. schließlich als einzigartige Person (Ausnahme: die eigene Familie) gegenüber anderen (externalen) Menschen schlechthin ab. Seine Internalität stellt wohl zugleich den Kern seiner Identität dar. Dafür, daß diese Identität auch bedroht werden kann, gibt es einige Anzeichen. Beispielsweise läßt sich die sporadische Flucht vor einer zu engen Bindung, vor dem Zusammenwohnen mit der Freundin so interpretieren, daß der B. hier seine Autonomie und Identität gefährdet sah.

Kasten 5.4: Kurzgutachten zum Kontrollbewußtsein des Befragten Axel X. (161) (2. Erhebung 1987)

Das Kontrollbewußtsein des B. kann zwar in seiner Gesamtheit additiv-deterministisch genannt werden, aber diese Kennzeichnung bezieht sich nicht auf ein multikausales Muster internaler und externaler Vorstellungen, denen eine gemeinsame strikt deterministische Grundvorstellung zugrunde liegt. Vielmehr treten Vorstellungen von der Bestimmung des eigenen Lebens durch Zufälle und durch innere Kräfte in einer für diesen Befragten typischen und prägnanten Koppelung auf, die in seinen eigenen Worten am besten verständlich wird: „Zufälle, die spielen eine Rolle, und dann hast du die Chance, daraus was zu machen.“ Dabei scheint es sich aber nicht um eine einzige Grundvorstellung im Sinne einer ganz tief verankerten Überzeugung zu handeln, denn neben dieser spezifischen Konstellation werden internale und fatalistische Vorstellungen auch jeweils für sich vertreten, und externe Einflußfaktoren werden nur am Rande thematisiert. Insofern kann dieses Kontrollbewußtsein auch nicht als rigide oder flexibel bezeichnet werden, sondern der B. scheint zwischen unterschiedlichen Erklärungsmöglichkeiten zu schwanken. Auch kann nicht die Rede von einer in sich geschlossenen Vorstellungswelt sein, sondern dieses Kontrollbewußtsein scheint sich im Übergang von einer stark fatalistisch zu einer zunehmend internal geprägten Form zu befinden.

Subjektiv relevant ist nur die persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Umwelt. Anstatt hier bereits von sich aus Handlungschancen zu schaffen und Ziele zu setzen, orientiert sich der B. an zufälligen, für ihn günstigen Gelegenheiten, die er aber dann nutzt, indem er eigenen Fähigkeiten in neuen Erfahrungsfeldern und Lernprozessen zur Geltung bringt. In dieser Weise konkretisiert er seine berufsbezogenen Kontrollvorstellungen. Mit Blick auf sein Privatleben erwähnt er daneben und abstrakt externe Einflußfaktoren, aber sonst unterscheiden sich die Lebensbereiche für ihn nicht wesentlich. Auch subjektive Erfahrungsbereiche (z. B. Erfolgssituationen) scheinen im Rahmen seiner Kontrollvorstellungen nicht wichtig zu sein. Vergangenheit und Gegenwart werden in der genannten Weise evaluiert, die private Zukunft gilt dem B. als zufallsbestimmt und mithin als nicht antizipierbar.

Der Handlungsbezug und die Realitätsangemessenheit seiner Vorstellungen werden vom Befragten nicht bzw. nur ansatzweise reflektiert, und im Vergleich zu anderen Befragten kann man eigentlich kaum von Kontroll-„Bewußtsein“ im engeren Sinne einer darin eingeschlossenen, konstitutiven Reflexivität sprechen. Auffallend ist allerdings eine sehr bewußt eingesetzte Strategie der generellen Selbstunterschätzung. Der B. sagt von sich selbst: „Ich stapel lieber 'n bißchen tief, damit ich nicht so enttäuscht bin hinterher.“ Diese Strategie hat also eine von ihm selbst thematisierte psychische Funktion der Anpassung an äußere Restriktionen und Vermeidung von Mißerfolgen.

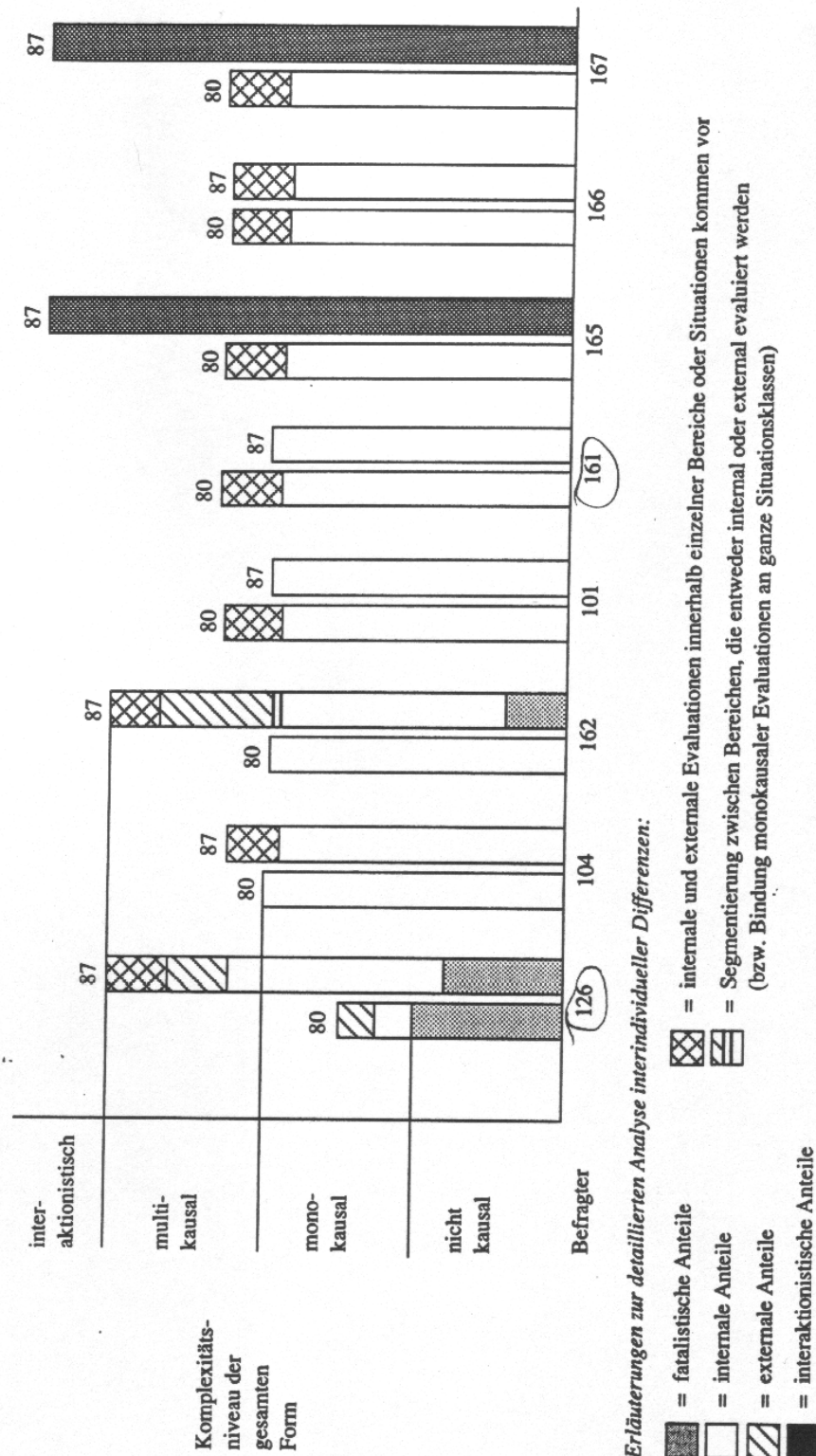
„Erfolg“ ist für den Befragten anscheinend keine Kategorie von persönlicher Bedeutung. Im Rahmen seines allgemein formulierten Gesellschaftsbildes nimmt er jedoch an, daß Internale sowie „Radfahrer“ Erfolg hätten; weiter dichotomisiert er zwischen den Menschen „oben“, die andere „stoßen“, und denen „unten“, die geschoben würden. Er sieht keinerlei Ansatzpunkte für denkbare Veränderungen der eher vage als ungerecht empfundenen Zustände.

Generell beschreibt der B. andere Menschen als rein internal oder als z. T. internal, z. T. external-„angepaßt“. Seine konkreten Bezugspersonen (Frau, enge Kollegen) hätten dagegen dieselben Vorstellungen wie er selbst, was er als Voraussetzung für eine harmonische Beziehung ansieht. Diese mangelnde Abgrenzung zumindest gegenüber konkreten, ihm nahestehenden Personen spricht ebenso wie die mangelnde emotionale Intensität seiner Vorstellungen gegen eine für seine Identität zentrale Bedeutung des Kontrollbewußtseins.

Kasten 5.5: Kurzgutachten zum Kontrollbewußtsein des Befragten Cuno W. (126) (2. Erhebung 1987)

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Abbildung 5.6.: Veränderungen des Kontrollbewußtseins von 1980/81 bis 1981 bei Befragten, die 1980, 81 der fatalistischen oder der internalen Form zugeordnet werden konnten (aus Hoff et al., 1991, S. 155)



als dies in seinem bloß reaktiven verbalen Verhalten im Kontrollinterview zum Ausdruck kommt. Weiter können wir aus den im biographischen Interview berichteten Fakten auf den Realitätsgehalt des berichteten autonomen und verantwortungsvollen Handelns im Berufs- und Privatleben schließen. Auch in der Fremdeinschätzung durch 167, der Gruppenleiter von W ist, wird dem B. ein zunehmend selbständiges, verantwortungsvolles und erfolgreiches berufliches Handeln bescheinigt. Aus alledem ergibt sich folgende Einschätzung: Die internalen Kontrollvorstellungen scheinen hinter dem tatsächlichen selbständigen und verantwortungsvollen Handeln quasi „hinterherzuhinken“. In dem Maße, wie sich seine berufliche und private Situation noch mehr konsolidiert und er gar nicht umhin kommt, sich gewisse Erfolge und ein berechenbar positive Stabilisierung seines Lebens selbst zuzuschreiben, dürften auch generalisierte internale Vorstellungen zu- und fatalistische abnehmen. Dies dürfte nicht nur retrospektiv und mit Blick auf die Gegenwart, sondern auch für die Zukunft gelten. Auch die defensive Taktik des „Tiefstapelns“ dürfte allmählich immer funktionsloser werden.

Wie bereits in den Kurzgutachten zum Ausdruck kommt, hat sich das Kontrollkonzept von beiden Facharbeitern gegenüber der Ersterhebung sieben Jahre zuvor verändert. Bei Axel. X (=161) ist es zu einer Verfestigung seines ohnehin schon stark ausgeprägten internalen Determinismus gekommen, bei Cuno W. (=126) sind die fatalistischen Tendenzen immer noch charakteristisch für sein Kontrollkonzept, indes haben insbesondere die internalen Komponenten an Bedeutung gewonnen. In Abb. 5.6 sind die jeweiligen Ausformungen des Kontrollbewußtseins beider Fallbeispiele zu beiden Erhebungszeitpunkten symbolisiert. Im Sinne eines aufsteigenden „Komplexitätsniveaus“ (das in den jeweiligen in den Evaluationen gegebenen Kausalverknüpfungen gegeben ist) wird das jeweilige Kontrollbewußtsein der Facharbeiter abgebildet: es reicht von „nicht kausalen“ (= fatalistischen) Evaluationen, über monokausale (deterministisch-internal oder deterministisch-external) und multikausale (bzw. bereichsspezifisch segmentierte = additiv-deterministische) bis hin zu interaktionistischen Argumentationen.

Analysiert man nun die Entwicklungsbedingungen für den prospektiven Zeitraum der empirischen Untersuchung (1980 bis 1987), nämlich die berufliche und außerberufliche Restriktivität sowie biographische Brüche und Veränderungen (vgl. dazu Abb. 5.7; für ausführlichere Erläuterungen vgl. Hoff et al., 1991), dann ergibt sich eine kontrolltheoretische Struktur wie sie in Abb. 5.8 veranschaulicht ist. Diese Struktur repräsentiert das Skelett der Untersuchung und die Abb. 5.8 verweist auf einige wesentliche Komparationen, wie sie zuvor (Abschnitt 5.4) beschrieben worden sind. Auf der Grundlage der hier sehr stark verdichteten und entsprechend zugespitzten Aussagen können beide Fälle interpretiert werden.

Die restriktivitätsbezogenen Sequenzen beruflicher Kontextbedingungen können nun in doppelter Weise mit dem interessierenden Personmerkmal in Verbindung gebracht werden: im Sinne einer „sozialisierenden“ Antezedenzbedingung sowie im Sinne eines „Effektes“ beruflichen Handelns und der zugrundeliegenden personalen Handlungspotentiale, d. h. auch des Kontrollbewußtseins. Bei der komparativen Diskussion der Facharbeiterstudie wird dies weiter erläutert.

Schließlich können die in der intraindividuellen Entwicklungsanalyse (Berufsverlauf, Veränderung des Kontrollbewußtseins vom ersten zum zweiten Erhebungszeit) gefunde-

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

Abbildung 5.7.: Entwicklungsbedingungen des Kontrollbewußtseins 1980 bis 1987 (aus Hoff et al., 1991, S. 171)

Befragter	101	161	104	166	126	162	106	108	122	123	107	165	167	102	103	121	124	163	164
a Kontrollbewußtsein 1980/81	i(a)	i(a)	i	i(a)	f	i	a(i)	a	a	a(f)	a	i(a)	i(a)	int.	int.	int.	int.	int.	int.
b Restriktivität im beruflichen Lebensstrang	1	3-1	1	1	3-2	2-1	2-1	1	2-1	2-1	3-2	3-2	2-1-3	3-2	1	2-1	3-2	1-3	2-1
c Restriktivität im privaten Lebensstrang	1	1	1	2-1	1	2	1	2-1	3-2	2-1	1-3	2	1-2	1-3	1-2	1-2	2-1	2	1-2
d berufliche Veränderungen (Wechsel/Unterbrechungen der Arbeit)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
e private Veränderungen (Heirat, Geburt von Kindern)																			
f biographische Brüche, starke Diskontinuität in der Restriktivität	x																		
g Rollenkonflikte, intrasituative Inkonsistenzen																			
h Kontrollbewußtsein 1987, prognostiziert	i(a)	a	i	i	a	i(a)	a(i)	a(i)	a(i)	a	a(int.)	a(int.)	a	int.	int.	int.	int.	int.	int.
i Kontrollbewußtsein 1987, real festgestellt	i	i	i(a)	i	a	a	a(i)	a(i)	a(i)	a	a(int.)	int.	int.	int.	int.	int.	int.	int.	int.
j Relationen hypothetisch—real	(+)	-	±	+	+	(+)	+	+	+	+	+	(+)	(+)	+	+	+	+	+	+

Kontrollbewußtseinsformen:
f = fatalistisch
a = additiv-deterministisch
i(a) = internal mit vereinzelten additiven Evaluationen
a(f) = additiv mit starken fatalistischen Anteilen
a(i) = additiv mit starken internalen Anteilen
a(int.) = additiv mit starken interaktionistischen Anteilen.
Relationen zwischen prognostizierter und real festgestellter Form des Kontrollbewußtseins:
+ = Prognose trifft voll zu
± = Prognose trifft partiell zu

Entwicklungsbedingungen:
x = vorhanden
1 = geringe Restriktivität bzw. starke Handlungsspielräume
2 = mittlere Restriktivität bzw. Handlungsspielräume
3 = starke Restriktivität bzw. geringe Handlungsspielräume
1-2, 1-3, 2-3 = bereichs- und/oder phasenspezifische Diskrepanzen der Restriktivität
3-2, 2-1, 1-2 = Zunahme von Handlungsspielräumen bzw. Restriktivität.
Im Text exemplarisch angeführte Befragte:
Herr Fahrer = 123; Herr Meister = 165; Herr Schlosser = 103.

5.7. Diachrone Analyse von objektiver und subjektiver Kontrolle

Abbildung 5.8.: Vereinfachender Vergleich von subjektiver und objektiver Kontrolle über die Zeit

Zeit biographische Sequenz	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
	Üb. L/B												
	3JB												
Kontroll- bewußtsein	Axel X.: Cuno W.:	fatalistisch-schwankend det.- internal-rigide											
Realitätsange- gemessenheit	Axel X.: Cuno W.:	teilweise realitätsdiskrepant weitgehend realitätskongruent											
Berufliche Restriktivität	Axel X.: Cuno W.:	Berufliche Restriktivität nimmt deutlich ab Berufl. Restrikt. nimmt leicht ab / private Restr. leicht zu											
Berufl. Han- deln/Verhalt.	Axel X.: Cuno W.:	aneckend reaktiv/ passiv selbstinitiiierter Betriebswechsel teils aktiv, teils reaktiv											
Legende:													
det.int.rig.	= deterministisch-internal-rigide												
add.det.	= additiv-deterministisch												
	Üb. L/B = Übergang Lehre / Beruf 3JB = 3 Jahre als Facharbeiter im Betrieb												

5. Entwicklung als Interaktion von Persönlichkeit und Arbeit

nen Verlaufsmuster untereinander verglichen werden. Inwieweit ergeben sich hier typische, möglicherweise an bestimmte Entwicklungsphasen oder Entwicklungsaufgaben gebundene Muster der Persönlichkeitsveränderungen, Verlaufsmuster und typische Person-Umwelt-Konfigurationen? Auf diesem Niveau der Datenaggregation interessieren insbesondere weiterreichende Aussagen auch theoretischer Natur zur Wechselwirkung von Arbeit und Persönlichkeit. Ein Beispiel dafür stellen die drei Berufsverlaufsmuster von Lappe (1993) dar und die damit verknüpften Verallgemeinerungen.

Darüberhinaus bietet gerade dieser Auswertungsschritt aber auch die Möglichkeit zu einer Beschreibung von im Sinne einer Entwicklungslogik typischen Veränderungen im Kontrollbewußtsein.

Auch bei der längsschnittlichen Betrachtung der beruflichen und persönlichen Entwicklung können prinzipiell die genannten vier „Ebenen“ der Kontrolle aufeinanderbezogen. So können individuelle Entwicklungen sichtbar und psychologischer Interpretation zugänglich gemacht werden.

Teil III.

Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

Vorbemerkung zu den Kapiteln 6 und 7

Häufig – und zumeist mit Verweis auf Maslow (1954) – wird in der Praxis ein grundlegendes menschliches Bedürfnis nach Selbstverwirklichung angeführt, wenn es um die Frage geht, welche wesentlichen Aspekte ein Unternehmen im Rahmen von Job-Design-Maßnahmen oder Organisationsentwicklung im Interesse seiner Belegschaft (bzw. auch und vor allem im wohlverstandenen eigenen Interesse) zu berücksichtigen habe. Folgt man psychologischen Erkenntnissen zur Bedeutung des Arbeitens (z. B. Ruiz-Quintanilla & Wilpert, 1985, 1988; Ulich, 1991) und berücksichtigt entsprechende Diskussionen zum „Wertewandel“ im Felde von Arbeit und Beruf (z. B. Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991; Wilpert, 1989), dann gelten gerade in wirtschaftlich potenten Industrienationen mit hochentwickelten Produktionsstrukturen Aspekte der Selbstverwirklichung wie z. B. die „Qualität“, der „Sinngehalt“, das „Anregungsniveau“ der Erwerbsarbeit für die arbeitstätigen Menschen als zentrale Kriterien für Arbeits- und Organisationsgestaltung. Solche Aspekte können, jedenfalls in Zeiten einer annähernden Vollbeschäftigung im entsprechenden Arbeitsmarktsegment, auf Dauer auch nicht durch erhöhte Gratifikationen kompensiert werden. Damit sind entsprechende Herausforderungen etwa auch an die Personalentwicklung benannt.

Andere Aspekte der Selbstverwirklichung beziehen sich direkt auf individuelle und kollektive Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und im Beruf sowie auf die verantwortliche Gestaltung des eigenen beruflichen Werdegangs. Dabei stellt sich natürlich die Frage, inwieweit vorhandene Spielräume überhaupt von den jeweiligen Personen genutzt werden können und in welcher Weise dies geschieht. Gerade bei einer differentiellpsychologisch und biographisch orientierten Sichtweise, wie sie hier nachdrücklich vertreten wird stellt sich die Frage nach dem jeweiligen Verhältnis von konkreten Personen und ihren spezifischen Arbeits- und Berufsbedingungen besonders deutlich. Beispielsweise kann eine intellektuell sehr anspruchsvolle Tätigkeit für den entsprechend qualifizierten und motivierten Arbeiter im Sinne der autonomen Ausgestaltung seiner eigenen beruflichen Kompetenzen und Perspektiven ausgesprochen positiv, also interessant, motivierend, qualifizierend, ja „persönlichkeitsfördernd“ wirken; dagegen wäre sie aber möglicherweise für einen nicht derart qualifizierten Arbeiter nicht nur als nicht-förderlich zu werten, sondern könnte sogar eine ausgesprochen belastende Überforderung für ihn darstellen. Mit anderen Worten: Die optimale Ausgestaltung beruflicher Handlungsspielräume bestimmt sich nur in deren Interaktion mit den entsprechenden Personmerkmalen (Persönlichkeit, Kompetenzen, Qualifikationen; vgl. dazu auch Osterloh, 1985). Gerade diese Tatsache spricht also für den Einsatz integrativer Konzepte bei der wissenschaftlichen Beschäftigung mit diesem Thema. Um nämlich das jeweilige Passungsverhältnis prüfen zu können, sind solche Konstrukte und Modelle nötig, die die interessierende „Kontroll-Thematik“ gleichermaßen für spezifische Personen wie auch für deren konkrete arbeits- und organisationsbezogene Umweltsegmente spezifizieren und aufeinander beziehen können. Und da eine derartige Verknüpfung nicht statisch gedacht werden kann, sondern grundsätzlich den Entwicklungsgedanken impliziert, bedeutet dies die Notwendigkeit eines dynamischen Entwicklungsmodelles.

Bereits im Rahmen der Berliner Facharbeiterstudie ist der konzeptionelle Grundstock für das nachfolgende Entwicklungsmodell gelegt worden (Kap. 5; insbesondere Abschnitt

5.4). Und bereits dort konnte die Brauchbarkeit der zugrundeliegenden kontrolltheoretischen Konzepte Kontrollbewußtsein und Restriktivität empirisch erhärtet werden. Das integrative kontrolltheoretische Modell soll nun systematisch als ein *Konzept der beruflichen Entwicklung* spezifiziert werden (6.1). Während in der Facharbeiterstudie ein Hauptuntersuchungsinteresse auf die sozialisatorische Analyse der Veränderung des Kontrollbewußtseins zielte, soll nunmehr das „berufliche Handeln“ als Agens beruflicher Entwicklungsprozesse in den Vordergrund konzeptioneller Überlegungen gerückt werden (6.2). Denn die berufliche Karriere bzw. das berufliche Stagnieren von Personen kann nicht ohne die substantielle Beteiligung über deren initiatives Handeln, ihr reaktives oder passives Verhalten konzipiert werden. Weiter kann auf kontrolltheoretischer Basis die Erreichung beruflicher Autonomie als implizites oder explizites Ziel beruflicher Entwicklung herausgearbeitet werden (6.3). Nachdem in Kap. 6 der Entwicklungsbegriff kontrolltheoretisch spezifiziert worden sein wird, können auf dieser begrifflichen Grundlage die drei in Teil II dargestellten Studien post-hoc und vergleichend diskutiert werden (Kap. 7). Aus der Analyse der Stärken und Schwächen, der Vorzüge und Schwierigkeiten dieser exemplarischen Längsschnittuntersuchungen sollen sodann weiterführende Perspektiven zur Forschungsstrategie, zur Konzeptualisierung und zur Gestaltung personaler und organisationaler Entwicklungsprozesse gewonnen werden.

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

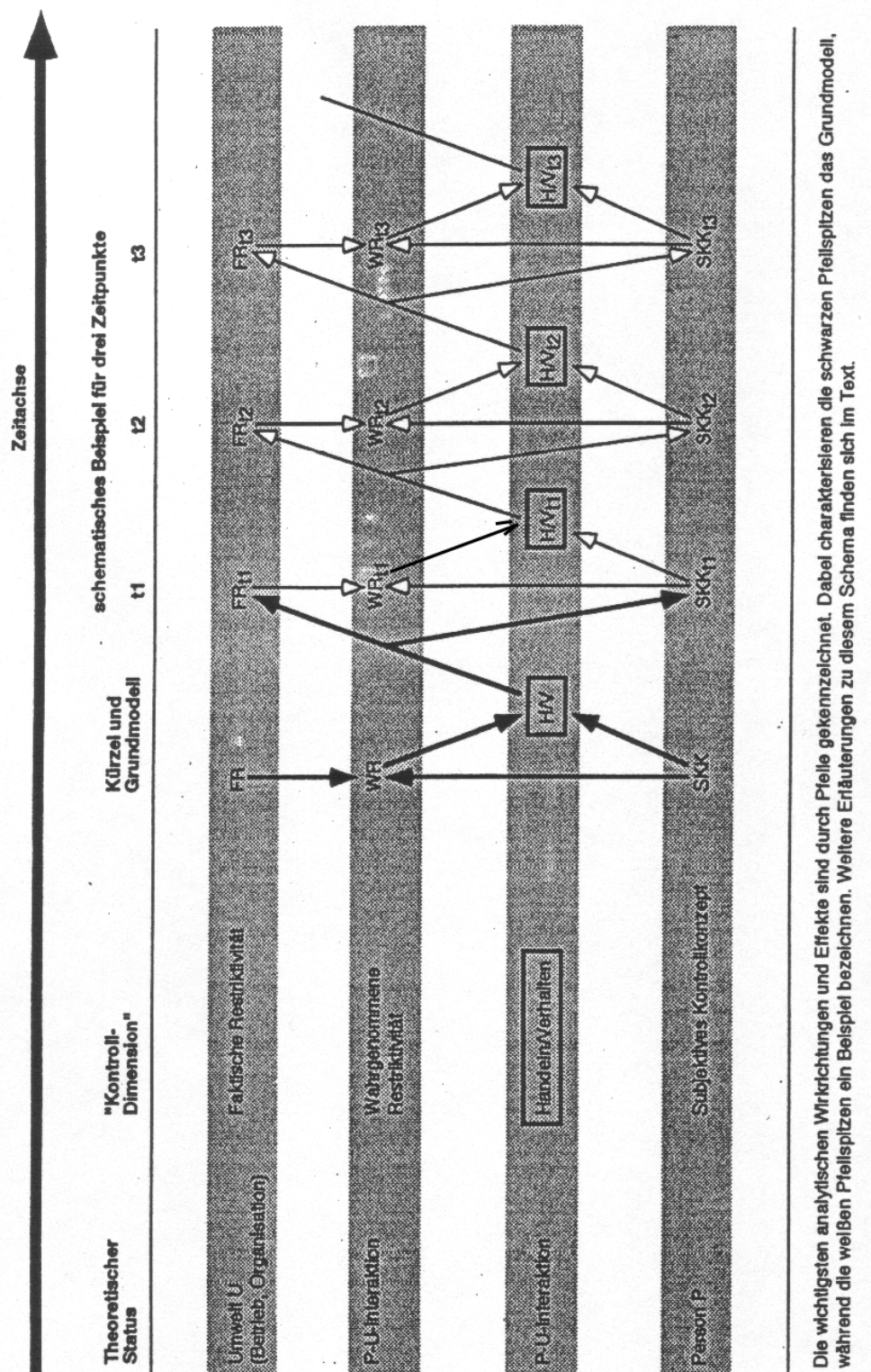
6.1. Skizze eines integrativen Handlungsmodelles zur Entwicklung von Menschen in Arbeit, Bildung und Beruf

Nachfolgend wird das „integrative Modell“ (Hohner, 1985; vgl. Abschnitt 5.4) als kontrolltheoretisches Modell zur beruflichen Entwicklung spezifiziert. Als theoretisch zentral erweist sich dabei die *Kategorie des beruflichen Handelns/Verhaltens*, denn nur sie kann letztlich als Konstituendum und „beobachtbares Moment“ von beruflicher Entwicklung verstanden werden: nur per Handeln (sei es individuell oder kollektiv, sei es zielgerichtet oder auch nicht) lassen sich die jeweiligen konkreten Umweltbedingungen verändern und gestalten bzw. durch passives oder reaktives Verhalten in ihrer Restriktivitätsstruktur stabilisieren. Sie wird nun in ihrem begrifflichen Umfeld bestimmt, also auf dem Hintergrund von objektiver und subjektiver Kontrolle. Bereits zuvor ist das integrative Modell in seiner Grundstruktur dargestellt worden (Abb. 5.1). Während es dort im Rahmen Kompatibilitätsanalysen um die synchrone Betrachtung der Relationen zwischen den einzelnen Kontrollkonstrukten zu ein und demselben Zeitpunkt bzw. um die systematische Darstellung aller diachronen Kompatibilitätsmöglichkeiten gegangen ist, steht in der vorliegenden Abb. 6.1 nun die Repräsentation einer Grundstruktur dynamischer Entwicklungsprozesse im Vordergrund. In Anlehnung an bereits empirisch herausgearbeitete Modelle von Sozialisation als reziproker Interaktion von Person und Umwelt (Kohn & Schooler, 1982; vgl. auch Abb. 5.8) wird nun vor allem die Bedeutung des individuellen (grundsätzlich auch: des kollektiven) beruflichen Handelns als Voraussetzung der Modifikation von Umwelt thematisiert werden. Zunächst seien anhand von Abb. 6.1 aber nochmals die zentralen Kategorien des integrativen Modelles ins Gedächtnis gerufen. Danach kommt zum besseren Verständnis der Grundidee ein einfaches Fallbeispiel und danach wird das Modell etwas genauer erläutert.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung des Modelles Zeitpunkt t1: Klaus K. steht am Beginn seiner Lehre als Werkzeugmacher. Er ist auf Anraten und Empfehlung seines Onkels, der bereits im selben Betrieb arbeitet, zur Firma X gekommen. Seine Arbeit findet er trotz des frühen Aufstehens hoch interessant und herausfordernd, er freut sich über das erste selbst verdiente Geld. Sein subjektives Kontrollkonzept betrifft vor allem den persönlichen sozialen Nahbereich (Eltern, Freunde, Kollegen); es ist additiv-deterministisch, wobei die internalen Anteile besonders seinen persönlichen Bereich , die externalen An-

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

Abbildung 6.1.: Strukturskizze eines integrativen Handlungsmodelles zur Entwicklung von Menschen in Arbeit, Bildung und Beruf (nach Hohner, 1993, S. 373)



teile den Bereich von Arbeit, Betrieb und Beruf betreffen. Er ist ein eifriger Lehrling, kommt gut mit Kollegen und Vorgesetzten aus. Er versucht in seinen Leistungen, den Anforderungen zu entsprechen, wenn möglich sie deutlich zu übertreffen.

Einige Jahre später zum Zeitpunkt t2: In der Zwischenzeit hat er über seine Freundin Kontakt zur Gewerkschaft bekommen und interessiert sich zunehmend für soziale Fragen. Diskutieren macht ihm großen Spaß. Zunehmend spricht er auch mit seinen Arbeitskollegen über sozial-politische Themen. Viel deutlicher als früher sieht Klaus K. nun restriktive Aspekte in Arbeit, Gesellschaft und Beruf – auch was seine eigene Arbeitstätigkeit anbelangt: er hat zwar den Lehrabschluß als Werkzeugmacher ist aber seither unterqualifiziert als Dreher im Wechselschichtbetrieb eingesetzt. Sein subjektives Kontrollkonzept ist in seiner Zentralität insgesamt stärker ausgeprägt, es enthält nun auch einen Bereich von allgemeiner Kontrolle, der vor allem durch nonpersonale externe Evaluationen geprägt ist. In der Grundstruktur bleibt es additiv-deterministisch im Sinne einer bereichsspezifischen Segmentation (Arbeit external, Persönlicher Bereich internal). Klaus K. agiert inzwischen bewußt für die Linie seiner Gewerkschaft und wird von seinen Kollegen in dieser Rolle ernst genommen. Durch die häufige Teilnahme an Betriebsratssitzungen und seine Bildungsveranstaltungen bekommt er weniger qualifizierte, kurzfristige Arbeiten zugewiesen. Zwar steigt das gewerkschaftliche Bewußtsein in seiner Abteilung, für Klaus K. hat sich die berufliche Perspektive jedoch eher verschlechtert als verbessert.

Wiederum einige Jahre später zum Zeitpunkt t3: Klaus K. ist inzwischen verheiratet und Vater einer Tochter. Er ist nunmehr in einer anderen Abteilung bei derselben Firma tätig und übt dort qualifizierte Tätigkeiten aus. Da seine Frau nicht mehr arbeitet und er nicht mehr im Akkord sein Geld verdient, ist das Familieneinkommen relativ knapp bemessen. In der Zwischenzeit hat Klaus K. einen Meisterkurs begonnen. Auf sein Betreiben ist er von der Betriebsleitung an einen Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten versetzt worden. Er gehört nunmehr nicht mehr dem Betriebsrat an, engagiert sich aber nach wie vor als gewerkschaftlicher Vertrauensmann. Sein additiv-segmentiertes Kontrollbewußtsein hat sich zwischenzeitlich stärker ausdifferenziert; es steht wohl am Übergang zum interaktionistisch-flexiblen Paradigma. Allerdings ist die Tendenz zu externalen Evaluationen hinsichtlich non-personaler allgemeiner Kontrolle und internalen Evaluationen hinsichtlich persönlicher Kontrolle nach wie vor erhalten.

Das vereinfachte Beispiel ist in Anlehnung an reale Fälle der Facharbeiterstudie gewählt. Nunmehr soll die Schema in seiner abstrakten Begrifflichkeit erläutert werden.

Erläuterung der Begrifflichkeit Auf der theoretischen Ebene der *Umwelt* dient das kontrolltheoretische Konzept der *faktischen beruflichen Restriktivität* als Indikator dafür, ob einem bestimmten Menschen zu einem bestimmten Zeitpunkt und in einem bestimmten Handlungskontext Handlungsspielräume zur Verfügung stehen oder nicht, in welcher Weise diese ausgeprägt und in ihrem Profil ausdifferenziert sind usw. Ob er sie dann tatsächlich als solche erkennt oder nicht, ob er sie nutzt oder nicht, dies sei zunächst noch nicht von Bedeutung. In Abschnitt 5.7.2 habe ich für den Bereich der industriellen Erwerbsarbeit bereits genauer erörtert, wie sich solche Handlungsspielräume darstellen und vor allem auch, wodurch sie faktisch begrenzt sein können. Durch die abstrakte De-

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

definition von Restriktivität kann der Restriktivitätsbegriff auf vielerlei Umweltsegmente, -bereiche und -sequenzen angewendet werden. Es muß nur jeweils geklärt werden, welche Aspekte als hoch restriktiv, welche als weniger oder kaum restriktiv bezeichnet und wie diese dann empirisch bestimmt werden können. Der Restriktivitätsbegriff ist also nicht auf auf bildungs- oder berufsbezogene Umwelten begrenzt, wenngleich im Rahmen dieser Schrift aber gerade diese Aspekte besonders interessieren. Als „personenbezogene Beschreibung von Umwelt“ (Hoff, 1992) charakterisiert Restriktivität stets jene settings, die für die interessierenden Personen (prinzipiell auch: Gruppen) von Bedeutung sind, waren oder sein könnten. Daraus ergibt sich auch eine sehr unterschiedliche empirische Erfassung: so kann, wie beschrieben, die konkrete Arbeit an bestimmten Maschinen viel ausgefeilter und durch bedingungsbezogene Verfahren der Arbeitsanalyse unabhängig vom Betroffenen bestimmt werden, während die Restriktivität in der Herkunftsfamilie eines Erwachsenen evt. nur durch dessen eigene Schilderungen und auf der Grundlage von Plausibilitätserwägungen erschlossen werden kann. Angemerkt sei weiter, daß im beruflichen Bereich natürlich auch die faktische Restriktivität von Organisationen von zentraler Bedeutung ist. Nun können aber nicht Betriebe oder andere Organisationen per se hinsichtlich ihrer Restriktivität eingeschätzt werden; selbst ein Gefängnis ist ja vor allem für die Gefangenen und weniger für die dort diensttuenden Justizbeamten restriktiv und dies nur in Bezug auf bestimmte Dimensionen (wie z. B. die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Zeitstruktur und den eigenen Bewegungsraum). Berufliche Restriktivität kennzeichnet also nur *die für die interessierenden Personen relevanten organisationalen Umwelten* hinsichtlich der vorfindlichen Handlungschancen und Handlungshemmnisse, sie ist aber nicht ohne weiteres mit diesen Umwelten gleichzusetzen.

Für den Zusammenhang von Organisation (Firma) und ihren Angehörigen (Mitarbeitern) bedeutet dies nun folgendes: Als Mitarbeiter sind sie natürlich wesentlicher „Bestandteil“ der Firma. Sie beeinflussen durch ihr Tun die Organisation (in der Regel werden sie sie erhalten und stabilisieren, indem sie sich anpassen) und sie werden umgekehrt von ihr beeinflusst (teils indirekt durch das Einkommen, teils direkt durch Kollegen, Arbeitsanforderungen, Vorgesetzte, durch Berufskrankheit usw., teils durch Sozialisationsprozesse etwa im Sinne eines „geheimen Lehrplanes“). Für alle Organisationsangehörige, ob Geschäftsführung, Angestellte, Arbeiter oder Lehrlinge, ergeben sich durch ihre organisationalen Aufgaben, Rollen und Funktionen spezifische, mehr oder weniger differenzierte Restriktivitätsprofile zu einem bestimmten Zeitpunkt. Dabei wird die berufliche Restriktivität grundsätzlich an konkreten Personen festgemacht, egal ob als Individuen oder als funktional homogene Kollektive. Sie wird durch mehrere Ebenen (etwa Arbeitstätigkeit, Organisation, Arbeitsmarkt) und durch vielerlei Restriktivitätsdimensionen bzw. -aspekte repräsentiert, die simultan auf die interessierende Person über mehr oder weniger lange Zeitspannen „einwirken“ und von daher als die zentralen sozialisatorischen Antezedenzbedingungen für kognitive Handlungspotentiale gelten können. Sie bilden den realen, differenzierten und verschieden akzentuierten Handlungsspielraum einer Person und damit auch den zentralen Bezugsrahmen für deren subjektive Einschätzungen der jeweiligen eigenen Wirksamkeit bzw. Ohnmacht. Dies bedeutet aber auch, daß die materiell gleichen Aspekte eines Betriebes für verschiedene Beschäftigte durchaus als unterschiedlich restriktiv wahrgenommen und interpretiert werden. Für den einen kann

die Notwendigkeit, sich in ein neues EDV-Programm einzuarbeiten zu müssen eine höchst interessante Herausforderung darstellen, während es für einen anderen zu einer belastenden Überforderung kommt. Für die interessierende Person kann sich die für sie gegebene Restriktivität aber auch anders akzentuiert darstellen als für außenstehende Forscher, die versuchen, die einzelnen Aspekte der faktisch gegebenen Restriktivität bedingungsbezogen zu erfassen. Als Kategorie für derartige Wahrnehmungen dient deshalb die subjektiv perzipierte berufliche Restriktivität. Faktische und perzipierte Restriktivität können dabei annähernd zusammen fallen, die subjektiv perzipierte kann aber auch deutlich von der faktischen Restriktivität abweichen. Inwieweit und in welcher Art und Weise dies der Fall ist, dies wird durch entsprechende Vergleichsoperationen, also durch Kompatibilitätsanalysen (vgl. Kap. 5) untersucht. Einschlägigen Erkenntnissen zufolge (z. B. Hacker, 1986) kann nun davon ausgegangen werden, daß sich das Handeln/Verhalten eines Menschen nicht nach dessen faktischer, sondern in erster Linie nach seiner perzipierten Restriktivität bestimmt. Natürlich wird man dabei für viele Fälle einen deutlich positiven Zusammenhang zwischen faktischer (FR) und subjektiv perzipierter Restriktivität (WR) postulieren: was ein Mensch an Handlungsspielräumen und Handlungsbarrieren in seinem jeweiligen Handlungskontext sieht, ist durchaus abhängig von dem faktisch gegebenen Restriktivitätsprofil. Man wird aber nur selten von einem linearen 1 zu 1 Zusammenhang von faktischer und subjektiver Restriktivität ausgehen können. Der Zusammenhang im Sinne einer mehr oder weniger stark ausgeprägten Abhängigkeit der subjektiv wahrgenommenen von der faktisch gegebenen Restriktivität ist in Abb. 6.1 durch den Pfeil von FR nach WR symbolisiert.

Inwieweit nun eine konkrete Person real gegebene Handlungschancen und bestehende Restriktionen als solche erkennt oder nicht, dies kann auch von ihrem subjektiven Kontrollkonzept abhängen. Wie in Kap. 5 bereits ausführlich dargestellt worden ist drückt sich ja im Kontrollbewußtsein einer Person deren individuell charakteristische, subjektive Sicht des Person-Umwelt-Verhältnisses aus: „Inwieweit sehe ich mich als Objekt, inwieweit als Subjekt meiner Umwelt, meiner Entwicklung, meines Schicksals usw.“. So neigt vielleicht ein Mensch mit stark external geprägtem Kontrollbewußtsein dazu, gegebene Restriktionen stärker wahrzunehmen als die ihm faktisch zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume, da er aufgrund seiner im subjektiven Kontrollkonzept geronnenen Erfahrungen a priori von seiner Außenbestimmtheit ausgeht. In diesem Sinne ist der Pfeil von SKK zu WR als Effekt generalisierter und/oder spezifischer Kontrollerwartung auf die subjektive Perzeption (und ggfs. Redefinition) von realen Handlungschancen und Handlungshemmnissen im beruflichen Kontext zu verstehen. Allerdings zeigen die empirischen Fälle aus der Facharbeiterstudie, daß solche, auf den ersten Blick als naheliegend erscheinenden Verbindungen im Einzelfall nicht unbedingt so auftreten müssen. Zum Beispiel neigte unser Fallbeispiel Cuno W., dessen Kontrollbewußtsein damals stark von externalen und fatalistischen Anteilen geprägt war, dazu, seine ihm am Arbeitsplatz faktisch zur Verfügung stehenden geringen Handlungsspielräume in illusorischer Weise zu überhöhen, während er seine in der Freizeit gegebenen Spielräume in seinen Wahrnehmungen deutlich unterschätzte. Erst im Kontext einer umfassenden Einzelfallanalyse wird dann aber sehr deutlich, daß gerade diese illusorischen Anteile (die sowohl seine Perzeptionen als auch Teile seiner Kontroll-Evaluationen betreffen) psychisch nützlich und funktional sind

(vgl. genauer Hohner, 1987a, S. 124 ff.).

Während wir bislang die Relationen von faktischer, perzipierter Restriktivität und subjektiven Kontrollkonzept thematisiert haben geht es nun um die genauere Bestimmung des beruflichen Handelns als Motor beruflicher Entwicklungsprozesse.

6.2. Berufliches Handeln als Motor von beruflicher Entwicklung

6.2.1. Handeln, Verhalten, Passivität

Den nachfolgenden Ausführungen liegt ein Sprachgebrauch und ein Verständnis von Handeln bzw. Verhalten zugrunde, wie es bei Hoff (1992, S. 49) in Anlehnung an rollentheoretische Konzepte (role-taking, role-making) ausgeführt wird. In kontrolltheoretischer Sicht ist besonders die mit Handeln bzw. Verhalten verbundene Konsequenz in Bezug auf die Veränderung bzw. Stabilisierung von Umweltrestriktivität von Bedeutung. Für die Untersuchung von Veränderungsprozessen stellt sich als zentrale Frage, in welcher Qualität und in welchem Ausmaß sich das berufliche Handeln von Individuen oder von Kollektiven auf ihre jeweiligen beruflichen Umwelten auswirkt.

Was heißt nun Handeln und Verhalten in einem kontrolltheoretischen Verständnis? *Handeln* (H) repräsentiert grundsätzlich eine empirisch nachweisbare und damit faktisch gegebene Einwirkung auf die von den Handlungen betroffenen Umweltsegmente. Handeln kann also zu einer mehr oder weniger starken Modifikation der jeweiligen Umwelt führen. Auch Verhalten hat Effekte auf die davon betroffenen Umweltaspekte. Allerdings führt reaktives *Verhalten* (V) nicht zu einer Veränderung der bestehenden Umwelt, sondern trägt zu einer Verfestigung der gegebenen Restriktivitätsstruktur bei. Als einfaches Beispiel kann die militärische Kommandostruktur dienen: solange die Soldaten alle Befehle wortgetreu ausführen (also reagieren), solange wird die bestehende Kommandostruktur auch nicht verändert, sondern wird immer wieder aufs neue bestätigt; die Restriktivität bleibt unverändert hoch; das entsprechende System (oder Subsystem) wird dadurch stabilisiert. Von Handeln (als individueller oder kollektiver Aktion) würde man im kontrolltheoretischen Sinne sprechen, wenn die angesprochenen Soldaten sich dem Befehl widersetzen, ihn problematisierten, relativierten o.ä. Das restriktive Kommandosystem wäre in seiner Funktionalität zunächst erschüttert, die Kommandeure wären nun ihrerseits zu einer Reaktion gezwungen. Im Unterschied zu offenem Handeln bzw. Verhalten bedeutet *Passivität* ein „Nichteinwirken“ auf Umweltrestriktivität.

Bereits jetzt dürfte folgendes deutlich werden: Eine eindeutige, klar operationalisierbare Klassifikation bzw. Abgrenzung der Begriffe Handeln, Verhalten und Passivität erscheint nicht immer realisierbar. Die Kategorien Handeln, Verhalten und Passivität können im Sinne faktischer Gegebenheiten sowie als Inhalte spezifischer individueller Evaluationen vorkommen. So kann ein und dieselbe empirisch faßbare Aktion je nach Perspektive als Verhalten oder als Handeln gedeutet werden. Und selbst Passivität kann in bestimmten Zusammenhängen als Aktion (passiver Widerstand) oder Reaktion (der Soldat reagiert nicht auf den gegebenen Befehl und bleibt untätig stehen) gedeutet werden

und entsprechende Effekte auf die Umwelt zeitigen.

Im Unterschied zu psychologischen Handlungstheorien (vgl. z. B. Cranach, Kalbermaten, Indermühle & Gugler, 1980) wird in der hier vorgeschlagenen kontrolltheoretischen Sicht Handeln nicht als eine spezifische Variante von beobachtbarem Verhalten verstanden. Ob es sich um Handeln oder Verhalten handelt, wird vielmehr erst im jeweiligen (sozialen) Kontext deutlich. Allerdings wird man auch kontrolltheoretisch klar dann von Handeln sprechen wenn – sowohl in subjektiver wie in objektiver Perspektive die Handlungs*absicht* und Handlungs*initiative* deutlich zu erkennen ist. Umgekehrt und in Abgrenzung von einem solchen Handlungsbegriff lassen sich kontrolltheoretisch passives sowie reaktives Verhalten definieren. Von Verhalten wird, wie gesagt, dann gesprochen, wenn deutlich erkennbar ist, daß der Anstoß, der „Verhaltensimpuls“ von außen kommt.

6.2.2. Berufliches Handeln

Was heißt nun *berufliches* Handeln (bzw. *berufliches* Verhalten)? Analog zur Konzeption der beruflichen Restriktivität lassen sich grob die Handlungskontexte von Arbeitstätigkeit und Betrieb einerseits sowie Ausbildung und Beruf andererseits abgrenzen.

- Am *Arbeitsplatz und im Betrieb* geht es vor allem um die Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben, um den Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten, evt. auch mit Kunden und Lieferanten. Hier sind sicherlich neben den sozial-kognitiven Handlungspotentialen auch sozial-kommunikative Kompetenzen sehr wesentlich.
- Beim zweitgenannten Bereich interessiert berufliches Handeln vor allem als *selbstreflexive berufliche Strategie* der Qualifizierung und Selbstverwirklichung, als das Setzen und Realisieren auch längerfristiger Bildungs- und Berufsziele, als der offensive Umgang mit arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Entscheidungen. Hier erscheint berufliches Handeln als Umgang mit sich selbst, als berufliches Selbstmanagement, als dem aktiven Suchen und Setzen von Zielen und als dem Treffen beruflicher Entscheidungen. Gerade im zweiten Bereich kann die unterschiedliche Tendenz von Handeln und Verhalten im Sinne von Agieren und Reagieren, von Initieren oder Geschoben-Werden sehr deutlich veranschaulicht werden. Als exemplarisch für den zweiten Bereich kann etwa der Prozess der Berufsfindung junger Menschen dienen.

In theoretischer Hinsicht ist – wie schon mehrfach erwähnt – dem Kontrollkonstrukt „berufliches Handeln/Verhalten“ der Status einer Person-Umwelt-Interaktion beizumessen. Deshalb kann berufliches Verhalten weder allein als „Reaktion“ auf „externe“ Umweltzwänge oder auf situationsspezifische Konfigurationen begriffen, noch kann berufliches Handeln allein als Konsequenz „interner“ psychischer Prozesse oder als Ausfluß kognitiver Vorgänge der Person (Wahrnehmung und Bewertung bestimmter Vorgänge, Erstellung und Gewichtung möglicher Handlungsmöglichkeiten und -alternativen und entsprechende Entscheidungen) gesehen werden. Es stellt sich demgemäß also die Frage nach denjenigen Anteilen im beruflichen Handeln bzw. Verhalten, die eine bestimmte Person qua Persönlichkeit mit bringt, die ihr eigen sind. Da solche Merkmale (wie z. B. Fach- und Sozialkompetenzen, sozial-kognitive Potentiale, generalisierte Erwartungen und auch das

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

hier zentrale Kontrollbewußtsein) theoretisch auf der Ebene der Person zu verankern sind, führt hier ein Pfeil von SKK zu H/V .

Berufliches Handeln/Verhalten (H/V) als kontrollpsychologisches Konstrukt ist also konzipiert als gleichermaßen (wenn auch durchaus in unterschiedlichem Ausmaß für verschiedene Situationen) von der Persönlichkeit wie von der mehr oder weniger stark subjektiv gebrochenen, kognitiv „verzerrten“ Umwelt beeinflusst. Das Konstrukt ist so gesehen einerseits eine Funktion der wahrgenommenen Restriktivität (die ihrerseits natürlich in einem mehr oder weniger engen Zusammenhang zur faktischen Restriktivität steht) und andererseits der entsprechenden Persönlichkeitstruktur (Kontrollbewußtsein). Durch die entsprechenden Handlungsfolgen bzw. „Nicht-Konsequenzen“ und deren individueller psychischer Verarbeitung und Interpretation können dann die jeweiligen Persönlichkeitssaspekte ebenfalls stabilisiert oder leicht modifiziert werden. Dies ist natürlich nur eine sehr vergrößerte Argumentation, die aber an dieser Stelle ausreicht (vgl. für eine differenziertere Darstellung z. B. Preiser, 1989).

In Bezug auf berufliches Handeln/Verhalten kommt faktische Restriktivität in den Blick als Ausdruck derartiger Bedingungen in Arbeit, Betrieb, Arbeitsmarkt und Beruf, die individuelles berufsbezogenes Handeln ermöglichen oder verhindern, erleichtern oder erschweren können. So gesehen hat das faktische Muster beruflicher Restriktivität den Status einer Antezedenzbedingung, d. h. einer umweltspezifischen handlungshemmenden bzw. handlungsgewährenden Handlungsvoraussetzung: Je nach dem wird das Handeln/Verhalten so oder so ausfallen. Betrachtet man nun berufliches Handeln in seinem chronologischen Ablauf als Bestandteil von Entwicklungsprozessen, dann wird deutlich, daß faktische berufliche Restriktivität auch zum Objektbereich beruflichen Handelns werden kann, und zwar in zweierlei Hinsicht: durch entsprechende individuelle oder kollektive Aktionen können restriktive Elemente in Arbeit und Beruf (nach und nach) abgebaut, vermindert oder in ihrer Qualität verändert werden; je nachdem können aber auch durch systemkonforme Verhaltensweisen bereits bestehende restriktive Systeme stabilisiert und damit perpetuiert werden (in diesem Sinne sind die Pfeile in Abb. 6.1 von H/V zu FR zu verstehen). Bei dieser Argumentation wird unterstellt, daß hoch restriktive Konstellationen vor allem konformes Verhalten erzwingen und deshalb selbstbestimmtes Handeln erschweren, während umgekehrt wenig restriktive bzw. unterschiedlich restriktiv akzentuierte Umweltsegmente eher flexibles Handeln fördern und damit Autonomie ermöglichen können.

Für die weiteren Ausführungen soll nun nicht mehr abstrakt und generalisierend von Umwelt und Umweltrestriktivität die Rede sein. Stattdessen soll dann der Prozess beruflicher Entwicklung für das Verhältnis von Personen und ihren Organisationen, etwa den Betrieben, in denen sie aktuell tätig sind, konkretisiert werden. Gerade dann erweisen sich zwei Vorzüge des in Abb. 6.1 symbolisierten integrativen Entwicklungsmodelles. *Zum einen* können exaktere Vergleiche zwischen den jeweiligen theoretischen Ebenen angestellt werden. Besonders bei der Untersuchung von Entwicklungsprozessen können zentrale Momente des Passungsverhältnisses von Organisationen (Betrieben) und ihren Angehörigen (Mitarbeitern) besser ermittelt werden als dies ohne eine exakte und aufeinander bezogene Konzeptualisierung möglich wäre. Mit dermaßen verbesserten diagnostischen Möglichkeiten eröffnet das Modell dann auch eine fundiertere Grundlage zur syste-

matischen Planung von (z. B. organisationalen) Maßnahmen der beruflichen Entwicklung. *Zum anderen* erleichtert der integrative kontrolltheoretische Rahmen die Formulierung von Begriffen und Dimensionen, die sowohl aus der Sicht der Organisation, als auch aus der Sicht der Person zentrale Momente der etwa bei Personalentwicklungsmaßnahmen eines Unternehmens ablaufenden Prozesse differenziert benennen können. Individuelle, kollektive und organisationale „Handlungsvoraussetzungen“, „Interessen“, „Rollen“ und „Entwicklungsziele“ sind solche Begriffe, deren kontrolltheoretische Explikation vielversprechend erscheint.

Im nächsten Abschnitt wird nun berufliche Autonomie aus kontrolltheoretischer Sicht als wesentliches Ziel für die berufliche Entwicklung von Personen herausgearbeitet.

6.3. Berufliche Autonomie als Entwicklungsziel für Personen¹

Mit der Integration von Lebenssphären und Lebenssträngen ist bereits in Abschnitt 2.3 ein Entwicklungsziel benannt worden, welches sich Personen selbst setzen und in ihrem Handeln verfolgen können. Und diese Zielvorgabe erscheint ebenso für jene Organisationen sinnvoll, die nicht bloß an der Arbeitskraft ihrer Mitglieder per se, sondern an deren langfristigem Erhalt, an extrafunktionalen Qualifikationen und an der Persönlichkeitsentwicklung bzw. Identitätsbildung der Beschäftigten interessiert sind. Wir wollen uns nun jedoch einem noch übergeordneteren, allgemeinerem Entwicklungsziel, dem der beruflichen Autonomie, zuwenden, das sich notwendig aus den bislang zentralen Überlegungen ergibt.

Autonomie, Selbstverwirklichung, Selbstbestimmung statt Fremdsteuerung in gelten nicht erst heute als wesentliche Ziele für Arbeit, Bildung und Beruf. Die Forderung nach der Emanzipation von gesellschaftlicher Fremdbestimmung durch mehr und bessere Ausbildung und qualifizierende Arbeit wurde gerade in den 60iger und 70iger Jahren immer wieder erhoben (z. B. Lempert, 1971; 1974). Waren die entsprechenden Bestrebungen vor allem auf die Modifikation bzw. Abschaffung restriktiver Strukturen im Bildungs- und Beschäftigungssystem bezogen, so scheint unter postmodernen Verhältnissen eine zunehmende Individualisierung an Bedeutung zu gewinnen. Wurde früher von Gewerkschaften eine autonomiefördernde Arbeitsgestaltung vor allen Dingen als Humanisierung des Arbeitsalltages und des Arbeitslebens verlangt, so gelten heute für Arbeitgeber Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, kommunikative Kompetenz als für viele Bereiche unverzichtbar und sie werden entsprechend gefordert und gefördert.

Wenn zuvor von einer interaktionistischen Perspektive und in Anlehnung an einschlägige Forschungsergebnisse von beruflicher Entwicklung bzw. Sozialisation als dem permanenten Prozess der wechselseitigen Beeinflussung von Personen und ihren inneren Strukturen einerseits und den äußeren Strukturen ihrer Arbeit in Organisationen andererseits

¹Einige Textpassagen dieses Abschnittes sind weitgehend identisch mit den entsprechenden Passagen aus Hohner & Hoff (1992). Beurteilung als Persönlichkeitsförderlichkeit?

die Rede war, so heißt das: beide Seiten in diesem Wechselwirkungsverhältnis gelten (ungeachtet großer realer Differenzen zwischen einzelnen Personen und zwischen einzelnen Organisationen) immer als einflußnehmend und zugleich als beeinflufßbar, veränderbar und gestaltbar. Personen können also nicht bloß als passiv geformte, sondern sie müssen auch als autonom handelnde Subjekte begriffen werden. Und Organisationen – als wesentliche Determinanten beruflicher Restriktivität – determinieren nicht vollständig das bloß reaktive Verhalten ihrer einzelnen Mitglieder, sondern sie ermöglichen (sofern es sich nicht um nahezu „totale Institutionen“ handelt) ihre eigene Aus- und Umgestaltung durch die Subjekte.

Für Organisationen stellen sich hier die Fragen, in welchem Ausmaß sie solche Spielräume für die subjektive Ausgestaltung und autonomes Handeln von Einzelpersonen und Gruppen bereitstellen bzw. in welchem Ausmaß sie bloß reaktives Verhalten erzwingen und beruflich autonomes Handeln durch die Strukturierung der Arbeit einschränken. Art und Ausmaß solcher Handlungsspielräume bzw. Restriktionen lassen sich in den unterschiedlichen Organisationen auf verschiedenen Hierarchieebenen und für verschiedene Gruppen sowie Einzelpersonen genauer mit Blick auf Zeitstrukturen, räumliche Dispositionschancen, soziale Beziehungen, Eigen- und Fremdkontrolle der Arbeitsabläufe, Qualifikationsanforderungen, Belastungen usw. bestimmen. Die Diagnose derart spezifischer Handlungsspielräume und Restriktionen bildet den Ausgangspunkt für Maßnahmen zur Veränderung von Arbeitstätigkeiten mit dem Ziel, die berufliche Autonomie der Beschäftigten zu fördern (vgl. genauer Kap. 9).

Die Realisierung dieses Ziels hängt jedoch nicht allein von solchen Maßnahmen der Diagnose und Arbeitsstrukturierung auf organisationaler Ebene ab. Neben übergeordneten Faktoren (etwa auf der Ebene von Branchen oder Arbeitsmärkten) gilt es nun vor allem, weitere Ebenen auf Seiten der Personen systematisch darauf zu beziehen. Die zunächst unabhängig von der Sicht der betroffenen Individuen erhobenen Grade an beruflichen Handlungsspielräumen bzw. Restriktivität müssen mit den subjektiven Perzeptionen der betroffenen Beschäftigten verglichen werden. Vor allem dann, wenn sich dabei nicht nur Übereinstimmungen, sondern auch Diskrepanzen diagnostizieren lassen, wird sehr deutlich, daß die individuellen Wahrnehmungen und dann auch die Bewertungen (wie sie z. B. in Messungen der Arbeitszufriedenheit ermittelt werden) keineswegs ein bloßes Abbild realer organisations- und situationsspezifischer Restriktionen bzw. Freiheitsgrade beeinhalteln, sondern zugleich von bereits ausgebildeten Persönlichkeitsmerkmalen und deren Ausprägung abhängen. Auf dieser Ebene kann man auch von generalisierten Evaluationen, von einem relativ stabilen, individuell charakteristischen Muster an Vorstellungen, Überzeugungen und Bewußtseinsstrukturen sprechen. Und diese Personmerkmale bestimmen ebenso wie die realen Restriktionen und deren Perzeption, ob es auf der Handlungsebene dazu kommt, daß Personen tatsächlich eher beruflich autonom handelnd Freiräume zur Aus- und Umgestaltung nutzen, oder ob sie sich eher reaktiv verhalten und damit (berufliche) Restriktivität stabilisieren.

Wir haben nunmehr die Möglichkeit, die für eine Person „autonomierelevanten“ Informationen auf allen Ebenen (faktische Restriktivität, subjektiv perzipierte Restriktivität, Persönlichkeit, Handeln/Verhalten) in ihrer Qualität und in ihrer Ausprägung zu ermitteln und auf Konsistenz hin zu prüfen. Man kann also feststellen, ob es Übereinstimmun-

6.3. Berufliche Autonomie als Entwicklungsziel für Personen

gen auf verschiedenen Ebenen gibt, auf welche Inhalte sich mögliche Diskrepanzen richten, ob das individuelle Handeln bzw. Verhalten den entsprechenden subjektiven Wahrnehmungen und den tatsächlich vorhandenen Gestaltungsspielräumen entspricht oder ob real gegebene Gestaltungschancen in illusorischer Weise überschätzt oder erst gar nicht erkannt werden. Subjektive Wahrnehmungen, Persönlichkeitsaspekte und Verhaltensweisen bzw. Handlungstendenzen können damit als mehr oder minder realitätsnah charakterisiert werden. Nach diesem *Kriterium der Realitätsangemessenheit* lassen sich allerdings die auf konkrete Aspekte momentaner Arbeitstätigkeiten und Organisationen gerichteten Perzeptionen und einzelnen Handlungen einer Person leichter beurteilen als ihre generalisierten Vorstellungen, ihre Überzeugungen oder ihr „Bewußtsein“ auf der Ebene ihrer Persönlichkeit. Welches Persönlichkeitsmerkmal ist nun leitend für autonomes berufliches Handeln, das als realitätsangemessen bezeichnet werden kann?

Es liegt auf der Hand, daß in unserem Zusammenhang jene generalisierten und persönlichkeitscharakteristischen Vorstellungen besonders wichtig und handlungsleitend sind, die Personen ihrerseits zu Autonomie und Heteronomie im eigenen Leben und generell mit Blick auf eigenes Handeln entwickelt haben, und die in ihrem subjektiven Kontrollkonzept repräsentiert sind.

Schneewind führt im Zusammenhang mit der entwicklungspsychologischen Deutung von kindlicher Sozialisation den Begriff der heteronomen bzw. autonomen Sozialisation ein.

Auch sind die durch Sozialisationsprozesse vermittelten Kompetenzmuster nicht als Zielgrößen im individuellen Entwicklungsgang anzusehen, die – wenn sie nur einmal erreicht sind – zu statischen Handlungsdispositionen erstarren. Vielmehr sind Kompetenzen als funktionale Steuerungsmechanismen zu betrachten, die in reaktiver – und wie Allport (1960) es nennt – „proaktiver“ Anpassung die Veränderungen im Person-Umwelt-System zu bewältigen versuchen. Wenn man diesen dynamischen Aspekt des Person-Umwelt-Bezugs im Auge behält, dann kann Sozialisation auf allen Entwicklungsstufen nicht die Implementierung von *heteronom programmierten* und mechanisch abrufbaren Verhaltensdispositionen bedeuten. Vielmehr muß Sozialisation auf die Entwicklung *autonom programmierter* und selbsttätig modifizierbarer Handlungsbereitschaften abzielen (vgl. Schneewind & Brandtstädter, 1975). Mit anderen Worten: Sozialisation im Sinn einer zunächst weitgehend fremdbestimmten Vermittlung von Lernprozessen hat die Aufgabe, das Individuum zu einer Person mit der Fähigkeit zur Selbstoptimierung seines Erlebens und Handelns zu führen. Ich möchte hierfür die Ausdrücke *heteronome* oder *Fremdsozialisation* und *autonome* oder *Selbstsozialisation* vorschlagen. (Schneewind, 1979, S. 291, 292).

In einer ganzen Reihe verwandter psychologischer Konzepte, die hier nicht im einzelnen dargestellt werden brauchen (vgl. dazu etwa Krampen, 1982, 1992), geht es darum, inwieweit sich Personen selbst ganz allgemein als „wirksam“ bzw. „effektiv“ empfinden (Bandura, 1977, 1982), ob sie internale Kontrollüberzeugungen, d. h. den Glauben haben,

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

Herr ihres Handelns zu sein, und/oder ob sie externale Kontrollüberzeugungen aufweisen, d. h. generell der Meinung sind, ihr Verhalten und dessen Konsequenzen werde durch äußere Faktoren wie z. B. mächtige Personen oder Institutionen bestimmt. Daneben mögen auch fatalistische Kontrollvorstellungen derart vorkommen, daß das eigene Verhalten überwiegend als vom Schicksal oder vom Zufall, von Glück oder Pech, bestimmt gilt.

Soweit es um den *beruflichen Bereich* (um Leistungen, „Vorwärtskommen“, Arbeitsengagement u.ä.) geht, zeigt sich in empirischen Studien zumeist ein Zusammenhang von eher internalen Kontrollüberzeugungen mit beruflich „erwünschtem“, gesellschaftlich im Allgemeinen positiv bewertetem und „karrieredienlichem“ Verhalten (z. B. Spector, 1982; Krampen & Heil, 1990; Lent & Hackett, 1987). Der Glaube an sich selbst und an die eigene Kraft (an günstige eigene Anlagen, Fähigkeiten, Anstrengungen) wäre demnach eine bessere Voraussetzung für beruflichen Erfolg als der umgekehrte Glaube an die an die Übermacht äußerer Kräfte oder an die Macht von Schicksal und Zufall. Allerdings bleiben die in der Literatur berichteten statistischen Zusammenhänge in der Regel recht gering. Dafür kommen mehrere Ursachen infrage: z. B. die relativ simple Erfassung mittels weniger Items oder die geringe Kontextspezifität der Instrumente. Der wichtigste Grund scheint indes darin zu liegen, daß man theoretisch zumeist nur monokausal-deterministische Vorstellungsmuster (der genannten internalen, externalen oder fatalistischen Art) in Rechnung stellt. Darüberhinaus ist ein multikausal-deterministisches Muster derart denkbar, daß sich eine Person teils als Herr ihres Lebens (z. B. als Subjekt ihrer Freizeit) und teils als Spielball äußerer Mächte (z. B. als Objekt, als „Rädchen im Getriebe“ der Arbeitswelt) begreift. Und schließlich ist eine interaktionistische Form von Kontrollbewußtsein denkbar, die das Kernstück unserer eigenen Konzeption bildet und die sich mit guten Gründen als Zielvorgabe für Persönlichkeitsentwicklung benennen läßt. Wir haben sie in Anlehnung an die zuvor beschriebene wissenschaftliche Sichtweise als „interaktionistisch“ bezeichnet, weil hier wie dort die Denkfigur einer permanenten Wechselwirkung zentral ist. Nur richtet sie sich nun auf innere Faktoren der eigenen Person und äußere Faktoren in der eigenen Umwelt, die jeweils zugleich als einflußnehmend und einflußbar gelten und im eigenen Handeln als kausal miteinander verknüpft gesehen werden (z. B. nach dem Motto: „gerade weil und immer wenn die äußeren Umstände sehr schwierig sind, muß ich all meine inneren Kräfte mobilisieren“). Daß es eine solche Form von Kontrollbewußtsein gibt, hat sich empirisch ebenso gezeigt wie deren Realitätsangemessenheit angesichts ganz unterschiedlicher beruflicher Konfigurationen von Restriktionen und Handlungsspielräumen (Kap. 5). Denn man kann auch von einem interaktionistisch-flexiblen Vorstellungsmuster sprechen, da die Gewichtung von inneren und äußeren Einflüssen auf das eigene Handeln nach Maßgabe wechselnder situativer Konstellationen als variierend gesehen wird. Im Gegensatz dazu erscheint der durchgängige Glaube, ausschließlich Subjekt des eigenen Lebens und Handelns zu sein, angesichts vielfältiger wechselnder faktischer Restriktionen illusorisch. Umgekehrt bleiben mit dem Glauben, ausschließlich Objekt von äußeren Mächten und Zufällen zu sein, vielfach faktisch dennoch vorhandene (und seien es minimale) Handlungsspielräume unbeachtet und ungenutzt.

6.3.1. Persönliche und kontextuelle Voraussetzungen für beruflich autonomes Handeln

In der vorangehenden Darlegung ist „berufliche Autonomie“ im Sinne personaler interaktionistischer Handlungspotentiale und einem entsprechend aktiven Handeln als Entwicklungsziel eingeführt worden. Berufliche Autonomie ist dabei im Hinblick auf (interaktionistische) Kontrollevaluationen spezifiziert worden. Weiter ist deutlich gemacht worden, daß spezifische Vorstellungsmuster aktives Handeln eher begünstigen und daß realitätsangemessene Kognitionen und Evaluationen in der Regel wiederum eine günstigere Grundlage im Sinne eines Potentials für die längerfristig eher erfolgreiche Realisierung eigener beruflicher Ziele abgeben. Der Begriff der beruflichen Autonomie als einem „gemeinsamen“ Entwicklungsziel von Personen und Organisationen wird in Teil IV dieser Arbeit wieder aufgegriffen, problematisiert und erweitert. Insbesondere wird dort auch gefragt, was berufliche Autonomie als Ziel für Betriebe und Organisationen heißen kann.

Bereits an dieser Stelle seien aber einige personale und organisationale Voraussetzungen für beruflich autonomes Handeln von Personen benannt. Der bisherigen Argumentation zufolge dürfte die Entwicklung autonomer Potentiale von Personen dann begünstigt werden, ...

1. ... wenn entsprechende Entfaltungsräume der Organisation bzw. des jeweiligen Arbeitsmarktes in einem gewissen Ausmaß vorhanden sind.

Wie einige Befunde aus der Facharbeiterstudie nahelegen (unter anderem auch das Fallbeispiel Axel X, Kap 5) scheint es sich keineswegs um einen linearen Zusammenhang derart zu handeln, daß je größer die Handlungsspielräume sind, desto mehr die Umwelt autonomes Handeln der interessierenden Personen begünstigen würde; vielmehr können gewisse Restriktionen offenbar im Sinne von persönlichkeits- und handlungsförderlichen Herausforderungen wirken; „jemand wächst an seiner Herausforderung“; wichtig scheint es also vor allem zu sein, daß Restriktionen nicht durchgängig gegeben sind und daß neben gewissen Restriktionen auch ein genügend großer Spielraum für erfolgversprechende Chancen existiert. In diesem Zusammenhang sei auf die Bedeutung einer kontrolltheoretischen Sicht hingewiesen, bei der ja in der Umwelt, in der Organisation, am Arbeitsplatz gegebene Restriktionen bzw. Chancen nicht per se psychologisch relevant werden. Vielmehr gewinnen sie erst dann an psychologischer Bedeutung, wenn sie im Zusammenhang mit den interessierenden Personen und in deren biographischen Zusammenhang gesehen werden. Unter welchen Bedingungen sich dieses Zusammenspiel als optimal darstellt – und dann auch für die Gestaltung von Organisationen und Berufsverläufen praktisch umsetzen läßt – diese Frage dürfte noch Stoff für viele empirische Untersuchungen bieten.

2. ... wenn die individuellen personalen, fachlichen und überfachlichen Voraussetzungen für ein aktives und engagiertes Handeln (vgl. auch Preiser, 1988, 1989) gegeben sind,

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

3. ... und wenn beides in einer realitätsangemessenen Weise aufeinanderbezogen werden kann.

An dieser Stelle sei es bei diesen knappen Hinweisen belassen. Im folgenden Abschnitt wird nun der Begriff der beruflichen Entwicklung zusammenfassend in seiner kontrolltheoretischen Präzisierung dargestellt.

6.4. Wer gestaltet berufliche Entwicklung? Zweite – kontrolltheoretische – Bestimmung von beruflicher Entwicklung

In zweiten Kapitel sind einige Entwicklungsmodelle skizziert worden. Es ging dort um Entwicklung als Entfaltung, Entwicklung als Reifung, Entwicklung als Sozialisation, Entwicklung als Personalentwicklung, Entwicklung als Organisationsentwicklung. Nun möchte ich fragen: Wer gestaltet berufliche Entwicklung? Wer oder was ist ursächlich für berufliche Veränderung? Wer ist Subjekt und Objekt bei derartigen Entwicklungsprozessen? Diese Fragen zielen gleichermaßen auf die *wissenschaftliche* Perspektive, die auf die Erhellung und Erklärung von Veränderungsprozessen abzielt, wie auf die betreffenden *Alltagsvorstellungen*. Und natürlich betreffen sie auch die Perspektive von auf konkrete Anwendung gerichteten *praktischen Gestaltungsmaßnahmen*.

Ehe ich auf die letztgenannte Perspektive in Kap. 10 wieder genauer zurück komme, werden in der Wissenschaft und im Alltag vorfindliche Entwicklungsmodelle in kontrolltheoretischer Sicht nach dem ihnen zugrundeliegenden Person-Umwelt-Paradigma systematisiert. Die daraus resultierende Systematik liefert sodann die konzeptionelle Struktur für eine kontrolltheoretische Redefinition von beruflicher Entwicklung, wie sie zuvor in Kap. 2 (und dort speziell im Kasten 2.1) dargelegt worden ist. Am Beispiel des Überganges von der Schule in die Hochschule bzw. in eine berufliche Ausbildung kann man diese unterschiedlichen Paradigmen veranschaulichen (Abb. 6.2).

Zunächst stellt sich die Frage nach der theoretischen und praktischen Angemessenheit der in Abb. 6.2 aufgeführten Entwicklungsmodelle. Die Vorstellung von Entwicklung als einem prinzipiell unerklärlichen und unvorhersehbaren Prozess kommt eigentlich nur als Inhalt subjektiver Vorstellungen vor – nicht aber als ein Explikativum in der psychologischen Theorienbildung. Zwar richten sich natürlich auch psychologische Bemühungen darauf, z. B. Bedingungen innovativer Prozesse zu untersuchen und zu fördern (z. B. Grüter, 1984; Goebel, 1990). Hier handelt es sich aber nicht um im kontrolltheoretischen Sinne fatalistische Konzepte. Denn allein schon dadurch, daß in systematischer Weise versucht wird, neue Produkte zu entwickeln (die hinsichtlich ihrer konkreten Erscheinungsform gar nicht oder nur schwierig vorhersehbar sein mögen) wird evident, daß die Bedingungen ihrer Entwicklung sowohl kontrollierbar erscheinen und zumindest ex-post-facto auch erklärt werden können. Es zeigt sich hier also ein kausalistisches Modell von Ursache und Wirkung.

Fatalistische Entwicklungsvorstellungen können zwar identitäts- bzw. handlungsrelevant sein; sie repräsentieren aber weder ein kausalistisches Erklärungs- noch ein kausali-

Abbildung 6.2.: Systematisierung von wissenschaftlichen und subjektiven Entwicklungsmodellen nach ihrem zugrundeliegenden Paradigma der Person-Umwelt-Beziehung

Entwicklung als unerklärlich, unvorhersehbar, unvorhersagbar
<p>a) Entwicklung wird als prinzipiell nicht beeinflußbar gesehen</p> <p>Derartige fatalistische Vorstellungen kommen in subjektiven Vorstellungen vor (vgl. Kap. 5); sie sind kein Paradigma von psychologischen Theorien.</p>
Entwicklung als prinzipiell erklärbar und gestaltbar
<p>Uni-deterministische Modelle (statisch):</p> <p>b) Person gestaltet Entwicklung z.B. <u>Berufswahl</u></p> <p>c) Umwelt gestaltet Entwicklung z.B. <u>Berufsallokation</u></p> <p>Integrative Modelle: z.B. <u>Berufsfindung</u></p> <p>d) additiv-deterministische Modelle (statisch): Person und Umwelt gestalten Entwicklung als separate, sich ergänzende Einflüsse z.B. eigene Interessen und die Anregung des Onkels führen zum Lehre als Buchhandler</p> <p>e) interaktionistische Modelle (dynamisch): Person und Umwelt konstituieren Entwicklung als wechselseitig aufeinander bezogene Einflüsse z.B. gegen den elterlichen Wunsch werden eigene Interessen (Buchhändlerlehre) zwar modifiziert aber beibehalten</p>

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

stisches Gestaltungsmodell.

Lange Zeit dominierten in der Psychologie personalistische Modelle, die mit Bezug auf ihr zugrundeliegendes Kausalmodell als *deterministisch* und mit Bezug auf ihre Veränderungsdynamik als statisch gekennzeichnet werden können: Faktoren wie angeborene Fähigkeiten und Begabungen, aber auch Faktoren wie bestimmte Interessen, Vorlieben und Angewohnheiten wurden zur Erklärung etwa der Berufswahl herangezogen. In den 70 iger Jahren wiederum weisen manche handlungstheoretischen Modelle ebenfalls in eine deterministische Richtung: Berufswahl würde dort als ein weitgehend rationales Abwägen verschiedener Handlungs-Alternativen gesehen, wobei dann im Idealfall die jeweils effizienteste Handlungs-Alternative ausgewählt würde (vgl. z. B. Oesterreich, 1981). Umgekehrt dominierten in der Soziologie Modelle der sozialen Zuweisung, die ebenfalls als deterministisch und statisch gelten können. Personen kommen in eine bestimmte berufliche „Laufbahn“ aufgrund ihrer sozialen oder regionalen Herkunft. Bestimmten Gruppen mit diesbezüglich mangelnden Bildungschancen bleiben bestimmte Bildungs- und Berufsmöglichkeiten aber versperrt.

Bereits aus dem Alltag wissen wir, daß beide Positionen zugleich zutreffen können, und daß insofern keine für sich allein Geltung beanspruchen kann. Solche Modelle können *integrativ* genannt werden, da sie eigene und äußere Einflüsse miteinander verbinden. Mit Bezug auf ihre Entwicklungsdynamik bzw. dem entsprechenden methodischen Vorgehen können hier statische, additiv-deterministische und dynamische, interaktionistische Modelle voneinander unterschieden werden.

Damit ist nun der konzeptionelle Rahmen gekennzeichnet, in dem die wesentlichen Bestimmungstücke eines kontrolltheoretischen Entwicklungsverständnisses dargestellt werden können. Kasten 6.1 enthält zusammenfassend die wesentlichen Parameter von beruflicher Entwicklung aus kontrolltheoretischer Sicht. Er folgt dabei der „Ablauf-Logik“ von Kasten 2.1.

ad 1) Hieraus können unterschiedliche entsprechende Bildungs- und Berufsverlaufsmuster abgeleitet werden; individuelle und organisationale oder andere (z. B. familiäre) Anlässe können einander phasenweise ergänzen, können parallel laufen, können sich fruchtbar ergänzen, können sich wechselseitig behindern.

Zu fragen ist: Gibt es eine Entwicklungslogik im Sinne irreversibler Prozesse? Gibt es ein Idealmuster? Wie würde es aussehen? Wie könnte es identifiziert werden?

ad 2) Ein kontrolltheoretisches Verständnis von beruflicher Entwicklung erfordert den Rückgriff auf einen Handlungsbegriff als wesentlichem Konstituendum von individueller bzw. organisationaler Entwicklung.

In kontrolltheoretischer Sicht interessieren als persönlichkeitspezifisches Handlungspotential primär generalisierte und spezifische Kontrollevaluationen. Als Kontextbedingungen interessieren berufliche Restriktionen.

ad 4) Im Rahmen von präventiven Gestaltungsmaßnahmen wäre demgemäß eine optimale Abstimmung der aktuellen und künftigen individuellen Interessen und Fähigkeiten

1) Ausgangspunkt und Kausalität beruflicher Entwicklungsprozesse

Anstöße, Ursachen, Subjekt und Objekte von beruflicher Entwicklung

- BE wird vor allem vom Individuum betrieben
- BE wird vor allem vom Unternehmen betrieben
- BE wird von anderen Instanzen/Faktoren betrieben
- wird BE überhaupt aktiv betrieben oder „ergibt sie sich“?

2) Berufliches Handeln konstituiert berufliche Entwicklung

Die berufliche Entwicklung von Individuen wie von Organisationen konkretisiert sich über berufliches Handeln.

3) Berufliche Entwicklung als berufsbezogene Interaktion von Person und Umwelt

An die Stelle von deterministischen und statischen Modellen und entsprechenden Forschungs- und gestaltungsmethoden treten interaktionistische Konzepte, Modelle und Methoden.

4) Berufliche Autonomie als implizites bzw. explizites Ziel beruflicher Entwicklung

Beruflichen Entwicklungsprozessen kann als Zielkriterium die Realisierung von beruflicher Autonomie unterlegt werden.

Dies kann bewußt und intendiert angegangen werden, aber auch als nicht geplantes bzw. angestrebtes Entwicklungsziel gesehen werden, das sich als Ergebnis beruflicher Sozialisationsprozesse darstellt.

Berufliche Autonomie kann individuell, kollektiv und organisational angegangen werden.

5) Realitätsangemessenheit als entwicklungsdiagnostisches Kriterium

Berufliche Entwicklung wird diagnostiziert und bewertet im Hinblick auf die Realitätsangemessenheit der jeweiligen personalen Perzeptionen, Evaluationen und Verhaltens/Handlungstendenzen sowie in Bezug auf die entsprechenden Arbeits-, Organisations- und Berufsstrukturen.

Dies geschieht mit Methoden der Kompatibilitätsanalysen.

Kasten 6.1: Berufliche Entwicklung als berufsbezogene Interaktion von Person und Umwelt. Elemente eines kontrolltheoretisch redefinierten Entwicklungsbegriffs

6. Berufliche Entwicklung in kontrolltheoretischer Sicht

mit den jeweiligen bzw. antizipierbaren organisationalen (und überbetrieblichen) Funktionen und Arbeitsaufgaben sowie den damit verbundenen Handlungsspielräumen vonnöten.

Zur Erhellung organisationsspezifisches widriger oder günstiger Bedingungen für berufliche Autonomie interessieren möglicherweise auch „lokale“ Entwicklungstheorien (Baitsch, 1993).

7. Diskussion der vorgestellten Studien auf der Basis des kontrolltheoretischen Entwicklungsbegriffes

Zunächst werden die drei als exemplarisch für verschiedene Forschungsstrategien zur Untersuchung der beruflichen Entwicklung junger Erwachsener dargestellten Untersuchungen in bezug auf das zugrundeliegende Forschungsinteresse und auf ihr Untersuchungsdesign charakterisiert (7.1). Dabei sollen auch die in Kasten 2.1 gestellten Fragen beantwortet werden. Anschließend werden sie hinsichtlich interessierender Aspekte der bislang ausgeführten Entwicklungskonzeption vergleichend interpretiert (7.2). Und schließlich werden forschungsstrategische Konsequenzen und Perspektiven dargelegt und diskutiert (7.3).

7.1. Zu Anliegen, Anlage und Design der Studien

In den Kapiteln 3 bis 5 habe ich drei empirische Studien dargestellt. Ihnen ist gemeinsam, daß sie

- als echte Längsschnittuntersuchungen angelegt sind, d. h. es werden dieselben Personen mehrfach untersucht (dazu Helmreich, 1977),
- langjährigen Forschungsprojekten entstammen, denn erst im Rahmen längerfristig angelegter Forschungsprojekte werden prospektive Längsschnittbetrachtungen an denselben Personen ja erst möglich,
- ihren Schwerpunkt auf einer entwicklungspsychologisch orientierten Untersuchung der Veränderung psychologisch interessierender personaler Merkmale haben,
- a priori die personalen Merkmale im Zusammenhang bzw. auf dem Hintergrund der lebensweltlichen Kontexte der untersuchten Personen analysieren,
- den lebensweltlichen Kontext beruflich bzw. berufsbezogen strukturieren und operationalisieren (so erfolgte sowohl die Stichprobenauswahl als auch die „Operationalisierung“ des lebensweltlichen Kontextes unter diesen Kriterien),
- kein direktes praxisbezogenes Anliegen verfolgen, sondern sich als Grundlagenforschung definieren würden, deren Ergebnisse allerdings in der einen oder anderen Form, beispielsweise als Grundlage für bildungspolitische oder betriebspädagogische Entscheidungen, dienen können und sollen,

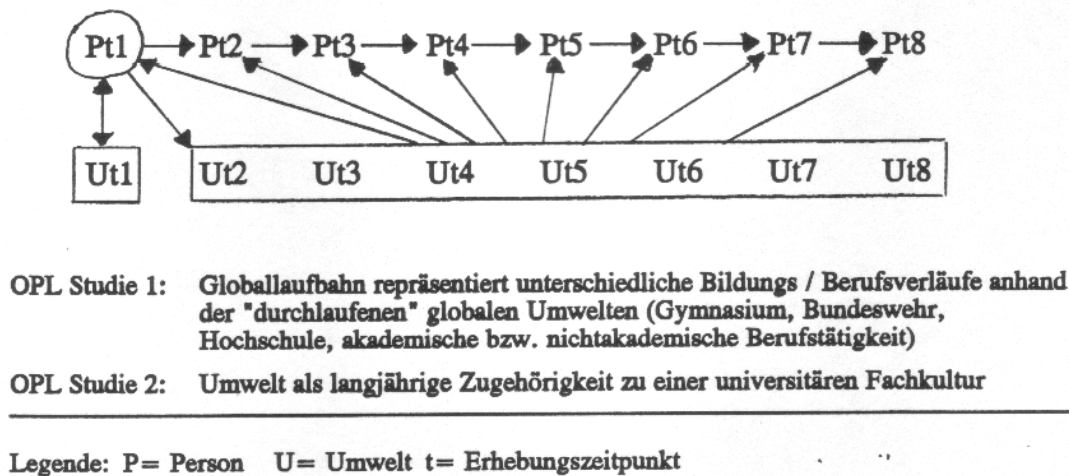
7. Diskussion der vorgestellten Studien

- keine Aussagen zur Veränderung der Umwelten durch die Personen machen wollen und können,
- über keine echten Kontrollgruppen verfügen,
- keine Zeiteffekte (Epochaleffekte) kontrollieren können.

Sie unterscheiden sich aber auch in wesentlichen Aspekten voneinander.

1. Der wichtigste Unterschied liegt darin, daß sie unterschiedliche methodische Strategien verfolgen, die sich sehr grob als quantitativ bzw. qualitativ orientiert kennzeichnen lassen. Damit sind unterschiedliche Erhebungsmethoden der interessierenden personalen Merkmale (standardisierte paper and pencil Untersuchungen vs. halboffene bis offene persönliche Interviews) ebenso verbunden wie unterschiedliche Auswertungsstrategien, eine unterschiedliche Fallzahl, unterschiedliche methodische Probleme der Reliabilitäts- und Validitätssicherung usw.
2. Ein weiterer wichtiger Unterschied betrifft unterschiedliche Bildungs- und Berufsbiographien der jeweiligen Stichprobe: Die Oberprimaner befinden sich zum ersten Erhebungszeitpunkt 1970 kurz vor ihrer Abiturprüfung an einem baden-württembergischen Gymnasium, die Facharbeiter verfügen über einen Hauptschul- bzw. Realschulabschluß an einer Berliner Schule, haben danach eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen und befinden sich bei Untersuchungsbeginn 1980 in ihrem zweiten oder dritten Berufsjahr in ihrem Berliner Lehrbetrieb;
3. Schließlich unterscheiden sich die eingesetzten Untersuchungsdimensionen: im Oberprimanerlängsschnitt interessierten besonders solche Einstellungen, von denen eine ökologische Veränderungssensitivität angenommen werden konnte, etwa konforme und konservative Attitüden und Selbsteinschätzungen; in der Facharbeiterstudie interessierten dagegen vor allem Persönlichkeitsspekte wie das Kontroll- und Moralbewußtsein, die zwar ebenfalls als prinzipiell veränderlich gelten, deren Veränderung aber weniger rasch und nicht im Sinne einer Variabilität, sondern im Sinne einer Entwicklungslogik erfolgen.
4. Und endlich unterschieden sich die Studien im Grad der Differenziertheit, mit dem sie die bildungs- und berufsbezogenen lebensweltlichen Kontexte operationalisiert haben. Die Studie 1 des Oberprimanerlängsschnitts erfaßt sie als globale Sozialisationsmilieus wie „Hochschule“, „Bundeswehr“ und „Berufstätigkeit“; die Studie 2 des Oberprimanerlängsschnittes konzipiert die sozialisationsrelevante Umwelt über vier unterschiedliche universitäre Studienfachkulturen, in denen sich die Studierenden über mehrere Jahre hinweg aufgehalten haben; in der Facharbeiterstudie werden besonders die jeweiligen Arbeitstätigkeiten sehr differenziert und auf Einzelfallniveau erfaßt.

Abbildung 7.1.: Analysemodell des Oberprimanerlängsschnittes (OPL)



7.1.1. Charakterisierung des Oberprimanerlängsschnitts

Beim Oberprimanerlängsschnitt geht es um die Analyse von Einstellungen und Persönlichkeitsdimensionen und um deren Erhellung in sozialisationstheoretischer Perspektive. Entwicklung wird aufgefaßt als Sozialisation in dem Sinne, daß sich die für ein bestimmtes ökologisches Setting (z. B. Hochschule) charakteristischen Meinungen, Einstellungen, Wertorientierungen usw. quasi osmoseartig in den Einstellungen derjenigen Personen niederschlagen, die sich nur lange genug in diesem Setting aufhalten. Dieses Sozialisationsmodell geht also davon aus, daß personale Merkmale durch Umwelteinflüsse beeinflusst werden und zwar in jene Richtung, die für die betreffende Umwelt kennzeichnend ist. Beispielsweise galt in den 60iger und 70iger Jahren die Studentenschaft an Universitäten als besonders gesellschaftskritisch und liberal; gemäß dem genannten Sozialisationsmodell würde sich diese kritische Grundhaltung nach und nach auch auf die neu hinzukommenden Studenten übertragen. Je nach bestehender „Eingangseinstellung“ würden demnach bestehende Einstellungsmuster verstärkt oder verändert werden. Abb. 7.1 zeigt die Gesamtanlage des Oberprimanerlängsschnittes (OPL).

Die Pfeile charakterisieren die entsprechende Auswertungsstrategie. Typisch für den OPL ist der gemeinsame Ausgangspunkt t1 aller Pbn als Oberprimaner (Ut1), die kurz vor ihrem Abitur stehen und dies erfolgreich ablegen werden. Alle haben also eine jahrelange Schulkarriere hinter sich und befinden sich vor dem Übergang vom Gymnasium in die Hochschule bzw. zur Bundeswehr bzw. in eine nichtakademische Erwerbstätigkeit. Erst ab der zweiten Erhebung t2 finden sich also *unterschiedliche* berufsbezogene Sozialisationsmilieus. Der Pfeil von Pt1 zu Ut2 verweist auf die Analysen zur selektiven Studienfachwahl.

Die 8 Meßzeitpunkte t1 bis t8 liegen jeweils ca. 1 Jahr auseinander. Geht man davon aus, daß das für eine Person P dominierende ökologische Setting U (=Umwelt) wenigstens ein Jahr auf die betreffenden Personen „einwirken“ kann, dann könnte sich bereits

7. Diskussion der vorgestellten Studien

bei der darauffolgenden Erhebung ein Effekt zeigen. In der *ersten OPL-Studie* (Kap. 3) sind die ökologischen Settings als globale Umwelten (Hochschule, Bundeswehr) gefaßt und können in ihrem jeweiligen sequentiellen Ablauf durch die Kategorie der „Globallaufbahn“ charakterisiert werden. In der *zweiten OPL-Studie* (Kap. 4) wird das ökologische Setting für Universitätsstudenten eine Aggregationsstufe tiefer über die *langjährige* Zugehörigkeit zu einem bestimmten Studienfach und darüber zu einer bestimmten Fachkultur operationalisiert.

Wie nun das Beispiel einer erst längerfristig manifest werdenden „Immunisierungsfunktion“ des Bundeswehrrdienstes gegen allzu liberale Einstellungen zeigt (Kap. 3), muß eine „sozialisierende“ Funktion des betreffenden ökologischen Settings nicht in jedem Fall unmittelbar, d. h. zum direkt nachfolgenden Meßzeitpunkt, beobachtbar sein, sondern kann sich auch erst mehrere Meßzeitpunkte später in den Daten zeigen. Ein solcher Nachweis erfordert also – wie im vorliegenden Fall gegeben – mehrere Erhebungen in geeigneten Zeiträumen sowie entsprechende Vergleichsgruppen. Zu wissen, ob auch die Hochschule immunisierende Effekte in die eine oder andere Richtung hat, wäre natürlich interessant: dies konnte aber im Oberprimanerlängsschnitt nicht mehr geklärt werden, da hierfür noch weitere Erhebungen nötig gewesen wären.

Interindividuelle Unterschiede interessieren beim Oberprimanerlängsschnitt – im Gegensatz zur Facharbeiterstudie – als Gruppenunterschiede verschiedener Laufbahngruppen oder anderer „Unabhängiger Variablen“. Laufbahngruppen repräsentieren verschiedene Umweltbereiche und -sequenzen. Es wird also empirisch untersucht, ob sich statistische Unterschiede hinsichtlich mehr oder minder gut operationalisierter „Umwelten“ nachweisen lassen, ob also etwa bestimmte Studienfachkulturen (Naturwissenschaftler, Kulturwissenschaftler ...) als Sozialisationsvariablen, d. h. als Antezedenzbedingungen für die zu untersuchenden personalen Merkmale gelten können. Da die untersuchten Personen nicht als Einzelfall, sondern zu statistisch analysierbaren Gruppen aggregiert, untersucht werden, können individuelle Eigenheiten teilweise gar nicht erst erhoben werden (durch die standardisierte Befragung mittels geschlossener Fragen) bzw. sie müssen in den quantitativ angelegten, auf Axiomen der klassischen Testtheorie basierenden Auswertungsmethoden als Fehler behandelt werden. So gesehen wird die Entwicklung von Personen in bestimmten zeiträumlichen Kontexten also nicht als intraindividuelle Veränderung im Sinne von N=1 Studien untersucht, sondern als modale sequentielle Veränderung (gegenüber früheren Werten) definierter Gruppen *und* im Kontrast zu anderen inhaltlich bestimmten Vergleichsgruppen. Ein solches Design erfordert – im Unterschied zu einem rein empiristischen Vorgehen – für seine Realisierung also inhaltlich sinnvolle und plausible Untersuchungskategorien. Im Falle der hier diskutierten OPL-Studie 1 war dies die Kategorie der Globallaufbahn (vgl. Tab. 3.3): sie unterteilt die interessierende Stichprobe post-hoc gemäß ihres faktisch erfolgten Bildungs- und Berufsverlaufs und repräsentiert damit unterschiedliche Abfolgen der interessierenden Sozialisationsmilieus; somit enthält sie bereits individuelle Veränderungsinformationen für die Seite der *Umwelt* und kann aber zusätzlich als „Unabhängige Variable“ in Zusammenhangsanalysen zur Veränderung von *personalen* Merkmalen einbezogen werden. Sie ermöglicht dadurch einen forschungsökonomischen und theoretisch sinnvollen Zugang zu den beträchtlichen Datenmengen. Denn empirisch ergab sich im Oberprimanerlängsschnitt – wie bei allen vergleichbaren

Untersuchungen – die Notwendigkeit, die vielen Daten angemessen (d. h. ohne substantielle Informationsverluste) zu reduzieren um sie handhabbar zu machen¹.

Für die zusammenfassende Auswertung des OPL wurden zunächst zwei Auswertungsstrategien diskutiert, nämlich eine varianzanalytische a-priori- und eine faktorenanalytische a-posteriori-Strategie². Dabei ist als Alternative zur Varianzanalyse die trimodale Faktorenanalyse nach Tucker (1966, 1967; vgl. auch Bartussek, 1973) ins Auge gefaßt worden.

7.1.2. Überlegungen zur Auswertungsstrategie

Wie bei allen Faktorenanalysen zielt auch die trimodale Faktorenanalyse darauf, aus einer Menge von beobachteten Variablen einfache Konzepte (Faktoren) zu isolieren, die die beobachteten Daten möglichst genau reproduzieren, beschreiben und in gewissem Sinn auch erklären (Überla, 1968, S. 89). Die trimodale Faktorenanalyse gestattet die Extraktion von speziellen Verlaufsfaktoren. Diese Verlaufsfaktoren kennzeichnen einmal die Persönlichkeits- und Einstellungsentwicklung im Sinne einer Trendanalyse, zum anderen ist die Entwicklung jedes einzelnen Pbn über die Höhe der Faktorwerte für die Merkmals-Verlaufs-Kombinationen detailliert beschreibbar und dadurch eine Analyse auch der interindividuellen Variabilität möglich. Im Gegensatz zur zweifachen Faktorenanalyse, die nur *gemittelte* Merkmals-Verlaufs-Kombinationen berechnen kann, erfolgt in der trimodalen Faktorenanalyse eine der tatsächlichen Merkmalsentwicklung *angemessene Gewichtung* des Verlaufs.

Bei einem *Input* der Summenwerte aller Pbn für die Variablen der Kernbatterie kann mit folgendem *Output* gerechnet werden. Es ergeben sich

- Faktorenstruktur der Kernbatteriedimensionen; berechnet aus der Matrix der durchschnittlichen Korrelationen über acht Meßzeitpunkte (vgl. auch Hohner & Dann, 1978c);
- Faktorenstruktur der Merkmalsstabilität bzw. -variabilität; berechnet aus der Matrix der durchschnittlichen Korrelationen über die Kernbatteriedimensionen;
- Faktorenstruktur aller Dimensionen, d. h. Merkmals- und Verlaufsfaktoren;
- Kovarianzmatrix der kombinierten Merkmals- und Verlaufsfaktoren;

¹Um einen groben Eindruck von der Datenfülle zu bekommen rechne man 8 Meßzeitpunkte für rund 400 Personen und den vorgegeben Kernbatteriedimensionen (FDE = 36 Items, KSE = 97 Items, SIV = 66 Items, MK = 38 Items, PF = 59 Items, SBB = 20) zusammen. Dies macht einen Betrag von $8 \cdot 400 \cdot 316 = 1011200$. Es ergeben sich also allein für die Dimensionen der Kernbatterie weit mehr als eine Million Itemantworten (wobei die allermeisten Items durch mehrstufige Rating-Skalen repräsentiert sind), die angemessen zu verarbeiten sind. Tatsächlich sind aber noch wesentlich mehr Instrumente zum Einsatz gekommen: Jedesmal noch ein ausführlicher Bogen mit Informationen zum Berufsverlauf sowie Instrumente die nur bei einzelnen Erhebungen verwendet worden sind (z. B. DIT mit 11 Subtest a 12 Items, APM mit 36 Items, vgl. im einzelnen Hohner & Dann, 1978 a).

²Für die anregenden Diskussionen zur Auswertung des Oberprimanerlängsschnitts und speziell zum Thema Trimodale Faktorenanalyse bin ich besonders Jan-Bern Lohmöller (†) zu Dank verpflichtet.

7. Diskussion der vorgestellten Studien

- und schließlich die tridimensionalen Faktorwerte.

Für die wesentlichen inhaltlichen Anliegen des OPL, nämlich zum einen eine *Trendanalyse* und zum anderen die *Längsschnittanalyse der interindividuellen Variabilität*, stellen sich die beiden möglichen Strategien der doppelten Varianzanalyse bzw. der dreifachen Faktorenanalyse folgendermaßen dar:

Bei der trimodalen Faktorenanalyse besteht eine Trendanalyse in der Ermittlung der Faktorenstruktur der kombinierten Merkmals-Verlaufs-Faktoren. Bei einer Varianzanalyse mit Meßwiederholungen wird der Trend durch die Mittelwertsschwankungen für die einzelnen Kernbatterietests charakterisiert. Bei der Analyse interindividueller Variabilität interessiert der Zusammenhang zwischen Merkmalsvariablen und externen Variablen (z. B. ökologische settings).

Das Äquivalent zur trimodalen Faktorenanalyse stellt die drei-faktorielle Varianzanalyse dar. Sie würde aber in unserem Fall nicht eingesetzt werden, da wir bei einer varianzanalytischen Prozedur jeweils auf einen einzelnen Kernbatterietest zurückgehen könnten und deshalb die Dimension „Merkmalvariablen“ (=Kernbatterietests) überflüssig wird. Statt dessen böten sich doppelte Varianzanalysen mit den Faktoren „Personen“ und „Zeitpunkte“ an. In der Varianzanalyse erhalten wir F-Werte für die Variabilität der Personenfaktoren (z. B. Geschlecht, Laufbahngruppen, ökologische Bedingungen ...) und der Meßzeitpunkte sowie deren Interaktion. Diese Angaben allein enthalten jedoch wenig Information über die Art der Merkmalsveränderungen über die acht Erhebungen hinweg. Man muß sich also noch die Mittelwertsdifferenzen direkt anschauen: einmal die Differenzen zwischen den einzelnen Erhebungen für jede Gruppe des Personenfaktors (Pt1-Pt2, ... Pt7-Pt8; eventuell Pt1-Pt6 usw.), zum anderen die Differenzen zwischen den einzelnen Gruppen des Personenfaktors für jede einzelne Erhebung (Gruppe Ua-Gruppe Ub bei t1, ..., Gruppe Ua-Gruppe Ub bei LS 8; eventuell Gruppe Ua bei t1 - Gruppe Ub bei LS 6 usw.). Dieses Verfahren setzt für jeden Test differenzierte Hypothesen bzw. operationale Hypothesen voraus, was vermutlich nicht für alle Tests und Personenfaktoren zu leisten ist (wahrscheinlich ist dies aber auch nicht notwendig). Ein empiristisches Vorgehen, d. h. ein „Ausprobieren“ von verschiedenen Variablen, ist aber aus inhaltlichen Gründen abzulehnen und schon rein technisch kaum durchzuführen.

Im Gegensatz zu den Faktoren der Varianzanalyse (VA) sind die Faktoren der Faktorenanalyse (FA) nicht apriorisch sondern aposteriorisch. Mit anderen Worten: Die Varianzanalyse geht von bekannten (d. h. de facto: durch Hypothesen als relevant vermuteten) Variationsursachen aus und versucht, das Ausmaß ihres Einflusses zu bestimmen und gegen den Zufall abzusichern. Bei einer Faktorenanalyse sind die Befunde nicht in dem Ausmaß wie bei der Varianzanalyse durch die impliziten („Ausprobieren“) oder expliziten Hypothesen, die ja das VA-Design direkt bestimmen, vorstrukturiert, weil in der Faktorenanalyse die Hypothesen nicht bis auf ein operationales Niveau ausdifferenziert werden müssen. Bei der VA müssen die als relevante Variationsquellen vermuteten Variablen vor Eintritt in die Rechenprozedur bestimmt werden, bei der FA ergeben sich die Faktoren als Ergebnis der Rechenprozedur und werden erst dann en detail interpretiert und weiteranalysiert. Die differenzierte Hypothesenbildung bei einem faktorenanalytischen Vorgehen setzt also erst später ein. Dies könnte als ein Vorteil angesehen werden, da

hier keine durch eine differenzierte Hypothesenbildung vor der Rechenprozedur mögliche Ausschaltung von wichtigen Varianzquellen gegeben ist.

Die längsschnittliche Analyse interindividueller Variation auf der Grundlage der trimodalen Faktorenanalyse könnte wie folgt geschehen: mittels trimodaler Faktorenanalyse haben wir für jeden Pbn beispielsweise 12 Faktorwerte erhalten, die die Ausprägung des Pbn auf den Merkmals-Verlaufs-Kombinationen kennzeichnen. Beispielsweise könnte ein spezifischer Entwicklungsverlauf gemäß seiner Verlaufsform als „Wanne“ bezeichnet werden: zunächst fallen die Werte ab, verweilen für eine bestimmte Zeit am „Wannenboden“ und steigen dann wieder an (vgl. dazu Abb. 3.2 und Abb. 3-4). Ein hoher Wert (z. B. .80) auf der Kombination „Wanne“ x „Konservativität“ würde dann bedeuten, daß bei diesem Pbn die Verlaufsform „Wanne“ sehr ausgeprägt ist; ein hoher negativer Wert (z. B. -.80) zeigt eine starke negative Beziehung zur Verlaufsform Wanne an, die Konservativität dieses Pbn verläuft also erst schwach ausgeprägt, dann stark und dann wieder schwach; ein Wert um Null sagt, daß für diesen Pbn weder eine positive noch eine negative Beziehung zur Verlaufsform Wanne bezüglich des Merkmalsfaktors Konservativität besteht. Ansonsten nimmt man diejenigen Personen, die ähnliche Faktorwerte haben und korreliert ihre Werte mit einer erklärungssträchtigen externen Variablen.

Da viele der in Frage kommenden externen Variablen nominal skaliert sind, ist an dieser Stelle mit Schwierigkeiten zu rechnen, die allerdings überbrückt werden können (z. B. mittels Kategoriaskalierung).

Für die Anwendung der trimodalen Faktorenanalyse müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

1. Es muß sich eine interpretable Faktorenstruktur ergeben für die Merkmalsvariablen. Dies ist zu erwarten.
2. Aus Gründen der Zusammenschau von Kernbatteriebefunden auch mit anderen Stichproben, insbesondere mit der Querschnittuntersuchung (Koch, 1972) und dem sog. PH-Längsschnitt (Dann et al, 1978), sollte eine analoge 4-Faktorenstruktur angestrebt werden. Dies kann sein, läßt sich aber nicht vorhersagen.
3. Es müssen sich interpretable Verlaufs-faktoren (z. B. ein Verlaufs-faktor „Wanne“) ergeben. Das kann nur durch die Anwendung der trimodalen Faktorenanalyse geklärt werden.
4. Es darf durch eine faktorenanalytische Reduktion keine substantielle Information verlorengehen. Dies setzt 1. und 3. voraus: Wenn sich interpretable Verlaufs-faktoren ergeben, stellt dies sogar einen Informationsgewinn dar, der nur mit dieser Methode zu erreichen ist.
5. Unsere Fragestellungen müssen angemessen bearbeitbar sein. Gemeint sind hier die Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Merkmalsentwicklungen und ihren Bedingungen. Unter den Voraussetzungen 1., 2. und 4. ist dies möglich. Es ergeben sich allerdings vermutlich Schwierigkeiten durch die nichtkontinuierliche Skalierung einer Reihe von Bedingungsvariablen.

7. Diskussion der vorgestellten Studien

6. Die trimodale Faktorenanalyse muß ökonomisch sein und andere Methoden weitgehend ersetzen. Wenn die trimodale Faktorenanalyse die Voraussetzungen 1. und 3. erfüllt (und dies muß sie auf alle Fälle), dann liefert sie eine Trendanalyse sofort. Der Zeitaufwand für die Bearbeitung der Fragestellungen nach den Bedingungen der interindividuellen Variabilität läßt sich kaum vorhersagen.

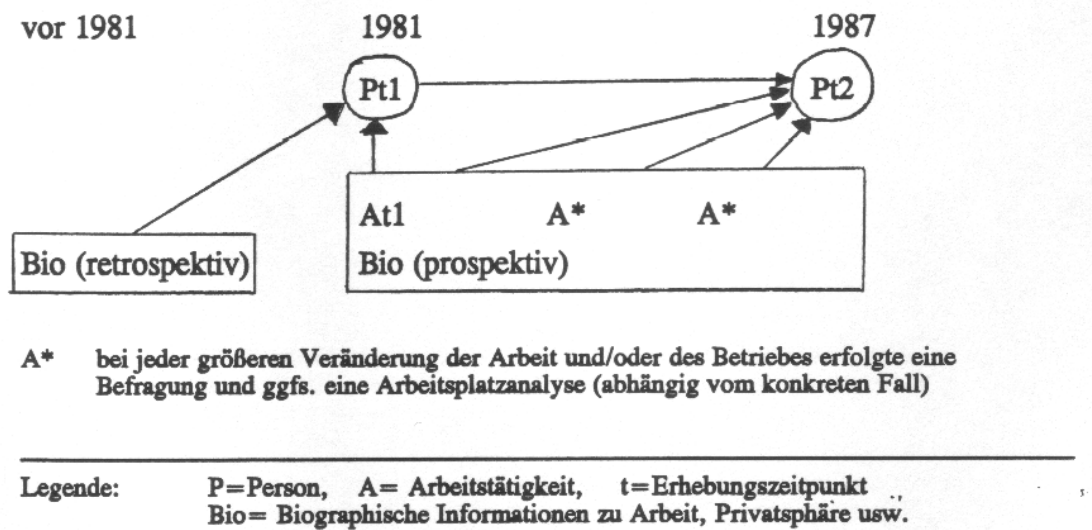
Zum Einsatz gelangte schließlich die hypothesengeleitete Strategie, die mittels doppelter Varianzanalysen realisiert worden ist (vgl. Kap 3 und 4). Auf die Anwendung der trimodalen Faktorenanalyse haben wir zugunsten der varianzanalytischen Strategie vor allem deshalb verzichtet worden, weil es vorab nicht abzusehen war, ob sich tatsächlich auch interpretable Verlaufsfaktoren ergeben würden. Denn angesichts der zunehmenden Differenziertheit der Stichprobe hinsichtlich wichtiger Bedingungsvariablen konnte mit gegenläufigen Entwicklungen zu ein und demselben Meßzeitpunkt gerechnet werden. Beispielsweise könnte sich bei t6 jener Teil der Stichprobe, der sein Studium gerade beendet, sich bereits im „konservativen Rückschwung“ befinden, während sich ein anderer Teil noch weiter liberalisiert usw. Dies hat sich ja in der Tat – zumindest bei einigen Dimensionen – auch so bestätigt (vgl. Kap. 3 und 4). Natürlich wäre im Nachhinein unter rein methodischen Aspekten ein Vergleich der beiden Auswertungsstrategien interessant und könnte bei entsprechendem Interesse auch heute noch gerechnet werden. Für die vorliegende Thematik ist er indes nicht weiter von zentraler Bedeutung.

Trotz der beschriebenen „Datenfülle“ liegt indes ein Hauptproblem des Oberprimanerlängsschnittes darin, genügend große Subgruppen für wichtige Auswertungsverfahren zubekommen. Dies führt zur Einbuße inhaltlicher Stringenz: zum Beispiel ist man dann für spezifische Analysen gezwungen auch solche Studienfächer miteinander in ein und derselben Analysegruppe unterzubringen, die sich faktisch möglicherweise doch sehr deutlich voneinander unterscheiden (z. B. Juristen mit Soziologen). Durch solche – inhaltlich nicht optimale – Gruppierungen ergeben sich möglicherweise wenig trennscharfe Unabhängige Variablen. Dadurch wiederum erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, daß faktisch gegebene Antezedenzbedingungen für die Veränderung personaler Merkmale statistisch nicht nachgewiesen werden können. Dieses Problem, das sich gerade bei der zweiten OPL-Studie sehr deutlich zeigt, kann als exemplarisch für eine diesbezügliche Problemlage gelten. Es macht deutlich, daß man bei einem rein empiristischen Vorgehen wohl noch größere Probleme bei der Auswertung und Dateninterpretation gehabt hätte.

7.1.3. Charakterisierung der Facharbeiterstudie

Das primäre Anliegen der in Kap. 5 beschriebenen Untersuchung lag zunächst in der empirisch gestützten Ausdifferenzierung theoretischer Konzeptionen zum Kontroll- und Moralbewußtsein. Deshalb wurden besonders *ökologisch* valide Befunde angestrebt. In sozialisationstheoretischer Hinsicht dominiert das theoretische Interesse. Bereits eine relativ geringe Anzahl sorgfältiger Einzelfallstudien und deren entsprechende Datenaufbereitung und -auswertung erbringen so mithilfe der beschriebenen Analysemöglichkeiten einen beträchtlichen Beitrag zur Theorienbildung im Bereich der beruflichen und persönlichen Entwicklung. In der Analyse spielen sowohl Vergleiche innerhalb einer bestimmten

Abbildung 7.2.: Analysemodell der Facharbeiterstudie (FAS)



Phänomengruppe, nämlich der Grundform des Kontrollbewußtseins, eine Rolle als auch zwischen solchen Gruppen. Stehen bei der Untersuchung der psychischen Funktionen des Kontrollbewußtseins zunächst Vergleiche unterschiedlicher Grundformen im Mittelpunkt des Interesses, so gewinnen bei der Untersuchung zur Genese und Entwicklung des Kontrollbewußtseins vor allem die Beschreibung von Veränderungen innerhalb eines Paradigmas an Bedeutung. Außerdem geht es dann um diagnostische Aussagen darüber, wie, weshalb und in welcher Art und Weise es zu einem Wechsel von einer Grundvorstellung zu einer anderen gekommen ist.

Bislang hat bei der Darstellung der Erträge und Vorteile dieses Verfahrens (Hoff & Hohner, 1992) immer der Kontrast zu den offensichtlichen Schwächen jener in die Tausende gehenden „Locus-of-Control“-Studien eine Rolle gespielt, die zwar forschungsökonomisch leicht durchführbar sind, deren Aufklärung hinsichtlich persönlichkeits- und handlungsbezogener Phänomene aber doch sehr bescheiden ausfällt (vgl. dazu die analoge Kritik bei Krampen, 1982). Demgegenüber macht unser Vorgehen einerseits individuelle Eigenheiten, interindividuelle Differenzen und intraindividuelle Entwicklungen in aller Komplexität sichtbar, andererseits erscheinen nach den Detailanalysen weniger Personen (vgl. dazu auch die kontrolltheoretisch gestützten Analysen von Kröger, 1985; Müller-Bauer, 1993) nun auch solche Studien mit großen Personenstichproben auf der Basis unseres Klassifikationsschemas erforderlich, die leicht am forschungsökonomischen Aufwand scheitern könnten, wollte man das hier geschilderte Verfahren in seiner Gesamtheit anwenden (vgl. Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991). In Abb. 7.2 ist nun das Analysemodell der Facharbeiterstudie symbolisiert.

Das Analysemodell zur Facharbeiterstudie kann in zwei Schritte geteilt werden, die sich hinsichtlich Anliegen und Auswertungstrategie unterscheiden.

Zunächst geht es im ersten Schritt darum, die interessierenden Persönlichkeitsaspekte

7. Diskussion der vorgestellten Studien

1981 zu diagnostizieren und in ihrem biographischen und kontextuellen Zusammenhang zu analysieren sowie Hypothesen zur Genese z. B. des Kontrollbewußtsein zu bilden, die wiederum zu entsprechenden Entwicklungsprognosen führen. Wir stützen uns dabei auf retrospektive biographische Informationen sowie auf die aktuell erhobenen Daten zu Arbeit und Beruf. Beim zweiten Schritt steht die Persönlichkeit 1987 im Interesse der analytischen Bemühungen. Es interessiert die Veränderung von t1 zu t2, insbesondere die Frage, ob es eine „qualitative“ Veränderung im Grundparadigma des Kontrollbewußtseins oder einen Wechsel in der Stufe des Moralbewußtseins gegeben hat. Diese Persönlichkeitsveränderung bzw. -konstanz kann sodann auf dem Hintergrund der für jeden Einzelfall ausführlichen biographischen, arbeits- und berufsbezogenen Informationen bezogen, analysiert und interpretiert werden.

7.2. Die Studien in kontrolltheoretischer Sicht – weitere komparative Diskussionspunkte

Nunmehr werden Oberprimanerlängsschnitt und Facharbeiterstudie hinsichtlich weiterer interessierender Gesichtspunkte vergleichend kommentiert. Dabei interessiert insbesondere, welche Momente von Entwicklung in den jeweiligen Studien erfaßt und analysiert werden können, welcher Erkenntnisgewinn sich jeweils ziehen läßt und welche forschungsökonomischen Konsequenzen sich daraus ableiten lassen. Da die Studien als exemplarisch für unterschiedliche Forschungsstrategien angesehen werden können, sind die aus dem Vergleich resultierenden Aspekte von grundsätzlicher Bedeutung, wenn es um inhaltliche, methodologische und methodische Fragen zur (kontrolltheoretischen) Analyse von beruflicher Entwicklung geht.

- Wie bereits deutlich geworden ist berücksichtigen beide Studien sowohl Umweltaspekte als auch Personmerkmale und untersuchen deren Zusammenhang längsschnittlich. Dabei interessieren als lebensweltliche Kontexte, die unmittelbar mit der beruflichen Entwicklung und mit dem beruflichen Handeln bzw. Verhalten von Personen in Zusammenhang gebracht werden können, die Schule, die Hochschule, sowie die Ausbildung und Erwerbstätigkeit in konkreten Betrieben und Unternehmen. Als Personmerkmale werden zum einen änderungssensitive Einstellungen, Werthaltungen, Interessen und ähnliche Dimensionen und zum anderen Persönlichkeitsmerkmale, die schon von ihrer Konzeptualisierung her als relativ überdauernd angelegt sind, herangezogen.
- Welche Erkenntnisse über berufliche Entwicklung lassen sich aus „quantitativ“ angelegten Panel-Studien im Unterschied zu „qualitativ“ orientierten Untersuchungsansatzengewinnen? Welche generalisierbaren Aussagen lassen sich jeweils formulieren? Wo liegen aus integrativ-kontrolltheoretischem Blickwinkel die Stärken und Schwächen unterschiedlicher Forschungsstrategien?
- Weitere Fragen des Vergleiches richten sich auf die gegenstandsadaequaten theoretische Fundierung des jeweiligen empirischen Zuganges sowie auf die dabei grundsätzlich gegebenen forschungsökonomischen Zwänge.

7.2. Die Studien in kontrolltheoretischer Sicht – weitere komparative Diskussionspunkte

Als Systematik für den Vergleich dient die bislang entwickelte Begrifflichkeit (vgl. dafür die in Kasten 2.1 und 6-1 zusammenfassend dargestellten Elemente und Parameter des Entwicklungsbegriffes). Neben den grundsätzlich relevanten Fragen zu den „Gegenständen“, „Dimensionen“, „Methoden“ und „Modellen“ bei der Untersuchung von beruflicher Entwicklung (die in Abschnitt 7.1 bereits angesprochen worden sind) werden nun die *kontrolltheoretisch relevanten Aspekte beruflicher Entwicklung* problematisiert. Speziell wird gefragt nach dem Kausalitätsverständnis von beruflicher Entwicklung in den Studien. Weiter werden die Studien daraufhin abgeklopft, ob sich implizite oder explizite Entwicklungsziele ergeben, die sich mit einem kontrolltheoretischen Verständnis von beruflicher Autonomie verbinden lassen. Und schließlich wird untersucht, welchen Stellenwert der Analyse individuellen und kollektiven Handelns beigemessen wird. Natürlich kann es bei dieser komparativen Diskussion nicht um einen „wertenden“ Vergleich der Studien gehen; daß jene Studie näher an den kontrolltheoretischen Konzepten ist, in deren Rahmen die theoretischen Überlegungen ja auch ventiliert worden sind, versteht sich von alleine. Vielmehr geht es darum, weitere relevante Fragestellungen zum Entwicklungsbegriff kontrastierend herauszuarbeiten und Hinweise auf entsprechende forschungsstrategische (besonders: forschungsökonomische) Perspektiven zu gewinnen.

7.2.1. Empirische Entwicklungsverläufe und ihre kausale Modellierung

Welche konkreten Entwicklungsverläufe haben sich empirisch gezeigt? Wie kann auf diesem empirischen Hintergrund berufliche Entwicklung konzipiert, verstanden, rekonstruiert werden? Welche Entwicklungsmodelle bilden diese Verläufe angemessen ab? Gibt es dabei eine Entwicklungslogik? Sind Entwicklungsverläufe reversibel? Welche Entwicklungsmodelle außer den empirisch gefundenen sind sonst noch denkbar? Was würden sie für die Förderung und Gestaltung von Entwicklungsprozessen bedeuten? Und was bedeutet das für die künftige Forschung zur beruflichen und persönlichen Entwicklung?

Diese Fragen stellen sich als erste, wenn wir nun die empirischen Resultate der Oberprimanerlängsschnittes und der Facharbeiterstudie im Hinblick auf unterschiedliche Entwicklungsverläufe und Entwicklungsmodelle analysieren.

In der *OPL-Studie 1* (Kap. 3) finden wir Entwicklung als kontextbezogene Veränderung von entsprechend sensitiven Einstellungen im Sinne einer Anpassung an das jeweils relevante Sozialisationsmilieu. Offenbar werden die „Relevanzstrukturen“ des betreffenden Umweltbereiches per Sozialisation an die einzelnen Personen weitergegeben. Am Beispiel der Liberalisierung der Studenten bei Studienbeginn kann dies verdeutlicht werden. Diese Liberalisierung zeigt sich einmal als absolute Abnahme konservativer Positionen (vgl. z. B. die Dimension „Anlageorientierung“, Abb. 3.5) oder als relative Liberalisierung in Bezug auf die „Quasi-Kontrollgruppe“ derjenigen Pbn, die kein Studium aufgenommen, sondern eine nichtakademische Berufstätigkeit begonnen haben (vgl. dafür z. B. die Dimension „Negative Reformbereitschaft“, Abb. 3.3). Sie ist offenbar an den Lebensraum Hochschule gebunden und kann als unmittelbarer Effekt einer globalen Hochschulsozialisation gelten.

Die Befunde des Oberprimanerlängsschnittes werden im übrigen durch entsprechende Befunde aus dem PH-Längsschnitt (Dann et al., 1978) bestätigt. Dort ließ sich auf der Grundlage derselben Untersuchungsdimensionen und Instrumente und für die gleiche

7. Diskussion der vorgestellten Studien

Epoche ebenfalls das charakteristische Verlaufsmuster nachweisen; es handelt sich sozusagen um die „linke Hälfte“ des unter dem Namen „Konstanzer Wanne“ bekannt gewordenen Entwicklungsverlaufes (Müller-Fohrbrodt et al., 1978).

Um sich die Bedeutung des Wechsels von der einen Welt (Gymnasium) in die andere Welt (Universität) plastisch vor Augen zu führen, kann man sich die jeweils damit verbundenen Aspekte des persönlichen Lebens und seiner Gestaltung klar machen. Allen Pbn gemeinsam ist der jahrelange Besuch eines baden-württembergischen Gymnasiums. Damit verbunden waren in der Regel auch weit über die eigentliche Schule hinausgehende Aspekte: etwa das Wohnen im elterlichen Haushalt, das im formalen Sinne noch nicht Erwachsensein, die Tatsache, kaum über selbstverdientes Geld verfügen zu können und einem vorgegebenen Zeitplan ausgesetzt sein, der tagtägliche Umgang mit Eltern, Lehrern, Nachbarn usw. Der Wechsel aus diesem Alltag an eine entfernt liegende große Universität (sei es nun Tübingen, Göttingen, Berlin oder eine andere Hochschule) markiert auch den Wechsel in eine stärker autonome Phase des Lebens. Man wohnt nun unter eigener Adresse in einer Großstadt, ist für seine Zeitgestaltung selber verantwortlich, trifft sich vor allem mit bislang unbekannten gleichaltrigen Menschen usw. Dabei bildet das gewählte Studienfach die Basis für neue Kontakte und neue Erkenntnisse. Gerade Anfang der siebziger Jahre galten viele Universitäten als (bildungs)politisch besonders fortschrittlich: personalistische Konzepte von Begabung und Eignung, wie sie vielleicht noch am heimischen Gymnasium vertreten und praktiziert worden sind, galten nun als überholt, ja reaktionär. Stattdessen gewann eine materialistische, situationistische, behavioristische Sicht an Bedeutung – und zwar gerade in solchen Studiengängen, die diese Themen auch als Fachinhalte behandeln (Pädagogik, Psychologie, Soziologie ...). Dagegen veränderte sich für jene Pbn der Laufbahngruppe „Berufstätige“, die an ihrem Heimatort eine Lehre aufgenommen haben, ihr Milieu vermutlich weitaus weniger; selbst bei einem räumlichen Wechsel blieb man innerhalb der „bürgerlichen“ Verhältnisse.

Ohne dies nun genauer ausführen zu müssen, wird aus heutiger Sicht deutlich, daß sich Hochschule als Lebensraum (respektive Sozialisationsmilieu) in den 90iger Jahren völlig anderes darstellt als zu Beginn des Oberprimanerlängsschnittes Anfang der 70iger Jahre. Insofern würde man heute sicherlich nicht mit analogen Einstellungsveränderungen rechnen. Die Bedeutung der Befunde bleiben jedoch insofern erhalten, als sich mit statistischen Methoden der Zusammenhangsanalyse nachweisen läßt, daß offenbar unterschiedliche globale Sozialisationsmilieus (Schule, Hochschule, Bundeswehr) bei derselben Ausgangsgruppe zu unterschiedlichen Sozialisationseffekten führen können. Wie das Beispiel der OPL-Studie 1 zeigt reichen dazu bereits relativ einfach konzipierte Umweltkategorien aus, wenn

- a) diese sich in den sozialisationsrelevanten Aspekten offensichtlich wesentlich voneinander unterscheiden (wie eben illustriert wurde trifft dies besonders auf Entwicklungsdimensionen wie Konformität, Angepaßtsein, Konservativität zu), und wenn
- b) angenommen werden kann, daß diese Umweltbereiche auch tatsächlich zentral für die Pbn sind, und zwar in raumzeitlicher Hinsicht wie in Bezug auf wichtige Sozialkontakte, Inhalte und Themen (dies kann für sämtliche „globale Umweltbereiche“ des Oberprimanerlängsschnittes unterstellt werden).

7.2. Die Studien in kontrolltheoretischer Sicht – weitere komparative Diskussionspunkte

In der *OPL-Studie 2* (Kap. 4) ist nun der Versuch gemacht worden, die sozialisatorische Wirkung der Hochschule etwas genauer zu analysieren. Betrachtet man Hochschule als eine Organisation und Studierende als Organisationsangehörige, dann haben wir uns für diesen Analyseschritt gewissermaßen auf die Ebene der einzelnen Abteilungen begeben. Als sozialisationsrelevant wird nunmehr besonders die „Kultur“ unterschiedlicher Fachrichtungen angenommen, die sehr einfach über das gewählte Studienfach operationalisiert werden kann. Die Fächerbereiche sind so zusammengestellt worden, daß sie einerseits möglichst homogen sind und sich andererseits möglichst stark voneinander unterscheiden. Dabei waren wir allerdings auf die im Oberprimanerlängsschnitt empirisch auftretenden Studienfächer angewiesen, die ja a priori nicht vorherzusehen waren. Dies hatte einige Schwierigkeiten bei der Bildung von ausreichend stark besetzten Fächerbereichen mit sich gebracht (vgl. Abschnitt 4.3). Geklärt werden sollte, ob es sich bei fächerspezifischen Differenzen tatsächlich um Effekte einer – dann ja fachspezifisch erklärbaren – Sozialisation handelte oder um Effekte einer selektiven Studienfachwahl. Das in seiner Deutlichkeit doch überraschende Ergebnis der Analysen verweist auf die große *Bedeutung einer selektiven Studienfachwahl*. Etliche fächerspezifische Mittelwertsunterschiede nach fortgeschrittenem Fachstudium waren bereits bei oder sogar vor Studienbeginn vorhanden. In Querschnittsuntersuchungen wären sie möglicherweise fälschlich als Effekte einer Fachsozialisation interpretiert worden. So führt beispielsweise ein ausgeprägtes kulturelles bzw. politisches Interesse offenbar zu einer entsprechenden Fachwahl. Und so finden sich unter den potentiellen und tatsächlichen Studenten der Naturwissenschaft durchgehend besonders viele Pbn mit vergleichsweise geringen Extraversionswerten; ein Befund der auch im Sinne der Hollandschen Berufswahltheorie (Holland, 1973) interpretiert werden kann. Diese geht von einer Kongruenz von Arbeit, Beruf und Persönlichkeit in der Art aus, daß Personen dazu neigen, eine ihrer Persönlichkeit kongruente Arbeit zu suchen. In einer Reihe von Fällen bilden sich die auf der Oberprima oder zu Studienbeginn gefundenen Fächerdifferenzen sogar zurück (z. B. Idealismus, Negative Reformbereitschaft) bzw. werden deutlich von Effekten einer fachunspezifischen, allgemeinen Hochschulsozialisation überlagert (z. B. Konformität, Unabhängigkeit, Kontaktfähigkeit).

In der qualitativ angelegten *Facharbeiterstudie* verdichtet sich das interaktionistische Modell im Berufsverlauf der einzelnen Facharbeiter. Die interessierenden Persönlichkeitssaspekte und deren Veränderung bzw. Stabilität wird nicht in deterministischer Weise allein über die Umweltseite zu erklären versucht, sondern auf dem Hintergrund der jeweiligen individuellen Biographie, die ihrerseits als Ausdruck von Person-Umwelt-Interaktionen anzusehen ist (Kap. 5). Das der Empirie zugrundeliegende Modell kann deshalb als *biographisch-interaktionistisch* charakterisiert werden. Insgesamt finden wir im Rahmen der vorgestellten Untersuchungen also wenigstens sieben charakteristische Entwicklungsmuster, die allesamt gut zu interpretieren sind:

- a) Entwicklung als *unmittelbare* allgemeine, globale, fachunspezifische Hochschulsozialisation (vgl. Kap. 3, z. B. Anlageorientierung).
- b) Entwicklung als *latente* Sozialisation durch die Bundeswehr, deren Effekt sich erst deutlich zeitversetzt innerhalb der Hochschulsozialisation manifestiert: der liberalisierende Effekt der Hochschule wird quasi gemildert, abgebremst, abgefedert. In diesem

7. Diskussion der vorgestellten Studien

Sinn kann man auch von einem Impfungs- bzw. Immunisierungseffekt gegen stark liberale Einstellungen sprechen.

- c) Entwicklung als *kumulative* Hochschulsozialisation. Offenbar durch das besonders lange Verbleiben an der Hochschule können sich bestimmte Einstellungen quasi selbst reproduzieren und etwa im Sinne eines Aufschaukelungsprozesses verstärken. Bei der Gruppe der Langzeitstudierenden zeigt sich dies in einer – im Vergleich zu anderen Laufbahngruppen – fast kontinuierlich zunehmenden Liberalisierung (z. B. Anlageorientierung, Konservatismus). (Im Nachhinein wäre es sehr interessant, solche vermuteten, evt. selbstreferentiellen Aufschaukelungseffekte anhand weniger Fallbeispiele und unter Hinzuziehung qualitativer Methoden genauer zu analysieren).
- d) Entwicklung als *fachkulturspezifische* Hochschulsozialisation (z. B. Direktivität, Kasten 4.5).
- e) Entwicklung als *fachspezifische Selektion plus allgemeine Hochschulsozialisation* (z. B. Unabhängigkeit, vgl. Kasten 4.3).
- f) Entwicklung als fachspezifische Selektion plus Annäherung der Werte (z. B. Konformität, vgl. Kasten 4.4).
- g) Entwicklung als *biographisch zentrierte Wechselwirkung von Arbeit und Persönlichkeit* (Facharbeiterstudie).

Hinsichtlich des dahinterstehenden Ursache-Wirkungs-Schema kann man grob unterscheiden zwischen den deterministischen Sozialisationsmodellen a) bis d), den additiv-deterministischen Sozialisationsmodellen e) und f) sowie einem biographisch-interaktionistischen Sozialisationsmodell g). Zwar gestaltet sich auch bei den *deterministischen* Entwicklungsmodellen die Sozialisation natürlich nicht in derart simplen Ursache-Wirkung-Zusammenhängen, wie dies durch das Wort vielleicht naheliegen mag. Schon der Verweis auf die zeitliche Extension macht deutlich, daß es sich nicht um einmalige „Entwicklungs-Anstöße“ in Analogie zum Anknipsen eines Lichtschalters handelt. Gerade auch hinter den Entwicklungsmustern b) und c) können sich durchaus komplexere Ursache-Wirkung-Zusammenhänge etwa im Sinne reziproker Interaktionen (z. B. Aufschaukelungseffekte) verbergen. Gleichwohl wird der empirische Kausalzusammenhang durch ein Grundmodell von der einseitigen Beeinflussung der Person durch ihre jeweilige zentrale Umwelt repräsentiert. Eventuelle Rückwirkungen der Person auf die Umwelt können empirisch nicht ohne weiteres erhellt werden.

Dagegen enthalten die Entwicklungsmuster e) und f) klar zwei Komponenten: einmal eine *selektive* (egal ob internal oder external, ob intendiert oder „unbemerkt“, ob Selbstselektion qua Studienfachwahl oder ob Fremdselektion qua Bundeswehr) und eine *sozialisatorische*, die einander ergänzen. Im Prinzip können an eine selektive Modellkomponente auch alle anderen Sozialisationsmuster anknüpfen.

Umgekehrt geht das Sozialisationsmodell g) von der wechselseitigen Beeinflussung von Person und Umwelt aus. In der Empirie der Facharbeiterstudie wurde jedoch darauf verzichtet, den „Effekten“ der Facharbeiter auf ihre jeweilige Umwelten genauer nachzugehen

(vgl. Abb. 7.2). Als zentrale Analyseeinheit bleibt es bei der Berufsbiographie der Facharbeiter. Ich spreche deshalb von einem biographisch-interaktionistischem Entwicklungsmodell im Unterschied zu einem integrativen (genauer: integrativ-interaktionistischen) Entwicklungsmodell, wie es mit Blick auf die Erfassung auch organisationaler Veränderungsprozesse vorgeschlagen wird (Kap. 10).

Es zeigt sich also, daß die unterschiedlichen Studien mit unterschiedlichen Entwicklungsmodellen korrespondieren – soweit diese den Kausalzusammenhang zwischen Person und Umwelt betreffen. Der OPL-Studie 1 liegen deterministische Modelle zugrunde, die OPL-Studie 2 modelliert Entwicklung additiv-deterministisch als Selektion und Sozialisation, und die Facharbeiterstudie wird durch ein biographisch-interaktionistisches Analysemodell repäsentiert.

7.2.2. Bedingungen, Ziele und Perspektiven für die berufliche Entwicklung von jungen Erwachsenen

Verlassen wir nun die Ebene des Zusammenhanges von Person und Umwelt und fassen nun ausschließlich die Veränderung der interessierenden personalen Merkmale genauer ins Auge, dann finden sich auch hier deutliche Unterschiede in der Art des Veränderungsprozesses. In den psychometrischen Dimensionen des Oberprimanerlängsschnittes finden wir Entwicklung als interindividuelle Variabilität bzw. als Trendveränderungen über acht Meßzeitpunkte hinweg. Bei den hier dominierenden Einstellungen sind – wie es das Beispiel der „Wanne“, d. h. einer Liberalisierung bei Studienbeginn und eines konservativen Rückschwungs bei Studienende sehr anschaulich zeigt – reversible Entwicklungsverläufe ohne weiteres möglich. Veränderung zeigt sich als Variation. Umgekehrt bei den interessierenden Entwicklungsdimensionen der Facharbeiterstudie: sowohl für das Moralbewußtsein wie für das Kontrollbewußtsein finden wir – wenn überhaupt – qualitative Veränderungen im Sinne einer aufsteigenden Entwicklungslogik. Empirisch zeigt sich kein Fall, wo z. B. eine interaktionistisch-flexible Grundform sich zu einer additiv-deterministischen „zurückentwickelt“ hätte. Alle beobachteten Veränderungen sind „Aufwärtsveränderungen“, d. h. Entwicklungen im Sinne einer strukturalistischen, kategorialen Stufenkonzeption. Die bisherige Empirie bestätigt bislang also die theoretischen Überlegungen, die einen reversiblen Entwicklungsverlauf weitgehend, wenn auch nicht grundsätzlich, ausschließen. Hat man eine bestimmte Stufe, ein bestimmtes kognitives Niveau erreicht, dann kann man schwerlich dahinter zurückfallen. Es wäre von daher auch nicht sehr aufschlußreich gewesen, wenn man in der Facharbeiterstudie die Persönlichkeit – analog zum Oberprimanerlängsschnitt – im jährlichen Abstand erfaßt hätte. Es wäre aber durchaus von Interesse, acht oder zehn Jahre später eine dritte Erhebung durchzuführen. Man könnte dann die Frage der Entwicklungslogik empirisch weiter erhellen und man könnte darüber hinaus feststellen, ob sich die „prae-interaktionistischen“ Facharbeiter hinsichtlich der Grundform ihres Kontrollbewußtsein weiterentwickelt haben oder nicht.

Umgekehrt hätte es für den Oberprimanerlängsschnitt wenig Sinn gemacht – analog zur Facharbeiterstudie – nur die Punktwertdifferenz zwischen t1 und t8 zu berechnen. Denn dort interessierte ja gerade das kurzfristigere „Auf und Ab“. Würde man hypothetisch von acht Erhebungen zum Kontrollbewußtsein ausgehen, dann hätte man für

7. Diskussion der vorgestellten Studien

die hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen recht ähnlichen Facharbeiter nur mit sehr geringen Trendveränderungen zu rechnen. Im übrigen zeigten sich auch bei den Persönlichkeitsdimensionen des Oberprimanerlängsschnittes, im Unterschied zu den Einstellungsdimensionen, kaum Trendveränderungen (vgl. Hohner & Dann, 1978b).

Welche Ergebnisse hätte man eigentlich erwarten können, wenn man die Stichproben der beiden Panels vertauscht hätte, wenn man also die Facharbeiter mit dem Ansatz des Oberprimanerlängsschnittes und die Oberprimaner mit dem Ansatz der Facharbeiterstudie untersucht hätte? Für die Facharbeiter hätte man ebenfalls Laufbahngruppen bilden können, vielleicht sogar die drei von Lappe (1993) identifizierten Berufsverlaufsmuster. Wir hätten dann die Stichprobe vielleicht auf 300 oder 400 Facharbeiter vergrößert und hätten ihnen im jährlichen Abstand die 20 psychometrischen Dimensionen der Kernbatterie appliziert. Da nun aber gerade änderungssensitive Dimensionen wie z. B. konservative Erziehungseinstellungen vermutlich nur gering oder gar nicht davon beeinflusst werden, wenn ein Facharbeiter innerhalb seines Betriebes an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird, würde man *diesbezüglich* wohl wenig signifikante Zusammenhänge erwarten. Stattdessen würden private Ereignisse wie z. B. die Gründung einer eigenen Familie mit zwei oder drei Kindern diesbezügliche Einstellungsveränderungen möglicherweise besser erklären.

Wie könnte sich umgekehrt der Ansatz der Facharbeiterstudie bei den Oberprimanern darstellen? Man würde zunächst die Bildungs – und Berufsbiographie sehr viel detaillierter und einzelfallbezogen rekonstruieren. Wir würden die Pbn der OPL-Studie 2 nehmen und die erste Messung der Persönlichkeit nach einem etwa zweijährigen Fachstudium durchführen. Damit wäre eine hinreichend lange Zeit in der jeweiligen Fachkultur gewährleistet. Die zweite Erfassung könnte dann kurz vor dem voraussichtlichen Studienende durchgeführt werden, denn möglicherweise würden sich hier etliche Pbn nicht nur in einer beruflichen, sondern auch in einer persönlichkeitsstrukturellen Transitionsphase befinden, in der sie die anstehende Entwicklungsaufgabe des Überganges von der Hochschule in eine akademische Berufstätigkeit zu bewältigen haben. Und schließlich könnte man drei oder vier Jahre später erneut das Kontroll- und Moralbewußtsein erfassen.

Die eben angestellten spekulativen Überlegungen verweisen sehr deutlich auf die den Studien zugrundeliegenden „Philosophien“ und die damit verbundenen Fragen der internen und externen Validität. Insbesondere verdeutlichen sie, daß verschiedene Untersuchungsanliegen unterschiedlich angegangen werden (müssen), um die zugrundeliegenden Forschungsinteressen angemessen befriedigen zu können. Gerade die ohnehin zentrale Bedeutung der *Fragestellung* wird noch wichtiger, wenn man Entwicklungsprozesse nicht nur aus einer analytischen Forscherperspektive analysieren, sondern sie auch fördern und gestalten will. Spätestens dann stellt sich explizit die Frage nach den angestrebten Entwicklungszielen und nach den individuellen, kollektiven sowie organisationalen Ressourcen und Strategien zu ihrer Realisierung.

Zunächst wird nach expliziten oder impliziten Entwicklungszielen beim Oberprimanerlängsschnitt und bei der Facharbeiterstudie gefragt. Beim Oberprimanerlängsschnitt sind keine direkten, an einzelnen Dimensionen festzumachenden Ziele von Entwicklung erkennbar bzw. benannt. Vielmehr liegt dort der Focus des Erkenntnisinteresses auf der Frage nach den Antezedenzbedingungen von Einstellungs- und Persönlichkeitsveränderungen.

Allenfalls indirekt wird in anwendungsbezogener Perspektive die Frage nach den „Bedingungen innovativer Kompetenz“ (Dann et al., 1978) gestellt. Es interessieren die kognitiven personalen wie die institutionellen Voraussetzungen dafür, auch unter schwierigen Verhältnissen an als richtig erkannten Einstellungen und Wertvorstellungen festzuhalten und sie in konsistentes Handeln umzusetzen. Dies ist vor allem für angehende Lehrer im PH-Längsschnitt gründlich analysiert worden (Dann et al., 1978).

Ein sehr ähnliches Anliegen verfolgt die Facharbeiterstudie bei der Bedingungsanalyse subjektiver Handlungspotentiale. Kontrollbewußtsein und Moralbewußtsein werden (auch) als handlungsleitende Potentiale begriffen. Zwar werden auch hier nicht bestimmte Stufen des Moralbewußtseins oder des Kontrollbewußtseins a priori als individuelle Entwicklungsziele gesehen und die Analyse vor allem auf deren Genese beschränkt. Anders als für konservative oder konforme Einstellungen lassen sich in beiden Persönlichkeitskonzeptionen die jeweils höheren kognitiven Differenzierungsniveaus im Sinne einer Entwicklungslogik als Entwicklungsziel benennen (vgl. dazu auch Hoff & Hohner, 1986). Ein interaktionistisch-flexibles Kontrollbewußtsein kann deshalb, ebenso wie ein äquilibriertes Moralbewußtsein, zwar als Zielperspektive für Persönlichkeitsentwicklung benannt werden. Gerade der Verweis auf die Realitätsbezogenheit macht indes deutlich, daß es auch in der Facharbeiterstudie keine *normativen* Entwicklungsziele geben kann, die für sich alleine stehen könnten, etwa daß ein interaktionistisch-flexibles Kontrollbewußtsein für alle Menschen in allen möglichen Lebenslagen anzustreben sei. Erst im Zusammenhang mit den jeweils spezifischen biographischen und sonstigen Handlungskontexten kann entschieden werden, ob es sich um realitätsangemessene kognitive Potentiale handelt oder nicht, ob sie psychisch funktional sind oder nicht. In diesem Zusammenhang gewinnt auch der empirische Hinweis aus der Facharbeiterstudie zu den Entwicklungsbedingungen interaktionistischer Potentiale an Bedeutung für weitere Untersuchungen. Denn offenbar muß nicht das möglichst weitgehende Freisein von Zwängen als günstigste Entwicklungsbedingung angesehen werden, sondern eher ein differenziertes, teils stärker, teils weniger stark restriktives Profil bzw. entsprechende Umweltsequenzen. Diesbezügliche Hinweise lassen sich auch der Critical life event Forschung (z. B. Filipp, 1981) oder der Studie von König (1993) entnehmen.

Wie wird nun berufliches Handeln in den Studien gesehen? Wird es überhaupt gesehen?

In der *Facharbeiterstudie* interessiert berufliches Handeln in biographierelevanten Übergangssituationen (Berufsfindung, Betriebswechsel, Qualifizierungen). In berufs- und industriesoziologischer Sicht läßt sich berufliches Handeln darüberhinaus im Sinne von Reproduktions- oder Qualifizierungsstrategien fassen (vgl. Lappe, 1993). Es wird aber auch durch die ausführlichen Schilderungen der Facharbeiter sehr konkret im Sinne von offenem, beobachtbarem Verhalten faßbar. Zwar finden sich im Rahmen der zahlreichen persönlichen Interviews mit den Facharbeitern natürlich auch Hinweise darauf, wie das individuelle oder kollektive Handeln von Arbeitern auf ihre Betriebe zurückwirkt. Allerdings war diese keine systematische Fragestellung der Studie.

Im Oberprimanerlängsschnitt kann berufliches Handeln nur sehr grob erschlossen werden über den Bildungs- und Berufsverlauf. Soweit Handeln hier thematisiert wird, geht es um die „Wahl“ der jeweiligen Umwelten, aber auch um Fragen, wie schnell z. B. das Studium durchlaufen wird. Insofern richtet sich Handeln nicht auf die Veränderung/Sta-

7. Diskussion der vorgestellten Studien

bilisierung von Umwelten sondern meint Entscheidungen etwa im Sinne einer Berufswahl. Rückwirkungen bildungs- und berufsbezogenen Handelns bzw. Verhaltens auf ihre jeweiligen Bildungs- und Berufsinstitutionen wären deshalb auch nur indirekt – wenn überhaupt – zu erschließen.

7.3. Forschungsfragen und Forschungsperspektiven

7.3.1. Einige Forschungsperspektiven im Anschluß an die diskutierten Längsschnittsuntersuchungen

In der Facharbeiterstudie ging es noch nicht um den Vergleich größerer Personengruppen. Deshalb stellten sich zunächst auch keine Fragen nach der externen Validität im Sinne von Campbell & Stanley (1963; vgl. auch Baltes, Reese & Nesselroade, 1977), das heißt: nach der Generalisierbarkeit der Befunde auf bestimmte Populationen (etwa im Sinne soziodemographischer Repräsentativität). Vielmehr ging es in erster Linie darum, die „ökologische“ Validität (vgl. Pawlik, 1976) sicherzustellen. Bezogen auf Kontrollbewußtsein heißt das, durch entsprechende Erhebungs- und Auswertungsprozeduren eine möglichst zutreffende Abbildung der tatsächlichen „kognitiven Landkarte“ der befragten Personen zu erhalten.

Nachdem es nun aber empirisch als bestätigt gelten kann, daß sich die theoretisch eingeführten Formen und alle Aspekte von Kontrollbewußtsein valide ermitteln lassen, und es somit auch klar ist, daß beispielsweise die interaktionistische Form empirisch auch tatsächlich auftritt, gewinnt nunmehr die Frage an Gewicht, wie häufig welche Formen in welchen Personengruppen (z. B. mit unterschiedlichem Alter, Geschlecht, Beruf usw.) vorkommen.

Weiter ist empirisch nachgewiesen, daß sich Veränderungen im Kontrollbewußtsein ergeben und daß diese sich auf dem Hintergrund des lebensweltlichen Kontextes der Personen auch plausibel interpretieren lassen. Gleichwohl interessieren weiterhin die Fragen nach der Genese und Entwicklungslogik von Kontrollbewußtsein und danach, in welcher Weise Entwicklung stattfindet. Hierfür dürften zusätzlich zur Grundform des Kontrollbewußtseins auch die Binnenstruktur, Geltungsbereich, Zentralität und konkreten Inhalte subjektiver Kontrollkonzepte eine wichtige Rolle spielen. Dieser Aspekt ist in der Hauptauswertung der Facharbeiterstudie zugunsten einer strukturalistischen Entwicklungsbeurteilung der Grundform etwas zu kurz gekommen. Für die genauere kontrolltheoretische Untersuchung beruflichen Handelns, vor allem auch dann, wenn es um die bewußte Übernahme von eigener Entwicklungskontrolle geht, dürfte dies indes von zentraler Bedeutung sein.

Ein interessantes Ergebnis des Oberprimanerlängsschnitts betrifft das Verhältnis von Selektion und Sozialisation bei der Studienfachwahl. Die zentrale Bedeutung von Selektionseffekten findet sich auch in der Lehrlings-Studie von Häfeli, Kraft & Schallberger (1988). Und auch in anwendungsorientierter Perspektive interessiert das Verhältnis von Selektion und Sozialisation (z. B. Nerdinger, von Rosenstiel, Spieß & Stengel, 1988; Kaschube, Nerdinger, Spieß & v. Rosenstiel, 1993). Gerade aus integrativ-kontrolltheoretischer Sicht stellt sich hier eine wichtige Forschungsaufgabe zum besseren

Verständnis von bildungs- und berufsbezogenen Übergängen.

Eine weitere wichtige Forschungsperspektive betrifft die Analyse der Veränderung von Organisationen durch das berufliche Handeln ihrer Angehörigen. Dieser Gedanke ist zwar in einem interaktionistischen Verständnis von beruflicher Entwicklung von vorneherein enthalten. Betrachten wir aber beispielsweise die Population der Hochschulstudenten oder der Facharbeiter, dann wird sehr schnell deutlich, daß in aller Regel *individuelle*, isolierte Effekte von Studenten oder Facharbeitern auf ihre Organisationen (Universitäten, große Betriebe) für die empirische Forschung nur als zu vernachlässigende Residualgrößen gelten können. Erst als koordinierte *kollektive* Aktionen (Studentendemos, gewerkschaftliche Aktionen) werden sie in ihren Auswirkungen überhaupt empirisch faßbar. Deshalb werden in den meisten Sozialisationsstudien derartige Effekte allenfalls theoretisch in Rechnung gestellt, spätestens im der Empirie zugrundeliegenden Analysemodell fallen sie aber unter den Tisch. Aber auch bei Längsschnittstudien, die explizit das Analysemodell einer reziproken Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit zugrundelegen (Kohn & Schooler, 1982), verbergen sich hinter den Kausaleffekten von Persönlichkeit zu Arbeit ja keine Analysen zum beruflichen Handeln, sondern systematische, pfadanalytische Zusammenhangsanalysen zwischen vorhergehenden (z. B. Autonomieorientierung) und nachfolgenden Konstrukten (z. B. vergrößerte Handlungsspielräume). Auch hier geht es also letztendlich um berufsbiographische Veränderungsmuster von Arbeitern und Angestellten. Der Wirkeffekt bezieht sich auf die Biographie, nicht auf die mehr oder weniger direkte Beeinflussung der jeweiligen betrieblichen Strukturen.

Als forschungsstrategische Konsequenz dieser Feststellungen liegt es deshalb für die weitere Untersuchung von beruflicher Entwicklung nahe, die Effekte der Organisationsangehörigen auf ihre Organisation (pointiert: die „Sozialisation“ der Betriebe durch die Arbeiter??) zunächst bei solchen Organisationen zu studieren, bei denen deutliche Effekte zu erwarten und zu beobachten sind. Dies dürfte am ehesten bei sehr kleinen Organisationen der Fall sein. Man denke etwa an kleine Handels-, Dienstleistungs- und Gewerbebetriebe, aber auch an viele freiberuflich betriebenen Unternehmen oder an private Schulen und Kindergärten. In Kap. 10 wird das Beispiel von Arztpraxen diesbezüglich genauer erläutert. Lassen sich für diesen Forschungs- und Anwendungsbereich brauchbare Methoden entwickeln und interpretierbare Ergebnisse erzielen, dann kann in einem nächsten Schritt geprüft werden, welche der Untersuchungsfragen, -dimensionen und -methoden dann auch im Kontext von größeren Organisationen sinnvoll zur Geltung kommen können.

7.3.2. Zum Problem der Forschungsökonomie bei der integrativen Untersuchung von beruflicher Entwicklung

Ein Hauptproblem der Untersuchung von beruflicher Entwicklung in dem hier vertretenen, Person und Organisation integrierenden Sinne betrifft die *Forschungsökonomie* des empirischen Vorgehens. Gegenüber dem Forschungsansatz des Oberprimarergängsschnittes und der Facharbeiterstudie stellt dies streng genommen eine Vervierfachung des Aufwandes dar. Das Untersuchungsanliegen bezieht sich dann nämlich nicht mehr allein auf die Beschreibung und kontextbezogene Erklärung von individuellen oder kol-

7. Diskussion der vorgestellten Studien

lektiven *personalen* Entwicklungsverläufen. Hinzu kommt in integrativer Perspektive nun auch eine Analyse *organisationaler* Entwicklungsverläufe. Von der Forschungsanlage her gesehen bedeutet dies, daß – im Unterschied etwa zum Oberprimanerlängsschnitt – die Organisation ihren Status als Explanens teilweise verliert und stattdessen selber zum Explanandum wird. Wir haben also nicht nur Personen, sondern auch Organisationen als Entwicklungssubjekte zu berücksichtigen. Und in anwendungsbezogener Hinsicht sollen individuelle und organisationale Entwicklungsprozesse in ihrer Vernetztheit nicht nur *analysiert* sondern auch *gestaltet* werden. Unter der Annahme, daß Entwicklungsprozesse angemessen nur mithilfe von Längsschnittuntersuchungen angemessen untersucht werden können, und angesichts des beträchtlichen Forschungsaufwandes der Facharbeiterstudie wie des Oberprimanerlängsschnittes wird dann auch sehr schnell klar, daß allein schon unter forschungsökonomischen Gesichtspunkten eine stringente Forschungsstrategie erforderlich ist. Denn würde man nur die Fragestellungen, Konzepte und Methoden aus der Sozialisationsforschung, Organisationsforschung, aus der Laufbahnberatung und Organisations- bzw. Personalentwicklung als *mixtum compositum* nebeneinander stellen, dann würde der Forschungsaufwand angesichts hunderter von Variablen, Dimensionen, Teilkonzepten, qualitativen und quantitativen Verfahren und Instrumenten ins Uferlose steigen – der Ertrag wäre vermutlich gleichwohl relativ becheiden. Eine erfolgversprechende Strategie kann demgegenüber nur darin liegen, daß man berufliche Entwicklung auf der Grundlage eines stringenten integrativen Konzeptes angeht. Die hier vorgetragene kontrolltheoretische Begrifflichkeit mit ihren entwicklungsbezogenen Konzepten könnte ein solcher gangbarer Weg sein. Sie soll nun im Teil IV weiter ausgebaut werden. Dort geht es insbesondere um die stärkere Einbeziehung organisationaler Aspekte und um die Frage, wie sich berufliches Handeln auch in der Gestaltung von organisationaler Entwicklung ausdrückt, welche Konzepte dazu nötig sind und mit welchen Methoden dies systematisch und angemessen untersucht werden kann.

7.3.3. „Lean research“: effiziente Forschung durch angemessene Konzepte, gezielte Fragen und „sozialisierte“ Datenbestände?

Der Oberprimanerlängsschnitt ist wie viele andere quantitative Datensammlungen im Kölner Zentralarchiv für empirische Sozialforschung dokumentiert. Allerdings sind dort nicht die Einzelitemscores, sondern nur die skalierten Summenwerte verfügbar. Dies ist insofern schade, als dadurch keine Neukonfigurationen einzelner Items post hoc möglich war. Unter forschungsökonomischen Erwägungen und gerade angesichts der heute verfügbaren technischen Möglichkeiten bietet es sich für derart umfangreiche Untersuchungen wie die hier vorgestellten an, sie auch anderen Forschern zur Verfügung zu stellen. Das setzt neben bestimmten Regeln (juristisch, finanziell, datenschutzmäßig) aber auch eine gute Aufbereitung und Dokumentation von Seiten der Primärforscher voraus. Gerade auch bei qualitativen Datensammlungen, wie sie im Rahmen der Facharbeiterstudie entstanden sind, bieten sich Sekundäranalysen des Materials an, beispielsweise unter dem Aspekt der Beeinflussung von Betrieben durch die Facharbeiter.

Ein zentrales Problem der Untersuchung von beruflicher Entwicklung liegt im problematischen Spannungsverhältnis von „bandwidth“ und „fidelity“ bzw. von interner und

externer Validität. Eine Möglichkeit um diesem Dilemma etwas zu entgehen, liegt in einer gezielten Kombination von qualitativen und quantitativen Anteilen in der Forschungsstrategie. Dies setzt aber ein klar definiertes und expliziertes Untersuchungsanliegen und eine entsprechend elaborierte, theoretisch fundierte und sorgfältig entwickelte Fragestellungen voraus (vgl. dazu auch die diesbezüglichen Überlegungen bei Brandtstädter, 1982, oder Greve, 1994). Hierfür bieten sich auch übergreifende (Meta-)Analysen an, bei denen vorliegende empirische Untersuchungen unter den kontrolltheretischen Prämissen untersucht werden (vgl. Droß & Lempert, 1988).

Bei einem Forschungsprogramm, wie es hier angedeutet wird, stellen sich insbesondere im Hinblick auf die Methodenentwicklung große Herausforderungen. Denn weder darf die Wirklichkeit konstruktivistisch verdoppelt, noch dürfen als real vermutete Zusammenhänge zu einfach (möglichst deterministisch) modelliert werden. Dabei wird es künftig notwendig werden, das Verhältnis zwischen dem Interesse an einer großen Personenstichprobe sowie einem geringen Untersuchungsaufwand einerseits und Einschränkungen bei der Merkmalsstichprobe sowie bei der Validitätssicherung andererseits nach Maßgabe der jeweiligen Fragestellung auszubalancieren. Wenn man beispielsweise das Kontrollbewußtsein bei größeren Stichproben (mit geringerem zeitlichen und personellen Aufwand für die Erfassung bei jeder Person) mit Hilfe eines stärker standardisierten Instrumentes untersuchen will, so muß man sehr genau begründen,

- warum man welche Abstriche bei der inhaltlichen Komplexität macht bzw. warum man welche Auswahl spezifischer Bestandteile und Aspekte von Kontrollbewußtsein trifft, und
- wie man neben der externen Validität auch eine ausreichende ökologische Validität sicherstellen kann.

So könnte man etwa auch in einem quantitativen Untersuchungsplan die qualitative Untersuchung ausgewählter Pbn bzw. ihrer statistischen Zwillinge vorsehen. Im Falle des Oberprimanerlängsschnittes hätte ein derartiges Vorgehen bei einem relativ geringen Aufwand sicherlich einen beträchtlichen inhaltlichen Gewinn erbringen können – eine entsprechend klare Fragestellung vorausgesetzt.

7. Diskussion der vorgestellten Studien

Teil IV.

Konsequenzen einer integrativen Sicht für die organisationspsychologische Forschung und Anwendung

Für eine systematische Förderung von Personen und von Organisationen benötigt man neben einer integrativen Entwicklungsstrategie und entsprechenden Entwicklungszielen eine entsprechende Entwicklungsdiagnostik zur Festlegung der gemeinsamen und diskrepanten Entwicklungsziele. Partiiell-identische und gegensätzliche Interessen von Organisationen und Organisationsangehörigen können in biographischer Perspektive herausgearbeitet werden. Hierzu werden nun im Teil IV genauere Ausführungen gemacht.

Berücksichtigt man aktuelle wirtschaftliche und bildungsökonomische Zwänge von Unternehmen und leitet daraus Herausforderungen für eine auch auf Anwendung gerichtete psychologische Theoriebildung und Methodenentwicklung ab, so lassen sich einige Feststellungen zum Verhältnis von Mensch und Organisation, von Firma und Mitarbeitern treffen.

1. Der Mensch wird in vielen Wirtschaftsbereichen als Produktions- und Kostenfaktor immer wichtiger (z. B. Meyer-Dohm, Tuchtfeldt & Wesner, 1988). Es ist die Rede vom „Humankapital“, das neben anderen Faktoren (wie Maschinen und Anlagevermögen) gerade in Europa als immer wichtigerer Produktionsfaktor angesehen wird. Weiter gelten Menschen und ihre erworbenen fachlichen und überfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen immer weniger als leicht ersetzbar bzw. rasch austauschbar, sondern auch als mehr oder weniger einmalige Subjekte. Inwieweit das der Fall ist, dies hängt natürlich ab von der jeweiligen Berufsrolle, vom aktuellen Status im Bildungssystem, von Aufgabe und Position im Unternehmen oder auch von den jeweiligen Qualifikationen usw.
2. Durch das größere Gewicht der einzelnen Menschen im Produktionsprozess gewinnt ein Menschenbild an Raum, das dem einer kontextbezogenen Psychologie durchaus ähnlich ist. Menschen werden in ihrer biographischen Dimension gesehen; daran knüpft ein identitätspsychologisches Verständnis von Mitarbeitern als unverwechselbare Individuen mit ihren spezifischen Fähigkeiten, Interessen, Zielen und ihrer jeweiligen subjektiven Befindlichkeit. Es werden dann von Seiten der Unternehmensleitungen durchaus solche Inhalte thematisiert, wie sie zum Teil auch bei den Bestrebungen zur Humanisierung von Arbeit gefordert worden sind. Ein bekanntes Schlagwort in diesem Zusammenhang ist das von der „Persönlichkeitsförderlichkeit“ in Arbeit, Beruf und Unternehmen. Analoges gilt aber auch in Bezug auf flexible Modelle der Lebensarbeitszeit, der Berücksichtigung individueller Interessen bei der Wahl des Eintrittszeitpunktes in den Ruhestand. Personen werden also nicht bloß isoliert für sich oder nur mit Blick auf ihren momentanen Arbeitsplatz gesehen, sondern zugleich auch als Mitglieder komplexer Systeme und als unverwechselbare Individuen mit ihrer jeweils eigenen und besonderen Biographie begriffen. Sie haben ihre ganz spezifische Vergangenheit und vielleicht schmieden sie Pläne für eine ganz spezifische Zukunft, in der sie die Hauptfiguren darstellen. Wir treffen also auf ein Menschenbild, das man als kontextbezogen, biographisch und differentialpsychologisch orientiert bezeichnen kann (Hohner, 1993).
3. Analoge Tendenzen lassen sich vereinzelt auch für gesamte Organisationen, Bildungsinstitutionen, Betriebe und Unternehmen identifizieren. Unternehmen werden

dann auch in systemischer Sicht in ihrer Verflechtung zu Kunden und Zulieferfirmen gesehen (z. B. Baitsch, 1993; und Produktions- und Managementkonzepte wie das der „schlanken Organisation“ sind anders gar nicht denkbar), Arbeitsprodukte in ihrer ökologischen Problematik begriffen (Lecher & Hoff, 1993), Unternehmen in ihrer „Geschichte“, „Philosophie“ und „Kultur“ dargestellt (Neuberger & Kompa, 1987), Hochschulen stärker in Bezug auf aktuelle gesellschaftliche Problemstellungen gesehen (z. B. bei der Diskussion der Relevanz von Fachhochschulen im Verhältnis zu Universitäten; bei ethischen Problem der Umweltbewahrung, in der Genforschung vgl. dazu z. B. DUZ, 1994).

Bezogen auf die hier interessierenden Prozesse individueller, kollektiver und organisationaler beruflicher Entwicklung ergibt sich somit eine offenbar zunehmende wechselseitige Verschränkung von Personen (Mitarbeitern) und Organisationen (Unternehmen) auch und gerade in der täglichen Praxis; beide können ohne einander nicht existieren und nur wenn beide Seiten optimale Voraussetzungen (Potentiale, Kompetenzen) einbringen können – und dies auch tun – lassen sich auch optimale Resultate erzielen. Wir benötigen deshalb psychologische Konzepte, die dazu geeignet sind, berufliche Entwicklung auch als die gemeinsame Entwicklung von Personen und Organisationen zu beschreiben.

In den folgenden Kapiteln werden deshalb die bisherigen Darlegungen nun auch für eine angewandten Psychologie (Organisationspsychologie?) bezogen und konkretisiert. In Kapitel 8 werden zunächst Vorschläge gemacht für eine integrative Konzeption von gemeinsamen bzw. unterschiedlichen Interessen von Personen und Organisationen. Als gemeinsames Entwicklungsziel von Personen wie von Organisationen kann dabei in kontrolltheoretischer Sicht „beruflichen Autonomie“ benannt und für beide Seiten konkretisiert werden. Bei praktischer Realisierung beruflicher Autonomie im Rahmen von Bildungsplanung, Personal- und Organisationsentwicklung wird nun die hohe Bedeutung evaluativer (diagnostischer) Komponenten evident: das Umsetzen derartiger Ziele erfordert ein permanentes Erfassen, Überprüfen und Abgleichen der unterschiedlichsten Ebenen.

Identische wie unterschiedliche bzw. gegensätzliche Interessen können also – in der Forschung wie in der Praxis – nur dann konstruktiv bearbeitet werden, wenn man sie hinreichend identifizieren und benennen kann. Dafür benötigen wir also eine entsprechende Entwicklungsdiagnostik. Soll dabei ein kooperatives und konsensorientiertes Vorgehen sichergestellt werden – und dies ergibt sich in kontrolltheoretischer Sicht zwangsläufig als methodische Konsequenz –, so scheint eine Erweiterung bzw. Neubestimmung gängiger evaluativer Prozeduren und diagnostischer Situationen unumgänglich zu sein. Dazu werden in Kap. 9 einige Ausführungen gemacht. Kooperative und konsensorientierte Methoden dienen insbesondere den folgenden Zwecken:

- Individuelle, kollektive und organisationale Entwicklungspotentiale sollen erkennbar, erfaßbar und damit gestaltbar gemacht werden.
- Individuelle, kollektive und organisationale Entwicklungshemmnisse und Restriktionen sollen erkannt und mit den Betroffenen problematisiert werden.

- Und schließlich sollen individuelle und organisationale Entwicklungspotentiale ermittelt, im Sinne von Kompatibilitätsanalysen aufeinander bezogen und entsprechend realisiert werden.

Im abschließenden zehnten Kapitel wird der Begriff der beruflichen Entwicklung nunmehr um die vorgeschlagenen Konzepte und Methoden erweitert und präzisiert somit die in Kap. 2 und 6 gegebenen Ausführungen besonders unter einem anwendungsbezogenen Interesse. Dabei erweist sich seine besondere Nähe zu inhaberzentrierten kleinen und kleinsten Unternehmen – einem Themenspektrum, dem bislang in der Organisationswissenschaft (speziell in der Organisationspsychologie) kaum ausreichend Platz eingeräumt wird. Anhand einer anlaufenden Untersuchung zur integrativen Organisationsentwicklung werden einige theoretisch und praktisch relevante Konsequenzen verdeutlicht.

8. Zur Bedeutung einer differentiellen Perspektive bei der Bestimmung partiell-identischer Interessen von Personen und Organisationen

Bislang ist der praxisbezogene Aspekt von beruflicher Entwicklung nur am Rande gestreift worden. In den folgenden Ausführungen untersuche ich nun berufliche Entwicklung aus dem Blickwinkel ihrer Gestaltung. Laske, Auer, Dietmann, Gorbach, Salzgeber, Weiskopf & Welte (1991) argumentieren für eine stärkere theoretische Fundierung von Personalentwicklung (kurz: PE) und sie benennen etliche Reflexionsdefizite in der PE-Debatte. Neben anderen Punkten wird bemängelt (S. 33 ff.),

- daß „Grundannahmen der Lern- und Aufstiegsorientierung der Mitarbeiter ... in der Regel nicht weiter hinterfragt (würden)“,
- daß im Theoriebereich die „Vorstellung rationaler Plan- und Steuerbarkeit“ überwiege und ein „technologischer Determinismus“ dominiere,
- daß harmonistische Vorstellungen eines Interessen- bzw. Zieldualismus von Unternehmenszielen und Mitarbeiterzielen überwiegen und damit die „Doppelschichtigkeit“ (Adorno) von PE-Maßnahmen im Hinblick auf emanzipatorische und instrumentelle Wirkungen unaufgeklärt“ bleibe und somit entsprechende Konfliktbereiche nicht angemessen berücksichtigt würden,
- daß die Praxis der „sich Entwickelnden“ kaum thematisiert werde,
- daß eine Rekonstruktion der historischen Dimension von PE noch ausstehe, und schließlich
- daß eine „nähere Begründung für die Auswahl von (verhaltenswissenschaftlichen) Konzepten und Theorien“ unterbleibe und stattdessen ein entsprechender Utilitarismus herrsche.

Diese Reflexionsdefizite verweisen auf die Notwendigkeit von entsprechenden psychologischen Zugängen. Anknüpfend an die bereits in Kapitel 2 und 6 gemachten Ausführungen werden deshalb einige psychologische Überlegungen dazu angestellt. Sie werden am Beispiel von Personalentwicklung konkretisiert, denn PE-Maßnahmen stellen in der Praxis einen wichtigen Bereich dar, in dem die organisationale Entwicklung mit der personalen

8. Zur Bedeutung einer differentiellen Perspektive

(individuellen, kollektiven) Entwicklung direkt verbunden ist. Gleichwohl fehlen bislang aus psychologischer Sicht entsprechende integrative Ansätze. Deshalb werden im Abschnitt 8.1 aus psychologischer Sicht einige Statements an die (häufig nicht-psychologisch ausgerichtete) Praxis in Betrieben und anderen Organisationen gerichtet.

8.1. Vorannahmen für eine integrative Personalentwicklung aus psychologischer Sicht¹

Soll Personalentwicklung im Sinne eines integrativen Verständnisses gestaltet werden, dann erfordert dies ein Verständnis von beruflicher Entwicklung als gemeinsamer Entwicklung von Personen und Organisationen. Dies kann durch die folgenden sieben Statements konkretisiert werden.

Statement 1: „Berufliches Handeln ist interessenbezogen“.

Menschliches Handeln und Verhalten funktioniert nicht nur logisch, sondern auch psychologisch. Diese keineswegs neue und originelle Tatsache sollte in PE-Konzepten stärker berücksichtigt werden. Deshalb benötigen wir psychologische Perspektiven, die das berufliche Handeln von Personen auch als durch solche individuelle Interessen geleitet begreifen, die in früheren Entwicklungsstadien entstanden sind bzw. die auf Ziele außerhalb der Organisation gerichtet sind. In diesem Sinne kann berufliche Entwicklung als interessengeleitet begriffen werden.

Mit dieser Aussage soll nun nicht bloß jenes Menschenbild bzw. auch Organisationsmodell zurückgewiesen werden, in dessen Rahmen die Sichtweise einer individuell rationalen Steuerung menschlichen Handelns dominiert (z. B. in allgemeinpsychologisch-handlungstheoretischen Ansätzen; vgl. dazu auch Volpert, 1994, der sich explizit gegen eine „maschinenbezogene“ Auffassung des Handelns wendet). Auch ein Verständnis von menschlichem Verhalten im Sinne eines Reaktionsmusters auf gegebene interne und/oder externe Stimuli bzw. Erwartungen (z. B. in behavioristischen und neo-behavioristischen Ansätzen) läßt sich damit schwerlich vereinbaren. So unterschiedlich solche Ansätze ansonsten sein mögen, so sehr sind sie einer deterministischen Denkweise verhaftet, bei der spezifische individuelle psychische Qualitäten zugunsten von unterstellten „allgemeingültigen“ Handlungs- bzw. Verhaltensgrundlagen unberücksichtigt bleiben (wie es etwa bei früher favorisierten „management by ...-Ansätzen“ der Fall ist). Anders als dort sind auch die nicht-rationalen Momente menschlichen Denkens, Fühlens und Verhaltens angemessen zu berücksichtigen. Wenn man diese Forderung akzeptiert, dann stellt sich allerdings die Frage, welche Theorien und Konzepte denn dafür herangezogen werden können bzw. entwickelt werden müssen. Eine gangbare Möglichkeit könnte in dem Versuch liegen, berufliche Entwicklung grundsätzlich als *interessengeleitet* zu begreifen. Dabei können individuelle Interessen aus „subjektiver“ wie aus der Perspektive anderer Menschen analysiert

¹Teile des vorliegenden Kap. 8 sind bereits – teils inhaltlich, teils wörtlich – publiziert in Hohner (1993): Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik

8.1. Vorannahmen für eine integrative Personalentwicklung aus psychologischer Sicht

und in unterschiedlicher Weise als mehr oder weniger bewußt, differenziert, selbstreflexiv o.ä. beschrieben werden. In analoger Weise kann man sich dem Phänomen von „Organisationsinteressen“ nähern und nach konkreten und vorgegebenen, aber auch nach impliziten oder verdeckten Richtlinien, Prinzipien, Zielen, Philosophien usw. fragen.

Statement 2: „Gemeinsame Entwicklung von Mensch und Organisation“.

Berufliche Entwicklung ist zu einem großen Teil die gemeinsame Entwicklung von Menschen und ihren jeweiligen Organisationen. Um dieser Tatsache konzeptuell Rechnung tragen zu können, benötigen wir eine integrative Perspektive von Person und Organisation auch in der betrieblichen PE.

Wenn von „gemeinsamer“ Entwicklung gesprochen wird, so ist nicht eine identische, sondern eine aufeinander bezogene, einander wechselseitig bedingende, ineinander verzahnte Entwicklung von Personen und Organisationen über dieselbe Zeitspanne hinweg gemeint. Derartige gemeinsame Entwicklungsprozesse weisen bestimmte Sequenzen auf und enden z. B. bekanntlich dann, wenn eine Person ihre bisherige Firma verläßt und in eine andere (dann mit einer anderen Organisation gemeinsame) Entwicklungssequenz eintritt, beispielsweise in der Erwartung, dort spezifische, eigene Interessen besser verwirklichen zu können.

Entscheidend für eine integrative Perspektive ist es, daß immer dann, wenn die Aufmerksamkeit stärker auf die Seite der Person gerichtet ist, deren Entwicklung auch im Kontext der Organisation begriffen wird und daß umgekehrt immer dann, wenn die Aufmerksamkeit stärker der Organisation gilt, deren Entwicklung in Wechselwirkung mit ihren Angehörigen betrachtet wird.

Für den Personalchef eines großen Betriebes stellt sich die Gestaltung beruflicher Entwicklung als eine Arbeitsaufgabe dar, in der es darum geht, spezifische organisationale Interessen und Voraussetzungen mit vermuteten personalen Interessen und Voraussetzungen unter spezifischen Rahmenbedingungen in optimaler Weise miteinander zu vereinbaren. Hier geht es dann um Fragen der Personalrekrutierung, der Personalstrategie, der betrieblichen Fortbildungsangebote u.ä. Er würde künftig stärker als bislang versuchen, auch die individuellen Interessen und Perspektiven zu erheben und miteinzubeziehen.

Statement 3: „Biographisch-historische Betrachtung“.

Menschen wie auch (ihre) Organisationen haben eine Vergangenheit und eine Zukunft. Personalentwicklung setzt in der Gegenwart an, will Zukunft gestalten und baut auf Informationen aus der Vergangenheit. Deshalb profitieren PE-Konzepte von biographischen Perspektiven, die die individuelle und organisationale Ebene gleichermaßen berücksichtigen und aufeinander beziehen.

Menschen und ihre jeweiligen Organisationen werden in einer solchen biographischen Perspektive nicht nur synchron, sondern immer auch diachron betrachtet. Je nach Forschungsinteresse und Ausgangsfragestellung kann berufliche Entwicklung zwar bei einer ganz bestimmten Person, in einem bestimmten Betrieb, bei einer bestimmten Kohorte

8. Zur Bedeutung einer differentiellen Perspektive

(z. B. Ausbildungsjahrgang), bei bestimmten Status- oder Funktionsgruppen usw. in den Vordergrund gerückt und dann jeweils für sich beschrieben und analysiert werden. Dabei geht aber sehr viel verloren

Statement 4: „Ganzheitlich-differentielle Betrachtung“.

Das „Personal“ von Organisationen besteht aus unverwechselbaren Personen. Mitarbeiter/-innen gleichen bzw. unterscheiden sich nicht nur in bestimmten, für das Unternehmen funktionalen Dimensionen, sondern sind – jede(r) für sich – unverwechselbare Individuen. Für die Fortentwicklung von PE-Konzepten stellt sich somit die Frage nach dem Verhältnis von instrumentellen (funktionalen) Beziehungen im Person-Organisationsbezug einerseits und nach der Berücksichtigung und Gewichtung (möglicherweise höchst unterschiedlicher) personen- und persönlichkeitspezifischer Aspekte andererseits. Hier ist eine persönlichkeitspsychologische – differentielle – Sichtweise angezeigt, die über die isolierte Betrachtung funktionaler Dimensionen hinausgeht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation gelten demnach nicht nur als „Personal, sozusagen *ohne* Ansehen der Person“ (nach Neuberger, 1991a, S. 8); vielmehr geraten gerade auch und vor allem personenspezifische Unterschiede zwischen arbeits- bzw. berufstätigen Menschen in den Blick, die jenseits von formalen Qualifikationen oder von konkreten funktionalen Anforderungen und Arbeitsaufgaben liegen. Eine derartige differentiell-psychologische Perspektive fehlt nach meiner Kenntnis in den für PE zentralen (ökonomischen und pädagogischen) Konzepten und Theorien weitgehend. Denn sogar in Bereichen wie der Personalauswahl und Potentialanalyse, wo natürlich individuelle Unterschiede sehr wohl, und häufig vor allem anderen, interessieren, geht es nicht um eine *umfassende* Einschätzung einer bestimmten Person und ihrer Potentiale und Perspektiven, sondern um deren *spezifische* „Eignung“ mit Blick auf spezifische organisationale Anforderungen und Notwendigkeiten – und dies ggf. im Vergleich zu anderen Personen (Konkurrenten, Kollegen). In der praktischen Anwendung bedeutet eine differentielle Sichtweise also auch, daß Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht instrumentell begrenzt allein in ihrer spezifischen Funktion oder Rolle für das Unternehmen gesehen werden, sondern daß sie darüberhinaus als Individuen mit einer „Gesamtpersönlichkeit“, mit Interessen und Bedürfnisse, die ihren Arbeitsbereich transzendieren usw., als unverwechselbare Individuen in den Blick geraten.

Arbeitspsychologisch orientierte Programme, wie etwa das der „Humanisierung der Arbeit“ oder der Anspruch auf „Persönlichkeitsförderlichkeit und Qualifizierung in und durch Arbeit“ (z. B. Frei, Hugentobler, Alioth, Duell & Ruch, 1993) sind daraufhin zu prüfen, inwieweit sie nicht nur anthropozentrisch (im Gegensatz zum Technozentrismus von Arbeitsstrukturen) eine „modale Persönlichkeit“ unterstellen, sondern darüber hinausgehend auch die konkrete einzelne Person meinen, ansprechen und berühren können. Analoges gilt für betriebswirtschaftliche und betriebspädagogische Ansätze.

8.2. Realitätsbezogene Flexibilität als partiell-identisches Entwicklungsziel von Personen und Organisationen?

Statement 5: Individuen und Organisationen haben partiell identische Interessen in bezug auf die Gestaltung beruflicher Entwicklungsprozesse. Argumente einer betriebswirtschaftlichen Rationalität und solche zur Humanisierung der Arbeit müssen sich nicht grundsätzlich widersprechen, sondern sie fallen teilweise zusammen. Damit erhält die alte Frage danach, ob die „richtigen“ Personen ihre Fähigkeiten in den „richtigen“ beruflichen Positionen und Tätigkeitsbereichen zur Geltung bringen können, eine neue Aktualität, und die zur Beantwortung dieser Frage erforderlichen diagnostischen Methoden müssen überdacht und u. U. neu konzipiert werden. Die Frage der richtigen bzw. optimalen Plazierung ist nunmehr nicht allein aus der Perspektive der Organisation zu stellen (Personalselektion bzw. -klassifikation im althergebrachten Verständnis); vielmehr muß sie genauso aus der Sicht der jeweiligen Individuen formuliert und beantwortet werden. Es geht dann stärker um Fragen der Realisierung einer für die konkreten Einzelpersonen optimalen „Entwicklungskontrolle“ (Brandtstädter, 1985 als Thema von Personal- und Organisationsentwicklung).

Statement 6: Ein wesentliches Ziel integrativer Entwicklung liegt in der Förderung von beruflicher Autonomie als realitätsbezogener Flexibilität. Faktische Handlungsspielräume und Restriktionen in Arbeit, Betrieb und Beruf sollen erkannt werden, mit den Betroffenen problematisiert werden um dann in anthropozentrischer, entwicklungsbezogener und differentieller Perspektive gestaltet werden.

Individuelle und kollektive Handlungspotentiale der jeweiligen Personen sollen herausgefunden werden, um dann ggf. zur Zielbestimmung für personenbezogene Förderungsmaßnahmen fruchtbar gemacht zu werden.

Als – partiell identisches – Entwicklungsziel von Personen und Organisationen kann „Flexibilität“ als die individuelle bzw. organisationale Kompetenz, auf neue Anforderungen angemessen zu reagieren, Zukunft aktiv und reflektiert zu gestalten, herausgearbeitet werden und mit den jeweils vorfindlichen Aspekten beruflicher Restriktivität ins Verhältnis gesetzt bzw. ihnen „entgegengesetzt“ werden. Berufliche Autonomie wird dabei verstanden als ein „Meta-Ziel“, dessen Realisierung grundsätzlich (im Sinne einer wertorientierten Verpflichtung, also aus „ethischen“, ggf. aus „unternehmenskulturellen“ Gründen, vgl. dazu auch Hoff & Lappe, 1995; Lempert, 1989) anzustreben ist und das im Einzelfall jeweils neu und unter Berücksichtigung der jeweiligen Potentiale, Interessen und Ziele bestimmt werden muß. Die exakte Bestimmung und Realisierung beruflicher Autonomie im eben definierten Sinne erfordert zunächst also eine genaue Analyse der im konkreten Fall gegebenen Potentiale und Perspektiven. Darauf aufbauend können dann entsprechende PE-Ziele benannt und „operationalisiert“ werden. Entscheidend ist die Berücksichtigung der verschiedenen Perspektiven, die sich aus der Beantwortung der folgenden Fragen ergibt.

Was heißt berufliche Autonomie für einen bestimmten Mitarbeiter? Was heißt berufliche Autonomie für eine bestimmte Organisation(seinheit)? Was heißt berufliche Auto-

8. Zur Bedeutung einer differentiellen Perspektive

nomie für Organisation *und* Mitarbeiter? Welche Aspekte sind kongruent zwischen den beteiligten Personen bzw. Institutionen und welche sind diskrepant? Wie ist die Frage des Zieldualismus zu behandeln, d. h. welche Interessen werden bei diskrepanten Interessen und Zielen als vorrangig behandelt, in welcher Weise können die als nachrangig eingestuftten Interessen und Ziele kompensiert werden? Wie können partiell-identische Interessen im Rahmen von PE umgesetzt werden?

Identische wie unterschiedliche bzw. gegensätzliche „Potentiale“, „Interessen“ und „Ziele“ von Personen, Kollektiven und Institutionen (Organisationen) können nur dann konstruktiv bearbeitet werden, wenn die Beteiligten sie kennen. Um dies zu leisten brauchen wir also eine entsprechende „Entwicklungsdiagnostik“. Im Sinne der eben gemachten Ausführung muß konsequenterweise postuliert werden, daß die dabei verwendeten Prozeduren den Kriterien zur Förderung beruflicher Autonomie und realitätsbezogenen Flexibilität zu genügen haben.

Statement 7: Auch die diagnostischen Verfahren müssen dem Anspruch nach beruflicher Autonomie genügen – gefordert ist also eine kooperative und konsensorientierte Entwicklungsdiagnostik. *Kooperative* Methoden bedeuten Konsens und Transparenz über die Methode und deren Voraussetzungen und möglichen Folgen von Auswahl- und anderen Beurteilungsverfahren (vgl. dazu auch Schuler, 1990; Selbach & Pullig, 1992). Die „Kooperation“ erstreckt sich dabei aber keinesweges nur auf die zu beurteilenden Inhalte. Es geht vielmehr auch darum, gemeinsam herauszufinden, auf welchem methodischen Niveau (Quasidiagnostik, wissenschaftliche Diagnostik, Alltagsdiagnostik, vgl. dazu Kap. 9) und in welcher Art und Weise interessierende Inhalte von Beurteilungen und Selbstbeurteilungen bestimmt, erhoben und weiterverwendet werden.

Konsensorientierte Methoden bedeuten „Gemeinsamkeiten sehen, Unterschiede nicht vertuschen, Gegensätze herausarbeiten“. Anstelle von schlichten Konfliktmodellen oder manipulativ-verschleiernenden Harmoniemodellen („Wir sind alle eine große Familie und reden uns alle mit unseren Vornamen an . . .“) treten integrative, differenzierte und tendenziell äquilibrierende Interessen- und Interessenausgleichsmodelle. Diese Thematik wird nun im folgenden Kap. 9 etwas genauer ausgeführt.

9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung von Personen und Organisationen

Aufbauend auf die bislang gemachten Ausführungen werden nunmehr unterschiedliche Arten von Diagnostik sowie Ziele diagnostischen Vorgehens untersucht (9.1). Daran anknüpfend wird das Modell einer kooperativen und konsensorientierten Diagnostik in der beruflichen Entwicklung vorgestellt und erläutert (9.2). Dort geht es vor allem um die Abstimmung und die wechselseitigen Bezüge zwischen den Entwicklungsprozessen von Individuen und Organisationen.

9.1. Beurteilung und Entwicklung in Bildung und Beruf¹

Der Berufsverlauf von Personen (und ggfs. von Gruppen wie z.B. Auszubildende eines jeweiligen Jahrgangs) lässt sich auch als eine Abfolge von diagnostisch relevanten Situationen und Übergängen kennzeichnen (vgl. dazu auch das Beispiel in Abb. 2.2). Und Beurteilungsprozesse bzw. Diagnosen sind selbst ein wichtiger Bestandteil dieses Verlaufes; sie beeinflussen ihn ständig in ganz unterschiedlicher Weise und stellen entscheidende Weichen für seine inhaltliche Ausrichtung. Um dies genauer zu erörtern, ist es notwendig, sich zunächst mit einigen Konnotationen der Begriffe Beurteilung bzw. Diagnostik auseinanderzusetzen. Daran anknüpfend diskutieren wir die Bedeutung von Beurteilungen im Spannungsfeld zwischen Auslese und Förderung und beschreiben, wie sich diagnostische Situationen in der beruflichen Entwicklung für Individuen entsprechend unterschiedlich darstellen können. Dabei werden einige Forderungen benannt, die im Sinne der bereits skizzierten interaktionistischen und entwicklungsbezogenen Perspektive an eine zeitgemäße Personal- und Organisationsdiagnostik zu richten sind.

9.1.1. Beurteilung als Alltagsdiagnostik, Quasidiagnostik und wissenschaftliche Diagnostik

In vielen Alltagssituationen fällen wir Urteile, die uns häufig so selbstverständlich erscheinen, daß wir darüber nicht weiter nachdenken – etwa wenn uns ein Kollege als „besonders höflich“ auffällt, wenn eine Studentin „besonders eifrig“ diskutiert, wenn ein Vorgesetzter

¹Die folgenden Ausführungen sind identisch mit den entsprechenden Passagen aus Hohner & Hoff (1992): Beurteilung als Persönlichkeitsförderlichkeit. Aspekte einer entwicklungsorientierten Diagnostik.

9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung

„wortkarg und introvertiert“ und ein anderer wegen seiner Wutausbrüche als „unbeherrscht und aggressiv“ erscheint usw. In solchen Fällen haben wir über Personen unseres Umfeldes einen Eindruck gewonnen, der sich auf deren Persönlichkeitscharakteristika bezieht. Dieser Eindruck verfestigt sich in spezifischen Situationen und wiederholten Beobachtungen. Dabei haben wir a priori meist gar nicht die Absicht, ein Urteil zu fällen bzw. der Frage nachzugehen, welches Merkmal die betreffende Person sehr prägnant charakterisiert. Ein Eindruck drängt sich uns vielmehr auf; er kommt wie von alleine. Erst bei genauerem Nachdenken wird möglicherweise klar, welche weitreichenden Implikationen, komplexen Vermutungen oder Prognosen sich damit verbinden – z. B. derart, daß es die eifrige Studentin sicherlich noch weit bringen wird, daß der wortkarge Vorgesetzte sicherlich ein recht einsamer Mensch ist usw. Solche Bilder von anderen können unser soziales Handeln beeinflussen – so begegnen wir u. U. dem höflichen Kollegen unsererseits sehr aufmerksam oder meiden Kontakte mit dem jähzornigen Vorgesetzten usw. Normalerweise halten wir unsere Eindrücke für richtig und problematisieren unsere darauf bezogene Beurteilungen und Handlungsweisen nicht. In diesem Fall, in dem der Urteilende weder die Kriterien, nach denen er urteilt, noch die Art seiner Schlüsse und deren Implikationen systematisch zum Gegenstand seiner Reflexion macht, könnte man auch von „Alltagsdiagnostik“ sprechen (vgl. dazu auch Tacke, 1985). Dabei spielen Wahrnehmungstäuschungen, soziale Stereotype, Verzerrungen durch den sozialen Status der beurteilten Person, eigene „Vorurteile“ und viele andere „Fehler“ eine Rolle, die an dieser Stelle nicht behandelt werden können (vgl. dazu zum Beispiel Franke & Kühlmann, 1990).

Von einer solchen Alltagsdiagnostik lassen sich jene Beurteilungsprozesse abgrenzen, die a priori mit spezifischen Intentionen eingeleitet werden, die auf Entscheidungen hin angelegt sind und die für die Beurteilten deutliche und u. U. weitreichende Folgen haben. Mangelt es hier ebenfalls an einer Reflexion der Grundlagen, Methoden und Folgen des Urteilsprozesses, so kann man von einer „Quasidiagnostik“ sprechen. Darunter können auch solche Vorgehensweisen fallen, die angeblich systematisch angelegt und methodisch durchdacht sind oder die im Vergleich zur Alltagsdiagnostik so erscheinen. Als Beispiel mag ein Schulzeugnis dienen, dessen Einzelnoten bzw. Punktzahlen zu einem Gesamturteil „versetzt/nicht versetzt“ oder „bestanden/nicht bestanden“ mit einschneidenden Folgen führt. Die darin enthaltenen Einzelurteile stammen von verschiedenen Lehrern, die jeweils bewußt (und ihrer Meinung nach fair und unvoreingenommen) versucht haben, die Leistung (oder die weitere Schulkarriere?) dieses Schülers zu beurteilen. Dabei haben sie sich auf unterschiedliche Erfahrungen, Vergleichsgruppen (z. B. beim Kurssystem) und eigene, mehr oder weniger elaborierte Beurteilungsmaßstäbe gestützt (zur „Fragwürdigkeit der Zensurengebung“ vgl. Ingenkamp, 1989). Auch wenn jeder einzelne Lehrer meint, „objektiv“ und „gerecht“ vorgegangen zu sein, kann dieselbe Note bzw. Punktzahl für den Mathematiklehrer als „gut“, für den Religionslehrer aber bereits als eher „schlecht“ gelten. Und damit verbinden sich möglicherweise völlig unterschiedliche subjektive Vorstellungen über die jeweils angemessene Förderung von Schülern, über ihre Versetzung bzw. Nichtversetzung und die jeweiligen Folgen.

Von einem quasidiagnostischen Vorgehen kann aber auch dann gesprochen werden, wenn wissenschaftlich erprobte psychodiagnostische Instrumente und Methoden unprofessionell und nicht angemessen eingesetzt oder wenn deren Ergebnisse psychologisch

nicht angemessen interpretiert werden. Diese Gefahr besteht auch bei psychologisch nicht hinreichend geschulten „Experten“, die etwa in Betrieben für die Einstellung von Auszubildenden und von neuen Mitarbeitern oder für deren weitere Beurteilung zuständig sind.

Es ist nun zwar einerseits ein Verdienst wissenschaftlicher Analysen, die eben sehr verkürzt benannten Probleme der Alltags- und Quasi-Diagnostik herausgearbeitet und damit ihrer Reflexion auch in der Alltagspraxis zugänglich gemacht zu haben. Wer nun aber andererseits erwartet, daß die *wissenschaftliche Diagnostik* einen einheitlichen, in sich geschlossenen theoretischen Ansatz und stringent daraus abgeleitete Methoden zur Ermittlung von Beurteilungen bereitstellt, die „objektiv“, korrekt, unstrittig usw. genannt werden können und die sich damit an dieser Stelle ganz exakt von der Quasi-Diagnostik abgrenzen lassen, der muß enttäuscht werden. In der Geschichte dieses Wissenschaftszweiges innerhalb der Psychologie gibt es vielmehr eine Fülle unterschiedlicher, z.T. miteinander konkurrierender Ansätze (als interessanten Einstieg in einschlägige Fachdebatten vgl. z.B. Pulver, Lang & Schmid, 1978, oder Spörli, 1990), die den entsprechend unterschiedlichen Modellen und Paradigmen zu Persönlichkeit und den anfangs genannten Entwicklungsbegriffen korrespondieren. Diese Vielfalt an Theorien der Beurteilung und entsprechend fundierten Messinstrumenten wirft eine entsprechende Fülle an Fragen auf, von denen wir in unserem thematischen Zusammenhang einige aufgreifen müssen: Warum soll überhaupt eine systematische Beurteilung vorgenommen werden (z.B. zur Selektion, Plazierung, „Potentialanalyse“, Höhergruppierung usw. oder zur Legitimation vollzogener Maßnahmen)? Wie stellen sich Interessenlagen von Beurteiler, Beurteiltem und Auftraggeber dar? Welche beabsichtigten und unbeabsichtigten Konsequenzen sollen bzw. können sich aus der Beurteilung ergeben? Welche Dimensionen der beruflichen „Eignung“ sollen beurteilt werden? Können überhaupt einzelne (z.B. auf bestimmte Anforderungsprofile hin abgestimmte) Eignungs-, Leistungs- oder Persönlichkeitsaspekte isoliert voneinander beurteilt werden? Mit welchen Beurteilungsmethoden, -verfahren und -instrumenten sollen die interessierenden Informationen erhoben und systematisiert werden? Stellen Beurteilungssituationen eine symmetrische, ausgewogene und gleichberechtigte oder eine asymmetrische Beziehung dar, in der nur der BeurteilerEinfluß aus das Geschehen nehmen kann, dessen bloßes Objekt der Beurteilte dann ist?

9.1.2. Die Funktion von Diagnostik zwischen Auslese und Förderung von Personen

In vielen Organisationen ist der Einsatz und die ständige Verbesserung formalisierter diagnostischer Instrumente und Verfahren üblich (vgl. z.B. Arbeitskreis Assessment-Center, 1989; Jeserich, 1989; Sarges, 1990). Gleichwohl wird man häufig ein nur quasidiagnostisches Niveau der Beurteilung unterstellen können z.B. dann, wenn auch selbstkonzipierte Verfahren eingesetzt, die weder teststatistischen noch anderen methodischen Gütekriterien genügen, oder wenn wissenschaftliche Verfahren fehlerhaft verwendet bzw. interpretiert werden (zur Art und Häufigkeit der Verwendung verschiedener Verfahren in multinationalen Unternehmen vgl. Berth, 1987). Ein beträchtlicher Nachhol- bzw. Ausbaubedarf an psychodiagnostischen Kenntnissen, Instrumenten und Verfahren scheint gerade dort zu existieren, wo es um die berufliche Entwicklung von Personen geht. Hier müssen zuerst

9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung

die Felder und Ziele psychodiagnostischer bzw. quasidiagnostischer Verfahren umrissen werden.

Zuerst ist das Aufgabenfeld der *Personalauswahl* zu nennen. Es geht um die Auslese von „geeigneten“ Bewerbern für bestimmte berufliche Aufgaben (und entsprechend um die Zurückweisung „ungeeigneter“ Personen), und die zumeist formalisierten Beurteilungen regeln den Zugang zu bestimmten beruflichen Positionen. Sind mehr geeignete Personen als Positionen vorhanden, dann sollen die „am besten geeigneten“ herausgefunden werden. Normalerweise wird von einem Bewerberüberhang ausgegangen; aber auch dann, wenn dies nicht der Fall ist, bleiben die zugrundeliegenden diagnostischen Abläufe davon im Grundsatz unberührt. Bei Positionen mit einem sehr spezifischen Anforderungsprofil kann es auch vorkommen, daß selbst unter zahlreichen Bewerbern kein einziger als geeignet beurteilt werden kann.

Für derartige Fragestellungen der Selektion und Klassifikation sind bereits im ersten Drittel unseres Jahrhunderts testpsychologische und teststatistische Methoden entwickelt worden (zur historischen Einordnung vgl. Jaeger & Staeuble, 1981). Diese Methoden sind immer weiter verfeinert worden um möglichst die richtigen Aspekte mit einer hohen Zuverlässigkeit zu beurteilen (Tack, 1981). Die beurteilten Personen erscheinen dabei häufig als Objekt einer ihnen unbekannten „Status“- (bzw. Zustands-) diagnostik und sie können die diagnostische Situation vielfach kaum ihrerseits beeinflussen, ohne sich selber zu schaden. Interaktion und Kommunikation zwischen Diagnostiker und beurteilter Person sind asymmetrisch; die geprüften Inhalte bleiben für den „Prüfling“ häufig intransparent. Dies gilt für psychometrische Verfahren (Eignungs-, Leistungs-, Interessen-, Intelligenz- oder Persönlichkeitstests, vgl. dazu Brickenkamp, 1975/1983) ebenso wie für die oft als beliebig empfundenen mündlichen Fragen eines Personalleiters an einen Bewerber. Eine solche Asymmetrie und Intransparenz werden meist mit dem Argument befürwortet, daß dadurch die Qualität der Beurteilung steige, und daß dies im Interesse der Bewerber und der einstellenden Organisation liege.

Eine weitere, „klassische“ Funktion von Beurteilungen ergibt sich, wenn es um die *Personalbeurteilung* im engeren Sinne geht. Mitarbeiter einer Organisation werden von Vorgesetzten oder von anderen, dafür zuständigen Personen systematisch in ihrer Berufslaufbahn begleitet und vor allem mit Blick auf die von ihnen erbrachte Arbeitsleistung sowie ihre zugrundeliegende . Leistungsfähigkeit beurteilt. Dabei sollen bestimmte Entwicklungen erkennbar und Prognosen für die weitere Planung erstellt werden. Solche Beurteilungen können Auswirkungen auf Beförderungen, Umsetzungen, Aufgabenerweiterungen oder Veränderungen des Arbeitsplatzes (und meist verbunden damit: der Vergütung) haben. In der Regel wird das Resultat der Beurteilung dem Beurteilten (und dem Betriebs- bzw. Personalrat) zugänglich gemacht und kann ihm zur eigenen weiteren Orientierung dienen. Werden solche Personalbeurteilungen mithilfe erprobter psychodiagnostischer Verfahren wiederholt, so spricht man von *Veränderungsdiagnostik*. Im Unterschied zur Statusdiagnostik, bei der es um die Erstellung aktueller Profile und damit um eine Vergleichbarkeit verschiedener Personen hinsichtlich der Ausprägungen auf denselben psychologischen Dimensionen geht, läßt sich hier für dieselbe Person über mehrere Zeitpunkte hinweg die Veränderung bzw. Stabilität ihrer Merkmalsausprägung analysieren (vgl. z. B. Wohlwill, 1977; Petermann, 1978). Es interessieren also weniger

9.2. Diagnostische Situationen in der beruflichen Entwicklung: Risiken und Chancen?

die interindividuellen Unterschiede und mehr die intraindividuellen Veränderungen. Das erfordert einen beträchtlichen Aufwand an diagnostisch-methodischen Bemühungen und Fachkompetenz. Einen solchen Aufwand können bzw. wollen sich viele Organisationen nicht leisten – und es bleibt dann bei einem quasidiagnostischen Vorgehen.

Explizit ist von der bereits genannten *Personalentwicklung* vor allem dann die Rede, wenn es um mittlere und höhere Fach- bzw. Führungskräfte geht, die beruflich gefördert und deren Qualifikationen mit Blick auf die Interessen der Einzelnen wie der Organisationen optimiert werden sollen. Im Vergleich zur Personalauswahl und zur Personalbeurteilung mit zumeist quasidiagnostischen Prozeduren werden hier vor allem im Bereich der sogenannten „Potentialanalyse“ (in der künftige Entwicklungsmöglichkeiten ausgelotet werden) professionell entwickelte diagnostische Verfahren verwendet (z. B. die Assessment-Center-Methode, vgl. Jeserich, 1981, 1989; Schuler & Stehle, 1987). Und anders als dort erscheint auch die diagnostische Situation aus der Sicht der beurteilten Personen günstiger. Dies betrifft besonders die Transparenz der Situation selbst sowie eine Rückmeldung über das Ergebnis der Beurteilung, die oft gerade dann fehlt, wenn zeit- und kostengünstige standardisierte „Papier- und Bleistift-Verfahren“ (z. B. bei der Auswahl von Auszubildenden) zum Einsatz kommen. Gleichwohl halten wir auch die hier üblichen Verfahren noch nicht für optimal. Die Qualität ließe sich verbessern, wenn man Methoden einer prozess- und kontextbezogenen Veränderungsdiagnostik, wie man sie in der psychologischen Forschung findet, konsequent auf diesen Praxisbereich in Organisationen übertragen würde. Ebenso ließe sich das Verhältnis von Auftraggebern, Beurteilern und Beurteilten und damit die diagnostische Situation anders gestalten, wenn man eine echte Kooperation und damit die Zielvorstellung realisieren würde, daß Personen ihre eigene Berufsbiographie wirklich bewußt mitgestalten.

9.2. Diagnostische Situationen in der beruflichen Entwicklung: Risiken und Chancen?

Welche diagnostischen Grundsituationen lassen sich nun nach den in ihnen möglichen Gestaltungsmöglichkeiten (bzw. Restriktionen) und Rollen von Beurteiler und Beurteiltem unterscheiden? Und in welchem Maße wird die beurteilte Person darin zum autonomen Kooperationspartner?

Bei der Beurteilung als *Selbstevaluation* geht es um eine Bestandsaufnahme (in Anlehnung an den entsprechenden Ausdruck bei der Personalentwicklung könnte man auch von einer „Potentialanalyse“ sprechen) der eigenen Person, der eigenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Handlungsmöglichkeiten, die für berufliche (z. B. Berufswahl, Betriebswechsel, Weiterqualifizierungsabsicht) wie für private Entscheidungen wichtig werden kann. Subjekt und Objekt der Beurteilung sind identisch, so daß sich die Frage nach äußeren Beschränkungen der individuellen Autonomie bei diesem diagnostischen Prozeß kaum stellt. Denkbar ist allerdings, daß Personen bei ihrer Selbstbeurteilung die Beurteilungsmaßstäbe anderer Personen völlig übernehmen. Die Selbstevaluation bleibt sehr stark der Alltagsdiagnostik (allenfalls in Ausnahmefällen der Quasidiagnostik) verhaftet, da in der Regel die Auswahl der Beurteilungsdimensionen und das eigene methodische Vor-

9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung

gehen nicht reflektiert werden. Die zu beurteilenden Gegenstände (etwa Merkmale der eigenen Person wie z. B. eine der zuvor beschriebenen Formen von Kontrollbewußtsein) bestimmen bereits ihrerseits den Beurteilungsprozess. Da Selbstbeurteilungen aber vielfach handlungsleitend für die berufliche (und private) Entwicklung sind, kommt ihnen große Bedeutung als Teilprozeß im Rahmen anderer diagnostischer Situationen zu.

Vielfach beziehen Selbstevaluationen die Urteile und Anregungen von gleich oder ähnlich betroffenen Personen (z. B. in Arbeitsgruppen) mit ein. Eine solche individuelle Integration kollegialer Urteile in die Selbstbeurteilung kann ihrerseits zum Gegenstand von Gruppendiskussionen gemacht werden. Und eine Gruppe kann über die Beurteilung ihrer einzelnen Mitglieder hinaus ihr gemeinsames Handeln, ihre überindividuellen Fähigkeiten usw. *kollektiv selbst evaluieren*. Derartige Prozesse zwingen zu einer Reflexion individueller Beurteilungsmaßstäbe, und unter spezifischen Bedingungen (kein Gruppendruck auf das einzelne Mitglied) können daraus Entwicklungsprozesse im Sinne einer Förderung individueller wie kollektiver Autonomie hervorgehen.

Als Gegenstück zur reinen Selbstevaluation können jene Formen einer *Fremdevaluation* gelten, in denen die diagnostische Situation fast ausschließlich durch den beurteilenden Experten und sein Instrumentarium bestimmt wird, während dem beurteilten Probanden komplementär dazu die Rolle des Laien zugewiesen wird. Der Proband hat weder Einfluß auf die Auswahl der a priori festgelegten Dimensionen, auf denen er mit seinen Leistungen, Qualifikationen, Einstellungen oder in seiner Persönlichkeit beurteilt wird, noch auf die Methoden der Erfassung. Das gesamte Verfahren bleibt ihm intransparent; und hätte er entsprechende Kenntnisse, so würde dies im Rahmen solcher Fremdevaluationen, zu denen die „klassische Eignungsdiagnostik“ zählt, eher als Störfaktor gelten. Die diagnostische Situation stellt sich entsprechend ihrer Funktion als „Filter“ dar, mit dessen Hilfe aus der Sicht der auftraggebenden Organisation und des Beurteilungsexperten „die Spreu vom Weizen“ getrennt werden soll und der aus der Sicht des Bewerbers oder Mitarbeiters als „Nadelöhr“ des Einstiegs in den Beruf oder in einen neuen beruflichen Abschnitt erscheinen muß. Ob man nun metaphorisch von einem solchen „Filter“ oder von einer „Weichenstellung“ spricht: es ist der Diagnostiker, der mit Hilfe seiner Instrumente aktiv filtert bzw. die Weichen für den künftigen Lebensweg stellt, während die beurteilte Person in der Rolle des reaktiven Objekts entsprechender Prozeduren bleibt. Vor dem Eintritt in das Beschäftigungssystem sahen sich früher vor allem Bewerber mit niederen und mittleren Bildungsabschlüssen in dieser Rolle – z. B. bei der Auswahl für eine Ausbildung in Bereichen des öffentlichen Dienstes mithilfe von Testbatterien. Inzwischen betrifft dies auch einen großen Teil der Abiturienten. So haben sich in den letzten Jahren mehr als zweihunderttausend Interessenten für ein Medizinstudium einer aufwendigen psychologischen Testbatterie unterziehen müssen (zum Stellenwert des sogenannten Medizinertests im Rahmen der Zulassung zum Medizinstudium vgl. Hohner, 1991). Auch dann, wenn Testkandidaten sich vorab mit identischen oder ähnlichen Tests vertraut machen können, bleiben übrigens der Beurteilungsprozeß und seine Grundlagen weiterhin letztlich intransparent. Gerade mit einem hochstandardisierten, objektiven und dadurch für alle Betroffenen vermeintlich gleichermaßen fairen Vorgehen wird die Mitgestaltung der diagnostischen Situation völlig ausgeschlossen.

Eine solche Mitgestaltung wäre sinnvoll, wenn die diagnostische Situation von den

9.2. Diagnostische Situationen in der beruflichen Entwicklung: Risiken und Chancen?

Betroffenen nicht, wie üblich, in erster Linie negativ als Barriere begriffen, sondern positiv als Chance für die individuelle Entwicklung im Beruf betrachtet und entsprechend genutzt werden soll. Zumindest ansatzweise gilt dies dann, wenn die zu beurteilende Person selbst den Beurteilungsauftrag erteilt - wenn sie etwa eine Berufsberatung durch Spezialisten der Arbeitämter oder eine Laufbahnberatung privat in Anspruch nimmt. Zwar wird auch hier die Beurteilung durch den Experten erstellt; gleichwohl stellt sich dessen Verhältnis zum ratsuchenden Laien nicht ganz so asymmetrisch dar. Denn die Ergebnisse können detailliert erläutert und zusätzliche Fragen beantwortet werden.

Die diagnostische Grundsituation, die man nun systematisch und idealtypisch zwischen den bislang genannten verorten kann, lässt sich als *gemeinsame und kooperative* (Selbst- und Fremd-) *Evaluation* kennzeichnen. Die zu beurteilende Person wird zuerst einmal als Experte ihres eigenen beruflichen (und privaten) Alltags, ihrer eigenen gesamten Biographie, ihrer Persönlichkeitsentwicklung, ihrer Zielvorstellungen usw. begriffen. Das schließt dann Fremdevaluationen und den Einsatz standardisierter und/oder psychometrischer Verfahren keineswegs aus, erzwingt jedoch darüber hinausgehende diagnostische Bemühungen und Verfahren, die einen Vergleich von Selbst- und Fremdevaluation beinhalten und eine Reflexion des diagnostischen Prozesses selbst, der Interessenlagen der Beteiligten sowie der Konsequenzen der Beurteilung ermöglichen. Der Diagnostiker befindet sich nunmehr stärker in der Rolle eines Methodenexperten bzw. Moderators, der mit seinem Fachwissen jenen Beurteilungsprozess initiiert, begleitet und kontrolliert, in dessen Rahmen Selbstbeurteilungen zum Bestandteil von Fremdevaluationen und umgekehrt Fremd- in Selbstevaluationen integriert werden können. Selbstevaluationen können ihren bloß alltagsdiagnostischen Charakter verlieren, indem sie dialogisch auf Fremdevaluationen bezogen, dadurch reflektiert, ergänzt und u. U. korrigiert werden. Und umgekehrt kann der Diagnostiker ebenso seine Fremdevaluationen im Vergleich mit den Selbstevaluationen problematisieren, auf ihre „ökologische“ Validität bzw. ihre Geltung mit Blick auf die spezifische Lebenssituation und biographische Konstellation der zu beurteilenden Person hin überprüfen, angemessen vermitteln usw.

Damit kommen wir nun zu unserem Grundgedanken im ersten Abschnitt dieses Beitrags zurück: Das Paradigma einer reziproken Interaktion von Person und Umwelt lässt sich erstens auf die kooperative *Form* der Interaktion in der diagnostischen Situation beziehen. Ihm entspricht dieser wechselseitige Austausch von Selbst- und Fremdevaluationen im Dialog zwischen der sich selbst in ihrem Lebens- und Handlungskontext beurteilenden Person und dem (von außen urteilenden) Diagnostiker. Zweitens wird dieser Grundgedanke für die *Inhalte* des diagnostischen Prozesses zentral. Im Vordergrund stehen nämlich nicht allein die zu beurteilende Person und einzelne ihrer Persönlichkeitsaspekte, die es vermeintlich präzise zu erfassen gilt – vielmehr rückt als zentrales Thema nun die spezifische Beziehung von Person und Umwelt, und das heißt auch, die Interaktion von Person und Organisation in den Blick. Die Frage, inwieweit betriebliche Anforderungen und personenspezifische Fähigkeiten zueinander „passen“ wird nicht wie im Rahmen der klassischen Eignungsdiagnostik einseitig mit einem personenzentrierten Urteil beantwortet. Vielmehr wird das Verhältnis einer „optimalen Passung“ von seinen beiden Seiten her angestrebt und natürlich kommen hier unterschiedliche Interessen ins Spiel: so ist z. B. die Organisation vor allem an spezifischen Qualifikationen, an einer hohen Leistungsbe-

9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung

reitschaft, an geringen Fehlzeiten usw. interessiert; Mitarbeitern mag es dagegen vor allem um ein hohes Einkommen, um interessante Arbeitsaufgaben, um einen sicheren Arbeitsplatz, um gute Aufstiegschancen usw. gehen. Sicher sind die Machtverhältnisse bzw. die Mittel zur Realisation dieser Interessen auf beiden Seiten häufig ungleich; und derart ungleiche Verhältnisse können sich auch in einer Asymmetrie der diagnostischen Kommunikationssituation äußern. Damit die Zielvorstellung einer „optimalen Passung“ nicht im Sinne einer einseitigen An-Passung der Interessen des einzelnen Mitarbeiters an die der Organisation mißverstanden wird, erscheint es uns wichtig, daß in der diagnostischen Situation einerseits und zunächst einmal alle denkbaren Interessen gerade auch in ihrer Unterschiedlichkeit herausgearbeitet werden. Dies wird vermutlich erleichtert, wenn der Diagnostiker die Interessen der Organisation zwar sehr genau kennt, sie aber nicht zugleich als Mitglied der Institution bzw. Organisation vertritt, sondern „von außen“ kommt und ausschließlich eine Rolle als neutraler Moderator und Experte für diese diagnostische Situation einnimmt. Andererseits können dann auf dieser Basis die Ähnlichkeiten und Überschneidungen zwischen personalen und organisationalen Interessen thematisiert werden. Die Identifikation der Schnittmenge personaler und organisationaler Interessen, deren Interpretation, Annäherung, Vereinbarung, Aushandlung und weiter: die Erarbeitung von Strategien zur Realisierung dieser Interessen auf beiden Seiten erfordern notwendig eine partnerschaftliche Form der Zusammenarbeit. In diesem Sinne sprechen wir erstens von *kooperativer* und zweitens – mit Blick auf das Ziel dieser Prozesse – von *konsensorientierter Diagnostik*. Eine solche Konsensorientierung entspricht jenem Denken, das im Rahmen einer entwicklungspsychologischen Moralkonzeption auch als postkonventionell bezeichnet wird (Lempert, 1988, 1993). Grundlegend ist hier, daß die jeweiligen Einzelinteressen von „Ego“ und „Alter“ (bzw. auch überindividuell geltende, institutionelle Normen, Interessen, Gesetze) gewissermaßen aus einer Metaperspektive betrachtet und auf ihre Übereinstimmung mit übergeordneten, allgemeineren Prinzipien geprüft werden. Von daher ergeben sich *begründete* Entscheidungen, bei denen möglichst alle Interessen berücksichtigt und aufeinander bezogen worden sind, die jedoch auch eine Zurückweisung oder Modifikation einzelner Positionen beinhalten können. Die partiellen Interessen der einzelnen Mitarbeiter und der Organisation werden also daraufhin geprüft, inwieweit sie sich in übergeordnete gemeinsame Interessen integrieren lassen. Ein solches Modell läßt sich nicht nur auf die Interaktion von Einzelpersonen und Gesamtorganisation sondern auch auf jene kooperativen diagnostischen Situationen beziehen, in denen sich einzelne Mitarbeiter gegenseitig beurteilen.

Der üblicherweise verwendete (häufig faktorenanalytische) Begriff der Eignung zielt in erster Linie auf die zu beurteilenden Personen, auf deren interindividuelle Unterschiede (allenfalls auch auf deren intraindividuellen Veränderungen). Dabei gerät weniger in den Blick, ob die Organisation Aufgaben bereitstellen kann, die sich für die Personen in jeweils unterschiedlicher Weise „eignen“ und die sich durch sie individuell verändern bzw. „optimieren“ lassen. Die Sicht auf diese Seite der Arbeitsaufgaben und deren Organisation bleibt eher statisch. Der Begriff der Interessen, der sich systematisch auf beide zu beurteilenden Seiten beziehen läßt und damit den Gedanken sofort nahelegt, daß Persönlichkeitsförderung im Interesse des einzelnen Mitarbeiters zugleich im Interesse der Organisation liegen kann, eröffnet demgegenüber eher eine dynamische Sicht auf sich

verändernde Personen, auf die sich verändernden Arbeitsaufgaben und sonstigen beruflichen Rahmenbedingungen in sich ändernden Organisationen und schließlich: auf die Veränderbarkeit der Interaktion von Person und Organisation. Entsprechend kann auch Diagnostik keinesfalls als ein einmaliger und dann abgeschlossener Akt aufgefasst werden. Es handelt sich vielmehr um eine permanente Aufgabe, zu der im übrigen die zuvor genannten Rahmenbedingungen des immer schneller werdenden technischen Wandels usw. zwingen.

9.3. Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung: Inhaltsbereiche und Ablaufschritte

Wenn die einzelne diagnostische „Situation“, um die es im letzten Abschnitt ging, als Teil des dynamischen Prozesses der gesamten Berufsbiographie begriffen wird, so erscheint es nur folgerichtig, wenn sie auch als in sich dynamischer Mikroprozeß betrachtet und genauer in ihrem möglichen Ablauf gekennzeichnet wird. Dazu ist es notwendig, über die zuletzt genannte Klärung unterschiedlicher bzw. gemeinsamer Interessen hinaus noch einmal all jene Inhaltsbereiche anzuführen, zu denen u. a. auch die Biographie der beurteilten Personen selbst gehört und auf die wir schon im ersten Abschnitt eingegangen sind. Denn die konsensorientierte Diagnostik zielt gerade auf die kooperativen Analysen der Kompatibilität dieser einzelnen inhaltlichen Komponenten; und die Ablaufschritte in der diagnostischen Situation lassen sich entsprechend systematisch darstellen. Insofern kann die schematische Übersicht (Abb. 9.1) nicht bloß als Zusammenfassung der jeweils wichtigsten Überlegungen in den vorangegangenen Abschnitten sondern auch als Versuch ihrer Integration und als Beschreibung der praktischen Konsequenzen daraus gelesen werden.

Abbildung 9.1a.: Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung: inhaltsbereiche und Ablaufschritte (nach Hohner & Hoff, 1992, S. 61)

Schritt 1: Sammlung von Informationen zu den einzelnen Inhaltsbereichen

<i>Theoretische Ebene</i>		<i>Inhaltsbereiche</i>	
	in der Vergangenheit	in der Gegenwart	in der Zukunft
Ebene des Individuums/der Person	(a) <ul style="list-style-type: none"> • Rekonstruktion der bisherigen Persönlichkeitsentwicklung • subjektive Theorien dazu 	(b) Selbstevaluationen und Fremdevaluationen der <ul style="list-style-type: none"> • arbeitsbezogenen Qualifikationen • extrafunktionalen Qualifikationen und der Persönlichkeit (z. B. Kontrollbewußtsein) 	(c) Selbstevaluationen und Fremdevaluationen von <ul style="list-style-type: none"> • individuellen Interessen, Wünschen, Absichten und • Zielen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung
Ebene der Interaktion von Person–Umwelt Person–Organisation	(d) <ul style="list-style-type: none"> • vorberufliche Biographie • berufliche Biographie • außerberufliche Biographie 	(e) <ul style="list-style-type: none"> • Perzeptionen (z. B. von Handlungsspielräumen/Restriktionen) • Evaluationen (z. B. spez. Kontr.evaluationen, Arbeitszufriedenheit) • berufliches Handeln/Handlungsstrategien 	(f) <ul style="list-style-type: none"> • kurz- und langfristige Handlungsziele • Vorstellungen zur beruflichen Zukunft • Vorstellungen zur privaten Zukunft • Vorstellungen zu künftigen Arbeits- und Organisationsstrukturen
Ebene der Umwelt, der Organisation	(g) Geschichte der Organisation und Veränderungen der Org.struktur, Bedingungen an früheren Arb.plätzen der Person	(h) Handlungsspielräume und Restriktionen am Arbeitsplatz und in den einzelnen Organisationseinheiten, Organisationsstruktur	(i) <ul style="list-style-type: none"> • Interessen der Org., spez. zur Mitarbeiterentwicklung • allg. Interessen und explizite Ziele der Organisation • implizite Organisationsziele

Abbildung 9.1b.: Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung: inhaltsbereiche und Ablaufschritte (Fortsetzung)

Schritt 2: Diagnose der Relationen innerhalb und (vor allem:) zwischen den Inhaltsbereichen

diachrone Analyse der Kompatibilität:	<ul style="list-style-type: none"> • diachrone Betrachtung der Persönlichkeitsentwicklung von (a) über (b) zu (c) • diachrone Betrachtung der aktuellen Perzeptionen, Evaluationen, Handlungen (e) im Kontext bisheriger Biographie (d) und mit Blick auf zukünftige Vorstellungen und Handlungsziele (f) • diachrone Betrachtung der früheren (g), jetzigen (h) und antizipierten (i) Arbeits- und Organisationsstrukturen (z. B. im Hinblick auf Formen der Arbeitsteilung, auf Handlungsspielräume, auf das Anregungsniveau der Arbeit) 		
synchrone Analyse der Kompatibilität:	Vergleich innerhalb der Bereiche (z. B. zu den Relationen von beruflichem und privaten Lebensstil	Vergleich innerhalb der Bereiche (z. B. zu Selbst- und Fremdevaluationen, zu Perzeptionen, Evaluationen, Handeln)	Vergleich innerhalb der Bereiche (z. B. zu den Relationen von beruflichen und privaten Zielen)
Analyse der Realitätsangemessenheit:	synchrone Betrachtung von (a), (d) und (g) (z. B. im Hinblick auf die Kontextgebundenheit illusorischer Kontrollevaluationen, auf Qualität und Ausmaß von Handlungsdefiziten)	synchrone Betrachtung von (b), (e) und (h)	synchrone Betrachtung von (c), (f) und (i)

Schritt 3: Synopse der für die beurteilte Person, ihre Person-Umwelt-Relationen und die Organisation wichtigsten synchronen und diachronen Vergleichen

- Bestimmung der wichtigsten diskrepanten sowie übereinstimmenden Interessen und Ziele von Person und Organisation;
- Bestimmung der Voraussetzungen, Barrieren und Chancen zur Zielrealisation auf den Ebenen
 - (j) der Persönlichkeit
 - (k) des beruflich autonomen Handelns und
 - (l) der Organisation

Schritt 4: Planung und Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Entwicklung; begleitende Evaluation der Entwicklungsprozesse auf allen Ebenen; erneute Diagnosen und Kompatibilitätsanalysen

9. Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung

In dieser Übersicht wird analytisch zwischen vier Schritten unterschieden. Auch wenn es in der Praxis u. U. sinnvoll sein mag, diese Schritte realiter stärker ineinander zu verzahnen, erscheint uns diese Unterscheidung sinnvoll, um eine Reflexion des diagnostischen Handelns systematisch anzuleiten.

In einem *ersten Schritt* werden Informationen zu den zentralen Inhaltsbereichen eingeholt, auf deren Vergleich sich die diagnostischen Bemühungen dann vor allem richten. Die Differenzierung dieser Inhaltsbereiche folgt den im ersten Teil dieses Beitrags herausgearbeiteten Forderungen und verbindet sie miteinander: im Sinne unserer theoretisch-interaktionistischen Sichtweise wird erstens eine Ebene der Interaktion von Person und Umwelt eingeführt und zwischen den Ebenen der Person einerseits und der Umwelt bzw. Organisation andererseits angesiedelt. Im Sinne einer historisch-biographischen Sichtweise wird zweitens zwischen retrospektiven (bisherige Entwicklung), aktuellen (gegenwärtige Verhältnisse) und prospektiven (auf die Zukunft gerichteten) Bereichen unterschieden. Diese Bereiche sind im Übersichtsschema hinreichend gekennzeichnet und bedürfen hier keiner weiteren Erläuterung.

Wichtig erscheint nur der Hinweis, daß bei diesem ersten Schritt bereits in Rechnung gestellt wird, was für manche der folgenden kooperativen Analysen notwendig ist: daß nämlich die Informationen zu einigen Bereichen getrennt bzw. über andere Quellen und Instrumente als die zu anderen Bereichen eingeholt werden. So erfordert beispielsweise die Prüfung der Realitätsangemessenheit arbeitsbezogener subjektiver Perzeptionen und Evaluationen (Bereich e) eine Analyse der Arbeit unabhängig von den Perzeptionen der betroffenen Person (Bereich h).

Den Ausgangspunkt für den *zweiten Schritt* dürften sinnvoller Weise in der Regel die besonders umfangreichen Daten zu den gegenwärtigen Verhältnissen auf allen drei theoretischen Ebenen (Bereiche b, e, h) bilden. Hier können nun in *diachroner* Perspektive die Informationen zu den momentan als wichtig konstatierten Merkmalen und Qualifikationen der Person (b) systematisch mit ihrer bisherigen Entwicklung (a) und ihren auf die Zukunft gerichteten Interessen, Absichten und Zielen (c) verbunden werden. Dadurch können individuelle Entwicklungsprozesse sichtbar gemacht werden; und aus den jeweiligen Entwicklungspfaden (z. B. solchen einer Stagnation, einer Erweiterung oder eines Anwachsens individueller Qualifikationen und Kompetenzen) lassen sich bessere Prognosen zu künftigen Entwicklungsmöglichkeiten ableiten, für deren Realisierung dann entsprechende Maßnahmen bereitzustellen sind. In analoger Weise können auf der Ebene der Organisation über geeignete Verfahren z. B. der Arbeitsanalyse (vgl. einführend z. B. Ulich, 1991) und Organisationsdiagnostik (vgl. zum Überblick z. B. Kubicek & Welter, 1985) Handlungsspielräume und Restriktionen am Arbeitsplatz, in der entsprechenden Abteilung usw. bestimmt (h) und dann in Kenntnis ihrer jeweils früheren Qualität und Ausprägung (g) – soweit sich das z. B. über Interviews mit langjähriger Mitarbeiter, aus Firmendokumenten, Betriebszeitungen, Statistiken usw. eruieren läßt – bewertet werden. Dies dient als Grundlage für die Projektion von zukünftig möglichen Entwicklungen (i) – z. B. in Bezug auf eine Neugestaltung der Arbeitsteilung auf dem Hintergrund neuer technischer Möglichkeiten oder in Bezug auf Maßnahmen der Personalentwicklung. Diese Betrachtungsweise ermöglicht die Feststellung von Kontinuität oder Diskontinuität bzw. Brüchen in der „Biographie“ der Organisation und damit erhält man zugleich Infor-

9.3. Kooperative und konsensorientierte Diagnostik in der beruflichen Entwicklung

mationen über das, was etwa als „Unternehmensphilosophie“, „-kultur“ oder „-identität“ bezeichnet wird.

Ohne hier noch genauer auf die diachrone Analyse auf der dritten Ebene der Person-Umwelt-Interaktion einzugehen, kommen wir nun zur *synchronen* Betrachtung, die erstens innerhalb von Inhaltsbereichen sinnvoll erscheint. Hierher gehören einmal die Vergleiche von Selbst- und Fremdevaluationen, die im zuvor geforderten Dialog zwischen Diagnostiker und beurteilter Person zur Diskussion der möglichen Gründe für Diskrepanzen führen. Außerdem können hier die individuell spezifischen Relationen und Versuche zur Integration von beruflichem und privatem Leben in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft behandelt werden. Synchrone Analysen richten sich zweitens auf Diskrepanzen und Übereinstimmungen zwischen den Bereichen. Hier geht es vor allem um die *Realitätsangemessenheit* von Personmerkmalen (b), sowie von Perzeptionen und Handeln im Beruf (e) angesichts realer Handlungsspielräume und Organisationsstrukturen (h) (vgl. Kap. 5 und 6). Und dabei ließe sich die synchrone Perspektive sinnvoll mit der diachronen verbinden, um den Fragen nachzugehen, inwieweit realitätsunangemessenes Handeln in die Vergangenheit zurückreicht oder in die Zukunft verlängert zu werden droht.

Die Fülle und Komplexität aller genannten Vergleichsprozesse dürfte in der Regel als *dritten Schritt* die Formulierung einer Synopse erfordern, welche zugleich die Funktion hat, den Konsens zwischen individuellen und organisationalen Interessen zu fixieren, um daraus gemeinsame Zielvorstellungen für die künftige Entwicklung abzuleiten und im Sinne beruflicher Autonomie zu präzisieren. Weiter gehört zu diesem Schritt die Identifikation möglicher Barrieren und Chancen bei der Realisierung dieser Ziele.

Auf der Grundlage dieser diagnostischen und prognostischen Synopse können dann in einem *vierten Schritt* konkrete Strategien und Maßnahmen der Organisationsentwicklung, der Personalentwicklung und Angebote zur Laufbahnberatung sowie zur Verbesserung von „Selbst-Management“-Qualitäten (vgl. Preiser, 1989) geplant und durchgeführt werden. Alle derartigen Maßnahmen orientieren sich ebenfalls am Ziel der zuvor diskutierten beruflichen Autonomie. In der begleitenden Evaluation werden die Prognosen und die konkret geplanten Maßnahmen zur Realisierung der Entwicklungsprozesse auf allen drei Ebenen (der Person, der Umwelt, der Person-Umwelt-Interaktion) überprüft und gegebenenfalls korrigiert. Dies geschieht anhand derselben diagnostischen Schritte, die eben vorgestellt worden sind.

Die Komplexität der hier skizzierten Schritte liegt auf der Hand. Sie erzwingt einen Aufwand, der möglicherweise für konkrete Anwendungen in der Praxis allzu groß erscheint. Welcher Aufwand jeweils angemessen sein mag – ob man etwa bestimmte Inhaltsbereiche und Teilschritte vernachlässigt, oder ob man das hier in seiner Gesamtheit umrissene Modell realisiert – bemisst sich nach dem voraussichtlichen Ertrag einer Persönlichkeitsförderung, die zugleich der Organisation zugute kommt. Wir können hier mit dem zusammenfassenden Schema nur auf den logischen Zusammenhang denkbarer diagnostisch relevanter Inhaltsbereiche und Vorgehensweisen hinweisen und eine Heuristik bereitstellen, die es ermöglichen soll, auch für spezifische Fragestellungen theoretisch begründete, stringente Strategien einer kooperativen, konsensorientierten Diagnostik zu entwickeln.

9. *Zur Bedeutung diagnostischer Prozesse für die strategische Entwicklung*

10. Berufliche Entwicklung als integrative Förderung von Personen und Organisationen

Die eben in Kap. 8 und Kap. 9 entwickelten Begriffe werden nunmehr als zentrale Elemente in unseren kontrolltheoretischen Entwicklungsbegriff einbezogen und in ihrer Relevanz für eine organisationspsychologische Theorie der beruflichen Entwicklung diskutiert. Berufliche Entwicklung manifestiert sich dann auch als integrative Förderung von Menschen und von Organisationen, kurz *integrative Organisationsentwicklung (IOE)* genannt (10.1). Für die Untersuchung beruflicher Entwicklungsprozesse mit einem integrativ Forschungsansatz bieten sich aus inhaltlichen Erwägungen kleine und kleinste Organisationen an. Denn es kann davon ausgegangen werden, daß sich gerade in ihnen das Wechselspiel von individueller und organisationaler Entwicklung besonders deutlich herausarbeiten läßt. Im Gegensatz zu großen Organisationen gewinnt die einzelne Person mit ihrer jeweiligen Persönlichkeit in Kleinstunternehmen wesentlich mehr an Gewicht und ihr Handeln dürfte eher zu (auch empirisch faßbaren) organisationalen Veränderungen führen. Gerade dieses für berufliche Entwicklung zentrale Untersuchungs- und Anwendungsfeld der inhaberzentrierten Kleinunternehmen kann indes als organisationspsychologisch unterentwickelt und deshalb selber stark entwicklungsbedürftig charakterisiert werden (10.2). Exemplarisch werden abschließend Arztpraxen als Ausgangspunkte für eine integrative Forschung und Anwendung herausgearbeitet (10.3).

10.1. Abschließende Bestimmung des Begriffes: Berufliche Entwicklung als integrative Förderung von Personen und Organisationen

Der Begriff der beruflichen Entwicklung wird nun insbesondere in anwendungsorientierter Hinsicht spezifiziert. Im Unterschied und in Ergänzung zu dem in Kap. 2 und 6 entwickelten Begriffsapparat interessieren nun Kategorien und Konzepte, die eine theoretisch stringente, systematische Förderung von Personen bzw. Gestaltung von Organisationen ermöglichen bzw. unterstützen. Im folgenden will ich eine solche Beratungs- bzw. Gestaltungsstrategie, ihre Prämissen und Methoden vereinfachend als „Integrative Organisationsentwicklung“ bezeichnen. Im Unterschied zu einer individuellen Beratung einzelner Personen (z. B. im Rahmen einer Berufs- oder Laufbahnberatung) wird hier auch auf der Ebene der Organisation angesetzt. Allerdings geschieht dies mit einem Verständnis von Organisationen, das die Organisationsmitglieder nicht nur als funktionale, quasi modale

Einheiten sieht, sondern sich – im Sinne der bisherigen Ausführungen dieser Schrift – um eine differentielle Sichtweise bemüht, bei dem die einzelnen Personen auch in ihrer biographischen Dimension begriffen werden. Der Kasten 10.1 faßt die zentralen Elemente dieses Ansatzes zusammen.

Mit dem in Kasten 10.1 zusammengestellten Konzepten und Methoden findet die kontrolltheoretische Bestimmung von beruflicher Entwicklung ihr – vorläufiges – Ende. Es steht nun ein Begriffsinventar zur Verfügung, das als Grundlage für ein Forschungsprogramm zur Untersuchung und zur Gestaltung von beruflichen Entwicklungsprozesse bei kleinen Unternehmen dienen kann.

Das Themenspektrum ist strukturiert durch eine Begrifflichkeit, die

- a) sowohl personenbezogen als auch umweltbezogen konkretisiert werden kann, die
- b) die organisationale Realität wie auch die individuellen Potentiale in systematischer Weise unter dem Aspekt der Autonomie/Heteronomie strukturiert, und die
- c) darauf abgestimmte Zielkriterien und Methoden zur Realisierung individueller und organisationaler Entwicklungskontrolle bereitstellt.

Der nächste Schritt muß nun darin bestehen, diese Begrifflichkeit empirisch zu konkretisieren, weiter zu präzisieren und zu differenzieren.

10.2. Inhaberzentrierte Kleinunternehmen als Desiderate für die arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Praxis¹

Nunmehr folgen einige Überlegungen zur beruflichen Entwicklung von kleinen inhaberzentrierten Unternehmen aus organisationspsychologischer Sicht. Es geht dabei nicht um die isolierte Entwicklung der Praxisinhaber sondern vielmehr um die Entwicklung der gesamten Organisation, die dabei auch in ihrem gesundheitspolitischen, ökonomischen und sozialen Umfeld und auf ihrem „biographischen“ Hintergrund beschrieben werden muß.

Zwar besteht ein beträchtlicher Gestaltungs- und Entwicklungsbedarf gerade auch für kleine Unternehmen. So sind beispielsweise im Zuge der Vereinigung in den neuen Bundesländern zahlreiche Existenzgründungen erfolgt – nicht zuletzt und teils nolens-volens im ärztlichen Bereich. Gleichwohl trifft man in den Organisationswissenschaften – was *kleine* Unternehmen anbelangt – gewissermaßen auf eine terra incognita, die offenbar erst noch entdeckt, vermessen und gestaltet werden muß. So mangelt es an theoretisch und begrifflich zufriedenstellenden Kategorien für *kleine* Organisationen. Und demgemäß fehlt es auch an einer fundierten praktischen Anwendung psychologischen Know-Hows. Einige Aspekte des konzeptionellen, praxisbezogenen und theoretischen Defizites werden nachfolgend skizziert.

¹Die Ausführungen in Abschnitt 10.2 und 10.3 sind bereits publiziert in Hohner (1994): Inhaberzentrierte Kleinbetriebe in organisations-psychologischer Perspektive – Das Beispiel Arztpraxis.

1) Prämissen und Entwicklungsverständnis von IOE

Organisationen werden als Teile von Lebensräumen von und für Individuen und Kollektive gesehen. Aus der personalen Perspektive stellen sich Organisationen als wesentliche ökologische Kontexte ihrer Organisationsangehörigen dar.

Personalstrategien werden systematisch, transparent, längerfristig und zielbezogen angelegt.

Menschen und ihre Organisationen werden als gegenseitig aufeinander bezogen entwickelt: dies geschieht auf der Grundlage eines Kooperationsmodelles (kein „Harmoniemo­dell“). Dafür sind entsprechende Methoden der Diagnostik und Prozeduren des Aushandels erforderlich.

2) Partiiell-identische Interessen als Schlüsselkonzept von IOE

Spezifische Entwicklungsinteressen von Personen; dazu kongruente bzw. diskrepante organisationale Interessen.

Spezifische Entwicklungsinteressen von Organisationen; dazu kongruente bzw. diskrepante Interessen von (spezifischen) Organisationsangehörigen. (Partiell) identische Interessen von Personen und Organisationen.

(Partiell) diskrepante Interessen von Personen und Organisationen.

3) Selbstverständnis und Umweltbezug („Philosophie“) von IOE

Realitätsangemessene Berücksichtigung von individuellen und organisationalen Interessen.

Abwägen langfristiger und kurzfristiger Interessen bzw. Wünsche bzw. Erfordernisse auch unter ethisch-moralischen Gesichtspunkten.

Bedenken der langfristigen Folgen für Individuum, Organisation, Umwelt.

4) Berufliche Autonomie als Kriterium und Metaziel zur Entwicklung von Personen und Organisationen

Die Ziele integrativer Entwicklung werden durch Zielhierarchien von übergeordneten, strategischen Zielen und spezifischen, partiellen Zielen konkretisiert.

- a) Eine realitätsbezogene Flexibilität bzw. Vermeidung rigider Erstarrung dient als normatives übergeordnetes Ziel (Meta-Ziel); es dient als Zielkriterium zur Realisierung von Maßnahmen; es definiert nicht die Inhalte, sondern den Weg der OE.
- b) Strategische, langfristige Ziele (von Organisationen, von Menschen): z. B. langfristige Karriereinteressen, langfristig angelegte Markterschließung usw.
- c) Partielle Ziele („Tagesziele“, „Einzelziele“, „Teilziele“): sie werden durch geeignete Methoden herausgefunden und in bezug auf a) und b) verhandelt und realisiert.

5) Kooperative und konsensorientierte Methoden

Kooperative und konsensorientierte Verfahren dienen der Zielbildung und Zielrealisierung: z. B. entsprechende Moderationen, Mediation, „Entwicklungszirkel“.

Kompatibilitätsanalysen dienen als methodische Strategie zur Diagnostik und Evaluation unterschiedlicher Potentiale, Interessen, Ziele und deren Realisierung.

10.2.1. Konzeptionelles Defizit: kleine Unternehmen Organisationsmodellen werden in den gängigen nicht angemessen berücksichtigt

Ist in organisationswissenschaftlichen Beiträgen von der Organisationsstruktur, von Hierarchie und Differenziertheit usw. die Rede, dann steht dahinter die Vorstellung von einem großen Unternehmen. Kleine Unternehmen wie Handwerksbetriebe, Autowerkstätten, aber auch kleine Dienstleister (Hotels, Restaurants, Reisebüros ...) passen ebenso wenig in dieses Organisationsmodell wie die sogenannten Freiberufler (z. B. Rechtsanwaltskanzleien, Steuerbüros, Architektenteams), die in der Regel mit nur einer Handvoll MitarbeiterInnen ihre Arbeit verrichten.

Solange wissenschaftliche Beiträge der Psychologie das Bild einer großen Organisation mit zahlreichen Angehörigen, unterschiedlichen Abteilungen und Geschäftsbereichen, verschiedenen Führungsebenen usw. zugrunde legen (vgl. z. B. Büssing, 1993), solange können kleine Unternehmen nur unzureichend beschrieben werden.

In Abb. 10.1 wird eine Arzteinzelprix – exemplarisch für ein Kleinstunternehmen – einer großen Organisation gegenübergestellt. Dabei wird deutlich, daß die organisationspsychologisch grundlegende konzeptionelle Kategorie der formalen Struktur von Organisationen (vgl. Kieser & Kubicek, 1983), die Organisationen über Dimensionen wie Spezialisierung, Koordination, Konfiguration, Delegation, Formalisierung definiert zwar für große, nicht aber gleichermaßen für kleine und kleinste Organisationen gilt. So ist etwa die mit dem Prinzip der Arbeitsteilung verbundene Tatsache, daß die Spezialisten in einem großen Unternehmen nichts von der Arbeit ihrer Kollegen wissen brauchen dann aufgehoben, wenn sich in kleinen Betrieben die Kollegen im Krankheits- oder Urlaubsfall gegenseitig vertreten müssen.

Geringere Ressourcen für OE und weniger Attraktivität von Kleinunternehmen für Organisationspsychologen Obgleich die Mehrzahl der bundesdeutschen Arbeitsplätze in kleinen und mittelständischen Unternehmen angesiedelt ist, und obgleich gerade diese Unternehmen als der innovative Teil und eigentliche Träger der sozialen Marktwirtschaft gelten, üben diese Betriebe offensichtlich für die Arbeitspsychologie und Organisationspsychologie nicht eine derart „magische“ Faszination aus, wie sie etwa von Automobilkonzernen oder anderen industriellen Großunternehmen auszugehen scheint. Man könnte – ironisch gesprochen – kleine und kleinste Unternehmen Organisationen eben dadurch definieren, daß sie weder Forschungs- noch Beratungsobjekte der Arbeits- und Organisationspsychologie sind. Denn kleine Organisationen verfügen in der Regel nicht über die materielle und personelle Ausstattung für Spezialisten, die sich etwa mit der Pflege der politischen Landschaft beschäftigen können, oder die andere – grundsätzlich für ein Unternehmen wichtige – Aufgaben und Funktionen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung übernehmen könnten. Auch aus diesem Grund werden Kleinbetriebe keine aufwendigen Organisationsanalysen und Mitarbeiterbefragungen durchführen lassen und auf systematische Weiterbildungsbedarfsanalysen verzichten. Und sie verfügen über keine auf den eigenen Bedarf zugeschnittenen Instrumente der Personaldiagnostik und -entwicklung. Aufgrund ihrer Kleinheit und ihrer Vielfalt („organisationale Individua-

Abbildung 10.1.: Dimensionen zur Charakterisierung der Organisationsstruktur

	große Organisation	Arztpraxis
<i>Spezialisierung/ Rollen</i>	funktionale Spezialisierung	unterschiedliche Aufgabenverteilung
	divisionale Spezialisierung („Rollen-einfalt“)	kaum Ausbildung von Spezialisten, dagegen Vereinigung unterschiedlicher Aufgaben auf eine Funktion („Rollenvielfalt“)
<i>Koordination/ Führung</i>	durch persönliche Weisung	Inhaber durch Selbstbestimmung
	durch Selbstabstimmung	Mitarbeiter durch persönliche Weisung
	durch Programme/Standardisierung durch Pläne	Standardisierung und Formalisierung nicht gegeben
<i>Konfiguration</i>	Ein- vs. Mehrliniensystem Stab- vs. Linienstellen	nur zwei Hierarchieebenen statt Stabstellen externe bzw. keine Berater
	ein- vs. mehrdimensionale Strukturen	starke informelle Strukturierung, z. B. bei Aufgabendefinition und -delegation
<i>Delegation</i>	Klare Delegation von Entscheidungsbefugnissen	starke informelle Strukturierung, z. B. bei Aufgabendefinition und -delegation
<i>Formalisierung</i>	der Organisationsstruktur	Formalisierung von Organisationsstruktur nicht gegeben
	des Informationsflusses (Dienstweg)	Formalisierung des Informationsflusses nicht gegeben
	Leistungsdokumentation	Formalisierung der Leistungsdokumentation allenfalls für die Ebene der Angestellten

lität“) erscheinen sie auch als Forschungsobjekte weniger attraktiv als große Unternehmen. Denn es stellt sich stärker als bei großen Betrieben die Frage nach der externen Validität der Befunde. Hat man dagegen als externer Forscher erst einmal den Zugang zu einem großen Unternehmen gefunden, dann eröffnen sich dort vielfältigere Zugänge zu psychologisch relevanten Themen und Fragestellungen (um nur einige Schlagwörter zu nennen: technologische Veränderungen und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter; Arbeitsmotivation; Sozialisation im Betrieb; Qualitätszirkel; Gruppenarbeit; lean production ...). Und – aus forschungsökonomischen Gründen nicht zu unterschätzen! – man kann mit weniger Aufwand mehr Informationen (Daten) zusammentragen, als dies bei Kleinunternehmen der Fall wäre.

Viele Kleinbetriebe sind dauerhaft mit ihrem Gründer verbunden Ein weiterer Hauptunterschied zwischen großen und kleinen Betrieben besteht darin, daß kleine Betriebe (z. B. eine Rechtsanwaltskanzlei) auf Dauer mit der Person ihres Gründers eng verknüpft sind. Mit dem Ausscheiden des Gründers werden sie in ihrer Identität entscheidend verändert – sofern sie nicht sogar „sterben“. Nimmt man Großkonzerne als Gegenstück so erinnern diese dagegen oft nur noch durch ihren Namen an ihre Begründer: Siemens, Daimler, Porsche, Krupp, Borsig aber auch Grundig, Springer, Nixdorf usw. Sie laufen aber längst als eigenständige Management-Unternehmen, in denen die Erben der Gründer häufig nur noch als Aktionäre eine – mehr oder weniger untergeordnete – Bedeutung haben. Im operativen Geschäft ist die Gründerfamilie häufig gar nicht mehr tätig. Aber selbst wenn die Gründer bzw. Eigner geschäftsführend tätig sind (z. B. Aldi, Sander) wird sich die Inhaberzentriertheit in einer großen Organisation wesentlich von jener in einer kleinen Organisation unterscheiden.

Nicht auf permanentes Wachstum angelegt Für etliche Kleinunternehmen ist es charakteristisch, daß sie a priori nicht auf ein permanentes Wachstum (an Umsatz, an Beschäftigten) angelegt sind. Darunter fallen die meisten Handwerksbetriebe, Freiberufler, aber auch etliche gewerbliche Dienstleister z. B. aus dem Gastronomiebereich. Dagegen sind manche (produzierenden) Unternehmen auf ein – manchmal sogar außerordentlich schnelles – Wachstum ausgerichtet (z. B. im Computerbereich, manche Hoch- und Tiefbauunternehmen, fast-food Ketten usw.). Nach ihrer Gründungs- und ersten Expansionsphase haben sie häufig schon einen Stamm von mehreren Hundert Mitarbeitern erreicht. Dagegen ist ein Klempnerbetrieb, ein Familienhotel, ein Steuerbüro und eine Arztpraxis dauerhaft auf nur wenige Organisationsangehörige angelegt. Unternehmen mit mehr als 10 ständigen festangestellten Mitarbeitern bilden hier schon fast eine Ausnahme. Das bedeutet, daß klassische und aktuelle Organisationskonzepte (z. B. Weber, 1972; March & Simon, 1976; Kieser & Kubicek, 1983; Büssing, 1992) für diese Organisationsformen überhaupt nicht greifen, da sie a priori von Organisationen mit weit mehr Angehörigen ausgehen.

Wie können Kleinunternehmen organisationspsychologisch angemessen beschrieben und in ihrer Entwicklung erfasst werden? Aus dem eben beschriebenen konzeptionel-

len Defizit erwächst somit als Forschungsanliegen die Frage nach angemessenen Kategorien und Konzepten, durch die auch kleine und kleinste Organisationen in ihrer Vielfalt erfasst und damit in ihrer Entwicklung angemessen beschrieben und analysiert werden können.

10.2.2. Praxisbezogenes Defizit: kleine Organisationen erfahren zu wenig Unterstützung im Bereich von OE und PE

Auch von der praktischen Seite her gesehen fallen die entwicklungsbezogenen Belange von Kleinbetrieben eher unter den Tisch. Sie sind als Organisationen nur schwer zu systematisieren und erfordern deshalb grundsätzlich individuell ausgerichtete Lösungen – dies macht sie als Kunden für Beratung wenig attraktiv, denn der Berater/Organisationsentwickler kann weder allein auf der Grundlage einer fertigen Methode „standardisiert“ vorgehen, noch kann er allein personenbezogen (z. B. im Sinne eines Coaching-Modelles oder im Sinne der früher so beliebten gruppenspezifischen Methoden) vorgehen. Kleinbetriebe sehen häufig auch selber wenig Bedarf an entsprechender Beratung und Entwicklung: entweder läuft der Betrieb gut – dann braucht man nichts zu ändern, oder der Betrieb läuft schlecht – dann fehlen die entsprechenden, vor allem: finanziellen Kapazitäten. Ein kleiner Handwerksbetrieb braucht vermeintlich keine eigene Weiterbildungsbedarfsanalyse. Eine systematische und durchdachte Personalstrategie wird möglicherweise durch die entsprechende „Alltagstheorie“ und den „diagnostischen Blick“ des selbständigen Handwerksmeisters ersetzt. Und soweit EDV-Schulungen oder andere Qualifizierungen der MitarbeiterInnen anfallen greift man auf externe Angebote der Kammern oder des Bildungsmarktes zurück – oder man versucht es im Eigenverfahren durch Versuch und Irrtum.

Da sich im Unterschied zu großen divisionalen Unternehmen bei kleinen Betrieben alle betrieblich nötigen Vorgänge (Planung, Produktion, Marketing, betriebswirtschaftliche Steuerung, Finanzierung usw.) auf nur wenige Personen verteilen oder sogar in einer Person kristallisieren (z. B. Arzt, selbständiger Handwerksmeister) besteht gerade in kleinen Betrieben ein enormer „objektiver“ Beratungsbedarf – objektiv in dem Sinne, daß er unabhängig von der diesbezüglichen Meinung des Kleinunternehmers besteht. Denn Kleinunternehmen haben im Prinzip die gleichen Herausforderungen zu bestehen wie Großunternehmen. Sie haben sich permanent auseinanderzusetzen mit den technologischen Veränderungen (sei es im Bürobereich oder sei es in der Produktion), mit den Veränderungen im „Kundenbereich“ und im „Lieferantenbereich“, mit betriebswirtschaftlichen Veränderungen (Steuerrecht, Arbeitsrecht), mit den gesellschaftlichen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen (neue Konkurrenz durch Europaöffnung oder durch einen kleiner werdenden relativen Absatzmarkt). Man kann also festhalten: Kleine Unternehmen haben prinzipiell den gleichen Entwicklungsbedarf wie große Unternehmen, sie haben für diese Entwicklungsaufgaben aber in der Regel weniger interne Ressourcen (Zeit, Mitarbeiter, Spezialisten). Aber auch wenn sie auf externe Ressourcen (z. B. hinsichtlich Finanzierung, Unternehmensberatung, Personalberatung, Steuerberatung, EDV-Beratung, Rechtsberatung, Fortbildung, Weiterbildung) zurückgreifen, schweben sie in der Gefahr, eher mit 08/15-Lösungen „abgespeist“ zu werden, da viele entsprechende

Angebote nicht extra ganz individuell auf die spezifischen Bedürfnisse des Kleinunternehmens zugeschnitten werden können – sei es mangels Zeit und Geld oder sei es wegen fehlender Kompetenzen der Berater.

10.2.3. Theoretisches Defizit: Es liegt derzeit noch kein elaboriertes Modell einer integrativen Verknüpfung von Organisation und Person in ihrer Entwicklungsdynamik vor.

Ein wesentliches Spezifikum kleiner und kleinster Unternehmen ist der enge und dauerhafte Zusammenhang zwischen der Organisation und ihren (wenigen) Organisationsangehörigen. Denn die Entwicklung des Kleinunternehmens ist wesentlich stärker und in einer anderen Qualität mit der Entwicklung ihrer Angehörigen verbunden als dies bei größeren und großen (z. B. Universität, Behörde, Metallindustrie) bzw. auf kontinuierliches Wachstum angelegten Organisationen, etwa in der Automobilbranche oder der EDV-Branche, der Fall ist. Dies bedeutet für die organisationspsychologische Forschung: *Gerade bei Klein- und Kleinstunternehmen muß Entwicklung als integrative Entwicklung von Personen und Organisationen konzipiert und entsprechend untersucht werden.* Die Organisation kann ebensowenig unabhängig von ihren konkreten Mitgliedern gesehen werden wie dies umgekehrt gilt. Die Kopplung und wechselseitige Abhängigkeit erschließt sich in ihrer theoretischen Bedeutung vor allem dann, wenn es um die Beschreibung und Analyse von entsprechenden Entwicklungs- und Veränderungsprozesse geht. Geht es also um die Erfassung beruflicher Entwicklungsvorgänge – sei es bei Individuen, Kollektiven oder auf der Ebene des gesamten Kleinunternehmens – dann wird es theoretisch zwingend, Person und Organisation konzeptionell nicht nur aufeinander zu beziehen sondern miteinander zu verkoppeln (vgl. Kap. 6–10).

Zunächst interessiert vor allem die Person der Gründer, später aber auch die der weiteren Organisationsangehörigen. So kann beispielsweise vermutet werden, daß in kleinen Betrieben die Bedeutung der Privatsphäre ihrer Mitglieder (und der damit verbundenen Ereignisse) auf das Unternehmenswohl – und vice versa - größer ist als in großen Betrieben. Dies gilt positiv wie negativ. Die Schwangerschaft der langjährig tätigen und vielseitig kompetenten Allround-Bürokraft in einem Software-Unternehmen kann den kleinen Betrieb härter treffen als den größeren, der die Lücke auf mehrere Schultern verteilen kann bzw. der sich in einem gewissen Wachstumsstadium sowieso schon stärker differenziert und spezialisiert hat. Umgekehrt können aber im Kleinbetrieb zum Beispiel flexiblere Arbeitszeitregelungen gefunden werden als in einer bürokratisch reglementierten großen Verwaltung. Ein wesentliches Forschungsanliegen ist also repräsentiert durch die Frage nach angemessenen Entwicklungsmodellen und Entwicklungstypen zu Charakterisierung kleiner Organisationen. Weiter stellt sich die Frage nach spezifischen Entwicklungsaufgaben und nach den spezifischen internen und externen Entwicklungsressourcen von Kleinunternehmen.

10.3. Arztpraxen als kleine inhaberzentrierte Unternehmen der Gesundheitsbranche

Als Ausgangspunkt für die Untersuchung von Entwicklungsprozessen von Personen und Organisationen bieten sich Arztpraxen aus folgenden Gründen an. Sie sind auf Dauer angelegte inhaberzentrierte Kleinstunternehmen. Sie haben eine beträchtliche wirtschaftliche und politische Bedeutung. Und sie stellen sich zunehmend auch als konkurrenzorientierte Unternehmen dar. Das personalbezogene und umsatzbezogene Wachstumspotential einer Arztpraxis ist begrenzt. Schon eine Praxis mit mehr als zehn MitarbeiterInnen dürfte recht selten sein. Aber selbst im Falle von Praxisgemeinschaften oder gar von Privatkliniken werden niemals Größenordnungen erreicht, wie dies z. B. bei manchen boomenden EDV-Unternehmen der Fall ist bzw. war. Im Unterschied zum schnellen Wachstum sind waren bislang Fälle von Konkurs eher selten – eine entsprechende Betriebsführung vorausgesetzt. Die einmal gegründeten und eingeführten Praxen behaupten sich – im Unterschied zu manchen schlecht fundierten Gründungen – langfristig am Markt.

Enge Verknüpfung von Praxis und Inhaber Wie andere „beständige Kleinunternehmen“ sind Arztpraxen stark inhaberbezogen. Die Entwicklung der Organisation Arztpraxis ist deshalb auf das engste verknüpft mit der beruflichen – und privaten – Entwicklung des Inhabers; seine Alltagstheorien von Führung und Kommunikation und die entsprechenden personalen (Nicht-)Kompetenzen können das tagtägliche Miteinander von Arzt und Sprechstundenhilfe, von Arzt und Patient maßgeblich beeinflussen. Deshalb sind sie besonders interessant für die Untersuchung des Entwicklungszusammenhanges von Persönlichkeit, Organisation und Freizeit in biographischer Perspektive.

Große wirtschaftliche und politische Bedeutung Ärzte können als gesundheits- und wirtschaftspolitisch relevante Schlüsselfiguren gelten. Dies gilt nicht nur für die entsprechenden Entscheidungspositionen in den Kliniken sondern auch für die meisten niedergelassenen Ärzte. Sie haben eine enorme volkswirtschaftliche und gesundheitspolitische Bedeutung. Durch ihre Einstellungen, Meinungen, Vorlieben, Qualifikationen usw. beeinflussen sie auch die gesundheitspolitische Diskussion. Dies betrifft z. B. die Frage von Medikamentengebrauch und -mißbrauch, die Frage nach dem Verhältnis von Prävention und Intervention oder die Frage nach dem Verhältnis von „sprechender“ und „apparativer“ Medizin. Die volkswirtschaftliche Dimension wird deutlich wenn man sich vergegenwärtigt, daß jede 10. Mark des Bruttosozialproduktes direkt (z. B. per Liquidation) oder indirekt (Delegation von Leistungen an andere Gesundheitsberufe wie z. B. Krankengymnasten, Entscheidung für oder gegen bestimmte Medikamente) durch Ärzte bewegt wird. Schon allein aufgrund dieser Schlüsselstellung verdienen sie es, Gegenstand wissenschaftlichen Interesses zu sein.

Arztpraxen als Unternehmen im Wettbewerb Arztpraxen müssen in zunehmendem Maße als marktbezogene Kleinunternehmen gesehen werden. Dadurch gewinnen betriebswirtschaftliche, organisationspsychologische und Marketing-Aspekte an Bedeutung. Maß-

nahmen des Organisationsdesigns, der Organisationsentwicklung, des Personalmarketings und der Personalentwicklung sind zunehmend als strategische Erfolgsfaktoren zu bewerten – unabhängig davon ob die jeweiligen Praxisinhaber dies so sehen oder nicht.

Arztpraxen als Wirtschaftunternehmen Viele Arztpraxen sind investive Unternehmen, die bei ihrer Gründung zunächst für die Sicherstellung der Finanzierung zu sorgen haben. Während früher die finanziellen Aspekte einer Praxisgründung relativ einfach und unproblematisch waren, gestaltet sich diese prinzipiell unternehmerische Aufgabe zunehmend schwieriger. Dies betrifft nicht nur die Frage der Niederlassung, sondern vor allem auch die der Finanzierung, die wiederum mit jener der angestrebten Spezialisierung und Entwicklungsperspektive der Praxis zusammenhängt. Gerade im Zusammenhang mit der deutschen Vereinigung gab es in den neuen Bundesländern eine Vielzahl von Praxisneugründungen, die relativ schnell und teilweise ungeplant realisiert werden mussten.

Kundenorientierung als zukünftige Entwicklungsaufgabe Arztpraxen haben Kunden (=Patienten) von denen sie leben. Diese gliedern sich in einen festen Patientenstamm und in eine sogenannte Laufkundschaft. Ihnen tritt der Arzt als Fachautorität, ggfs. auch als „menschliche Autorität“, entgegen. Die gesamte Organisation erscheint (dem Klienten) als Institution der Gesundheitsdienstleistung. Die faktische Abhängigkeit der Arztpraxis von den Kunden erfordert nun zunehmend eine bewußte Marketingstrategie. Denn es verschärft sich nicht nur der Konkurrenzdruck unter den Ärzten, sondern es verändert sich auch das Patientenbewußtsein: Viele Patienten sehen sich nicht mehr als die „geduldig Ertragenden“ sondern als Kunden, die für ihr Geld einen guten Service erwarten. Und darunter fällt nun nicht nur die fachliche Dienstleistung des Arztes, sondern auch die begleitenden, die vor- und nachbereitenden Leistungen. Moderne Patienten erwarten nicht nur eine optimale fachliche Betreuung, sondern sehen die Arztpraxis als Gesamtorganisation mit darüberhinausgehenden Leistungen. Somit spielen für das Ansehen einer Praxis Faktoren wie die Terminvergabe, die Wartezeiten, die Ausstattung und Atmosphäre eine wichtige Rolle. Ein diesbezüglich negativer Eindruck kann bei den Patienten nicht immer durch die fachlichen Leistung der Ärzte kompensiert werden – besonders dann nicht, wenn für die Patienten eine Wahlmöglichkeit zwischen mehreren Praxen besteht.

Arztpraxen als Konkurrenzunternehmen mit spezifischen Rahmenbedingungen Arztpraxen treten zunehmend in Konkurrenz zueinander. Da sich der Konkurrenzkampf nicht durch eine marktbezogene Preispolitik gestalten läßt, gewinnen indirekte Aspekte, wie die Frage der Spezialisierung auf bestimmte Angebote und Leistungen an Bedeutung. Analog dazu, wie Bestimmungen zum Umweltschutz die Entwicklung einer kleinen Gerberei negativ oder positiv determinieren können (z. B. ein kleines Unternehmen in den Konkurs treiben, wenn es die erforderlichen Investitionen nicht aufbringen kann; bzw. ein kleines Unternehmen frühzeitig zur ökologischen Modernisierung drängen), so können etwa die Abrechnungssätze der Gebührenordnung der Ärzte (GOÄ) entwicklungssteuernd wirken. Bei der Jagd nach dem Krankenschein müssen betriebswirtschaftliche Erwägungen zunehmend gegen die eigenen inhaltlichen Interessen und Orientierungen abgewogen

werden. Daß dabei auch Konflikte entstehen zeigt sich sehr deutlich in dem folgenden wörtlichen Zitat einer langjährig tätigen praktischen Ärztin: „Ich arbeite sehr gerne, verliere aber zunehmend die Lust und die Motivation, wenn meine finanzielle Situation immer schlechter wird und es immer mehr Vorschriften in der Diagnostik und Therapie zu beachten gilt und ich vermehrt nach finanziellen Gesichtspunkten handeln muß.“ (Fragebogen vom 21.4.94, freier Kommentar zur Frage Praxisentwicklung, S. 13). In diesem Zusammenhang der Marktbehauptung stellt sich also nicht nur die Frage nach der Erschließung neuer Marktsegmente und damit verbunden die entsprechende betriebliche Spezialisierung bzw. Differenzierung, sondern – wie das Zitat zeigt – auch Fragen nach der beruflichen Zufriedenheit und nach der Arbeitsmotivation.

Forschungsstrategische Bedeutung Bei nur wenigen organisationalen Grundtypen bieten Arztpraxen mannigfaltige Unterschiede hinsichtlich fachlicher und rollenbezogener Differenzierungen. Trotz ihrer fachlichen Spezialisierung, ihren unterschiedlichen „Philosophien“ und „Kulturen“ lassen sich fast sämtliche Praxen auf wenige Grundtypen zurückführen, nämlich auf die Einzelpraxis, auf die Gemeinschaftspraxis und auf den Typus der Praxisgemeinschaft. In allen drei Typen agieren die Ärzte nicht nur fachinhaltlich sondern auch in ihren Rollen als Unternehmer, Arbeitgeber, Vorgesetzter, Personaldiagnostiker und Personalentwickler. Insofern eignen sich niedergelassene Ärzte besonders gut zur Generierung von neuen Klassifikationschemata und Entwicklungsmodellen.

Die Tätigkeit eines niedergelassenen Arztes ist administrativ und organisatorisch eingebettet in eine Reihe weiterer Maßnahmen, durch die die Arbeitskraft und Fachkompetenz des Arztes erst richtig genutzt und optimiert werden kann. Dazu gehören z. B. die Planung der Geschäftskontakte (Terminvergabe) sowie deren Vor- (Blutdruckmessen) und Nachbereitung (z. B. Rezept ausstellen), das Bestellwesen, die Buchhaltung und das Abrechnungswesen. Dazu gehören aber auch die eigene fachliche Weiterbildung und die Entwicklung der MitarbeiterInnen. Arztpraxen sind in der Regel hierarchisch strukturiert. Dabei kommt der Arzt in vielerlei Hinsicht die Entscheidungskompetenz und entsprechende Verantwortung zu. Der Arzt tritt als Arbeitgeber und Vorgesetzter auf. Er ist Personaldiagnostiker und Personalentwickler. Es hängt stark an seiner Person, inwieweit er bestimmte fachfremde aber notwendige Arbeiten (z. B. Krankenscheine abrechnen) kompetent delegieren kann oder nicht und welches Betriebsklima herrscht. In identitätspsychologischer Hinsicht interessiert besonders die mit diesen Tätigkeiten und Aufgaben verbundene Rollenvielfalt von niedergelassenen Ärzten.

10. Berufliche Entwicklung als integrative Förderung von Personen und Organisationen

11. Schlußbemerkung

Angesichts der entfalteten Thematik und der darin enthaltenen Probleme und Perspektiven liegt es in der Natur der Sache, daß nunmehr kein abschließendes Schlußwort gesprochen, sondern nur eine Zwischenbilanz gezogen werden kann. Ich will dies anhand von drei Fragen tun:

- a) Was ist in der Schrift behandelt worden und was ist dabei herausgekommen?
- b) Was ist in der Schrift nicht gesagt worden, hätte aber eigentlich gesagt werden müssen?
- c) Wie soll es weitergehen?

ad a) In der Schrift habe ich versucht, das Thema von allen „vier Himmelsrichtungen“ her einzukreisen und zu verdichten. Zunächst interessierte Entwicklung als berufliche Entwicklung. Auf der Grundlage interaktionistischer Vorstellungen sind erste begriffliche Grundlagen gelegt worden. Im nächsten Schritt ist berufliche Entwicklung anhand eines qualitativen und eines quantitativen Forschungsprojektes behandelt worden. Dabei interessierten sowohl die den insgesamt drei Teilstudien (zwei aus dem Oberprimanerlängsschnitt, eine aus der Facharbeiterstudie) zugrundeliegenden *Forschungsstrategien* als auch die *damit erzielten Resultate*. In einer kontrastierenden Gegenüberstellung konnten dann, drittens, auf dem Hintergrund der zwischenzeitlich eingeführten kontrolltheoretischen Grundbegriffe den drei Teilstudien charakteristische *Entwicklungsmodelle* zugeordnet werden (deterministisch, additivdeterministisch, biographisch-interaktionistisch). Für die empirisch gefundenen *Entwicklungsverläufe* wurden sieben charakteristische Muster benannt: Entwicklung als unmittelbare Hochschulsozialisation, Entwicklung als latente Sozialisation durch die Bundeswehr, Entwicklung als kumulative Hochschulsozialisation, Entwicklung als fachspezifische Sozialisation, Entwicklung als fachspezifische Selektion plus Hochschulsozialisation bzw. plus Verschwinden der Fachdifferenzen, Entwicklung als biographisch zentrierte Wechselwirkung von Arbeit und Persönlichkeit. Aus der *komparativen Diskussion* der durchgeführten Studien wurden besonders drei Forschungsperspektiven eröffnet:

- Das kontrolltheoretische Verständnis beruflicher Entwicklungsprozesse impliziert die *besondere Bedeutung beruflichen Handelns* (und zwar als individuellem, kollektivem, sowie als organisationalem Handeln). Aus diesem Grund müssen die, ansonsten vernachlässigten, Effekte der Angehörigen auf ihre Organisation ins Zentrum konzeptioneller und empirischer Forschungsbemühungen rücken.

11. Schlußbemerkung

- Durch das handlungsbezogene Entwicklungsverständnis interessiert Entwicklung nunmehr auch als vorwärts gerichtete Förderung von Personen und von Organisationen. Aus kontrolltheoretischer Sicht werden dazu die Teilkonzepte der *beruflichen Autonomie* als einem strategischen Entwicklungsziel (dem auch die entsprechenden Realisierungsverfahren entsprechen müssen, denn eine von oben verordnete Selbstbestimmung: „sei autonom“ könnte sich leicht selbst karikieren) und der *partiell-identischen Interessen* von Unternehmen und Beschäftigten eingeführt. Ihr methodisches Pendant finden sie in *kooperativen und konsensorientierten Prozeduren* und Verfahren der Entwicklungsdiagnostik.
- Da sich berufsbezogene Entwicklungsprozesse in dem nunmehr spezifizierten Erkenntnisinteresse vor allem dann studieren lassen dürften, wenn nicht nur gezielte kollektive Aktionen, sondern auch Auswirkungen von einzelnen Personen auf ihre Organisationen empirisch erfaßbar werden, liegt es nahe, ein kontrolltheoretisches Forschungsprogramm zur integrativen beruflichen Entwicklung in *sehr kleinen Organisationen* zu beginnen. Als Ausgangspunkt hierfür bieten sich *exemplarisch Arztpraxen* und andere inhaberzentrierte Kleinstunternehmen an.

ad b) Aufgrund der breit angelegten Thematik unterliegt nicht nur die entsprechende Forschung, sondern auch der vorliegende Text selber einem „Bandwidth–Fidelity-Dilemma“, das in mancherlei Hinsicht zugunsten der bandwidth entschieden werden mußte. Vertiefungen hätten in vielerlei Hinsicht vorgenommen werden können. Um nur zwei Beispiele zu nennen:

- Es wäre ein höchst interessantes und durchaus auch lohnendes Unterfangen, den Konservativitätsbegriff aus den Konstanzer Untersuchungen genauer zu beleuchten, die entsprechenden Diskussionen (z. B. die in der Zeitschrift für Pädagogik ausgetragene Kontroverse Cloetta, Dann & Müller-Fohrbrodt, 1987; de Brabander, 1987; Hänsel, 1985) nachzuzeichnen und aus kontrolltheoretischer Perspektive zu kommentieren.
- Es wäre – und bleibt – ein ebenso lohnendes Unterfangen, die hier vorgestellte Entwicklungskonzeption ausführlich im Hinblick auf einschlägige Studien und Konzepte aus identitätspsychologischer (z. B. Haußer, 1983; Hoff, 1990), aus volutionspsychologischer (Kuhl, 1992), aus berufspsychologischer (z. B. Seifert, 1988; Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986), aus organisationspsychologischer (z. B. Baitsch, 1993; Büssing, 1992; Walten & Wood, 1992) oder auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht (z. B. Pieper, 1988) zu diskutieren.

Mit Leichtigkeit ließen sich zwanzig andere lohnende theoretische, konzeptionelle, methodologische, methodische, anwendungsbezogene usw. Vertiefungen aufführen, die allesamt sinnvoll, nützlich, ja sogar notwendig wären und sind, die aber – allein aus Platz- und aus Zeitgründen – an anderer Stelle erfolgen müssen.

ad c) Was bleibt nun – neben den eben angedeuteten „Vertiefungen“ – zu tun. Hier sind drei parallele Vorgehensweisen angezeigt mit dem Ziel die hier vorgestellten Überlegungen umzusetzen, die Konzepte zu konkretisieren und ein entsprechendes Forschungsprogramm anzustoßen. Es geht um

- a) weitere theoretisch-konzeptionelle Bemühungen, um
- b) Methodenentwicklung, und um
- c) empirische Pilotstudien und -entwicklungsprojekte.

Die *theoretische* Arbeit muß in Richtung einer (Person und Umwelt integrierenden) organisationspsychologischen Theorie der beruflichen Entwicklung weitergetrieben werden. Originär psychologische Phänomene sollen dabei stärker als bislang in biographischer und differentieller Sichtweise herausgearbeitet werden. Diese Theorie soll eine systematische Bestimmung von Entwicklungsprozessen in kontrolltheoretischer Perspektive, d. h. unter Aspekten von (organisationalen) Handlungschancen und (organisationalen und personalen) Handlungspotentialen ermöglichen. Als permanente übergeordnete Zielperspektive (Meta-Ziel) dient dabei der Begriff der beruflichen Autonomie im Sinne einer *realitätsbezogenen Flexibilität von Organisationen wie von Personen* – im Gegensatz zu Prozessen einer zunehmenden „Rigidisierung“ und Unbeweglichkeit, sei es von Organisationen (Betriebe, aber auch Verbände wie z. B. Gewerkschaften), oder sei es von Personen (als Individuum bzw. im Rahmen von Kollektiven). Der Anwendungsbezug einer solchen Theorie liegt auf der Hand. In der Präzisierung der diesbezüglichen Begrifflichkeit sehe ich eine wichtige *theoretische* Aufgabe, in der Ausarbeitung von handhabbaren Fragestellungen, Methoden (kontrolltheoretisches Auswertungsraster, vgl. Kap. 5) und Instrumenten (Fragebögen, Interviews, Beobachtungskategorien usw.) liegen *anwendungsbezogene* Aufgaben für die Zukunft. Beides sollte aber nicht nur am grünen Tisch weiter betrieben werden, sondern auch anhand von konkreten Forschungs- und Entwicklungsprojekten.

- Zum Beispiel müssen organisationswissenschaftliche und organisationspsychologische Strukturkonzepte hinsichtlich sehr kleiner Organisationen abgeklopft werden.
- Zum Beispiel sollten Konzepte und Verfahren der Organisationsentwicklung, der Personalentwicklung und der Arbeitsgestaltung unter einer differentiell-biographischen Perspektive miteinander verknüpft werden. Dies betrifft Forschung und Praxis gleichermaßen.
- Gerade im Bereich der beruflichen Entwicklung ist die interdisziplinäre Kooperation von Psychologie, Betriebswirtschaft und Arbeits- sowie Organisationswissenschaften in Forschung und Praxis unerlässlich. Hierzu werden schlüssige Konzepte benötigt, die interdisziplinär und sowohl in der Wissenschaft wie in der Praxis einfach, ökonomisch und ertragreich eingesetzt werden können.
- Bezogen auf Diagnostik: Reflektion der jeweiligen Erfassungsmethoden bei Beurteilungen, Einschätzungen usw. auch in der Praxis und im Bereich von sogenannter „Quasi“diagnostik.

11. Schlußbemerkung

References

- Abramson, L., Seligman, M., & Taesdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*, 49–74.
- Amelang, M., & Hoppensack, T. (1977). Persönlichkeitsstruktur und Hochschulbesuch. Teil I. Merkmalsveränderungen während des Studiums bei Studierenden verschiedener Fachrichtungen. *Psychologische Beiträge, 13*, 7–25.
- Amelang, M., Sommer, E., & Bartussek, D. (1971). Persönlichkeitsstruktur und Studienrichtung. *Psychologische Beiträge, 19*, 161–188.
- Andrisani, P., & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology, 61*, 156–165.
- Baltes, M., & Baltes, P. (Eds.). (1986). *The psychology of control and aging*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Baltes, P. (1968). Longitudinal and cross-sectional sequences in the study of age and generation effects. *Human Development, 11*, 145–171.
- Baltes, P. (1979). Entwicklungspsychologie unter dem Aspekt der gesamten Lebensspanne: Einige Bemerkungen zu Geschichte und Theorie. In L. Montada (Ed.), *Brennpunkte der Entwicklungspsychologie* (pp. 42–60). Stuttgart: Kohlhammer.
- Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 141–215.
- Barker, R. (1968). *Ecological psychology. Concepts and methods for studying the environment of human behavior*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1976). *Ökologische Sozialisationsforschung*. Stuttgart: Klett.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist, 32*, 513–531.
- Büssing, A. (1985). *Arbeitszufriedenheit – ein Artefakt? Eine Kritik der Arbeitszufriedenheitsforschung* (No. 47). Osnabrück: Universität Osnabrück.
- Cloetta, B. (1975). *Einstellungsänderung durch die Hochschule. Konservatismus, Machiavellismus, Demokratisierung. Eine empirische Untersuchung über angehende Lehrer*. Stuttgart: Klett.
- Cloetta, B. (1983). Der Fragebogen zur Erfassung von Machiavellismus und Konservatismus MK. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie und ihre Anwendungen, 42*, 127–159.
- Cloetta, B., Dann, H.-D., Helmreich, R., & Müller-Fohrbrodt, G. (1973). Berufsrelevante Einstellungen als Ziele der Lehrerbildung. *Zeitschrift für Pädagogik, 19*, 919–941.
- Dann, H.-D. (1983). Subjektive Theorien: Irrweg oder Forschungsprogramm? Zwischen-

References

- bilanz eines kognitiven Konstrukts. In L. Montada, K. Reusser, & G. Steiner (Eds.), *Kognition und Handeln* (pp. 77–92). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Dann, H.-D., Cloetta, B., Müller-Fohrbrodt, G., & Helmreich, R. (1978). *Umweltbedingungen innovativer Kompetenz. Eine Längsschnittuntersuchung zur Untersuchung von Lehrern in Ausbildung und Beruf*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Dann, H.-D., Humpert, W., Krause, F., & Tennstädt, C., K. (Eds.). (1982). *Analyse und Modifikation subjektiver Theorien von Lehrern*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Domnick, J. (Ed.). (1980). *Aspekte grundlagenorientierter Bildungsforschung*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Esser, H. (1981). Aufenthaltsdauer und die Eingliederung von Wanderern. Zur theoretischen Interpretation soziologischer „Variablen“. *Zeitschrift für Soziologie*, 10, 76–97.
- Feldman, K. A., & Newcomb, T. M. (1969). *The impact of college on students*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fend, H., Knörzer, W., Nagl, W., Specht, W., & Vöth-Szusdzara, R. (1976). *Sozialisationseffekte der Schule*. Weinheim: Beltz.
- Filipp, S.-H. (Ed.). (1981). *Kritische Lebensereignisse*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Framhein, G. (1975). Außerfachliche Bildungsziele der Universität als Gegenstand der Sozialisationsforschung. In *Sozialisation in der Hochschule* (pp. 154–168). Hamburg: Universität Hamburg, Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik.
- Frantz, S., R. (1980). Internal-external locus of control and labor market performance: Empirical evidence using longitudinal survey data. *Psychology: A Quarterly Journal of Human Behavior*, 17, 23–29.
- Frech, H.-W. (1976). *Empirische Untersuchungen zur Ausbildung von Studienreferendaren. Berufsvorbereitung und Fachsozialisation von Gymnasiallehrern* (Vol. 34 A). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Frech, H.-W., & Reichwein, R. (1977). *Der vergessene Teil der Lehrerbildung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Försterling, F. (1986). Attributional conceptions in clinical psychology. *American Psychologist*, 41, 275–285.
- Gebert, D. (1974). *Organisationsentwicklung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gebert, D., & Rosenstiel, L. v. (1989). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Geißler, K. A. (1990a). Auf dem Weg in die Weiterbildungsgesellschaft. In W. Wittwer (Ed.), *Annäherung an die Zukunft. Zur Entwicklung von Arbeit, Beruf und Bildung* (pp. 161–188). Weinheim: Beltz.
- Geißler, K. A. (1990b, 5. 10.). Mit dem Qualifikations-„Schlüssel“ nach oben. *Frankfurter Rundschau*, 108.
- Goodrich, C. L. (1975). *The frontier of control. A study in British workshop politics*. London: Pluto.
- Hausser, K. (1983). *Identitätsentwicklung*. New York: Harper & Row.
- Hegner, K., Lippert, E., & Wakenhut, R. (1983). *Selektion und Sozialisation. Zur Entwicklung des politischen und moralischen bewußtseins in der Bundeswehr*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

- Heid, H. (1990). Über Zwecke, Inhalte und Subjekte von Qualifizierungsprozessen. *Grundlagen der Weiterbildung*, 1, 136–140.
- Helmreich, R. (1977). *Strategien zur Auswertung von Längsschnittdaten*. Stuttgart: Klett.
- Häfeli, K., Kraft, U., & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Huber.
- Hoefert, H.-W. (Ed.). (1982). *Person und Situation. Interaktionspsychologische Untersuchungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Hoefert, H.-W. (1985). *Der Mensch in der Organisation*. Gießen: Götz Schmidt.
- Hoff, E.-H. (1981). Sozialisation als Entwicklung der Beziehungen zwischen Person und Umwelt. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 1.
- Hoff, E.-H. (1982). Kontrollbewußtsein: Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt bei jungen Arbeitern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 316–339.
- Hoff, E.-H. (1985). Dateberhebung als Kommunikation. Intensivbefragungen mit zwei Interviewern. In S. Preiser (Ed.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (pp. 161–1486). Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit* (2., überarbeitete ed.). Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. (1994). Arbeit und Sozialisation. In A. Schneewind K. (Ed.), *Enzyklopädie der Psychologie* (pp. 525–552). Göttingen: Hogrefe.
- Hoff, E.-H., & Hohner, H.-U. (1982). Zur Operationalisierung von Kontrollbewußtsein. In S. Preiser (Ed.), *Kognitive und emotionale Aspekte politischen Engagements* (pp. 125–129). Weinheim: Beltz.
- Hoff, E.-H., & Hohner, H.-U. (1983). Eine interaktionistische Neukonzeption von Kontrollbewusstsein (Locus of Control). In G. Luer (Ed.), *Bericht über den 33. Kongreß der DGfPs in Mainz* (pp. 494–495). Göttingen: Hogrefe.
- Hoff, E.-H., & Hohner, H.-U. (1992). *Methoden zur Erfassung von Kontrollbewußtsein*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Hoff, E.-H., Lappe, L., & Lempert, W. (1983). Probleme der Untersuchung von Arbeitsstrukturen als Sozialisationsmilieus. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 3, 295–300.
- Hoff, E.-H., Lempert, W., & Lappe, L. (1991). *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U. (1978, März 21.–23.). *Einstellungs- und Persönlichkeitsentwicklung vom Abitur über die Studienzeit bis in den Beruf unter ökologischer Betrachtungsweise*. Beitrag zur Tagung Entwicklungspsychologie '78, Marburg.
- Hohner, H.-U. (1981). Occupational careers, work, and control. In W. Michaelis (Ed.), *Bericht über den 32. kongreß der DGfPs in zürich, 1980* (pp. 662–665). Göttingen: Hogrefe.
- Hohner, H.-U. (1985). *Kontrollbewußtsein und berufliche Restriktivität. Entwicklung und Erprobung eines integrativen Modells*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

References

- Hohner, H.-U. (1987a). *Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln. Motivationale und identitätsbezogene Funktionen subjektiver kontrollkonzepte*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U. (1987b). Kontrollbewußtsein, Arbeit und Beruf. In H. P. Frey & K. Hausser (Eds.), *Identitätsforschung. Entwicklungen in Psychologie und Soziologie* (pp. 88–101). Stuttgart: Enke.
- Hohner, H.-U. (1990). Vergleichende Fallstudien zur psychischen Funktion von Kontrollbewußtsein. In G. Jüttemann (Ed.), *Komparative Kasuistik* (pp. 360–368). Heidelberg: Asanger.
- Hohner, H.-U. (1993). Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik. In S. Laske & S. Gorbach (Eds.), *Spannungsfeld Personalentwicklung* (pp. 367–386). Wien: Manz.
- Hohner, H.-U., & Dann, H.-D. (1978a). *Der Oberprimanerlängsschnitt – Teil III: Zur internen und externen Validität der Studie*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Hohner, H.-U., & Dann, H.-D. (1978b). *Der Oberprimanerlängsschnitt – Teil II: Die Instrumente*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Hohner, H.-U., & Dann, H.-D. (1978c). *Der Oberprimanerlängsschnitt – Teil I: Die Stichprobe*. Konstanz: Universität Konstanz.
- Hohner, H.-U., & Dann, H.-D. (1979). Unmittelbare und langfristige Umwelteffekte auf die Entwicklung konservativer Einstellungen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 11, 322–334.
- Hohner, H.-U., & Hoff, E.-H. (1992). Beurteilung als Persönlichkeitsförderung? Aspekte einer entwicklungsorientierten diagnostik. In R. Selbach & K. K. Pullig (Eds.), *Handbuch Mitarbeiterbeurteilung* (pp. 39–66). Wiesbaden: Gabler.
- Hohner, H.-U., & Walter, H. (1981). Ursachenzuschreibung (Locus of Control) bei Arbeitern und Angestellten. Einige empirische Befunde. *Psychologische Beiträge*, 23, 392–407.
- Huber, L. (1974). Das Problem der Sozialisation von Wissenschaftlern. Ein Beitrag der Hochschuldidaktik zur Wissenschaftsforschung. *Neue Sammlung*, 1, 2–33.
- Hurrelmann, K. (1983). Das Modell des produktiv realitätsverarbeitenden Subjekts in der Sozialisationsforschung. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 3(1), 91–104.
- Hurrelmann, K., & Ulich, D. (Eds.). (1991). *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim: Beltz.
- Jüttemann, G. (1981). Komparative Kasuistik als Strategie psychologischer Forschung. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 29, 101–118.
- Jüttemann, G. (1990a). Eignung als Prozeß. In W. Sarges (Ed.), *Managementdiagnostik* (pp. 46–55). Göttingen: Hogrefe.
- Jüttemann, G. (Ed.). (1990b). *Komparative Kasuistik*. Heidelberg: Asanger.
- Jüttemann, G., & Thomae, H. (Eds.). (1987). *Biographie und Psychologie*. Berlin: Springer.
- Kaschube, J., Nerdinger, F., Spiess, E., & Rosenstiel, L. v. (1993). Selektion und Sozialisation des Führungsnachwuchses. In A. Gebert & W. Hacker (Eds.), *Arbeits- und Organisationspsychologie 1991 in Dresden* (pp. 58–64). Bonn: DPV.

- Keil, W., & Piontowski, U. (1973). *Strukturen und Prozesse im Hochschulunterricht*. Weinheim: Beltz.
- Kelly, G. A. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Kern, H., & Schumann, M. (1970). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Teil I und II*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Kleining, G., & Mooere, H. (1968). Soziale Selbsteinstufung (SSE). Ein Instrument zur Messung sozialer Schichten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 20, 502–552.
- Koch, J.-J. (1972). *Lehrer, Studium und Beruf. Einstellungswandel in den beiden Phasen der Ausbildung*. Ulm: Süddeutsche Verlagsgesellschaft.
- Koch, J.-J., Cloetta, B., & Müller-Fohrbrodt, G. (1972). *Konstanzer Fragebogen für Schul- und Erziehungseinstellungen KSE. Handanweisung*. Weinheim: Beltz.
- Kohli, M. (1973). *Studium und berufliche Laufbahn. Über den Zusammenhang von Berufswahl und beruflicher Sozialisation*. Stuttgart: Enke.
- Kohn, M. L. (1990). Unresolved issues in the relationship between work and personality. In K. Erikson & S. P. Vallas (Eds.), *The nature of work. Sociological perspectives* (pp. 36–68). New Haven, CT: Yale University Press.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1982). Work and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology*, 87, 1257–1286.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex.
- Kolbe, M. (1975). Erziehungsintentionen und Lehrerverhalten. Eine empirische Studie über berufsbezogene Einstellungen von Studienreferendaren. *Frankfurter Beiträge zur Lehrerbildung, Sonderheft 1*.
- Krahè, B. (1984). Der „self-serving bias“ in der Attributionsforschung. *Psychologische Rundschau*, 35, 79–97.
- Krahè, B. (1987). Attributionsstrategien und Identitätsdynamik. In H. P. Frey & K. Hausser (Eds.), *Identitätsforschung. Entwicklungen in Psychologie und Soziologie* (pp. 151–162). Stuttgart: Enke.
- Krampen, G. (1982). *Differentialpsychologie der Kontrollüberzeugungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Krause, F. (1978). *Potentielle Sozialisationsbedingungen angehender lehrer*. Konstanz: Universität Konstanz, Zentrum I Bildungsforschung SFB 23.
- Krecker, M. L. (1994). Work careers and organizational careers. The effect of age and tenure on worker attachment to the employment relationship. *Work and Occupations*, 21, 251–283.
- Lappe, L. (1985). Berufsverlaufsmuster von Metallfacharbeitern – ein Gruppenvergleich. In M. Kaiser, R. Nuthmann, & H. Stegmann (Eds.), *Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion* (pp. 435–469). Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Lappe, L. (1993). *Berufsperspektiven junger Facharbeiter. Eine qualitative Längsschnittanalyse zum Kernbereich westdeutscher Industriearbeit*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Laske, S., & Gorbach, S. (Eds.). (1993). *Spannungsfeld Personalentwicklung. Konzeptionen, Analysen, Perspektiven*. Wien: Manz.
- Lecher, T., & Hoff, E.-H. (1993). *Ökologisches Bewußtsein. Theoretische Grundlagen*

References

- für ein Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbe-
wußtsein“. Berlin: Freie Universität.
- Lempert, W. (1986). Sozialisation in der beruflichen Ausbildung. Der Beitrag der Lehre
zur Entwicklung sozialer Orientierungen im Spiegel neuerer Längsschnittuntersu-
chungen. In H. Thomas & G. Elstermann (Eds.), *Bildung und Beruf. Soziale und
ökonomische Aspekte von Bildung und Lernen* (pp. 105–144). Berlin.
- Lempert, W., Hoff, E.-H., & Lappe, L. (1980). *Konzeptionen zur Analyse der Sozialisa-
tion durch Arbeit* (No. 14). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Lempert, W., Hoff, E.-H., & Lappe, L. (1990). Berufsbiographien und Persönlichkeits-
entwicklung junger Facharbeiter. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erzie-
hungssoziologie*, 10, 194–217.
- Lenning, O. T., Munday, O. B., Johnson, O. B., Vander Well, A. R., & Brue, E. (1974).
*Nonintellective correlates of grades, persistence, and academic learning in college.
The published literature through the decade of the sixties* (No. 14). Iowa-City: Ame-
rican College Testing Program.
- Magnusson, D. (Ed.). (1981). *Toward a psychology of situations: An interactional per-
spective*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mayntz, R. (Ed.). (1970). *Soziologen im Studium*. Stuttgart: Klett.
- Mayring, P., & Hausser, K. (1987). Kontrollüberzeugung und Identität bei Arbeitslosen.
In H. P. Frey & K. Hausser (Eds.), *Identität* (pp. 205–216). Stuttgart: Enke.
- McGurk, H. (Ed.). (1977). *Ecological factors in human development*. Amsterdam: North-
Holland.
- Müller-Fohrbrodt, G., Cloetta, B., & Dann, H.-D. (1978). *Der Praxisschock bei jungen
Lehrern. Formen – Ursachen – Folgerungen. Eine zusammenfassende Bewertung
der theoretischen und empirischen Erkenntnisse*. Stuttgart: Klett.
- Montada, L. (Ed.). (1979). *Brennpunkte der Entwicklungspsychologie*. Stuttgart: Kohl-
hammer.
- Montada, L. (1987). Themen, Traditionen, Trends. In R. Oerter & L. Montada (Eds.),
Entwicklungspsychologie (2te ed., pp. 1–86). München: PVU.
- Moser, K., Stehle, W., & Schuler, H. (Eds.). (1993). *Personalmarketing*. Göttingen:
VAP-Hogrefe.
- Nerdinger, F. W. (1992). Subjektive Theorien des beruflichen Aufstiegs. In SFB 333
„Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ (Ed.), *Mitteilungen 4* (pp. 5–25). München:
Universität München.
- Nerdinger, F. W., Rosenstiel, L. v., Spieß, E., & Stengel, M. (1988). Selektion und So-
zialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen gesellschaftlichen Wertewandels.
Ergebnisse einer Längsschnittstudie des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäfti-
gungssystem. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 32, 22–33.
- Neuberger, O. (1991). *Personalentwicklung*. Stuttgart: Enke.
- Oerter, R. (1987). Der ökologische Ansatz. In R. Oerter & L. Montada (Eds.), *Entwick-
lungspsychologie* (pp. 87–128). München: PVU.
- Oerter, R. (1992). Menschliche Entwicklung und ihre Gestaltbarkeit – beiträge der Ent-
wicklungspsychologie. In K. Sonntag (Ed.), *Personalentwicklung in Organisationen*.

- Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (pp. 19–37). Göttingen: Hogrefe.
- Oesterreich, R. (1981). *Handlungsregulation und Kontrolle*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Riegel, K. F. (1978). *Psychologie: mon amour*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1, Serial No. 609).
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56–67.
- Rudinger, G., & Lantermann, E.-D. (1978). *Probleme der Veränderungsmessung in individuellen und gruppentypischen Entwicklungsverläufen*. Bonn: Universität Bonn.
- Rustemeyer, R. (1993). *Aktuelle Genese des Selbst. Motive der Verarbeitung selbstrelevanter Rückmeldungen*. Münster: Aschendorff.
- Scheller, R. (1973). Die Variablen „Intelligenz“, „Interferenzneigung“, „Anspruchsniveau und Leistungsverhalten nach Mißerfolg“ bei Studienanfängern einer Pädagogischen Hochschule im Vergleich zu Erstsemestrigen anderer Disziplinen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, (V), 263–278.
- Scheller, R. (1987). Laufbahnentwicklung im Spannungsfeld von Arbeit und Freizeit. *Psychologische Rundschau*, 38, 125–136.
- Schneewind, K. A. (1979). Sozialisation unter entwicklungspsychologischer Perspektive. In L. Montada (Ed.), *Brennpunkte der Entwicklungspsychologie* (pp. 288–299). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneewind, K. A. (Ed.). (1994). *Psychologie der erziehung und sozialisation* (Vol. 1). Göttingen: Hogrefe.
- Schössler, D. (1975). Die Bundeswehr als Sozialisations-Agentur. *Psychologie heute*, 4, 27–34.
- Seifert, K. H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K. H. Seifert (Ed.), *Handbuch der Berufspsychologie* (pp. 173–279). Göttingen: Hogrefe.
- Seifert, K. H. (1989). Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation. In E. Roth (Ed.), *Organisationspsychologie* (Vol. 3, pp. 608–630). Göttingen: Hogrefe.
- Sievers, B. (Ed.). (1977). *Organisationsentwicklung als Problem*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sievers, B. (1994). *Work, death, and life itself. Essays on management and organisation*. Berlin: de Gruyter.
- Spang, W., & Lempert, W. (1989). *Analyse moralischer Argumentationen. Beschreibung eines Auswertungsverfahrens* (No. 36). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Swann, W. B. (1983). Self-verification: Bringing social reality in to harmony with the self. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Psychological perspectives on the self* (pp. 33–66). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thomae, H. (1979). 50 Jahre Längsschnittforschung: Ein Beitrag zur Trendanalyse der Entwicklungspsychologie. In L. Montada (Ed.), *Brennpunkte der Entwicklungspsychologie* (pp. 31–41). Stuttgart: Kohlhammer.
- Trent, J. W., & Medsker, L. L. (1968). *Beyond high school*. San Francisco: Jossey-Bass.

References

- Vogt, W.-R. (Ed.). (1988). *Militär als Lebenswelt. Streitkräfte im wandel der gesellschaft II*. Opladen: Leske + Budrich.
- Volpert, W., Oesterreich, R., Gablenz-Kolakovic, Krogoll, T., & Resch, M. (1983). *Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA). Handbuch und manual*. Köln: Verlag TÜV Rheinland.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Walter, H., Hohner, H.-U., & Koch, B. (1983). Gefühle und Befindlichkeiten von Studenten: Kein Thema an Hochschulen? *Unterrichtswissenschaft*, 11, 406–418.
- Walter, H., & Oerter, R. (Eds.). (1979). *Ökologie und Entwicklung. Mensch-Umwelt-Modelle*. Donauwörth: Auer.
- Windolf, P. (1992). Fachkultur und Studienfachwahl. Ergebnisse einer Befragung von Studienanfängern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 44, 76–98.
- Wohlwill, J. F. (1977). *Strategien entwicklungspsychologischer Forschung*. Stuttgart: Klett-Cotta.