Hillebrandt, Dirk & Gulba, Astrid

Die besondere Rolle von Selbstwirksamkeit und proaktiver Einstellung in der Berufs- und Karriereberatung[1]

Die psychologisch fundierte Beratung wird in immer größerem Umfang als wichtiger Bestandteil der sorgfältigen Vorbereitung von Karriereentscheidungen und der professionellen Begleitung des Entscheidungsprozesses wahrgenommen. Beispielsweise haben in den USA universitäre Beratungszentren Konjunktur, deren Aufgabe es ist, Personen bereits während des Studiums auf die zukünftige Karriere und anstehende Entscheidungen vorzubereiten. Eine an den Bedürfnissen und Problemen der Ratsuchenden orientierte Ausgestaltung der Beratungstätigkeit ist von daher notwendig. Ausgangspunkt unserer Überlegungen waren Schwierigkeiten, mit denen sich eine Person im Entscheidungsprozess konfrontiert sieht. Gati und Osipow (unveröffentlicht) identifizieren drei Bereiche von besonderer Relevanz: Schwierigkeiten auf Grund (a) *fehlender Informationen* (z.B. über eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten; Wege der Informationsbeschaffung, Berufsbilder; den Entscheidungsprozess); (b) *inkonsistenter Informationen* (als unzuverlässig eingeschätzte Informationen; konfligierende Einschätzungen über eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten, Konflikte mit wichtigen „Ratgebern“) und (c) *mangelnder Bereitschaft, eine Entscheidung zu treffen* (fehlende Bereitschaft trotz anstehender Entscheidung; generelle Unentschiedenheit; dysfunktionale Überzeugungen). Inhalt einer Beratung sollte sein, diese Schwierigkeiten zu bearbeiten und Hilfestellungen zu ihrer Lösung zu geben. Die Bereiche „Fehlende Informationen“ und „Inkonsistente Informationen“ beziehen sich explizit entweder auf zu vermittelndes Faktenwissen bzw. selbstbezogenes Wissen und betonen die Bedeutung ausreichender Informationen für eine Entscheidung. Der Aspekt „Mangelnde Bereitschaft“ betrifft die grundsätzliche Schwierigkeit, (Karriere-)Entscheidungen zu fällen. Im Zusammenhang mit dieser Entscheidungsbereitschaft wird aktuell die Selbstwirksamkeit i.S. Banduras als ein wichtiger psychologischer Aspekt diskutiert (Betz, 2000; Betz & Borgen, 2000; Bingham & Krantz, 2001). Selbstwirksamkeit wird dabei als eine Voraussetzung angesehen, Karriereoptionen als realisierbar zu betrachten. Sie zeigt sich je nach Ausprägung als „kognitive Barriere“ oder „kognitiver Katalysator“ einer Karriereentscheidung. Das Ziel der vorliegenden Studie besteht in der Beschreibung und Analyse der Beziehung zwischen allgemeiner Selbstwirksamkeit und proaktiver Einstellung auf der einen sowie wahrgenommenen Schwierigkeiten bei (Karriere-)Entscheidungen auf der anderen Seite. Durch diese Beschreibung und Analyse möchten wir den möglichen Beitrag von Aspekten der Selbstwirksamkeit für eine Karriereberatung näher bestimmen. Die wahrgenommenen Schwierigkeiten bei Karriereentscheidungen werden dabei als mögliche, in einer Beratung zu bearbeitenden Inhalte verstanden.

Methode

Teilnehmer

An der Studie nahmen 39 Personen (21 Männer, 18 Frauen) im Alter von 20-38 Jahren teil (M=27 Jahre; SD=5 Jahre). Sie wurden aus den Reihen einer studentischen Initiative durch persönliche Ansprache im Dezember 2001 rekrutiert. Für alle Teilnehmer galt, dass wir nicht eindeutig feststellen konnten, an welcher Stelle im Entscheidungsprozess sich diese Personen zum Zeitpunkt der Befragung befanden.

Materialien

Career Decision Making Difficulties Questionnaire (Gati und Osipow, unveröffentlicht; dtsch. Hillebrandt & Gulba, unveröffentlicht). Der Fragebogen konzentriert sich auf wahrgenommene Schwierigkeiten bei Karriereentscheidungen. Zentral sind Schwierigkeiten auf Grund (a) fehlender

[1] Überarbeitete und erweiterte Version eines Vortrags zum Thema „Psychologische Einflussfaktoren bei Karriereentscheidungen“, gehalten auf dem 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Berlin, 26.9.-28.9.2002.

Informationen; (b) inkonsistenter Informationen und (c) mangelnder Bereitschaft, eine Entscheidung zu treffen. Auf einer Beurteilungsskala gaben die Teilnehmer an, inwieweit eine genannte Schwierigkeit aus diesen Bereichen auf sie zutrifft oder nicht.

Allgemeine Selbstwirksamkeit (Schwarzer & Jerusalem, 1999). Dieses Verfahren misst den Grad subjektiver Überzeugung, neue oder schwierige Anforderungssituationen aus allen Lebensbereichen aus eigener Kraft erfolgreich und konstruktiv bewältigen zu können (Jerusalem, 1990; Schwarzer, 1994). Die enthaltenen Aussagen werden im Hinblick auf das Zutreffen auf die eigene Person beurteilt.

Proaktive Einstellung (Schmitz & Schwarzer, 1999). In der vorläufigen Definition des Konstrukts werden Menschen mit ausgeprägter proaktiver Einstellung als Personen geschildert, die im Gegensatz zu Personen, die eher reaktiv auf ihre Umwelt reagieren, ein ausgeprägtes Maß an Bereitschaft zur Übernahme persönlicher Verantwortung zeigen und Eigeninitiative bei der Lösung anstehender Probleme entwickeln, auch solcher Probleme, die nicht von ihnen selbst verursacht worden sind. „Im Kern des Konstrukts liegt also eine optimistische Erwartung bezüglich der Umweltressourcen und der eigenen Ressourcen in Verbindung mit der Verantwortung, etwas tun zu müssen, und dem Bedürfnis, etwas bewirken zu wollen“[2]. Die Items werden im Hinblick auf den Grad des Zutreffens auf die eigene Person beurteilt.

Durchführung

Grundlage war ein HTML-basierter Fragebogen, der die genannten Instrumente enthielt. Durch Aufruf der entsprechenden WWW-Seite in einem Internet-Browser konnten alle Fragebögen zu Hause bearbeitet werden. Alle Angaben wurden in einer Datei gespeichert, per Email an den Erstautor versandt und anschließend ausgewertet. Bei einigen Personen erwies sich die Bearbeitung der Seiten im Internet auf Grund technischer Probleme (Datenverluste bei unerwarteten Abbruch der Internet-Verbindung, lange Ladezeiten der Seiten) als problematisch, wodurch sich ein Teil der fehlenden Werte (s. Ergebnisse) erklärt. Eine Entlohnung für die Teilnahme war nicht vorgesehen.

Ergebnisse

Um den möglichen Beitrag von Selbstwirksamkeitsaspekten für eine Karriereberatung abschätzen zu können, in der wahrgenommene Schwierigkeiten thematisiert werden, wurden zunächst die Korrelationen zwischen Schwierigkeiten bei Karriereentscheidungen (Kriterium) und der allgemeinen Selbstwirksamkeit sowie der Proaktiven Einstellung (Prädiktoren) berechnet (vgl. Tabelle 1). Wie erwartet, ergaben sich ausschließlich negative Korrelationen. Je geringer die wahrgenommene Selbstwirksamkeit oder die berichtete Proaktive Einstellung ausgeprägt ist, desto größer sind die wahrgenommenen Schwierigkeiten bei Karriereentscheidungen. Signifikante Korrelationen zeigen sich für die Beziehung zwischen fehlenden Informationen und Selbstwirksamkeit/Proaktiver Einstellung sowie für die Bereitschaft zur Entscheidung und Selbstwirksamkeit/Proaktiver Einstellung. Die Korrelation zwischen der Selbstwirksamkeit und dem Aspekt „Inkonsistente Informationen“ bleibt statistisch unbedeutsam. Mit r=-.36 (n=29) verfehlt die Korrelation zwischen der Proaktiven Einstellung und den inkonsistenten Informationen die statistische Signifikanz nur knapp. Bereits in den signifikanten Korrelationen und dem erhaltenen Trend zeigt sich die besondere Bedeutung der Proaktiven Einstellung für die Vorhersage der wahrgenommenen Schwierigkeiten bei Karriereentscheidungen.

[2] Ausführung der Autoren unter
http://www.fu-berlin.de /gesund/skalen/Proaktive_Einstellung/proaktive_einstellung.htm,
s. dort auch Angaben zu psychometrischen Kennwerten des Verfahrens; zuletzt besucht: November 2002)

Tabelle 1: Korrelationen: Wahrgenommene Schwierigkeit bei Karriereentscheidungen (CDDQ), Allgemeine Selbstwirksamkeit (SWE) und Proaktive Einstellung (PE).

	Wahrgenommene Schwierigkeiten		
	fehlende Informationen	inkonsistente Informationen	mangelnde Bereitschaft
Allgemeine Selbstwirksamkeit	-.50**	-.30	-.40*
Proaktive Einstellung	-.47*	-.36	-.60**
Anmerkung: ** p≤.01; * p≤.05; auf Grund fehlender Werte n=28			

Eine genauere Analyse der Beziehung zwischen allgemeiner Selbstwirksamkeit und Proaktiver Einstellung ergibt eine signifikante Korrelation (r=.50; p≤.01; n=30). Auf Grund der inhaltlichen Aspekte der allgemeinen Selbstwirksamkeit und den in der Definition des Konstrukts „Proaktive Einstellung" wiedergegebenen Inhalte ist dies nicht überraschend. Auf der einen Seite hat man den Grad an subjektiver Überzeugung, neue oder schwierige Anforderungssituationen aus allen Lebensbereichen aus eigener Kraft erfolgreich und konstruktiv bewältigen zu können (Allgemeine Selbstwirksamkeit). Auf der anderen Seite (Proaktive Einstellung) geht es um die optimistische Erwartung bezüglich verfügbarer Ressourcen in Verbindung mit der Verantwortung, etwas tun zu müssen, und dem Bedürfnis, etwas bewirken zu wollen. Tabelle 2 gibt wegen dieses ausgeprägten Zusammenhangs beider Prädiktoren die Partial-Korrelationen wieder, wie sie sich ergeben, wenn man die beiden Prädiktoren isoliert in ihrer Vorhersagekraft analysiert.

Tabelle 2: Partial-Korrelationen: Wahrgenommene Schwierigkeit bei Karriereentscheidungen (CDDQ), allgemeine Selbstwirksamkeit (SWE) und Proaktive Einstellung (PE).

	Wahrgenommene Schwierigkeiten		
	fehlende Informationen	inkonsistente Informationen	mangelnde Bereitschaft
	Kontrolliert: Proaktive Einstellung		
Allgemeine Selbstwirksamkeit	-.35	-.16	-.14
	Kontrolliert: Allgemeine Selbstwirksamkeit		
Proaktive Einstellung	-.30	-.26	-.54**
Anmerkung: ** p≤.01; * p≤.05; n=25 Zusätzlich angegeben ist jeweils der Prädiktor, dessen Einfluss kontrolliert wurde.			

Auch Tabelle 2 zeigt, dass alle Korrelationen in erwarteter Richtung ausfallen. Die Beziehungen sind ausschließlich negativ. Es zeigt sich jetzt nur noch eine signifikante Korrelation zwischen Proaktiver Einstellung und der mangelnden Bereitschaft für eine Entscheidung. Zwischen einer optimistischen Erwartung hinsichtlich der Effektivität und Effizienz des Einsatzes eigener Möglichkeiten, Fähigkeiten und Fertigkeiten und der mangelnden Bereitschaft, eine Entscheidung zu treffen besteht also ein statistisch bedeutsamer Zusammenhang. Dieser bleibt auch dann erhalten, wenn man in einem zusätzlichen Schritt den gemeinsamen Einfluss der Variablen „Fehlende Informationen", „Inkonsistente Informationen" und „Allgemeine Selbstwirksamkeit" auspartialisiert (r=-.45; p≤.05; n=23). Mit r=-.35 (p=.07; n=25) verfehlt die Korrelation zwischen den Variablen „Allgemeiner Selbstwirksamkeit" und „Fehlende Informationen" die statistische Signifikanz allerdings nur knapp.

Diskussion

Eine fundierte Beratung sollte dem Motto folgen „Wissen legt den Grundstein für Erfolg“. Dies gilt auch für die Karriereberatung. Die fundamentale Bedeutung der Wissensvermittlung für eine sorgfältige Beratung bei Karriereentscheidungen kann durch unsere Ergebnisse betont werden. Damit ist nicht nur Faktenwissen gemeint (z.B. über Berufsbilder), sondern auch selbstbezogenes Wissen (z.B. Wissen über eigene Fähigkeiten und/oder Fertigkeiten). Eine erste Aufgabe einer Beratung besteht also in der Vermittlung von relevantem und gesicherten Wissen, das entweder über entsprechende Recherchen oder mit Hilfe einer entsprechend ausgerichteten Diagnostik (z.B. über Fähigkeits- oder Interessentests) zu gewinnen ist (vgl. z.B. Bolles, 2002). Dieser klassische Beratungskontext kann erweitert werden um Aspekte der Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit wahrgenommenen Schwierigkeiten bei Karrierenscheidungen. Während fundierte und verlässliche Informationen als Grundlage für eine Entscheidung notwendig sind, erscheinen die von uns berücksichtigten Variablen „Allgemeine Selbstwirksamkeit“ und „ Proaktive Einstellung“ als mögliche wichtige Moderatoren der wahrgenommenen Schwierigkeiten. Die Proaktive Einstellung steht dabei in enger Beziehung zu wahrgenommenen Schwierigkeiten auf Grund mangelnder Bereitschaft zur Entscheidung. Diese Beziehung sollte zum Gegenstand einer Beratung gemacht werden. Aus der Berücksichtigung von Aspekten der proaktiven Einstellung und deren Einfluss auf die Entscheidungsbereitschaft können Hinweise abgeleitet werden, wie Probleme im Zusammenhang mit einer Entscheidung bearbeitet und letztlich erleichtert werden können. Zusätzlich ist es die Aufgabe einer Beratung, realistische Selbstwirksamkeitserwartungen und Einstellungen bezüglich zukünftiger Anforderungen herauszuarbeiten. In nachfolgenden Studien bleibt zu klären, wie sich wahrgenommene Schwierigkeiten auf das Fällen der Entscheidung selbst auswirken. In unserer Studie wurden die wahrgenommenen Schwierigkeiten berücksichtigt, ohne dass sie direkt im Kontext einer anstehenden Entscheidung erhoben wurden. Erst in einem solchen Zusammenhang kann man den moderierenden Einfluss insbesondere der Proaktiven Einstellung auf die Karriereentscheidung differenzierter erfassen.

Literatur

Betz, N.E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment, 8(3),* 205-222.

Betz, N.E. & Borgen, F.H. (2000). The future of career assessment: Integrating vocational interests with self-efficacy and personal styles. *Journal of Career Assessment, 8(4),* 329-338.

Bingham, R.P. & Krantz, J. (2001). Career and vocational assessment 1997-1998. A biannual review. *Journal of Career Assessment, 9(1),* 1-24.

Bolles, R.N. (2002). *Durchstarten zum Traumjob. Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger*. Frankfurt: Campus Verlag. (Deutsche Übersetzung und fachliche Bearbeitung von Madeleine Leitner, München).

Gati, I. & Osipow S.H. (unveröffentlicht) *The Career Decision Making Difficulties Questionnaire.*

Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Streßerleben.* Göttingen: Hogrefe.

Schmitz, G. S. & Schwarzer, R. (1999). Proaktive Einstellung von Lehrern: Konstruktbeschreibung und psychometrische Analysen. *Zeitschrift für Empirische Pädagogik, 13 (1),* 3-27.

Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personalen Bewältigungsressource. *Diagnostica, 40 (2),* 105-123.

Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.) (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen.* Berlin: Freie Universität Berlin. Download: http://www.fu-berlin.de/gesund/ (zuletzt besucht: November 2002)

Erscheint im Frühjahr 2003 im Processing-Band des 9. Dresdner Symposiums "Psychologie der Arbeit" (27.02.-01.03.2003) im Rahmen des 175-jährigen Jubiläums der Technischen Universität Dresden.