



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Ludger Bußhoff

Ohne Zutrauen geht es nicht

– Zur Wirksamkeitserwartung
bei der Berufswahl –

Laudenbach 1994

Dr. phil. Ludger Bußhoff; geb. 1937, nach der Volksschule Ausbildung in einer Weberei, Besuch des Gymnasiums und Studium mit Promotion in Pädagogik, war nach dem Studium zunächst als Berufsberater für Abiturienten und Hochschüler und als Referent in der Bundesanstalt für Arbeit tätig; von 1979 bis Sommer 1999 als Professor für Berufspädagogik an der Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, Mannheim in der Berufsberaterausbildung tätig; langjähriges Mitglied im Deutschen Verband für Berufsberatung e.V.; der wohl bekannteste Autor zu Themen der Berufswahltheorie im deutschen Sprachraum.

Dieser Artikel wird mit freundlicher Genehmigung des Autors und der Redaktion von „Berufsberatung und Berufsbildung“ (Zeitschrift des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung), in deren Ausgabe 3/1994 dieser Aufsatz erschienen ist, abgedruckt.

Gliederung:

1. Einleitung	3
2. Das Konzept der Wirksamkeitserwartung	4
3. Untersuchungsergebnisse zur laufbahnbezogenen Wirksamkeitserwartung	6
4. Berufswahltheoretische Einordnung des Konzepts der Wirksamkeitserwartung	8
5. Hinweise auf Konsequenzen aus dem Konzept der Wirksamkeitserwartung für die Praxis der Berufsberatung	11
Literaturverzeichnis	12

(erschien erstmals in dvb-forum 2/1994 „Jugend“, Seite 36 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script (neue Auflage):
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Ohne Zutrauen geht es nicht

– Zur Wirksamkeitserwartung bei der Berufswahl –

1. Einleitung

Berufswahl stellt vor die Aufgabe, berufliche Alternativen abzuwägen und zu entscheiden. Dieses Abwägen und Entscheiden vollzieht sich in objektiv sehr unterschiedlichen Berufswahlsituationen und wird subjektiv sehr verschieden erlebt und bewältigt. Sofern es aber überhaupt als solches in Gang kommt, berührt es immer auch die Frage, welche Erwartung man im Hinblick auf die Realisierungschancen der in Erwägung gezogenen Alternativen hat.

Ob diese Frage „realistisch“ beantwortet wird, ist nach vorherrschendem Verständnis von Berufswahl und Berufswahlhilfe ausschlaggebend für eine „richtige“ Berufsentcheidung. So einleuchtend diese Auffassung auf den ersten Blick ist, so problematisch wird sie, wenn man nachfragt, was mit dem Ausdruck „realistisch“ gemeint sein mag und worauf sich denn eine so qualifizierte Einschätzung eigentlich bezieht.

Geht man in einer ersten, noch sehr vorläufigen Aufschlüsselung des Problems davon aus, dass das Abwägen von Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten sich im Kern als ein Abwägen vorweggenommener beruflicher Standardsituationen mit einer bestimmten Aufgabenstruktur darstellt, dann richtet sich die Realisierungseinschätzung zum einen auf die Situation (mit ihren Zugangschancen, ihren Aufgabenschwierigkeiten, ihren förderlichen und hinderlichen Bedingungen) und zum anderen auf die persönlichen Leistungen, die zu erbringen sind, wenn die Situationsanforderungen erfolgreich bewältigt werden sollen.

Letzterer Aspekt ist mit dem Begriff der Wirksamkeitserwartung angesprochen und steht im Mittelpunkt der nachfolgenden Erörterungen. Insofern die Einschätzung des vom eigenen Tun abhängigen Erfolgs aber nicht ohne Situationsbezug möglich ist, werden am Rande auch Probleme der Situationseinschätzung thematisiert.

2. Das Konzept der Wirksamkeitserwartung

Was mit dem Begriff der Wirksamkeitserwartung ausgedrückt werden soll, ist immer wieder Gegenstand unserer Alltagserfahrung. Kaum ein Tag vergeht, an dem wir nicht vor der Frage stehen, ob wir dies oder jenes „schaffen“, ob wir bestimmten auf uns zukommenden Aufgaben gewachsen sein werden.

Diese Frage impliziert nicht nur eine **subjektive Fähigkeitsprognose**. Sie erfordert auch eine Annahme darüber, in welchem Maße es uns gelingen wird, in einer antizipierten Situation unsere vermutlich dann vorhandenen Fähigkeiten aufgabenspezifisch zu organisieren und mit einer bestimmten Effektivität einzusetzen. Genau das ist der Gegenstand des Konzepts der „Selbstwirksamkeitserwartung“ (self-efficacy expectation), im weiteren kurz **Wirksamkeitserwartung** genannt, das von Bandura entwickelt wurde.^{1) 2)}

Dieses Konzept hat große Ähnlichkeit mit dem Begriff der „**subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit**“ in Theorien der Leistungsmotivation und überschneidet sich teilweise mit weiteren Konzepten, die das Kontrollstreben und die eigene Kompetenz zum Gegenstand haben.^{3) 2) 19)} „Wirksamkeitserwartung“ ist also kein ganz neuer und einzigartiger Erklärungsansatz. Er ist aber auf einer breiten Linie aufgenommen worden und hat eine rege Forschungsaktivität ausgelöst, von der auch die Laufbahnforschung profitierte.

Bandura³⁾ definiert die Wirksamkeitserwartung als eine Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, die zur Erreichung einer bestimmten Leistung erforderlichen Handlungssequenzen organisieren und auszuführen zu können. Nach seinen Erläuterungen⁴⁾ ist diese Definition im einzelnen so zu verstehen,

- dass die Einschätzung sich auf **künftige Handlungen** bezieht,
- dass nicht einzelne Fähigkeiten (subskills), sondern das **Vermögen, diese Fähigkeiten effektiv zu nutzen** (capability to use them effectively, performance capability) Gegenstand der Beurteilung ist*,
- dass eine solche Einschätzung dann vorgenommen wird, wenn die Aufgabe ein echtes Problem darstellt (zumindest die Neuorganisation vorhandener Teilfähigkeiten erfordert) und somit die Lösung eine **kreative Kompetenz** voraussetzt (generative capability), und
- dass schließlich die Einschätzung immer die **spezifischen Fähigkeiten** (subskills) und die **besonderen Umstände** miteinfasst.

* Bei der performance capability geht es um so etwas wie eine Metakompetenz, eine Fähigkeit zum Fähigkeitengebrauch (vgl. auch die „heuristische Kompetenz“ i.S. Dörners¹⁷⁾). Berater/innen mögen diese Differenzierung leicht nachvollziehen, wenn sie daran denken, dass die Beherrschung einzelner Beratungsfertigkeiten (skills) ja noch nicht garantiert, dass man sie im Beratungsprozess auch situationsangemessen und adressatenspezifisch kombinieren und einsetzen kann.

Dieses Begriffsverständnis schließt ein, dass die Wirksamkeitserwartung sich nicht auf die Folgen von Handlungen, sondern auf die Handlungen und Handlungsausgänge selbst bezieht. Zwar führt ein Handlungsausgang in der Regel zu bestimmten Folgen (out-comes), wie z.B. eine gelungene sportliche Leistung (Handlungsausgang) in der Regel mit einer entsprechenden Anerkennung (Handlungsfolge) verbunden ist. Dennoch sind Wirksamkeitserwartung und **Ergebniserwartung** (outcome expectation) zu unterscheiden. So mag beispielsweise jemand, dem Anerkennung und Geld sehr wichtig sind, fest davon überzeugt sein, dass ein Sieg in Wimbledon dies in reichlichem Maße einbringt. Trotz des hohen Anreizwertes der Handlungsfolgen unternimmt er aber keine Schritte, um in den Genuss dieser Folgen zu kommen, weil er sich überhaupt nicht vorstellen kann, jemals den dazu erforderlichen Handlungserfolg erzielen zu können.

An diesem Beispiel wird auch deutlich, dass das Konstrukt der Wirksamkeitserwartung als vermittelnde Größe zwischen Kognitionen und Handlungen konzipiert ist. Auf welche der wahrgenommenen und erwogenen Handlungsalternativen sich jemand schließlich festlegt und wie intensiv und wie lange er sie mit welchem Ausgang zu realisieren versucht, ist zu einem wesentlichen Teil davon abhängig, wie er die Erfolgchancen seines eigenen Tuns einschätzt. D.h., die **Wahl einer Handlungsalternative, die Intensität und die Dauer der Realisierungsanstrengungen sowie der Handlungserfolg** sind durch die Wirksamkeitserwartung vermittelt.

Diese vermittelnde Funktion der Wirksamkeitserwartung ist uns aus dem vorwissenschaftlichen Raum durchaus geläufig. Wenn es im Volksmund heißt, dass „frisch gewagt, halb gewonnen“ sei, kommt darin die Überzeugung zum Ausdruck, dass ein von Optimismus und Selbstvertrauen getragenes Herangehen an Aufgaben für den Erfolg sehr wichtig ist. In unserer Alltagserfahrung begegnen uns häufig Beispiele, die eine solche Überzeugung stützen. So können wir insbesondere im Bereich des Sports immer wieder beobachten, dass ein Quäntchen mehr oder weniger Selbstvertrauen über Sieg oder Niederlage entscheidet. Wer beispielsweise verfolgt, was sich in der Tennis-Szene tut - um diesen Beispielsbereich nochmals zu strapazieren -, wird keine Mühe haben, Spieler zu nennen, deren Technik gut, aber eben nicht exzellent ist, die aber gleichwohl in der Spitze mitspielen, weil es ihnen aufgrund ihres unbändigen Selbstvertrauens immer wieder gelingt, die sogenannten big points zu machen und sich gegen vermeintlich „bessere“ Kontrahenten durchzusetzen.

Solche Beobachtungen besagen: zur Bewältigung bestimmter Aufgaben braucht man abgesehen von günstigen äußeren Bedingungen zwar bestimmte Fähigkeiten; diese reichen aber als solche vielfach nicht aus; um „so richtig“ erfolgreich sein zu können, braucht man vor allem den Glauben und das Gefühl, sich auf seine Fähigkeiten verlassen und das angestrebte Ziel erreichen zu können. Bei Bandura³⁾ werden Arbeiten angeführt, die diesen eigenständigen Anteil der Wirksamkeitserwartung am Handlungserfolg belegen. Rosenberg⁴⁶⁾ verweist auf eine Untersuchung, die der Wirksamkeitserwartung (bei kontrolliertem IQ) einen eigenständigen Varianzanteil von 16% zuordnen konnte.

Bandura hat sein Konzept der Wirksamkeitserwartung im Zusammenhang mit Bemühungen um erfolgversprechende Methoden der Therapie von Phobien und von Sucht-

verhalten entwickelt. Es liegt aber auf der Hand, dass dieses Konzept auch von großer Relevanz für die Erklärung und Vorhersage des Berufswahlverhaltens sowie dessen -pädagogische - Beeinflussung sein kann. Tatsächlich wurde es bald von Hackett und Betz²²⁾ auf Berufslaufbahnfragen übertragen. Inzwischen liegt eine stattliche Anzahl von Untersuchungen vor, die die Nützlichkeit des Konzepts der laufbahnbezogenen Wirksamkeitserwartung (career-related oder kurz **career self-efficacy**) belegen.

3. Untersuchungsergebnisse zur laufbahnbezogenen Wirksamkeitserwartung

Der Laufbahnbezug der Wirksamkeitserwartung kann in einer breiten Palette von Verhaltensweisen und Ereignissen seinen Ausdruck finden. Untersuchungsergebnisse liegen im wesentlichen zu folgenden Bereichen vor:

Vorentscheidungserfahrungen, Entscheidungsverhalten, Entscheidungen, Eintrittsverhalten und -erfolg, Verhalten und Erfolg in Studium und Beruf.

Was die **Vorentscheidungserfahrungen** angeht, so konnte festgestellt werden, dass Erfahrungen mit dem eigenen Leistungsvermögen in einem engen Zusammenhang stehen mit einer entsprechenden Wirksamkeitserwartung.^{37) 38)} Eine positive Korrelation zeigte sich auch zwischen dem Informationsverhalten sowie den wahrgenommenen und erwogenen Berufen einerseits und den darauf bezogenen Wirksamkeitserwartungen andererseits.^{56) 41) 15) 35) 47) 10)} Erfahrungen und Kenntnisse, so scheint es, vermitteln ein „Vertrauen auf“ und „Vertrautsein mit“, was vermutlich seinerseits zu entsprechender Erfahrungs- und Informationssuche anregt, sodass sich die Wirksamkeitserwartung in einem reziproken Prozess nach und nach aufbauen kann.

Beim **Entscheidungsverhalten** war vor allem die Selbsteinschätzung der Entscheidungsfertigkeiten (decision making skills) und ihr Zusammenhang mit der Wirksamkeitserwartung Gegenstand von Untersuchungen. Die naheliegende Annahme, dass eine hohe Selbsteinschätzung mit einem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten einhergeht, konnte mehrfach bestätigt werden. Zugleich erwies sich, dass auch der Entscheidungsstand (entschieden vs. unentschieden), die Entscheidungssicherheit/-unsicherheit (decisiveness), die Risikobereitschaft (bei der Wahl beruflicher Alternativen unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades) sowie die Entscheidungsangst (letztere in einem negativen Zusammenhang) mit der Wirksamkeitserwartung eng verbunden sind.^{24) 54) 32) 33) 15) 26) 16) 42)}

Die letztendlich getroffenen **Entscheidungen** fallen in hoher Übereinstimmung mit der entsprechenden Wirksamkeitserwartung aus. Man entscheidet sich für das, was man glaubt zu können, und meidet das, was man nicht zu können glaubt. Interessant ist, dass das Interesse ein wenigstens gleichwertiger Prädiktor für den gewählten Beruf zu sein scheint.^{9) 33) 34) 35) 44)}

Hinsichtlich des **Eintrittsverhaltens** finden sich Daten, die einen Zusammenhang zwischen der Wirksamkeitserwartung und dem Einholen von Informationen über die Stelle (dies interessanterweise in einer negativen Korrelation), der Qualität des Vorstellungsverhaltens sowie dem Bewerbungserfolg belegen.^{51) 52) 57)} Was das Informationsverhalten in dieser spezifischen Situation angeht, so kann man spekulieren, dass Bewerber mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung ihre Beschränkung auf weniger Informationen durch ein starkes Selbstvertrauen kompensieren, während die Selbstzweifler versuchen, durch Einholen antizipativer Informationen ihre Unsicherheit zurückzudrängen.

Ein Kernstück des Konzepts der Wirksamkeitserwartung ist die Annahme, dass auch Ausdauer und Erfolg positiv mit der Wirksamkeitserwartung korrelieren. Soweit sich diese Annahme auf das **Verhalten und den Erfolg in Studium und Beruf** bezieht, wurde sie durch viele Untersuchungen bestätigt.^{50) 31) 48) 11) 33) 34) 35) 25) 10) 16) 42)} Dabei konnte auch festgestellt werden, dass der eingetretene Erfolg wieder verstärkend auf die Wirksamkeitserwartung zurückwirkte.^{22) 14) 25) 43)}

Über das „Dass“ des letztangeführten Zusammenhangs hinaus ist - vor allem aus der Sicht derjenigen, die in Unterricht und Beratung Berufswahlhilfe leisten wollen - von Interesse, wie eng der Zusammenhang ist, was die Frage einschließt, in welchem Maße man sich bei erfolgssuchenden Entscheidungen auf seine Wirksamkeitserwartung verlassen kann, wie sicher sie tatsächliche Leistungen und die dafür aufzubringende Anstrengung vorherzusagen erlaubt. Dieser Frage sind Multon, Brown und Lent⁴⁰⁾ in einer Sekundäranalyse einschlägiger Untersuchungen nachgegangen. 36 Untersuchungen erwiesen sich als relevant. Die tatsächliche Leistung wurde in diesen Untersuchungen anhand von Testwerten, Schulnoten/Studienleistungen oder Beurteilungen von Grundfertigkeiten im Rechnen und Lesen erfasst. Über alle Untersuchungen hinweg ergab sich eine durchschnittliche Korrelation von .38. Der entsprechende Wert für die Ausdauer, der anhand von 18 Untersuchungen ermittelt wurde, lag bei .34.

Diese Werte sind nicht gerade berauschend. Da unsere Alltagserfahrung unsere Wirksamkeitserwartungen immer wieder auf den Prüfstand bringt, sollte man erwarten können, dass sie ein ziemlich zuverlässiges Bild von dem vermitteln, was wir tatsächlich bewirken können. Dass sie nur 14% bzw. 12% der Leistungs- bzw. Anstrengungsvarianz erklären, fällt doch etwas ernüchternd aus. Vergleicht man sie allerdings mit Werten, die den Zusammenhang des subjektiven Fähigkeitskonzepts mit „objektiven“ Fähigkeiten oder tatsächlichen Leistungen darstellen, hält sich die Überraschung in Grenzen. Wie oben erwähnt, steckt in der Wirksamkeitserwartung auch ein Bezug auf die verfügbaren Fähigkeiten. Es ist deshalb vertretbar, Fähigkeitsbezogene Untersuchungsergebnisse mit wirksamkeitsbezogenen zu vergleichen.

Dabei zeigt sich dann, dass auch in dieser Beziehung von bescheidenen Varianzanteilen auszugehen ist. Nach Wylie⁵⁸⁾, die die bis 1975 in Nordamerika durchgeführten Untersuchungen ausgewertet hat, liegen die Korrelationen zwischen tatsächlichen Schul- oder Studienleistungen und entsprechenden Selbsteinschätzungen und subjektiven Fähigkeitsprognosen zwischen .30 bis .65, die zwischen Testdaten und entsprechenden Selbsteinschätzungen zwischen .40 bis .60. Nach einer bei Meyer³⁹⁾ referierten Sekundäranalyse von 52 Untersuchungen über den Zusammenhang selbsteingeschätzter spezifischer Fähigkeiten mit entsprechenden tatsächlichen Leistungen be-

trägt die mittlere Korrelation über alle Studien hinweg nur .29. Sowohl Wylie wie auch Meyer³⁹⁾ berichten, dass die Abweichungen der Selbsteinschätzungen von den „objektiven“ Daten nicht nur, wenn auch überwiegend, als Überschätzungen in Erscheinung treten. Auch Unterschätzungen tragen zu dieser Diskrepanz bei.

4. Berufswahltheoretische Einordnung des Konzepts der Wirksamkeitserwartung

Um die empirischen Befunde interpretieren und das Wirksamkeitskonzept insgesamt einordnen zu können, erscheint es zweckmäßig, kurz die relevanten berufswahltheoretischen Zusammenhänge aufzuzeigen.

Berufswahl - auch in einer extrem reduzierten Form des Abwägens und Entscheidens - ist immer auch eine Auseinandersetzung mit den Fragen, welchen Wert man der einen oder anderen beruflichen Alternative beimisst und welche Erwartungen man hinsichtlich ihrer Realisierungschancen hat. Es ist deshalb gut begründet, wenn man davon ausgeht, dass bei Berufswahlen diese beiden Gesichtspunkte und ihre Kombination eine zentrale Rolle spielen.^{55) 27) 12)} Heckhausen²³⁾ kann demgemäß auch feststellen: „In der einen oder anderen Form liegt heute allen Entscheidungs- oder Motivationstheorien das Erwartungs-mal-Wert-Modell zugrunde, sofern sie die Wahl zwischen Handlungsalternativen, die Attraktivität verschiedener Handlungsziele sowie die Intensität und Ausdauer ihrer Verfolgung erklären sollen“. Diese Übereinstimmung im Ansatz schließt nicht aus, dass einzelne Autoren Differenzierungen des Modells und Spezifizierungen bei seiner Anwendung für erforderlich halten.^{29) 28)}

Das Konzept der Wirksamkeitserwartung ist in einem Erwartungs-mal-Wert-Modell als Teilproblem der **Realisierungserwartung** definiert. Befragt man diese nach den sie vermutlich bedingenden psychosozialen Prozessen, dann wird man in etwa zu folgenden Antworten kommen können:

In der Realisierungserwartung steckt - mehr oder weniger deutlich wahrgenommen - das Ergebnis einer Einschätzung, in welchem Maße die Realisierung einer beruflichen Alternative von der Situation und den mit ihr verbundenen Aufgaben/Problemen abhängt (**situativer Beitrag**) und in welchem Maße das eigene Tun dafür verantwortlich ist (**persönlicher Beitrag**).

Der den Umständen oder anderen Personen zugeordnete Beitrag an der Realisierung einer Alternative unterliegt - wie die gesamte Realisierungseinschätzung - der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung, wobei auch die aus der Wertgebung resultierende Erwünschtheit einer Alternative (**Präferenzwert**) die Einschätzung der mit ihr verbundenen Situation beeinflusst. Die Erwünschtheit lässt sich auf die vermutete Geeignetheit (**Instrumentalität**) einer Alternative zur Erfüllung von persönlichen Zielen, Motiven und Interessen zurückführen. Bei der Berufswahl geht es um die Einschätzung künftiger

Situationen (**subjektive Situationsprognose**), und zwar im Rückgriff auf vergangene und gegenwärtige Entwicklungen.

In diesem Zusammenhang ist der Optimismus bzw. Pessimismus bedeutsam, der in die Situationseinschätzung einfließt und als **Zuversicht** eine Dimension der subjektiven Situationsprognose ausmacht. Zuversicht wird hier nicht so verstanden, als käme sie zur Situationsprognose hinzu. Sie ist vielmehr, so wie z.B. die Fristigkeit oder Detailliertheit, als eine Dimension der Prognose zu verstehen. D.h.: Ob man will oder nicht, eine Prognose ist immer mehr oder weniger zuversichtlich (weniger zuversichtlich = pessimistisch), sofern man sie nicht von vornherein in unterschiedlich optimistische bzw. pessimistische Varianten zerlegt. Von diesem Mehr oder Weniger an Zuversicht hängt dann auch ab, ob die als Zufall in Rechnung gestellte Situationskomponente eher als **Glück** oder eher als **Pech** erwartet wird.

Was in der Realisierungserwartung vom eigenen Tun abhängig gemacht wird, ist mit der Frage verknüpft: Kann ich denn das, was bei der Wahl der einen oder anderen Alternative von mir erwartet wird? Die Beantwortung dieser Frage erfolgt auf der Grundlage des Bildes, das jemand von seinen gegenwärtigen Fähigkeiten hat (Selbstkonzept der Fähigkeiten oder **Fähigkeitskonzept**). Dieses Fähigkeitskonzept kann mehr oder weniger zutreffend sein, wobei sich Tendenzen zur Über- wie zur Unterschätzung beobachten lassen (vgl. oben), zu deren Erklärung das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und das Bedürfnis nach Konsistenz herangezogen werden können (vgl. Epstein¹⁸⁾).

Wie die Frage nach den situativen Bedingungen, ist in beruflichen Entscheidungsprozessen auch die Frage nach dem eigenen Können in die Zukunft gerichtet und deshalb als Angelegenheit einer **subjektiven Fähigkeitsprognose** anzusehen. Die Fähigkeitsprognose impliziert Annahmen darüber, wie die gegenwärtigen Fähigkeiten sich entwickeln werden. Auch diese Einschätzung wird in der Regel nicht unbeeinflusst bleiben von der spezifischen Erwünschtheit der Situation und ihrer Aufgaben. In jedem Falle ist aber davon auszugehen, dass in ihr auch eine optimistische/pessimistische Einstellung als Prognosedimension zum Zuge kommt. Diese Dimension der Fähigkeitsprognose kann in Anlehnung an Bender-Szymanski^{6) 7)} als **Zutrauen** bezeichnet werden. Gegenüber der Zuversicht stellt das Zutrauen keine neue Dimension dar; ihr Gegenstandsbezug ist allerdings verschieden (Situation vs. Fähigkeiten).

Wenn eine Zutrauensdimension in der Fähigkeitsprognose angenommen werden muss, dann ist es nur konsequent, dies auch für die - die Fähigkeitsprognose einschließende - Wirksamkeitserwartung zu tun. **Zutrauen im Zusammenhang mit der Selbstwirksamkeit** ist dann definiert als eine Dimension der Selbstwirksamkeitserwartung, die von günstig/ungünstig ausgelegten Annahmen (und damit verbundenen Gefühlen) über die künftige Selbstwirksamkeit konstituiert wird. Dabei scheint mir wichtig, nochmals zu betonen, dass Zutrauen in diesem Sinne notwendigerweise mit der Selbstwirksamkeitserwartung verbunden ist: soweit Selbstwirksamkeitserwartungen aktiviert sind, sind sie auch - oft der Selbstaufmerksamkeit entzogen - von günstig/ungünstig ausgelegten Annahmen über das Gelingen/Misslingen zukünftiger Handlungen durchsetzt.

Welche Ausprägung muss nun die Zutrauensdimension aufweisen, wenn die Prognose der Selbstwirksamkeit als „realistisch“ gelten und damit, wie einleitend zitiert, eine Voraussetzung für eine „richtige“ Berufsentscheidung erfüllen soll (die ähnlich gelagerte Frage nach der Ausprägung der Zuversicht in der subjektiven Situationsprognose wird hier nicht aufgenommen)? Ist sie als „realistisch“ zu qualifizieren, wenn das eintritt, was sich zuvor in der Selbstwirksamkeitserwartung artikuliert hat? Ist beispielsweise die Selbstwirksamkeitserwartung von Mädchen/Frauen „realistisch“, wenn sie in Studiengängen/Berufen, in denen Mathematik, EDV-Kenntnisse oder ingenieurwissenschaftliche Kompetenzen ein großes Gewicht haben, wenig erreichen oder diese Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten von vornherein meiden und wenn dies im Ergebnis genau das war, was sie erwartet hatten?^{9) 44) 15) 31) 48) 32)}

In dieser zugespitzten Fragestellung wird das Problem offenkundig. Eine „realistische“ Wirksamkeitserwartung im Sinne einer auf tatsächliche Handlungsausgänge oder Leistungen der Vergangenheit fixierten Einschätzung wirkt wie eine „sich selbst erfüllende Prophezeiung“ und bindet die betreffenden Personen an einen status quo (vgl. die „Lageorientierung“ bei Kuhl²⁹⁾). Sie stellen eine massive innere Barriere dar, „schlummernde“ Potentiale zu erproben und Erwartungen zu entwickeln, die über das Gewohnte und Erreichte hinausgehen, und tragen auf diesem Wege auch zur Verstetigung äußerer - nicht selten Chancenungerechtigkeiten abstützender - Barrieren bei. **Gemessen am Ziel einer die persönlichen Potentiale ausschöpfenden Entwicklung ist eine „realistische“ Wirksamkeitserwartung ausgesprochen unrealistisch.**

Das Erleben, Verursacher und Schöpfer von etwas sein zu können, aus sich etwas machen und sein Leben beeinflussen zu können, gehört zu den Grundbedürfnissen des Menschen.¹⁹⁾ Diesem Grundbedürfnis - in sozialer Verantwortung - zu folgen, ist die humanste Bestimmung des Menschen. Und wir können mehr werden, als wir sind, wenn wir nur daran glauben (vgl. Gelatt²¹⁾). Natürlich ist die moderne Berufswelt nicht gerade ein ideales Betätigungsfeld für solche Bestrebungen (vgl. Schulz/Bußhoff⁴⁹⁾). Aber warum sollte ausgerechnet der Beruf ganz und gar von der *vocatio* zur Selbstbestimmung ausgeschlossen werden? Es geht dabei nicht um einen illusionären Glauben an sich selbst und die umweltlichen Gestaltungsspielräume, wohl aber um einen leicht utopischen Zug in unserem Zutrauen, ohne den wir hinter unseren Möglichkeiten zurückbleiben.

5. Hinweise auf Konsequenzen aus dem Konzept der Wirksamkeitserwartung für die Praxis der Berufsberatung

Wenn es, wie im großen und ganzen empirisch bestätigt, einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und einer Reihe von Aspekten des Berufswahlverhaltens gibt, dann bietet es sich für Berater/innen an, (auch) bei der Wirksamkeitserwartung anzusetzen, wenn sie Berufswähler/innen unterstützen wollen, im

beruflichen Bereich eine nach Möglichkeit förderliche persönliche Entwicklung zu nehmen.

Banduras Untersuchungen haben ergeben (vgl. Bandura⁵¹), dass der Aufbau der Wirksamkeitserwartung aus vier Quellen gespeist wird, nämlich den vorausgegangenen eigenen Erfolgen/Misserfolgen, den bei anderen beobachteten Handlungsausgängen, den Gefühlen bei erfolgssuchenden Handlungen (Stress, Angst, Erleichterung, Stolz) und dem Zureden anderer.

Erwartungsgemäß erwiesen sich die Erfahrungen eigener Erfolge und Misserfolge, auch für laufbahnbezogene Wirksamkeitserwartungen (vgl. Lopez/Lent³⁸), als die mit Abstand wichtigsten vorauslaufenden Bedingungen. Alle vier aber sind Teil der vergangenen Sozialisation und erklären als solche die Unterschiede in der Wirksamkeitserwartung, so beispielsweise die typischerweise auftretenden geschlechtspezifischen Unterschiede bei speziellen Wirksamkeitserwartungen (vgl. oben). Auf solche sozialisationsbedingte Unterschätzungen bestimmter Fähigkeiten, die sich als „gelernte Hilflosigkeit“ auswirken, wäre denn auch in Beratungssituationen in besonderer Weise zu achten und Einfluss zu nehmen, letzteres durch Erleichterung des Zugangs zu den oben angeführten vier Erfahrungsquellen, und das wohl bevorzugt im Rahmen einer verhaltensorientierten Beratungsmethodik. Stumpf, Brief und Hartman⁵² konnten beispielsweise nachweisen, dass die vor einem Vorstellungsgespräch aufkommende Angst durch Imagination vergangener Erfolge zugunsten einer positiven Wirksamkeitserwartung zurückgedrängt und im Endeffekt dadurch der Erfolg (eingestellt zu werden) erhöht werden kann.

Ziel solcher und ähnlicher beraterischer Hilfen kann nur sein, die Wirksamkeitserwartung der Ratsuchenden auf ein die persönliche Entwicklung förderliches Niveau zu bringen. Dieses Ziel ist natürlich auch auf jene Ratsuchenden zu beziehen, die sich völlig überschätzen und in der Gefahr stehen, sich in überfordernden Realisierungsversuchen aufzureiben. In diesem Zusammenhang kommt auch einem nichtetikettierenden, förderlichen Umgang mit diagnostischen Daten im Beratungsgespräch eine große Bedeutung zu (vgl. Zihlmann⁵⁹). Dass die in vieljährigen Sozialisationserfahrungen stabilisierten Wirksamkeitserwartungen nicht im Schnellverfahren verändert werden können, muss nicht eigens begründet werden. Berater/innen sollten aber nicht übersehen, dass der Erfolg/Misserfolg auch ihres Tuns etwas mit der Wirksamkeitserwartung zu tun hat.

Literaturverzeichnis

- 1) Bandura, A.: Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, in: Psychological Review, (84) 1977, S. 191 - 215
- 2) Bandura, A.: Social foundations of thought and action, (Prentice-Hall) Englewood Cliffs, New Jersey 1986
- 3) ebenda, S. 391
- 4) ebenda, S. 390 - 449
- 5) ebenda, S. 399ff
- 6) Bender-Szymanski, D.: Das Verhalten von Jugendlichen bei der Berufsentscheidung, Weinheim/Basel 1976
- 7) Bender-Szymanski, D.: Berufsentscheidung und Bewährung, Weinheim/Basel 1980
- 8) Betz, N.: Counseling uses of career self-efficacy theory, in: The Career Development Quarterly, 41, Sept.1992, S. 22 - 26
- 9) Betz, N.E., Hackett, G., The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men, in: Journal of Counseling Psychology, 5/1981, S. 399 - 410
- 10) Bores-Rangel, E., Church, A. T., Szendre, D., Reeves, C., Self-efficacy in relation to occupational consideration and academic performance in high school equivalency students, in: Journal of Counseling Psychology, 37 (1990), S. 407 - 418
- 11) Brown, S. D., Lent, R. W., Larkin, K. C., Self-efficacy as a moderator of scholastic aptitude-academic performance relationships, in: Journal of Vocational Behavior, 35 (1989), S. 64 - 75
- 12) Bußhoff, L., Berufswahl - Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung, Stuttgart/Berlin/Köln 2/1989
- 13) Bußhoff, L., Berufswahl und Identität, in: Karriereführer, 1/1992, S. 105 – 112 (ist auch als dvb-script erschienen)
- 14) Campbell, N. K., Hackett, G., The effects of mathematics task performance on math self-efficacy and task interest, in: Journal of Vocational Behavior, 28 (1986), S. 149 - 162
- 15) Clement, 5., The self-efficacy expectations and occupational preferences of females and males, in: Journal of Occupational Psychology, 60 (1987), S. 257 - 265
- 16) Cooper, St. E., Robinson, D. A., The relationship of mathematics self-efficacy beliefs to mathematics anxiety and performance, in: Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 24, April 1991, S. 4 - 11
- 17) Dörner, D., Denken, Problemlösen und Intelligenz, in: Psychologische Rundschau, 1/1984, S. 10 - 20
- 18) Epstein, S., Entwurf einer integrativen Persönlichkeitstheorie, in: Philipp, S.-H.(Hrsg.), Selbstkonzept-Forschung, Stuttgart 1979, S. 15 - 45
- 19) Flammer, A., Erfahrung der eigenen Wirksamkeit, Bern/Stuttgart/Toronto (Huber) 1990

- 20) Fukuyama, M. A., Probert, B. S., Neimeyer, G. J., Nevill, D. D., Metzler, A. E., Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates, in: *The Career Development Quarterly* Sept. 1988, S. 56 - 62
- 21) Gelatt, H. B., Positive uncertainty: A new decision framework for counseling, in: *Journal of Counseling Psychology*, 36, 2/1989, S. 252 - 265
- 22) Hackett, G., Betz, N. E., A self-efficacy approach to the career development of women, in: *Journal of Vocational Behavior*, 18 (1981), S. 326 - 339
- 23) Heckhausen, H., Ein kognitives Motivationsmodell und die Verankerung von Motivkonstrukten, in: Lenk, H. (Hrsg.), *Handlungstheorien - interdisziplinär*, Bd. 3/1, 1981, S. 283 - 352
- 24) Holland, J., Gottfredson, G., Power, D., Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1980), S. 1191 - 1200
- 25) Johnson, E., Baker, St. B., Kopala, M., Kiselica, M. S., Thompson, E. C., Counseling self-efficacy and counseling competence in prepracticum training, in: *Counselor Education and Supervision*, 28, März 1989, S. 205 - 218
- 26) Kaplan, D.M., Brown, D., The role of anxiety in career indecisiveness, in: *The Career Development Quarterly*, 4/1987, S. 148 - 163
- 27) Kleinbeck, U., *Motivation und Berufswahl*, Göttingen 1975
- 28) Kruglanski, A. W., Klar, Y., Knowing what to do: On the epistemology of Action, in: Kuhl, J., Beckmann, J. (Hrsg.), *Action control, From cognition to behavior*, Berlin/Heidelberg/New York/Tokio (Springer) 1985, S. 41 - 60
- 29) Kuhl, J., The expectancy-value approach within the theory of social motivation, in: Feather, N. T. (Hrsg.), *Expectations and actions, Expectancy-value models in psychology*, Hillsdale (Enbaum), N.Y., 1982
- 30) Kuhl, J., *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*, Berlin/Heidelberg/New York 1983, S. 89ff
- 31) Landino, R.A., Owen, St. V., Self-efficacy in university faculty, in: *Journal of Vocational Behavior*, 33 (1988), S. 1 - 14
- 32) Lapan, R. T., Boggs, K. R., Morill, W. H., Self-efficacy as a mediator of Investigative and Realistic General Occupational Themes on the Strong-Campbell Interest Inventory, in: *Journal of Counseling Psychology*, 36 (1989), S. 176 - 182
- 33) Lent, R. W., Brown, St. D., Larkin, K. C., Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence, in: *Journal of Counseling Psychology*, 31(1984), S. 356 - 362
- 34) Lent, R. W., Brown, St. D., Larkin, K. C., Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options, in: *Journal of Counseling Psychology*, 33 (1986), S. 265 - 269
- 35) Lent, R. W., Brown, St. D., Larkin, K. C., Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence and consequence thinking, in: *Journal of Counseling Psychology*, 34 (1987), S. 293 - 298

- 36) Lent, R. W., Hackett, G., Career self-efficacy: Empirical status and future directions, in: *Journal of Vocational Behavior*, 30 (1987), S. 347 - 382
- 37) Lent, R. W., Lopez, F. G., Bieschke, K. J., Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice, in: *Journal of Counseling Psychology*, 39, 4/1991, S. 424 - 430
- 38) Lopez, F. G., Lent, R. W., Sources of mathematics self-efficacy in high school students, in: *The Career Development Quarterly*, 41, Sept. 1992, S. 3 - 12
- 39) Meyer, W.-U., *Das Konzept von der eigenen Begabung*, Bern/Stuttgart/Toronto 1984, S. 31
- 40) Multon, K. D., Brown, St. D., Lent, R. W., Relation of Self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation, in: *Journal of Counseling Psychology*, 38(1991), S. 30 - 38
- 41) Nevill, D. D., Neimeyer, G. J., Probert, B., Fukuyama, M., Cognitive structures in vocational information processing and decision making, in: *Journal of Vocational Behavior*, 28 (1986), S. 110 - 122
- 42) Niles, S. G., Sowa, C. J., Mapping the nomological network of career self-efficacy, in: *The Career Development Quarterly*, 41, Sept. 1992, S. 13 - 21
- 43) Poidevant, J. M., Loesch, L. C., Wittmer, J., Vocational aspirations and perceived self-efficacy of doctoral students in counseling professions, in: *Counseling Education and Supervision*, 30, Juni 1991, S. 289 - 300
- 44) Post-Kammer, Ph., Smith, Ph. L., Sex differences in math and science career self-efficacy among disadvantaged students, in: *Journal of Vocational Behavior*, 29 (1986), S. 89 - 101
- 45) Robbins, St. B., Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, in: *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, July 1985, S. 64 - 71
- 46) Rosenberg, M., *Conceiving The Self*, (Krieger Publishing Comp.) Malabar 2/1986, S. 281
- 47) Rotberg, H. L., Brown, D., Ware, W. B., Career self-efficacy expectations and perceived range of career options in community college students, in: *Journal of Counseling Psychology*, 43 (1987), S. 164 - 179
- 48) Schoen, L. G., Winocur, S., An investigation of the self-efficacy of male and female academics, in: *Journal of Vocational Behavior*, 32 (1988), S. 307 - 320
- 49) Schulz, W. E., Bußhoff, L., Berufswahl: Der Zufall mischt kräftig mit, in: *Berufsberatung und Berufsbildung*, 5/1991, S. 42 - 48
- 50) Siegel, R. G., Galassi, J. P., Ware, W. B., A comparison of two models for predicting mathematics performance: Social Learning versus Math Aptitude-Anxiety, in: *Journal of Counseling Psychology*, 32 (1985), S. 531 - 538
- 51) Stumpf, St. A., Austin, E. J., Hartman, K., The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes, in: *Journal of Vocational Behavior*, 24 (1984), S. 221 - 235

- 52) Stumpf, St. A., Brief, A. P., Hartman, K., Self-efficacy expectations and coping with career-related events, in: *Journal of Vocational Behavior*, 31 (1987), S. 91 – 108
- 53) Super D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., Jordaan, J. P., *Career Development: Self-Concept Theory*, (College Entrance Examination Board) New York, 1963
- 54) Taylor, K. M., Betz, N. E., Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision, in: *Journal of Vocational Behavior*, 22(1983), S. 63 – 81
- 55) Vroom, V.H., *Work and Motivation*, New York (Wiley), 1964
- 56) Wheeler, K. G., Comparisons of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college males and females, in *Journal of Occupational Psychology*, 56 (1983), S. 73 - 78
- 57) Wooten, W., The effects of self-efficacy on job acceptance behavior among American college students, in: *Journal of Employment Counseling*, 28, June 1991, S. 41 - 48
- 58) Wylie, R. C., *The Self-concept*, Bd.2, (University of Nebraska Press) Lincoln/London 1979
- 59) Zihlmann, R., Diagnostik und Berufsberatung, in: Imoberdorf, U., Käser, R., Zihlmann, R., *Psychodiagnostik heute, Beiträge aus Theorie und Praxis*, Stuttgart 1992, S. 206 - 215.



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundesvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de