

Rank, Birgit

Book

Erwartungs-Wert-Theorien: Ein Theoriekonzept der Wirtschaftspsychologie und seine Anwendung auf eine berufsbiographische Entscheidung

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Rank, Birgit (1997) : Erwartungs-Wert-Theorien: Ein Theoriekonzept der Wirtschaftspsychologie und seine Anwendung auf eine berufsbiographische Entscheidung, ISBN 3-87988-239-8, Rainer Hampp Verlag, München und Mering

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116846>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Birgit Rank

Erwartungs-Wert-Theorien

A 213571



Rainer Hampp Verlag

EIGENTUM
DES
INSTITUTS
FÜR
WELTWIRTSCHAFT
KIEL

BIBLIOTHEK

Erwartungs-Wert-Theorien

Birgit Rank

Erwartungs-Wert-Theorien

Ein Theoriekonzept der Wirtschaftspsychologie
und seine Anwendung auf eine
berufsbiographische Entscheidung

759 254

A 213571



Rainer Hampp Verlag

München und Mering

1997

Gedruckt mit Unterstützung der Katholischen Universität Eichstätt.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Rank, Birgit:

Erwartungs-Wert-Theorien : ein Theoriekonzept der
Wirtschaftspsychologie und seine Anwendung auf eine
berufsbiographische Entscheidung / Birgit Rank. – München ; Mering
: Hampp, 1997

Zugl.: Eichstätt, Kath. Univ., Diss., 1997
ISBN 3-87988-239-8

Liebe Leserinnen und Leser!

*Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen
Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

© 1997 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringzeller Str. 16 D – 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Zuallererst gilt mein herzlicher Dank den Teilnehmern und Teilnehmerinnen von vierzehn mehrmonatigen Qualifizierungsmaßnahmen in West- und Ostdeutschland, die in dieser Befragung bereitwillig über ihre Erwartungen und Motive Auskunft gegeben haben. Weiterhin möchte ich Herrn Univ.-Prof Dr. Roland Wakenhut für die Anregung zur Beschäftigung mit dem Erwartungs-Wert-Gedanken und die weitere Betreuung dieser Arbeit danken. Herzlichen Dank auch an Dr. Rudolf Forsthofer für die mühsame Durchsicht des und Rückmeldung zum empirischen Teil der Arbeit. Die Katholische Universität Eichstätt unterstützt diese Veröffentlichung durch eine Druckbeihilfe.

Meiner Familie danke ich für die Geduld und den langen Atem - ohne die allzeit bereiten Babysitter hätte ich diese Arbeit nicht fertigstellen können.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	ERWARTUNGS-WERT-THEORETISCHE ANSÄTZE: EIN DREI-GENERATIONEN-MODELL	1
1.	<i>Der Grundgedanke der Erwartungs-Wert-Theorien: eine erste Einführung</i>	3
2.	<i>Die Klassiker: Konvergenz aus vielen Disziplinen</i>	13
2.1	Kurt Lewins Feldtheorie	14
2.2	Edward Chace Tolmans kognitive Lerntheorie	17
2.3	Reiz-Reaktions-orientierte Anreiztheorien	20
2.4	Entscheidungstheoretische Ansätze	26
2.5	Die Theorie der resultierenden Valenz	33
2.6	Das Risikowahlmodell von John W. Atkinson	35
2.7	Julian Rotters soziale Lerntheorie	38
2.8	Erste Konvergenzen	40
2.9	Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze im Bereich der Einstellungsforschung: Vorläufer und das Einstellungs- modell von Martin Fishbein und Icek Ajzen	44
2.10	Victor H. Vrooms Instrumentalitätstheorie der Arbeitsmotivation	53
3.	<i>Die "Schüler": Divergenz der Forschungsgebiete</i>	61
3.1	Erwartungs-Wert-theoretische Entwicklungen im Bereich der Leistungsmotivation	61
3.1.1	Die inhibitorische Tendenz nach Atkinson	62
3.1.2	Diskrepanzen zwischen objektiver undsubjek- tiver Erfolgswahrscheinlichkeit	63
3.1.3	Raynors Erweiterung des Modells auf mehrstufige Handlungspfade	66

3.1.4	Persönliche Standards, Handlungs- und Lageorientierung nach Kuhl	70
3.1.5	Ein attributionstheoretischer Beitrag zum Risikowahlmodell	72
3.1.6	Das dynamische Handlungsmodell von Atkinson und Birch	72
3.2	Erwartungs-Wert-theoretische Entwicklungen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie	75
3.2.1	Theoretische Entwicklung	75
3.2.2	Empirische Belege	83
3.2.3	Methodologische Fragen	88
3.2.4	Empirische Probleme	89
3.2.5	Theoretische Kontroversen	91
3.2.6	Erste Geltungsbereichseinschränkungen	93
3.3	Ergänzende Konzeptualisierungen zur Wertkomponente ..	95
4.	<i>Die "dritte Generation": Elaborationen und Integrationen</i>	99
4.1	Michael E. Hylands kontrolltheoretisches Modell	100
4.2	Das allgemeine Erwartungs-Wert- und Entwicklungsmodell von Leistungsverhalten nach Jacquelynn Eccles .	101
4.3	Das Modell der "personal efficacy beliefs" von Eleanor B. Saltzer	103
4.4	Das VPA-Modell von Joachim Kuhl	104
4.5	Das erweiterte Motivationsmodell von Heinz Heckhausen	107
4.6	Das differenzierte Erwartungs-Wert-Modell nach Günter Krampen	113
4.7	Das RSR-Modell von Reinhard Pekrun und sein Stellenwert in der Systematik motivationsauslösender Bedingungen	119

5.	<i>Ähnlichkeiten und Äquivalenzen: eine systematisierende Zusammenschau</i>	135
5.1	Eine ereignissequenzorientierte Terminologie	135
5.2	Systematisierung der Ansätze	138
5.2.1	Die Erwartungskomponente	147
5.2.2	Die Wertkomponente	153
5.2.3	Die Kombination von Erwartungs- und Wertvariablen	159
5.3	Moderatorvariablen	177
5.3.1	Personbedingte Faktoren	177
5.3.2	Situative Faktoren	180
5.3.3	Interaktive Faktoren	181
5.4	Geltungsbereichseinschränkungen der Erwartungs- Wert-theoretischen Ansätze	182

II.	EIN SCHRITT INS FELD: ARBEITSLOSE AKADEMIKER SCHULEN UM	187
1.	<i>Das Feld: Der angestrebte Geltungsbereich "Entscheidung arbeitsloser Akademiker zur Umschulung"</i>	191
1.1	Einige Daten zur Situation arbeitsloser Akademiker	191
1.2	Weiterbildungsmotivation und -teilnahme	195
1.3	Umschulungsspezifische Einflußfaktoren	207
1.4	Ableitung der feldspezifischen Untersuchungsvariablen ..	216
2.	<i>Der Weg: Operationalisierung, Datenerhebung und Itemanalyse</i>	219
2.1	Definition und Operationalisierung der Variablen	219
2.1.1	Die Weiterbildungs-/Umschulungsmotivation	219
2.1.2	Kontrollbewußtsein, Zeitorientierungen und Moderatorvariablen	227
2.2	Untersuchungsleitende Fragen	234
2.3	Datenerhebung und Itemanalyse	240
3.	<i>Der Schritt ins Feld: Ergebnisse</i>	245
3.1	Spezifischer Geltungsbereich der Erwartungs- Wert-Theorien	245
3.1.1	Existenz der Erwartungs-Wert-Komponenten sowie der Resultierenden	245
3.1.2	Beziehungen zwischen den Theoriekomponenten ..	251
3.1.3	Empirische Korrelate und Vorhersagekraft der Theoriekomponenten	256
3.1.3.1	Zusammenhänge der Erwartungs- und Wert- Komponenten mit den Kriterien	257

3.1.3.2	Vorhersage der Kriterien aus den Erwartungs- und Wert-Komponenten	262
3.1.3.3	Zusammenhänge der Resultierenden mit den Kriterien	272
3.2.	Einfluß ausgewählter Persönlichkeitsvariablen auf Erwartungen, Werte und deren Kombinationen	275
3.2.1	Zusammenhang von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen mit den Erwartungs-Wert-Komponenten	275
3.2.2	Zusammenhang und Vorhersagekraft von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen mit den bzw. für die Resultierenden einer Erwartungs-Wert-Kombination	282
4.	<i>Zusammenfassende Interpretation und Ausblick</i>	285
4.1	Anwendbarkeit Erwartungs-Wert-theoretischer Ansätze zur Erklärung der Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung	285
4.2	Der Einfluß von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen auf die Komponenten Erwartungs-Wert-theoretischer Ansätze	297
4.3	Ausblick	300
	LITERATURVERZEICHNIS	303
	ANHANG	323



I. ERWARTUNGS-WERT-THEORETISCHE ANSÄTZE: EIN DREI-GENERATIONEN-MODELL

Erleben und Verhalten von Individuen im wirtschaftlichen Kontext ist häufig durch die gedankliche Vorwegnahme von Handlungskonsequenzen charakterisiert. Zur Erklärung und Vorhersage von Erleben und Verhalten in diesen Bereich kann sich die Wirtschaftspsychologie nach Wiswede (1995, S.58) daher zu einem Gutteil auf kognitiv modifizierte lerntheoretische Konzepte als allgemeinem Nenner wirtschaftspsychologischer Grundprozesse stützen. Wiswede (ebd., S.110) plädiert dabei für die Federführung eines bestimmten Theoriekonzepts, nämlich der Erwartungs-Wert-Theorien. Diese sollen und können als Theoriekern für wirtschaftspsychologische Forschung dienen und sind gleichzeitig hinreichend offen für die Aufnahme von Teiltheorien in das Gesamtkonzept. Wiswede nennt in seiner "Revue wirtschaftspsychologisch relevanter Theorien" unter anderen Ansätzen explizit die Instrumentalitätstheorie nach Vroom (1964) zur Erklärung der Arbeitsmotivation, den Bereich der Leistungsmotivationsforschung, die "Prospect Theory" nach Kahnemann und Tversky (1979) und im Bereich der Einstellungsforschung das Modell von Fishbein und Ajzen (1975). Ziel der vorliegenden Arbeit ist es daher, das weite Feld der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze aufzuspannen und zu systematisieren. In einem zweiten Schritt soll ein weiterer wirtschaftspsychologischer Anwendungsbereich genauer untersucht werden: Nachdem Vroom (1964) bereits die Entscheidung zur Berufswahl instrumentalitätstheoretisch angegangen hat, ist zu erwarten, daß auch sich später in der Berufsbiographie ergebende berufliche Umorientierungsprozesse mit Hilfe dieses Gedankenguts beschrieben werden können.

"Erwartungs-Wert-Theorien": Was versteckt sich hinter diesem sprachlichen Ungetüm? Im einleitenden ersten Kapitel wird der Grundgedanke dieser Ansätze skizziert und werden mangels einer einheitlichen Definition verschiedene Facetten der Komponenten Erwartung und Wert aufgezeigt. Verschiedene psychologische

und auch nicht-psychologische Disziplinen stießen immer wieder auf das Erwartungs-Wert-theoretische Grundkonzept beim Versuch, menschliches Handeln zu erklären - dies soll im folgenden an den Theorieentwicklungen, beginnend von den 30er Jahren bis Ende der 60er Jahre, aufgezeigt werden. Sie wurden hier als die Klassiker bezeichnet (Kapitel 2). Mit der sog. kognitiven Wende der Psychologie erfuhren die kognitiv orientierten ExW-Ansätze eine Blütezeit und divergierten in verschiedenste Anwendungsbereiche (Kapitel 3). Diese Blütezeit der 70er Jahre überlebten aber lediglich die ausgereiften Ansätze im Bereich der Leistungsmotivationsforschung und in der Arbeits- und Organisationspsychologie, lediglich hier finden Erwartungs-Wert-theoretische Modelle auch heute noch Beachtung. Diese Anwendungen basieren im Bereich Leistungsmotivation hauptsächlich auf der Theorie John W. Atkinsons, im arbeits- und organisationspsychologischen Bereich hatte Victor H. Vroom entscheidenden Einfluß. Die Enkelgeneration schließlich versucht, die vielen theoretischen Ansätze, empirischen Ergebnisse und methodischen Probleme wieder zu integrieren (Kapitel 4). Heinz Heckhausen hat hierzu ein großes Stück Arbeit geleistet. Neue Aktualität erfuhren die Modelle im Rahmen der neueren handlungstheoretischen Konzepte von Krampen (1987) und Pekrun (1988). Abschließend wird der Versuch unternommen, Ähnlichkeiten und Äquivalenzen der einzelnen Ansätze im Rahmen einer systematisierenden Zusammenschau aufzuzeigen. Ziel hierbei ist es, etwas mehr Transparenz in diesen Wust von Konzepten zu bringen, um die Frage beantworten zu können: *"Is expectancy theory right or wrong?"* (Mitchell, 1982, p.309).

1. Der Grundgedanke der Erwartungs-Wert-Theorien: eine erste Einführung

Franz T. (38), Diplom-Soziologe, ist arbeitslos. Seit sechs Monaten versucht er, eine neue Anstellung zu bekommen, aber alle Versuche schlugen bisher fehl. Nun fällt ihm in einer überregionalen Zeitung die Anzeige eines privaten Bildungsträgers auf, der eine 15monatige Umschulung für Geisteswissenschaftler zum "Bildungsreferenten" anbietet. "Wäre das etwas für mich? Welche Vorteile hätte eine solche Qualifizierungsmaßnahme? Wäre dieser Kurs geeignet, mein Können den Anforderungen des Arbeitsmarkts anzupassen? Hätte ich dann bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt?" Franz beginnt zu überlegen. Nach einigen Wochen entschließt er sich zur Teilnahme an diesem Kurs.

Franz befindet sich in einer beruflich unsicheren *Situation*. Er überlegt, ob er die folgende *Handlung* ausführen sollte: Soll er an der Umschulung teilnehmen oder nicht? Ein mögliches antizipiertes *Ergebnis* der Handlung ist für ihn, daß nach der Umschulung seine Qualifikationen mit den am Arbeitsmarkt geforderten Anforderungen übereinstimmen. Dieses Ergebnis führt für Franz mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zu einer bestimmten *Folge*, nämlich zu erhöhten Arbeitsmarktchancen. Betrachtet man diese handlungstheoretische Sequenz "Situation - Handlung - Ergebnis - Folgen" unter dem Aspekt der Attraktivität oder Aversivität der erwarteten Handlungskonsequenzen, so entspricht dies genau dem Grundgedanken der Erwartungs-Wert-Theorien:

Nach dieser Theoriengruppe bestimmt sich menschliches Handeln durch (1) die subjektive Erwartung, daß einer bestimmten beabsichtigten Handlung ein Ergebnis folgt oder nicht folgt, sowie durch (2) die subjektiven Bewertungen der Handlungsergebnisse und -folgen.

Die Begrifflichkeiten sind hierbei unterschiedlich:

(1) Die erste Komponente der ExW-Theorien, wie sie abkürzend genannt werden, die *Erwartung* ("expectancy", "expectation", "Instrumentalität", "belief", "anticipation") wird von der Mehrzahl der Autoren definiert als die subjektiv wahr-

pation") wird von der Mehrzahl der Autoren definiert als die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, daß einer Handlung eine bestimmte Konsequenz folgt. Nach Bolles (1972, p.40) lassen sich so zwei Typen von Erwartungen unterscheiden:

1. Erwartungen vom Typ I der *Situations-Situations-Kontingenz S-S** fragen, mit welcher Wahrscheinlichkeit sich das jeweilige Ergebnis in einer Situation bei Unterlassen der Handlung ergibt.
2. Typ II dagegen entspricht der *Handlungs-Folgen-Kontingenz R-S**, eben der bisher genannten subjektiven Wahrscheinlichkeit, daß einer Handlung eine bestimmte Konsequenz folgt.

Unterscheidet man nun zwischen Handlungsergebnis und Handlungsfolge, wie es beispielsweise Vroom (1964) tat, beginnt das in der ExW-Theorie herrschende Begriffswirrwarr: Vroom beispielsweise unterscheidet zwischen der Erwartung als der subjektiven Wahrscheinlichkeit, daß auf eine Handlung ein Handlungsergebnis folgt, und der Instrumentalität als dem subjektiven korrelativen Zusammenhang zwischen Handlungsergebnis und Handlungsfolge.

Eine hilfreiche Differenzierung des Erwartungsbegriffs liefert Westhoff (1985), wengleich im weiteren die Wertkomponente nicht wie bei Westhoff als Unter- aspekt der Erwartung angesehen werden soll: Nach Berka und Westhoff (1981, S.2) ist eine Erwartung eine Vorstellung, die ein Individuum von einem möglichen zukünftigen Ereignis hat. Für ihn ist die subjektive Wahrscheinlichkeit des zukünftigen Ereignisses nur eine Facette einer Erwartung. Nach Westhoff hat eine Erwartung zwölf Facetten; die ersten fünf Facetten beziehen sich auf das vorgestellte *Ereignis*, die restlichen sieben Facetten beziehen sich auf die *Vorstellung* eines Ereignisses (vgl. Tab.1).

Facetten von Erwartungen, die sich auf das vorgestellte Ereignis beziehen, sind Bewertung, Wichtigkeit, subjektive Wahrscheinlichkeit, zeitliche Nähe und zeitliche Dauer des Ereignisses.

Tab.1: Facetten des Erwartungsbegriffs nach Westhoff (1985)

(1) Bewertung, Wert, Valenz	
(2) Wichtigkeit	

(3) Subjektive Wahrscheinlichkeit	
(4) Zeitliche Nähe des Ereignisses	
(5) Zeitliche Dauer	
(6) Intensität der Emotionen	
(7) Auftretenshäufigkeit	
(8) Gültigkeit	
(9) Generalisiertheit	
(10) Differenziertheit	
(11) Stabilität	
(12) Änderbarkeit	

Die ersten beiden dieser Facetten,

1. die *Bewertung* und
2. die *Wichtigkeit*,

werden von den Vertretern der ExW-Theorien als eigenständige Wert-Komponente bzw. deren Operationalisierung und nicht als Unteraspekt der Erwartung angesehen. Daher sollen sie auch hier als eigener Punkt im Anschluß an die anderen zehn Facetten der Erwartung erläutert werden.

3. Neben der Bewertung wurde v.a. die Facette der subjektiven Wahrscheinlichkeit intensiv beforscht: Individuen ordnen dem Eintreten eines zukünftigen Ereignisses eine bestimmte, *subjektive Wahrscheinlichkeit* zu. Erst im Laufe der Forschung zu diesem Thema kam die Forschergemeinde zu dem Schluß, daß Menschen bei der Beurteilung unsicherer Ereignisse nicht der Wahrscheinlichkeitstheorie folgen - weitere Faktoren beeinflussen die subjektive Wahrscheinlichkeitsschätzung, so daß andere Prädiktoren nützlicher sind: Die Häufigkeit des Eintretens von Ereignissen ist sicher eine notwendige Bedingung für die Entwicklung der subjektiven Wahrscheinlichkeit, doch auch Merkmale des Individuums, des Ereignisses und der Situation haben Einfluß

auf die Wahrscheinlichkeitsschätzung. Wünsche, Befürchtungen und Zweifel, unterschiedliche Bewältigungsmöglichkeiten, verschiedene kognitive Stile, die wahrgenommene Relevanz von Informationen und Urteilsheuristiken gehen mit ein. Immer wieder wurde auch gezeigt, daß die Bewertung eines Ereignisses, obwohl ursprünglich als unabhängig von der Schätzung seiner Wahrscheinlichkeit postuliert, mit in das Rating eingehen kann: Die subjektiven Wahrscheinlichkeiten positiver Ereignisse werden schneller gelernt und langsamer verlernt als die negativer Ereignisse (u.a. Crandall, Solomon & Kellaway, 1958).

4. Die *zeitliche Nähe* des vorgestellten Ereignisses wurde bisher nicht systematisch untersucht - zu vermuten ist eine positive Beziehung zwischen Nähe des Ereignisses und der Einschätzung seiner subjektiven Wahrscheinlichkeit. Keany und Raiffa (1976) untersuchten den Einfluß der Zeitperspektive auf Entscheidungen. Die Ergebnisse sind unterschiedlich: Thomsen (1943) meinte, je zeitlich entfernter ein Ereignis liege, um so optimistischer werde es beurteilt - Wolf (1972), Dillig (1982) und Shannon (1975) widersprechen dem und verweisen auf den Einfluß der bisherigen sozialen Lerngeschichte als Moderatorvariable. Insgesamt scheint eine allgemeine Schwierigkeit zu bestehen, sich zeitlich entferntere Ereignisse vorzustellen, Westhoff (1985, S.28) nennt dies eine "allgemeine 'Antizipationsschwäche'", verweist aber auf unterschiedliche Erfahrungsbereiche von Menschen in dieser Hinsicht.
5. Je länger die *zeitliche Dauer* eines Ereignisses sich erstreckt, desto mehr Verhaltensbereiche eines Individuums sind betroffen und desto mehr Einfluß hat das Ereignis auf das Verhalten. Ein Individuum wird also diese Variable bei einer Entscheidung mit berücksichtigen.

Die Erwartungsfacetten, die sich auf die Vorstellung eines Ereignisses beziehen, lassen sich folgendermaßen unterteilen:

6. Die *Intensität der mit der Vorstellung verbundenen Emotionen* drückt sich in unterschiedlichen Aktivierungsgraden des Individuums verbal, motorisch und physiologisch aus. Vorstellungen zukünftiger Ereignisse sind mit unterschiedlichen und unterschiedlich starken Emotionen verbunden. Am meisten untersucht wurde hierbei die Angst: Die systematische Desensibilisierung

beispielsweise arbeitet mit dem Prinzip, vorgestellte Ereignisse nach Angstgraden zu ordnen. Ekman und Lundberg (1971) weisen nach, daß die Intensität der Emotion eine Potenzfunktion objektiver und subjektiver zeitlicher Nähe eines Ereignisses darstellt. Abelson (1963, zitiert nach Westhoff, 1985) unterteilt in "hot cognitions" beim Nachdenken über affektgeladene Sachverhalte und in "cold cognitions" beim emotionslosen Lösen bekannter Aufgaben. Sind die Emotionen stärker, ist es schwieriger, zeitlich entferntere als zeitlich nähere Ereignisse zu berücksichtigen (Toda, 1980).

7. Der Einfluß einer Erwartung auf das Verhalten ist allein durch *gehäuft*es Auftreten dieser Erwartung möglich - als Extrem seien zwanghafte Vorstellungen genannt. Westhoff (1985) zählt in seinem "Zählermodell" zur Vorhersage von Entschlüssen die Bewertungen von Erwartungen pro Alternative. Tritt eine Alternative öfter auf, wird sie auch öfter gezählt und erhält so größeres Gewicht.
8. Die *Gültigkeit* einer Erwartung kann unterschiedlich operationalisiert werden: Nicht bei allen Erwartungen ist intersubjektiv übereinstimmend zu beurteilen, ob eine Erwartung berechtigt ist. Daher wird auch oft die subjektive Sicherheit ("confidence") einer Person über die Gültigkeit ihrer Erwartung als deren Maß verwendet. Die Konfidenzurteile einer Person verteilen sich bezüglich der Richtigkeit von Entschlüssen J-förmig. U.a. wird ein sog. "over-confidence"-Phänomen beobachtet, d.h. Menschen haben eine überhöhte Vorstellung von der Richtigkeit ihrer Urteile (u.a. May, 1987). Systematische Verzerrungstendenzen treten v.a. dann auf, wenn die Erwartungen von Wünschen, Bedürfnissen etc. beeinflusst werden. Die Realitätsangemessenheit von Erwartungen ist eine wichtige Variable für spätere Verhaltensvorhersagen, wie z.B. Untersuchungen über den Zusammenhang realistischer Tätigkeitsinformation vor Antritt einer neuen Stelle und der späteren Arbeitszufriedenheit belegen (u.a. Dugoni & Ilgen, 1981).
9. Die *Generalisiertheit* einer Erwartung beschreibt, ob sich eine Erwartung auf eine spezifische Situation oder auf viele verschiedene Situationen bezieht. Die bekanntesten generalisierten Erwartungen stellen Rotters (1954) "locus of control" und "interpersonal trust" dar, ebenso wie Seligmans (1975) "ge-

lernte Hilflosigkeit". Die Generalisierung einer Erwartung ist jedoch für jeden menschlichen Verhaltensbereich möglich, in dem vorgestellte zukünftige Ereignisse eine Rolle spielen. Dabei ist der Prozeß der Generalisierung wenig untersucht - Aspekte wie die Ähnlichkeit der Zielbezogenheit der Situationen, Vertrautheit mit den Situationen, die Weite der Kategorienbildung, kognitive Stile, kognitive Komplexität und Differenziertheit spielen hier herein. Differentialpsychologisch lassen sich Unterschiede in der Vorhersagekraft generalisierter Erwartungen finden.

10. Hat die Person eine eher globale oder eine differenzierte Vorstellung des Ereignisses? Evtl. ist mangelnde *Differenziertheit* der Erwartung Grund für eine spätere Enttäuschung nach der Realisation von Entscheidungen; ein zu großer Differenzierungsgrad kann aber zu Handlungsunfähigkeit führen. Mögliche moderierende Variablen sind hierbei Feldabhängigkeit und Repression/Sentization.
11. Unter der *Stabilität* einer Erwartung versteht man ihr unverändertes Überdauern über einen bestimmten Zeitraum hinweg, ohne daß systematische Änderungsversuche stattfinden.
12. Eng verbunden mit der Stabilität ist die *Änderungsresistenz* einer Erwartung gegenüber systematischen Änderungsversuchen. Hierbei kann eine Änderung des vorgestellten Ereignisses oder eine Änderung einer der genannten Erwartungsfacetten angestrebt sein. Eine Erwartung wird um so schwerer zu ändern sein, je mehr eine Person von ihrer Gültigkeit überzeugt ist, je stärker die Erwartung generalisiert ist und je näher sie zentralen Teilen des Selbstkonzepts ist. Versuche zur gelernten Hilflosigkeit haben gezeigt, daß nach "erfolgreichem" Hilflosigkeitstraining geringere Erwartungsänderungen nach Mißerfolgen stattfinden als vorher (Abramson, Garber, Edwards & Seligman, 1978).

Die Facetten von Erwartungen sind unterschiedlich stark untersucht, wie z.T. schon ersichtlich ist. Die genannten Zusammenhänge zwischen ihnen sind teilweise spekulativ.

Das Erwartungs-Wert-theoretische Grundprinzip wurde nun größtenteils ausschließlich über die subjektive Wahrscheinlichkeit als Erwartungskomponente und

eine davon unabhängige Wertvariable operationalisiert:

(2) Die zweite Komponente der ExW-Theorien stellen die *subjektiven Bewertungen oder Valenzen der Handlungsergebnisse bzw. -folgen* dar, lerntheoretisch als "Verstärkung" verstanden, aus kognitiver Sicht "Anreiz" genannt. Ein Mensch bewertet, ob ein Ereignis angenehm oder unangenehm, gut oder schlecht, attraktiv oder unattraktiv für ihn ist. Dabei ist die Einschätzung der Extreme i.d.R. nicht schwierig. Die Differenzierung in unterschiedliche Ausprägungsgrade aber nicht aufgrund der dazu nötigen Vergleichsprozesse Probleme, so daß Fehler und Verzerrungen auftreten können. Die Bewertungen laufen hierbei *prozeßhaft* ab, sie können sich ändern durch eigene oder vermittelte Erfahrung oder durch neu hinzukommende Assoziationen. Es konnten verschiedene systematische Bewertungstendenzen aufgewiesen werden, wie z.B. der "negativity bias" - negativen Informationen wird mehr Gewicht beigemessen als positiven (Kanouse & Hanson, 1971) - oder die "Polyanna-Hypothese" - eine Tendenz, positiv bewertende Wörter häufiger zu verwenden (Boucher & Osgood, 1969). Die zeitliche Nähe spielt hier auch eine wichtige Rolle (vgl. Ainslie, 1975): Zeitlich nähere positive bzw. negative Ereignisse werden positiver bzw. weniger negativ bewertet als zeitlich entferntere; je weiter eine Belohnung in die Zukunft verschoben ist, desto geringer wird ihr Belohnungswert eingeschätzt, wobei diese Funktion nicht linear, sondern hyperbolisch verläuft. Ursprünglich wurde Unabhängigkeit von Bewertung und subjektiver Wahrscheinlichkeit angenommen - diese Annahme hat sich aber als nicht haltbar erwiesen. Je nach Situationstyp kann eine positive oder negative Relation aufgefunden werden (Gorn & Goldberg, 1977): In Spiel- und Wettbewerbssituationen hat sich die Unabhängigkeit als stabil erwiesen, in leistungsorientierten Situationen findet man eine negative, in nicht leistungsorientierten Situationen mit eher spielerischem Charakter bei Kindern und Jugendlichen manchmal sogar eine positive Beziehung.

Tubbs, Boehne & Paese (1991) präsentieren drei Studien zur Konstruktvalidität der drei häufigsten Valenzmessungen, nämlich der antizipierten Befriedigung, der Attraktivität und der Wichtigkeit eines Ereignisses. Konvergenz- und Diskriminanz-Kriterium der Konstruktvalidität definieren sie folgendermaßen: Die Valenz-

messungen sollen konvergieren, also untereinander hoch positiv korrelieren. Sie sollen mit der Erwartungsvariable divergieren, d.h. ihre Korrelation mit der Erwartungsvariable soll unter der Annahme der Unabhängigkeit Null oder nach der von Atkinson (1958) vorgeschlagenen inversen Relation negativ sein. Als zusätzliches Validitätskriterium schlagen sie einen ansteigenden und dann asymptotischen Verlauf der Performanz-Valenz-Funktion vor, wie er insbesondere der Vroom-schen Instrumentalitätstheorie (Vroom, 1964) entspricht. In den drei genannten Studien blieb nur die antizipierte Befriedigung eines Ereignisses den angegebenen Kriterien nach konstruktvalid - die Gefahr eines Zirkelschlusses liegt klar auf der Hand, da nur die Operationalisierungen von Valenzen zugelassen werden, die der vorgefertigten Theorie entsprechen.

Der Grundgedanke der *Kombination der beiden Komponenten Erwartung und Bewertung* hat aus verschiedenen Forschungsrichtungen heraus zur Entwicklung einer Reihe unterschiedlicher Ansätze und Differenzierungen geführt. Gemeinsam ist all diesen unterschiedlichen Ansätzen nach Norman T. Feather (1982), einem der führenden Denker in diesem Bereich:

What is common to all of these analyses is the recognition that actions and their potential consequences are embedded in a complex means-end structure that involves beliefs about the implications of events extending beyond immediate consequences to possible future consequences. People are assumed to possess cognitive structures that concern the implications of their actions, both now and in the future. These implication structures may not always be well-defined, they may be in error, and we would expect them to vary in their details from person to person. But they are expected to exist and, along with subjective values, valences, or utilities, to be important determinants of goal-directed behavior. (p.2)

Feather vergleicht diese kognitive Repräsentation verschiedener Handlungen und ihrer Konsequenzen mit einer kognitiven Landkarte, die Beziehungsmuster zwischen einzelnen Wahrnehmungen, Bewertungen und Einschätzungen herstellt, auf der bestimmte Routen attraktiver, andere Routen gesperrt und unpassierbar sind sowie bestimmte Orte auf dem Weg zum Ziel passiert werden müssen. Diese

Landkarte kann aufgrund von Wünschen oder Ängsten verzerrt, sie kann aufgrund fehlender Information ungenau oder falsch sein. Um zu einer Entscheidung zu kommen, konsultiert der Mensch seine kognitive Landkarte.

Neben dieser kognitiven Interpretation der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze soll aber im folgenden der S-R-theoretische Strang dieser Theoriegruppe nicht vernachlässigt werden. Erwartungen kommen durch Erfahrungen mit bisherigen Situations-Ergebnis- und Handlungs-Ergebnis-Zusammenhängen zustande, auch die Entstehung von Werten kann durch Verstärkungsmechanismen erklärt werden.

2. Die Klassiker: Konvergenz aus vielen Disziplinen

Erwartungen gingen bis in die 40er Jahre ohne theoretische Grundlage in das psychologische Wissen ein, relevant für die psychologische Theoriebildung wurden sie erst, seit sich Anfang der 50er Jahre bekannte Autoren wie Tolman, Lewin, Rotter und v.a. Vroom systematisch mit ihnen beschäftigt haben. Es wurden nun z.T. schon Ergebnisse zu einzelnen Komponenten vorweggenommen. Im folgenden soll die historische Entwicklung der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze nachgezeichnet werden, die sich aus mehreren Strängen zusammensetzt: Neben Kurt Lewins Feldtheorie ist einer der wichtigsten Vorläufer der ExW-Theorien in Edward Chace Tolmans kognitiver Lerntheorie zu sehen; darüber hinaus trugen die Lerntheorien auch durch Clark L. Hull und seine Schüler zur Entwicklung des Erwartungs-Wert-Gedankens bei. Edwards (1954) wandte erstmals die ökonomische Entscheidungstheorie auf psychologisches Entscheidungsverhalten an und begründete damit die psychologische Entscheidungstheorie. Die Leistungsmotivationsforschung prägte in den 40er Jahren den Begriff des "Anspruchsniveaus" im Rahmen der Theorie der resultierenden Valenz. Zehn Jahre später entwickelte Julian B. Rotter seine soziale Lerntheorie und entwarf damit das Konzept der generalisierten Erwartungen. Ebenfalls in den 50er Jahren berichtete John W. Atkinson über seine erste Version des Risikowahlmodells. Feather faßte alle diese Theorien 1959 in einem Überblick über bisherige Erwartungs-Wert-Theorien zusammen und erkannte erstmals ihre gemeinsame Grundstruktur.

Einen weiteren unabhängigen Zweig der Theoriengruppe stellt die Instrumentalitätstheorie dar, von Helen Peak 1955 im Bereich der Einstellungsforschung angewandt. Martin Fishbein begann 1963, die Instrumentalitätstheorie weiterzuentwickeln, was ihm im weiteren Verlauf v.a. zusammen mit Icek Ajzen (1975, 1980) gelang. Heute wird die Instrumentalitätstheorie aber überwiegend mit Victor Vrooms Werk "Work and Motivation" (1964) verbunden, das immer noch als der grundlegende Erklärungsansatz der Arbeitsmotivation gilt.

! Valenz (Einführung)

2.1 Kurt Lewins Feldtheorie

Kurt Lewin (1942, 1963) charakterisiert seine "Feldtheorie" anhand von sechs Merkmalen, deren erste drei sie nach Heckhausen (1989, S.135) zugleich von lern- und triebtheoretischen Erklärungen menschlichen Handelns absetzen: Für Lewin ist Ausgangspunkt der Verhaltensanalyse die Gesamtsituation, nämlich das "Feld", so wie es für die Person existiert. Für diese Gesamtsituation sind nun nicht-physikalische Umweltgegebenheiten entscheidend, sondern nur wahrgenommene Aspekte der Umwelt, von Lewin als "Lebensraum" bezeichnet - die Analyse findet also auf subjektiv-psychologischer, nicht auf objektiv-physikalischer Ebene statt. Eine Erklärung menschlichen Handelns muß weiterhin die dynamische Natur des Handelns mit einbeziehen: Statt einfachen S-R-Verbindungen determinieren Kräfte Antrieb und Richtung menschlichen Handelns. Die Feldtheorie versucht, nicht nur beschreibend, sondern konstruktiv-erklärend vorzugehen und zugleich ihre Aussagen möglichst in formal-mathematischer Form darzustellen. Eine der Grundaussagen der Feldtheorie besagt, daß das Verhalten (V) eines Menschen sowohl von Person- (P) als auch von Umweltvariablen (U) bestimmt wird, mathematisch dargestellt in der berühmten Gleichung $V = f(P,U)$. Gleichzeitig ist das Verhalten auch eine Funktion des gegenwärtigen Feldes: Zukunft und Vergangenheit haben darin nur in Form gegenwärtiger Antizipation bzw. Erinnerung Platz. Entsprechend dieser Grundgleichung hat Lewin auch zwei Modelle beschrieben, die sich aber nur teilweise ergänzen: das Person- und das Umweltmodell. Das Personmodell, das mit den Begriffen Energie und Spannung arbeitet, entstand aus einer Kontroverse Lewins mit Ach (1911): Lewin (1922) versuchte zu zeigen, daß zu gelerntem Reiz-Reaktions-Verbindungen noch eine dynamische Komponente hinzutreten muß, um Gelerntes in Verhalten umzusetzen. Im Personmodell stellt jedes momentane Handlungsziel einen eigenen Bereich innerhalb der Person dar. Die Bereiche können je nach ihrer Lage in zentral und in peripher unterschieden werden - zentralere Bereiche entsprechen dabei individuell bedeutsameren Handlungszielen. Der innerpersonale Bereich wird von einer sensumotorischen Grenzschicht umgeben, die den Kontakt mit der Umwelt ermöglicht. Lewin geht nun von wechselnden Spannungszuständen in verschiedenen Bereichen der Person aus, von sog. gespannten Systemen, in denen der Druck in einigen Bereichen erhöht ist.

Ein System kann dann wieder "ent-spannt" werden, wenn es den Druck entweder über die Grenzzone, etwa durch eine Handlung, ausgleicht oder der Druck innerhalb der verschiedenen Bereiche diffundiert. Die Durchlässigkeit der einzelnen Bereichsgrenzen ist dabei von mehreren Faktoren, u.a. von Müdigkeit und Emotionalität der Person oder Realitäts- bzw. Irrealitätsebene des Handlungsziels beeinflusst. Diese Aufstrukturierung in unterschiedliche Bereiche differenziert sich aus und strukturiert sich um, je älter eine Person wird; die Strukturierung eines Kleinkindes ist noch sehr einfach.

Da das Personmodell die Umwelt des Menschen nicht berücksichtigt, stellt Lewin diesem das Umweltmodell zur Seite: Während bisher von Energien und Spannungen gesprochen wurde, treten hier Kräfte und Vektoren als Analogie für zielgerichtetes Verhalten auf. Lewin versucht, die unterschiedlichen Kräftefelder, die psychologischen Handlungsmöglichkeiten entsprechen, mit Hilfe der Topologie darzustellen. Das Umweltmodell stellt den Lebensraum der Person dar, den psychologischen Raum mit verschiedenen Bereichen. Jeder Bereich repräsentiert eine Handlungsmöglichkeit bzw. ein Ereignis. Manche Ereignisse haben besonders positive oder negative Bedeutung, sie sind Zielregionen mit positiver oder negativer Valenz. Die anderen Bereiche stellen Mittel-Zweck-Relationen dar, um in die Zielregion zu gelangen. Der Lebensraum kann unterschiedlich differenziert sein, u.a. nach Weite der Zeitperspektive oder Trennung von Realitäts- und Irrealitätsebene. Wiederum tendieren die Kräftefelder zum Gleichgewicht der Spannungsverteilung, wodurch sich Entscheidungssituation und Handlungswahl einer Person abbilden lassen.

Will man die Beziehungen zwischen den beiden Modellen näher analysieren, stößt man unwillkürlich auf das klassische psychophysische Problem. Nach Lewin beginnt an den sog. "Randpunkten" des Lebensraumes die nicht-psychologische Welt ("foreign hull"). Da die dynamischen Komponenten beider Modelle sich nicht genau entsprechen, ist höchstens ein kovariierender Zusammenhang zwischen dem Bedürfniszustand der Person, wie ihn das Personmodell beschreibt, und der Valenz eines Objekts oder Handlungsbereichs im Umweltmodell anzunehmen. Das Bedürfnis einer Person ("tension") kann dabei nur als Teil der Valenz eines Objekts oder einer Handlungsmöglichkeit angesehen werden, der andere Aspekt

der Valenz konstituiert sich aus der wahrgenommenen Natur des Zielobjekts bzw. der Zielaktivität ("goal"). Dieses Ziel gehört hierbei zu den nicht-psychologischen Tatsachen der fremden Hülle.

Der Prozeß der Motivation erfolgt nun folgendermaßen: Ein durch ein Bedürfnis entstandenes gespanntes System induziert in der Umwelt eine dem Bedürfnis entsprechende Valenz. Die Valenz erzeugt ein Kräftefeld, das Richtung und Antrieb des Handelns bestimmt und über die nach Mittel-Zweck-Relationen bestimmten Handlungspfade zum Zielbereich und somit zur Ausführung der Handlung führt. Wird der Zielbereich erreicht, ist die Bedürfnisspannung ausgeglichen. Dabei ist auch die Distanz zum möglichen Ziel von Bedeutung: Die *psychologische Kraft* $F_{P,G}$, die die Person P in den Zielbereich G drängt, leitet Lewin (1938) aus dem Verhältnis der *Valenz des Zieles* $Va(G)$ und der *Entfernung zum Ziel* $e_{P,G}$ ab. Die Valenz des Zieles wiederum wurde bereits als Funktion der *Bedürfnisspannung* t und des *Aufforderungscharakters des Zieles* G beschrieben:

$$F_{P,G} = \frac{Va(G)}{e_{P,G}} = \frac{f(t,G)}{e_{P,G}}$$

Um die psychologische Kraft tatsächlich in Verhalten umzusetzen, wird jetzt noch die nicht ganz eindeutig definierte *Potenz* ("potency") $Po(G)$ benötigt, ein an die Eintretenswahrscheinlichkeit eines positiven bzw. negativen Ergebnisses geknüpftes Erwartungskonstrukt.

$$\text{wirksameKraft} = \frac{Va(G) \times Po(G)}{e_{P,G}}$$

Warum wird nun Lewins Feldtheorie in einem Atemzug mit Erwartungs-Werttheoretischen Ansätzen genannt? Zum einen führt Lewin den Begriff der Valenz ein. Er weist auf die Wechselwirkung zwischen Person- und Umweltvariablen bei der Entstehung der Valenz hin, indem er sie als Funktion von Bedürfnisspannung wie von Aufforderungscharakter eines Ziels definiert. Die psychologische Kraft, die ja der um die Entfernung zum Ziel gewichteten Valenz entspricht, kann somit der Wert-Komponente der ExW-Theorien gleichgesetzt werden. Mit der mathematischen Formulierung der tatsächlich wirksamen Kraft als Produkt aus der

um die Entfernung gewichteten Valenz und der Potenz als Erwartungskonstrukt spricht Lewin genau den Grundgedanken der ExW-Theorien aus und schlägt somit gegenüber den bis dahin vorherrschenden lern- und triebtheoretischen Ansätzen eine völlig neue Richtung der Motivationstheorien ein.

2.2 Edward Chace Tolmans kognitive Lerntheorie

Ende der 20er Jahre herrschten zur Erklärung menschlichen Handelns neben triebtheoretischen Ansätzen v.a. die Lerntheorien in Nachfolge von Thorndikes "law of effect" (1911) vor. Tolman dagegen interessierte sich nicht für die rückwärtsgerichtete Wirkung von Bekräftigung, sondern für proaktives, zielgerichtetes Verhalten und bezog daher kognitive Vorgänge in die Verhaltensanalyse mit ein. Er sieht diese als intervenierende Variable in Form hypothetischer Konstrukte an. Im Gegensatz zur S-R-Theorie seiner Zeit betrachtet Tolman Verhalten auf molarer Ebene, denn nur so läßt sich zielgerichtetes Verhalten erkennen. Als Aspekte der Zielgerichtetheit untersucht er Ausdauer bis zur Zielerreichung ("persistence"), Lernfortschritt ("docility") und die Reaktionsauswahl in Form von spontanem Verhalten oder der Bevorzugung einer Alternative ("selectivity"). In behavioristischer Manier beobachtet Tolman Ratten beim Laufen durch verschiedenste T-Labyrinth und überträgt diese Beobachtungen auf das menschliche Verhalten, wie auch schon der Titel seines Buches von 1932 "Purposive behavior in animal and men" ahnen läßt. Die kognitive Lerntheorie besagt nun, daß das Individuum nicht Bewegungsfolgen, sondern Erwartungen ("beliefs") erlernt: Eine Erwartung ist der Bedeutungszusammenhang zwischen zwei Reizgegebenheiten, nämlich zwischen einer gegenwärtigen Situation S_1 ("sign", Zeichen) und einer sich im Lauf der Handlung einstellenden Situation S_2 , dem Ziel oder "significate". Es werden also Reizassoziationen gelernt, anstelle des Prinzips der Bekräftigung tritt das Prinzip der Bestätigung: Beim wiederholten Durchlaufen des Labyrinths entwickelt das Versuchstier Erwartungen für verschiedene Zeichen, denen Wahrscheinlichkeiten entsprechen, daß ein bestimmtes Verhalten in dieser Situation zum Ziel führt. Wird das Ziel durch dieses Verhalten tatsächlich erreicht, wird die Erwartung bestätigt, d.h., die Wahrscheinlichkeit erhöht sich. Erreicht das Tier das Ziel so nicht, verringert sich die Wahrscheinlichkeit, d.h., die Erwartung wird nicht

bestätigt. Im Gegensatz zum Verstärkungsprinzip reicht für eine Bestätigung allein die Erreichung des Ziels aus, eine Bedürfnisreduktion muß nicht stattfinden. Zeichen auf dem Weg zum Ziel werden durch Bestätigung hervorgehoben und so selbst zu Subzielen, die Erwartungen bestätigen können. Auf diese Weise entwirft das Tier eine kognitive Landkarte von allen Zeichen und deren Bedeutungen in seiner Umgebung. Angeregt und bestätigt wird Tolmans Theorie durch zwei Phänomene, die in Labyrinth-Experimenten immer wieder auftraten und sich durch das "law of effect" nicht erklären ließen: Elliot (1928/ 1976) wies beispielsweise die differentielle Wirkung unterschiedlicher Anreizstärken nach: Er wechselte während seines Versuchs abrupt von hohem zu niedrigem Anreiz, indem er die Qualität des Anreiz-Futters veränderte. Die Versuchstiere machten schlagartig mehr Fehler, was nicht auf "Verlernen", sondern auf mangelnde Motivation schließen läßt. Wird der Anreiz extrem variiert, also auf Null gesetzt, und erfolgt somit keine Bekräftigung, zeigt sich das zweite Phänomen: Blodgett (1929/1976) zeigte, daß die Fehlerzahl beim Durchlaufen des Labyrinths nach der ersten Bekräftigung rapide abfällt. Auch bisher nicht verstärkte Versuchstiere erreichen schlagartig die Leistung der verstärkten Gruppe. Es muß also schon ohne Verstärkung Lernen stattgefunden haben. Nach Tolman zeigt dieses latente Lernen, daß Lernen nur dem Herausbilden von Wissen über die Wegstrukturen im Labyrinth entspricht. Um tatsächliches Verhalten zu evozieren, muß dann noch ein Motivationsfaktor in Form von Bekräftigung hinzutreten. Das "law of effect" ist also kein Lern-, sondern ein Verhaltensprinzip. Verhalten ist damit eine Funktion des Lernens von *Zielerwartungen* ("goal expectancy") in Form von Handlungs-Folge-Kontingenzen und zugleich abhängig von einem motivationalen, bedürfnis- und anreizinduzierten Faktor, von Tolman *Zielverlangen* ("demand for the goal") genannt. Tolmans "*performance vector* (P_v)" stellt die Differenz einer nicht näher beschriebenen Funktion f_x der beiden Variablen des Zielverlangens, "*need-push for goal*" (n_g) und *positive Valenz des Ziels* (v_g), und der Zielerwartung (\exp_g) und einer entgegengewirkenden Funktion f_y dieser Variablen bezogen auf die nötige Anstrengung (n_w, v_w, \exp_w) dar.

$$Pv = f_x(n_g, v_g, \text{exp}_g) - f_y(n_w, v_w, \text{exp}_w)$$

Die beiden Funktionen werden nicht näher beschrieben - Tolman meint, daß sie möglicherweise multiplikativ seien. Zielverlangen und Zielerwartung sind intervenierende Variablen, die vorauslaufende, beobachtbare Bedingungen - Umweltreize, Bedürfniszustand bzw. Trieb, früheres Lernen, Anlage und Reifezustand - mit den nachfolgenden beobachtbaren Bedingungen, nämlich den Verhaltensaspekten Ausdauer, Gelehrigkeit bzw. Lernfortschritt und Reaktionsauswahl, verbinden. Diese intervenierenden Variablen, Zielverlangen und Zielerwartung, können auf drei Betrachtungsebenen angesiedelt werden: dem Bedürfnissystem, der Erwartungs-Wert-Matrix und dem unmittelbaren, konkreten Verhaltensraum. Dabei wird die Nähe zu Lewins Konzeption deutlich, da das Bedürfnissystem dem Lewinschen Personmodell entspricht und der Verhaltensraum wie dessen Umweltmodell kognitiv-phänomenal die gegenwärtige Situation repräsentiert. Die Erwartungs-Wert-Matrix dagegen, von Tolman 1951 und 1959 genauer beschrieben, spiegelt die etablierten, gelernten Kombinationen von Erwartungs- und Wert-Möglichkeiten wider, wie sie sich v.a. in Wahlsituationen ergeben.

Unabhängig voneinander kamen also der Gestaltpsychologe Lewin und der Neobehaviorist Tolman zur selben Aussage: Zielgerichtetes Verhalten ist durch zwei Komponenten, Erwartung und Valenz bzw. Zielverlangen, erklärbar. Tolman kommt das Verdienst zu, diese kognitiven Prozesse durch genaue Beobachtung voraus- und nachfolgender Bedingungen möglichst nahe eingegrenzt zu haben. V.a. sein Konzept der Erwartungs-Wert-Matrix kann als Grundlage für jede Erwartungs-Wert-Theorie angesehen werden. Seine Theoriebildung ging seinen Zeitgenossen aber nicht weit genug: Hilgard und Marquis (1940, p.88) kritisieren die Theorie als vortheoretisch und spekulativ; sie gestehen einen Zusammenhang zwischen Verhalten und antizipierten Konsequenzen zwar zu, fragen aber nach der exakten Beziehung zwischen Erwartung und Verhalten. Gerade hier setzt auch Guthries vielzitierte "buried in thought"-Kritik ein:

Signs, in Tolman's theory occasion in the rat *realization*, or *cognition*, or *judgement*, or *hypotheses*, or *abstraction*, but they do not occasion

action. In his concern with what goes on in the rat's mind, Tolman has neglected to predict what the rat will do. So far as the theory is concerned the rat is left buried in thought; if it gets to the food-box at the end that is his concern not the concern of the theory. (Guthrie, 1935/1959, p.143)

Die in Gedanken verlorene Ratte im Labyrinth ist eine spitzzüngige Metapher für den mangelnden Verhaltensaspekt in Tolmans Theorie. Meehl und MacCorquodale (1953) fügten daher in Tolmans S_1 - S_2 -Verbindung eine Reaktionskomponente R_1 im Sinne eines Reaktionspotentials ein, die durch S_1 aktiviert wird und als S_1 - R_1 - S_2 -Verbindung die Erwartung repräsentiert. Tolman (1955) selbst nahm den Gedanken auf und führte ihn weiter.

Atkinson (1982) beschreibt die Rezeption dieser Theorie:

Once the long ignored response [die Reaktionskomponente der S_1 - R_1 - S_2 -Verbindung] was included as a critical element in the formal representation of a cognitive expectancy, the concept - like the rat - could be off and running in the theoretical derby of the 1950s. It soon became apparent that Tolman's expectancy, or something very much like it, had won the long race to account for "the empirical law of effect". (p.18)

Im Vordergrund steht dieser Verhaltensaspekt bei den S-R-Theoretikern, denen Tolman mit seinem kognitiven Erklärungsversuch den Fehdehandschuh zugeworfen hatte. Speziell Clark L. Hull nahm diesen Handschuh auf und überarbeitete seine bisherige "drive x habit"-Theorie, um auch zielgerichtetes Verhalten erklären zu können.

2.3 Reiz-Reaktions-orientierte Anreiztheorien

Hull beschäftigte sich in den 30er Jahren mit der von Tolman aufgeworfenen Frage, wie denn die Antizipation künftiger Ereignisse das Verhalten der Gegenwart bestimmen könnte, und entwickelte zu dieser Zeit den sog. r_g - s_g -Mechanismus als Äquivalent für das kognitive Konstrukt Erwartung. Als er seine "Principles of Behavior" (1943) formulierte, ging er nicht auf antizipatorische kognitive Prozesse ein. Erst in seiner Spätphase (Hull, 1951) kommt er auf diese Frage

zurück und bezieht den Anreiz eines Zielobjekts mit in seine Verhaltenstheorie ein. Um den Einfluß zukünftiger Ereignisse auf gegenwärtiges Verhalten zu erklären, entwickelte er den r_g - s_g -Mechanismus auf der Basis der Signaldwirkung eines klassisch konditionierten Reizes im Sinne Pawlows: Diese Signaldwirkung eines Reizes - bei Pawlow der Klang der Glocke als Signal für Futter - kann an die Stelle des Wissens um Zukünftiges gesetzt werden. Der r_g - s_g -Mechanismus, auch *fragmentarische antizipatorische Zielreaktion* genannt, funktioniert nun blgendermaßen (nach Heckhausen, 1989, S.158, vgl. Abb.1):

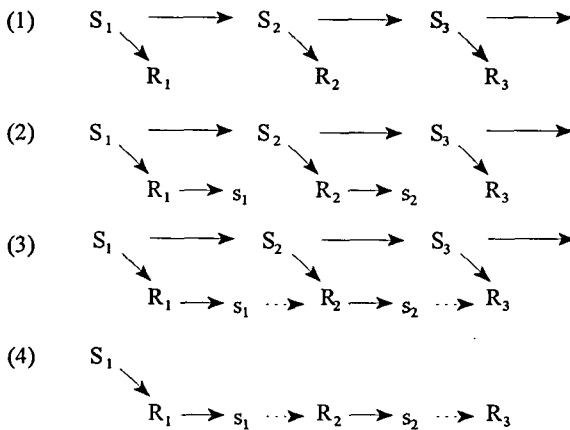


Abb.1: Hulls r_g - s_g -Mechanismus (nach Heckhausen, 1989, S.158)

Auf einen äußeren Reiz S_1 erfolgt eine Reaktion R_1 , die eine propriozeptive Rückmeldung, d.h. einen inneren Reiz s_1 nach sich zieht. Findet die propriozeptive Rückmeldung s_1 nun gleichzeitig mit einem zweiten äußeren Reiz S_2 , der die Reaktion R_2 auslöst, statt, kann dieser innere Reiz s_1 zum konditionierten Auslöser für R_2 werden. R_2 hat nun wiederum eine Rückmeldung s_2 , die zeitgleich mit S_3 stattfinden kann usf. Der Reiz S_1 kann also eine ganze Reaktionskette in Gang setzen, die dann nur noch über zwischengeschaltete innere Reize kurzgeschlossen wird. Diese Kette baut sich vom Ende her auf, da am häufigsten die dem Ziel, d.h. der verstärkten Reaktion R_g , nächste Reaktion mitverstärkt wird.

Solcherart Assoziationsbildung mittels innerer Reize kann schneller als eine von äußeren Reizen gesteuerte S-R-Kette ablaufen: Eine Reaktion kann bereits vor dem äußeren, sie auslösenden Reiz erfolgen, was vom Beobachter dann als Antizipation eines Reizes gedeutet wird. Löst nun ein weit vom Ziel S_g entfernter Reiz S_1 die ganze Reaktionskette aus, kann diese Kette unverstärkt bleiben und gelöscht werden. Nach Hull bleiben dann möglicherweise Spuren der ursprünglich voll ausgeprägten Reaktionskette bestehen, die er reine Stimulus-Akte ("pure stimulus acts") nennt. Ihre Funktion besteht allein in der Auslösung anderer Akte - Hull sieht in ihnen die neurologischen Substrate kognitiver Prozesse. Eine besondere Gruppe dieser reinen Stimulus-Akte stellt nun die fragmentarische antizipatorische Zielreaktion r_g-s_g dar: Eine Bedürfnisspannung liegt in Form eines Triebreizes S_D vor, der alle Reaktionen einer S-R-Kette bis hin zur Zielreaktion bzw. Bedürfnisbefriedigung begleitet und sich somit mit den Reaktionen R_1, R_2, \dots, R_g assoziiert. Nach dem obigen Prinzip kann nun der Triebreiz S_D allein schon die Zielreaktion R_g auslösen. Diese Zielreaktion kommt aber i.d.R. zu früh, da ja zuerst die instrumentellen Reaktionen R_1, \dots, R_{g-1} ausgeführt werden müssen. R_g wird somit nicht verstärkt und bleibt als Spur, als Fragment r_g erhalten, das die Abfolge der instrumentellen Reaktionen begleitet. Dieses Fragment r_g wird also schon beim Auftreten eines Bedürfnisses von S_D ausgelöst. Es hat ebenfalls wieder eine innere Rückmeldung s_g , den Zielreiz, der ebenso wie r_g den Reaktionsablauf begleitet. Diese innere Rückmeldung der fragmentarischen Zielreaktion entspricht nun nach Hull der Zielerwartung im Sinne Tolmans.

Hull ging 1943, wie gesagt, bei der Ausformulierung seiner 17 Postulate und 17 Korrolarien, die seine "Systematische Verhaltenstheorie" ausmachen, nicht auf das Problem der Antizipation ein. Erst 1951 versuchte er, die Ergebnisse Crespis (1944) über die Auswirkungen der Anreizvariation mit seiner Drive x Habit-Theorie zu vereinen. Die Habit-Bildung wird jetzt nur noch von der Häufigkeit und Verzögerung der Bekräftigung bestimmt. Das vom Zielobjekt abhängige Ausmaß und die Art der Bekräftigung tragen nun zu einem neuen Faktor K bei. K ist eine Funktion der Stärke der konsummatorischen Funktion und somit vom Anreiz des Zielobjekts abhängig. Die neue Gleichung für das *Reaktionspotential* ${}_sE_R$ lautet nun:

$${}_sE_R = D \times K \times {}_sH_R$$

Kenneth W. Spence (1956) entwickelte die fragmentarische antizipatorische Zielreaktion weiter zur energetisierenden Anreizmotivation, indem er eine Assoziation von r_g mit anderen Reizen als mit S_D betrachtet. r_g kann dann von diesen Reizen ausgelöst werden und seinerseits die Stärke der instrumentellen Reaktionen erhöhen, also energetisierend wirken. Darüber hinaus änderte Spence die multiplikative Beziehung von Bedürfnisspannung D und Anreizmotivation K in Hulls Gleichung in eine additive. Zusätzlich gibt er den Einfluß der Habit-Bildung auf, um das Phänomen der differentiellen Wirkung der Anreizvariation erklären zu können. Ein plötzlicher Anreizwechsel teilt sich seiner Meinung nach über den r_g - s_g -Mechanismus allen in der Situation ausgelösten Reaktionen mit. Die r_g - s_g -Verbindung ist ja auf die jeweiligen Umweltreize klassisch konditioniert, ihre Motivationswirkung damit von der Ähnlichkeit des auslösenden Reizes mit dem eigentlichen Zielreiz S_G abhängig.

Das Grundprinzip des r_g - s_g -Mechanismus erinnert stark an Tolmans "sign"- "significate"-Assoziation, jedoch in einen - zugegeben hochkomplexen - Erklärungsansatz in S-R-Terminologie gefaßt.

Heckhausen (1989, S.162) stellt die zwei Grundfragen jeder Anreiztheorie der Motivation klar: Sind zwei Motivationsfaktoren in Form von Trieb plus Anreiz nötig? Ist das Postulat der habit-bildenden Wirkung der Bekräftigung notwendig? Die erste Frage ist nicht mit ja oder nein beantwortbar. Seward (1942) sieht im r_g - s_g -Mechanismus der Anreizmotivation eine "Externalisierung des Triebes". Trieb D und Triebreiz S_D nennt er den "primären Trieb", Zielreaktion R_g und Fragment r_g den "sekundären Trieb". Wird nun die Zielreaktion R_g bekräftigt und werden mit ihr externe Reize assoziiert, intensivieren diese Reize dann r_g und bilden so die eigentlich wirksame "tertiäre Motivation". Nach Seward sind also Trieb und Anreiz zwei Seiten einer Medaille.

Mowrer (1960), ein Schüler Hulls, benennt vier Arten von Erwartungsemotionen: Hoffnung, Furcht, Enttäuschung und Erleichterung. Diese aktivieren und richten das Verhalten und sind an Triebinduktion und -reduktion geknüpft. Sie werden durch äußere und innere Hinweisreize ausgelöst. "Trieb" ist also nicht mehr zur

Verstärkung instrumenteller Reaktionen und zur Energetisierung vonnöten, nur noch zur Konditionierung der Erwartungsemotionen. Die Erwartungsemotionen energetisieren dann die instrumentelle Reaktion innerhalb der Reaktionskette.

Ganz ohne das Konzept des Triebes kommt die Anreiztheorie also i.d.R. nicht aus, der Trieb wird zur determinierenden Bedingung für die Stärke der Anreizmotivation. Die Analogie zu Lewins Valenzkonzept, das eine Funktion von Bedürfnisspannung und Anreiz ist, wird deutlich.

Zur Frage der Rolle der Bekräftigung zeigt das Sammelreferat von Bolles und Moot (1972), daß die Anreiztheoretiker zunehmend vom Trieb zum situations- und erwartungsbezogenen Anreiz als Erklärung für instrumentelles zielgerichtetes Verhalten übergehen. Dies stellt einen Umschwung in der Entwicklung der Motivationstheorien dar. Heckhausen (1989, S.163) formuliert es plakativ: "Vom Schub zum Zug." Der Verstärkung wird dabei eine entscheidende Rolle bei der Anreizbildung durch die r_p zugestanden, aber nicht mehr auf der Basis instrumentellen Konditionierens, sondern auf klassischer Konditionierung beruhend:

Zielgerichtetes Verhalten erscheint nicht mehr durch einen allgemeinen Trieb von hinten angeschoben, wobei alle Gerichtetheit fixierten S-R-Verknüpfungen überlassen bleibt, die sich über Triebreduktion herausgebildet haben (und im Falle von Untauglichkeit zunächst gelöscht werden müssen) oder sich erst langsam herausbilden. Zielgerichtetes Verhalten erscheint vielmehr von erwarteten Zielzuständen angezogen, von denen her instrumentelle Reaktionen schnell und flexibel eingesetzt werden, weil deren Einsatz nicht auf S-R-Verknüpfungen, sondern auf Handlungs-Folge-Erwartungen basiert. Führende Vertreter der Lern- und Motivationsforschung haben schließlich die Bekräftigungstheorie des instrumentellen Verhaltens verworfen. (Heckhausen, 1989, S.163)

Robert C. Bolles (1972) beschreibt ein weiteres Modell der Anreizmotivation: Nicht S-R-Verbindungen, sondern die eingangs genannten zwei Arten von Erwartungen werden gelernt: die *Situations-Folge-Kontingenz* (S-S*) zwischen äußeren situativen Gegebenheiten und ihren Folgen sowie die *Handlungs-Folge-Kontingenz* (R-S*) zwischen den eigenen Handlungen und deren Folgen. Diese Auffassung deckt sich fast völlig mit den ExW-Theorien kognitiven Ursprungs. Bolles

erläutert Beispiele aus lerntheoretischen Versuchsanordnungen, in denen das Bekräftigungslernen unerklärbarerweise nicht funktioniert: das Fehlverhalten eines dressierten Tiers, das "auto-shaping", das unabhängig von Verstärkung vor sich geht, und den Einfluß artspezifischen Verhaltens auf das Vermeidungslernen. Er schließt daraus, daß eben nicht S-R-, sondern S-S*- und R-S*-Verbindungen in Form von Erwartungen gelernt werden, und formuliert dies in fünf Gesetzen (Bolles, 1972, pp.402-406): Das "primary law of learning" besagt, daß Lernen dem Ausbilden von Erwartungen über neue Kontingenzen zwischen Ereignissen in der Umwelt entspricht. Der Stimulus S sagt dann etwas über ein Zielobjekt bzw. Zielereignis S* aus. Das "secondary law of learning" beschreibt die Ausbildung von Handlungs-Folge-Kontingenzen durch instrumentelles Lernen. Bolles selbst verweist auf die Ähnlichkeit dieser beiden Lerngesetze mit Tolmans S-R-S-Erwartung. Das "law of performance" behandelt die syllogistische Kombination dieser beiden Erwartungen, um zur Ausführung eines Verhaltens zu gelangen. Den Einfluß angeborener oder vorher erlernter Erfahrungen behandelt das vierte Gesetz, das "law of prior expectancies", mit dem dann beispielsweise der Einfluß artspezifischen Verhaltens auf das Vermeidungslernen erklärt werden kann. Zuletzt formuliert Bolles noch die "laws of motivation": Die Wahrscheinlichkeit einer Reaktion steigt mit der Stärke der S-S*-Erwartung, mit der Stärke der R-S*-Erwartung und mit dem Wert von S*. Diese drei Komponenten bestimmen also die Stärke und Auftretenswahrscheinlichkeit einer Handlung. Erlernte S-R-Verbindungen spielen nur noch eine Rolle bei angeborenen Handlungsmustern und bei bereits automatisiertem Verhalten. Bindra (1974) stellt ein recht ähnliches Modell vor; er versucht sogar, die R-S*-Erwartungen auf S-S*-Erwartungen zurückzuführen und führt genauere physiologische Zusatzbedingungen ein.

Hulls Auseinandersetzung mit Tolmans Erwartungs-Konzept fiel also bei den Reiz-Reaktions-Theoretikern auf fruchtbaren Boden: Seine fragmentarische antizipative Zielreaktion legte den Grundstein für lerntheoretische Anreiztheorien, die Erklärungen zielgerichteten Verhaltens vom "push" zum "pull" verlagerten. Das Anreiz-Konzept wurde später v.a. in die Leistungsmotivations-Forschung eingeführt, allerdings nicht in seiner ursprünglichen lerntheoretischen Formulie-

rung.

In einem völlig anderen Wissenschaftskreis, nämlich der Ökonomie, wurde der folgende Ansatz intensiv bearbeitet:

2.4 Entscheidungstheoretische Ansätze

Da Entscheidungen in alltäglichen wie in wissenschaftlichen Handlungszusammenhängen ubiquitär sind, ist die Entscheidungstheorie ein interdisziplinärer Ansatz. Sie will keine allgemeine Handlungstheorie sein - ihr Geltungsbereich beschränkt sich explizit auf rationale, bewußte, überlegte und begründbare Entscheidungen für eine Handlungsalternative zur Realisierung eines Ziels. Entscheidungstheoretische Ansätze lassen sich nach den Dimensionen "Struktur vs. Prozeß", "risikolose vs. Risiko-Wahl" sowie "normative vs. deskriptive Modelle" differenzieren: Wird die Struktur einer Entscheidung untersucht, interessieren den Forscher die Eingangs- und Ausgangsgrößen des Entscheidungsprozesses, also v.a. das Entscheidungsproblem und die dabei getroffene Wahl. Eine Prozeßanalyse dagegen untersucht den Verlauf und die Schritte einer Entscheidung. Die Entscheidungssituationen können nach Entscheiden unter Gewißheit, unter Unsicherheit und unter Ungewißheit differenziert werden: Beim Entscheiden unter Gewißheit tritt eine bestimmte Umweltsituation unabhängig vom Handlungsergebnis auf, die Situation erfordert nur eine Entscheidung zwischen Präferenzen, nicht aber zwischen Wahrscheinlichkeiten und stellt damit eine risikolose Wahl dar. Beim Entscheiden unter Unsicherheit ist die Wahrscheinlichkeitsverteilung der Ereignismenge bekannt - auch Entscheiden unter Risiko genannt. Das Entscheidungsproblem ist in diesen beiden Fällen wohldefiniert: Es existiert eine Menge klar unterscheidbarer Handlungsalternativen, eine Menge erschöpfender und einander ausschließender Ereignisse (Ereignisraum) sowie eine Menge deutlich umrissener Handlungskonsequenzen (Ergebnisraum). Wird jedoch unter Ungewißheit entschieden, so besteht keine Möglichkeit, diese Wahrscheinlichkeiten abzuschätzen. Ein Problem wird dann schlechtdefiniert genannt, es ist also nicht möglich, Ergebnissen spezifische Wahrscheinlichkeiten zuzuordnen. Entscheidungsmodelle können weiterhin besagen, wie Menschen wählen sollten, also normativ sein, oder sie können versuchen zu beschreiben, wie Menschen sich

tatsächlich entscheiden, was dann deskriptiv genannt wird.

Die unter dem Begriff Entscheidungstheorie zusammengefaßten Modelle haben ihre Wurzeln in der Philosophie, Ökonomie und Mathematik (Jungermann, 1977, S.13): Der Utilitarismus, eine philosophische Strömung des ausgehenden 18. Jahrhunderts unter der Federführung Jeremy Benthams, nennt Handeln dann als moralisch richtig, wenn es den Nutzen der Handlungskonsequenzen im allgemeinen Interesse maximiert. In späteren entscheidungstheoretischen Formulierungen wurde der moralische Anspruch, wie die Ausrichtung auf das allgemeine Interesse, reduziert auf instrumentelle Brauchbarkeit sowie den alleinigen Bezug auf individuelles Interesse. John Stuart Mill verband die utilitaristische Philosophie mit der klassischen Nationalökonomie Adam Smiths: Das egoistisch handelnde und dadurch gleichzeitig dem allgemeinen Wohl dienende Individuum entspricht dem Bild des "homo oeconomicus", so daß egoistisches und rationales Handeln lange Zeit gleichgesetzt wurden. Erst die mathematische Wurzel der Entscheidungstheorie, die Wahrscheinlichkeitstheorie in Nachfolge von Daniel Bernoulli, Pierre Simon de Laplace und Thomas Bayes, ermöglichte aber die Berücksichtigung der Handlungskonsequenzen unter dem Aspekt der Unsicherheit. Die Entscheidungstheorie wurde also auf der Basis des Rationalitätsprinzips der Nationalökonomie entwickelt: Danach versucht ein rational handelndes Individuum, seine gegebenen Mittel so zu verwenden, daß ein Maximum an Erfolg erreicht wird. Dieses Konzept des "homo oeconomicus" impliziert Annahmen über die dem Entscheider zur Verfügung stehenden Informationen, über seine Präferenz- oder Wertordnung und über die zugrundeliegenden Entscheidungsregeln (vgl. das Axiomensystem von v. Neumann und Morgenstern (1944), zusammenfassend Kirsch, 1977, S.27-42): Ein Individuum kennt in einer bestimmten Entscheidungssituation alle ihm offenstehenden Handlungsalternativen, die Menge der möglichen Umweltsituationen sowie die Zuordnung von Alternativen zu Umweltsituationen, Ergebnisfunktion genannt. Des weiteren kann ein Individuum verschiedene Umweltereignisse unabhängig von der konkreten Entscheidungssituation sowie seine Präferenzurteile vollständig schwach transitiv ordnen. Diese Präferenz- oder Wertordnung kann durch eine Nutzenfunktion abgebildet werden, die jedem Ereignis eine reelle Zahl, den sog. Nutzen, so zuordnet, daß bei Präferenz von

Ereignis e_1 vor Ereignis e_2 auch der Nutzen $u(e_1)$ größer als $u(e_2)$ ist.

Die psychologischen Entscheidungstheorien in Federführung von Edwards (1954, 1961) und Slovic, Fischhoff und Lichtenstein (1977), im *Annual Review of Psychology* "Behavior Decision Research" genannt, gehen eher deskriptiv vor. Sie wollen die Brauchbarkeit der ökonomischen entscheidungstheoretischen Modelle zur Beschreibung und Erklärung tatsächlichen Handelns prüfen sowie neue Modelle entwickeln. Das bekannteste und meistgebrauchte Modell hierbei ist das auf der Bayes-Regel basierende *SEU-Modell*. Die Bayes-Regel, auch Erwartungswert-Prinzip¹ genannt, zur Entscheidung zwischen Alternativen besagt dabei, daß diejenige Alternative gewählt wird oder gewählt werden sollte, bei der der Erwartungswert des Nutzens maximal ist. Edwards (1954) berücksichtigt die Subjektivierung von Wahrscheinlichkeit und Bewertung. Objektive und subjektive Perspektive der Erwartungsvariablen spiegeln sich dann in "*expectancy*" (E) in Form der tatsächlichen Wahrscheinlichkeit p_i eines Ereignisses und "*subjectively expectancy*" (SE) in Form einer subjektiv gewichteten Wahrscheinlichkeit $w(p_i)$; die Wertvariable unterscheidet er in "*value*" (V) als den objektiven Wert und "*utility*" (U) als subjektiven Nutzen $u(e_i)$ eines Ergebnisses e_i . Er spielt alle vier Varianten durch und kommt so zum EV-, EU-, SEV- und SEU-Modell. Neben dem Erwartungswert-Modell EV fanden besonders das Expected-Utility-Modell (EU) und das Subjektiv Expected-Utility-Modell (SEU) Beachtung: Das EU-Modell besagt hierbei, daß Präferenzen zwischen Alternativen von ihrem relativen erwarteten Nutzen abhängen. Seien also $w(p_i)$ die subjektiv gewichteten Wahrscheinlichkeiten und $u(e_i)$ die eingeschätzten subjektiven Nutzen der Ergebnisse e_i der Alternative a , so lassen sich der *Erwartete Nutzen (EU)* und der *Subjektive Erwartete Nutzen (SEU)* dieser Alternative folgendermaßen schreiben:

¹ Der Erwartungswert $E(X)$ einer Zufallsgröße ist hier im mathematisch-statistischen Sinn aufzufassen, nämlich als Summe aller i mit ihrer Auftretenswahrscheinlichkeit p_i multiplizierten Werte x_i der Zufallsgröße X :

$$E(X) = \sum_i p_i x_i$$

$$EU(a) = \sum_i p_i \cdot u(e_i)$$

$$SEU(a) = \sum_i w(p_i) \cdot u(e_i)$$

Nach der SEU-Regel wird bei der Entscheidung zwischen zwei Alternativen diejenige mit maximalem subjektivem erwartetem Nutzen gewählt. Jungermann (1977, S.22) nennt im Zusammenhang mit der SEU-Regel weitere algebraische, v.a. additive Modelle², die ebenfalls aus der Ökonomie stammen. Genuin psychologische Entscheidungsmodelle wurden nach der Feststellung inkonsistenter und intransitiver Entscheidungen entwickelt: Probabilistische Modelle sehen den Zusammenhang zwischen Situation und Entscheidung nur noch als mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit bestimmbar; zu ihnen gehören Modelle mit konstantem und mit variablem Nutzen sowie das Modell der "elimination by aspects" (Tversky, 1972). Die Wahlregeln können auch in nichtkompensatorische (die konjunktive, die disjunktive, die lexikographische und die "elimination by aspects"-Regel) und in kompensatorische, wie sie die additiven Modelle darstellen, unterschieden werden. Tversky und Kahnemann (1971) beschreiben drei weitere Heuristiken zum Urteilen über Wahrscheinlichkeiten: Die Repräsentativität eines Merkmals für eine Kategorie kann die Einschätzung der Wahrscheinlichkeit dieser Kategorie beeinflussen, ebenso kann dies die Verfügbarkeit eines Beispiels für diese Kategorie. Die dritte Heuristik nennt sich "anchoring and adjusting". Diese Autoren entwickelten auch die sog. "Prospect Theory", die die Gewichtung- und Nutzenfunktionen im SEU-Modell genauer und psychologisch adäquater bestimmt und Kontexteffekte der Alternativenwahl beschreibt (Kahnemann & Tversky, 1979). Die Übereinstimmung der verschiedenen Entscheidungsregeln mit der tatsächlichen Entscheidung wird im Rahmen der Strukturanalyse überprüft. Das klassische EU- und SEU-Modell standen dabei immer wieder im Kreuzfeuer der Kritik und

² Ein additives Modell stellt beispielsweise die einfache Linearkombination von Wahrscheinlichkeit p und Nutzen u dar ($V(a)$ sei der Wert der Alternative a , c_1 und c_2 seien einfache Gewichtungsfaktoren):

$$V(a) = c_1 p + c_2 u$$

gelten heute in ihrer deskriptiven Anwendung als überholt: "Diese Ansicht ist nach heutigem Forschungsstand nicht mehr haltbar, auch wenn sich das noch nicht überall herumgesprochen hat" (Huber, 1989, S.340). Payne, Bettman und Johnson (1992, p.107) stimmen bei: "...evidence of violations of the standard EU model has accumulated to the point that numerous theorists have offered alternatives to the standard EU model." Diese Alternativen bestehen aus Generalisierungen des Ursprungsmodells und versuchen, Kontextvariablen wie z.B. Bedauern über eine frühere, ungünstig ausgegangene Entscheidung, mit einzubeziehen. Wahrscheinlichkeitsgewichtungen werden nicht mehr über die Ergebnisse addiert, sie können zwischen Gewinn- und Verlustergebnissen vorzeichenabhängig differieren oder sie werden entsprechend der Rangfolge der Attraktivität der Ergebnisse gewichtet, also nicht mehr als unabhängig von den Ergebnisbewertungen gesehen. Das rangniedrigste, unattraktivste Ergebnis bekommt dann z.B. relativ am meisten Gewicht. Tversky und Kahnemann (1990) überarbeiteten ihre Prospect Theory zur "Cumulative Prospect Theory", indem sie die Entscheidungsgewichte sowohl rang- als auch vorzeichenabhängig konzipierten. Payne et al. (1992, p.108) sind mit diesen Neuerungen sehr zufrieden: "The predictive power of rank- and sign-dependent models is impressive." Tversky und Kahnemann selbst jedoch bemerken mit Verweis auf den Prozeßcharakter von Entscheidungen, daß formale Modelle der Bewertung risikoreicher Optionen höchstens annäherungsweise vollständig seien (1990, p.36).

Zur Prozeßanalyse der Entscheidung werden insbesondere Aspekte der Informationsverarbeitung näher untersucht. Bei wohldefinierten Entscheidungsproblemen interessieren die kognitive Repräsentation der Alternativen und der tatsächliche Gebrauch von Entscheidungsregeln. Welche Heuristik bei einem Entscheidungsprozeß tatsächlich gewählt wird, hat sich als abhängig von der Komplexität der Aufgabe, d.h. ihrem Informationsgehalt und ihrer dimensional Kommen-surabilität, und vom Informationsformat herausgestellt. Prozeßorientierte Forschungsarbeiten zu schlechtdefinierten Problemen behandeln das Erkennen von Problemen und die Identifikation von Alternativen. Die Identifikation von Alternativen wird dabei durch eine Strukturierung der Entscheidung erleichtert: Das Entscheidungsproblem wird mit einem vorhandenen Lösungsmuster verglichen

oder es werden neue Hypothesen über Lösungsmöglichkeiten generiert. Als weitere Schritte im Entscheidungsprozeß werden die Evaluation der Alternativen, die Auswahl einer Alternative und die Identifikation mit dieser Alternative genauer untersucht.

Je mehr psychologische Einflußfaktoren auf den Entscheidungsprozeß spezifiziert werden können und je öfter inkonsistentes bzw. intransitives Verhalten festgestellt wird, desto klarer wird im Verlauf der psychologischen Forschung, daß das klassische Rationalitätskonzept des "homo oeconomicus" ausgedient hat: Das Individuum verfügt in einer Situation eben nicht über alle relevanten Informationen, oftmals kennt es nicht alle möglichen Konsequenzen seines Handelns und schätzt deren Wahrscheinlichkeiten falsch ein. Mögliche Einschränkungen für effektives Entscheiden sind in der Phase der Sammlung und Integration von Information durch Schwierigkeiten bei der Wahrscheinlichkeitsschätzung gegeben (vgl. hierzu Abelson & Levi, 1986, pp.280-293): Positive und negative Ereignisse werden unterschiedlich behandelt, Verfügbarkeitseffekte treten auf, illusorische Zusammenhänge werden berücksichtigt, Basisraten dagegen nicht, schließlich wird das Auftreten konjunktiver Ereignisse überschätzt. Das Individuum kann auch nicht immer ein konsistentes und zeitlich stabiles Präferenzensystem aufstellen, die Präferenzen sind oft zweideutig und fluktuieren über Zeit und Situationen. Relevante Werte werden nicht berücksichtigt, eigene Werte sind nicht klar oder Bezugsrahmeneffekte treten auf. Probleme beim Kombinieren der Informationen bestehen dann, wenn zuviel Information auf den Entscheider einströmt oder wenn er das Abwägen von Vor- und Nachteilen einer Alternative vermeidet. Zusätzliche Einflüsse haben soziale und motivationale Faktoren wie Streß und defensive Vermeidung zusätzlicher Informationen, die Bevorzugung kurzfristiger Gewinne gegenüber langfristigen Kosten, Wunschenken und Kontrollillusion sowie bei Entscheidungen in Gruppen das gefürchtete "groupthink". Das Individuum wählt also nicht immer die in einer Situation für sich optimale Alternative. Diesem inkonsistenten Verhalten trägt Simons Begriff der *beschränkter Rationalität* Rechnung (Simon, 1957), der die Beschränktheit des kognitiver Systems explizit berücksichtigt und optimales Handeln unter Maßgabe dieser Einschränkungen als rational beschreibt.

Neuere Entwicklungen der psychologischen Entscheidungstheorie entwickeln den Prozeß der Informationsverarbeitung durch eine Annäherung an die kognitive Psychologie weiter. Sie beziehen die Wirkung menschlicher Schwächen und Fehler mit ein. Mann und Janis (1982) beispielsweise widersprechen der Annahme eines kühlen, aufmerksamen Entscheiders, der sich mit einer hypothetischen, nicht folgenreichen Entscheidung beschäftigt: Unter Streß und Konflikt gilt diese Annahme nicht mehr, die Informationsverarbeitungsprozesse werden fehlerhaft, der Großteil der realen Entscheidungssituationen entspricht nicht dem rationalen, überlegten Ideal. Ein Schwerpunkt der neueren Forschung beschäftigt sich mit der konstruktiven Natur von Präferenzen und Erwartungen (Payne, Bettmann & Johnson, 1992) - Erwartungen und Werte sind nämlich oft nicht einfach vorhanden, sondern werden bei einer Urteils- oder Wahlaufgabe erst konstruiert. Des weiteren gibt es laufend Bemühungen um die Entwicklung und Verbesserung von Techniken zur Erfassung von Erwartungen und Bewertungen, die beispielsweise zur Entwicklung der multiattributiven Nutzentheorie geführt haben. Gleichzeitig wird immer wieder versucht, Hilfen zur Verbesserung von Entscheidungen zu geben. Den allgemeinsten Ansatz stellt hier die "Decision Analysis" (Raiffa, 1970) dar. Computerunterstützte Entscheidungshilfen existieren in verschiedenen Formen.

Die Entscheidungstheorie wird explizit als eine spezielle Variante der Erwartungswert-Theorien angesehen (Jungermann, 1977, S.26; Heckhausen, 1989, S.169). Dies gilt sicher in bezug auf ihre alleinige Beschränkung auf Wahlentscheidungen und ihren spieltheoretischen Forschungscharakter. Andererseits haben die Grundprinzipien der Entscheidungstheorie auf den gesamten Theoriebereich, der sich mit Erwartungs- und Wertvariablen beschäftigt, ausgestrahlt und vielfältig die Theorieentwicklung beeinflusst³ - insofern ist es schwer zu klären, ob ihnen der Status einer unter- oder übergeordneten Theoriengruppe zuerkannt werden kann. Auf jeden Fall ist es unerlässlich, bei der Beschäftigung mit den Konzepten Erwartung und Wert entscheidungstheoretische Ergebnisse mitzubertücksichtigen.

³ Fast jeder Autor ExW-theoretischer Provenienz zitiert zumindest Edwards (1954) und das SEU-Modell.

2.5 Die Theorie der resultierenden Valenz

Das Sammelreferat von Lewin, Dembo, Sears und Festinger (1944) behandelt die bereits von Sybille Escalona (1940) und Leon Festinger (1942) vorgestellte Theorie der resultierenden Valenz. Sie ergibt sich aus den Forschungen zum Anspruchsniveau: Das Anspruchsniveau entspricht dem für eine Person charakteristischen Gütegrad der eigenen Leistungsfähigkeit, den sie zur Selbstbewertung eines erzielten Handlungsergebnisses heranzieht (Heckhausen, 1989, S.172). Der Begriff des Anspruchsniveaus entstammt der experimentellen Forschung zur Wahl von Aufgabenschwierigkeiten: Eine Versuchsperson gibt vor einer ihr bekannten Aufgabe ihr Leistungsziel für diese Aufgabe bekannt. Der Vergleich des Anspruchsniveaus mit der früheren Leistung entspricht dem Ausmaß der Zieldiskrepanz, der Vergleich des Anspruchsniveaus mit der tatsächlich erbrachten Leistung entspricht dem Ausmaß der Zielerreichungsdiskrepanz. Je nach Vorzeichen der Zielerreichungsdiskrepanz bewertet die Versuchsperson dann ihre Leistung als Erfolg oder als Mißerfolg. Erfolgs- wie Mißerfolgserleben wirken sich auf die weitere Anspruchsniveausetzung aus: Je nach Intensität des Erfolgs- bzw. Mißerfolgserlebens wird das Anspruchsniveau nach Erfolg meist höher als bisher, nach Mißerfolg meist niedriger als bisher angesetzt - diese Ergebnisse gelten im mittleren subjektiven Schwierigkeitsbereich. Insgesamt ist ein allgemeiner leistungsmotivierter Aufwärtstrend im Sinne eines Bestrebens, die eigene Tüchtigkeit in leistungsrelevanten Situationen zu steigern oder möglichst hoch zu halten (Heckhausen, 1989, S.173), zu beobachten. Das Ausmaß der bevorzugten Zieldiskrepanz ist proportional zur Wichtigkeit der Aufgabe und zu ihrer Irrealität, ebenso ist es u.a. abhängig vom Leistungsstandard einer relevanten sozialen Bezugsgruppe. Die Theorie der resultierenden Valenz soll nun helfen, Anspruchsniveausetzungen bei der Wahl zwischen verschiedenen schwierigen Aufgaben oder verschiedenen Zielsetzungen bei einer Aufgabe zu erklären. Jedem Schwierigkeitsgrad ist bei Erfolg eine positive, bei Mißerfolg eine negative Valenz zuzuordnen: die positive bzw. negative Valenz zukünftigen Erfolgs bzw. Mißerfolgs bei Schwierigkeitsniveau n ($Va(Suc A^n)$ bzw. $Va(Fai A^n)$). Die positive Valenz des Erfolgs steigt mit dem Schwierigkeitsgrad, die negative Valenz des Mißerfolgs sinkt mit steigendem Schwierigkeitsgrad; es existieren aber jeweils obere und untere Grenzen, über

denen Erfolg und Mißerfolg nur noch als durch Zufall, glückliche oder unglückliche Umstände bedingt angesehen werden (vgl. Abb.2).

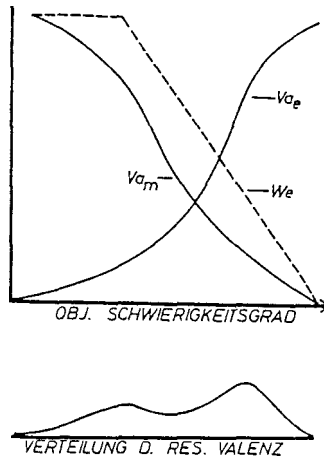


Abb.2: Verteilung der resultierenden Valenz bei gegebenen Funktionen für die gewichtete Erfolgsvalenz (Va_e bzw. ${}^\circ Va(\text{Suc } A^n)$), Mißerfolgsvalenz (Va_m bzw. ${}^\circ Va(\text{Fai } A^n)$) und subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit (We bzw. $\text{Prob.}(\text{Suc } A^n)$) in Abhängigkeit von objektiven Schwierigkeitsgraden der Aufgabenreihe (nach Heckhausen, 1989, S.174)

Lewin et al. postulieren nun eine *gewichtete Valenz des Erfolgs bei Niveau n* (${}^\circ Va(\text{Suc } A^n)$) als multiplikative Funktion der Valenz und der subjektiven Wahrscheinlichkeit von Erfolg bei Niveau n ($\text{Prob.}(\text{Suc } A^n)$):

$${}^\circ Va(\text{Suc } A^n) = Va(\text{Suc } A^n) \times \text{Prob.}(\text{Suc } A^n)$$

Analog dazu wird die *gewichtete Valenz des Mißerfolgs bei Niveau n* (${}^\circ Va(\text{Fai } A^n)$) bestimmt:

$${}^\circ Va(\text{Fai } A^n) = Va(\text{Fai } A^n) \times \text{Prob.}(\text{Fai } A^n)$$

Die Summe von gewichteter Valenz des Erfolgs und gewichteter Valenz des Mißerfolgs ergibt nun besagte "resultierende Valenz", die mit zunehmender Schwierigkeit sehr stark ansteigt.

$$\begin{aligned} Va_{Res} &= {}^\circ Va(Suc A^n) + {}^\circ Va(Fai A^n) \\ &= Va(Suc A^n) \times Prob.(Suc A^n) + Va(Fai A^n) \times Prob.(Fai A^n) \end{aligned}$$

Es wird nun das Aufgabenniveau n , oder allgemeiner, die Handlungsalternative gewählt, deren resultierende Valenz maximal ist. Zur Vorhersage einer Alternativenwahl müssen allerdings die Funktionen der relevanten Komponenten über die sich verändernden Leistungsniveaus erhoben werden - aufgrund dieses hohen Aufwands wird die Theorie der resultierenden Valenz statt zur Vorhersage meist nur zur Erklärung im nachhinein verwendet.

John W. Atkinson vereinfachte die Beziehung zwischen Valenz und Wahrscheinlichkeit, nahm als weiteren Faktor individuelle Motivunterschiede bzgl. der Erfolgs- und Mißerfolgsvalenzen an und entwickelte so sein Risikowahlmodell, mit dem er gute Vorhersageleistungen erzielte.

2.6 Das Risikowahlmodell von John W. Atkinson

Atkinson geht in seinem Risikowahlmodell von einer Interaktion zwischen Person- und Situationsvariablen aus: Die Personvariablen stellen individuell unterschiedliche *Motive* der Person dar, die Situationsvariablen konstituieren sich in den *Erwartungen*, die die jeweilige Situation im Individuum hervorruft, und in den in Aussicht gestellten *Anreizen*: Um ein Motiv anzuregen und in einer Handlung auszudrücken, ist zum einen die Stärke der Erwartung, daß die Handlung instrumentell für die Erreichung eines Ziel ist, entscheidend. Diese entspricht der Wahrscheinlichkeit, daß die ausgeführte Handlung bestimmte Konsequenzen hat. Die zweite entscheidende Komponente stellt die Höhe des Anreizes dieser Konsequenz dar, also die Größe der Belohnung oder Befriedigung durch diese mögliche Konsequenz. Diese Anreizgröße wird wiederum durch die Ausprägungen individueller Motive moderiert.

Atkinson (1982, p.24) nennt folgende sieben Sätze zur Bildung seiner Motiv-

Erwartungs-Anreiz-Theorie (vgl. Atkinson, 1958, p.303-305):

1. Ein *Anreiz* bezieht sich auf eine mögliche Belohnung, auf ein Ziel. Der Anreiz des Motivs A_e , nach Erfolg zu streben, ist invers zur Wahrscheinlichkeit des Erfolgs W_e . Der Anreiz des Motivs A_m , Mißerfolg zu vermeiden, ist invers zur Wahrscheinlichkeit des Mißerfolgs W_m :

$$A_e = 1 - W_e; A_m = - (1 - W_m) = - W_e$$
2. Ein *Motiv M* ist eine Disposition, eine bestimmte Klasse positiver Anreize anzustreben bzw. negativer Anreize zu vermeiden. Es kann durch Inhaltsanalysen des Thematischen Apperzeptionstests gemessen werden.
3. Eine *Erwartung* stellt eine besondere Art kognitiver Assoziationen dar, die durch situative Hinweisreize erzeugt und über die Wahrscheinlichkeit bestimmter Konsequenzen gemessen wird - beim Leistungsmotiv die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs W_e und die Wahrscheinlichkeit des Mißerfolgs W_m . Atkinson übernimmt hier das S_1 - R_1 - S_2 -Konzept von Meehl und MacCorquodale (1953).
4. Der *subjektive Wert oder Nutzen* eines objektiv gegebenen Anreizes ist abhängig von der Ausprägung der individuellen Annäherungs- oder Vermeidungs-Motivation.
5. Die *Aktivierung der Annäherungsmotivation* T_e , also der Handlungsausführung, entspricht dem erwarteten positiven Nutzen der Konsequenzen.
6. Die *Aktivierung der Vermeidungsmotivation* T_m , also der Handlungsunterlassung, entspricht dem erwarteten negativen Nutzen der Konsequenzen.
 Vorher schon hatte Atkinson (1957) die Stärke der einer Handlungstendenz T als Funktion des Produkts von Motiv M , Anreiz A und Erwartung W mit $W_e + W_m = 1$ konstatiert; somit ergeben sich Annäherungstendenz T_e und Vermeidungstendenz T_m analog:

$$T_e = M_e \times A_e \times W_e$$

$$T_m = M_m \times A_m \times W_m$$
7. Die *resultierende Motivation* T_r , die sich direkt in Handlungsausführung oder -unterlassung ausdrückt, summiert sich aus Annäherungs- und Vermeidungsmotivation:

$$T_r = T_e + T_m = (M_e \times A_e \times W_e) + (M_m \times A_i \times W_m)$$

Die Stärke einer Handlung und ihre Dauerhaftigkeit sind also eine Funktion der Stärke der Motivation zu dieser Handlung im Vergleich zur Motivation zu anderen Handlungen.

Da sich Anreiz und Erwartung beide in Form der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit ausdrücken lassen, können Erfolgs-, Mißerfolgs- und resultierende Tendenz für unterschiedliche Ausprägungen der Motivstärken allein als Funktion der Erfolgswahrscheinlichkeit dargestellt werden - es ergeben sich quadratische Funktionen in Form von Parabeln mit den Scheitelpunkten bei der mittleren Erfolgswahrscheinlichkeit. Ist die Erfolgstendenz größer als die Mißerfolgstendenz, die resultierende Tendenz also positiv, liegt ihr Maximum bei mittlerer Wahrscheinlichkeit und liegen die Minima bei $W_e = 0$ und $W_e = 1$. Mittlere Erfolgswahrscheinlichkeiten motivieren also in diesem Fall am stärksten zur Leistung. Überwiegt die Mißerfolgstendenz und ist die resultierende Tendenz also negativ, ist sie maximal bei den als sehr leicht oder sehr schwer eingestuften Wahrscheinlichkeiten $W_e = 0$ und $W_e = 1$, minimal dagegen bei mittlerer Wahrscheinlichkeit. Mittlere Erfolgswahrscheinlichkeiten motivieren also dann am schlechtesten zur Leistung.

Heckhausen (1989, S.177) würdigt den Beitrag des Risikowahlmodells zur Fortentwicklung der Erwartungs-Wert-Theorien: Atkinson gewichtet als erster die Anreiz-Variable mit einer überdauernden Motiv-Variablen, dabei wird das Mißerfolgsmotiv als ausschließlich hemmend angesehen. Er sieht Anreiz und Erwartung nicht mehr als unabhängig, sondern in invers-linearer Beziehung an, was sich in leistungsthematischen Situationen zumindest grob bestätigen läßt. Das Risikowahlmodell wurde aber für rein leistungsorientierte Situationen entwickelt, in denen Aufgaben derselben Aufgabenklasse mehrfach vorgegeben werden; die einzig wirksame einbezogene Folge des Handelns stellt die unmittelbare Selbstbewertung in Form von Stolz oder Scham dar. Die Übertragung des Modells auf andere Bereiche muß daher mit Vorsicht geschehen. Das Risikowahlmodell wurde vielfach überprüft, modifiziert und revidiert - von Atkinson selbst wie von anderen Motivationsforschern. Aber immer noch wird es als *das* grundlegende Modell der

Leistungsmotivationsforschung angesehen.

2.7 Julian Rotters soziale Lerntheorie

Auch Rotter (1954) versuchte, mit der Veröffentlichung seiner sozialen Lerntheorie der Persönlichkeit Verstärkungstheorien und Feldtheorie zu integrieren, indem er Lernen als Stärkung oder Schwächung von Erwartungen oder Belohnungsüberzeugungen sieht. Rotter verwendet vier Grundkonzepte: das *Verhaltenspotential* ("behavior potential") BP_{x_1, s_1, r_a} einer Handlung, die *Erwartung* E_{x_1, r_a, s_1} , den *Verstärkungswert* ("reinforcement value") RV_{a, s_1} und die *psychologische Situation* s_1 . Das Verhaltenspotential zur Ausführung des Verhaltens x in Situation s_1 im Hinblick auf Verstärkung a ist nun eine Funktion der Erwartung des Auftretens der Verstärkung a nach dem besagten Verhalten in der Situation und des Verstärkungswerts von a in dieser Situation:

$$BP_{x_1, s_1, r_a} = f(E_{x_1, r_a, s_1} \& RV_{a, s_1})$$

Diese Gleichung soll aber keineswegs eine präzise mathematische Beziehung darstellen. Die Wahrscheinlichkeit der Ausführung eines Verhaltens hängt also von der Verstärkungserwartung in Form der subjektiven Wahrscheinlichkeit der Verstärkung und dem Verstärkungswert ab. Ist nun die Situation, in der sich das Individuum befindet, neu und mehrdeutig und können daher diese Faktoren nicht vorausgesagt werden, generalisiert das Individuum Erfahrungen aus ähnlichen Situationen: Es verwendet "*generalisierte Erwartungen*" ("*generalized expectancies*") GE . Je neuartiger die Situation ist, um so einflußreicher ist die generalisierte Erwartung im Verhältnis zur spezifischen Erfahrung E'_{s_1} in dieser Situation. Die Erwartung E in Situation s_1 bestimmt sich somit aus der spezifischen Erwartung E'_{s_1} und der durch die Häufigkeit der Erfahrungen mit dieser Situation $f(N_{s_1})$ invers gewichteten generalisierten Erwartung GE :

$$E_{s_1} = f(E'_{s_1} \& \frac{GE}{f(N_{s_1})})$$

Es existieren zwei Arten generalisierter Erwartungen, je nachdem ob über die Dimension der Verstärkung oder über die Ähnlichkeit des Problems generalisiert wird. Die Erwartung läßt sich dann in *spezifische Erwartung E'*, *generalisierte Verstärkungserwartung GE_r*, und *generalisierte Problemlösungs-Erwartungen GE_{ps}* ("problem-solving generalized expectancy") für verschiedene Situationen differenzieren:

$$E_{s_1} = \frac{f(E' \& GE_r \& GE_{ps_1} \& GE_{ps_2} \& \dots GE_{ps_n})}{f(N_{s_1})}$$

Einen von Rotter näher beschriebenen persönlichkeitspezifischen Bereich generalisierter Erwartungen stellen - neben dem Konstrukt "interpersonal trust" - die Überzeugungen des Menschen hinsichtlich der Beeinflussbarkeit der Situation dar, die Erwartung des "locus of control of reinforcement (LOC)" (Rotter, 1966). Können nach Meinung der Person durch eigenes Verhalten Verstärker oder wichtige Ereignisse im Leben beeinflußt werden, spricht man seit Rotter von "interner Kontrolle", ansonsten von "externer Kontrolle". Die häufigsten externalen Kontrollfaktoren sind Glück, Pech, Zufall, Schicksal, andere mächtige Personen oder hohe Umweltkomplexität, die die Ereignisse unvorhersehbar macht. Internale Kontrolle hängt kontingent vom eigenen Verhalten oder von eigenen Charakteristika ab. Rotter hat durch diese Konzeption und die Bereitstellung eines darauf aufbauenden Instruments, des "Rot-I-E"-Fragebogens einen persönlichkeitspsychologischen Stein angestoßen, der eine wahre Lawine an Nachfolgeuntersuchungen mit sich brachte.

Auch der Verstärkungswert kann noch differenzierter unter dem Aspekt der "Verstärkungs-Verstärkungs-Sequenz" betrachtet werden: Jeder Verstärker wird auch mit anderen, in der Situation auftretenden Verstärkern assoziiert. Der Wert eines Verstärkers RV_{a,s_1} hängt somit vom Wert dieser assoziierten Verstärker $RV_{(b-n),s_1}$ ab sowie von der Erwartung $E_{R_a \rightarrow R_{(b-n),s_1}}$, so daß das Auftreten des ursprünglichen Verstärkers auch zu diesen anderen Verstärkern führt:

$$RV_{a,s_1} = f(E_{R_a \rightarrow R_{(b-n),s_1}} \& RV_{(b-n),s_1})$$

Eine Variable der sozialen Lerntheorie wurde bisher noch nicht explizit ausgeführt, nämlich die psychologische Situation: "The unit of investigation for the study of personality is the interaction of the individual and his/her meaningful environment" (Rotter, 1954, zitiert nach Rotter, 1982, p.255). Die psychologische Situation wird definiert als komplexes Ganzes interagierender Reize, die auf ein Individuum zu einem Zeitpunkt einwirken. Diese Reize, die interne oder externe Reize darstellen können, bestimmen die Erwartungen des Individuums über Verhaltens-Verstärkungs- sowie über Verstärkungs-Verstärkungs-Zusammenhänge. Rotter (1982, p.255) sagt selbst: "This is clearly an interactionist position." Neben dieser schon sehr frühen interaktionistischen Sichtweise hat Rotter die weitere Forschung v.a. durch sein ursprünglich als randständiges Phänomen gedachtes LOC-Konstrukt beeinflusst. Weiterhin wurde die oben genannte Differenzierung des Verstärkungswerts zur Grundlage der im weiteren auszuführenden Instrumentalitätstheorie, wobei diese Querverbindung von den Instrumentalitäts-theoretikern nie erwähnt wird. Vor der Beschreibung dieser Ansätze soll aber noch kurz auf Feathers Rückblick von 1954 eingegangen werden, der als erster die Konvergenzen der bisher genannten Theorieansätze erkannt hat:

2.8 Erste Konvergenzen

Feather fielen 1959 als erstem die Parallelen in den bis dahin beschriebenen Modellen von Verhalten in Entscheidungssituationen, die aus verschiedenen Forschungsbereichen stammten, auf: Lewin, Dembo, Festinger und Sears beschäftigen sich mit der Zielsetzung bei der Anspruchsniveauserstellung, Tolmans Analysen stammen aus dem Bereich tierexperimenteller Lernforschung, Rotters soziale Lerntheorie wendet er selbst auf klinische Probleme an, Edwards SEU-Modell bezieht sich auf die Entscheidungstheorie, Atkinson schließlich beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von risikoreichem Verhalten und individuellen Motivstärken. Feather stellt die einzelnen Theoriekomponenten und die aus ihnen resultierende, die Handlung bestimmende Variable der fünf von ihm betrachteten Ansätze übersichtlich dar:

Tab.2: Theoriekomponenten und Resultierende aus fünf Erwartungs-Werttheoretischen Ansätzen (nach Feather, 1959, p.154)

<i>Theoretiker</i>	<i>Erwartungsvariable</i>	<i>Wertvariable</i>	<i>Resultierende</i>
<i>Lewin et al.</i>	subjective probability	valence	force (weighed valence)
<i>Tolman</i>	expectation	need push valence	performance vector
<i>Rotter</i>	expectancy	reinforcement value	behavior potential
<i>Edwards</i>	subjective probability	utility	SEU
<i>Atkinson</i>	expectancy	(motive x incentive value)	resultant motivation

Feather untersucht beim Vergleich der verschiedenen Theorien v.a. den Zusammenhang von Erwartung bzw. subjektiver Wahrscheinlichkeit und Valenzen, Verstärkungswert bzw. Nutzen: Sind diese unabhängig oder abhängig und, wenn letzteres, in welcher Beziehung stehen sie? Die Theorie der resultierenden Valenz nimmt eine inverse Beziehung zwischen subjektiver Wahrscheinlichkeit und Valenz an ($V_a = 1 - W_a$), ebenso setzt Atkinson den Anreiz invers zur Erwartung ($A_e = 1 - W_e$). Tolman behandelt diese Frage nicht. Rotter sieht seine Komponenten im allgemeinen als unabhängig an, Edwards sieht die Unabhängigkeit von Erwartung und Wert als Grundpostulat seines SEU-Modells. Was ist nun richtig? Gilt die Unabhängigkeit von Erwartung und Wert nur für bestimmte Situations-Handlungs-Typen? Feather experimentierte hierzu selbst. Er definiert zur Lösung dieses Problems zusätzlich zur *Erfolgswahrscheinlichkeit* eines Zielobjekts, mit der eine Person meint, dieses Ziel zu erreichen, noch zwei Variablen: Die *Zielerreichungsattraktivität* ("attainment attractiveness") eines Ziels A ist höher als die eines Ziels B, wenn eine Person in einer Wahlsituation Ziel A bevorzugt, ohne sich auf ihre Wahl festlegen zu müssen. Muß sich die Person auf ihre Wahl festlegen, nennt Feather die Bevorzugung eines Ziels das *Wahlpotential* ("choice potential") dieses Ziels. Die Zielerreichungsattraktivität operationalisiert Valenz, Verstärkungswert oder Nutzen, das Wahlpotential die resultierende Motivation, den Performanzvektor, subjektiv erwarteten Nutzen oder Verhaltenspotential.

Feather stellt folgende Annahmen auf:

1. Die Zielerreichungsattraktivität ist abhängig von der *Attraktivität des Zielobjekts* sowie von dem Wert, der dem Erreichen des Ziels beigemessen wird ("*achievement value*").
2. Dieser *Erreichungswert* ist wiederum abhängig von der Schwierigkeit eines Ziels - je schwieriger ein Ziel, desto größer ist auch der Wert des Erreichens.
3. Der Erreichungswert ist ebenfalls abhängig vom Situationstyp: Er ist größer in *ich-bezogenen* als in *zufallsbezogenen* Situationen, er ist auch größer in *leistungsorientierten* als in *entspannten* Situationen.
4. Das Wahlpotential unterliegt zusätzlich zu obigen Einflüssen noch dem Zwang bei der Wahl durch die *Verpflichtungssituation*. Zusätzlich tritt in einer Verpflichtungssituation die konkrete Möglichkeit von Erfolg und Mißerfolg auf, so daß der Entscheider eventuell dazu tendiert, leichtere Aufgaben zu wählen.

Erreichungswert wie Wahlpotential stehen unter dem Einfluß allgemeiner kultureller Leistungswerte, verschiedener situativer Kontexte und früherer Lernerfahrungen, speziell Erfahrungen mit solchen Entscheidungssituationen: In der westlichen Kultur ist das Erreichen eines schwierigen Ziels angesehen; in manchen Situationen ist es nicht so schlimm, ein leichtes Ziel nicht zu erreichen wie in anderen. Lernerfahrungen durch häufige Mißerfolge bei einer Wahl haben Auswirkungen auf eine nachfolgende Entscheidung.

Feathers Hypothesen lauten nun:

1. Die Attraktivität der Zielerreichung ist invers zur Erfolgswahrscheinlichkeit. Dies wird deutlicher in *ich-bezogenen* als in *zufallsbezogenen* Situationen und deutlicher in *leistungsorientierten* als in *entspannten* Situationen.
2. Das Wahlpotential ist direkt proportional zur Erfolgswahrscheinlichkeit. Dies wird weniger deutlich in *ich-bezogenen* als in *zufallsbezogenen* Situationen und weniger deutlich in *leistungsorientierten* als in *entspannten* Situationen.

Beide Hypothesen konnten in einem Experiment mit 24 Grundschulern bestätigt werden. Folgende Folgerungen für die Rolle subjektiver Wahrscheinlichkeiten in

Entscheidungen unter Unsicherheit lassen sich ziehen: Das Erreichen eines Ziels hat für die sich entscheidende Person einen Wert ("achievement value") an sich. V.a. in leistungsorientierten Situationen besteht eine inverse Beziehung zwischen der Attraktivität der Zielerreichung und deren subjektiver Wahrscheinlichkeit, wie Lewin et al. und Atkinson dies propagiert haben.

Entscheidungstheoretische Modelle beschäftigen sich dagegen hauptsächlich mit zufallsbezogenen Situationen, in denen Erreichungswerte unbedeutend sind. Hier besteht anscheinend kein Zusammenhang - wie von Edwards und Rotter postuliert. Feather meint aber, diese Unabhängigkeitsthese könne sogar für diese Situationen eine Übersimplifizierung darstellen: Anreize aus fähigkeitsabhängigen Aufgaben können auf Zufallsaufgaben generalisieren, auch objektive Zufallssituationen können als Leistungsaufgaben interpretiert werden. Eine weitere Folgerung betrifft die Berücksichtigung der Entscheidungsstruktur: V.a. der Grad, in dem eine Verpflichtung auf die Entscheidung geschieht, beeinflusst ebendiese. Des weiteren sind, wie schon deutlich wurde, die verschiedenen Situationskontexte zu beachten: Ist die Situation ich- oder zufallsbezogen, ist sie leistungsorientiert oder entspannt? Als Erklärung für die Wirkung dieser verschiedenen Situationskontexte läßt sich außer der unterschiedlichen Bedeutung der Erreichungswerte in den einzelnen Situationen auch ein situationaler Effekt auf die subjektiven Wahrscheinlichkeiten anführen: In leistungsorientierten Situationen beispielsweise wird im Vergleich zu entspannten Situationen die subjektive Wahrscheinlichkeit durch den Einfluß von Wunschdenken oder Furcht, durch den Einfluß antizipierter Ereignisse oder das Erfolgsstreben bzw. Mißerfolgsmeiden überschätzt. In zufallsbezogenen Situationen sind Erwartungsänderungen durch Erfolg oder Mißerfolg geringer als in ich-bezogenen Situationen. Der Entscheidungsprozeß ist also sehr komplex, der Einfluß vergangener Lernerfahrungen darf dabei nicht übersehen werden.

Feather schafft es, die Konvergenzen der genannten fünf Ansätze aufzuweisen. Es gelingt ihm auch, die ursprünglichen Differenzen zur Frage der Abhängigkeit von Erwartungs- und Wert-Variable zu integrieren, indem er eine situative Relativierung vornimmt.

2.9 Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze im Bereich der Einstellungsforschung: Vorläufer und das Einstellungsmodell von Martin Fishbein und Icek Ajzen

Während die bisherigen Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze die Motivation des Handelns allgemein, die Wahl einer Alternative bei Entscheidungen und insbesondere die Wahl einer Handlungsalternative bei der Entscheidung zwischen mehreren Alternativen behandeln, wendet Helen Peak 1955 den Grundgedanken dieser Ansätze auf den Bereich der Einstellung an. Für sie ist der affektive Gehalt einer Einstellung zu einem bestimmten Sachverhalt, einem Objekt oder einer Situation eine Funktion

1. der *Instrumentalität* dieses Sachverhalts für die Erreichung eines angestrebten Ziels, d.h. der subjektiven Wahrscheinlichkeit, daß das Einstellungsobjekt zu den erwünschten bzw. unerwünschten Folgen führen kann, und
2. der *Befriedigung*, die aus der Erreichung dieses Ziels gewonnen werden kann.

Die *affektive Wertgeladenheit* ("affective loading") eines Einstellungsobjekts wird nun gebildet durch die Aufsummierung der *Affektladungen* ("derived affect load"), wie Peak das Produkt von Instrumentalität und Befriedigung einer Konsequenz nennt, über alle relevanten Konsequenzen eines Einstellungsobjekts. Rosenberg (1956) und Carlson (1956) belegten Peaks Konzeption der Einstellung empirisch, sie wurde dann unter Rosenbergs Namen als *kognitiv-affektive Konsistenztheorie der Einstellung* bekannt: Mit der kognitiven Komponente der Einstellung ist die instrumentelle Verbindung des Einstellungsobjekts zu anderen bedeutungsvollen Werthaltungen gemeint, wie sie von Peak postuliert wurde, also die Kombination aus Wichtigkeit unterschiedlicher Grundwerte und der instrumentellen Verbindungen des Einstellungsobjekts zu diesen Grundwerten. Die affektive Komponente drückt die positive oder negative Bewertung des Einstellungsobjekts aus. Entsprechend dem Grundprinzip der Konsistenztheorien sagt Rosenbergs Ansatz (1960) aus, daß Personen bestrebt sind, die affektiven und kognitiven Komponenten ihrer Einstellungen miteinander in Einklang zu bringen. Die Änderung einer

Komponente ziehe daher die Änderung der jeweils anderen Komponente nach sich. Rosenberg (1956) stellte bei einer seiner Untersuchungen fest, daß Einstellungen wahrscheinlich auf einer kleinen Anzahl von für das Individuum wichtigen, salienten Werten basieren: Wurden aus einer Auswahl von 35 vorgegebenen Werten nur die von der Person als besonders wichtig angegebenen ausgewählt und zum Einstellungswert verrechnet, zeigte dieser Wert einen höheren Zusammenhang zu einer traditionellen, Likert-skalierten Einstellungsmessung als die aus den 35 Werten errechnete Einstellung. Der Einbezug zusätzlicher Werte scheint also lediglich überflüssige, verwirrende Information darzustellen. Stahlberg und Frey (1987, S.218) meinen, die kognitiv-affektive Konsistenztheorie spiele heute trotz empirischer Belege keine sehr bedeutsame Rolle mehr in der Einstellungsforschung, da sie von ökonomischeren Erklärungsansätzen, die ohne das Konsistenzprinzip auskämen, abgelöst worden wäre - u.a. von der Einstellungstheorie Fishbein und Ajzens (1975, 1980).

Wie Peak und Rosenberg beschreiben Fishbein und Ajzen ein Modell zur Erwartungs-Wert-theoretischen Konzeptualisierung von Einstellungen. Die Theorieentwicklung läßt sich hierbei in drei Phasen gliedern: Anfang bis Mitte der 60er Jahre entwickelten sie eine *Theorie der Einstellung (1)* auf der Basis des Erwartungs-Wert-Ansatzes (u.a. Fishbein, 1963). In ihrem Werk von 1975 (Fishbein & Ajzen, 1975) stellten sie dann zusätzlich die Hauptergebnisse zur *"theory of reasoned action" (2)* vor, die explizit den sozialen Einfluß auf die Einstellung berücksichtigen. Ajzen schließlich beschrieb in der vorläufig letzten Phase der Theorieentwicklung die wahrgenommene subjektive Kontrolle und die eigene Anstrengung als wichtige Variable der *"theory of planned action" (3)* (Ajzen & Madden, 1986).

(1) Fishbein (1963) analysierte existierende Techniken zur Einstellungsmessung und meinte, in den am häufigsten verwendeten Verfahren - Thurstone-Skalierung, Likert-Skalierung, Semantisches Differential - würden jeweils ein instrumenteller Aspekt, der den möglichen Zusammenhang zwischen dem Einstellungsobjekt und anderen Objekten, Ereignissen oder Werten beschreibt, sowie ein evaluativer

Aspekt gemessen. Beim Semantischen Differential beispielsweise bedenkt die Person zugleich mit ihrem Rating der hoch evaluativen Adjektive, ob das betreffende Adjektiv auch auf das jeweilige Einstellungsobjekt zutrifft. Zusammenhangswahrscheinlichkeit und Bewertung sind zwei Komponenten einer *Überzeugung* ("belief"): Eine Überzeugung im Sinne Fishbein und Ajzens entspricht der Information, die eine Person über ein Objekt hat, dem subjektiven Wissen, daß einem Objekt eine bestimmte Eigenschaft oder ein Attribut zukommt. Da eine Person in der Regel einem Objekt mehrere Attribute zuschreibt, existieren auch mehrere Überzeugungen zu diesem Objekt, die in einem hierarchischen Überzeugungssystem geordnet sind. Dieses Überzeugungssystem kann nach der subjektiven Wahrscheinlichkeit, daß das Einstellungsobjekt mit dem Attribut verbunden ist, geordnet sein, aber auch nach anderen Kriterien, z.B. dem affektiven Gehalt eines Attributes. Je nach Entstehung einer Überzeugung lassen sich unterschiedliche Arten unterscheiden: Bei deskriptiven Überzeugungen werden durch eigene Erfahrung Objekt-Attribut-Verbindungen geknüpft, sie sind äußerst resistent gegenüber Veränderungsversuchen. Inferentielle Überzeugungen entstehen durch Schlußfolgerungen aus vorhandenen Überzeugungen, informationale Überzeugungen gehen auf Informationen aus externen Quellen zurück. Wann immer eine Überzeugung sich formiert, wird nach Fishbein und Ajzen nun die implizite Bewertung, die mit der Reaktion auf das Einstellungsobjekt verbunden ist, an das Objekt konditioniert. Fishbein und Ajzen (1975, p.29) beschreiben ihre frühe Theorie folgendermaßen:

1. Ein Individuum hat viele Überzeugungen über ein bestimmtes Einstellungsobjekt, d.h. es sieht dieses Objekt mit verschiedenen anderen Objekten, Zielen, Charakteristika etc. verbunden.
2. Mit jedem der Attribute ist eine implizite, bewertende Reaktion des Individuums, d.h. seine Einstellung gegenüber diesem Attribut verbunden.
3. Durch Konditionieren werden die evaluativen Reaktionen mit dem Einstellungsobjekt verbunden.
4. Die konditionierten evaluativen Reaktionen summieren sich und
5. bei weiteren Gelegenheiten wird das Einstellungsobjekt diese summierten evaluativen Reaktionen, d.h. die gesamte Einstellung, hervorrufen.

Die Einstellung ("attitude") A_o gegenüber einem Objekt O ist dann eine Funktion seiner Überzeugungen ("beliefs") b_i über das Objekt O , d.h. der subjektiven Wahrscheinlichkeit, daß O mit Attribut i in Zusammenhang steht, und den impliziten bewertenden Reaktionen ("evaluations") e_i von Attribut i , die mit diesen Überzeugungen verbunden sind (n = Anzahl der Überzeugungen):

$$A_o = \sum_{i=1}^n b_i e_i$$

Wie schon Rosenbergs Untersuchung (1956) zeigte, sind nicht alle Verknüpfungen eines Objekts relevant für die Bildung der Einstellung gegenüber diesem Objekt. Fishbein und Ajzen nennen die relevanten Überzeugungen *salient* und identifizieren diese entweder anhand einer "Daumenregel" - die fünf bis neun an erster Stelle genannten Überzeugungen einer Person - oder als die in einer Population am häufigsten genannten Überzeugungen. Ein Überzeugungssystem läßt sich nun nach Fishbein und Ajzen (1975, p.100) durch folgende Kennzahlen charakterisieren:

1. Der *Einstellungswert* läßt sich aus der obigen Gleichung ablesen.
2. Die *Differentiation* entspricht der Anzahl n der Überzeugungen eines Überzeugungssystems.
3. Die *Intensität* ist gleich dem Mittelwert der Überzeugungen.
4. Werden die Beträge der Produkte $b_i \times e_i$ addiert, ergibt sich der *Gesamtaffekt*.
5. Die Differenz von Gesamtaffekt und dem Betrag der Einstellung aus der obigen Gleichung nennt sich *Ambivalenz*.
6. Die *Konsistenz* berechnet sich aus der Anzahl negativer Produkte $b_i \times e_i$ dividiert durch die Anzahl der Überzeugungen n .

Einstellungen gegenüber einem Objekt werden i.d.R. untersucht, um Informationen über Verhalten gegenüber diesem Objekt zu prognostizieren. Fishbein und Ajzen gehen aber davon aus, daß zwischen der Einstellung und dem Verhalten keine direkte, sondern nur eine indirekte Beziehung besteht, vermittelt über die Intention, ein bestimmtes Verhalten auszuführen. Dabei ist die Beziehung zwischen Einstellung und Intention nicht eindeutig: Einer Ausprägung einer Ein-

stellung kann ein ganzes Set von Verhaltensabsichten zugeordnet sein. Die Zuordnung von verhaltensspezifischen Intentionen zu spezifischem Verhalten wird von Fishbein und Ajzen dagegen wieder als eindeutig gesehen.

(2) Die Vorhersage von spezifischem Verhalten aus Einstellungen hat bisher immer unbefriedigende Ergebnisse erbracht. Nach Fishbein liegt dies v.a. an der mangelnden Spezifizierung sowohl des Einstellungsobjekts wie des Verhaltens. Er bezieht daher seine weiterentwickelte Theorie auf spezifische Einstellungen wie auf spezifisches Verhalten und berücksichtigt normative Einflüsse auf das Verhalten. Fishbein und Ajzens "theory of reasoned action" (1975) stellt eine Adaption von Dulany's *Theorie der "propositionellen Kontrolle"* dar (Dulany, 1961, 1968): Dulany möchte Verhalten in Experimenten zum verbalen Konditionieren und zur Begriffsbildung mit Hilfe dieser Theorie erklären. Die Theorie spezifiziert die Sätze oder Propositionen, die der Reaktion eines Individuums vorangehen, sie behandelt die unmittelbaren Voraussetzungen spezifischen Verhaltens. Dulany meint, daß die Verhaltensabsicht sowohl durch eine instrumentelle als auch durch eine soziale Komponente bestimmt sei. Die instrumentelle Komponente setzt sich zusammen aus der Hypothese des Individuums über die Verteilung der Verstärkungen ("hypothesis of the distribution of reinforcement") RHd, d.h. des wahrgenommenen Zusammenhangs einer bestimmten Reaktion mit einem speziellen verstärkenden Ereignis, und aus dem subjektiven Wert dieser verstärkenden Ereignisse (RSv). Die zweite Komponente behandelt den normativen oder sozialen Einfluß auf die Verhaltensabsicht: Die Verhaltenshypothese ("behavioral hypothesis", BH) entspricht der Meinung der Person über die Erwartungen anderer an sie. Dieser Faktor wird multipliziert mit der Motivation, diesen Erwartungen nachzukommen ("motivation to comply", MC):

$$B \approx BI = [(RHd)(RSv)] \omega_0 + [(BH)(MC)] \omega_1 \quad (\omega_0, \omega_1 = \beta\text{-Gewichte})$$

Die tatsächliche Reaktion des Individuums ("behavior", B) ist verursacht durch seine Verhaltensabsicht ("behavior intention", BI), Situations-, Persönlichkeits- und andere Einstellungsvariablen gehen nur über die sozial-normative Komponenten

te ein. Dulany verwendet zur Bestimmung der Gewichte ω_0 und ω_1 der beiden Anteile eine multiple lineare Regression, somit können die Gewichtungen je nach Situation, Verhalten und Person variieren. Die Ergebnisse der Experimente zum verbalen Konditionieren (Dulany, 1964; Dulany, Schwartz & Walker, 1965, zitiert nach Mitchell & Biglan, 1971) sprechen für diese Theorie, aber nur zum Teil für die Instrumentalitätstheorie: In vielen Situationen zeigten normative oder soziale Faktoren größeres Gewicht als die wahrgenommenen Instrumentalitäten. Hinter der Verwendung der multiplen Regression zur Bestimmung der Gewichte steckt die Annahme, alle Individuen würden die beiden Komponenten gleich gewichten - vielleicht ist die Gewichtung aber interindividuell verschieden? Dulans Theorie gilt für einen sehr spezifischen Reaktionsbereich, die Gewichtungskomponenten verändern sich laufend, daher ist die Übertragung auf allgemeinere Situationen schwierig.

Die "*theory of reasoned action*" von Fishbein und Ajzen (1975) geht ebenfalls von einer instrumentellen und einer sozial-normativen Komponente aus: Die instrumentelle Komponente entspricht dem Modell der Einstellung aus (1): Die Einstellung A_B wird aber hier nicht gegenüber einem Objekt, sondern gegenüber einem spezifischen Verhalten B konzipiert und berechnet sich, wie in der obigen Gleichung, als Summe der Produkte aus *Überzeugungen, daß Verhalten B zu einer bestimmten Konsequenz führt*, und der *Evaluation dieser Konsequenz*. Diese Komponente wird gewichtet und mit einer sozial-normativen Komponente wie bei Dulany verbunden: Die *subjektive Norm* ("*subjective norm*", SN) ist gleich der Summe der Produkte der *normativen Überzeugungen über bestimmte Verhaltenserwartungen in dieser Situation* ("*normative beliefs*", NB) und der *Motivation, diesen zu entsprechen* (MC).

$$B \approx BI = A_B \cdot \omega_0 + SN \cdot \omega_1 \quad \text{mit } A_B = \sum_{i=1}^n b_i e_i \quad \text{und} \quad SN = \sum_{j=1}^m NB_j MC_j$$

Um größere Verhaltensnähe bei der Einstellungsmessung zu erlangen, wird jetzt also die Einstellung gegenüber spezifischem Verhalten, nicht mehr gegenüber einem Objekt gemessen: Anstelle der Objekt-Überzeugung, daß ein bestimmtes Objekt ein bestimmtes Merkmal hat, tritt jetzt die Verhaltens-Überzeugung in

Form der Wahrscheinlichkeitsaussage über den Zusammenhang eines bestimmten Verhaltens mit einem nachfolgenden Ereignis. Nicht mehr die Assoziation Objekt-Eigenschaft, sondern die kausale Relation eines Handlungs-Ergebnis-Zusammenhangs ($\text{Ergebnis} = f[\text{Handlung}]$) geht jetzt in die Gleichung ein, da aus der Einstellung gegenüber einem Objekt keine Schlußfolgerungen auf die Einstellung gegenüber korrespondierendem Verhalten gezogen werden konnten und können. Die subjektive Norm gilt als Maß des sozialen Einflusses: Die Summenterme entsprechen jeweils dem sozialen oder normativen Druck, der von relevanten Bezugspersonen ausgeht. Die Summe der einzelnen Druckkomponenten kann im Sinne eines "generalized other" verstanden werden, wobei analog zu den salienten Überzeugungen die Ermittlung der salienten Bezugspersonen nötig ist. Die subjektive Norm hat natürlich formale Ähnlichkeit mit der ersten Komponente, was die Frage nach ihrer Eigenständigkeit aufwirft - die normativen Überzeugungen könnten ja als Teil der Überzeugungen der ersten Komponente aufgefaßt und somit könnte zum ursprünglichen Modell zurückgekehrt werden. Eine Integration ist möglich und steht nicht im Widerspruch zur Theorie, doch nennen Fishbein und Ajzen die Unterscheidung zwischen den Konsequenzen der Handlung und den Erwartungen der salienten Bezugspersonen als nützlich - nicht zuletzt um zu verdeutlichen, daß dieses Einstellungsmodell sowohl den klassischen Einstellungsbegriff wie auch das Konzept der sozialen Norm enthält (p.304).

Hinter diesem Modell steht das Menschenbild des rationalen und vernünftigen Informationsverarbeiters, dessen Verhalten unter seiner willentlichen Kontrolle steht; externe Störgrößen sind ausgegrenzt, sie treten höchstens als eine Art "Rauschen" zwischen Intentionen und tatsächlicher Performanz auf: Die einzelne Intention ist wiederum nur als vermittelnde Variable zwischen Einstellung und Verhalten aufzufassen, die Einstellung steht nur mit einem gesamten Intentions-Set in direkter Beziehung, nicht mit der einzelnen Intention. Der Zusammenhang von Intention und Verhalten basiert auf der Korrespondenz des Spezifitätsgrads der Intentions- und Verhaltensebene. Instabile Intentionen und mangelnde Korrespondenz der Ebenen können den Prognosewert jedoch vermindern. Sheppard, Hartwick & Warshaw (1988) belegen in ihrer Metaanalyse zur "theory of reasoned action" die Vorhersageleistung von Intentionen und Selbstvorhersagen für Verhal-

ten und geben Anregungen zur Weiterentwicklung der Theorie.

Die "theory of reasoned action" gilt heute als das einflußreichste Modell für die Einstellungs-Verhaltens-Beziehung; sie bezieht sich ausdrücklich auf volitionales Verhalten. Dohmen, Doll und Orth⁴ untersuchen formal Bedeutsamkeit und erforderliches Skalenniveau der Modellkomponenten des Fishbein & Ajzen-Modells und leiten daraufhin Modellmodifikationen ab: Sie beschreiben nämlich sehr genau, welche Skalenniveaus für die einzelnen Variablen und ihre relativen Gewichte gegeben sein müssen, damit die numerischen Aussagen des Modells bedeutsam sind, also für alle hinsichtlich des Skalenniveaus gleichwertigen Skalen gelten (vgl. Orth, 1987, S.158). Diese Skalenniveaus liegen aber i.d.R. auf schwer erreichbarem Verhältnisskalenniveau, so daß die bei empirischen Untersuchungen mit Ratingskalen vorgenommenen Vergleiche von Intentionen als nicht bedeutsam angesehen werden müssen, d.h. bei gleichwertigen Skalen anders ausfallen können. Ebenso ist die Modellgleichung als numerische Aussage nicht bedeutsam und sind die Korrelationskoeffizienten also nicht interpretierbar, da sie von der jeweiligen Skala abhängig sind. Die Ergebnisse der bisherigen Untersuchungen mit Ratingskalen gelten also - meßtheoretisch exakt gesehen - nur für die jeweiligen Skalen und sind daher nur schwer interpretierbar. Orth (1988) schlägt daher Modellmodifikationen vor, die inhaltlich wenig, aber formal so verändert sind, daß die Variablen und Gewichte kein Verhältnisskalenniveau mehr erfordern. Neben der Einführung von additiven Konstanten interpretiert er die "Motivation to Comply" um in eine evaluative Variable "Bewertung normativen Verhaltens" und vereinfacht somit die formale Struktur. Die "subjektive Norm" wird dann zur "Einstellung gegenüber normativem Verhalten". Diese Modifikation entspricht dann gleichzeitig einer Erweiterung des sog. Komponentenmodells soziale Einstellungen (Feger, 1979) zu einem Modell über den Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten: Die "beliefs" entsprechen dann den "Zuschreibungen" beim Komponentenmodell.

⁴ Orth (1985,1986,1987,1988); Dohmen (1985); Dohmen, Doll & Orth (1986)

(3) Ajzen und Madden (1986) erweitern die "theory of reasoned action" auf Verhalten, das nicht völlig unter der Kontrolle des Handelnden steht, und auf Intentionen zur Ziel- oder Ergebnisreichung: Die *subjektiv wahrgenommene Verhaltenskontrolle* erhöht in diesen Verhaltensbereichen die Exaktheit der Verhaltensvorhersage. Ajzen nennt diese Weiterentwicklung die "*theory of planned behavior*" (vgl. auch Fishbein & Stasson, 1990). Diese bezieht sich explizit auf Intentionen zum Handlungsversuch. Treten Störfaktoren zwischen Intention und Verhalten auf und ist somit die Möglichkeit des Scheiterns impliziert, kann die subjektiv wahrgenommene Kontrolle als Überzeugung salient werden. Die Verhaltens-Wahrscheinlichkeit entspricht dann dem Grad der persönlichen Anstrengung multipliziert mit dem Grad der persönlichen Kontrolle. Ajzen (1985) differenziert die Einstellungskomponente noch in eine Erfolgs- und eine Mißerfolgseinstellung, auch die subjektive Norm ist dann abhängig von der subjektiven Norm hinsichtlich eines erfolgreichen Handlungsversuchs und der subjektiv den relevanten Bezugspersonen zugeschriebenen Erfolgswahrscheinlichkeiten. Ajzen konnte die Überlegenheit dieses erweiterten Modells zur Messung von Einstellung und Verhalten in mehreren Untersuchungen belegen (vgl. Ajzen & Madden, 1986; Fishbein & Stasson, 1990).

Die Theorie der Einstellung von Fishbein und Ajzen hat sich gut bewährt und gehört inzwischen zum klassischen Theorieinventar der Einstellungsforschung, obwohl ihre operationalisierte Vorgabe bei den Befragten etwas mühsam erscheint und eines hohen Instruktionsaufwands bedarf. Das Modell integriert auf anschauliche Weise die unterschiedlichen Strömungen der bis dahin vorherrschenden Ansätze in der Einstellungsforschung durch die instrumentelle und die sozialnormative Komponente und verweist auf die individuelle Wichtigkeit der Salienz von Überzeugungen, allgemeiner von Erwartungen für die Erwartungs-Wert-Theorie. Die vorerst letzte Weiterentwicklung verdeutlicht die Bedeutung der subjektiv wahrgenommenen Kontrolle zur Verhaltensvorhersage.

2.10 Victor H. Vrooms Instrumentalitätstheorie der Arbeitsmotivation

Victor H. Vroom (1964) beschäftigt sich mit drei Themen: der Wahl zwischen verschiedenen Arbeitsrollen, der Zufriedenheit mit der gewählten Arbeitsrolle und dem Leistungs- oder Effektivitätsniveau in der gewählten Arbeitsrolle. Er gibt als theoretischen Hintergrund die genannten Arbeiten von Lewin, Rotter, Peak, Atkinson und Tolman sowie die entscheidungstheoretische Arbeit von Davidson, Suppes und Siegel (1957) an. Wie für die vorgenannten Autoren ist es auch für Vroom zur Erklärung der Motivation wichtiger, die Wahl der Handlungsrichtung zu untersuchen als die Art und Stärke der Aktivierung. Vroom unterscheidet 1964 zwischen dem *Valenzmodell (1)* und dem *Kraftmodell (2)*, auch Handlungs- oder Anstrengungsmodell genannt:

(1) Der Begriff *Valenz* steht für die affektive Orientierung gegenüber einem Ergebnis und variiert auf einem Kontinuum von positiv - die Erreichung des Ziels wird der Nichterreichung vorgezogen - bis negativ - die Nichterreichung des Ziels wird der Erreichung vorgezogen. Vroom verwendet den Begriff *Motiv*, wenn sich die Präferenz der Ziel-Erreichung bzw. -Nichterreichung auf eine bestimmte Ergebnisklasse bezieht. Zusätzlich wird noch die *Valenz* eines Ergebnisses vom *Wert* eines Ergebnisses unterschieden: Valenz bezeichnet die antizipierte, Wert die tatsächlich erlangte Befriedigung durch ein Handlungsergebnis. Vroom verweist auf Peaks Modell der affektiven Orientierung gegenüber einem Objekt: Handlungsergebnisse, Objekte und Ziele können nicht nur Valenz quasi aus sich selbst heraus besitzen, sondern auch durch ihre von einer Person erwartete Verbindung mit anderen Ergebnissen. "We are suggesting that means acquire valence as a consequence of their expected relationship to ends" (Vroom, 1964, p.16). Vroom formuliert sein Valenzmodell in Anlehnung an Peak:

Proposition 1: The valence of an outcome to a person is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of all other outcomes and his conceptions of its instrumentality for the attainment of these other outcomes (Vroom, 1964, p.17).

Die Valenz V_j eines Ergebnisses j ist also eine Funktion der Valenzen V_k der Handlungsergebnisse $k=1\dots n$ und der dem Handlungsergebnis j zugeschriebenen *Instrumentalitäten* I_{jk} zur Erreichung der Ergebnisse k . Die Instrumentalität I_{jk} wird dabei als Korrelation der beiden Ergebnisse j und k operationalisiert und hat somit einen möglichen Variationsbereich von $[-1;+1]$. Das Valenzmodell läßt sich auch in Gleichungsform schreiben:

$$V_j = f_j \left[\sum_{k=1}^n V_k I_{jk} \right] \quad (j = 1 \dots n); \quad f_j' > 0; \quad i I_{jj} = 0$$

(2) Das Ausmaß, in dem eine Person das Auftreten bestimmter Ergebnisse für wahrscheinlich hält, definiert Vroom wie seine Vorläufer als *Erwartung* in Form einer subjektiven Wahrscheinlichkeit. Ihr Variationsbereich entspricht $[0;1]$. Die Erwartung stellt als subjektive Wahrscheinlichkeit eine Handlungs-Ergebnis-Beziehung dar, davon ist die Instrumentalität in Form einer Korrelation als Ergebnis-Ergebnis-Beziehung mit Variationsbereich $[-1;+1]$ abzugrenzen. Vroom unterscheidet also zwischen Handlung, Handlungsergebnis und Handlungs(ergebnis)folgen, somit implizit zwischen Ergebnissen erster und Ergebnissen zweiter Ordnung - Abbildung 3 verdeutlicht dies:

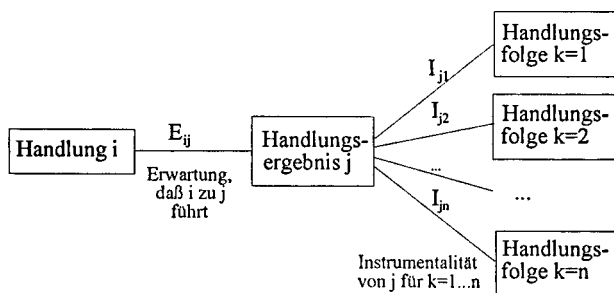


Abb.3: Variablen in Vrooms Instrumentalitätsmodell (nach Heckhausen, 1989, S.184)

Mit Verweis auf Lewins Kraft-Konzept formuliert Vroom nun sein *Kraft-Modell*, indem er Verhalten ebenfalls als Ergebnis eines Kräftefelds mit Richtung und Stärke bestimmt sieht. Die Stärke der motivierenden Kraft F_i , eine Handlung i auszuführen, ist eine monoton steigende Funktion des Produkts von Valenzen V_j der Ergebnisse j und der Stärke der Erwartung E_{ij} , daß Handlung i Ergebnis j folgt, summiert über alle Handlungsergebnisse $j=1 \dots n$.

Proposition 2: The force on a person to perform an act is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of all outcomes and the strengths of his expectancies that the act will be followed by the attainment of these outcomes (Vroom, 1964, p.18).

$$F_i = f_i \left[\sum_{j=1}^N (E_{ij} V_j) \right]$$

$(i = n+1 \dots m); f_i' > 0; i \cap j = \phi, \phi \text{ ist die Nullmenge}$

Vroom operationalisiert die Variablen Valenz, Instrumentalität und Erwartung mehrfach und stellt so ein komplexes Netzwerk zwischen vergangenheits- und gegenwartsbezogenen Situationsbedingungen und verschiedenen Verhaltensmaßen auf (vgl. Abb.4). Gegenwärtige Situationsvariablen sind sowohl die kommunizierte wie die objektive Wahrscheinlichkeit, daß nach Handlung i das Ergebnis j eintritt, die kommunizierte Erwünschtheit von j und das Ausmaß der Motivierung. Als weitere Situationsvariablen haben der Anteil an Versuchen, bei denen in der Vergangenheit auf Handlung i das Ergebnis j gefolgt ist, sowie die Häufigkeit, mit der j kontingent mit belohnenden oder bestrafenden Ergebnissen verbunden war, Einfluß auf Valenz und Erwartung. Valenz, Erwartung und die daraus gebildete Kraft, Handlung i auszuführen, wirken wiederum auf Verhaltensvariablen: Die Valenz des Ergebnisses j hat Einfluß auf den verbalen Bericht über die Attraktivität von j , auf die Konsumtionsrate von j , auf Wahl oder Verwerfen der Handlung i , auf einen möglichen Wechsel der Auftretenswahrscheinlichkeit

von i, wenn auf diese j folgt, den Inhalt der Phantasie⁵ und auf eine mögliche unterschiedliche Entscheidungszeit zwischen den Valenzen verschiedener Ergebnisse.

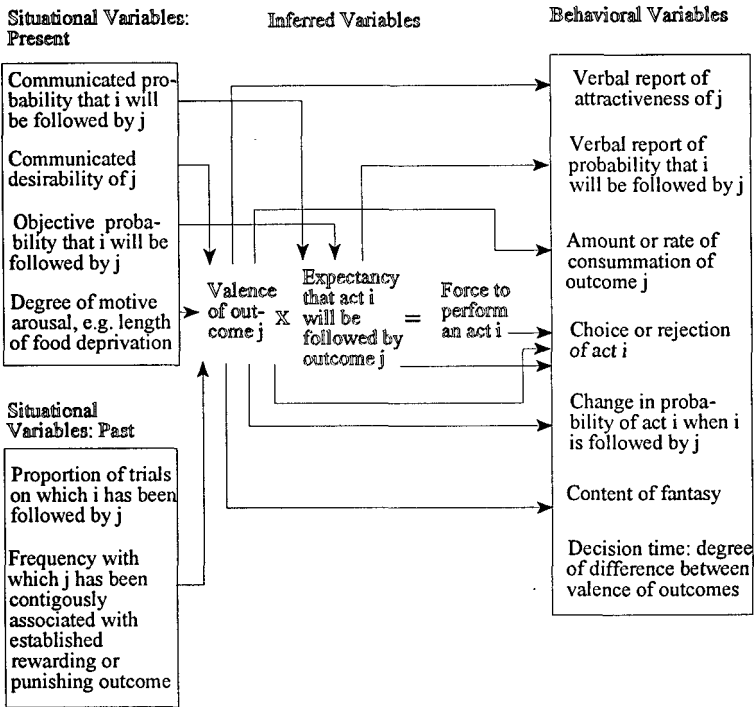


Abb.4: Operationalisierungen von Valenz, Instrumentalität und Erwartung nach Vroom (1964, p.27)

Die Erwartung, daß nach Handlung i Ergebnis j folgt, wirkt auf die berichtete subjektive Wahrscheinlichkeit und die Handlungswahl; letztere wird natürlich entsprechend Proposition 2 auch von der Kraft, die zur Ausführung der Handlung i drängt, beeinflusst.

⁵ operationalisiert über Geschichten im Thematischen Apperzeptionstest von Murray (1943)

Das Valenzmodell dient zur Vorhersage der Valenz von Ergebnissen, das Kraftmodell ist die Grundlage zur Vorhersage von Handlungen, die eine Person im Hinblick auf Ergebnisse ausführen wird. Ganz genau sagt das Kraft- oder Anstrengungsmodell eigentlich aber nur die vom Individuum unternommene Anstrengung oder Motivation zu dieser Handlung vorher - die Qualität der tatsächlichen Ausführung der Handlung ist aber noch von einem weiteren Faktor abhängig: Die tatsächliche Performanz einer Handlung ist eine multiplikative Funktion der Fähigkeit und der Motivation zu dieser Handlung - die Gleichung wird auch *Performanzmodell* genannt.

$$\text{Performance} = f(\text{Ability} \times \text{Motivation})$$

Vroom leitet nun aus den beiden Propositionen 1 und 2 Folgerungen für die drei Phänomene Berufswahl, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung ab und versucht, diese anhand der Ergebnisse existierender Untersuchungen zu belegen:

Hypothese 1a (Vroom, 1964, p.278) besagt nach dem Valenzmodell, daß der Beruf gewählt wird, der die positivste Valenz im Vergleich verschiedener Berufe hat. Die Valenz wird dabei gebildet aus Valenzen über die möglichen Ergebnisse und die Instrumentalitäten des jeweiligen Berufs für diese Ergebnisse. Hypothese 1b (ebd., p.279) wendet das Valenzmodell auf den Bereich Arbeitszufriedenheit an: Die Valenz einer Arbeitsstelle berechnet sich in gewohnter Weise aus den Valenzen der möglichen Ergebnisse und der Instrumentalität der Arbeitsstelle für diese Ergebnisse. Die Arbeitsleistung ("job performance") konstituiert sich in Hypothese 1c (ebd., p.280) ebenfalls durch die Valenzen aller Ergebnisse und durch die Instrumentalität einer effektiven Arbeitsleistung zur Erreichung dieser Ziele.

Aus dem Kraftmodell aus Proposition 2 leitet Vroom folgende Folgerungen ab:

Hypothesis 2a (Occupational Choice): The force on a person to attempt to enter an occupation is a monotonically increasing function of the product of the valence of the occupation and of his expectancy that this attempt will be successful (ebd., p.282).

Die Kraft, die eine Person in Richtung eines bestimmten Berufs zieht, läßt sich so nach dem Kraftmodell bestimmen, ebenso die Arbeitszufriedenheit:

Hypothesis 2b (Job Satisfaction): The force on a person to remain in a job in which he is presently working is a monotonically increasing function of the product of the valence of that job and the strength of his expectancy that he will be able to remain in it (ebd., p.283).

Das Ergebnis der Entscheidung einer Person, ob sie in ihrem Job bleiben oder wechseln will, ist abhängig von der relativen Stärke der Kräfte, zu bleiben oder zu gehen.

Hypothesis 2c (Job Performance): The force on a person to exert a given amount of effort in performance of his job is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of different levels of performance and his expectancy that this amount of effort will be followed by their attainment (p.284)

Die Wahl eines Anstrengungsniveaus hingegen wird von den Valenzen dieser unterschiedlichen Niveaus und von ihrem subjektiven Zusammenhang mit der erwarteten Leistung bestimmt: Nicht immer kann man ja davon ausgehen, daß ein bestimmtes Maß an Anstrengung allein schon zu einem erwünschten Leistungsniveau führt.

Für jeden der Bereiche wurden nun zwei Modelle angegeben - ist nun das Valenzmodell oder das Kraftmodell besser zur Vorhersage geeignet? Vroom sagt selbst, daß seine Propositionen zwar in unterschiedlichen Begriffen formuliert, aber eng miteinander verbunden seien: "The distinction between acts and outcomes is not, however, an absolute one. Actions are frequently described in terms of the particular outcomes which they effect. ... In such cases the derivations from the two propositions become identical" (p.19). Trotzdem möchte er die Unterscheidung in Handlungen und Ergebnisse aufrechterhalten, Handlungen bezogen auf die Person, Ergebnisse bezogen auf zeitlich entferntere Ereignisse, die weniger unter vollständiger Verhaltenskontrolle stehen. In der späteren Rezeption von Vrooms Werk werden die Modelle aber in der Regel zusammengefaßt bzw. auf unterschiedliche Teilbereiche angewendet. Zusammengefaßt werden Valenz-, Kraft- und Performanzmodell insofern, als das Valenzmodell als Teilmodell des Kraftmodells und dieses wiederum als Teilmodell des Performanzmodells angese-

hen wird. Heckhausen (1989, S.185) stellt die Integration der Teilmodelle beispielsweise in Abbildung 5 übersichtlich dar. Die Anwendung von Valenz-, Kraft- und Performanzmodell auf jeweils unterschiedliche Teilbereiche zeigt sich deutlich, wenn beispielsweise Mitchell und Biglan (1971, pp.445-446) sich auf das Valenzmodell explizit als das "job satisfaction model" und auf das Kraftmodell explizit als das "job performance model" beziehen. Gerade in Nachfolge Mitchell und Biglans etablierte sich in den 70er Jahren ein eigener Forschungszweig, der sich ausführlich mit der Untersuchung von Vrooms Theorie im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigte. Vroom hat durch sein Werk von 1964 eine eigene Forschungstradition aus der Taufe gehoben und dürfte einer der vielzitiertesten Autoren im Bereich der Arbeitsmotivation sein. Diesem Zweig wird im Rahmen der weiteren Anwendungen der Erwartungs-Wert-Theorien noch nachzugehen sein.

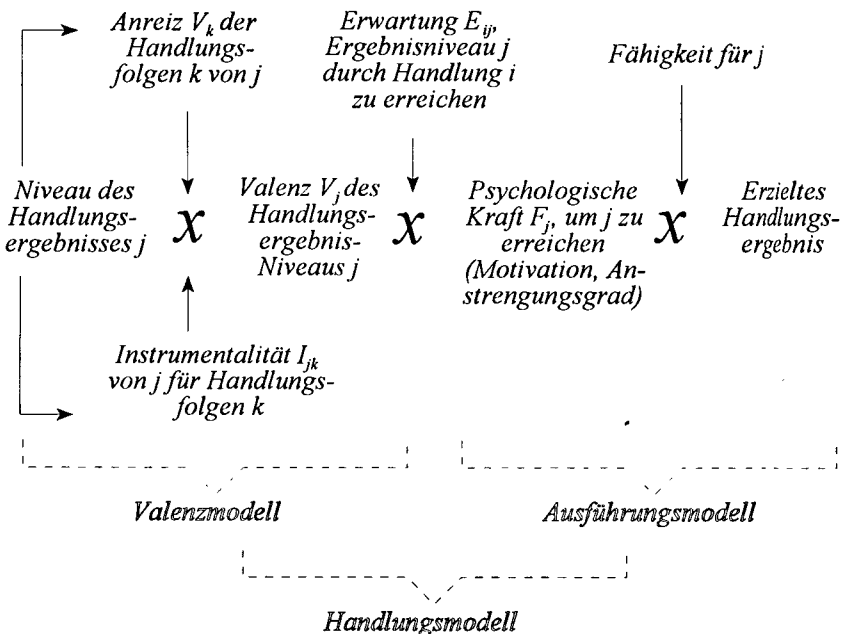


Abb.5: Integration der Vroomschen Teilmodelle nach Heckhausen (1989, S.185)

Was war bei Vroom neu im Vergleich zu seinen Vorgängern? Vroom hat als erster das Handlungsergebnis von der Handlungsergebnis-Folge differenziert. Er unterscheidet zwar die Begrifflichkeiten noch nicht in Ergebnis erster und zweiter Ordnung - beide nennt er noch "outcome". Im Rahmen seiner Gleichungen verwendet er aber die Valenz des Handlungsergebnisses j und die Valenz der nachfolgenden Handlungsfolge k zur Definition von Erwartung E_{ij} und Instrumentalität I_{jk} (vgl. Abb.6).

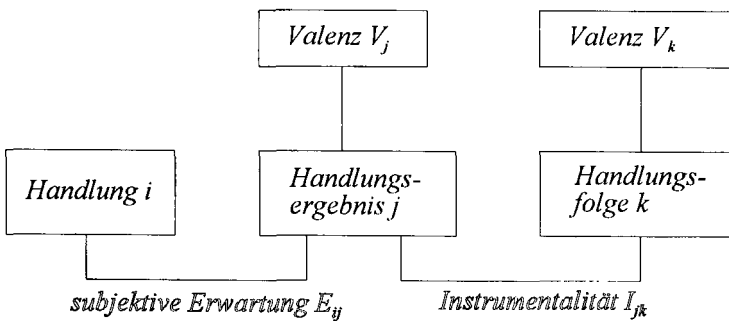


Abb.6: Komponenten des instrumentalitätstheoretischen Ansatzes von Vroom (nach Krampen, 1987, S.30)

3. Die "Schüler": Divergenz der Forschungsgebiete

Die 70er Jahre stellen die Blütezeit des Erwartungs-Wert-Paradigmas dar: In vielen verschiedenen Theorieentwicklungen scheint immer wieder dasselbe Grundprinzip durch, besonders die Modelle von Vroom und Fishbein werden in der Folgezeit viel beachtet. Als bevorzugte Forschungsgebiete kristallisieren sich v.a. die Leistungsmotivationsforschung in Nachfolge Atkinsons und die Anwendungen des Vroomschen Modells in der Arbeits- und Organisationspsychologie heraus. Betrachtet man, was im Anschluß daran gearbeitet wurde, fällt auf, daß die Publikationszahl sich seither, nach der Blütezeit, erheblich reduziert hat. Besonders deutlich wird das abflachende Interesse nach dem vorherigen Boom an den arbeits- und organisationspsychologischen Themen Arbeitsmotivation und Berufswahl: Nach der Begründung eines eigenen Forschungszweiges durch Mitchell und Biglans Artikel von 1971 wurden diese Themen fast zehn Jahre lang intensiv beforscht - empirische Ergebnisse erbracht, theoretische Probleme erkannt, die Theorie modifiziert und wieder überprüft. Dann, mit einem Mal, schloß diese Forschungsrichtung ein bzw. wurde fallengelassen wie ein zu "heißes" - oder auch zu "kantiges" - "Eisen". Trotz alledem taucht die Vroomsche Theorie in jedem arbeits- und organisationspsychologischen Lehrbuch als *die* Theorie zur Arbeitsmotivation auf (vgl. Wunderer & Grunwald, 1980; Neuberger, 1985; Semmer & Udris, 1994). Anders erging es den Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen in der Leistungsmotivationsforschung: Hier erfolgte eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Diversifizierung der Theorienlandschaft.

3.1 Erwartungs-Wert-theoretische Entwicklungen im Bereich der Leistungsmotivation

Atkinson hat sein Risikowahlmodell selbst mehrmals überarbeitet, aber auch andere Autoren haben dieses Rahmenkonzept differenziert und erweitert. Die Revisionen kreisen um folgende Problembereiche: Atkinson führte selbst in sein Modell eine sog. inhibitorische Tendenz ein. Weiterhin stellte sich die Frage nach einer möglichen Diskrepanz von objektiver und subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit, was v.a. von Schneider (1973, 1974) untersucht wurde. Raynor (1969,

1974, 1982) erweiterte das Modell um die Variable der Zukunftsorientierung, Kuhl (1978b, 1982, 1983) führte persönliche Standards der Selbstbewertung zur Bestimmung des Anreizes ein, Weiner (1982, 1985) schließlich hellte den Einfluß von Attributionen auf Erfolgserwartung und Anreiz auf. Nach einer Übersicht über die eng an das Konzept angelehnten Entwicklungen werden Heckhausens Erweiterung, seine und Kuhls Version eines aussagenlogischen Modells und das dynamische Modell von Atkinson und Birch nachgezeichnet.

3.1.1 Die inhibitorische Tendenz nach Atkinson

Atkinson (1982, p.27) betrachtet in der Rückschau die Implikation der bisherigen Form des Risikowahlmodells für den Fall, daß die erwartete Konsequenz einer Handlung negativ ist: Dann überwiegt nämlich die Vermeidungstendenz. Ausdem-Felde-gehen sei in einer Wettbewerbssituation nicht möglich, da auch das als Mißerfolg aufgefaßt werde, daher strengt sich das Individuum am meisten bei einer mittleren Schwierigkeit von $W_e = .50$ an. Diese Folgerung überarbeitete er 1964 und konzipierte eine sog. *inhibitorische Tendenz*, also eine Tendenz, nicht zu handeln, wenn die erwarteten Konsequenzen einer Handlung negativ sind (Atkinson, 1964): Mißerfolg hat negativen Anreiz, daher ist auch das Produkt von Erwartung, Anreiz und Motivstärke und somit die Tendenz T_m negativ. Die Tendenz T_m ist eine Tendenz, diese Handlung nicht auszuführen, und nicht eine Tendenz, Vermeidungshandlungen auszuführen. Bei manchen Menschen ist die resultierende Tendenz immer negativ, d.h. sie vermeiden alle Aktivitäten, deren Ergebnisse als Erfolg oder Mißerfolg gedeutet werden könnten. Bei diesen Menschen müssen extrinsische Quellen in Form einer extrinsischen Tendenz T_{extr} hinzukommen, damit eine Handlung ausgeführt wird. Mögliche Handlungen resultieren dann in unrealistisch hohen bzw. niedrigen Anspruchsniveauewahlen oder in Vermeidungsverhalten. Letzteres geschieht aber nicht durch Verstärkung der Tendenz zu vermeidendem Verhalten, sondern durch Schwächung der Tendenzen der alternativen, mißerfolgsassoziierten Aktivitäten. Atkinson gibt auf diese Art eine alternative Erklärung zur Theorie des Vermeidungsverhaltens durch Angstreduzierung (Mowrer, 1939; Miller, 1948).

3.1.2 Diskrepanzen zwischen objektiver und subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit

Ein vielbeachteter Aspekt des Risikowahlmodells ist das *Verhältnis von objektiver zu subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit*. Das Risikowahlmodell hat folgende Annahmen:

1. Mit wachsendem subjektivem Schwierigkeitsgrad ($1 - W_o$) einer Aufgabe steigt der Erfolgsanreiz an und nimmt der Mißerfolgsanreiz ab: ($W_e = 1 - W_o$, $A_m = -W_e$)
2. Anreiz und Schwierigkeit einer Aufgabe sind multiplikativ verknüpft (aus der Gleichung des Risikowahlmodells folgt: $T_r = (M_o - M_m) \times A_e \times N_e$). Die resultierende Motivation läßt sich somit als nur durch die Ausrägung der Erfolgs- und Mißerfolgsmotive bestimmte, U- bzw. umgekehrt U-förmige Kurve auf der Achse der objektiven Erfolgswahrscheinlichkeit darstellen. Deren Maximum bzw. Minimum liegt bei mittlerer objektiver Erfolgswahrscheinlichkeit, je nachdem, ob das Erfolgs- oder Mißerfolgsmotiv überwiegt. Mittelschwere Aufgaben führen also zu maximaler Motivation, Erfolg zu erzielen bzw. minimaler Motivation, mißerfolgsasoziierte Handlungen auszuführen.

Die erste Annahme konnte immer wieder empirisch bestätigt werden, die zweite Annahme dagegen liefert widersprüchliche Ergebnisse: Hochmotivierte waren in einer Untersuchung Atkinsons (1958) bei einer geringeren Wahrscheinlichkeit als $W_e = .50$ maximal motiviert. Dies kann als erster Beleg für die Abweichung von der Symmetriestruktur der obigen Kurve gedeutet werden, d.h. für eine mögliche Diskrepanz von objektiver und subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit. Die objektive Erfolgswahrscheinlichkeit wird dabei als die relative Häufigkeit vor Erfolg, die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit als die von den Versuchspersonen nach einigen Erfolgs- und Mißerfolgserfahrungen angegebene Schätzung operationalisiert.

Schneider (1973, 1974) belegt in einer motorischen Geschicklichkeitsaufgabe, daß die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit bei leichten und mittleren Schwierigkeitsstufen überschätzt wird, was jedoch nicht im schwierigsten Bereich gilt. Dieses Überschätzen ist jedoch nur typisch für Leistungsmotivationssituationen,

bei zufallsabhängigen Aufgaben wird in einer umgekehrt s-förmigen Kurve die Erfolgswahrscheinlichkeit von seltenen Ereignissen über- und von häufigen Ereignissen unterschätzt. Schneider analysiert dabei die mittlere Erfolgswahrscheinlichkeit als den Punkt maximaler subjektiver Unsicherheit der Versuchsperson bei deren Schätzungen für den bzw. die nächsten Versuche. Die subjektive Unsicherheit wird außer der üblichen Frage nach der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit zusätzlich durch die Entscheidungszeit bei der Frage nach Erfolg in den nächsten Versuchen sowie durch ein Konfidenzurteil der Versuchspersonen gemessen. Es ergeben sich deutliche Diskrepanzen:

1. Der Punkt maximaler objektiver Unsicherheit, d.h. der objektiven Erfolgswahrscheinlichkeit von 50%, liegt bei den Experimenten in Schwierigkeitsstufe 6; die mittlere subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit von 50% dagegen in der fünften Stufe, deren objektive Wahrscheinlichkeit nur 37% beträgt.
2. Die mittleren Entscheidungszeiten sind maximal, die Konfidenzurteile minimal bei Stufe 4, die 29% objektiver Wahrscheinlichkeit entsprechen.

Schneider sieht dabei die *maximale Entscheidungszeit* als valideres Kriterium für die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit an als deren Schätzung durch die Versuchspersonen. Die Werte der maximalen subjektiven Unsicherheit, operationalisiert durch die maximale Entscheidungszeit, liegen in Schneiders Experimenten bei objektiven Wahrscheinlichkeiten von .30 bis .40, die tatsächliche Wahrscheinlichkeit wird also überschätzt. Zur Erklärung meint Schneider, geringere objektive Wahrscheinlichkeiten würden als mittelhoch erlebt. Er erklärt diese Differenz zwischen objektiven und subjektiven Einschätzungen durch eine Art "Hoffnungsbonus", der als erwünschter Leistungsfortschritt zum bereits erreichten Stand hinzuaddiert wird.

Die subjektiv erlebte Unsicherheit, operationalisiert über maximale Entscheidungszeit und minimale Konfidenz, ist also bei einer objektiven Wahrscheinlichkeit von .30 bis .40 lokalisiert und weicht somit von dem objektiven Wert von .50 ab. Die subjektiv skalierte Erfolgswahrscheinlichkeit von .50 ist eher realitätsnah und berücksichtigt stärker die objektive Schwierigkeit, da sie näher bei .50 liegt. Alle drei Maße überschätzen aber die objektive Wahrscheinlichkeit von .50 bei

Leistungsaufgaben, nicht dagegen bei zufallsabhängigen Ereignissen.

Als weitere Determinanten der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit ergeben sich neben der Motivstärke das Konzept eigener Fähigkeiten, Ängstlichkeit sowie der "locus of control":

Hoch Leistungs- und Erfolgsmotivierte schätzen anfangs die Erfolgswahrscheinlichkeit von schweren Aufgaben höher ein; Erfolgsmotivierte ändern häufiger nach Erfolg, Mißerfolgsmotivierte häufiger nach Mißerfolg ihre Anspruchsniveausetzungen, was auf generalisierte Erwartungen schließen läßt. Internal Kontrollierte revidieren Erwartungen nach Erfolg und Mißerfolg stärker als external Kontrollierte (Rotter, 1966; Feather, 1966).

Heckhausen (1980) schließlich nimmt eine *Asymmetrie-Revision des Risikowahlmodells* vor: Er verschiebt den Punkt maximaler Motivation von $W_e = .50$ nach $W_e = .30$ bis $.40$. Der Erfolgsanreiz ist dann berechenbar durch: $A_e = .70 - W_e$ (anstatt $A_e = 1 - W_e$). Die umgekehrt u-förmige Kurve der resultierenden Motivation in Abhängigkeit von der Erfolgswahrscheinlichkeit ist dann nach links verschoben mit einem Maximum bzw. Minimum eben bei $W_e = .30$ bis $.40$.

Wann gilt jetzt welches Modell? Wird die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit durch die maximale Entscheidungszeit bestimmt, gilt wie bisher das Risikowahlmodell. Wird dagegen die Operationalisierung durch die subjektive Einschätzung einer 50%igen Erfolgswahrscheinlichkeit bestimmt, gilt nach Heckhausen nun das Asymmetriemodell. Beide Modelle gehen gemäß Heckhausen auf verschiedene Realitätsgrade der subjektiven Wahrscheinlichkeiten zurück: Das wunschgeleitete Vorwegnehmen weiterer Lernfortschritte führe zur Überschätzung der Wahrscheinlichkeit, trotzdem sei bei Bedarf ein realistisches Urteil möglich.

Feather (1967) führte eine zusätzliche Determinante in das Risikowahlmodell ein: Die *wahrgenommene Verantwortlichkeit C für die Ergebnisse*. Die wahrgenommene Verantwortlichkeit C sieht er als Gewichtungsfaktor für die inverse Anreiz-Erfolgserswartungs-Beziehung: $A_e = C (1 - W_e)$ bzw. $A_m = - C \times W_e$. Feather hat seine Modellerweiterung aber leider selbst nie getestet, so daß Kuhl (1982, p.133)

feststellt:

Also, Feather's generalized model may have had less impact than it deserved because effects of personal control of outcomes had been studied in the following years by authors who chose to reformulate rather than generalize the original theory of achievement motivation (e.g. Weiner et al., 1971; Meyer, 1973b).

3.1.3 Raynors Erweiterung des Modells auf mehrstufige Handlungspfade

Raynor (1969, 1974, 1982) sieht das Risikowahlmodell als Spezialfall einer allgemeineren Theorie an, die neue Valenzen zukünftiger Handlungsziele berücksichtigt. In der laborexperimentellen Forschung wurden seiner Meinung nach übergreifende Zielsetzungen und Oberzielbedeutungen von Aufgaben vernachlässigt: Handlungen können ja auch Stationen eines Handlungspfads auf dem Weg zu einem Oberziel sein. Als "*kontingenten Handlungspfad*" bezeichnet er eine Kette weiterführender Handlungen, von denen die jeweils nächste den erfolgreichen Abschluß der gegenwärtigen Handlung voraussetzt. Nur der Erfolg einer Handlung eröffnet also die Möglichkeit zu weiteren Handlungsschritten. Die "*Zukunftsorientierung*" eines Individuums entspricht der Art und dem Ausmaß, in dem seine kognitive Struktur eine sofortige Aktivität mit der Möglichkeit, zukünftige Ziele zu erreichen, verbindet. Sie kann für einen kontingenten, für einen nichtkontingenten und auch für einen nur einstufigen Pfad gelten (Raynor, 1974, p.134). Das Ausmaß der Zukunftsorientierung ist bestimmt durch die Anzahl der Schritte auf dem jeweiligen Pfad. Hohe Zukunftsorientierung führt zu hoher wahrgenommener Zieldistanz. Das Risikowahlmodell stellt sich dann als einfachster Fall einer einzelnen Aufgabe auf einem einstufigen und somit nicht-kontingenten Handlungspfad dar, dessen einzige Folge die Selbstbewertung am Ende der Aufgabe ist. Raynor (1969) formuliert als Gleichung für einen zweistufigen Handlungspfad, der aus Handlung 1 und Handlung 2 besteht: Die resultierende Tendenz T_r ist gleich der Summe der Stärke der Erfolgstendenz für die gegenwärtige Handlung T_{e1} und für die darauffolgende Handlung T_{e2} minus der entsprechenden Mißerfolgstendenzen T_{m1} und T_{m2} . Daraus ergibt sich die resultierende Tendenz T_r als Differenz der Ausprägung des Erfolgs- bzw. Mißerfolgsmotivs ($M_e - M_m$) multipli-

ziert mit der Summe aus einem aus der Erfolgswahrscheinlichkeit W_{e_1} mal Anreiz für Handlung 1 gebildeten Term und einem aus der Erfolgswahrscheinlichkeit W_{e_2} mal Anreiz für Handlung 2 gebildeten Term:

$$T_r = (M_e - M_m) \times [W_{e_1}(1 - W_{e_1}) + W_{e_2}(1 - W_{e_2})]$$

Ist der Handlungspfad mehr-, d.h. N-stufig, werden alle Teiltendenzen T_{r_n} ($n=1, \dots, N$) über jeden Schritt summiert; der Erfolgswahrscheinlichkeits- mal Anreiz-Term verwandelt sich in eine Summe der subjektiven Wahrscheinlichkeiten $W_{e_{1:n}}$, daß Handlung 1 zu Erfolg bei der künftigen Handlung n führen wird, multipliziert mit dem Anreiz von Handlung n.

$$T_r = T_{r_1} + T_{r_2} + \dots + T_{r_n} = (M_e - M_m) \times \left(\sum_{n=1}^N W_{e_{1:n}} \times A_{e_n} \right)$$

mit $W_{e_{1:n}} = W_{e_1} \times W_{e_2} \times \dots \times W_{e_n}$

Es geht in Form dieser Summe also ein, wie schwierig es für den Handelnden zu Beginn der Handlungskette erscheint, nach der letzten Handlung N mit Erfolg anzuschließen. Diese Wahrscheinlichkeit wird dabei nach der Produktregel der Wahrscheinlichkeitsrechnung aus den Erfolgswahrscheinlichkeiten für alle aufeinanderfolgenden Handlungsschritte multipliziert. Je weiter in die Zukunft die Zukunftsorientierung greift, desto größer und damit wichtiger werden individuelle Motivationsunterschiede. Raynor vereinfacht sein Modell gleichzeitig noch, indem er allen $W_{e_{1:n}}$ den Wert der Erfolgswahrscheinlichkeit der gegenwärtig bevorstehenden Handlung 1 gibt, so daß die resultierende Tendenz dann bestimmt ist von

1. der Höhe der Erfolgswahrscheinlichkeit der unmittelbar bevorstehenden Handlung und
2. der Höhe der Erfolgswahrscheinlichkeit für jede nachfolgende Aufgabe.

Aus seinem Modell lassen sich folgende Vorhersagen machen:

1. Erfolgsmotivierte sind immer positiv, Mißerfolgsmotivierte immer negativ motiviert.
2. Bei einem *einstufigen* Handlungspfad motivieren *mittelschwere* Aufgaben maximal.
3. Bei einem *mehrstufigen* Handlungspfad wächst mit der Zahl der Handlungsschritte die Stärke der (positiven oder negativen) zukunftsorientierten Motivationskomponente für die unmittelbar bevorstehende Handlung stetig an.
4. Mit zunehmender Länge des Handlungspfades werden auch die Motivationsunterschiede zwischen Erfolgs- und Mißerfolgsorientierten größer.
5. Erfolgsmotivierte bevorzugen, wie gesagt, bei einstufigen Handlungspfaden, mittelschwere Aufgaben, *bei mehreren Schritten* aber *leichte* Aufgaben, da durch die Multiplikation der Erfolgswahrscheinlichkeiten der einzelnen Schritte die Verbundwahrscheinlichkeit sinkt. Damit sie möglichst hoch bleibt, werden also niedrige Schwierigkeiten, d.h. hohe Erfolgswahrscheinlichkeiten gewählt. Der siebte Schritt im Handlungspfad bringt dabei maximale Motivation.
6. Mißerfolgsmotivierte bevorzugen bei einem *mehrstufigen* Handlungspfad *schwierigere* Aufgaben; sie überfordern sich also leicht, so daß kaum mit der Realisierung des Endziels zu rechnen ist. Von leichten Aufgaben und von mehr als fünfstufigen Handlungspfaden lassen sie sich überhaupt nicht motivieren.
7. *Erfolgsmotivierte* mit *hoher* Zukunftsorientierung, d.h. hoher wahrgenommener Instrumentalität einer Handlung für ein künftiges Ziel, zeigen stärkere aufsuchende Motivation und *höhere Leistung* als Erfolgsmotivierte mit niedriger Zukunftsorientierung. Bei *Mißerfolgsmotivierten* mit *hoher* Zukunftsorientierung dagegen ist die meidende Motivation stärker und die Leistung *schlechter* als bei Mißerfolgsmotivierten mit niedriger Zukunftsorientierung.

Die geringere Persistenz und niedrigere Leistung der Mißerfolgsmotivierten läßt sich aber auch einfacher erklären: Durch niedrige Leistungen "schleichen" sich die Versuchspersonen aus dem in einem kontingenten Handlungspfad angelegten Experiment, so daß es abgebrochen werden muß. Kuhl (1983, S.68) meint hierzu: "Hier zeigt sich ein grundsätzliches Problem der Überprüfung komplexer Handlungsmodelle. Je komplexer ein Modell ist, desto schwieriger ist es nachzuweisen, daß empirisch beobachtete Zusammenhänge tatsächlich durch das im

Modell postulierte Bedingungsgefüge zustande gekommen sind."

Das Raynor-Modell führt zu einer Asymmetrie des Risikowahlmodells nach rechts, da die maximale Erfolgswahrscheinlichkeit über .50 liegt. Es scheint sich eine *Wechselwirkung zwischen Kontingenz eines Handlungspfads und Motivausprägung* zu ergeben: Bei kontingentem Pfad sind die Erfolgsmotivierten den Mißerfolgsmotivierten bei der Anzahl bearbeiteter und gelöster Aufgaben überlegen, bei nicht-kontingenten Pfaden leisten die Mißerfolgsmotivierten mehr (Raynor & Rubin, 1971). Raynors Modell hat durch seine instrumentellen Handlungspfade Nähe zum Modell Vrooms, bleibt jedoch in den Beschränkungen des Risikowahlmodells verhaftet: Ein Oberziel wird nur durch die Multiplikation der Anreize der unmittelbar zu ihm führenden Handlungsschritte berücksichtigt, es hat keine Bedeutung an sich.

Weitere Kritik am Modell von Raynor kommt ebenfalls von Kuhl (1983, S.69) und von Gjesme (1981): Das Raynor-Modell konfundiert nach deren Meinung den Instrumentalitätsaspekt, d.h. den wahrgenommenen Zusammenhang zwischen Erfolg und der Erreichung künftiger Oberziele, mit dem zeitperspektivischen Aspekt, da in einem kontingenten Pfad mit zunehmender Pfadlänge die Zieldistanz steigt, während die Wahrscheinlichkeit, das Endziel zu erreichen, sinkt. Angestrebte Oberziele seien jedoch nicht immer zeitperspektivisch geordnet. Raynor lege nicht fest, wie die zeitliche Zieldistanz alleine, d.h. ohne Instrumentalitätsüberlegungen, die Handlungstendenz beeinflussen könne: Nach ihm nehme mit steigender Anzahl der Schritte im Pfad ("Aufgabenhierarchie") die Motivation zu, gleichzeitig aber sinke sie mit zunehmender erlebter zeitlicher Länge ("Zeithierarchie"). Gjesme definiert die *wahrgenommene Zieldistanz* nicht wie Raynor alleine mit Hilfe der Instrumentalität der Handlung für das Ziel, sondern nennt als weitere entscheidende Faktoren die *Zeitdistanz zwischen derzeitigem Zustand und zukünftigem Ziel* sowie eine *persönlichkeitsspezifische Zukunftsorientierung*, die er als allgemeine Fähigkeit, die Zukunft zu antizipieren, sieht (Gjesme, 1981, p.125). Raynor beschränke sich aber alleine auf den Instrumentalitätsaspekt, daher gibt Gjesme auf seine Frage "Is there any future in achievement motivation?" auch eine abschlägige Antwort. Die *psychologische Zieldistanz* zu Zielereignissen ist

also ein wichtiger moderierender Faktor der Motivstärke, der nicht mit der Instrumentalität der Pfadereignisse konfundiert werden darf.

3.1.4 Persönliche Standards, Handlungs- und Lageorientierung nach Kuhl

Eine weitere Elaboration des Risikowahlmodells liefert Kuhl (1978b): Durch Erfahrung in einem Aufgabenbereich bildet eine Person aufgabenspezifische *persönliche Standards für die Selbstbewertung* heraus: Dieser persönliche Standard entspricht dem Punkt auf der Skala der subjektiven Schwierigkeit, wo individuell der Mittelpunkt der Anreizskala $A_e = .50$ verankert ist. Der Anreiz einer Aufgabe ist nicht mehr alleine als (inverse) Funktion der subjektiven Schwierigkeit zu sehen, sondern stellt eine Funktion der *Differenz zwischen der subjektiven Schwierigkeit und dem Punkt, auf dem der persönliche Standard lokalisiert ist*, dar. Je mehr also die Schwierigkeit einer Aufgabe über den persönlichen Standard hinausgeht, desto größer ist der Anreiz dieser Aufgabe für den Handelnden. Der Erfolgsanreiz ist berechenbar durch die Differenz zwischen wahrgenommener Schwierigkeit $(1 - W_e)$ und Abweichung des persönlichen Standards S vom Punkt mittlerer Schwierigkeit $(.50 - S)$; analog der negative Anreiz des Mißerfolgs A_m :

$$A_e = (1 - W_e) - (.50 - S) = (S + .50) - W_e$$

$$A_m = -W_e - (.50 - S) = (S - .50) - W_e$$

Nach dieser Konzeption bevorzugen Erfolgsmotivierte

1. schwierige Aufgaben, wenn ihre Standards schwer sind, d.h. $S < .50$, und
2. leichtere Aufgaben, wenn ihre Standards leicht sind, d.h. $S > .50$.

Bei Mißerfolgsorientierten dagegen besteht eine inverse Beziehung zwischen Standard und bevorzugter Schwierigkeit: Sie bevorzugen

1. leichte Aufgaben, wenn ihre Standards schwer sind, d.h. $S > .50$, und
2. schwierige Aufgaben, wenn ihre Standards leicht sind, d.h. $S < .50$.

Kuhl (1978b) selbst konnte diese Folgerungen bestätigen. Sie erklären auch die ungeeignete Anpassungsfunktion Mißerfolgsorientierter, die zu einer schnellen Stabilisierung von Mißerfolgsmotivation führt: Diese wählen bei einem hohen

persönlichen Standard leichte Aufgaben, was ihnen keine Möglichkeit gibt, ihren hohen Standards zu entsprechen. Bei niedrigen persönlichen Standards wählen Mißerfolgsorientierte schwere Aufgaben, so daß sie selten auf Erfolg zurückblicken und somit ihre Mißerfolgsorientierung ändern könnten.

Situationsspezifische Selbstbewertungsstandards können also bei näherer Erfahrung in einem Leistungsbereich leistungsmotivgebundene Standards schnell überlagern. Kuhl (1983, S.75) nennt neben den bisher untersuchten, durch sachliche Leistungsnormen definierten, tüchtigkeitszentrierten Vergleichsperspektiven für Ziele noch andere, motivbezogene Vergleichsperspektiven für die Aktivierung eines Ziels: die *lernorientierte*, die *soziale* und die *talentorientierte Zielperspektive*. Wenn eine dieser Zielperspektiven vom Handelnden in der Leistungssituation thematisiert wird, muß sie als weiterer Parameter im Modell berücksichtigt werden. Bei Aktivierung der lernorientierten Vergleichsperspektive geht es der Person darum, im Vergleich zu früherem Verhalten besser abzuschneiden bzw. Aufgaben zu bewältigen, die sie bisher noch nicht gelöst hat. Wenn eine Person im Vergleich zu einer sozialen Bezugsgruppe gut abschneiden will, vergleicht sie auf der sozialen Dimension; Talentorientierung steht im Vordergrund, wenn der Handelnde nur in solchen Leistungsbereichen vergleicht, in denen er sich Begabung zugesteht.

Als zusätzliche Handlungsdeterminante von Verhalten beschreibt Kuhl (1978a) *Handlungs- vs. Lageorientierung*: Handlungsorientiertes Verhalten bedeutet eine gleichzeitige, ausgewogene Aufmerksamkeitszentrierung auf Handlungsziel, derzeitigen Ist-Zustand, zu überwindende Ist-Soll-Diskrepanz und beabsichtigte Handlung, also auf alle wichtigen Faktoren der kognitiven Repräsentation der Handlungsabsicht. Lageorientiertes Verhalten stellt nach Kuhl die Degeneration einer Handlungsabsicht dar, entweder durch übermäßige Planungs- oder Zielzentrierung der Aufmerksamkeit oder durch Fokussierung auf den Zustand des Mißerfolgs oder den Zustand des Erfolgs und auf dessen kognitive Konsequenzen.

3.1.5 Ein attributionstheoretischer Beitrag zum Risikowahlmodell

Bernard Weiner beschreibt in seiner auf der Attributionstheorie basierenden Theorie der Motivation und Emotion (Weiner, 1982, 1985; Heckhausen, 1989, S.431ff.) Auswirkungen der Attribution von Erfolg und Mißerfolg:

1. Die Dimension der wahrgenommenen Stabilität der Ursachen des zuvor erzielten Ergebnisses beeinflusst hiernach die Änderung der Erfolgserwartung im Sinne des "Expectancy Principle" (Weiner, 1985, p.559): Bei Attribution des Ereignisses auf eine stabile Ursache wird die Erwartung des Auftretens dieses Ereignisses in Zukunft erhöht; bei Attribution auf eine instabile Ursache wird die Erwartungshöhe nicht verändert, zumindest wird aus der Vergangenheit nicht extrapoliert.
2. Die Lokationsdimension der Kausalattribution hat motivierende und affektive Konsequenzen v.a. für selbstbewertende Emotionen nach Erfolg und Mißerfolg wie Stolz und Selbstachtung. Auf diese Weise beeinflusst sie die Anreizkomponente des Risikowahlmodells.

Nach Heckhausen (1989, S.432) "... winkte die Möglichkeit, die üblichen Wert-Erwartungstheorien der Motivation, wenn nicht auf Attributionsprozesse zu reduzieren, so doch Attributionen zum zentralen antezedenten Prozeßgeschehen der Motivation zu machen." Es wurde so zwar das Bedingungsvorfeld für Erfolgserwartung und Anreiz geklärt, indem die Attributionen sowie deren Dimensionen sich als Einflußvariablen für Erwartung und Anreiz ergeben haben, das Risikowahlmodell sei dadurch elaboriert, aber nicht ersetzt worden: "Gelegentlich verriet der aufklärerische Elan einer attributionstheoretischen Bedingungsanalyse ... den Ehrgeiz, Erwartung und Anreiz mit Hilfe der Attributionsvariablen vollständig bestimmen zu können. Ein solcher Nachweis ist nicht gelungen" (ebd., S.454).

3.1.6 Das dynamische Handlungsmodell von Atkinson und Birch

Eine weitere Verallgemeinerung seines Modells vom statischen zum dynamischen Charakter führt John W. Atkinson selbst im Jahre 1970 zusammen mit David Birch ein: Das bisherige Modell betrachtet ihrer Meinung nach nur einzelne Episoden im dauernd ablaufenden Aktivitätsstrom des Verhaltens und kann Phänomene wie den Wechsel von einer Tätigkeit zu einer anderen, die Wiederaufnahme

einer früheren Tätigkeit und die Nachwirkungen früherer Motivationen nicht erklären. Entscheidend sind nun die Schnittstellen im Aktivitätsstrom, an denen eine bisher dominierende resultierende Handlungstendenz von einer neuen Tendenz überlagert und somit abgelöst wird. Die resultierende Tendenz T_r wird, wie gehabt, als Differenz zwischen aufsuchender (T_F) und meidender Tendenz (T_I) formuliert. Die Tendenzen werden dabei motivthematisch gebündelt, zwischen ähnlichen Tendenzen können Verschiebungen und Substitutionen auftreten. Zwei Kräfte sind nun innerhalb jeder Familie von Handlungstendenzen entscheidend: Die *antreibende Kraft* ("*instigating force*" F) und die *hemmende Kraft* ("*inhibitory force*" I) werden jeweils durch die Situation angeregt und führen zu einem Anstieg der aufsuchenden bzw. meidenden Tendenz. Der antreibenden Kraft wird jedoch durch die *konsummatorische Kraft* ("*consummatory force*" C) ihr Antriebsvermögen genommen - die konsummatorische Kraft ist proportional zur Stärke der Handlungstendenz, nur um eine Konstante c der allgemeinen Befriedigung durch diese Aktivität pro Zeiteinheit gewichtet ($C = c \times T_F$). Ebenso steht der hemmenden Kraft eine abschwächende Widerstandskraft ("*force of resistance*" R) gegenüber, wiederum gewichtet durch eine Konstante r für die allgemeine Enthemmung pro Zeiteinheit ($R = r \times T_I$).

Antreibende und hemmende Kräfte sind nun mit Hilfe der bekannten Determinanten Motivstärke und Anreiz spezifizierbar: Situative positive und negative Anreize sowie verschiedene Ausprägungen von Erfolgs- und Mißerfolgsmotiv führen zu einem Anstieg der Handlungs- bzw. Nichthandlungstendenz. Zusätzlich gehen Trägheitstendenzen T_{n-1} im Sinne fortwirkender nicht erreichter Handlungsziele mit in die aufsuchende bzw. meidende Tendenz einer bestimmten Handlungsgruppe ein ($T_{F,n} = T_{F,n-1} + \Delta T_F$, mit $\Delta T_F = F - C$ bzw. $T_{I,n} = T_{I,n-1} + \Delta T_I$, mit $\Delta T_I = I - R$). Atkinson und Birch schaffen es so, das An- und Abschwellen der resultierenden Tendenzen von Tätigkeiten aus verschiedenen Motivbereichen zu erklären: Die resultierende Tendenz ($T_r = T_F - T_I$) einer Handlung steigt in Abhängigkeit von ihrem Anreiz, den Motiven der Person und vorhandener Trägheitstendenzen. Die jeweils dominierende Handlung kommt zur Ausführung, ihre Tendenz wird jedoch durch die konsummatorische Kraft bei der Ausführung wieder abgeschwächt und, wenn nicht neue Anregungen hinzukommen, von der resultierenden

Tendenz einer anderen Handlung abgelöst. Wird die ursprüngliche Handlung aber nicht mehr ausgeführt, kommt auch ihre konsummatorische Abschwächung nicht wieder zum Tragen, so daß ihre Tendenz wieder steigt und die Ausführung der Handlung wieder wahrscheinlicher wird usw. Weitere Parameter sichern das Modell gegen sog. "Verhaltensflattern" bei Aktivationswechsel ab, z.B. die selektive Aufmerksamkeit auf situative Gegebenheiten oder eine mögliche zeitliche Verzögerung der konsummatorischen Kraft.

Das dynamische Handlungsmodell von Atkinson und Birch hat ob seiner hohen Komplexität und der damit verbundenen schwierigen Operationalisierung bis heute nur wenige Untersuchungen angeregt - die Autoren selbst stellten v.a. Computersimulationen zu im Zeitverlauf oszillierenden Handlungen zur Verfügung. Ein großer Vorteil dieses Modells ist es aber, die Reizgebundenheit der bisherigen Modelle überwunden zu haben: Nun kann bei einer objektiv gleichen Situation ein Handlungswechsel erklärt werden.

Die Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze stellen also den Hauptzweig innerhalb der Leistungsmotivationsforschung dar. Die Theorie der resultierenden Valenz und Atkinsons Risikowahl-Modell haben sich für diesen Bereich als sehr fruchtbar erwiesen, wie die vielfältigen Weiterentwicklungen und ein Blick in aktuelle Lehrbücher der Motivationsforschung zeigen.

Leistungsmotivation ist natürlich über das allgemeinspsychologische Interesse hinaus ein wichtiger Teilbereich wirtschaftspsychologischer Forschung und Anwendung. Dazu müssen die hier entwickelten Theorien auf den wirtschaftlichen Kontext übertragen werden: Wiswede (1995, S.65) nennt als Anwendungen u.a. die differentielle Aufgaben- und Zielzuweisung für mißerfolgsmeidende und erfolgssuchende Personen, die Leistungsmotivationsförderung im Unternehmen oder das für Erfolgssucher oder Mißerfolgsmeider differentielle Konsum- und Sparverhalten.

3.2 Erwartungs-Wert-theoretische Entwicklungen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie

Im arbeits- und organisationspsychologischen Anwendungsbereich dagegen fand keine so kontinuierliche Entwicklung statt: Hier wurden die Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze der 50er und 60er Jahre rezipiert, v.a. Vrooms Instrumentalitätsmodell fand großen Zuspruch: Anfang bis Mitte der 70er Jahre fand dann ein regelrechter Forschungsboom in Vroomschem Erbe statt, gut nachvollziehbar anhand der Übersichtsartikel von Mitchell und Biglan (1971), Mitchell (1974, 1979, 1982), Heneman und Schwab (1972), Wahba und House (1974), House, Shapiro und Wahba (1974) und Conolly (1976). Mitchell (1982) läßt dann erkennen, daß die Theorieentwicklung quasi an einem "toten Punkt" angekommen ist: Seit Anfang der 80er Jahre sind nur noch vereinzelte Publikationen zu Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen auffindbar, die Suche nach theoretischen Weiterentwicklungen gleicht der Suche nach der berühmten Stecknadel im Heuhaufen. Die "alten" Ansätze jedoch finden sich in allen aktuellen Lehrbüchern zur Arbeits- und Organisationspsychologie wieder, wenn es um Themen wie Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Berufs- und Organisationswahl geht.

Im folgenden werden Theorieentwicklung und zugehörige Forschungsergebnisse nachgezeichnet. Theoretiker und Forscher fanden selbst viele kritische Punkte in theoretischer, methodologischer und empirischer Hinsicht an ihrem Ansatz, so daß sie die Forderung nach Explizierung der Grenzbedingungen dieser Theorie stellten.

3.2.1 Theoretische Entwicklung

Eine der frühesten Untersuchungen im Arbeitsbereich stammt von Georgopoulos, Mahoney und Jones aus dem Jahre 1957: Sie testeten die Hypothese, die Produktivität eines Arbeiters hänge davon ab, ob dieser hohe bzw. niedrige Produktivität als Weg zu persönlichen Zielen sieht oder nicht sieht. 621 Arbeiter eines Produktionsbetriebs werden nach der Höhe ihrer Bedürfnisse auf den drei Dimensionen "langfristig Geld verdienen", "mit der Arbeitsgruppe auskommen" und "befördert werden" eingeteilt. Die Befragten schätzen ihre Produktivität und den Grad der Selbstbestimmung ihrer Arbeitsleistung selbst durch Rating ein. Die Ergebnisse eines χ^2 -Tests bestätigen die Hypothese des Zusammenhangs zwischen Produkti-

vität und wahrgenommener Instrumentalität der Produktivität für die drei Ziele: Hohe Produktivität geht mit der Überzeugung überein, hohe Produktivität führe zu allen drei Zielen. Moderierend wirken die Wichtigkeitseinschätzung der Ziele und die subjektiv wahrgenommene Freiheit der Arbeitsleistung: Bei hoher wahrgenommener Freiheit und hoher Gewichtung eines Ziels ist der Zusammenhang am höchsten.

Diese erste Instrumentalitätsthese wird von Vroom aufgenommen und in den Rahmen seiner Theorie gestellt. Vroom integriert bis dahin vorliegende Ergebnisse in seine Theorie, stellt in seinem Hauptwerk aber keine Untersuchung dar.

Galbraith und Cummings (1967) erweitern Vrooms Performanz-Modell: Sie testen die schon von Vroom und später von Lawler und Porter (1967) gemachte Unterscheidung zwischen *Ergebnissen erster und zweiter Ordnung*. Ein Ergebnis erster Ordnung ist das, was vom Forscher vorausgesagt werden soll, z.B. die Arbeitsleistung. Ergebnisse zweiter Ordnung sind die Ereignisse, zu denen ein Ergebnis erster Ordnung subjektiv führt. Galbraith und Cummings stellen eine a priori-Liste von Ergebnissen zweiter Ordnung für die Arbeitsleistung auf: monetäre Anreize und Beförderung, die Unterstützung durch den Vorgesetzten sowie ein positives Arbeitsgruppenklima. Die Autoren versuchen, die Arbeitsleistung von 32 Produktionsarbeitern, deren Leistung nicht von anderen Arbeitern oder Maschinen abhängig ist, vorherzusagen unter der Annahme, daß deren Erwartungen über die Korrelation zwischen Verhalten und Leistung +1.00 betragen. Die Arbeitsleistung wird über Produktivitätsberichte erhoben. Ein signifikanter Zusammenhang kann nur zwischen Produktivität und dem Produkt aus wahrgenommener Instrumentalität der Arbeitsleistung für das Ergebnis zweiter Ordnung "Vorgesetztenunterstützung" und dessen Valenz gefunden werden, nicht jedoch für die Valenzen oder Instrumentalitäten allein. Werden alle Ergebnisse zweiter Ordnung zusammengekommen und eine schrittweise Regressionsanalyse durchgeführt, korreliert die Interaktion von Valenz und Instrumentalität signifikant mit der Vorgesetztenunterstützung und den monetären Anreizen. Galbraith und Cummings testen aber unerklärlicherweise die Summe der Valenz-Instrumentalitäts-Produkte nicht, wie es eigentlich Vrooms Theorie entsprechen würde. Zur Einschätzung der Ergeb-

nisse muß man bedenken, daß nur zwei der sieben möglichen Instrumentalitäts-Valenz-Produkte signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitsleistung zeigen. Zusätzlich muß die zugrundegelegte Annahme der Erwartungskontrolle durch die Auswahl der Arbeiter nicht erfüllt sein, außerdem birgt die a priori-Setzung der Ergebnisse zweiter Ordnung die Gefahr, wichtige Ergebnisse nicht zu berücksichtigen. Außerdem untersuchen die Autoren nicht die Variable Anstrengung, sondern direkt die Arbeitsleistung und können so eigentlich nichts über die Anstrengungs-Leistungs-Beziehung aussagen. Nach Mitchell (1974, p.447) kann diese Untersuchung keinen Beitrag zur Unterstützung der Theorie leisten.

Die Arbeitsgruppe um E.E. Lawler III, L.W. Porter und J.R. Hackman führte mehrere Studien zur Arbeitsmotivation durch. Ihr theoretisches Modell ist eng mit dem Vrooms verwandt, als zusätzliche Variable beziehen sie die *Rollenwahrnehmung* des Arbeitenden mit ein. Lawler und Porter (1967) schildern eine Untersuchung von 154 Managern aus fünf Organisationen. Sie erheben dabei Wichtigkeitsratings von sieben Ergebnissen (Bezahlung, Beförderung, Prestige, Sicherheit, Autonomie, Freundschaft und die Möglichkeit, eigenes Können anzuwenden) und Erwartungen, in welchem Ausmaß Anstrengung, hohe Produktivität und gute Leistung zu obigen Zielen führen. Die multiple Korrelation von Erwartung x Wichtigkeit-Ratings der Ergebnisse mit den Anstrengungs-Einschätzungen beträgt beim Vorgesetztenurteil .27, bei der Peer-Einschätzung .30 und beim Selbstrating .44. Die Leistungsvorhersage gelingt etwas schlechter, nämlich .18 beim Vorgesetztenurteil, .21 beim Peerrating und .38 beim Selbstrating. Wie bereits ausgeführt ist die Verwendung multipler Korrelationen aber keine direkte Bestätigung der eigentlich angestrebten Theorie.

In ihrem Buch "Managerial attitudes and performance" nehmen Porter und Lawler (1968) den Einfluß der Rollenwahrnehmung in ihr Modell aus folgenden Variablen auf:

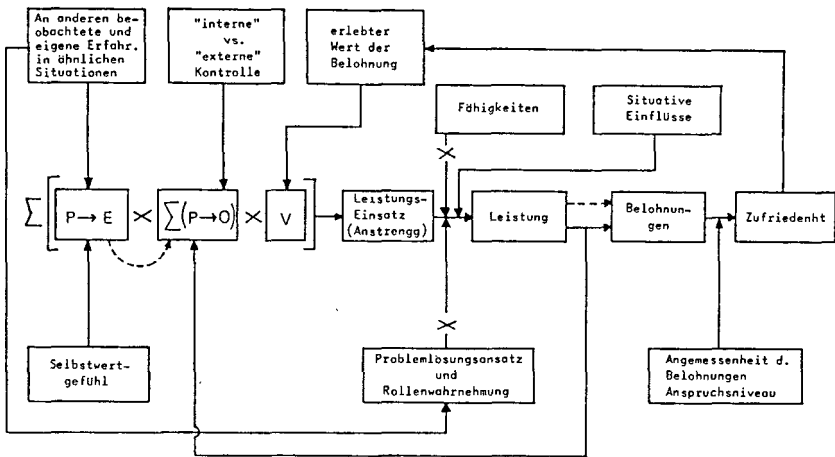


Abb.7: Das integrierte Erwartungs-Wert-Modell von Porter und Lawler (nach Neuberger, 1974, S.88)

Der *Belohnungswert* ("value of rewards", bei Vroom "valence of 2nd level outcomes") beschreibt die Valenz oder Attraktivität verschiedener Ergebnisse für den einzelnen. Die Entstehung des Belohnungswerts bleibt aber, außer seiner Fähigkeit, Zufriedenheit zu schaffen, unklar. Die *wahrgenommene Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit* ("effort-reward probability") besteht aus dem Produkt zweier subjektiver Schätzungen:

1. Die Wahrscheinlichkeit, daß verbesserte Leistung zum Belohnungswert führen wird ("performance-reward probability", P-O- bzw. bei Lawler (1973) B-A-Erwartung, bei Vroom "instrumentality") ist abhängig von der Selbsteinschätzung, Erfahrungen in ähnlichen Situationen und den Charakteristika der tatsächlichen Situation - direkt wie vermittelt über Kommunikation.
2. Diese Erwartung wird multipliziert mit der Wahrscheinlichkeit, daß Anstrengung zu verbesserter Leistung führen wird ("effort-performance probability", P-E- bzw. bei Lawler (1973) A-E-Erwartung, bei Vroom "expectancy"). Beeinflusst wird die Anstrengungs-Leistungs-Erwartung durch

Erfahrungen in ähnlichen Situationen, die Wünschbarkeit der Ergebnisse, den Locus of Control, die Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit und die tatsächliche wie die kommunikativ vermittelte Situation.

Belohnungswert und wahrgenommene Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit bestimmen das Ausmaß der aufgewandten *Anstrengung* ("effort" E, bei Vroom "force") einer Person:

$$E = \sum_{j=1}^N [(P \rightarrow E)_j \times \sum_{k=1}^n (P \rightarrow O)_{jk} \times V_j]$$

Zusätzlich werden *individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften* als dauernde Variationsquelle mit in das Modell aufgenommen. *Rollenwahrnehmungen* ("role perceptions", R) einer Person sind deren individuelle Definition einer erfolgreichen Leistung bei einer bestimmten Aufgabe, die natürlich nicht unbedingt mit der Definition anderer Personen, insbesondere des Vorgesetzten, übereinstimmen muß. Anstrengung wird dann wiederum von tatsächlicher *Leistung* ("performance", P) unterschieden - Leistung ergibt sich dann aus der Kombination von Anstrengung, Rollenwahrnehmung sowie Fähigkeits- und Eigenschaftsmuster.

$$P = f(E \times A \times R)$$

Die Leistung ist rückgekoppelt zur Einschätzung der wahrgenommenen Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit. Bei idealer Arbeitsgestaltung folgen dann *Belohnungen intrinsischer* oder *extrinsischer* Art, die nach ihrer *wahrgenommenen Gerechtigkeit*, also abhängig davon, wie gut eine Person meint, den Rollenerfordernissen nachgekommen zu sein, beurteilt werden. Intrinsische und extrinsische Belohnungen, unter dem Aspekt ihrer Gerechtigkeit betrachtet, machen wiederum das Ausmaß der abgeleiteten Variablen *Zufriedenheit* aus: Die Zufriedenheit bestimmt sich nämlich aus dem Vergleich zwischen dem, was die Person als gerechte Belohnung ansieht, und der tatsächlichen Belohnung. Die Zufriedenheit selbst wirkt zurück auf den Ausgangspunkt, nämlich auf den Belohnungswert eines Ergebnisses.

Heneman und Schwab (1972) vergleichen die Ansätze von Porter und Lawler mit dem von Vroom: Porter und Lawler multiplizieren erst die Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit und die Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit. Das Produkt heißt dann Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit und wird wiederum mit dem Belohnungswert multipliziert. Diese Form des Anstrengungswerts stimmt natürlich nur bei einem einzelnen Ergebnis zweiter Ordnung mit dem von Vroom überein. Lawler verändert 1970 die Produktbildung im Vroomschen Sinne, indem er Belohnungswert und Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeiten multipliziert, über die Ergebnisse zweiter Ordnung summiert und diesen Wert wiederum mit der Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit multipliziert.

$$E = \sum_{j=1}^N (P \rightarrow E)_j \times \sum_{k=1}^n [(P \rightarrow O)_{jk} \times V_k]$$

Porter, Lawler und Hackman berichten von mehreren Studien: Porter und Lawler (1968) beispielsweise untersuchen Valenz, Instrumentalität und Rollenwahrnehmungen von 635 Managern, gemessen analog wie in der Porter & Lawler-Studie von 1967, und können Einflüsse von Instrumentalität und Rollenwahrnehmung nachweisen. Hackman und Porter (1968) lassen 24 Servicevertreter einer Telefongesellschaft ihre Ziele selbst nennen. Die 14 häufigsten und die vier negativsten Ziele werden dann von 82 Servicevertretern bewertet und mit elf Effektivitätsmaßen korreliert. Die Korrelationen liegen zwischen .25 bis .40, neun von elf möglichen Korrelationen sind signifikant, was auf wichtigen, aber nicht ausschließlichen Einfluß der Instrumentalitäten schließen läßt.

Campbell, Dunette, Lawler und Weick (1970) entwickeln schließlich eine erneute Modifikation, das sogenannte "*Hybrid Expectancy Model*". Sie differenzieren die Aufgabenziele in externale, vom Arbeitgeber oder der Arbeitsgruppe gesetzte und internale, selbstgesetzte Aufgabenziele. Den externalen Aufgabenzielen folgen direkt belohnungsbezogene Ergebnisse erster Ordnung und bedürfnisbezogene Ergebnisse zweiter Ordnung. Die Erwartungen gliedern sich nun dementsprechend in Erwartung I, Erwartung II und die Instrumentalität: *Erwartung I* (E_1) drückt die Wahrscheinlichkeit einer Zielerreichung in einer bestimmten Situation aus, *Erwartung II* (E_2) die Wahrscheinlichkeit, ein Ergebnis erster Ordnung aufgrund der

Aufgabenerfüllung zu erreichen. Die Instrumentalität (I) bezeichnet den Zusammenhang zwischen den Ergebnissen erster Ordnung und Ergebnissen zweiter Ordnung, die auf der Ebene der Bedürfnisse liegen. Während Galbraith und Cummings also im Endeffekt doch auf nur einer Ergebnisebene - Aufgabenerfüllung (Ergebnis erster Ordnung) und darauf folgendes Ereignis (Ergebnis zweiter Ordnung) - stehenbleiben, zählen diese Autoren noch eine Ergebnisebene weiter. Erwartung I und II werden i.d.R. multiplikativ verrechnet und gehen als Erwartung in das klassische Vroomsche Modell ein⁵:

$$F = [E_I \times E_{II} \times (\sum_{k=1}^n I_k \times V_k)]$$

Mitchell (1974) kritisiert, daß dieses erweiterte Modell so, d.h. mit multiplen Aufgabenzielen, verschiedenen Erwartungen, Instrumentalitäten und Zielen, nie getestet wurde.

Graen (1969) klärt die Unterscheidung zwischen Ergebnissen erster und zweiter Ordnung im Bereich Arbeitsmotivation inhaltlich auf: Ein Ergebnis erster Ordnung nennt er *Arbeitsrolle* ("work role"), definiert als ein Set von Verhaltensweisen, die von der Organisation erwartet und als geeignet für den Rolleninhaber angesehen werden, z.B. "Teammitglied", "Gruppenleiter" oder "effektiver Leistungsträger". Ergebnisse zweiter Ordnung nennt er *Rollenergebnisse* ("role outcomes"), sie fallen dem Rolleninhaber als ein Ergebnis der Erreichung oder Aufrechterhaltung einer Arbeitsrolle zu. Graen untersucht v.a. zwei Rollen: den "effektiven Leistungsträger" und den "Jobinhaber", zusätzlich gehen acht Rollenergebnisse ein: Können, Feedback, Gehalt, Sozialbeziehungen, Anerkennung, Verfahrensweisen, Verantwortlichkeit und Arbeitsbedingungen. Graen präsentiert ein Modell der Arbeitszufriedenheit und ein Modell der Arbeitsleistung. Arbeitszufriedenheit bzw. Attraktivität der Arbeitsrolle definiert er als Zufriedenheit mit der Arbeitsrolle "Jobinhaber", zu berechnen aus der Summe der Instrumentalitäten

⁵ Die Autoren geben die Formel so an - eine Summenbildung wie im Vroomschen Modell kann nur geschlußfolgerter werden.

dieser Arbeitsrolle für die obigen Rollenergebnisse mal den Valenzen dieser Rollenergebnisse. Die Arbeitsleistung läßt sich über die "effektiver Leistungsträger"-Rolle bestimmen: Die Arbeitshandlung unterscheidet sich je nachdem, ob sie mit überdurchschnittlicher oder mit durchschnittlicher Anstrengung ausgeführt wird. Die Wahrscheinlichkeit einer Handlung mit einem bestimmten Anstrengungsgrad hängt von den wahrgenommenen Zusammenhängen dieses Anstrengungsgrads mit der Erreichung bzw. Nichterreichung einer effektiven Leistung und der Attraktivität dieser Arbeitsrolle "effektiver Leistungsträger" ab - wie in den bisher beschriebenen Modellen auch. Graens Modell hat aber gegenüber den bisherigen, rein formalen Modellen den Vorteil einer inhaltlichen Ausdifferenzierung. Er wirbt in seinem Experiment Frauen für einen Teilzeitjob in einer fiktiven Computerfirma an. Die Bewerberinnen sollen zwei perzeptorisch-motorische Aufgaben in drei Gruppen lösen: Die Leistungsgruppe wird kontingent für ihre früheren Leistungen monetär belohnt, der Anreizgruppe werden Belohnungen für nachfolgende Leistungen in Aussicht gestellt, eine Kontrollgruppe erhält die Belohnungen nichtkontingent. Gemessen werden im Anschluß die Attraktivität der Rollenergebnisse, die wahrgenommene Instrumentalität der zwei Arbeitsrollen für jedes der acht Rollenergebnisse, die wahrgenommene Erwartung, daß erhöhte Anstrengung zu effektiverer Leistung führt, ein direktes Arbeitszufriedenheitsmaß sowie die Leistung. Die wahrgenommene Instrumentalität der Jobinhaber-Rolle variiert über die drei Bedingungen: Die Leistungsgruppe zeigte höhere Instrumentalität für Leistung und Anerkennung, die Anreizgruppe höhere Instrumentalität für monetäre Belohnung. Die wahrgenommene Instrumentalität der Rolle "effektiver Leistungsträger" war in der Leistungsgruppe wiederum höher für Leistung und Anerkennung, in der Anreizgruppe aber für monetäre Anreize nicht höher. Mitchell und Biglan (1971, p.450) interpretieren die Ergebnisse als partiellen Beleg für das Arbeitszufriedenheitsmodell, der zugleich erstmals *wichtige Grenzbedingungen* für die Instrumentalitätstheorie aufzeigt: Das Arbeitszufriedenheitsmodell wurde getrennt für intrinsische und extrinsische Ergebnisse und für alle Ergebnisse gemeinsam getestet, es sagt die über eine eigene Skala gemessene Arbeitszufriedenheit voraus. Nur in der Leistungsgruppe konnte ein kontingenter Zusammenhang zwischen Arbeitsrolle und bestimmten Rollenergebnissen gefun-

den werden. Das Performanzmodell dagegen scheiterte bei der Vorhersage der Leistung, nur auf der Ebene der Zuwachswerte der Leistung konnte wiederum für die Leistungsgruppe ein Zusammenhang mit dem Modellwert gefunden werden. Graen nimmt daher selbst eine Begrenzung der Gültigkeit seines Modells auf Situationen vor, in denen *Kontingenzen zwischen Arbeitsrollen und spezifischen Rollenergebnissen* aufgezeigt werden können, was insbesondere bei den *intrinsischen Rollenergebnissen* gegeben ist. Graen schlägt vor, in Zukunft *Leistungszuwächse anstatt der Leistungsrohwerte, nur die intrinsischen Rollenergebnisse* sowie die *wahrgenommene Erwartung anderer* und den *Druck, dieser zu entsprechen*, zu betrachten. Der Einbezug sozialen Drucks rückt das Modell dann schon in die Nähe des Konzepts von Fishbein und Ajzen (1975).

House, Shapiro und Wahba (1974) versuchen, die bisher genannten Entwicklungen des ursprünglichen Vroom-Modells in ein neues Modell zu integrieren: So unterscheiden sie wie die bisher genannten Autoren zwischen Ergebnissen erster und zweiter Ordnung. Sie identifizieren intrinsische Valenzquellen zusätzlich von rein extrinsischen, House (1971) hat früher schon zwischen intrinsischer Valenz des Verhaltens und intrinsischer Valenz der Vollendung einer Handlung differenziert. Zusätzlich stellen sie analog zum Hybrid Expectancy Model Erwartung I und II gegenüber. Das integrative Modell besteht dann aus der intrinsischen Valenz des Verhaltens i (IV_{b_i}) sowie der Vollendung einer Handlung i (IV_{a_i}), Erwartungen I und II (E_{I_i} , E_{II_j}) und der extrinsischen Valenz V_j (F_i = Motivation zur Handlung i):

$$F_i = f[IV_{b_i} + E_{I_i}(IV_{a_i} + \sum_j^n E_{II_j} \times V_j)]$$

3.2.2 Empirische Belege

Mitchell (1974, 1982) faßt die Forschungsergebnisse zum Vroomschen Valenz- und Kraftmodell jeweils nach vorherzusagenden Kriterien zusammen:

(1) Bis 1974 wurden fünf Studien zum *Valenzmodell mit dem Kriterium Berufspräferenz* durchgeführt, die nach Meinung von Mitchell (1974) alle dieses

Modell unterstützten. Während Vroom (1966) selbst nur zeigen kann, daß Berufe mit hohen bzw. niedrigen Wünschbarkeitsratings auch hohe bzw. niedrige ΣIV -Werte haben, können Mitchell und Knudsen (1972) eine signifikante Korrelation dieser Werte von .69 vorlegen; Wanous und Lawler (1972) bleiben auf der Ordinalenebene und können hier ebenfalls mit Hilfe des Binomialtests einen signifikanten Zusammenhang nachweisen. Sheard (1970) und Holmstrom und Beach (1973) verwenden statt der Instrumentalität eine Wahrscheinlichkeit, also eine Erwartung zwischen Beruf und Ergebnis. Die durchschnittlichen Korrelationen über alle Befragten zwischen individuellen Berufsranfolgen und Rangfolgen der ΣEV -Werte für jeden Beruf betragen .80 bzw. .82. Seit den Studien in Mitchell und Beachs Übersicht zur Berufspräferenz (1976) nennt Mitchell (1982) mehrere unterstützende Studien⁶. Conolly und Vines (1977) können 68% der Varianz der College-Wahlen von Highschool-Absolventen aufklären, Dillard (1979) 45% der Wahlen zwischen verschiedenen Positionen von Angestellten im Rechnungswesen. Im deutschen Sprachraum konnte Sonntag (1975) auf die besondere Wirksamkeit negativer Folgen der Berufsentscheidung im Gegensatz zu deren positiven Folgen verweisen: Realschüler entschieden sich v.a. für Berufe, mit denen sie die Erwartung verbanden, negative Folgen zu vermeiden. Sie wählten also das "kleinere Übel".

Mitchell (1982, p.299) nennt noch komplexere Studien zum Jobwechsel. Seiner Meinung nach ergibt das Valenzmodell in diesem Bereich immer noch sehr gute Ergebnisse, konsistent über verschiedene Settings, Kriterien und Personen hinweg.

(2) Die neun Studien bis 1974 zum *Valenz-Modell mit dem Kriterium Arbeitszufriedenheit* (vgl. Mitchell, 1974, p.1058) erbringen allesamt positive Ergebnisse, klären aber mit durchschnittlichen Korrelationen um .50 und nur halb so viel Varianz auf wie die Studien zur Berufswahl. Reinharth und Wahba (1976) melden eine Korrelation von .40 zwischen dem ExW-Produkt und der Arbeitszufriedenheit bei 260 Befragten aus drei Organisationen, Kopelman (1977) gemäß ist eine

⁶ Sheridan, Richards & Slocum (1973); Lawler, Kuleck & Rhode (1975); Oldham (1976)

Gruppe mit hohen Erwartungen und Werten signifikant zufriedener als eine Gruppe mit niedrigen Erwartungs- und Wert-Niveaus. Pritchard, De Leo und Von Bergen (1976) erhalten ebenfalls signifikante Ergebnisse bei Air-Force-Rekruten. In allen Studien zeigen sich also signifikante, wenn auch nicht große Unterschiede bzw. Varianzaufklärungen.

(3) Frühe Studien zum *Kraftmodell mit dem Kriterium Anstrengung* verwendeten nur ΣIV - oder ΣEV -Modelle, differenzierten nicht zwischen Erwartungs- und Instrumentalitätseinschätzungen oder erhoben nicht die Anstrengung, sondern die tatsächliche Performanz als Kriterium. Mitchell (1974, p.1059) listet 21 Studien auf, darunter auch komplexere $E \times (\Sigma I \times V)$ -Modelle. 19 der Studien zeigen positive, aber geringe Unterschiede bzw. Varianzaufklärungen. Größere Erklärungskraft ergibt sich bei der Vorhersage von selbstberichteter Anstrengung im Vergleich zum Beobachter-Rating des Kriteriums. Neuere Studien zeigen mit durchschnittlichen Korrelationen um .30 ein ähnliches Bild⁷.

(4) Das *Kraftmodell* wurde zur Vorhersage *anderen, spezifischen Verhaltens* verwendet, etwa Produktivität oder Führungsverhalten - mit leicht besseren Ergebnissen als bei der Vorhersage der Wahl des Anstrengungslevels⁸. Parker und Dyer (1976) beispielsweise sagten mit 63% Genauigkeit die Pensionierung von Offizieren voraus; die Genauigkeit stieg auf 68%, wenn nur die acht wichtigsten Ziele berücksichtigt wurden.

Nach Mitchell (1974, 1982) liefern die meisten Studien einigermaßen Unterstützung für das ExW -Modell; dabei schneidet das Valenzmodell durchgehend besser ab als das Kraftmodell.

⁷ Pritchard, De Leo & Von Bergen (1976); Reinharth & Wahba (1976); Kopelman & Thomson (1976); Muchinsky (1977); Peters (1977)

⁸ Turney & Cohen (1976); Matsui, Kagawa, Nagamatsu & Ohtsuka (1977); Matsui & Ohtsuka (1978)

Die vorliegenden Studien stellen aber oft keine sog. "within-subjects-analyses" dar, wie es die ursprüngliche Theorie von Vroom fordert, sondern sog. "across-subjects-analyses": Bei der "*within-subjects-analysis*" wird der $Ex(\Sigma IxV)$ -Wert einer Person für jede Handlungsalternative berechnet. Dann werden für jede Handlungsalternative die $Ex(\Sigma IxV)$ -Werte mit einem Indikator der Handlungsbereitschaft korreliert. Es werden also Entscheidungsprognosen für eine bestimmte Person gemacht und an einem geeigneten Kriterium validiert. Bei der "*across-subjects-analysis*" dagegen wird nur eine Handlungsalternative betrachtet und so nur mehr ein Motivationsindex berechnet: Der $Ex(\Sigma IxV)$ -Wert der Befragten wird mit einem Kriteriumswert der Handlungsbereitschaft korreliert.

Zusätzlich basiert die Vorhersage oft auf einer einzigen Erwartungsmessung, nämlich der Erwartung des Ausmaßes, in dem Anstrengung zu Leistung führt - Vrooms Theorie beinhaltet aber keine solche Beschränkung.

Die Studien liefern aber höhere Werte, je näher sie am ursprünglichen Vroom-Modell angelehnt sind. Ebenso sind die Ergebnisse besser, wenn Selbstratings des Kriteriums vorgenommen werden, als bei Fremdratings oder objektiven Messungen und, wenn eine spezifische Verhaltensvorhersage anstatt eines allgemeineren Kriteriums wie z.B. der Anstrengung versucht wird.

Schwab, Heneman und Gottlieb (1979) kommen in ihrem Übersichtsartikel zu demselben Ergebnis: Sie berechnen eine multiple Regression von verschiedenen Charakteristika aus 32 "across-subjects"-Studien auf deren Anteil aufgeklärter Varianz. Dabei ist die Varianzaufklärung größer, wenn, wie genannt, Selbstratings oder quantitative Maße von Anstrengung oder Leistung verwendet wurden anstatt Fremdratings, wenn nur 10-15 Ergebnisse berücksichtigt wurden, wenn die Valenzmessung nur positiv auf der Dimension Erwünschtheit statt auf der Dimension Wichtigkeit skaliert wurde, und schließlich, wenn die Kraft-Messung entweder keine Erwartungseinschätzung oder eine vermischte Erwartungs-Instrumentalitätseinschätzung anstelle einer reinen Wahrscheinlichkeitsschätzung beinhaltete. Die Autoren können so 42% der Ergebnis-Varianz aufklären. Diese Bevorzugung einzelner methodischer Charakteristika ist aber mit Vorsicht vorzunehmen, da

die von den Autoren vorgestellten Interpretationen sich auf Unterschiede in den Varianzaufklärungen von z.T. nur 3 % beziehen und somit eher willkürlich erscheinen.

House, Shapiro und Wahba (1974) fassen nach der Zusammenschau von 31 Studien zusammen: Die Ergebnisse sind nicht immer konsistent, z.T. sogar widersprüchlich. Sie unterstützen die Theorie nur schwach, die durch Teilmodelle erklärten Varianzen sind gewöhnlich sehr niedrig. Es bleibt unklar, welche Variablenkombination sich am besten als Prädiktor für Anstrengung, Leistung oder Zufriedenheit eignet; klar kann nur der Schluß gezogen werden, daß einzelne Variablenkomponenten weniger vorhersagen als das aggregierte Modell. Den wichtigsten Einzelprädiktor stellt E_{II} dar, also die Erwartung, daß dem Ergebnis erster Ordnung das Ergebnis zweiter Ordnung folgt. Dies gilt besonders für das Kriterium Arbeitszufriedenheit, sie liefert aber auch zufriedenstellende Werte für die Kriterien Anstrengung und Leistung. Intrinsische und extrinsische Valenzen als Prädiktoren zeigen dagegen gemischte Ergebnisse. Wahrscheinlich werden intrinsische Ergebnisse wegen ihrer Unabhängigkeit von externen Faktoren höher als extrinsische Ergebnisse bewertet. Intrinsische Valenzen, die hohe Arbeitszufriedenheit nach sich ziehen, führen aber nicht notwendig zu vermehrter Anstrengung oder Leistung. House et al. sehen als wichtigste Schlußfolgerung die Existenz definiter Grenzbedingungen der Theorie in den Faktoren individuelle Fähigkeiten, Organisationsstruktur, Organisationsklima, anderen individuellen Unterschieden und v.a. in der wahrgenommenen Kontingenz von Bezahlung und Leistung. Sie kommen aufgrund all dieser Punkte zu folgendem Urteil: "Generally the conclusions of this review are rather disappointing" (ebd., p.502).

Die Untersuchungen zu Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie, die auf Vrooms Konzept basieren, erbringen also positive Ergebnisse, aber trotzdem einen großen, nicht erklärten Anteil der Kriteriumsvarianz. Ist dadurch die ExW-Theorie als Ganzes in Frage gestellt? Was die Ergebnisse zeigen, ist, daß geringere Erwartungen an Theorie und Anwendung gestellt werden müssen, v.a. aufgrund der aufscheinenden Meß-, Methodologie- und Theorieschwächen:

3.2.3 Methodologische Fragen

Von methodologischer Seite her ist zuerst einmal die Entscheidung über *Art und Anzahl der Handlungsergebnisse und -folgen*, die vom Untersucher berücksichtigt werden, ungeklärt: Soll der Untersucher die Ergebnisliste generieren oder der Befragte seine individuell wichtigsten Ziele angeben? Letzteres beinhaltet aufwendige, individuell gestaltete Befragungen, die zu Lasten der Vergleichbarkeit gehen. Auf welchem Spezifitätslevel sollen dann diese Ergebnisse angesiedelt werden? Campbell, Dunette, Lawler und Weick (1970) unterscheiden Aufgabenziele wie Zeitlimits und Produktivitätsstandards von Ergebnissen erster Ebene als auf die Leistung kontingente Belohnungen wie Anerkennung oder Beförderung und von Ergebnissen zweiter Ebene, die grundlegendere Bedürfnisse befriedigen.

Zusätzlich entscheidet der Untersucher bei der Generierung wie bei der Selbstvorgabe durch die Itemreduktion über den Inhalt der Ergebnisse. Dabei hat sich die Beachtung negativer Ergebnisse sowie die Unterscheidung in intrinsische und extrinsische Ergebnisse als wichtig erwiesen. Der Einschluß nicht-relevanter Ergebnisse dürfte theoretisch zwar zu keiner Vorhersage-Verschlechterung führen, was aber Rosenbergs Untersuchung (1956) widerlegte.

Die zweite methodologische Überlegung betrifft die *Messung der einzelnen Theoriekomponenten* - nach Mitchell (1974) gibt es fast so viele Meßarten wie Studien: Erwartungen werden von Vroom als Wahrscheinlichkeiten, daß das Verhalten zum Ergebnis erster Ebene führt, operationalisiert - entweder auf dem Intervall $[0;1]$, einer Fünf- bzw. Sieben-Punkte-Skala oder über Ränge oder Paarvergleiche. Instrumentalitäten als wahrgenommene Verhaltens-Folgen-Verbindungen können nach ihrer Existenz, Richtung, Form, Stärke und Sicherheit gemessen werden. Von Vroom werden sie als Ergebnis-Folgen-Korrelationen, also im Intervall $[-1;+1]$ angegeben. Diese Dimension von negativ bis positiv wird aber in den wenigsten Untersuchungen genutzt, meist wird die Instrumentalität als Wahrscheinlichkeit durch ein Fünf-, Sieben- oder Zehn-Punkte-Rating der Beziehung "gute Leistung - Ergebnis" gemessen. Die Valenz kann theoretisch positiv wie negativ sein, wird aber i.d.R. ebenfalls nur positiv über eine Fünfer-, Siebener- oder Neunerskala, über Ränge oder über Paarvergleiche auf den Dimensionen Wichtigkeit, Attraktivität oder Wünschenswertigkeit erfaßt. Die Kombination einer von

negativ bis positiv reichenden Valenz- sowie Instrumentalitätsskalierung hat dabei andere theoretische Implikationen als nur positive Skalierungen: Im ersten Fall hat eine negative Valenz in Kombination mit einer negativen Instrumentalität die gleiche Motivationswirkung wie deren positives Pendant, was bei nur positiv skalierten Komponenten dagegen differenziert wird. Bei der Messung des Kriteriums werden Anstrengung und Leistung nicht immer klar getrennt. Je präziser das Kriterium gemessen wird, also als Einstellung gegenüber einem spezifischen Beruf oder als spezifisches Verhalten, desto bessere Vorhersagen sind aber erhältlich. Zusammenfassend haben sich folgende methodische Konsequenzen ergeben: Es ist günstiger, wenige, aber relevante Handlungsergebnisse zu berücksichtigen und getrennte Analysen für verschiedene Ergebnisinhalte vorzunehmen. Die Messung von Erwartung und Valenz wird im Gegensatz zu der Messung der Instrumentalität relativ einheitlich gehandhabt; das Kriterium sollte möglichst spezifisch gemessen werden.

3.2.4 Empirische Probleme

Mitchell (1974, 1979) bescheinigt den Komponenten-Messungen mäßig gute *Reliabilitäten*⁹, die *Validitäten* dagegen lassen zu wünschen übrig: Es existieren, wie beschrieben, je nach Modell und Kriterium häufige Belege für die prädiktive Validität auf mäßigem Niveau. Verschiedene Messungen bei verschiedenen Populationen mit verschiedenen Kriterien erbrachten positive Ergebnisse, aber trotzdem noch einen großen Anteil ungeklärter Varianz. Die Konstruktvalidität des Modells ist völlig ungeklärt - nur zwei Studien¹⁰ messen die Einzelkomponenten getrennt und korrelieren sie mit dem Summenprodukt $\Sigma I \times V$. Deren Koeffizienten rangieren von .37 bis .92. Schwab, Olian-Gottlieb und Heneman (1979) bemerken, daß die Valenz in ihrer Operationalisierung als Erwünschtheit valider sei als operationalisiert in Form von Wichtigkeit. Shiflett und Cohen (1982) beschreiben

⁹ Ein Retest nach drei Tagen ergibt für die Erwartung Korrelationen von .59 und für die Valenz .48 (Lied & Pritchard, 1976). Nach sechs Monaten ergeben sich für drei Erwartungen .70 bis .75 und für die Valenz .55 (Turney & Cohen, 1976).

¹⁰ Mitchell & Nebeker, 1973; Dachler & Mobley, 1973

in ihrer Studie die Salienz von Valenz und Instrumentalität als abhängig vom Kriterium und somit als nicht generalisierbar.

In die Erstellung des Gesamtvalenzindex gehen des weiteren weitreichende *mathematische Vorannahmen über Addition und Multiplikation* der Komponenten ein. Erwartungs- und Valenzwerte sind nach den üblichen Operationalisierungen Skalen ohne Nullpunkt, also bestenfalls Intervallskalen - trotzdem werden sie miteinander multipliziert. Hackman und Porter (1968) sehen dieses Vorgehen solange als legitim an, wie der erhaltene Wert auf extramathematischem Boden noch Bedeutung hat, mit dem Kriterium korreliert und somit für eine Vorhersage, nicht jedoch für eine Validierung multipler Zusammenhänge verwendet wird. Schmidt (1973) zeigt jedoch die inhaltliche Sinnlosigkeit anhand einer Transformation des Nullpunkts auf: Diese führt dann nämlich zu einer Veränderung der Korrelationen zwischen dem Erwartungs-Valenz-Produkt und dem Kriterium. Arnold und Evans (1978, zitiert nach Mitchell, 1982) zeigen Bedingungen auf, unter denen das Intervallskalenniveau für die Gesamtwertbildung noch ausreichend ist. Wichtig sind die Konsequenzen aus dieser Diskussion: Ohne eine entsprechende Skalierungsprozedur ist es schwierig, den Vorgang der Multiplikation bei der Gesamtwertbildung zu belegen und dieses multiplikative Modell gegen alternative Modelle zu testen. Als alternative Modelle bieten sich nämlich additive Modelle an, die beispielsweise nicht mehr eine *Gleichgewichtung* aller Instrumentalitäts-Valenz-Produkte annehmen - letzteres wird durch unterschiedliche Gewichte aus multiplen Regressionsstudien nahegelegt. Auch die Gewichtung der Instrumentalitäten durch die Valenzen kann durch die Empirie nicht eindeutig belegt werden: Ungewichtete Instrumentalitäten ergeben ähnlich gute Ergebnisse wie durch die Valenzen gewichtete. Obwohl also die Einzelkomponenten in Beziehung zu verschiedenen Kriterien stehen, sind die Regeln ihrer Kombination unklar.

Heneman und Schwab (1972) nennen als weiteres Problem die *Anwendung unpassender statistischer Analysen*, die den unabhängigen Beitrag von Interaktionen der Variablen zur Varianzaufklärung nicht untersuchen.

3.2.5 Theoretische Kontroversen

Echte "within-subjects"-Analysen, wie sie oben beschrieben sind, erbringen zwar bessere Ergebnisse als "across-" oder "between-subjects"-Analysen, trotzdem klären sie im Durchschnitt maximal 50% der Varianz auf¹¹. Hierzu könnten neben möglichen Fehlerquellen bei der Messung auch Theorieschwächen beitragen. Mitchell und Biglan (1971) listen theoretische Probleme auf: Möglicherweise sind Ergebnis-Kombinationen und deren Interaktionseffekte wichtig oder variieren Komponenten-Gewichtungen über alle Personen und Situationen, so daß ein individuelles Wichtungssystem nötig ist. Die Konstrukte der Komponenten variieren über die Zeit und erfordern somit eine Theorie der Situationsaspekte, die die relative Gewichtung der Faktoren und die Verhaltensabsichts-Verhaltens-Beziehung beeinflussen. I.d.R. wird ein Standard-Set an Ergebnissen über alle Befragten verwendet, wahrscheinlich sind aber verschiedene Ergebnisse für verschiedene Personen relevant. Diese individuelle Relevanz kann durch Kultur- und Geschlechtsunterschiede genauer beschrieben werden. Heneman und Schwab (1972) beschreiben eine weitere Schwäche der meisten Studien: Theoretisch sind sie multivariat angelegt, indem sie Faktoren wie Motivation, Fähigkeit und Rollenwahrnehmungen und deren Interaktionen einbeziehen, was in der empirischen Forschung aber aus Operationalisierungsschwierigkeiten heraus i.d.R. nicht realisiert wird.

Behling und Starke (1973) ziehen interessante Querbezüge: Wenn Erwartungswert-theoretische Ansätze sich auf das SEU-Modell beziehen, dann müssen auch dessen *entscheidungstheoretische Postulate* gelten. Diese beziehen sich auf die Vergleichbarkeit des Summenwerts über verschiedene Valenzdimensionen, die Transitivität des Urteils, Unabhängigkeit von Erwartung und Valenz, die Wahl einer Maximierungsstrategie, gleich differenzierte Unterscheidung von Summenwert und Kriterium, die Irrelevanz identischer Ergebnisse und die Gleich-

¹¹ z.B. Muchinsky (1977); Matsui & Ohtsuka (1978); Oldham (1976); Parker & Dyer (1976); Conolly & Vines (1977); Dillard (1977)

bewertung in ambigen Situationen¹². Diese Grundvoraussetzungen werden aber beim Entscheiden i.d.R. verletzt. Dillard (1979) und Liddel und Solomon (1977) zeigen die Intransitivität des Urteilens auf, die mögliche Abhängigkeit von Erwartung und Valenz wurde bereits vielfach belegt. Wanous und Lawler (1972) z.B. überprüften Diskrepanzmodelle, bei denen antizipierte und erhaltene Belohnungen eingehen, Sobel (1971) ein Modell, das die Instrumentalitäts-Valenz-Produktsumme durch die Valenzsumme, also das Gesamt möglicher Belohnungen, relativiert.¹³ Wie auch schon in der Entscheidungstheorie versucht und durch die empirischen Ergebnisse und Probleme nahegelegt, bietet sich die Formulierung von möglichen *Alternativmodellen* an: Verschiedene Kombinationen von Erwartungen, Valenzen und Instrumentalitäten - multiplikativ oder additiv, gewichtet oder ungewichtet - werden überprüft. Kleine Differenzen zwischen den Modellen und große Meßfehler führen aber dazu, daß oft wenig über die dahinterliegende Validität des Modells ausgesagt werden kann. Zusätzlich werden die Kombinationen oft empirisch und nicht theoretisch erstellt und beinhalten somit wenig theoretische Aussagekraft.

Conolly (1976) sowie Wahba und House (1974) verweisen neben alternativen, z.B. reduzierten Kombinationsregeln auch auf unterschiedliche Wahlregeln, wie sie in der Entscheidungstheorie und bei Multiattributen Nutzen-Modellen diskutiert werden (vgl. Kap.I.1.4): Kompensatorische und nichtkompensatorische Alternativenwahl anstatt des hier vorliegenden "linear trade off", Zufriedenheitsprinzip statt Maximierungsprinzip, die sog. lexikographische Suche oder die Berücksichtigung unterschiedlicher Valenzverteilungen (Conolly, 1976, p.43).

Zur theoretischen Weiterentwicklung wurden auch *Determinanten der Theoriekomponenten* untersucht: Spezifische Belohnungskontingenzen ergaben sich als wichtige Einflußfaktoren (Peters, 1977; Pritchard, De Leo & Von Bergen, 1976), des weiteren Persönlichkeits- und Organisationsvariablen wie Selbsteinschätzung,

¹² vgl. hierzu die Rationalitätsannahmen der Entscheidungstheorie in Kap.I.1.4

¹³ Zum Kraftmodell überprüften z.B. Mawhinney und Behling (1973), Yukl, Wexley und Seymore (1972), Motowidlo, Loehr und Dunette (1972) sowie Goodman, Rose und Furcon (1970) alternative Kombinationen.

Locus of Control und Führungsverhalten (vgl. Kap.I.1).

Mitchell (1982, p.306-307) kommt zu dem Schluß, daß die Erwartungs-Wert-Modelle keine exakte Beschreibung dessen sind, was im Kopf der Menschen vorgeht oder was sie motiviert. Die theoretisch postulierten Variablen sind seiner Meinung nach wichtig zur Vorhersage wie auch als normatives Modell nutzbar, aber sie stellen keine exakten Repräsentationen des "echten Motivationsprozesses" dar. Schwab, Olian-Gottlieb und Heneman (1979, p.146) meinen ebenfalls: "... there is a nagging suspicion that expectancy theory overintellectualizes the cognitive processes people go through when choosing alternative actions..."

3.2.6 Erste Geltungsbereichseinschränkungen

Die berichteten methodischen, empirischen und theoretischen Schwächen lassen eine Schlußfolgerung zu:

...the question being asked is shifting from "*Is expectancy theory right or wrong?*" to "*When is expectancy theory right or wrong?*" Some environments, some people and some circumstances are more likely to result in an expectancy-like process than others. (Mitchell, 1982, p.309)

Einige dieser Umwelt- oder Personvariablen wurden bisher schon genannt. Wichtige Grenzbedingung für die Geltung eines ExW-Modells ist zusätzlich die *Kontrolle über eigenes Verhalten*, die sich als relevanter Moderator der Beziehung Verhaltensabsicht - Verhalten herausgestellt hat. Besteht hohe Selbstkontrollmöglichkeit des eigenen Verhaltens, ergeben sich bessere Kriteriumsvorhersagen. Mitchell und Albright (1972) konnten die Vorhersage der Pensionierungsentscheidung verbessern, wenn sie die Wünsche der Familienmitglieder miterhoben. Kopelman (1976) erhielt bessere Ergebnisse bei hohen aufgabenspezifischen Fähigkeiten der Befragten.

Eine weitere wichtige Grenzbedingung stellt die *Kontingenz von Verstärkungen auf spezifisches Verhalten* dar, z.B. die Kontingenz von Bezahlung und Leistung (House, Shapiro & Wahba, 1974). Nichtkontingente Umweltbedingungen beinhal-

ten zuviel Ambiguität, außerdem bestehen hier "time lags" zwischen Verhalten und Folgenerreichung wie zwischen Prädiktoren- und Kriteriumsschätzung, was die Genauigkeit der Vorhersage erniedrigt.

Wenn ein Individuum alle Alternativen, Ergebnisse, Handlungs-Ergebnis-Beziehungen einer Handlung kennt und weiß, wie es über diese Ergebnisse fühlt, ist es wahrscheinlich, daß es eine der relativ komplexen Formeln der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze benutzt, um eine Handlungswahl vorzunehmen. Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze bringen die besten Ergebnisse, wenn das Verhalten im Repertoire des Individuums vorhanden ist, das Verhalten unter der Kontrolle des Individuums steht, die Umwelt für kontingente Verstärkung sorgt, die Zusammenhänge zwischen Verhalten und Folgen eindeutig sind sowie wenig Verzögerung zwischen Prädiktoreneinschätzung und Kriterienbeobachtung stattfindet (Mitchell, 1982, p.308).

Die Einschränkung des Geltungsbereichs der ExW-Theorien stellt eine unabdingbare Notwendigkeit dar: Mitchell & Beach beschreiben 1990 eine Ernüchterung über die sog. "Behavioral Decision Research", mit der wiederum die ExW-Theoretiker im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie konvergieren (vgl. hierzu Kap.I.1.4). Bereits in ihrem "Strategy Selection Model" (Beach & Mitchell, 1978) gestehen sie dem Entscheider ein Repertoire an Entscheidungsstrategien zu, die nur z.T. den traditionellen ExW-Konzepten ähneln. Die Wahl der Strategien wird durch verschiedene Variablen bestimmt - gerade diese können aber mit Geltungsbereichseinschränkungen der ExW-Theorien gleichgesetzt werden. Ihre "Image Theory" sieht nun das "Strategy Selection Model" als Spezialfall an und möchte neben dem Bereich der bewußten, überlegten Entscheidungen auch den großen Teil alltäglicher, intuitiver und automatischer Entscheidungen abdecken. Somit ist die Festlegung auf subjektiv wichtige, bewußt getroffene Entscheidungen in Abgrenzung zu intuitiven, automatischen Entscheidungen als weitere hilfreiche Einschränkung des Geltungsbereichs der ExW-Theorien zu sehen, mit der die beschriebene Desillusionierung gemildert werden kann. Die auf diesen Geltungsbereich eingeschränkten ExW-Theorien können als systematisches Rahmenkonzept mit der Möglichkeit zur Integration einer Vielzahl von Variablen

angesehen werden und sind so als theoretische Netzwerke für nicht beobachtbare Variablen nutzbar.

3.3 Ergänzende Konzeptualisierungen zur Wertkomponente

Ein Aspekt der bisherigen Ansätze bedarf im folgenden ergänzender Konzeptualisierungen: der Zusammenhang von Werten und Valenzen. Norman T. Feather (1982b) versucht, im Rahmen des Flinders Value Program an der Flinders University/South Australia die Frage nach Wertsystemen in verschiedenen Gruppen und die Frage nach der Interaktion der Wertsysteme von Individuen und Gruppen mit denen ihrer sozialen Umgebung zu beantworten.

Um die "buried in thought"-Problematik der kognitiven Sozialpsychologie zu bearbeiten, stellt er sich hierbei die aus anderen Anwendungskontexten bekannte Frage: Inwiefern erlaubt das Wissen über Wertprioritäten die Vorhersage von Handlungen in definierten Situationen und welche anderen Variablen sind hierbei von Belang? Interessant an seinem ansonsten ExW-üblichen Ansatz ist v.a. die Bearbeitung der Wertkomponente: Feather setzt als Instrument zur Erfassung allgemeiner Wertorientierungen das "Rokeach Value Survey" (Rokeach, 1973) ein, das zwischen "terminal values" i.S. allgemeiner Ziele oder "end states of existence" wie Freiheit, Weisheit etc. und "instrumental values" i.S. von Wegen zum Ziel (operationalisiert durch Adjektive wie "ehrgeizig", "couragiert", "ehrlich" etc.) differenziert. Diese Werte sollen vom Befragten in eine persönliche und eine situationsspezifische Rangreihe gebracht werden, so daß sich zwei hierarchische Wertsysteme als "personal set" und zwei Systeme als "environmental set" ergeben. *Werte* definiert er dabei als eine besondere Klasse von Motiven, als relativ stabile und allgemeine "beliefs" darüber, was wünschenswert ist und was nicht. Sie sind übersituativ gültig, fungieren als Standards oder Kriterien für das eigene Verhalten und reflektieren soziale Institutionen wie individuelle Bedürfnisse; gleichzeitig bilden sie die Basis für das Selbst (Feather, 1982b, p.275). Eine *Wertstruktur* stellt nun ein relativ stabiles Netzwerk von mit Affekten verbundenen Assoziationen dar, abstrakten Strukturen oder Schematas als organisierten Zusammenfassungen von Erfahrungen, die die zentralen, abstrakten Qualitäten früherer Begegnungen umfassen. Wertstrukturen haben normative Qualität und

sind nicht affektiv neutral; sie sind mit Gefühlen verbunden und können als allgemeine Motive fungieren. Wie Motive rufen Werte nun positive oder negative Valenzen von Objekten, Verhalten oder Zuständen hervor: Der Wert gilt ja als assoziative, mit Affekt verbundene Struktur, die Aspekte einer Situation werden dann gegen diese Struktur getestet. Der Wert informiert das Individuum darüber, was gut oder schlecht, erstrebenswert oder nicht erstrebenswert ist. Werte beeinflussen unsere Situationsdefinition durch ihre Sensibilisierungsfunktion, bestimmte Ereignisse oder Aktivitäten als erstrebenswert anzusehen und andere nicht. Über diese Situationsdefinition beeinflussen sie damit das konkrete Handeln (ebd., p.277f). Dabei haben "terminal" und "instrumental values" verschiedene Rollen inne: "terminal values" beeinflussen die Valenz spezifischer Ergebnisse oder Endzustände, "instrumental values" dagegen beeinflussen die Valenz bestimmter instrumenteller Verhaltensweisen oder Mittel zum Zweck. Verschiedene Mittel zum gleichen Ziel können also bei verschiedenen "instrumental value"-Hierarchien in ihren Valenzen differieren.

Motive und Werte sind dabei natürlich nicht die einzigen Einflußfaktoren auf Valenzen, auch qualitative und quantitative Aspekte der Ereignisse und Aktivitäten sind zu berücksichtigen.

Die Erwartungskomponente entspricht der üblichen ExW-Definition: Die Erwartung, ob eine bestimmte Handlung zu einem positiv valenten und weg von einem negativ valenten Ziel führt, ist als wahrgenommene Wahrscheinlichkeit der Handlungsfolgen zu sehen. Sie ist abhängig von

- situativen Charakteristika wie der Aufgabenschwierigkeit, den Handlungs-Ergebnis-Kontingenzen oder der Information über die Leistung anderer,
- der Wahrnehmung der Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977) und
- von früheren Erfahrungen mit Handlungsergebnissen in derselben oder einer ähnlichen Situation.

Erwartungen und Valenzen bestimmen dann analog der Theorie resultierender Valenz von Lewin, Dembo, Festinger und Sears (vgl. Kap.I.1.5) die Stärke der anregenden und inhibitorischen Tendenzen: Das Verhalten in einer bestimmten Situation ist abhängig

- von der relativen Valenz verschiedener möglicher Ergebnisse,
- von der Valenz verschiedener Handlungen zum Ziel und
- den oben beschriebenen Erwartungen.

Typischerweise ist Verhalten aber überdeterminiert, d.h. viele Motive oder Werte sind ebenso wie andere Faktoren (vorhandenes Verhaltensrepertoire, ungelöste Tendenzen aus der Vergangenheit, etc.) involviert.

Gesteht man Werten Zielqualität zu, kann auch eine andere Theorie interessante Beiträge zur weiteren Konzeptualisierung beisteuern, nämlich die "goal setting"-Theorie (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981; Locke & Latham, 1984): Diese geht laut Locke selbst zurück bis auf Lewin, die Würzburger Schule und die damit verbundenen Konzepte von Absicht, Aufgabe und Anspruchsniveau. Die Kernidee lautet: Personen setzen sich verschiedene Arten von Zielen. "Since different goals may require different amounts of effort, effort is mobilized simultaneously with direction in proportion to the perceived requirements of the goal or task" (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981, p.132). Beobachtbare Leistungsunterschiede werden damit erklärt, daß Individuen unterschiedliche Ziele haben, nicht damit, daß sie sich bei demselben Ziel unterschiedlich stark anstrengen. Die "goal setting"-Theorie beschreibt ausführlich diese verschiedenen Zielarten und die sie unterscheidenden Dimensionen. Es gelten die Hypothesen der *Zielspezifität* und der *Zielschwierigkeit*: Ein spezifisches, herausforderndes Ziel erbringt höhere Leistung als ein allgemeines Ziel bzw. als ein leichtes Ziel. Variablen wie Partizipation am Entscheidungsprozeß über die Ziele beeinflussen die Leistung nur in dem Ausmaß, in dem sie zum Setzen und zur Akzeptanz eines spezifischen "harten" Ziels führen. Warum erbringt Zielsetzen höhere Leistung? Dies wird auf Banduras Sozial-Kognitive Lerntheorie (1977) zurückgeführt: Das Ziel ermöglicht einer Person, symbolisch antizipatorisch zu handeln. Die Zielspezifität erhöht dabei die auf den spezifischen Aspekt der Performanz gerichtete Aufmerksamkeit. Spezifische Ziele sind deswegen effektiv, weil sie die Basis für Selbst-Regulation und Selbstbewertung bieten.

Feather trägt durch seine Ausführungen über den Zusammenhang von Grundwerten mit instrumentellen Werten sowie über deren Beziehung zu Valenzen in spezifischen Situationen, die "goal setting"-Theorie durch ihre Hypothesen der Zielspezifität und Zielschwierigkeit zur genaueren Bestimmung und theoretischen Klärung der oft vernachlässigten Wertkomponente in Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen bei.

4. Die "dritte Generation": Elaborationen und Integrationen

Neuere Autoren, die sich mit Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen beschäftigen, versuchen, diese in einen größeren Rahmen zu stellen. Das *"general cognitive model"* von Peters (1977) ermöglicht dazu den Blick auf die Metaebene. Er will die hinter den kognitiven Motivationstheorien stehenden Annahmen explizieren. Das Modell enthält die drei Komponenten *Umweltbedingungen*, *Überzeugungssystem* und *Verhalten*. Die Erwartungs-Wert-Theorien behandeln davon die Verbindung zwischen Überzeugungssystem und Verhalten; diese ist somit bereits empirisch gut untersucht und erbringt i.d.R. konsistente, aber auch konsistent niedrige Korrelationen. Die Beziehung zwischen Umweltbedingungen und Überzeugungssystem beinhaltet die unausgesprochene Annahme, die Überzeugungen gründeten in den tatsächlich vorhandenen Umweltbedingungen. Schon Hackman (1969) sowie Hackman und Lawler (1971) konnten hier aber z.T. große Diskrepanzen finden und nennen diesen Prozeß die *"Redefinition" der objektiven Aufgabe durch die Person*. Die direkte Verbindung von Umweltbedingungen und Verhalten wurde in fünf Studien (Graen, 1969; Jorgenson, Dunette & Pritchard, 1973; Motowidlo, Loehr & Dunette, 1972, zitiert nach Peters, 1977; Arvey, 1972; Pritchard & DeLeo, 1973) untersucht, aber in keiner der Studien wurden Erwartung, Instrumentalität und Valenz zusammen berücksichtigt. Peters selbst belegt mit den Ergebnissen seines Experiments zur Rechtschreibfehler-Erkennung die Gültigkeit aller drei Verbindungen. Bemerkenswert ist v.a. die *Berücksichtigung der individuell unterschiedlichen Wahrnehmung der Umweltbedingungen*, einer psychologischen Grundtatsache, die bisher in den Rahmen der ExW-theoretischen Ansätze nur durch interindividuell unterschiedliche Erwartungs- und Valenz-Einschätzungen, nicht aber durch unterschiedliche Aufgabendefinition mit hingenommen wurde.

Andere Möglichkeiten, Überblick im "Wirrwarr" unterschiedlicher Ansätze zu erhalten, sollen im folgenden Kapitel aufgezeigt werden: Hyland versucht, einige Theorien unter den "Hut" der kybernetischen Kontrolltheorie zu packen. Eccles liefert eine interessante pfadanalytische Untersuchung zum akademischen Lei-

stungsverhalten, die eine Interaktion verschiedener kognitiver Faktoren abprüft. Salzer integriert im Rahmen der "personal efficacy beliefs" Ansätze von Bandura, Rotter, Atkinson, attributionstheoretischen Autoren und Fishbein und Ajzens Theorie. Kuhls VPA-Modell dagegen weicht etwas von der in den anderen Ansätzen verwendeten Terminologie ab. Heckhausen wiederum schlüsselt vorhandene Ansätze sehr genau auf. Auf seiner Konzeption basiert das differenzierte Erwartungs-Wert-Modell von Krampen. Das Verdienst von Pekrun schließlich ist die genaue Spezifikation des Stellenwerts dieser Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze in der Systematik motivationsauslösender Bedingungen.

4.1 Michael E. Hylands kontrolltheoretisches Modell

Hyland (1988) schlägt seine kybernetische Motivational Control Theory als Integrationsrahmen für Atkinsons Motivationstheorie, die "goal setting"-Theorie, Weiners Attributionstheorie (Weiner, 1982, 1985) sowie Deci und Ryans Theorie der intrinsischen Motivation (Deci & Ryan, 1985) vor. Im Mittelpunkt von Deci und Ryans Konzept steht die Idee eines Bedürfnisses nach Selbstbestimmung oder persönlicher Verursachung. Zentrum der Theorie Hylands ist eine negative Feedbackschleife, bei der ein Referenzkriterium (eine Absicht oder ein Ziel) mit dem Wahrnehmungsinput verglichen wird. Unterschiede zwischen diesen beiden Variablen führen je nach Fehlersensitivität (Wichtigkeit der Ziele) zum sog. "detected error" (Spannungszustand), der diskrepanzminderndes Verhalten hervorruft. Die Kontrollschleifen sind dabei hierarchisch organisiert: Ein "detected error" in einer höheren Kontrollschleife aktiviert ein Referenzkriterium in einer niedrigeren Schleife - dies entspricht dem Überordnungsverhältnis von Endzielen und instrumentellen Zielen. Die Zielorganisation ist dabei von der Erwartung des übergeordneten Ziels und der Fehlersensitivität des untergeordneten Ziels beeinflusst: Eine Erwartung ist nach dieser Theorie gleichzusetzen mit der Wahrscheinlichkeit eines "detected error" bei einem gegebenen Satz von Handlungsalternativen während des symbolischen Durchlaufens der Schleife. Als Antezedentien der Fehlersensitivität gibt Hyland Persönlichkeitsfaktoren, Zielcharakteristika, Effekte höherer Schleifen und tatsächliches Verhalten im Sinne konsummatorischer Kräfte an.

Hyland schafft es, die vier Theorien zu integrieren, indem er zeigt, daß diese ihren Fokus komplementär auf unterschiedliche Aspekte dieser Schleife richten: Atkinsons Theorie betont die Fehlersensitivität und deren Voraussetzungen, die "goal setting"-Theorie beschäftigt sich v.a. mit dem Referenzkriterium, bei Weiners sowie Deci und Ryans Theorie steht die hierarchische Organisation der Ziele im Zentrum.

4.2 Das allgemeine Erwartungs-Wert- und Entwicklungsmodell von Leistungsverhalten nach Jacquelynne Eccles

Aus dem Bereich der schulischen Lernmotivation stammt die Untersuchung von Eccles (1983): Sie untersucht Einflußfaktoren für Geschlechtsunterschiede bei der Wahl von Mathematik-Kursen im College. Hierzu stellt sie ein allgemeines Erwartungs-Wert- und Entwicklungsmodell für Leistungsverhalten vor, nach dem Erwartungen und Aufgabenwert das Leistungsverhalten bestimmen (vgl. Abb.8). Erwartungen entwickeln sich unter dem Einfluß des aufgabenspezifischen Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten und der Wahrnehmung der Aufgabenschwierigkeit. Der Aufgabenwert bestimmt sich aus dem "attainment value", also der Wichtigkeit, gut bei dieser Aufgabe zu sein, dem intrinsischen oder Interessen-Wert, also der unmittelbaren Freude bei der Beschäftigung mit dieser Aktivität, und der Nützlichkeit der Aufgabenlösung zur Erreichung eines anderen Ziels. Wichtige Bezugspersonen beeinflussen durch ihr Verhalten, ihr Selbstkonzept, ihre Einstellungen und Erwartungen für den Schüler dessen Ziele und damit seinen Aufgabenwert; sie haben gleichzeitig aber auch Einfluß auf seine Interpretation früherer Ereignisse.

Diese einzelnen Faktoren sind individuell durch Geschlechtsrollenidentifikation und persönliche Werte, durch affektive Erfahrungen - vermittelt durch Kausalattribution früherer Ereignisse und Locus of Control - sowie durch die individuell zugeschriebenen Kosten von Erfolg und Mißerfolg moderiert. Außerdem stehen sie multipel miteinander in Zusammenhang, wie Eccles anhand ihrer pfad- und "cross laged panel"-analytischen Ergebnisse zeigen kann.

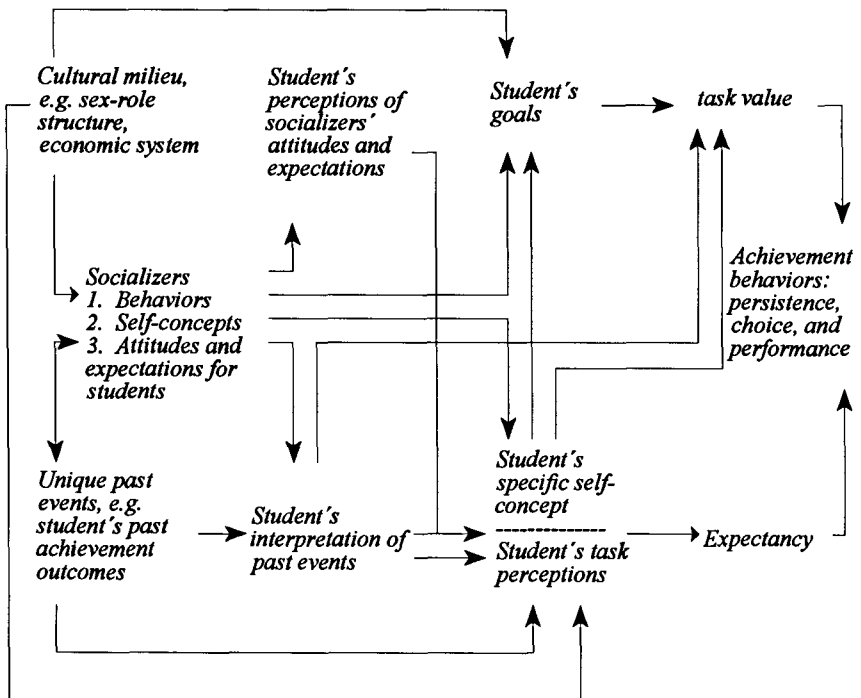


Abb.8: Das allgemeine Erwartungs-Wert- und Entwicklungsmodell von Leistungsverhalten nach Eccles (1983, p.80)

Eccles betont abschließend, daß die Interpretationen der Realität durch die Schüler einflußreichere Determinanten der Erwartungen, Werte und tatsächlich gewählten Kurspläne gewesen wären als objektive Indikatoren der Realität; das Selbstkonzept beispielsweise wäre genauso wichtig bei der Kurswahl wie die frühere tatsächliche Mathematiknote.

Eccles Verdienst liegt darin, eine Reihe sozial- und differentialpsychologischer Variablen, die mit dem Konzept der Erwartung und des Werts in Zusammenhang stehen, in ein kausalanalytisches Modell aufgenommen und deren Zusammenhänge dann auch kausalanalytisch überprüft zu haben.

4.3 Das Modell der "personal efficacy beliefs" von Eleanor B. Saltzer

Eleanor B. Saltzer (1982) stellt ein Rahmenmodell des Zusammenhangs der "personal efficacy beliefs" mit dem Verhalten vor. Dessen einzelne Komponenten spiegeln unterschiedliche, empirisch belegte Theorietraditionen wider:

1. Banduras Selbstwirksamkeits-Überzeugungen ("self-efficacy beliefs"; Bandura, 1977)
2. Verhaltenswirksamkeits-Überzeugungen ("behavioral efficacy beliefs") im Sinne Rotters und Seligmans
3. Attributionen des Ergebnisses ("outcome attributions"; Heider, 1958; Jones & Davis, 1965; Kelley, 1967)
4. Verhaltensintentionen ("behavioral intention") in der Fassung Fishbein und Ajzen (1975)
5. Werte der antizipierten Verhaltensergebnisse ("value of anticipated outcomes") im Sinne von Atkinson

Den Zusammenhang der Wirksamkeitserwartungen mit Verhalten postuliert Saltzer gemäß Abbildung 9:

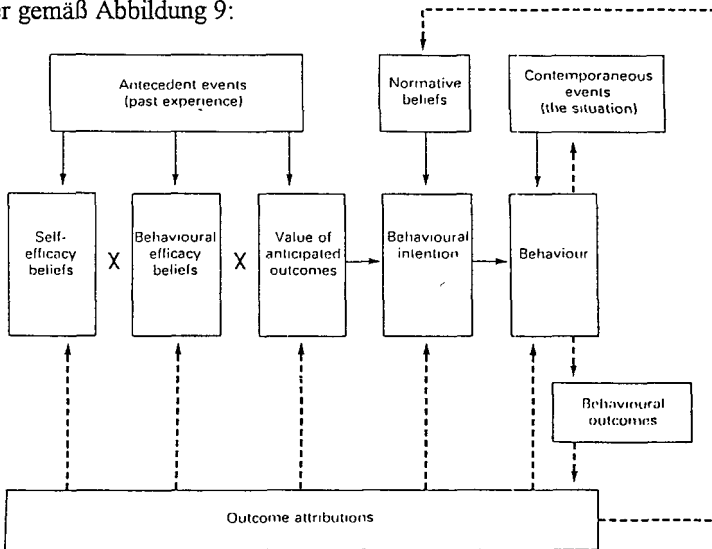


Abb.9: Der Zusammenhang von Wirksamkeits-Überzeugungen mit dem Verhalten nach Saltzer (1982, p.214; → Verhaltensursachen, ---> Verhaltenseffekte)

Eine Selbstwirksamkeitserwartung ist nach Bandura (1977, p.193) "the conviction that one can successfully execute the behavior required to produce the outcomes". Sie wird ergänzt durch die Verhaltenswirksamkeits-Überzeugung: "a person's estimate that a given behavior leads to certain outcomes" (ebd.). Diese Verhaltenswirksamkeit entspricht den Ergebnis-Erwartungen der Forschungen zum Locus of Control und zur gelernten Hilflosigkeit. Selbst- und Verhaltenswirksamkeits-Erwartung sowie der Wert des Ergebnisses werden von der früheren Erfahrung beeinflusst; die drei Erwartungskomponenten determinieren multiplikativ verbunden zusammen mit einer normativen Komponente wie in Fishbein und Ajzens Theorie die Verhaltensintention. Das Verhalten und dessen Ergebnisse schließlich ergeben sich aus der Verhaltensintention und konkreten Situationscharakteristika. Im Sinne einer Feedbackschleife beeinflusst die Interpretation der Ergebnisse zukünftige Erwartungen, Werte, Verhaltensintentionen und die normativen Erwartungen. Die Ergebnisattribution auf Anstrengung, Schwierigkeit oder Glück wirkt zurück auf die Verhaltenswirksamkeits-Erwartung. Die Attribution auf die eigene Fähigkeit verändert oder verstärkt die Selbstwirksamkeits-Erwartung. Saltzer belegt die einzelnen Zusammenhänge mit empirischen Studien. In ihrem Modell tritt insbesondere die Trennung von Selbstwirksamkeits- und Verhaltenswirksamkeits-Erwartung klar hervor, es kann als Rahmenkonzept mehrere wichtige, theoretisch unterlegte sozialpsychologische Variablen zur Erklärung von Verhalten stimmig integrieren.

4.4 Das VPA-Modell von Joachim Kuhl

Julius Kuhl (1983, Kap.5) hat eine aussagenlogische Sequenz der Handlungs- und Zielselektion formuliert. Er schreibt aussagenlogisch formulierten Sätzen hierbei eine höhere phänomenologische Repräsentativität zu als algebraischen Operationen zwischen den einzelnen Variablen. In der Einzelfallanalyse wird dann die individuelle Gültigkeit des Modells kontrolliert, eine Diskriminanzanalyse trennt u.a. Mißerfolgsängstliche von Nichtängstlichen: Die Erwartungs-Wert-Modelle haben nicht für alle Personen Gültigkeit: "Manche Personen achten nur auf die Erwartung, andere nur auf den Anreiz" (Kuhl, 1983, S.90). Ebenso treten situationsspezifisch intraindividuelle Variationen auf, was die Forderung nach einer

Segmentierung der Gültigkeiten unterstützt.

Kuhl nennt seine Sequenz das "VPA-Modell", bestehend aus den Komponenten Valenz, Potenz und Aktivierung (vgl. Abb.10). Er unterscheidet *drei instrumentelle Ebenen*:

1. Die *Zielebene* beinhaltet Kognitionen ohne übergeordnete Instrumentalitäten, deren Zuordnung zu dieser Ebene sich aber laufend verändern kann.
2. Auf der *Mittalebene* befinden sich Kognitionen mit Instrumentalitätsbeziehungen sowohl nach oben als auch nach unten, da ein Mittel nur bei Eintreten eines bestimmten Ereignisses, einer Handlung oder eines Handlungsergebnisses verwirklicht werden kann. Wenn erst eine Kette von Handlungsergebnissen realisiert werden muß, um das angestrebte Ziel zu erreichen, kann diese Ebene aus mehreren Ergebnisebenen zusammengesetzt sein.
3. Die *Handlungsebene* beschreibt das eigentlich Auszuführende, die kleinste noch bewußt intendierte Organisationseinheit, die in keiner Instrumentalitätsbeziehung nach unten mehr steht.

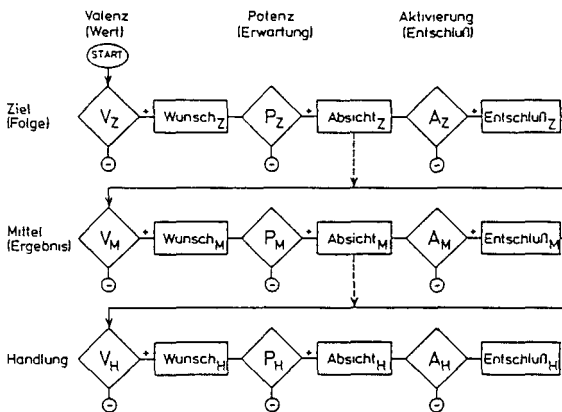


Abb.10: Das VPA-Modell nach Kuhl (1983, S.91)

Der Prozeß unterteilt sich in folgende Phasen:

1. Bei der Beurteilung der *Valenz von Ziel, Ergebnis oder Handlung* entspricht in der Terminologie des Heckhausen-Modells die Zielvalenz dem Anreiz der intendierten Folgen, die Ergebnisvalenz der Ergebnis-Folge-Erwartung und die Handlungsvalenz der Handlungs-Ergebnis-Erwartung.
2. Bei der Beurteilung der *Potenz von Ziel, Ergebnis oder Handlung* wird die Frage nach den persönlichen Realisierungsmöglichkeiten gestellt. Meist wird aber nur eine Handlungs- oder Ergebnis-spezifische Erwartung oder eine Handlungs-Ergebnis-Erwartung berücksichtigt. Die Potenz ist nicht mit Atkinsons Erfolgswahrscheinlichkeit oder Heckhausens Erwartungstypen gleichzusetzen, eher mit Banduras Konzept der Selbstwirksamkeit ("self-efficacy", Bandura, 1977). Heckhausen bezieht sich auf bedingte Wahrscheinlichkeiten, Kuhl verwendet unbedingte Erfolgswahrscheinlichkeiten: Die Potenz des Ergebnisses entspricht der subjektiven Wahrscheinlichkeit, daß der Handelnde irgendwie das Ergebnis herbeiführen wird, nicht bedingt durch eine bestimmte Handlungsalternative. Die bedingte Wahrscheinlichkeit, ein Ergebnis unter der Bedingung einer bestimmten Handlungsalternative herbeizuführen, wurde schon als Handlungsvalenz definiert.
3. Die letzte Phase stellt die *Aktivierung eines Entschlusses* dar, welche mit ihrer Eigenständigkeit über die Erwartungs-Wert-Modelle hinausgeht. Diese nehmen an, daß der Entschluß zur Handlung automatisch aus der Erwartungs-x-Wert-Kalkulation folge.

Nach der Auswahl des Handlungsziels durch Vergleich der Zielvalenzen fragt sich das Individuum also zuerst, ob es denn überhaupt die Kompetenz zur Realisierung dieses Ziels hat. Schreibt es sich diese Kompetenz zu, bildet sich eine Absicht heraus, dieses Ziel zu verfolgen. Ein automatischer Entschluß dazu muß aber nicht folgen, die Absicht kann auch auf der "irgendwann einmal"-Ebene bleiben. Dann werden Mittel zur Verwirklichung des Ziels gesucht; Handlungsergebnisse, die der Zielverwirklichung dienlich sein können, werden als instrumentell und rein extrinsisch angesehen. Es ergibt sich hier natürlich ein Abgrenzungsproblem zu intrinsischer Motivierung von Handlungsergebnissen: Der sog. "Korruptionseffekt" kann als Umstrukturierung eines Ziels zum Mittel gedeutet werden. Das Individuum prüft nun, ob denn eine Handlungsalternative zur Erzielung dieses

Ergebnisses verfügbar ist, wenn ja, entwickelt sich die Absicht oder der konkrete Entschluß, eine Alternative auszuführen. Nach der Prüfung der Valenz verschiedener Handlungsalternativen wird eine ausgewählt. Glaubt der Handelnde, diese Handlung auch erfolgreich ausführen zu können, entstehen schließlich Absicht und Entschluß, diese konkrete Handlung auszuführen.

Kuhl grenzt den Erklärungswert seines Modells selbst ein: Nur im Fall einer äußerst bewußt und differenziert kontrollierten Entscheidung werden alle Stufen durchlaufen. Kuhl meint selbst, ihn erinnere sein Modell an die "Karikatur des 'übrationalen' Pedanten" (1983, S.96). Außer im obigen Fall sieht er noch eine Anwendungsmöglichkeit des Modells als Taxonomie kognitiver Variablen zur Verhaltensklärung und zur Beschreibung normativer Einflußfaktoren. Außerdem nennt er eine heuristische Funktion bei der Erklärung von Motivationsdefiziten: Die Sequenz nennt sechs Möglichkeiten dafür, daß es nicht zu einer Absicht kommt, und neun Möglichkeiten dafür, daß es nicht zur Ausführung einer bestimmten Handlung kommt - nämlich jeweils die mit "nein" beantworteten Pfadalternativen im Flußdiagramm.

Kuhl (1983, S.98-104) legt empirische Belege für sein Aussagenmodell vor, zusätzlich führt er ein Netzwerkmodell aus der Gedächtnisforschung ein: Die ExW-Modelle seien nur dann gut brauchbar, wenn die Anzahl der vorgegebenen Handlungsmöglichkeiten und der realisierbaren Ziele stark eingeschränkt sei. Zur Definition des Suchbereichs der möglichen Handlungsalternativen seien eben Netzwerkmodelle aus der Informationsverarbeitung und der Gedächtnisforschung nützlich und gut anwendbar.

4.5 Das erweiterte Motivationsmodell von Heinz Heckhausen

Heckhausen (1989, S.466) legt dar, wie sich die Hauptfaktoren der Leistungsmotivation, Motiv und Anreiz, durch immer weitergehende Differenzierungen aufgespalten haben: Das Motiv, unterteilbar in Erfolgs- und Mißerfolgsmotiv, läßt sich differenzieren in Mißerfolgsängstlichkeit aufgrund eines Selbstkonzepts mangelnder Fähigkeit und aufgrund von Furcht vor sozialen Konsequenzen. Zusätzlich beeinflussen Faktoren wie der persönliche Standard, Attributionsvoreingenommenheiten, die Spannweite der Zukunftsperspektive und die Orientierung an der

Bezugsnorm die Motivvariable. Die Anreizvariable kann nicht mehr alleine als subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit gesehen werden, die nur die individuelle Selbstbewertung zur Folge hat. Wahrgenommene Instrumentalitäten des Handlungsergebnisses für verschiedene Folgen, die Anforderung der jeweiligen Aufgabe, relevante Bezugsnormen und die Ursachenstruktur für Erfolg und Mißerfolg spielen hier mit; ebenso sind mit Oberzielen, Fremdbewertung und extrinsischen Nebenwirkungen andere Anreize als die Selbstbewertung aufzufinden. Heckhausen (1977a,c) hat nun versucht, diese Variablen in sein "erweitertes Motivationsmodell" zu integrieren: Er versucht, von den situationsabhängigen Determinanten ausgehend einen mehrdimensionalen Motivationsbegriff herauszukristallisieren und dann aus ihm Anteile individueller Unterschiedlichkeit im Sinne von Personvariablen herauszulösen. Sein Modell behandelt zielgerichtetes Handeln. Es baut auf dem Erwartungs-Wert-Produkt auf und beschreibt drei Arten von Valenzen: Die *Situationsvalenz* sagt aus, zu welchem Ergebnis die gegebene Situation ohne Handlung führen würde. Die *Handlungsvalenz* beurteilt eigene Handlungen danach, ob sie Ergebnisse erreichen, die gewünschten Folgen nach sich ziehen bzw. unerwünschte Folgen verhindern. Die *Ergebnisvalenz* wird als Wert in die ersten beiden Valenzen eingesetzt: Sie beschreibt "die Summe aller instrumentalitätsgewichteten Anregungswerte der Folgen, die ein Situationsergebnis oder ein Handlungsergebnis voraussichtlich nach sich ziehen wird" (Heckhausen, 1989, S.467). Eine zielgerichtete Handlung gliedert sich nun in vier Stadien, nämlich die *Situation*, die *Handlung*, das *Ergebnis* und die *Folgen* (vgl. Abb.11). Ein Ergebnis kann dabei mehrere Folgen haben; das gleiche Ergebnis hat für unterschiedliche Personen möglicherweise unterschiedliche Folgen. Das Ergebnis selbst hat keinen Anreizwert an sich, sondern nur über die Anreizwerte der durch es erzielten Folgen.

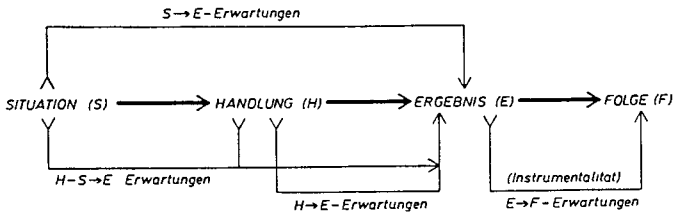


Abb.11: Stadien einer zielgerichteten Handlung und darauf bezogene Erwartungstypen (Heckhausen, 1977a, S.287)

Heckhausen beschreibt nun vier Arten von Erwartungen anhand der Ereignis-Stadien:

1. Die *Situations-Ergebnis-Erwartung (S→E)* beschreibt die subjektive Wahrscheinlichkeit, mit der eine gegenwärtige Situation zu einem künftigen Ereignis ohne handelndes Eingreifen führen wird.
2. Die *Handlungs-Ergebnis-Erwartung (H→E)* entspricht der subjektiven Wahrscheinlichkeit, mit dem die Situation durch eigene Handlungen in Richtung auf das erwünschte Ereignis verändert werden kann.
3. Äußere, variable Umstände können diese Handlungs-Ergebnis-Erwartung erhöhen bzw. erniedrigen, ihr Wahrscheinlichkeitsgrad drückt sich in der *Handlungs-bei-Situation-Ergebnis-Erwartung (H-S→E)* im Sinne einer resultierenden Handlungs-Ergebnis-Erwartung aus.
4. Die *Ergebnis-Folge-Erwartung (E→F)* schließlich meint den Grad, mit dem ein Ergebnis instrumental für das Eintreten einer Folge mit besonderem Anreizwert ist. Nach Vroom wird letztere nicht als Wahrscheinlichkeit, sondern als Korrelation zwischen Ergebnis und Folge ausgedrückt; diese Beziehung ist durch eigenes Handeln nicht mehr beeinflussbar.

Erst die Folgen von Handlungsergebnissen haben Anreizwerte. Heckhausen differenziert vier verschiedene Arten von Folgen:

1. Bei der *Selbstbewertung* ergeben sich motivabhängig gewichtete Anreizwerte nach Erfolg und nach Mißerfolg.

2. Die Ergebnisse können auch mit einem *Oberziel* mit hohem Anreizwert in Verbindung stehen; eine individuell differenzierende Variable des Anreizwerts stellt hier die Zukunftsorientierung auf einem kontingenten Pfad dar.
3. *Fremdbewertung* kann einen intrinsischen Anreizwert hervorrufen, wenn ihr informativer Aspekt im Vordergrund steht. Häufiger aber führt Fremdbewertung zu extrinsischem Anreizwert in Form von sozialer Anerkennung und Kompetenzzuschreibung.
4. Handlungsergebnisse können auch anreizbezogene *Nebenwirkungen* haben, beispielsweise stellt es für hoch Anschlußmotivierte einen positiven Anreiz dar, für eine Gruppe zu arbeiten.

Die Modellparameter Valenz, Erwartung und Anreiz werden nun genau wie bei Vroom verknüpft: Die Ergebnisvalenz V_E läßt sich in Gleichungsform schreiben als die über alle n antizipierten Folgen summierten Produkte aus dem Anreiz A_i einer Folge und der Erwartung E_{E-F_i} , daß das Handlungsergebnis zu der Folge i führen wird. Die Handlungsvalenz V_H ergibt sich aus dem Produkt der Ergebnisvalenz mit der resultierenden Handlungs-Ergebnis-Erwartung, die sich aus der Summe der Handlungs-Ergebnis-Erwartung E_{H-E} und der Handlungs-bei-Situation-Ergebnis-Erwartung E_{H-S-E} ergibt. Die Situationsvalenz V_S ergibt sich durch die Gewichtung der um die Selbst- und Fremdbewertung reduzierten Ergebnisvalenz V'_E mit der Situations-Ergebnis-Erwartung E_{S-E} .

$$V_E = f\left[\sum_{i=1}^n A_i \times E_{E-F_i}\right]$$

$$V_H = V_E \times [E_{H-E} + E_{H-S-E}]$$

$$V_S = V'_E \times E_{S-E}$$

Die resultierende Tendenz T_r , eine Handlung auszuführen und damit ein Ergebnis und die damit verbundenen Folgen anzustreben, ergibt sich aus der Differenz zwischen Handlungs- und Situationsvalenz:

$$T_r = V_H - V_S = (V_E \times [E_{H-E} + E_{H-S-E}]) - (V'_E \times E_{S-E})$$

Heckhausen beschreibt nun folgende individuellen Unterschiede: Zum ersten können die Anreizgewichte von Oberzielen je nach Ereignisklasse individuell

unterschiedlich ausgeprägt sein. Die Anreizgewichte für Erfolg und Mißerfolg sind zudem vom persönlichen Standard abhängig. In welchem Grad Handlungs-Ergebnis-Erwartungen nach Erfolg bzw. Mißerfolg revidierbar sind, hängt außerdem von der Ursachenzuschreibung auf stabile oder variable Faktoren ab. Auch die Instrumentalität des erzielten Ergebnisses für die Selbstbewertung kann individuell unterschiedlich sein. Für die Erreichung von Oberzielen können Unterschiede auf unterschiedlich ausgeprägte Zukunftsorientierungen zurückzuführen sein. Die Anfälligkeit für Anreize extrinsischer Nebenwirkungen eines Handlungsergebnisses hängt ab von der individuellen Hierarchie der Anreizgewichte für verschiedene Motivklassen.

Heckhausen verwendete sein Modell bisher explikativ, nicht prädiktiv: Er konnte beispielsweise die Unterschiedlichkeit verschiedener Ergebnisse zur Aufgabewahl Mißerfolgsorientierter mit Hilfe der im Konzept enthaltenen Personvariablen erklären.

Heckhausen und Rheinberg (1980) haben nun das erweiterte Motivationsmodell in eine *aussagenlogische Sequenz* von Fragen und Antworten gebracht, die der Entscheidung zum Handeln zugrunde liegen: Der Handelnde stellt sich vier Fragen, von denen drei verschiedene Erwartungstypen (Situations-Ergebnis-Erwartung, Handlungs-Ergebnis-Erwartung, Ergebnis-Folge-Erwartung) betreffen, die vierte fragt nach den erstrebten Handlungsfolgen (vgl. Abb.12).

Rheinberg (1989) legt acht aufeinander aufbauende Studien zur Konzeptualisierung und Überprüfung des erweiterten Modells und der aussagenlogischen Sequenz über die Vorbereitung von Schülern für Klassenarbeiten vor. In seinen sehr differenzierten und v.a. alltagsnahen Analysen erweitert er das "Erweiterte Modell" erneut in zwei Punkten (S.104): Zum einen gibt es nach ihm die Möglichkeit, daß die Person die Kette von Situationen bis Folgen schon bei der Position "Handlung" abbricht. Die *Episodenstruktur "Situation-Handlung-Ergebnis-Folge"* ist also *intersubjektiv unterschiedlich* aufgebaut. Auch die Erwartungen müssen nicht notwendig bis zu den Folgen ausdifferenziert sein: "Ob sie es sind oder nicht, hängt davon ab, wie weit die Person die Handlungs-

episode strukturiert" (S.104). Es kann reichen, die neu eingeführte *Situations-Handlungs-Erwartung* (S→H) zu kennen. Diese enthält die Annahmen einer Person darüber, welche Tätigkeitsvollzüge die Situation in Aussicht stellt - die Beschränkung auf die S→H-Erwartung gilt v.a., wenn der Anreizfokus auf der Tätigkeit liegt.

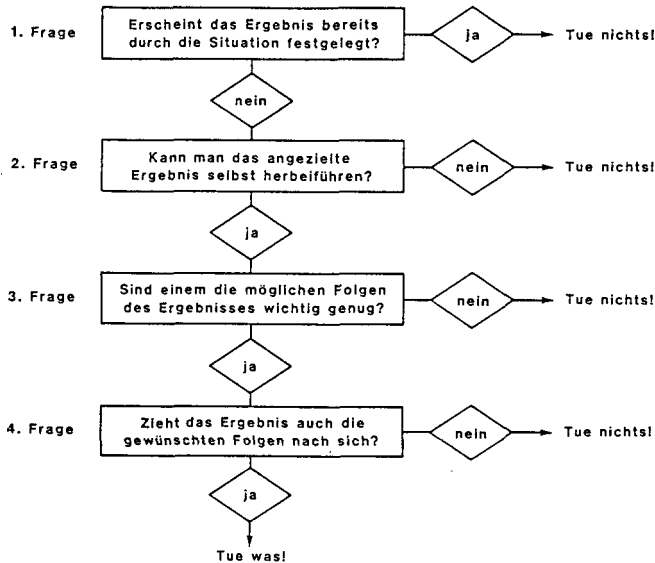


Abb.12: Aussagenlogische Sequenz des erweiterten Motivationsmodells nach Heckhausen (Heckhausen & Rheinberg, 1980, S.19)

Letzteres entspricht der zweiten Erweiterung des Modells: Die Attraktivität einer Handlung kann nun auch durch die Ausführung der Tätigkeit an sich bestimmt sein, nicht nur über die nachfolgenden Ergebnisse und Folgen - Rheinberg nennt dies "*tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize*".

Grobe und Hofer (1983) gestalten ihre Untersuchung motivational günstiger bzw. ungünstiger Bedingungen für die fachspezifische Anstrengungsbereitschaft von Schülern nach dieser aussagenlogischen Sequenz. Sie kommen zu dem Schluß, daß die einzelnen Fragen in dieser Sequenz nur lose mit der Handlungsbereitschaft

verbunden sind, erst ihre unterschiedlichen Konfigurationen, die sie mit Hilfe der Konfigurationsfrequenzanalyse überprüfen, hängen mit der Handlungsbereitschaft zusammen.

4.6 Das differenzierte Erwartungs-Wert-Modell nach Günter Krampen

Eng an das Konzept von Heckhausen ist das differenzierte Erwartungs-Wert-Modell von Krampen (1986a, 1987) angelehnt. Dieser bettet ein handlungssequenzorientiertes ExW-Modell in den Rahmen persönlichkeits-theoretischer Konstrukte: Er weitet die bisher situativ verankerte Handlungstheorie aus auf generalisierte selbstbezogene Kognitionen im Sinne Rotters und berücksichtigt Komponenten der Handlungssequenz, wie sie von Rotter, Vroom und Bandura vorgestellt worden sind.

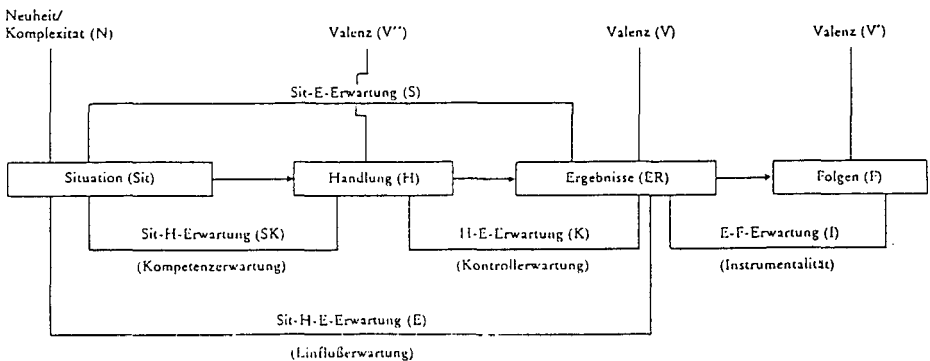


Abb.13: Differenziertes Erwartungs-Wert-Modell nach Krampen (1987, S.41)

Sein differenziertes Erwartungs-Wert-Modell besteht aus folgenden Konstrukten (Krampen, 1987, S.40) - die ersten sieben sind aus den bisherigen Ansätzen bekannt:

1. *Situations-Ergebnis-Erwartungen (S)*: subjektive Erwartungen eines Individuums, daß ein bestimmtes Ereignis in einer gegebenen Situation auftritt oder verhindert wird, ohne daß das Individuum aktiv wird und handelt (vgl. Heckhausen, Kap.I.4.5)
2. *Valenz der Folgen (V')*: subjektive Bewertung der Folgen von Handlungs- oder Situationsergebnissen (vgl. Atkinson, Kap.I.2.6)

3. *Ergebnis-Folge-Erwartungen/Instrumentalitäten (I)*: subjektive Erwartungen darüber, daß bestimmten Ergebnissen bestimmte Konsequenzen folgen (vgl. Vroom, Kap.I.2.10)
4. *Situations-Handlungs-Erwartungen/Kompetenzerwartungen (SK)*: subjektive Erwartungen darüber, daß in einer gegebenen Situation der Person Handlungen zur Verfügung stehen (vgl. Saltzer, Kap.I.4.3)
5. *Handlungs-Ergebnis-Erwartungen/Kontrollerwartungen (K)*: subjektive Erwartungen darüber, daß auf eine Handlung bestimmte Ergebnisse folgen oder nicht folgen (vgl. Rotter, Kap.I.2.7)
6. *Neuheit und Komplexität der Situation für das Individuum (N)*: subjektive Strukturierung und Repräsentation der gegebenen Handlungssituation (vgl. Rotter, Kap.I.2.7)
7. *Valenz oder Wertigkeit der Tätigkeit selbst (V')*: subjektive Bewertung des Ausführungssteils einer Handlung (vgl. Rheinberg, Kap.I.4.5)

Aus Verknüpfungen dieser sieben Konstrukte leitet Krampen die folgenden zwei weiteren Komponenten ab (ebd., S.42):

8. *Valenz der Ergebnisse (V)*: subjektive Bewertungen von Handlungs- oder Situationsergebnissen als Produktsumme von Folgenvalenzen (V') und Instrumentalitätserwartungen (I):

$$V = \sum V' \times I$$
9. *Einflußerwartungen (E)*: subjektive Erwartungen darüber, den Eintritt/Nichteintritt eines Ergebnisses durch Handeln beeinflussen zu können, als Produktsumme aus Kompetenzerwartungen (SK) und Kontrollerwartungen (K):

$$E = \sum K \times SK \text{ (vgl. Saltzer, Kap.4.3)}$$

Handlungsintentionen und Handlungen ergeben sich dann nach dem differenzierten Erwartungs-Wert-Modell aus folgenden Beziehungen (ebd., S.42-43):

10. Die Valenz einer Handlung (V_H) ist Funktion der subjektiven Situationsbewertungen durch Bezug auf die Ergebnisvalenzen (V) und die Einflußerwartung (E):

$$V_H = (\sum V \times E) \approx V'' \text{ bzw. } V_H = (\sum V' \times I) \times (\sum K \times SK) \approx V''$$
11. Die Valenz der Situation (V_{sit}) ist Funktion der subjektiven Situationsbewertung durch Bezug auf die Ergebnisvalenzen (V) und die Situations-Ergebnis-Erwartungen (S), die sich auf den Eintritt bestimmter Ergebnisse

ohne eigenes Zutun beziehen:

$$V_{\text{Sit}} = \sum V \times S \text{ bzw. } V_{\text{Sit}} = \sum (\sum V \times I) \times S$$

12. Die in einer Situation vorliegende Handlungstendenz (P) ist eine Funktion von Handlungsvalenzen und Situationsvalenzen:

$$P = V_H - V_{\text{Sit}} \text{ bzw. } P = (\sum V \times E) - (\sum V \times S) \text{ bzw.}$$

$$P = ((\sum V \times I) \times (\sum K \times SK)) - (\sum (\sum V \times I) \times S)$$

Krampen erweitert die aussagenlogische Sequenz von Heckhausen und Rheinberg (vgl. Kap.I.4.5) entsprechend seinem Modell um drei Fragen (vgl. Abb.14).

Der Einbezug der Situationswahrnehmung unter den Aspekten Bekanntheit und Strukturiertheit ermöglicht es, in der situativ angelegten Handlungssequenz den möglichen Einfluß von Persönlichkeitsvariablen zu berücksichtigen: Der relative prädiktive Beitrag von Persönlichkeitsvariablen ist abhängig von der Bekanntheit und Strukturierung gegebener Handlungssituationen. Krampen bezieht sich bei dieser Hypothese auf das Konzept der generalisierten Erwartung von Rotter (Kap.I.2.7) und wendet es außer auf die Handlungs-Ergebnis-Erwartungen auch auf die Situations-Ergebnis-Erwartungen, die Situations-Handlungs-Erwartungen und die Instrumentalitäten an. Zugleich berücksichtigt er neben der Neuheit einer Situation auch deren Strukturiertheit.

Persönlichkeitsvariablen, die dann Einfluß haben können, lassen sich aus der Generalisierung bestimmter situativer Erwartungskonstrukte bestimmen. Den situationspezifischen Konstrukten sind jeweils handlungstheoretische Persönlichkeitskonstrukte als situativ und zeitlich relativ stabile Variablen zugeordnet: Der Situations-Ergebnis-Erwartung, daß bestimmte Ereignisse in einer Situation ohne eigenes Handeln auftreten, ordnet Krampen das Konstrukt des *Vertrauens* zu, der Erwartung, daß Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Situations-Handlungs-Erwartung), das *Selbstkonzept eigener Fähigkeiten*. Generalisierte Handlungs-Ergebnis-Erwartungen entsprechen wie bei Rotter den *Kontrollüberzeugungen*, Instrumentalitäten sieht Krampen verbunden mit dem individuellen *Konzeptualisierungsniveau* als dem Ausmaß der kognitiven Durchdringung und des Verstehens von Situationen und ihrer Dynamik.

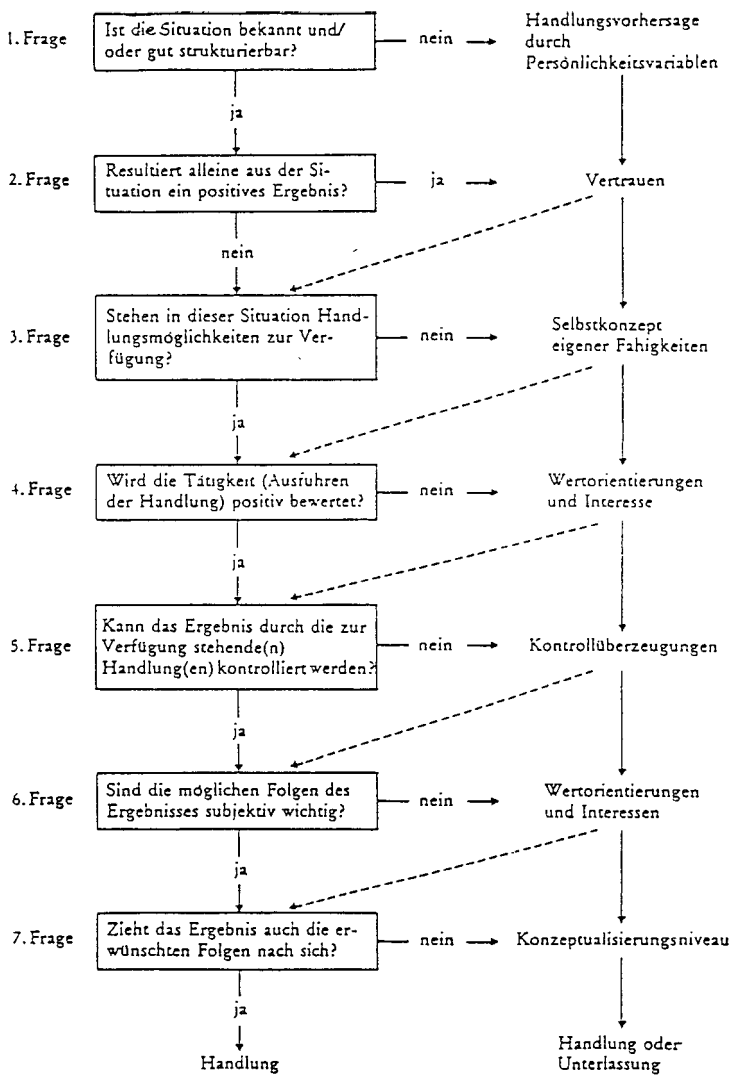


Abb.14: Aussagenlogische Sequenzierung des differenzierten Erwartungs-Wert-Modells unter Einschluß von Persönlichkeitskonstrukten (Krampen, 1987, S.97)

Die Ergebnis- und Folgen-Valenzen schließlich weisen auf *Wertorientierungen und Interessen* hin. Krampen nennt zusätzlich *Hoffnungslosigkeit* als summarisches, alle Erwartungskonstrukte betreffendes Konzept, das geringes Vertrauen, geringe Selbstkonzepte eigener Fähigkeiten, verringerte Internalität und erhöhte Externalität sowie die Aufgabe bisher bestehender Handlungsziele, Ereignisbewertungen und Selbstbewertungen umfaßt. Krampen systematisiert die Erwartungen in einer hierarchischen Struktur auf vier Ebenen und stellt so ein Konzept für kognitives Generalisierungslernen von Erwartungen vor (vgl. Abb.15):

Ebene I beinhaltet die situationsspezifischen Erwartungen, Ebene II auf verschiedene Lebensbereiche und Handlungsklassen bezogene Erwartungen. Ebene III entspricht bereichsunspezifischen Erwartungshaltungen. Ebene IV schließlich umfaßt die gesamte Klasse generalisierter Erwartungen im Gegensatz zu anderen Persönlichkeitsvariablen wie z.B. Neurotizismus oder Extraversion. Eine hier nicht spezifizierte Ebene V würde dann dem Konstrukt "Persönlichkeit" als Ganzes entsprechen. Je nach Ausprägung und Art der Situationswahrnehmung haben so situationsspezifische, bereichsspezifische oder generalisierte Erwartungen Vorhersagewert für Handlungen.

Ebene IV:	System generalisierter Erwartungshaltungen
Ebene III:	generalisiertes Vertrauen, Selbstkonzept, Kontrollüberzeugungen
Ebene II:	bereichsspezifisches Vertrauen, Selbstkonzept, Kontrollüberzeugungen
Ebene I:	situationsspezifische Erwartungen

Abb.15: Hierarchische Struktur generalisierter Erwartungshaltungen (nach Krampen, 1987, S.124)

Krampen entwickelte mehrere Instrumente zur Erfassung bereichsspezifischer und generalisierter Erwartungen (vgl. Krampen, 1986a; Krampen, 1987, Kap.4.1), u.a. zur Messung generalisierter Kontrollüberzeugungen die IPC-Skala (Krampen,

1981) mit den bereichsspezifischen Varianten IPC-IP' (politisches Handeln; Wieberg & Krampen, 1982) und IPC-PL (Problemlösen; Krampen, 1982). Der Autor gibt als Belege seines Modells eine Reihe von Studien zur Relevanz und Konzeptualisierung der einzelnen Konstrukte an (vgl. Krampen, 1987, Kap.3.1). Die Interdependenzen der Konstrukte untersucht er faktorenanalytisch. Die gefundenen zwei Faktoren werden von Krampen als Dimension generalisierter Einflußerwartungen und als Dimension generalisierter Situations-Ergebnis-Erwartungen interpretiert. Des weiteren untersucht er die Beziehungen der Konstrukte zu anderen Persönlichkeitstheorien: Die Überlappungen der handlungstheoretischen Persönlichkeitsvariablen mit den von Eysenck (1952) und Cattell (1973) postulierten zentralen Persönlichkeitsdimensionen sind gering, Krampen folgert daraus, daß "handlungstheoretische Persönlichkeitskonstrukte in vorliegenden 'Gesamtsystemen' zur Beschreibung interindividueller Unterschiede und der Persönlichkeit nicht oder nur unzureichend repräsentiert" (1987, S.272) sind.

Die Überprüfung von Annahmen, die aus dem handlungstheoretischen Persönlichkeitsmodell von Krampen abgeleitet werden, stößt empirisch aber immer wieder auf Schwierigkeiten (vgl. Gallenmüller, o.J.): Der Zusammenhang zwischen Verhalten und Variablen auf der Ebene bereichsspezifischer Erwartungen läßt sich zwar nachweisen, die Generalisierung bereichsspezifischer Erwartungen über verschiedene Handlungsklassen hinweg läßt sich in der Studie von Gallenmüller (1993) zum Bereich der Computernutzung nicht finden: Obwohl theoretisch anzunehmen, fand keine Generalisierung der bereichsspezifischen internalen Kontrollüberzeugung statt. Auch die vorgeschlagene Erfassung der Modellvariablen wirft Probleme auf: U.a. liegen bei teststatistischen Überprüfungen der IPC-Skalen die erreichten Trennschärfen und internen Konsistenzen häufig unter den von Krampen genannten Kennwerten (vgl. Diel, 1991; Gallenmüller, 1994). Wie bei einigen der vorgenannten umfassenden, komplexen Theorieentwürfe steht eine zumindest einigermaßen akzeptable empirische Belegung des "handlungstheoretischen Persönlichkeitsmodells" noch aus.

4.7 Das RSR-Modell von Reinhard Pekrun und sein Stellenwert in der Systematik motivationsauslösender Bedingungen

Auch nach Pekrun (1988) kommt aktuellen und überdauernden zeit- bzw. wertbezogenen Kognitionen aus handlungstheoretischer Perspektive ein zentraler Stellenwert zu. Einzelnen aktuellen Kognitionen stehen dabei habituelle Kognitionen als wiederkehrende persönlichkeitspsychologische Gegenstücke gegenüber; die Inhalte beider Kognitionen können in überdauernden Überzeugungen in Form von Gedächtnisinhalten gespeichert sein. Singuläre Repräsentationen zukünftiger Ereignisse bezeichnet er als Erwartungsüberzeugungen bzw. -kognitionen, singuläre Repräsentationen vergangener Ereignisse entsprechend als Erinnerungen ("Erinnerungsüberzeugungen und -kognitionen"). Erinnerungen, die sich auf Ursache-Wirkungs-Relationen beziehen, heißen Kausalattributionen. Neben diesen sich auf einzelne Ereignisse oder Ereignissequenzen beziehenden Repräsentationen gibt es noch schematische Repräsentationen, die Klassen von Ereignissen beinhalten. Erwartungen wurden nach Pekrun (1988, S.70) bisher vor allem nach der Lokalisierung der repräsentierten Ereignisse in einem gedachten Situations- und Handlungsablauf konzeptualisiert, Kausalattributionen hingegen eher nach generellen Charakteristika der jeweils repräsentierten Ursachen - gemeinsam ist beiden nur die Dimension der Person- vs. Umweltlokalisierung von Bedingungen. Pekrun integriert kausale Erwartungen und kausale Attributionen in dieselbe Struktur der repräsentierten Ereignissequenz, da sich beide nur in der Gerichtetheit der repräsentierten Zeitrelationen (Vorwärts- vs. Rückwärtsgerichtetheit) unterscheiden. Er bezieht sich bei der "integrierten Taxonomie" in Erweiterung der Darstellungen von Heckhausen (1977a) und Krampen (1986) auf folgende Basisstruktur von Handlungen (vgl. Abb.16). Zielkognitionen führen zur Bildung von Handlungsintentionen. Intentionen ihrerseits können in einer Handlung realisiert werden, die wiederum ein oder mehrere unmittelbare Folgeereignisse erster, zweiter bis n-ter Stufe nach sich ziehen. Personinterne Bedingungen haben Einfluß auf die Zielkognition, die Intention und die Handlung. Situationsbedingungen beeinflussen alle Komponenten im Handlungsablauf.

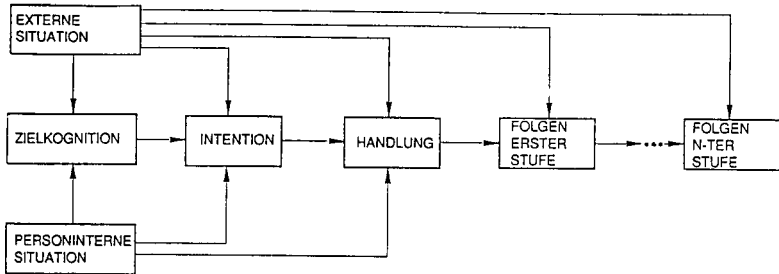


Abb.16: Basisstruktur menschlicher Handlungen (Pekrun, 1988, S.71)

Singuläre Kognitionen, habituelle Kognitionen und überdauernde Überzeugungen können nun innerhalb dieser Handlungs- und Situationsstruktur eingeordnet werden:

1. *Einflüsse von Wünschen/Zielen auf Intentionen:* Vorwärtsgerichtete Erwartungsüberzeugungen/-kognitionen, daß sich eigene Zielvorstellungen in Handlungspläne umsetzen lassen, nennt Pekrun *Intentionskontroll-Erwartungen*; rückwärtsgerichtete Kausalattributionen von Intentionen auf eigene Wünsche und Zielvorstellungen spielen höchstens bei Selbstreflexionen eine Rolle.
2. *Einflüsse von Intentionen auf Handlungen:* Diese *Handlungskontroll-Erwartungen*, daß sich Handlungsintentionen in Handlungen umsetzen lassen, entsprechen Banduras Selbstwirksamkeits-Erwartungen und Krampens Kompetenzerwartungen; rückwärtsgerichtet beschreibt diese Beziehung die Kausalattribution, daß eigenes Verhalten auf zugrundeliegende Intentionen und nicht auf äußere Umstände etc. rückführbar ist.
3. *Einflüsse von Handlungen auf Folgen:* Die Erwartungskomponente dieser Beziehung beinhaltet die *Handlungs-Folgen-Erwartungen*, daß eigenes Handeln bestimmte Folgen produziert. Die Kausalattribution, daß Ereignisse auf eigenes Handeln zurückzuführen sind, entspricht der Attribution von Erfolg, Mißerfolg und anderen Ereignissen auf die eigene Anstrengung.

4. *Einflüsse von Folgen auf Folgen höherer Stufe:* Die *Folgen-Folgen-Erwartungen* sind Erwartungsüberzeugungen bzw. -kognitionen, daß Handlungsfolgen oder Situationsfolgen weitere Folgeereignisse produzieren. Die rückwärtsgerichtete Komponente besagt, daß Ereignisse auf vorauslaufende Handlungs- oder Situationsfolgen zurückzuführen sind.
5. *Einflüsse von Personfaktoren auf Handlungen und Folgen:* Hier sind Erwartungen, daß neben Zielkognitionen und Intentionsbildung auch weitere nicht-motivationale Faktoren Einfluß auf die eigenen Handlungen und ihre Folgen haben können, sowie personale Attributionen einzuordnen.
6. *Einflüsse von Situationen auf Folgen:* Hier sind die Situations-Folgen-Erwartung, daß nicht eigenes Handeln, sondern die Situation bestimmte Folgeereignisse produziert, und die Attribution, daß Ereignisse auf situative Einflußfaktoren wie Aufgabenschwierigkeit oder Zufall zurückzuführen sind, zu nennen.

Erwartungen und Attributionen können auch mehr als zwei aufeinanderfolgende Ereignisse repräsentieren, z.B. Intention, Handlung und Folge; sie können sich auch auf mehrere Verhaltensbedingungen - z.B. Anstrengung und Begabung - oder mehrere Wirkungen gleichzeitig beziehen. Abgekürzte Erwartungen und Attributionen, die entfernt liegende Ereignisse der Sequenz direkt verbinden, können als Habitualisierungen elaborierter Kognitionssequenzen oder Vorläufer differenzierter Repräsentationen aufgefaßt werden (vgl. Rheinberg, Kap.I.4.5).

Quer zur Dimension "*Repräsentierung in der Ereignissequenz*" legt Pekrun nun die Dimension "*Merkmale repräsentierter Ereignisse*" zur Systematisierung von Erwartungen und Kausalattributionen: Diese umfaßt neben den klassischen attributionstheoretischen Dimensionen der Lokation, der Zeitgeneralisiertheit ("Stabilität"), der Situationsgeneralisiertheit ("Globalität") und der Kontrollierbarkeit die Substituierbarkeit von Bedingungen, Verhalten oder Folgen.

Zur Repräsentation von Valenzen und Zielen stellt Pekrun fest, es gäbe zwar elaborierte Erwartungskonzepte, aber Repräsentationen subjektiver Werte stellten "eine Art *terra incognita* der Psychologie" (1988, S.77) dar. Auch hier gibt es singuläre, habituelle und überdauernde Repräsentationen der Valenzen, die Va-

lenzkognitionen, die er folgendermaßen differenziert:

1. Gefühlsbezogene vs. gefühlsneutrale Valenzen
2. Intrinsische vs. extrinsische Valenzen
3. Persönliche vs. überpersönliche Valenzen
4. Positive, negative und neutrale Valenzen
5. Normative vs. nicht-normative Valenzen
6. Valenzrepräsentationen in Zielkognitionen und Intentionen

Alle diese Valenzen können sich singularär auf Einzelsachverhalte oder schematisch auf Klassen von Sachverhalten beziehen, sie können auch mit anderen Typen von Repräsentationen integriert auftreten, z.B. sind Ziel- und Absichtskognitionen eine Mischung aus Valenzrepräsentationen und Repräsentationen zukunftsbezogener Zeitrelationen, also integrierte Erwartungs-Wert-Kognitionen.

Wie wirken diese zeit- und wertbezogenen Kognitionen, die Erwartungen und Werte, nun zusammen, um Verhalten zu evozieren? Pekrun unterscheidet hierzu zwischen der Selektions- und der Realisationsmotivation: Die *Selektionsmotivation* ist die Motivation, die mit der Wahl zwischen Handlungsalternativen verknüpft ist. In dieser Phase werden handlungsbezogene Kognitionen angeregt und Handlungswünsche gebildet bzw. direkt Verhaltensschemata aktiviert. Die *Realisationsmotivation* ist die Motivation, welche die Bildung und Ausführung resultierender Absichten steuert ("Volition"). In dieser Phase wird zwischen Handlungswünschen selektiert und werden Handlungsabsichten gebildet und differenziert. Dann erst folgt die eigentliche Verhaltensausführung. Beide, Selektionsmotivation wie Realisationsmotivation, werden dann nochmal unterschieden in die deklarative Motivation mit bewußtseinsfähigen, deklarativen Repräsentationen (Kognitionen) im Arbeitsgedächtnis und in die prozedurale Motivation, die im Arbeitsgedächtnis aktivierten prozeduralen Verhaltensprogrammen aus dem Langzeitgedächtnis entspricht.

Pekrun kritisiert an den bisherigen Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen ihre Beschränkung auf kognitiv vermittelte Motivationsauslöser, die mangelnde

Unterscheidung zwischen Selektions- und Realisationsmotivation sowie zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation, die Beschränkung von Erwartungen auf höchstens zwei Folgen und Vernachlässigung von bestimmten Erwartungs- und Valenztypen (v.a. Intensionskontroll-Erwartungen und handlungsintrinsische sowie gefühlsneutrale, nicht-affektive Valenzen). Zusätzlich würden aktual- und ontogenetische Motivationsdynamik sowie motivationale Persönlichkeitsmerkmale vernachlässigt. Die traditionellen ExW-Modelle hätten nur für eine spezielle, recht eng umschriebene Klasse motivationaler Phänomene Gültigkeit, nämlich *für die aktualgenetische Auslösung* (nicht aber die nachfolgende Verlaufsdynamik) *von extrinsischer, auf zweckrationale Weise kognitionsgesteuerter Selektionsmotivation*. "Alle anderen aktualgenetischen Motivationsprobleme hingegen werden von Erwartungs-Wert-Theorien und damit vom Hauptstrang zeitgenössischer Motivationspsychologie nicht thematisiert" (Pekrun, 1988, S.199.) Pekrun will aber trotzdem nicht mit dieser Tradition brechen, sondern ihren Geltungsbereich genau beschreiben: die Bedingungen, unter denen Motivation Erwartungs-Wert-gesteuert entsteht, und Persönlichkeitsbedingungen Erwartungs-Wert-gesteuerter Motivation angeben, Erklärungen für Selektions- und Realisierungsmotivation, für extrinsische und intrinsische Motivation finden sowie alle Erwartungs- und Valenztypen einbeziehen. Er versucht dies durch eine Systematisierung der Auslösung von Motivationsprozessen und unterscheidet dazu wahrnehmungsgesteuerte Motivationsauslösung, kognitionsgesteuerte Motivationsauslösung, Motivationsauslösung durch Gefühle, andere Möglichkeiten der Motivationsauslösung und Verhalten ohne Motivation:

(1) *Wahrnehmungsgesteuerte Motivationsauslösung*

Angeborene wahrnehmungsgesteuerte Motivationsauslösung tritt vor allem bei prozeduraler Motivation auf: Angeborene Verhaltensschemata werden durch die Wahrnehmung aktiviert. *Gelernte*, wahrnehmungsgesteuerte Motivationsauslösung kann klassisch konditioniert sein - eine Wahrnehmung mit motivationsauslösender Funktion wird ersetzt durch eine neutrale Wahrnehmung. Ebenso kann sie aber auch eine habitualisierte kognitiv vermittelte Motivationsauslösung durch Aufbau eines einfachen Wahrnehmungs-Motivations-Schemas darstellen. Bei

deklarativer Motivation sind das Schemata, die Wahrnehmungen unmittelbar, d.h. ohne kognitive Zwischenprozesse mit Handlungswünschen und -absichten verknüpfen. Diese Schemata werden dann durch schemakongruente Wahrnehmungen aktiviert und produzieren dann Handlungswünsche und -absichten. Bei prozeduraler Motivation führen Lernprozesse zum Aufbau von Schemata, die Wahrnehmungen unmittelbar mit Verhaltensprogrammen verbinden, diese Schemata werden dann ebenfalls durch schemakongruente Wahrnehmungen aktiviert, was dann diese Verhaltensprogramme vom Lang- ins Kurzzeitgedächtnis überführt. Diese beiden behavioristischen Möglichkeiten werden von kognitiven Motivations-theoretikern regelmäßig ignoriert. Näher an den kognitiven Theorien ist die *wahrnehmungsgesteuerte Motivationsauslösung auf Vorsatzbasis*: Für die Realisierungs-Motivation heißt das, daß nicht ausgeführte und ins Langzeitgedächtnis überführte Absichten als Vorsatz gespeichert werden, wenn zu erwarten ist, daß geeignete Ausführungsbedingungen in der Zukunft gegeben sein werden. Sind diese dann gegeben, wird der gesamte Vorsatz aktiviert und zur aktuellen Absicht. Im Rahmen der Selektions-Motivation wird ein nicht durchgesetzter Handlungswunsch im Langzeitgedächtnis gespeichert, reaktiviert und in Konkurrenz mit anderen oder direkt umgesetzt.

(2) *Kognitionsgesteuerte Motivationsauslösung*

Hier sind kognitive Prozesse, die über die Wahrnehmung hinausgehen, zwischen die Ereignisse, die den motivationalen Prozeß einleiten, und die Motivationsauslösung geschaltet; sie liegen eher im Bereich der deklarativen Motivation: Bei der deklarativen Selektions-Motivation sind zwei Phasen zu unterscheiden: die Anregung handlungsbezogener Kognitionen - Ziel-, Handlungs-, Situationsrepräsentationen, Erwartungen und Valenzkognitionen - und die Kalkulation von Handlungsalternativen, auf deren Basis dann Handlungswünsche gebildet werden. Die deklarative Volitionsbildung geschieht mit den Phasen Anregung, Wunschbildung, Absichtsbildung und -differenzierung und Anstrengungskalkulation. *Angeborene Komponenten* bei dieser Form der Motivationsauslösung sind deklarative Valenzschemata, die insbesondere physiologischen Ereignissen oder Objekten (z.B. Nahrung) gefühlsbezogene Valenzen zuordnen, und prozedurale Kognitionen-

schemata, die Standard-Verknüpfungsprozeduren für Erwartungs- und Wert-Kognitionen bereitstellen. Zusätzlich existieren generelle Struktureigenschaften des kognitiven Systems in Form von angeborenen Prozeduren zur Bildung von Verhaltenswünschen auf der Basis zielbezogener Erwartungs- und Wert-Kognitionen, zur Bildung von Verhaltensabsichten auf der Basis von Verhaltenswünschen und zur Aktivierung von Verhaltensschemata auf der Basis von Absichten sowie angeborene Prozeduren der Ausführungskontrolle. Den Großteil zwischengeschalteter Kognitionen stellen aber *gelernte Komponenten* dar: Die Inhalte von Erwartungs- und Wert-Kognitionen und von Handlungswünschen und -absichten, die meisten Verhaltensprogramme und Verknüpfungs-Prozeduren sind überwiegend gelernt.

(3) *Motivationsauslösung durch Gefühle:*

V.a. bei intensiven Gefühlen kann eine unmittelbare Auslösung von Handlungswünschen, -absichten, Verhaltensprogrammen stattfinden.

(4) *Andere Möglichkeiten der Motivationsauslösung*

Durch Elektrostimulation oder neurochemische Substanzen kann ebenfalls Motivation ausgelöst werden.

(5) *Verhalten ohne Motivation:*

Eine behavioristische, unmittelbare Verhaltensausrösung durch Reize kann dann stattfinden, wenn ein aktueller, nicht-motivationaler psychischer Zustand genau der Bedingungskomponente eines prozeduralen Verhaltensschemas entspricht, dabei nur ein Verhaltensschema vorhanden ist und die Situation die direkte Ausführung erlaubt.

Pekrun faßt seine Systematisierung motivationsauslösender Bedingungen zusammen (Abb.17):

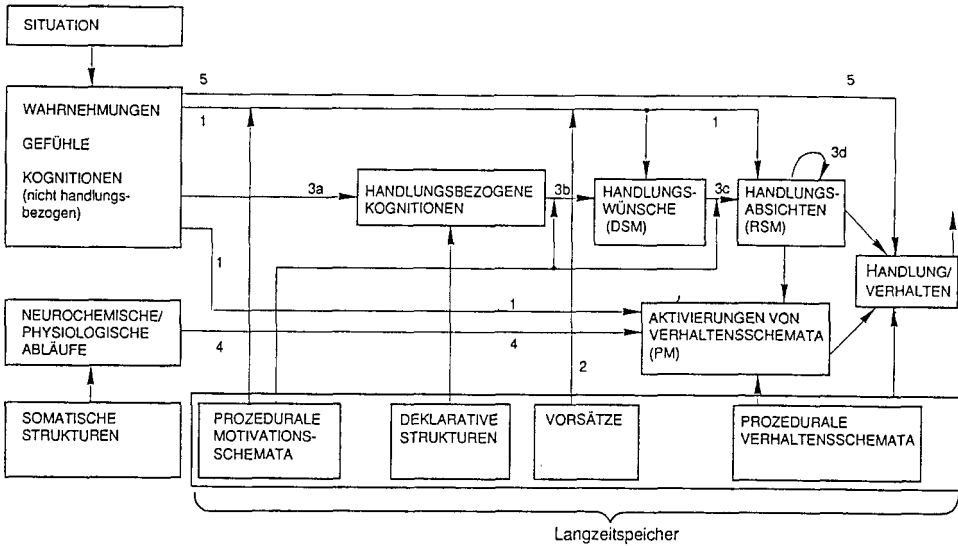


Abb.17: Auslösung von Motivation und Verhalten nach Pekrun (1988, S.206)

DSM/DRM = Deklarative Selektionsmotivation/Deklarative Realisationsmotivation

PM = Prozedurale Motivation

1 = Wahrnehmungs-/gefühlsgesteuerte Auslösung

2 = Wahrnehmungsgesteuerte Auslösung auf Vorsatzbasis

3 = Kognitions-gesteuerte Auslösung

3a = Anregungsphase

3b = Wunschbildung

3c = Absichtsbildung

3d = Absichtsdifferenzierung

4 = Physiologische Auslösung

5 = Verhalten ohne Motivation

Pekrun beschreibt die reflektive, kognitive Motivationsauslösung näher und nennt sie das RSR-Modell. Es besteht aus einem RSR-Teilmodell zur Selektionsmotivation und einem RSR-Teilmodell zur Realisationsmotivation.

(1) RSR-Teilmodell zur Selektionsmotivation

Das RSR-Teilmodell zur Selektionsmotivation besteht aus zwei Phasen: In der *Anregungsphase* werden die handlungsbezogenen Kognitionen (Ziel-, Handlungs-

Situationsrepräsentationen, Erwartungen und Valenzkognitionen) angeregt; nur angeregte Kognitionen gehen in die in der zweiten Phase stattfindende *Kalkulation der Handlungsalternativen* und die eigentliche *Wunschbildung* mit ein. Dies geschieht mit Hilfe von Handlungs-Folgen-Erwartungen, Situations-Folgen-Erwartungen und Handlungskontroll-Erwartungen.

Erwartungen und Werte werden dabei nach den Prinzipien der *Erwartungsmultiplikation* und der *Valenzaddition* verbunden: Die Annahme, daß sich spätere Ereignisse durch die Vermittlung dazwischenliegender Ereignisse produzieren, impliziert die Multiplikation der subjektiven Wahrscheinlichkeiten; die subjektive Gesamtvalenz eines Ereignisses wird als Summe der subjektiven Einzelvalenzen gebildet. Eine weitere Komponente stellt das *Erwartungsüberschuß-Prinzip extrinsischer Handlungsvalenz* dar: Der instrumentelle Wert einer Handlung ist um so größer, je mehr die Wahrscheinlichkeit handlungsbedingten Eintretens des Sachverhalts die Wahrscheinlichkeit übersteigt, daß der Sachverhalt sich ohne eigenes Zutun einstellen wird. Der handlungsbezogene Erwartungsüberschuß $E\ddot{U}_{HF,SF}$ ist also die subjektive Differenz zwischen der Wahrscheinlichkeit, daß ein Sachverhalt bei Handeln eintritt (Handlungs-Folgen-Erwartung) und der Wahrscheinlichkeit, daß ein Sachverhalt bei Nichthandeln eintritt (Situations-Folgen-Erwartung). Die einzelne extrinsische Valenz von Handlung H bzgl. Folge F ($V_{e_{HF}}$) ist dann das Produkt aus Erwartungsüberschuß $E\ddot{U}_{HF,SF}$ und der Gesamtvalenz eines Ereignisses in Form der Summe der subjektiven Einzelvalenzen V_F :

$$V_{e_{HF}} = E\ddot{U}_{HF,SF} \sum V_F \quad \text{wobei } E\ddot{U}_{HF,SF} = E_{HF} - E_{SF}$$

Bei Existenz von Folgen höherer Ordnung gehen die Handlungs-Folgen-Erwartungen multiplikativ aus den direkten Erwartungen ein.

Die Stärke der deklarativen Selektionsmotivation einer Handlung H, also die Stärke eines Handlungswunsches, entspricht dann nach den *Erwartungs-Wert-Prinzipien reflexiv-rationaler Selektionsmotivation* dem Produkt aus der antizipierten Realisierbarkeit der Handlung (Handlungskontroll-Erwartung, E_{IH}) und der Gesamtvalenz der Handlung (V_{gH}).

$$M_H = E_{IH} V_{gH} = E_{IH} [\sum V_{i_H} + \sum V_{e_H}] = E_{IH} [\sum V_{i_H} + \sum E\ddot{U}_{HF,SF} V_F]$$

Einzelmotivationen sind dabei auf Teilziele gerichtet: Die intrinsische Motivation M_{iH} ist nur auf die intrinsische Valenz der Handlung V_{iH} gerichtet ($M_{iH} = E_{iH} \times V_{iH}$), die extrinsische Motivation M_{eH} auf die extrinsische Valenz V_{eH} der Handlung ($M_{eH} = E_{eH} \times V_{eH}$).

Aus obigen Gleichungen lassen sich nach Pekrun die meisten motivationalen ExW-Theorien der letzten Jahrzehnte als spezielle Fälle ableiten: Ist die Handlungskontroll-Erwartung konstant und werden nur extrinsische Anteile, Folgen erster Stufe und keine Situationsfolgen berücksichtigt, läßt sich das Grundmodell von Lewin, Dembo, Festinger und Sears (1944) sowie von Atkinsons Risikowahlmodell ableiten. Bei beliebig vielen Folgen-Stufen entspricht das Modell einem mehrstufigen Handlungspfad nach Raynor (1969), bei zwei Folgenstufen und dem Nicht-Eintreten von Sachverhalten als Handlungsfolgen findet sich das instrumentalitätstheoretische Modell von Vroom (1964) wieder; werden explizit antizipierte Situationsfolgen einbezogen, ergibt sich das erweiterte Motivationsmodell von Heckhausen (1977c).

(2) RSR-Teilmodell der Realisationsmotivation

Beim RSR-Teilmodell der Realisationsmotivation kommen zu den obigen Phasen der *Anregung* und *Wunschbildung* noch zwei weitere dazu: Handlungswünsche können mit anderen Handlungswünschen oder aber auch mit bereits gebildeten Absichten in Konkurrenz treten. In der nächsten Phase erfolgt eine Entscheidung mit dem Ziel der Absichtsbildung, wobei bei harmonisierbaren Handlungswünschen die Wünsche mit höherer Motivationsstärke Priorität haben. Bei einem Konflikt zwischen Handlungswünschen und existierenden Absichten haben Absichten wegen ihrer impliziten Selbstverpflichtung i.d.R. größere Stärke, bei einem Konflikt zwischen inkompatiblen Handlungswünschen setzt sich der Wunsch mit der höchsten Motivationsstärke durch. In der Phase der Absichtsdifferenzierung und Anstrengungskalkulation will Pekrun Restriktionen älterer Modelle überwinden: Unterschiedliche Anstrengungsgrade können sehr wohl als unterschiedlich gut realisierbar erlebt werden und können mit unterschiedlichen subjektiven Valenzen und mit unterschiedlichen Handlungs-Folge-Erwartungen verknüpft

sein. Dabei ist das obige Prinzip übertragbar: Die Anstrengungskalkulation ist abhängig von der Kalkulation der Einflüsse verschiedener Anstrengungsgrade auf die Erzielung von Handlungsfolgen, der Kalkulation der Realisierbarkeit unterschiedlicher Anstrengungsgrade und den Valenzen dieser unterschiedlichen Anstrengungsgrade:

$$RM_{Ay} = E_{IAy} \left[\sum V_{iAy} + \sum E\ddot{U}_{AyF,SF} V_F \right]$$

RM_{Ay}	Realisationsmotivation zur Realisierung von Anstrengungsgrad Ay
E_{IAy}	Anstrengungskontroll-Erwartung, daß der Anstrengungsgrad Ay auf der Basis von Intention I realisiert werden kann
V_{iAy}	intrinsische Einzelvalenz von Anstrengungsgrad Ay
$E\ddot{U}_{AyF,SF} = E_{AyF} - E_{SF}$	Erwartungsüberschuß als Differenz der Erwartung, daß mit dem Anstrengungsgrad Ay die Folge F produziert werden wird, und der Erwartung, daß die Situation S die Folge F auch ohne eigene Anstrengung produziert
V_F	Gesamtvalenz der Folge F

Aus diesem allgemeinen Modell sind andere Ansätze wieder als Spezialfälle ableitbar (Pekrun, 1988, S.221-222): Bleibt die Anstrengungskontroll-Erwartung für alle Anstrengungsgrade gleich hoch, d.h. werden sie alle als gleichermaßen realisierbar gesehen, ist ihre intrinsische Valenz gleich negativ und werden nur anstrengungsabhängige Erfolge und Mißerfolge betrachtet, resultiert das Modell von Meyer (1973; $RM_{Ay} = f(E_{AyF})$). Variiert die Realisierbarkeit unterschiedlicher Anstrengungsgrade hingegen und nimmt man die Beziehung zwischen Anstrengungsausprägung und Realisierbarkeit als negativ monoton an, ergibt sich die Realisationsmotivation als maximal bei mittlerer Anstrengung: $RM_{Ay} = f(E_{IAy} \times E_{AyF})$. Wird nur der intrinsische Fall betrachtet, d.h. werden keine Folgen angestrebt, ist die Realisationsmotivation Funktion von Valenz und Realisierbarkeit von Anstrengung ($RM_{Ay} = f(E_{IAy} \times V_{iAy})$). Häufig werden zwar die Folgen angestrebt, die Handlung selbst wird aber ohne Mühen durchgeführt. Das Modell ist dann unabhängig vom Grad der Anstrengung: Es gilt dann wie oben: $RM_{Ay} = f(E_{IAy} \times V_{iAy})$, wobei die Anstrengungsvalezen allein durch die negative Anstrengungsvalezen V_{i-Ay} bestimmt wird ($V_{iAy} = V_{i-Ay}$). Aus diesen Ableitungen wird ersichtlich, daß die Randbedingungen bekannt sein müssen, bevor man sinnvolle Vorhersagen über die Anstrengungskalkulationen machen kann. Die Anstrengungskalkulation kann aber auch ganz oder teilweise automatisiert ablaufen.

(3) Das integrierte RSR-Modell

Das integrierte RSR-Modell umfaßt die beiden Teilmodelle: Die Motivation zur Handlung x mit Anstrengungsgrad y ($M_{Hx Ay}$) ergibt sich aus der Handlungskontroll-Erwartung, daß auf der Basis von Intention I die Handlung x mit Anstrengungsgrad y realisiert werden kann ($E_{IHx Ay}$), und der Summe von intrinsischen Valenzen der Anstrengungsgrade ($V_{i Ay}$) mit dem Erwartungsüberschuß aus der Erwartung, daß die Handlung x mit dem Anstrengungsgrad y die Folge F produziert, und der Erwartung, daß die Situation die Folge F auch ohne eigenes Handeln produziert ($E\ddot{U}_{Hx Ay F, SF} = E_{Hx Ay F} - E_{SF}$) multipliziert mit der Valenz der jeweiligen Folge V_F .

$$M_{Hx Ay} = E_{IHx Ay} [\sum V_{i Hx Ay} + \sum E\ddot{U}_{Hx Ay F, SF} V_F]$$

oder in anderer Schreibweise:

$$M_{Hx Ay} = E_{IHx Ay} [\sum V_{i Hx Ay} + \sum V_{e_{Hx Ay, F}}] = E_{IHx Ay} V_{g_{Hx Ay}}$$

Daraus lassen sich die obigen Teilmodelle ableiten: Bleibt der Anstrengungsgrad y konstant, ergibt sich das Selektionsmotivationsmodell, ist die Handlungsalternative x konstant, das Realisationsmotivationsmodell.

Das Integrationsmodell zeigt, daß die Selektion von Handlungen und von Anstrengungsgraden integriert sein kann: Eine Kombination von Handlung und Anstrengungsgrad, also *eine bestimmte Handlung mit einem bestimmten Anstrengungsgrad* wird ausgewählt und steht anderen Handlungen mit anderen Anstrengungsgraden gegenüber. Diese Kombination wurde bisher nicht betrachtet, sie erhöht natürlich die Zahl der Handlungsalternativen. Nach Pekrun (1988, S.225) dürfte aber oft nur das zur Folgenerreichung *nötige* Anstrengungsausmaß und deren intrinsische Valenz berücksichtigt werden.

Zu Beginn der Motivationsauslösung durch das RSR-Modell werden also Ziel-, Handlungs- und Folgenkognitionen angeregt. Nach Pekrun müssen im Gegensatz zum VPA-Modell von Kuhl Zielkognitionen nicht notwendig am Anfang des Prozesses stehen; die Situation, interozeptive Wahrnehmungen, Gefühle oder vorangehende Kognitionen können ebenso einleitende Kognitionen anregen. Die

weitere Auslösung anderer Kognitionen ist nach Pekrun (1988, S.226) ein dynamisches und vielfältiges Geschehen: Eine Vorhersage, welche Kognitionen entwickelt werden und Eingang in die Kalkulationsprozesse finden, ist daher schwierig. Die Abfolge der einzelnen Kognitionen ist dabei abhängig von der Handlungs- und Folgenstruktur, die linear, verzweigt (mehrere Folgenketten mit linearen Wirkungen innerhalb jeder Kette) und vernetzt (mehrere Folgenketten mit Wirkungen zwischen den Ketten) möglich ist - letztere Variante wird von den bisherigen ExW-Theorien nicht berücksichtigt. Bei vernetzten Strukturen ist die Erwartungsmultiplikation zur Kalkulation von Handlungsalternativen dann nicht mehr anwendbar. Neben dem Produktsummenmodell können auch andere, beispielsweise nicht-kompensatorische und nicht-additive Entscheidungsregeln verwendet werden - Pekrun fordert dazu eine eigene Theorie, die angibt, unter welchen Bedingungen welche Regeln angewandt werden. In die Kalkulation gehen nicht alle, sondern nur aktuell aktivierte Kognitionen ein; die Kalkulation ist eine automatisierte Verrechnungsprozedur, gleichzeitig aber auch ein offener, längerfristiger Prozeß, in dessen Zwischenergebnisse weitere Kognitionen integriert werden können. Das Ergebnis der Kalkulation sind bestimmte Handlungswünsche, zwischen denen prozedural oder reflektiv entschieden wird. Ist die Kalkulation des Anstrengungsgrades nicht schon bei der Abwägung der Handlungsalternativen geschehen, folgt sie nun - entweder eher bewußt und kontrolliert oder eher automatisiert; an dieser Stelle können zusätzliche Erwartungs- und Wert-Kognitionen auftreten, die die Stärke der Absicht erhöhen ("Anreizaufschaukelungen" nach Kuhl (1983)). Der motivationale Gesamtprozeß kann an jeder Stelle unterbrochen werden: Angeregte Kognitionen ohne zielführende Handlungsmöglichkeiten und Handlungswünsche, die in der Phase der Wunschbildung konkurrierenden Wünschen unterlagen, werden als Zielkognitionen, Absichten oder Vorsätze im Langzeitgedächtnis gespeichert. Dies dürfte v.a. bei fehlender Teilinformation, bei gleichstarken, inkompatiblen Handlungswünschen, bei hohem Entscheidungsdruck und bei negativer "Metamotivation" der Fall sein. Pekrun bezeichnet die Metamotivation als Motivation zur Motivation, zum Abwägen und Entscheiden, wenn der Regelablauf gestört ist und der Wunsch besteht, den Entscheidungsprozeß zu verkürzen, abzubrechen oder auch zu verlängern. Negative Metamotivation be-

deutet, daß Handlung, Situation und Folgen außer mit positiven auch mit starken negativen Valenzen verknüpft sind, und impliziert die Tendenz, den entsprechenden Kognitionen und damit einem Wäge- und Entscheidungsprozeß aus dem Wege zu gehen, so daß keine Wunschbildung, daß Entscheidungsaufschub oder hastige, übereilte Entscheidungen resultieren.

Wann ist nun das RSR-Modell gültig? Wann verläuft Motivation reflektiv und rational? Pekrun unterscheidet nach den zwei Dimensionen Reflektivität und subjektive Rationalität:

Reflektiv-rationale Motivation erfordert ein funktionsfähiges Arbeitsgedächtnis und findet statt in nicht sehr vertrauten Situationen, in denen keine Prozedurschemata für die Situation vorliegen, hinreichend hohe Ziel-, Handlungs- oder Situations-Valenzen kogniziert werden, hinreichende Entscheidungszeit gegeben ist und keine negative Metamotivation vorliegt. Sie findet also nur bei neuen, wichtigen und positiv bewerteten Entscheidungen mit hinreichender Entscheidungszeit statt. Wahrnehmungsgesteuerte, gefühlsgesteuerte und verkürzt ablaufende reflektive Motivationsauslösung kann trotzdem subjektiv rational, also *irreflektiv-rationale Motivation* sein: Ist beispielsweise Situation A ein Prozedurschema mit unmittelbarer Auslösung starker Motivation, Situation B ein Prozedurschema mit unmittelbarer Auslösung niedriger Motivation zugeordnet und sind gleichzeitig hohe Folgenwahrscheinlichkeit und Folgenvalenz in Situation A und niedrige Folgenwahrscheinlichkeit und Folgenvalenz in Situation B aktiviert, kann dies parallel oder nachträglich eine rationale Begründung für eigenes Verhalten liefern. *Reflektiv-irrationale Motivation* findet statt in nicht sehr vertrauten Situationen, in denen keine Prozedurschemata für die Situation existieren, entweder eine physische Unfähigkeit zu kognitiven Verknüpfungen von Erwartungs- und Wert-Kognitionen nach Rationalitätskriterien, zu geringe Ziel- und Handlungs-Valenzen, beschränkte Entscheidungszeit oder, wie oben beschrieben, negative Metamotivation vorliegt. *Irreflektiv-irrationale Motivation* schließlich kommt v.a. bei wahrnehmungs- und gefühlsgesteuerter Motivationsauslösung zustande. Bei überzeugungskonträrer Motivations- und Verhaltensauslösung passen sich starke prozedurale Schemata Situationsänderungen bzw. Veränderungen von subjektiven

Erwartungen und Valenzen nicht an; Beispiel ist Vermeidungsverhalten bei Angst "entgegen besserem Erwartungs- und Valenzwissen" (Pekrun, 1988, S.235). Irreflektiv-irrational wird natürlich auch gehandelt, wenn subjektive Rationalitätskriterien fehlen: Ein Verhaltensprogramm ist vorhanden, aber keine subjektiven Erwartungs- und Valenz-Kognitionen; dies dürfte aber nur in frühen Entwicklungsphasen oder pathologischen Entwicklungen der Fall sein.

Ebenso wie Krampen geht Pekrun auf persönlichkeitspsychologische Implikationen seines Modells ein. Sein Modell gilt nicht nur für aktuelle, sondern auch für habituelle motivationsbezogene Prozesse - die Habitualisierung bringt den Prozeß dann in die Nähe zur reflektiven Motivationsauslösung. Als kognitive Persönlichkeitsbedingungen sieht er subjektives Ziel-, Situations-, und Handlungswissen, die verschiedenen Typen von Erwartungs- und Valenzüberzeugungen und gespeicherte Wünsche und Absichten. Alle genannten kognitiven Strukturen können generalisiert und/oder untereinander integriert sein: Generalisierte und bereichsspezifische Überzeugungen sind bereits aus den vorigen Ansätzen bekannt, Überzeugungen können aber auch untereinander und mit prozeduralen Schemata integriert sein: Der individuelle Handlungsoptimismus bzw. -pessimismus als die Folgen-Überzeugung zur Erreichbarkeit von Handlungszielen differenziert nicht zwischen Handlungs- und Folgen-Kontrolle, die Erwartungs-Überschuß-Überzeugung integriert Handlungs- und Situationsfolgen. Zusätzlich existieren integrierte Erwartungs-Wert-Überzeugungen zu bestimmten Handlungen oder Folgen und integrierte deklarativ-prozedurale Schemata mit deklarativen wie prozeduralen Bestandteilen. Auch gespeicherte Handlungswünsche und -absichten können bereichsgeneralisiert oder integriert sein (z.B. Lebenspläne). Der Einfluß von Wissens- und Überzeugungs-Strukturen ist nun abhängig davon, daß sie von der inhaltlich zugeordneten Situationsinformation direkt oder indirekt aktiviert werden. Er ist um so stärker, je weniger eindeutig die Situation und je stärker und konsistenter die jeweilige Überzeugung ist. Pekrun (1988, S.260) sieht den Vorteil seines interaktionalen Motivationsmodells darin, nicht dispositionale, inhaltlich nicht recht präzisierbare "Motive", sondern spezifische, überdauernd existierende Gedächtnisinhalte beschreiben zu können.

Pekrun (1993) wendet sein Modell zur Erklärung schulischer Aufgabenmotivation an. Dabei werden intrinsische Motivation, Leistungsmotivation und sozial orientierte Motivation unterschieden. Diese Motivationsarten zeigen theoriegerechte Zusammenhänge mit den Erwartungs- und Wertüberzeugungen: Entsprechend der Annahme der Erwartungs-Wert-Spezifität sind Erwartungen und Werte, die auf unterschiedliche Qualitäten und Folgen von Aufgaben gerichtet sind, auch prädikativ für die unterschiedlichen Arten der Aufgabenmotivation. Selbstberichtete Anstrengung wird längsschnittlich vor allem vom intrinsischen Wert schulischer Aufgaben und von Erwartungen zur Anstrengungskontrolle vorhergesagt. Pekrun untersucht hier aber nur Teilbeziehungen. Eine umfassende Überprüfung des komplexen Modells steht jedoch noch aus. Zusätzlich zum Erwartungs-Wert-theoretischen Motivationsmodell legt Pekrun (1988) ein ebensolches Emotionsmodell vor: Das einfacher strukturierte "Zeit-Wert-Distanz-Modell" zur Entstehung spezifischer vergangenheits- und zukunftsbezogener Emotionen sieht als entscheidend Kognitionen zu vorwärts- und rückwärtsgerichteten zeitlichen Relationen, also Erwartungen, Ereignisvalenzen und die zeitlichen Entfernungen der jeweiligen Ereignisse an. Erwartungen und Valenzen werden einfach multipliziert und dann zur zeitlichen Nähe ins Verhältnis gesetzt. Pekruns neuere Forschungsaktivitäten gehen auch stärker in Richtung Emotionspsychologie, so daß eine umfassende empirische Belegung des Erwartungs-Wert-Modells noch auf sich warten lassen wird.

5. Ähnlichkeiten und Äquivalenzen: eine systematisierende Zusammenschau

Das Feld der Erwartungs-Wert-Theorien ist also weit. Man kann zwar nicht von Ignoranz der einzelnen Autoren anderen Ansätzen gegenüber sprechen - fast jeder führt eine Reihe von Vorläufern und Alternativen an - doch die meisten "kochen", was die genaueren Definitionen ihrer Theoriekomponenten und deren Kombination anbelangt, "ihr eigenes Süppchen". Daher soll im folgenden versucht werden, auf der Basis einer einheitlichen Terminologie die einzelnen Ansätze bezüglich der Erwartungs- und der Wertkomponente sowie ihrer Kombination zu vergleichen. Ziel dabei ist es, Ähnlichkeiten, Gemeinsamkeiten, aber auch Differenzierungen der einzelnen Theorien herauszuarbeiten. Danach werden weitere Faktoren, die die Erwartungs-Wert-Resultierende beeinflussen, zusammengetragen. Abschließend werden Grenzbedingungen der Theorie extrahiert.

5.1 Eine ereignissequenzorientierte Terminologie

Als Grundlage einer einheitlichen Terminologie läßt sich die rein zeitorientierte Sequenzierung einer Handlung nach Heckhausen (vgl. Kap.I.4.5, Abb.11) verwenden: Eine zielgerichtete Handlung gliedert sich in vier Stadien, nämlich die *Situation*, die *Handlung*, das *Ergebnis* und die *Folgen*.

Nach Vroom (1964) sind Handlung und Ergebnis für die ExW-Theorien eigentlich identisch, wenn man wie er und auch Heckhausen annimmt, daß das Ergebnis keinen Anreiz an sich hat. Er trennt sie aber, um den Bezug zur Person bzw. auf zeitlich entferntere Ereignisse klarzumachen. Er und Autoren, die sich auf ihn beziehen, setzen dann die Handlung gleich mit dem angewendeten Anstrengungsmaß der Handlung; das Handlungsergebnis entspricht in ihrem Modell der erreichten Leistung - oftmals differenziert in Handlungserfolg und -mißerfolg.

Die Folgen werden von vielen Autoren differenziert nach Spezifitätslevel sowie nach Art bzw. Inhalt: Anfangs werden in den Erweiterungen von Vrooms Performanzmodell noch Ergebnis erster Ordnung, i.d.R. Arbeitsleistung, und Ergebnis

zweiter Ordnung bzw. Folge differenziert - beispielsweise bei Campbell, Dunette, Lawler und Weick (1970). Graen (1969) formuliert dies im Bereich der Arbeitsmotivation: Das Ergebnis erster Ordnung entspricht der Arbeitsrolle, z.B. der Rolle "effektiver Leistungsträger" oder "Jobinhaber", das Ergebnis zweiter Ordnung ist dann das jeweilige Rollenergebnis wie Können, Gehalt etc. In späteren Theorieansätzen wird ein Spezifitätslevel n-ter Ordnung berücksichtigt, das sich in einer linearen, einer verzweigten oder einer vernetzten Handlungs- und Folgenstruktur wiederfinden läßt - die übliche Erwartungs-Multiplikation ist dann aber nicht mehr anwendbar. Lawler (1977) unterscheidet ein Ergebnis, das als Vorbedingung für andere Ergebnisse erstrebt wird, von einem Ergebnis, das als Selbstzweck erstrebt wird, und von einem Ergebnis, das auch dann erreicht werden kann, wenn die Bemühung nicht zur erstrebten Ausführung führt. Er mischt also Spezifitätslevel und Inhalt der Ergebnisse bzw. Folgen. Art und Inhalt der Folgen lassen sich nämlich danach unterscheiden, ob zwischen intrinsischen und extrinsischen Ergebnissen unterschieden wird, wie z.B. beim Hybrid Expectancy Model, und, ob neben positiven auch negative Ergebnisse eingehen. Letzteres läuft in der Entscheidungstheorie als Unterscheidung zwischen Gewinn- und Verlustergebnissen. Besonders die individuelle Relevanz, v.a. in Form einer untersuchergenerierten vs. individuell generierten Folgenliste, hat sich als wichtiger Faktor ergeben: Der Einbezug nicht-relevanter Ergebnisse erbrachte immer wieder eine empirische Verschlechterung. Als günstig haben sich wenige, aber relevante Handlungsergebnisse und getrennte Analysen für verschiedene Ergebnisinhalte ergeben. Heckhausen (1989) nennt vier Folgenarten: die Selbstbewertung, das Oberziel, die Fremdbewertung und weitere Nebenwirkungen.

Der Ablauf der vier Stadien wird aber nicht notwendig immer vollständig kogniziert: Rheinberg (1989) verweist auf den individuell unterschiedlichen Aufbau der Episodenstruktur; sie kann bereits nach der Handlung abgebrochen oder nicht bis zu den Folgen ausdifferenziert sein. Auch Kuhl (1983) beschreibt mit der Lageorientierung mögliche Degenerationen dieser Struktur.

Das Systematisierungsschema von Pekrun (vgl. Abb.16, Kap.I.4.7), von ihm Basisstruktur menschlicher Handlungen genannt, ist eine Differenzierung der obigen Ereignissequenz: Zusätzlich gehen die kognitiven Zwischenglieder *Zielkognitionen* und *Handlungsintentionen* sowie *Personvariablen* in das Modell ein - es ist somit keine reine Ereignissequenz mehr. Die Zielkognitionen müssen nach Pekrun dabei nicht unbedingt am Anfang sein, auch Situations- oder interozeptive Wahrnehmungen, Gefühle oder vorangehende Kognitionen können die auslösende Rolle übernehmen. Die Vermittlung von Einstellung und Verhalten über die Intention wurde v.a. von Fishbein und Ajzen (1975) fokussiert.

Anhand der Episodenstruktur "Situation - Handlung - Ergebnis - Folgen" lassen sich die meisten ExW-Theorien abbilden, wenn zusätzlich der Einfluß der Personvariablen berücksichtigt wird. Daher soll, basierend auf dieser Ereignissequenz, nun eine einheitliche Terminologie zur Beschreibung von Erwartungen und Valenzen eingeführt werden.

Den idealtypischen vier Stadien werden dabei jeweils Valenzen zugeordnet:

1. V_S Valenz der Situation
2. V_H Valenz der Handlung
3. V_E Valenz des Ergebnisses
4. V_F Valenz der Folge

Zwischen den einzelnen Stadien existieren sechs mögliche Verknüpfungen, die Erwartungstypen darstellen:

5. SH Situations-Handlungs-Erwartung
6. SE Situations-Ergebnis-Erwartung
7. SF Situations-Folgen-Erwartung
8. HE Handlungs-Ergebnis-Erwartung
9. HF Handlungs-Folgen-Erwartung
10. EF Ergebnis-Folgen-Erwartung

Die einzelnen Erwartungen und Valenzen verdeutlicht Abbildung 18. In einer Situation S können dabei k unterschiedliche Handlungen H_i ($i=1\dots k$) betrachtet werden. Eine Handlung H_i kann zu n unterschiedlichen Ergebnissen E_i ($i=1\dots n$) führen, ein Ergebnis wiederum zu m unterschiedlichen Folgen F_{ij} ($j=1\dots m$).

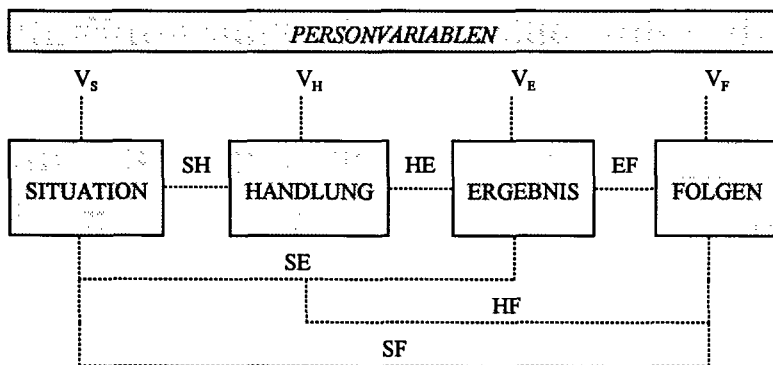


Abb.18: Einheitliche, auf der Ereignissequenz basierende Terminologie von Erwartungen und Valenzen

Diese Terminologie soll im weiteren als Vergleichshilfe für die einzelnen Ansätze verwendet werden. Zugleich kann dieser Maximalcatalog an Erwartungs- und Wertkomponenten als Grundmodell angesehen werden, das zur Überprüfung der Existenz und der möglichen Verknüpfungen seiner einzelnen Faktoren dienen kann.

5.2 Systematisierung der Ansätze

Eine tabellarische Gegenüberstellung von Erwartungskomponenten, Wertvariablen und Resultierenden - in der Tradition von Feather (1959) und späteren Autoren - soll im folgenden den Überblick erleichtern.

Tab.3: Überblick über Wertvariablen, Erwartungskomponenten und Resultierende der einzelnen Ansätze

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
2.1	Lewin (1963)	Valenz $Va(G) = f(t, G)$ t: Bedürfnisspannung G: Aufforderungscharakter des Ziels	Potenz $Po(G)$ = subjektive Wahrscheinlichkeit	Force $F = [Va(G) \times Po(G)] / e_{p,g}$ $e_{p,g}$: Entfernung zum Ziel
2.2	Tolman (1955) Meehl & Mac Corquodale (1953)	demand for the goal • need-push for the goal n_g bzw. • negative need-push of work n_w • valence of the goal v_g bzw. negative valence of work v_w	goal expectancies exp_g • S_1 - S_2 -Verbindungen • S_1 - R_1 - S_2 -Verbindungen	performance vector $Pv = f_g(n_g, v_g, exp_g) - f_w(n_w, v_w, exp_w)$ Reaktionspotential
2.3	Hull (1951) Spence (1956) Bolles (1972)	drive: Triebreiz S_D Wert von Ziel S^*	habit: $r_g s_g$ -Mechanismus, innere Rückmeldung der fragmentarischen antizipativen Zielreaktion S - S^* -Erwartung R - S^* -Erwartung	Reaktionspotential $sE_R = D \times H \times K$ K: Stärke der konsummatorischen Funktion $sE_R = D \times (H + K)$ Reaktionspotential
2.4	Entscheidungstheorie	subjektiver Nutzen SU	subjektive Wahrscheinlichkeit p	Entscheidung: Wahl der Alternative mit maximalem subjektiv erwartetem Nutzen $SEU = \sum SU \times p$

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 1		zusätzlich abhängig von <ul style="list-style-type: none"> • Repräsentativität eines Merkmals für eine Kategorie • der Verfügbarkeit eines Beispiels • Anchoringeffekten 	
2.5	Theorie resultierender Valenz	gewichtete Valenz des Erfolgs ${}^\circ Va(Suc A^n) = Va(Suc A^n) \times Prob.(Suc A^n)$ gewichtete Valenz des Mißerfolgs ${}^\circ Va(Fai A^n) = Va(Fai A^n) \times Prob.(Fai A^n)$ resultierende Valenz Va_{Res}	subjektive Wahrscheinlichkeit von <ul style="list-style-type: none"> • Erfolg Prob (Suc A^n) und • Mißerfolg Prob (Fai A^n) 	resultierende Valenz $Va_{Res} = {}^\circ Va(Suc A^n) + {}^\circ Va(Fai A^n)$ Wahl eines Anspruchsniveaus
2.6	Risikowahlmodell	Anreiz $A_e = 1 - W_e$ $A_m = -(1 - W_m) = -W_e$ Motiv M_e, M_m	subjektive Wahrscheinlichkeit von <ul style="list-style-type: none"> • Erfolg W_e und • Mißerfolg $W_m = 1 - W_e$ 	resultierende Tendenz $T_r = T_e + T_m = (M_e \times A_e \times W_e) + (M_m \times A_m \times W_m)$
2.7	Rotter (1954)	Verstärkungswert $RV_{a,s1} = f(E_{ra \rightarrow R(b-n)S1} \& RV_{(bn)S1})$ Verstärkungs-Verstärkungs-Sequenz: assoziierte Verstärker $RV_{(b-n),S1}$ und zugehörige Erwartung	Erwartung $E_{x1,ra,s1}$ $E_{S1} = f[E'_{S1} \& GE/f(N_{S1})]$ E' : spez. Erfahrung	Verhaltenspotential $BP_{x1,s1,ra} = f(E_{x1,ra,s1} \& RV_{a,s1})$

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 2		GE: generalisierte Erfahrung • generalisierte Verstärkungserwartung GE_v • generalisierte Problemlösungserwartung GE_{ps} N_{S1} : Häufigkeit der Erfahrungen mit dieser Situation	
2.8	Feather (1959)	Zielerreichungsattraktivität abhängig von • Attraktivität des Zielobjekts • achievement value, abhängig von * Schwierigkeit $(1 - W_o)$ und * Situationstyp invers zur Erfolgswahrscheinlichkeit	subjektive Wahrscheinlichkeit von • Erfolg W_e und • Mißerfolg W_m	in Verpflichtungssituation: Wahlpotential • abhängig von Zielerreichungsattraktivität • direkt proportional zur Erfolgswahrscheinlichkeit
2.9	Peak (1955) Fishbein & Ajzen (1975)	Befriedigung aus Zielerreichung Evaluation der Konsequenz e_i	Instrumentalität Überzeugungen b_i , daß Verhalten zu bestimmter Konsequenz führt	affektive Wertgeladenheit eines Einstellungsobjekts Einstellung gegenüber Verhalten $A_B = \sum b_i \times e_i$ Verhaltensintention $B \approx BI = A_B \times w_o + SN \times w_l$ mit $SN = \sum NB \times MC$

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 3			SN: soziale Norm NB: normative Überzeugung MC motivation to comply
2.10	Vroom (1964)	Valenzmodell $V_j = f[\sum V_k \times I_{jk}]$	Instrumentalitäten I_{jk} Erwartung E_{ij}	Force to perform an act $F = f[\sum E_{ij} \times V_j]$ Performanz = f(Fähigkeit x Motivation)
3.1.1	Atkinson (1964)			inhibitorische Tendenz, wenn $T_m > T_e$, da T_m negativ
3.1.2	Schneider (1974) Heckhausen (1980) Feather (1967)	wahrg. Verantwortlichkeit für die Ergebnisse $A_e = C \times (1 - W_e)$ $A_m = -C \times W_e$	Diskrepanzen zwischen objektiver und subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit W_e , operationalisiert als - Entscheidungszeit → Risikowahlmodell - subjektive Einschätzung → Asymmetrierevision)	

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 4			
3.1.3	Raynor (1982)	Anreiz eines Oberziels $A_{e;n}$ in n-stufigem Handlungspfad	subjektive Wahrscheinlichkeit, daß Handlung 1 zu Erfolg bei der künftigen Handlung n führen wird: $W_{e1;n} = W_{e1} \times W_{e2} \times \dots \times W_{en}$	resultierende Tendenz $T_r = T_{r1} + \dots + T_{rn} = (M_{e1} - M_{rn}) \times [\sum W_{e1;n} \times A_{e;n}]$
3.1.4	Kuhl (1978b)	Anreiz $A_e = f(\text{subjektive Schwierigkeit} - \text{persönlicher Standard})$ $A_e = (S + .50) - W_e$ $A_m = (S - .50) - W_e$		
3.1.5	Weiner (1985)	Lokation der Kausalattribution hat Auswirkung auf Anreiz	Attribution des Ereignisses auf Stabilität kann zu Erwartungsänderung führen	
3.1.6	Atkinson & Birch (1970)			Tätigkeitswechsel $T_r = T_F - T_I$
3.2.1	Lawler, Porter, Hackman (1967)	Belohnungswert V abhängig von Zufriedenheit (unter dem Aspekt der Gerechtigkeit betrachtet)	<ul style="list-style-type: none"> Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit P-O Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit P-E Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit = $P-E \times \sum P-O$ 	Anstrengung E = $= \sum [P-E \times \sum P-O \times V]$ (= Vroom-Modell bei nur einem Ergebnis 1. Ordnung) Performanz P = $f(E \times A \times R)$

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 5 Lawler (1970)			R: Rollenwahrnehmung A: Fähigkeits-/Eigenschaftsmuster Anstrengung $E = \Sigma P-O \times [\Sigma P-O \times V]$ (= Vroom-Modell)
	Hybrid Expectancy Model House, Shapiro, Wahba (1974)	Valenz wie Vroom <ul style="list-style-type: none"> • intrinsische Valenz des Verhaltens IV_{iv} • intrinsische Valenz der Vollendung des Verhaltens IV_{id} • extrinsische Valenzen 	$E = E_I \times E_{II}$ Instrumentalität I E_I, E_{II}	Force $F = E_I \times E_{II} \times (\Sigma I \times V)$ Motivation zur Handlung $F = f[IV_{iv} + E_{II}(IV_{id} + \Sigma E_{II} \times V_j)]$
4.1	Hyland (1988)	Fehlersensitivität	Wahrscheinlichkeit eines "detected error" bei symbolischem Durchlaufen der Schleife	diskrepanzminderndes Verhalten
4.2	Eccles (1983)	Aufgabenwert abhängig vom <ul style="list-style-type: none"> • attainment value • intrinsischen Wert • Nützlichkeit der Aufgabenlösung zur Erreichung eines anderen Ziels 	Erwartungen	Verhalten

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 6			
4.3	Saltzer (1982)	"value of anticipated outcomes" nach Atkinson = Anreiz	self-efficacy beliefs behavioral efficacy beliefs	zusammen mit früheren Erfahrungen und Ergebnis-Attributionen → Intention zusammen mit Situation → Verhalten
4.4	Kuhl (1983)	Zielvalenz = Anreiz der Folgen	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisvalenz = Ergebnis-Folge-Erwartung • Handlungsvalenz = Handlungs-Ergebnis-Erwartung (bedingt) • Zielpotenz • Ergebnispotenz • Handlungspotenz i.S. von Selbstwirksamkeit, unbedingt 3 instrumentelle Ebenen: <ul style="list-style-type: none"> • Zielebene • Mittelebene • Handlungsebene 	Aktivierung eines Entschlusses
4.5	Heckhausen (1977a,c)	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisvalenz V_E = $f\{\Sigma A \times E_{E \rightarrow F}\}$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Situations-Ergebnis-Erwartung (S-E) 	resultierende Tendenz $T_r = V_H - V_S$

		Wertvariable	Erwartungs- komponente	Resultierende
	Fortsetzung 7	<ul style="list-style-type: none"> Situationsvalenz $V_S = V'_E \times E_{S \rightarrow E}$ V'_E: um Selbst- und Fremdbewertung reduzierte Ergebnisvalenz Handlungsvalenz $V_H = V_E \times [E_{H \rightarrow E} + E_{H \rightarrow S \rightarrow E}]$ 	<ul style="list-style-type: none"> unbedingte Handlungs- Ergebnis- Erwartung (H-E) bedingte Handlungs- bei- Situati- ons- Erwartung (H- S-E) Ergebnis- Folge- Erwartung (E-F) 	
	Rheinberg (1989)	tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize	<ul style="list-style-type: none"> Situations- Hand- lungen- Erwartung (S-H) Beschränkung auf S und H möglich 	
4.6	Krampen (1987)	<ul style="list-style-type: none"> Valenz der Folgen V' Valenz der Tätig- keit V'' Valenz der Ergeb- nisse $V = \Sigma V' \times I$ Valenz der Hand- lung $V_H = \Sigma V \times E \approx V''$ Valenz der Situa- tion $V_{sit} = \Sigma V \times S$ 	<ul style="list-style-type: none"> Situations- Ergeb- nis- Erwartung (S) Ergebnis- Folge- Erwartung/ Instru- mentalitäten Situations- Hand- lungen- Erwartung/ Kompetenz- Er- wartung (SK) Handlungs- Ergeb- nis- Erwartung/ Kontroll- erwartung (K) Einflußerwartung $E = \Sigma K \times SK$ <p>Neuheit und Komple- xität der Situa- tion entscheidet Einfluß generalisierter Erwar- tungen</p>	Handlungstendenz $P = V_H - V_{sit}$

		Wertvariable	Erwartungskomponente	Resultierende
	Fortsetzung 8			
4.7	Pekrun (1988)	<ul style="list-style-type: none"> • gefühlsbezogene vs. gefühlsneutrale Valenzen • intrinsische vs. extrinsische Valenzen • persönliche vs. überpersönliche Valenzen • Positive, negative und neutrale Valenzen • normative vs. nicht-normative Valenzen • Valenzrepräsentationen in Zielkognitionen und Intentionen <p>extrinsische Valenz $V_{e_{HF}} = E\dot{U}_{HF,SF} \times \Sigma V_F$</p> <p>Valenzaddition: $V_{F_{gesamt}} = V_{intr} + V_{extr}$</p> <p>intrinsische Valenzen der Anstrengungsgrade</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intensionskontroll-Erwartung • Handlungskontroll-Erwartung E_{IH} bzw. Anstrengungs-Kontroll-Erwartung • Handlungs-Folge-Erwartung • Folgen-Folgen-Erwartung • Erwartung von personalen Einflüssen • Situations-Folgen-Erwartung • jeweils zugehörige Kausalattributionen <p>Erwartungsüberschuß extrinsischer Handlungsalenz: $E\dot{U}_{HF,SF} = E_{HF} - E_{SF}$</p> <p>Erwartungsmultiplikation (Erwartungen späterer Ereignisse werden mit Erwartungen dazwischenliegender Ereignisse multipliziert)</p>	<p>Selektionsmotivation $M_H = E_{IH} \times V_{gH} = E_{IH} \times [\Sigma V_{IH} + \Sigma V_{cH}] = E_{IH} \times [\Sigma V_{IH} + \Sigma E\dot{U}_{HF,SF} \times V_F]$</p> <p>Realisierungsmotivation zur Realisierung von Anstrengungsgrad A_y:</p> <p>$RM_{Ay} = EI_{Ay} \times [-\Sigma vi_{Ay} + \Sigma E\dot{U}_{AyHF,SF} \times V_F]$</p> <p>integrierbar in Motivation zu Handlung x mit Anstrengungsgrad y $M_{HxAy} = E_{IHxAy} \times V_{gHxAy} = E_{IHxAy} \times [\Sigma Vi_{HxAy} + \Sigma V_{e_{HxAy}}] = E_{IHxAy} \times [\Sigma Vi_{HxAy} + \Sigma E\dot{U}_{HxAyF,SF} \times V_F]$</p>

5.2.1 Die Erwartungskomponente

Erwartungen können mit Pekrun (1988) als aktuelle oder habituelle zeitbezogene Kognitionen aufgefaßt werden, deren Inhalte in gespeicherter Form Überzeugungen entsprechen. Sie lassen sich auf der Zeitachse mit Erinnerungskognitionen und

deren Spezialfall, den Kausalattributionen, integrieren.

Noch ohne Bezug auf die obige Episodenstruktur werden Erwartungen von Lewin, Atkinson und deren direkten Nachfolgern als subjektive Wahrscheinlichkeiten des Eintritts eines Ereignisses, meist speziell des Ereignisses "Handlungserfolg" definiert - die Subjektivierung von Wahrscheinlichkeit ist hierbei auf die frühe Entscheidungstheorie zurückzuführen. Auf mögliche Differenzen zwischen objektiver und subjektiver Wahrscheinlichkeit weisen Heckhausen (1980) und Schneider (1974) hin. Je nach Operationalisierung mittlerer subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit als subjektive Einschätzung oder als maximale Entscheidungszeit kommen unterschiedliche Modelle - Risikowahlmodell oder dessen Asymmetrierevision - zur Geltung. Neben dem Aspekt der subjektiven Wahrscheinlichkeit nennt Westhoff (1985) mit zeitlicher Nähe und Dauer des Ereignisses, der Intensität der Emotionen, Auftretenshäufigkeit, Realitätsangemessenheit, Generalisiertheit, Differenziertheit, Stabilität und Änderbarkeit weitere Beschreibungsmöglichkeiten der Erwartungskognition. Pekrun (1988) steuert die Lokation, Kontrollierbarkeit und Substituierbarkeit bei.

Nun sollen die wichtigsten bisher genannten Erwartungstypen nach ihrer Repräsentation in der Ereignissequenz differenziert werden.

(1) Situations-Handlungs-Erwartung (SH)

Stehen in der gegebenen Situation Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung? Diese Frage beinhaltet die *Selbstwirksamkeits-Erwartung* nach Bandura (1977), die später von Saltzer (1982), Krampen (1987) und Rheinberg (1989) übernommen wurde: Krampen nennt sie *Kompetenzerwartung*; sie entspricht der Überzeugung, ein Verhalten, das zur Erreichung eines Ergebnisses nötig ist, ausführen zu können. Eine Beschränkung auf diese Erwartung findet nach Rheinberg v.a. dann statt, wenn tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize im Vordergrund stehen. Die Intentionkontrollerwartung E_{IH} von Pekrun weicht etwas von dieser Definition einer Situations-Handlungs-Erwartung ab: Sie betont die tatsächliche Ausführung eines

intendierten Verhaltens und soll daher $SH_{intention}$ genannt werden.

(2) *Situations-Ergebnis- (SE) und Situations-Folgen-Erwartung (SF)*

Hiermit ist die *Situations-Situations-Kontingenz* $S-S^*$ von Bolles (1972) gemeint, die das Auftreten des erwünschten Ergebnisses bei Unterlassen der Handlung bedeutet. Heckhausen (1977a), Krampen (1987) und Pekrun (1988) beschreiben alle drei die Situations-Ergebnis-Erwartung genauso, nämlich als die subjektive Erwartung einer Person, daß ein bestimmtes Ereignis in einer Situation auftritt oder verhindert wird, ohne daß das Individuum aktiv wird und handelt.

Eine Situations-Folgen-Erwartung als weitergehender Schritt taucht in keiner Untersuchung auf.

(3) *Handlungs-Ergebnis- (HE) und Handlungs-Folgen-Erwartung (HF)*

Die meisten Autoren unterscheiden nicht zwischen Ergebnis und einer oder mehreren Folgen: Die *Handlungs-Folgen-Kontingenz* $R-S^*$ ist nach Bolles (1972) die subjektive Wahrscheinlichkeit, daß auf die Handlung bestimmte Konsequenzen folgen. Ebenso beinhaltet die *Instrumentalität* zur Erreichung eines Ziels nach Peak (1954) die subjektive Wahrscheinlichkeit, daß das Einstellungsobjekt zur Erreichung bestimmter Folgen dient. Fishbein und Ajzen (1975) machen den Schritt von der Objekt-Eigenschafts-Assoziation der Einstellung zur Handlungs-Ergebnis-Assoziation: Sie führen *Überzeugungen*, daß das in der Einstellung beschriebene Verhalten in einer bestimmten Situation zu einer bestimmten Konsequenz führt, als Theoriekomponente ein. Saltzer (1982) führt die inhaltsgleiche *Verhaltenswirksamkeits-Überzeugung* im Sinne Rotters und Seligmans an, Pekrun's Definition stimmt ebenfalls damit überein. Kuhl (1983) betont die Wahl einer bestimmten Handlungsalternative: *Handlungsvalenz* ist die bedingte Wahrscheinlichkeit, ein Ergebnis unter der Bedingung einer bestimmten Handlungsalternative herbeizuführen. Die *Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit* von Porter und Lawler (1968) und Lawler (1970) ist formal als Handlungs-Ergebnis-Erwartung einzuordnen, da die Autoren ja die Anstrengung als die

eigentliche Handlung und die Leistung als das Handlungsergebnis sehen. Hier zeigt sich wieder die Problematik, daß nicht alle Ansätze Anstrengung und Leistung differenzieren - inhaltlich hat die Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit Nähe mit der Selbstwirksamkeits- und somit einer Situations-Handlungs-Erwartung.

In Ansätzen, die das Ergebnis explizit von der oder den Folgen trennen, findet sich nur der Handlungs-Ergebnis-, nicht aber der Handlungs-Folgen-Typ: Vroom (1964) definiert die *Erwartung* als subjektive Wahrscheinlichkeit der Handlungs-Ergebnis-Beziehung, die abhängig ist von den Versuchen, bei denen die Handlung in der Vergangenheit zum Ergebnis geführt hat. Die *Erwartung I* des Hybrid-Expectancy-Modells setzt das Ergebnis mit der Erfüllung der Aufgabenziele gleich. Krampen (1987) nennt die Handlungs-Ergebnis-Erwartungen *Kontrollerwartungen*. Heckhausen (1977a) legt Wert auf die Unterscheidung von bedingter *Handlungs-bei-Situations-Ergebnis-Erwartung* von der unbedingten Handlungs-Situations-Erwartung - letztere kann auch als generalisierte Erwartung gelten (s.u.).

Lediglich Porter und Lawler (1968) kombinieren in ihrem ersten Modellentwurf Handlung, Ergebnis und Folgen in einer Handlungs-Folgen-Erwartung: Die wahrgenommene *Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit* berechnet sich aus dem Produkt der Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit - übersetzbar als Handlungs-Ergebnis-Erwartung - und der Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit - übersetzt in eine Ergebnis-Folgen-Wahrscheinlichkeit. Genaugenommen stellt diese Erwartung aber bereits eine Integration dar.

Höchstens als Anklang an eine Handlungs-Folgen-Erwartung kann Hulls *$r_g s_g$ -Mechanismus* gelten - er könnte als verhaltenstheoretisches Äquivalent für eine Handlungs-Folgen-Erwartung angesehen werden.

(4) *Ergebnis-Folgen-Erwartung (EF)*

Vroom (1964) hat als erster die Ergebnis-Folgen-Erwartung beschrieben: Er nennt sie die *Instrumentalität* und meint damit die Korrelation der Handlungsergebnisse j und k . Diese Definition blieb seither bei Heckhausen (1977a: *Ergebnis-Folge-Erwartung*), Kuhl (1983: *Ergebnisvalenz*), Krampen (1987) und Pekrun (1988) unangetastet. Das Hybrid-Expectancy-Modell differenziert ja Aufgabenerfüllung, Ergebnis erster und zweiter Ordnung - dementsprechend müssen auch zwei Erwartungen unterschieden werden: Die *Erwartung II* entspricht der Wahrscheinlichkeit, ein Ergebnis erster Ordnung aufgrund der Aufgabenerfüllung zu erreichen, und hat sich in vielen Studien immer wieder als bester Einzelprädiktor herausgestellt. Die Instrumentalität beschreibt dann den Zusammenhang von Ergebnissen erster und zweiter Ordnung. Die *Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit* von Porter und Lawler (1968) sowie Lawler (1970) muß aufgrund der Anstrengungs-Leistungs-Unterscheidung als Ergebnis-Folge-Erwartung eingeordnet werden. Pekrun (1988) geht auf eine mehrstufige Folgenstruktur ein: Der Zusammenhang späterer Ereignisse mit früheren wird durch das Prinzip der Erwartungsmultiplikation dargestellt.

(5) *Integrierte und generalisierte Erwartungen*

Pekrun (1988) beschreibt die Möglichkeit, daß kognitive Strukturen auch integriert auftreten können. Eine Auftretensweise ist die Integration von Situation, Handlung und Ergebnis in einem *Erwartungstyp SHE*: Bei Tolman (1955) liegt der Schwerpunkt seiner *S₁-R₁-S₂-Verbindung* auf dem Zusammenhang zwischen Situation 1 und einer sich im Laufe der Handlung einstellenden Situation 2, also dem Ergebnis. Bei der *Einflußerwartung* von Krampen (1987) liegt der Schwerpunkt auf der Handlung: Er berechnet die subjektive Erwartung darüber, den Eintritt/Nicht-eintritt eines Ergebnisses durch Handeln beeinflussen zu können, als Produktsumme aus Situations-Handlungs-Erwartung und Handlungs-Ergebnis-Erwartung ($SHE = SH \times HE$). Das *Erwartungsüberschuß-Prinzip extrinsischer Handlungsvalenz* von Pekrun (1988) dagegen errechnet sich als Differenz von Handlungs-

Ergebnis-Erwartung und Situations-Ergebnis-Erwartung ($SHE = HE - SE$).

Raynors Komponente $We_{1,n}$ entspricht einer anderen Form der Integration, nämlich der *Integration von Teilhandlungen*: Sie ist die Wahrscheinlichkeit, daß Handlung 1 zu Erfolg bei der künftigen Handlung n führen wird, und wird aus den Einzelwahrscheinlichkeiten der Teilschritte multipliziert.

Heckhausen (1977a) differenziert mit seiner von der Situation nicht bedingten *Handlungs-Ergebnis-Erwartung $H \rightarrow E$* eine generalisierte Erwartung von der situationsspezifischen "Handlungs-bei-Situations-Ergebnis-Erwartung" $H-S \rightarrow E$.

Kuhl (1983) dagegen generalisiert nicht mehr über die Situation, sondern über die Handlung hinweg: Die *Potenzen von Ziel, Ergebnis oder Handlung* definiert er als unbedingte subjektive Wahrscheinlichkeiten, Ziel oder Ergebnis irgendwie herbeizuführen, egal durch welche Handlung. Das Gleiche meint Pekrun (1988) mit der Folgen-Erwartung *Handlungsoptimismus/-pessimismus*: Die Erreichbarkeit von Handlungszielen an sich differenziert nicht zwischen Handlungs- und Folgen-Kontrolle.

Eine weitere Integration wurde bereits als Handlungs-Folgen-Erwartung registriert: Die *Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit* von Porter und Lawler (1968) besteht ja aus dem Produkt einer Handlungs-Ergebnis-Erwartung und einer Ergebnis-Folgen-Erwartung und entspricht so eigentlich einer *Handlungs-Ergebnis-Folgen (HEF)-Integration*.

Das kognitive Konstrukt der Erwartungen hat sich also von der einfachen Definition der subjektiven Wahrscheinlichkeit eines Ergebnisses weiterentwickelt in die einzelnen Verknüpfungen der Ereignissequenz: Die klassische Handlungs-Ergebnis-Erwartung ist hier in allen Ansätzen zentral, ebenso bei ausdifferenzierter Folgenstruktur die Ergebnis-Folgen-Erwartung. Die von der Situation ausgehenden Erwartungstypen Situations-Handlungs- und Situations-Ergebnis-Erwartung werden in neueren Ansätzen aufgeführt; insbesondere bei der Situations-Handlungs-Erwartung wird auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Bandura (1977) zurückgegriffen. Die Situations-Ergebnis-Erwartung wird mit ihrer von

Bolles gezeigten lerntheoretischen Fundierbarkeit als Situations-Situations-Kontingenz erst in den neueren Ansätzen von Heckhausen, Krampen und Pekrun berücksichtigt. Die Situations-Folgen-Erwartung wird wie die Handlungs-Folgen-Erwartung von keinem Autor ausdifferenziert. Einen wichtigen Erwartungstyp auf Metaebene stellen die integrierten und die generalisierten Erwartungen dar. Es wird v.a. die Integration von Situation, Handlung und Ergebnis in einen Erwartungstypus genannt. Die generalisierten Erwartungen erlauben den Bezug zu Persönlichkeitsvariablen. Die Integrations- und Generalisations-Möglichkeiten sind natürlich vielfältig, prinzipiell können je nach Ausdifferenzierung der Ereignissequenz alle Verkürzungen und Generalisierungen individuell unterschiedlich auftauchen. Von den verschiedenen Autoren werden aber i.d.R. nur die genannten Grundtypen behandelt.

5.2.2 Die Wertkomponente

Lerntheoretisch gesehen verbirgt sich hinter der Wertkomponente das Prinzip der Verstärkung, kognitive Theorien sprechen dagegen vom Anreiz. Die Entscheidungstheorie erbrachte die Subjektivierung von Bewertungen, der "Wert" wurde zum "Nutzen". Trotzdem wird außerhalb der Entscheidungstheorie von Wert bzw. Valenz gesprochen. Die drei häufigsten Valenzmessungen sind die antizipierte Befriedigung, die Attraktivität und die Wichtigkeit. Nur bei der Operationalisierung als Wichtigkeit aber korrelieren die Valenzmessungen untereinander positiv und nicht oder negativ mit Erwartungskomponenten.

Pekrun (1988) differenziert Valenzen inhaltlich in intrinsische vs. extrinsische Valenzen und in gefühlsbezogene vs. gefühlsneutrale Valenzen. Nach Mowrer (1960) aktivieren vier Arten von Erwartungsemotionen (Hoffnung, Furcht, Enttäuschung, Erleichterung) Verhalten. Zusätzlich unterscheidet Pekrun persönliche vs. überpersönliche Valenzen, positive, negative und neutrale Valenzen, normative vs. nicht-normative Valenzen und Valenzrepräsentationen in Zielkognitionen und Intentionen.

Die möglichen Komponenten der Wertvariablen lassen sich ebenfalls entsprechend der Ereignissequenz strukturieren:

(1) *Situationsvalenz*

Nach Heckhausen (1977a) ist die Situationsvalenz das Produkt aus der um die Fremdbewertung reduzierten Ergebnisvalenz V'_E und der Situations-Ergebnis-Erwartung. Die Ergebnisvalenz entspricht dabei der Produktsomme von Folgenvalenzen und Ergebnis-Folgen-Erwartungen.

$$V_S = V'_E \times SE = \left(\sum_{j=1}^m V_{F_j} \times EF_j \right) \times SE$$

Krampen (1987) übernimmt diese Definition, er sieht lediglich von der Beschränkung der Ergebnisvalenz um die Fremdbewertung ab, d.h. er verwendet V_E statt V'_E .

(2) *Handlungsvalenz*¹²

House, Shapiro und Wahba (1974) unterscheiden die *intrinsische Valenz des Verhaltens* selbst (IV_{bi}), wie z.B. die Entwicklung hochbewerteter Fähigkeiten durch das Handeln, von der *intrinsischen Valenz der Vollendung der Handlung* (IV_{ai}), die etwa mit Stolz und Zufriedenheit einhergeht. Rheinberg (1989) nennt ersteres "*tätigkeitsspezifische Vollzugsanreize*", Krampen (1987) die *Valenz oder Wertigkeit der Tätigkeit selbst* als die subjektive Bewertung des Ausführungsteils einer Handlung. Eccles (1983) benennt die zweite Komponente "*attainment value*", bei Feather (1959) heißt sie "*achievement value*" und ist von Schwierigkeit und Situationstyp abhängig: Der Wert der Zielerreichung ist invers zur Erfolgswahrscheinlichkeit; dies wird deutlicher in ichbezogenen gegenüber

¹² Die Handlungsvalenz nach Kuhl (1983) soll hier unberücksichtigt bleiben, da sie ihrem Inhalt gemäß ja keine Valenz, sondern eine Erwartung ist - die Terminologie bei Kuhl ist irreführend.

zufallsbezogenen und in leistungsorientierten gegenüber entspannten Situationen. Sind die intrinsischen Valenzen an sich, insbesondere die intrinsischen Valenzen der Anstrengungsgrade nach Pekrun (1988), Handlungsvalenz oder Ergebnisvalenz? Ihre Zuordnung bleibt widersprüchlich.

Handlungsvalenzen stellen in mehreren Modellen bereits Kombinationen bzw. Resultierende dar: Die *Resultierende Valenz* der gleichnamigen Theorie und des Risikowahlmodells ist eine Handlungsvalenz, in die die Valenzen von Erfolgs- und Mißerfolgsergebnissen und die subjektiven Wahrscheinlichkeiten von Erfolg und Mißerfolg eingehen. Feather (1959) gemäß hängt die *Zielerreichungsattraktivität* ab von der Zielattraktivität und dem "achievement value". Eccles (1983) schließlich definiert den *Aufgabenwert* als Kombination von "attainment value", intrinsischem bzw. Interessenwert und der Nützlichkeit der Aufgabenlösung zur Erreichung eines anderen Ziels, also der Instrumentalität.

Heckhausen (1977a) und in Nachfolge Krampen (1987) geben die genaue Errechnungsvorschrift für die Handlungsvalenz als Funktion der subjektiven Situationsbewertungen an: Die Handlungsvalenz ist nach Heckhausen das Produkt von Ergebnisvalenz mit der Summe der unbedingten und der bedingten Handlungs-Ergebnis-Erwartung $E_{H \rightarrow E}$ und $E_{H,S \rightarrow E}$. Die unbedingte Erwartung wurde oben als über die Situation hinweg generalisierte Erwartung HE_{gen} eingeordnet.

$$V_H = V_E \times (HE_{gen} + HE) = \left(\sum_{j=1}^m V_{F_j} \times EF_j \right) \times (HE_{gen} + HE)$$

Krampen (1987) berechnet die Valenz einer Handlung ebenfalls unter Bezug auf die Ergebnisvalenzen und auf seine Version der Situations-Handlungs-Ergebnis-Erwartung, der Einflußerwartung als Produkt von Handlungs-Ergebnis- und Situations-Handlungs-Erwartung:

$$V_H = V_E \times SHE = \left(\sum_{j=1}^m V_{F_j} \times EF_j \right) \times (HE \times SH)$$

Diese Form der Handlungsvalenz muß bei Krampfen mit der Tätigkeitsvalenz gleichgesetzt werden, da der eigenständige Beitrag der Tätigkeitsvalenz offen bleibt.

(3) Ergebnis- bzw. Folgenvalenz

Zwischen Ergebnis- und Folgenvalenz wird aufgrund mangelnder Unterscheidung zwischen Ergebnis und Folge bei der Episodenstruktur nicht immer differenziert: Die Ergebnis- bzw. Folgenvalenz ist es, die gemeint ist, wenn Tolman (1955) vom "*demand for the goal*", Bolles (1972) vom *Wert von S*", die Entscheidungstheorie vom *subjektiven Nutzen* und Kuhl (1983) von der *Zielvalenz*, Peak (1954) von der *Befriedigung aus der Zielerreichung* und Fishbein und Ajzen (1975) von der *Evaluation der Konsequenz e*, sprechen.

Porter und Lawler (1968) relativieren den *Belohnungswert* als intrinsische oder extrinsische Belohnungen, beurteilt unter dem Aspekt der wahrgenommenen Gerechtigkeit und damit der individuellen Zufriedenheit. Die Theorie resultierender Valenz und das Risikowahlmodell zergliedern, wie oben genannt, *Valenzen von Erfolgs- und Mißerfolgsergebnissen*. Das Risikowahlmodell zerpflückt Erfolgs- und Mißerfolgsergebnis-Valenzen noch weiter in eine situations- und eine personbedingte Komponente, von Hull "*drive*" genannt: Der *Anreiz* A_e ist der situative Valenzanteil und wird als invers zur Erfolgswahrscheinlichkeit definiert, dazu kommt die Stärke des *Erfolgs- und Mißerfolgsmotivs*. Feather (1967) schiebt in die Beziehung zwischen Anreiz und Erfolgswahrscheinlichkeit die wahrgenommene Verantwortlichkeit für die Ergebnisse ($A_e = C \times (1 - W_e)$) bzw. $A_m = -C \times W_e$), Kuhl (1983) den persönlichen Standard ($A_e = (S + .50) - W_e$) bzw. $A_m = (S - .50) - W_e$).

Diese Moderatoren werden aber in weitere Entwicklungen auf der Basis des Risikowahlmodells meist nicht integriert: Saltzer (1982) beispielsweise arbeitet mit den unveränderten antizipierten Ergebnis-Werten des Risikowahlmodells von Atkinson.

Bei Pekrun (1988) ist die Ergebnisvalenz gleich der Valenzrepräsentation in

Zielkognitionen. Die gesamte extrinsische Valenz berechnet sich bei ihm aus dem Produkt aus Erwartungsüberschuß und der Summe der einzelnen Valenzen. Er verwendet zur Zusammenfassung der Einzelvalenzen die Addition - im Gegensatz zum unten folgenden Modell von Vroom (1964). Ordnet man intrinsische Valenzen der Handlungsvalenz zu, kann die extrinsische Valenz als Ergebnis- bzw. Folgenvalenz gesehen werden:

$$V_{F_{\text{gesamt}}} = E\ddot{U} \times \sum_{j=1}^m V_{F_j} = (HF - SF) \times \sum_{j=1}^m V_{F_j} \quad \text{wobei } E = F$$

In den meisten Ansätzen, in denen zwischen Ergebnis- und Folgenvalenz getrennt wird, hat das Ergebnis explizit keine eigene Valenz. Die Ergebnisvalenz wird in einem Valenzmodell über die Folgenvalenzen bestimmt. Die *Folgenvalenzen* werden dabei als subjektive Bewertungen (Vroom, 1964; Heckhausen, 1977a; Krampen, 1987), als Anreiz eines Oberziels $A_{e,n}$ in einem n-stufigen Handlungspfad (Raynor, 1982) oder als Wert der in einer Situation S_1 mit einem Verstärker RV_{a,S_1} assoziierten Verstärker $RV_{(b-n),S_1}$ (Rotter, 1954) definiert.

Das *Vroomsche Valenzmodell* ist bei der Bestimmung der Ergebnisvalenz federführend: Die Valenz des Handlungsergebnisses i als die affektive Orientierung gegenüber diesem Ergebnis ist demnach eine Funktion der Produktsumme der Valenzen der m Handlungsfolgen und der Instrumentalität des Handlungsergebnisses i zur Erreichung dieser anderen m Folgen, also der Ergebnis-Folgen-Erwartung.

$$V_{E_i} = f\left(\sum_{j=1}^m V_{F_j} \times EF_j\right)$$

Genauso definieren Rotter (1954), Heckhausen (1977a) und Krampen (1987) die Ergebnisvalenz, was ja oben bereits in die Bestimmung der Situations- und Handlungsvalenz eingegangen ist.

Lewin (1942, 1963) verwendet als zusätzliche Variable außer der Folgenvalenz und der Ergebnis-Folgen-Erwartung die *Zielentfernung*: Nach ihm, dem Begründer des Begriffs Valenz, setzt sich die psychische *Kraft, die eine Person in den Zielbereich drängt*, nämlich aus der Zielvalenz und der Zielentfernung zusammen. Die Zielvalenz wiederum ist eine Funktion von Bedürfnisspannung und Aufforderungscharakter des Ziels, es findet also bei Entstehung der Valenz eine Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt statt. Diese Aufgliederung der Ergebnis-, oder wo differenziert wird, Folgenvalenz zieht sich durch die meisten Ansätze: Die Ergebnis-/Folgenvalenz wird bestimmt durch zwei Faktoren, nämlich eine *bedürfnisbezogene* und eine *anreizbezogene Komponente*. Wo zwischen Ergebnis und Folge unterschieden wird, kommt noch die *Ergebnis-Folge-Erwartung* hinzu.

(1) Personbedingte Einflüsse finden sich in Form von *Bedürfnissen und Motiven*: Vroom (1964) unterscheidet Valenz als antizipierte Befriedigung und Wert als tatsächlich erlangte Befriedigung vom Motiv durch dessen Bezug auf eine bestimmte Ergebnisklasse. Bedürfnisse und Motive tauchen bei Hull als "drive", bei Lewin und Tolman als Bedürfnisspannung auf. Werden intrinsische Valenzen als Ergebnisvalenz eingeordnet, zählt hierunter auch der intrinsische oder Interessenwert nach Eccles (1983). Heckhausen (1977a) differenziert die Motivkomponente in Erfolgs- und Mißerfolgs-Motiv - die Mißerfolgs-Ängstlichkeit kann dabei auf einem Selbstkonzept mangelnder Fähigkeiten oder auf der Furcht vor sozialen Konsequenzen beruhen. Weitere Aspekte der Motivkomponente sind der persönliche Standard, Attributionsvoreingenommenheiten, die Spannweite der Zukunftsperspektive und die Orientierung an der Bezugsnorm.

(2) Der Aufforderungscharakter oder Anreiz des Ziels ist der zweite Einflußfaktor: Lewin (1963) nennt den Aufforderungscharakter die wahrgenommene Natur des Zielobjekts oder der Zielattraktivität. Mit den Anreiztheorien hat sich eine eigene theoretische Richtung entwickelt, die die Anreizbildung über klassische oder

operante Konditionierung erklärt. Heckhausen (1977a) nennt als Anreiz die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit durch die individuelle Selbstbewertung. Dabei spielen relevante Bezugsnormen und die Ursachenstruktur für Erfolg und Mißerfolg eine Rolle. Andere Anreize als die Selbstbewertung stellen Oberziele, Fremdbewertung und extrinsische Nebenwirkungen dar. Individuelle Anreizunterschiede desselben Ziels kommen durch unterschiedlichen Anreiz von Oberzielen oder Nebenwirkungen, durch unterschiedlich hohe persönliche Standards, verschiedene Ursachenzuschreibungen und verschieden weite Zukunftsorientierungen zustande. Eine weitere, die Ergebnisvalenz beeinflussende Variable ist eine Situationsvariable, nämlich die Zielentfernung.

Die Folgenvalenz ist also das Kernstück aller Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze. Von ihr aus wird bei differenzierter Folgenstruktur unter Zugriff auf die Ergebnis-Folgen-Erwartung, die Ergebnisvalenz berechnet. Die Handlungsvalenz hat zwei Schwerpunkte: Einerseits hat sie als Tätigkeit selbst und in ihrer Vollendung Anreizwert, andererseits wird die Handlungsvalenz von mehreren Autoren über die Ergebnisvalenz und zugehörige Erwartungen bestimmt - bei manchen Ansätzen stellt die Handlungsvalenz bereits selbst die resultierende Motivationskomponente dar, was die Übersichtlichkeit eines Vergleichs sehr erschwert. Hier werden also unterschiedliche Ebenen angesprochen. Die Situationsvalenz dagegen wird nur von Heckhausen und nachfolgend von Krampe berücksichtigt und wiederum aus der Ergebnisvalenz bestimmt.

5.2.3 Die Kombination von Erwartungs- und Wertvariablen

Die Grundidee der Erwartungs-Wert-Theorien liegt in der gemeinsamen Betrachtung der beiden Grundkomponenten der Erwartung und Bewertung. Vroom (1964) gibt für diese Kombination Verhaltensmaße an: die Konsumtionsrate des Ergebnisses, die Handlungswahl, der Inhalt der Phantasie, gemessen über den Thematischen Apperzeptionstest nach Murray (1943), oder die Entscheidungszeit zwischen Valenzen verschiedener Ergebnisse.

Die unterschiedlichen Ansätze lassen sich nun danach einteilen, ob sie über die Kombination zwischen Erwartung und Wert keine genaueren Angaben machen, sie nicht genau ausformulieren oder die Angaben nicht mathematisch faßbar sind (a), ob sie die Grundformel der Multiplikation oder deren Abwandlungen verwenden (b) oder ob sie komplexere Produktsammenmodelle darstellen (c).

(a) Tolmans "performance vector" stellt die Differenz einer Funktion von Bedürfnis, Valenz und Erwartung der Belohnung und einer entgegenwirkenden Funktion dieser drei Variablen, bezogen auf die nötige Anstrengung, dar. Die beiden Funktionen werden nicht näher beschrieben, Tolman meint, daß sie möglicherweise multiplikativ seien. Rotter (1954) formuliert die Erwartungs-Wert-Beziehung ebenfalls nicht genau aus: Das Verhaltenspotential einer Handlung ist eine Funktion der Erwartung des Auftretens von Verstärkung a nach der Handlung und des Verstärkungswerts von a in dieser Situation; genauer wird die Funktion nicht definiert. Kuhl (1983) beschreibt drei Phasen der Handlungs- und Zielselektion: Nach dem Valenzvergleich von Ziel, Ergebnis und Handlung wird deren Potenz beurteilt und dann ein Entschluß aktiviert - Valenz- und Potenzbeurteilung erfolgen also hintereinander, nicht in Kombination. Eccles (1983) meint nur, Erwartungen und Aufgabenwert stünden bei der Entstehung des Leistungsverhaltens in multiplem Zusammenhang. Feathers (1959) Motivationskomponente stellt das durch eine Verpflichtungssituation entstandene Wahlpotential dar. Dieses wird von denselben Faktoren wie die Zielerreichungsattraktivität beeinflusst, nur daß in der Verpflichtungssituation zusätzlich die Erfolgswahrscheinlichkeit mit eingeht: Feather hypothetisiert das Wahlpotential - im Gegensatz zur Zielerreichungsattraktivität - als direkt proportional zur Erfolgswahrscheinlichkeit. Eine explizite mathematische Zusammenfassung der beiden Faktoren gibt er nicht an.

(b) Auf Lewin (1963) geht die Grundformel der einfachen Multiplikation von Erwartung und Wert zurück: Die wirksame Kraft ist das Produkt aus Valenz und

Potenz. Faßt man bei Hull (1951) "drive" und die vom Anreiz des Zielobjekts abhängige Stärke der konsummatorischen Funktion als Wertvariable zusammen, ergibt sich ebenfalls das Grundmodell: das Reaktionspotential als das Produkt von "drive", "habit" und der Stärke der konsummatorischen Funktion. Spence (1956) faßt die beiden Wertkomponenten Halls nicht mehr multiplikativ, sondern additiv zusammen.

In den bisherigen Modellen wurde nur mit undifferenzierter subjektiver Wahrscheinlichkeit und undifferenzierter Ergebnis-/Folgenvalenz gearbeitet; Bolles (1972) und Saltzer (1982) differenzieren *Situations-Handlungs- und Handlungs-Ergebnis- bzw. Handlungs-Folgen-Erwartungen*. Bolles (1972) stellt die "Laws of Motivation" auf: Die Wahrscheinlichkeit einer Reaktion steigt mit der Stärke der S-S*-Erwartung, mit der Stärke der R-S*-Erwartung und dem Wert von S*. "One might multiply them to predict the strength of R" (ebd., p.405).

Bei Saltzer (1982) gehen Situations-Handlungs- und Handlungs-Ergebnis- bzw. Handlungs-Folgen-Erwartungen in das multiplikative Grundmodell ein. Die Summe dieses Produkts mit einer normativen Komponente steht im Zentrum eines Rahmenmodells. Der Einfluß der Zusatzkomponenten frühere Erfahrung, Attributionen und Situation auf Intention bzw. Verhalten wird angenommen, ist aber nicht genauer spezifiziert.

(c) Ausgehend von der allgemeinen Form eines Produktsommenmodells

$$Res = f\left(\sum_{i=1}^n Erw_i \times Val_i\right)$$

Res Resultierende Motivation
 Erw_i Erwartung i
 Val_i Valenz i, wobei E=F => i=j
 n=m Anzahl der Ergebnisse bzw. Folgen

läßt sich die obige Grundformel als Spezialfall n=m=1 ($Res = Erw_1 \times V_{F1}$) mit f als der Identitätsfunktion erkennen.

(1) Die Theorie resultierender Valenz und das Risikowahlmodell lassen sich als Spezialfall $n = m = 2$ ($Res = Erw_1 \times V_{F1} + Erw_2 \times V_{F2}$) klassifizieren. Die beiden Modelle unterscheiden sich in ihrer Formulierung lediglich in der Aufspaltung der Valenzkomponente beim Risikowahlmodell: Die Theorie resultierender Valenz berechnet die resultierende Valenz eines Aufgabenlevels n als die Summe von um die Erfolgswahrscheinlichkeit gewichteter Erfolgsvalenz und um die Mißerfolgswahrscheinlichkeit gewichteter Mißerfolgswalenz:

$$\begin{aligned} Va_{Res} &= {}^\circ Va(\text{Suc } A^n) + {}^\circ Va(\text{Fai } A^n) = \\ &= Va(\text{Suc } A^n) \times \text{Prob.}(\text{Suc } A^n) + Va(\text{Fai } A^n) \times \text{Prob.}(\text{Fai } A^n) \end{aligned}$$

Das Risikowahlmodell Atkinsons differenziert lediglich zusätzlich die Valenz inhaltlich nach der situationsbezogenen Anreizkomponente (A) und der bedürfnisbezogenen Personkomponente (M):

$$T_r = T_e + T_m = (M_e \times A_e \times W_e) + (M_m \times A_m \times W_m)$$

Anreiz und Erwartung werden nicht als unabhängig, sondern als invers-linear angenommen, später führt Atkinson eine inhibitorische Tendenz statt des bisherigen Vermeidungshandelns bei negativen Handlungskonsequenzen ein. Atkinsons Modell bleibt bestehen, wenn die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit von $W_e = 0.50$ als maximale Entscheidungszeit operationalisiert wird - wird sie als subjektive Einschätzung gemessen, tritt die Asymmetrierevision des Risikowahlmodells von Heckhausen, also eine Verschiebung des Punkts maximaler Motivation von $W_e = 0.50$ nach $W_e = 0.30 - 0.40$ in Kraft.

Die beiden Ansätze unterscheiden zeitlich nicht zwischen Ergebnis und Folge. Sie verwenden ausschließlich undifferenzierte Ergebnis-Erwartungen und undifferenzierte Ergebnis-/Folgenvalenz. Aber sie differenzieren das Ereignis inhaltlich nach Erfolg und Mißerfolg, das Risikowahlmodell zusätzlich die Valenz inhaltlich nach

der situationsbezogenen Anreizkomponente (A) und der bedürfnisbezogenen Personkomponente (M). Sie lauten in unserer Terminologie folgendermaßen:

$$Res = \sum_{i=1}^2 Erw_i \times V_{F_i} \quad \text{mit } E=F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i} = A_i \times M_i$$

Ergebnis i = Folge j	$i=j=1$: Erfolg
	$i=j=2$: Mißerfolg
A_i	Anreiz von Ergebnis i bzw. Folge j
M_i	Motiv, Ergebnis i bzw. Folge j anzustreben

Raynor führt den mehrstufigen Handlungspfad ein: Die resultierende Tendenz ergibt sich als die Summe der Teiltendenzen der einzelnen n Handlungen:

$$T_r = T_{r_1} + T_{r_2} + \dots + T_{r_n} = (M_e - M_m) \times \left(\sum_{n=1}^N W_{e_{1,n}} \times A_{e_n} \right)$$

mit $W_{e_{1,n}} = W_{e_1} \times W_{e_2} \times \dots \times W_{e_n}$

Er berücksichtigt nicht etwa mehrere Ergebnisse oder Folgen einer Handlung - nur das Ergebnis "Erfolg bei Handlung i " geht ein - dafür aber n Handlungen, so daß obige Formel beibehalten werden kann:

$$Res = \sum_{i=1}^n Erw_i \times V_{F_i} \quad \text{mit } E=F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i} = A_i \times M_i$$

Ergebnis i = Folge j	$i=j=1\dots n$: Erfolg bei Handlung $l=i=j=1\dots n$
A_i	Anreiz von Erfolg bei Handlung $l=i=j=1\dots n$
M_i	Motiv, Erfolg bei Handlung $l=i=j$ anzustreben

(2) Das ursprüngliche Erwartungswertmodell der Entscheidungstheorie wurde ja subjektiviert, der subjektiv erwartete Nutzen (SEU) stellt dann den um die subjektive Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Folge i (p_i) gewichteten subjektiven Nutzen der Folge i (SU_i) dar:

$$SEU = \sum_{i=1}^n SU_i \times p_i$$

Das SEU-Modell entspricht einem mehrstufigen Produktsummenmodell, das zeitlich nicht zwischen Ereignissen und Folgen unterscheidet, also einem Modell mit n Ereignissen bzw. Folgen. Es arbeitet nur mit der subjektiven Wahrscheinlichkeit und enthält so keinerlei Erwartungsdifferenzierungen. Der subjektive Nutzen entspricht undifferenzierter Ereignis-/Folgenvalenz. Weitere Modelle der Entscheidungstheorie wie additive oder nicht-kompensatorische Modelle lassen sich nicht mehr als Produktsummenmodell fassen. Die probabilistischen Weiterentwicklungen sehen die Funktion f nicht mehr als eine determinierte, sondern nur noch als Wahrscheinlichkeitsfunktion. Speziell die Prospect Theory addiert gewichtete Wahrscheinlichkeiten nicht mehr über alle Ergebnisse, sondern unterscheidet zwischen Gewinn- und Verlustergebnissen:

$$Res = \sum_{i=1}^n Erw_i \times V_{F_i} \quad \text{mit } E=F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i}$$

Ergebnis i = Folge j :	$i=1 \dots p$	Gewinne
	$i=p+1 \dots n$	Verluste

(3) Peak (1955) gibt den affektiven Gehalt einer Einstellung zu einem bestimmten Sachverhalt an als eine Funktion von Instrumentalität und Befriedigung aus der Zielerreichung. Die einzelnen Produkte "Instrumentalität" mal "Befriedigung" ($I_i \times B_i$) nennt sie Affektladungen der n Konsequenzen, aufsummiert ergeben sie die affektive Wertgeladenheit (AW).

$$AW = f\left(\sum_{i=1}^n I_i \times B_i\right)$$

Genauso definieren Fishbein und Ajzen (1975) die Einstellung gegenüber einem bestimmten Verhalten als die Summe der Produkte der Überzeugungen, daß Verhalten in der Situation zu einer bestimmten Konsequenz i führt (b_i), und der Evaluation dieser Konsequenz e_i . Als weiteren Faktor der Verhaltensintention (BI) berechnen sie die subjektive Norm (SN) als Produktsumme der Meinung einer

Person über die Erwartungen anderer ("normative beliefs", NB) und der Motivation, diesen zu entsprechen (MC):

$$B \approx BI = A_B \omega_0 + SN \omega_1 = \left(\sum_{i=1}^k b_i \times e_i \right) \omega_0 + \left(\sum_{i=k+1}^n NB_i \times MC_i \right) \omega_1$$

ω_0, ω_1 : Gewichtungsfaktoren

Ergebnis und Folgen sind bei Peak wie bei Fishbein und Ajzen nicht aufgesplittet, die Ergebnisvalenz entspricht also der Folgenvalenz. Die Erwartungen stellen Handlungs-Ergebnis- bzw. Handlungs-Folge-Erwartungen dar. Die Funktion f ist eine Linearkombination mit den Gewichten ω_0 und ω_1 . Fishbein und Ajzen erlaubten selbst den Einbezug der normativen Komponente in das Produktsummenmodell - nur der konzeptuellen Klarheit wegen geben sie diese Komponenten getrennt an.

$$Res = f \left(\sum_{i=1}^n HF_i \times V_{F_i} \right) \quad \text{mit } E=F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i} \quad \text{und } HE = HF$$

$i=1 \dots p$ zugeschriebene Verhaltensattribute

$i=p+1 \dots n$ relevanten Bezugspersonen zugeschriebene Erwartungen über Verhalten

Die nun folgenden Ansätze unterscheiden zwischen Ergebnis und Folge in der Ereignissequenz:

(4) Vrooms Valenzmodell sieht die Valenz eines Ergebnisses j als Funktion der Produktsumme der Valenzen der Folgen k und der Instrumentalität des Ergebnisses j zur Erreichung dieser Folgen I_{jk} .

$$V_j = f_j \left[\sum_{k=1}^n V_k I_{jk} \right] \quad (j=1 \dots n); \quad f_j' > 0; \quad i I_{jj} = 0$$

Vroom definiert die Funktion f_j als monoton steigend. Das Kraft-, Handlungs- oder Anstrengungsmodell berechnet die motivierende Kraft, eine Handlung i auszuführen, aus der Funktion der Produktsomme von Valenzen der Ergebnisse j und der Stärke der Erwartung, daß die Handlung i zum Ergebnis j führt. Wiederum ist f_j monoton steigend:

$$F_i = f_i \left[\sum_{j=1}^N (E_{ij} V_j) \right]$$

($i = n+1 \dots m$); $f_i' > 0$; $i \cap j = \phi$, ϕ ist die Nullmenge

Die empirischen Untersuchungen bestätigen das Valenzmodell vielfach, die Bestätigungen sind aber auch von den gewählten Kriterien abhängig. Trotzdem erbringt das Valenzmodell durchgehend bessere Ergebnisse als das Kraftmodell. Das Performanzmodell bezieht in einer nicht näher bezeichneten Funktion die Fähigkeit mit ein: Die Performanz ist eine Funktion von Fähigkeit und Motivation. Somit führt Vroom mit der *Fähigkeit* eine Zusatzvariable ein und differenziert so zwischen *Performanz* und *Kompetenz*. Er arbeitet mit *Handlungs-Ergebnis-* und *Ergebnis-Folgen-Erwartungen* sowie mit der *Ergebnis-* und der *Folgenvalenz*:

$$Res = f \left(\sum_{i=1}^n HE_i \times \left[\sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j} \right] \right) \quad \text{mit} \quad V_{E_i} = f_i \left(\sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j} \right)$$

(5) Lawler und Porter (1968) multiplizieren in ihrem integrierten Erwartungswert-Modell die Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit P-E mit der Summe der Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeiten P-O auf zur Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit. Multipliziert mit dem Belohnungswert ergibt sich dann die eingesetzte Anstrengung als resultierende Motivation:

$$E = \sum_{j=1}^N \left[(P \rightarrow E)_j \times \sum_{k=1}^n (P \rightarrow O)_{jk} \times V_j \right]$$

Die tatsächliche Leistung ist dann zusätzlich noch abhängig von den individuellen Fähigkeiten und von den Rollenwahrnehmungen der Person.

In diesem Modell entspricht die Anstrengung der eigentlichen Handlung, die erbrachte Leistung stellt das Handlungsergebnis, die auf das Ergebnis folgende Belohnung die Folgen nach unserer Terminologie dar. Die Leistungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit kann mit einer Ergebnis-Folgen-Erwartung, die Anstrengungs-Leistungs-Wahrscheinlichkeit mit einer Handlungs-Ergebnis-Erwartung gleichgesetzt werden; die Valenz ist schließlich eine klassische Folgenvalenz. Die integrierte Anstrengungs-Belohnungs-Wahrscheinlichkeit ist dann das Produkt der Handlungs-Folgen-Erwartung mit der Summe der Ergebnis-Folgen-Erwartungen.

$$Res = f\left[\sum_{i=1}^n (HE_i \times \sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_i})\right] \quad \text{mit } HF_i = HE_i \times \sum_{j=1}^m EF_{ij}$$

Lawlers Modifikation von 1970 gleicht das Modell völlig an das Vroom-Modell an.

(6) Campbell, Dunette, Lawler und Weick (1970) unterscheiden im "Hybrid Expectancy Model" Aufgabenziele, direkt belohnungsbezogene Ergebnisse erster Ordnung und bedürfnisbezogene Ergebnisse zweiter Ordnung. Diesen stehen die einzelnen Erwartungen E I, E II und die Instrumentalität zur Seite - die Valenz ist wie bei Vroom als Folgenvalenz definiert:

$$F = [E_I \times E_{II} \times (\sum_{k=1}^n I_k \times V_k)]$$

Das "Hybrid Expectancy Model" differenziert also Ereignis, Folgen erster Ordnung (F_1) und Folgen zweiter Ordnung (F_2). E I ist eine Handlungs-Ergebnis-Erwartung, E II die Ergebnis-Folge 1-Erwartung und die Instrumentalität tritt hier in neuer Form als eine Folgen-Folgen-Erwartung F_1F_2 auf - bisher in der Terminologie so noch nicht gebraucht. Problematisch ist die Übersetzung in die Einheitsterminologie insofern, als die Summenbildung von den Autoren nicht klar

angegeben wurde - in die untenstehende Formel wurde die Summenbildung über Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartung aufgenommen.

$$Res = \sum_{i=1}^n [HE_i \times EF_{1_i} \times (\sum_{j=1}^m F_1 F_{2_j} \times V_{F_2_j})]$$

(7) Das Modell von House, Shapiro und Wahba (1974) integriert die intrinsische Valenz des Verhaltens i (IV_{bi}) sowie der Vollendung einer Handlung i (IV_{ai}), Erwartungen I und II (E_{Ii} , E_{IIj}) und der extrinsischen Valenz V_j (F_i = Motivation zur Handlung i):

$$F_i = f[IV_{b_i} + E_{I_i}(IV_{a_i} + \sum_j^n E_{II_j} \times V_j)]$$

Die intrinsische Valenz des Verhaltens IV_b entspricht klar einer Handlungsvalenz V_H , die intrinsische Valenz der Vollendung der Handlung kann der Ereignisvalenz gleichgesetzt werden: Das Ereignis ist dann die Vollendung der Handlung selbst. Erwartung I und II sind identisch mit den obigen Definitionen, daher also Handlungs-Ergebnis- bzw. Ergebnis-Folge-Erwartungen. Die extrinsische Valenz schließlich kann in die Folgenvalenz übersetzt werden. Eine Summenbildung über i erfolgt nicht, da nur ein Ereignis, nämlich die Vollendung der Handlung, berücksichtigt wird. Damit ergibt sich aus der Formel von Campbell et al.:

$$Res = f[V_{H_i} + HE_i(V_{E_i} + \sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j})]$$

Ereignis i : Vollendung der Handlung $i=i=1$

House et al. unterscheiden also zwischen Handlung, Ergebnis und Folgen auf der Ebene der Valenzen.

Die nun folgenden Ansätze führen eine weitere Begrifflichkeit ein: die Situationsvalenz.

(8) Heckhausen (1977a,c) verknüpft Valenz, Erwartung und Anreiz genau wie Vroom: Die Ergebnisvalenz V_E entspricht den über alle n antizipierten Folgen summierten Produkten aus dem Anreiz A_i einer Folge und der Erwartung E_{E-F_i} , daß das Handlungsergebnis zu der Folge i führen wird. Die Handlungsvalenz V_H berechnet sich aus dem Produkt der Ergebnisvalenz mit der resultierenden Handlungs-Ergebnis-Erwartung, die sich aus der Summe der Handlungs-Ergebnis-Erwartung E_{H-E} und der Handlungs-bei-Situations-Erwartung E_{H-S-E} ergibt. Die Situationsvalenz V_S ergibt sich durch die Gewichtung der um die Selbstbewertung reduzierten Ergebnisvalenz V'_E mit der Situations-Ergebnis-Erwartung E_{S-E} :

$$V_E = f \left[\sum_{i=1}^n A_i \times E_{E-F_i} \right]$$

$$V_H = V_E \times [E_{H-E} + E_{H-S-E}]$$

$$V_S = V'_E \times E_{S-E}$$

Die resultierende Tendenz T_r , eine Handlung auszuführen, ergibt sich nun aus der Differenz zwischen Handlungs- und Situationsvalenz:

$$T_r = V_H - V_S = (V_E \times [E_{H-E} + E_{H-S-E}]) - (V'_E \times E_{S-E})$$

Die Ergebnisvalenz wird also in klassischer Manier definiert, das Ergebnis hat nach Heckhausen keinen Anreiz an sich. Eine reduzierte Fassung der Ergebnisvalenz V'_E - ohne Selbstbewertung - geht in die Berechnung der Situationsvalenz V_S ein. Zusätzlich differenziert er die Handlungs-Ergebnis-Erwartung in eine situationspezifische (bedingte Handlung bei Situations-Erwartung E_{H-S-E} bzw. Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE) und eine generalisierte Komponente (unbedingte Handlungs-Ergebnis-Erwartung E_{H-E} bzw. generalisierte Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE_{gen}). Situations-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartungen sind direkt übernehmbar.

$$\begin{aligned}
 Res &= V_H - V_S = \\
 &= (V_E \times [HE_{gen} + HE]) - (V'_E \times SE) = \\
 &= \left(\sum_{j=1}^m V_{F_j} \times EF_j \right) \times [HE_{gen} + HE] - \left(\sum_{j=n+1} V_{F_j} \times EF_j \right) \times SE
 \end{aligned}$$

- Folge j=1...m: Oberziele hohen Anreizwerts, Fremdbewertungen und Nebenwirkungen von Ereignis i=1
- j=m+1: Selbstbewertung von Ereignis i=1

(9) Genauso wie Heckhausen berechnet Krampen (1986, 1987) die in einer Situation vorliegende Handlungstendenz als Differenz von Handlungsvalenz und Situationsvalenz (vgl. Kap.I.4.6):

$$\begin{aligned}
 P &= V_H - V_{Sit} = \\
 &= \sum_{i=1}^n V_i \times E_i - \sum_{i=1}^n V_i \times S_i = \\
 &= \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m V'_{ij} \times I_{ij} \right) \times \left(\sum_{k=1}^l K_{ik} \times SK_{ik} \right) - \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m V'_{ij} \times I_{ij} \right) \times S_i
 \end{aligned}$$

Ergebnisvalenz V, Folgenvalenz V' und Handlungsvalenz V_H sind wiederum direkt vergleichbar mit V_E, V_F und V_H. Krampen unterscheidet von der Handlungsvalenz noch die Tätigkeitsvalenz V'' - sie ist aber nach ihm durch die Handlungsvalenz approximierbar.

Die Situations-Ergebnis-Erwartung S ist eine Situations-Ergebnis-Erwartung entsprechend unserer Terminologie, die Instrumentalität eine Ergebnis-Folgen-Erwartung. Kompetenzerwartung SK und Kontrollerwartung K nach Krampen entsprechen einer Situations-Handlungs- bzw. einer Handlungs-Ergebnis-Erwartung - kombiniert ergeben sie eine integrierte Einflußerwartung E bzw. Situations-Handlungs-Ergebnis-Erwartung. Die resultierende Handlungstendenz berechnet sich also dann ebenso wie bei Heckhausen aus Handlungs- und Situationsvalenz - einziger Unterschied ist die andere Art der integrierten

Situations-Handlungs-Ergebnis-Erwartung bei Krampfen: Er gewichtet mit einer Situations-Handlungs- anstelle einer Handlungs-Folgen-Erwartung; zusätzlich ist seine Situationsvalenz nicht um die Selbstbewertung reduziert.

$$\begin{aligned} Res &= V_H - V_S = \\ &= \sum_{i=1}^n V_{E_i} \times SHE_i - \sum_{i=1}^n V_{E_i} \times SE_i = \\ &= \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m V_{F_{ij}} \times EF_{ij} \right) \times \left(\sum_{l=1}^k HE_{il} \times SH_{il} \right) - \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m V_{F_{ij}} \times EF_{ij} \right) \times SE_i \end{aligned}$$

(10) Verschiedene Ableitungsmöglichkeiten aus Pekruns integriertem RSR-Modell wurden bereits in Kap.I.4.7 dargestellt: Die Motivation zur Handlung x mit Anstrengungsgrad y (M_{HxAy}) berechnet sich aus der Handlungskontroll-Erwartung, daß auf der Basis einer Intention I die Handlung x mit dem Anstrengungsgrad y realisiert werden kann (E_{IHxAy}), und der Summe von intrinsischen Valenzen der Anstrengungsgrade (V_{iAy}) mit dem Erwartungsüberschuß aus der Erwartung, daß die Handlung x mit dem Anstrengungsgrad y die Folge F produziert, und der Erwartung, daß die Situation die Folge F auch ohne eigenes Handeln produziert ($E\ddot{U}_{HxAyF,SF} = E_{HxAyF} - E_{SF}$) multipliziert mit der Valenz der jeweiligen Folge V_{F_j} .

$$M_{HxAy} = E_{IHxAy} \left[\sum_{i=1}^n V_{intr_{HxAy_i}} + \sum_{j=1}^m E\ddot{U}_{HxAyF,SF_j} \times V_{F_j} \right]$$

Bleibt der Anstrengungsgrad y konstant, ergibt sich das Selektionsmotivationsmodell, ist die Handlungsalternative x konstant, das Realisationsmotivationsmodell. Dieser Einbezug des Anstrengungsgrads einer Handlung wurde in den vorherigen Ansätzen nicht beachtet: Eine bestimmte Handlung mit einem bestimmten Anstrengungsgrad wird ausgewählt.

Die Intensionskontrollerwartung E_{IH} entspricht einer Beziehung zwischen Situation und Handlung, also eigentlich einer Situations-Handlungs-Erwartung, aber mit einer leichten Akzentverschiebung auf die Ausführung einer intendierten Handlung. Die intrinsische Valenz kann mit der Handlungsvalenz gleichgesetzt

werden. Pekrun verwendet eine andere Form der integrierten Situations-Handlungs-Ergebnis-Erwartung, den Erwartungsüberschuß. Im Gegensatz zu Krampen werden aber nicht Situations-Handlungs- und Handlungs-Ergebnis-Erwartung multipliziert, sondern geht die Differenz von Handlungs-Ergebnis- und Situations-Ergebnis-Erwartung ein. Die Valenz der extrinsischen Folgen schließlich kann in die Folgenvalenz übersetzt werden:

$$Res = SH_{intention} [V_H + \sum_{j=1}^m (HE_j - SE_j) \times V_{F_j}]$$

Ereignis i = Folge j

Tabelle 4 gibt einen Überblick über die in die einheitliche Terminologie übersetzten Erwartungs-Wert-Kombinationen der genannten Ansätze mit dem Ziel, Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten zu verdeutlichen.

Tab.4: Vereinheitlichter Überblick über die Erwartungs-Wert-Kombinationen der einzelnen Ansätze

Ansätze	Erwartungs-Wert-Kombination
<p><i>ALLGEMEINE FORM: Produktsummenmodell</i></p>	$Res = f\left(\sum_{i=1}^n Erw_i \times Val_i\right)$ <p>Res Resultierende Motivation Erw_i Erwartung i Val_i Valenz i, wobei E=F => i=j n=m Anzahl der Ergebnisse bzw. Folgen</p>
<p><i>Grundformel: n=m=1 Lewin (1963), Hull (1951), Bolles (1972), Saltzer (1982)</i></p>	$Res = Erw_i \times V_{F_i}$

Ansätze	Erwartungs-Wert-Kombination
Fortsetzung 1	
<p>Theorie resultierender Valenz, Risikowahlmodell: $n=m=2$</p>	$Res = \sum_{i=1}^2 Erw_i \times V_{F_i} \quad \text{mit} \quad E = F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i} = A_i \times M_i$ <p>Ergebnis i = Folge j: $i=j=1$: Erfolg, $i=j=2$: Mißerfolg A_i Anreiz von Ergebnis i bzw. Folge j M_i Motiv, Ergebnis i bzw. Folge j anzustreben</p>
<p>Raynor (1982)</p>	$Res = \sum_{i=1}^n Erw_i \times V_{F_i} \quad \text{mit} \quad E = F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i} = A_i \times M_i$ <p>Ergebnis i = Folge j: $i=j=1 \dots n$: Erfolg bei Handlung $l=i=j=1 \dots n$ A_i Anreiz von Erfolg bei Handlung $l=i=j=1 \dots n$ M_i Motiv, Erfolg bei Handlung $l=i=j$ anzustreben</p>
<p>Entscheidungstheorie</p>	$Res = \sum_{i=1}^n Erw_i \times V_{F_i} \quad \text{mit} \quad E = F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i}$ <p>Ergebnis i = Folge j: $i=1 \dots p$ Gewinne, $i=p+1 \dots n$ Verluste</p>
<p>Peak (1955) Fishbein und Ajzen (1975)</p>	$Res = f\left(\sum_{i=1}^n HF_i \times V_{F_i}\right) \quad \text{mit} \quad E = F \Rightarrow V_{E_i} = V_{F_i}, HE = HF$ <p>$i=j=1 \dots p$ zugeschriebene Verhaltensattribute $i=j=p+1 \dots n$ relevanten Bezugspersonen zugeschriebene Erwartungen über Verhalten</p>
<p>Vroom (1964)</p>	$Res = f\left(\sum_{i=1}^n HE_i \times \left[\sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j}\right]\right)$ $\text{mit } V_{E_i} = f_i\left(\sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j}\right)$

Ansätze	Erwartungs-Wert-Kombination
Fortsetzung 2	
Lawler, Porter, Hackman (1967)	$Res = f[\sum_{i=1}^n (HE_i \times \sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j})]$ <p style="text-align: center;">mit $HF_i = HE_i \times \sum_{j=1}^m EF_{ij}$</p>
Hybrid Expectancy Model	$Res = \sum_{i=1}^n [HE_i \times EF_{1_i} \times (\sum_{j=1}^m F_{1_j} F_{2_j} \times V_{F_{2_j}})]$
House, Shapiro, Wahba (1974)	$Res = f[V_{H_i} + HE_i (V_{E_i} + \sum_{j=1}^m EF_{ij} \times V_{F_j})]$ <p>Ereignis i=1: Vollendung der Handlung l=i=1</p>
Heckhausen (1977a,c)	$Res = V_H - V_S =$ $= (V_E \times [HE_{gen} + HE]) - (V'_E \times SE) =$ $= (\sum_{j=1}^m V_{F_j} \times EF_j) \times [HE_{gen} + HE] - (\sum_{j=m+1} V_{F_j} \times EF_j) \times SE$ <p>Folge j=1...m: Oberziele hohen Anreizwerts, Fremdbewertungen und Nebenwirkungen von Ereignis i=1 j=m+1: Selbstbewertung von Ereignis i=1</p>
Krampen (1987)	$Res = V_H - V_S =$ $= \sum_{i=1}^n V_{E_i} \times SHE_i - \sum_{i=1}^n V_{E_i} \times SE_i =$ $= \sum_{i=1}^n (\sum_{j=1}^m V_{F_{ij}} \times EF_{ij}) \times (\sum_{l=1}^k HE_{il} \times SH_{il}) -$ $- \sum_{i=1}^n (\sum_{j=1}^m V_{F_{ij}} \times EF_{ij}) \times SE_i$

Ansätze	Erwartungs-Wert-Kombination
Fortsetzung 3	
Pekrun (1988)	$Res = SH_{intention} [V_H + \sum_{j=1}^m (HE_j - SE_j) \times V_{F_j}]$ <p>Ereignis i = Folge j</p>

Vergleicht man nun die einzelnen Ansätze anhand der einheitlichen Terminologie, sucht man vergeblich nach einer alle Gleichungen integrierenden Formel: Die Theorie resultierender Valenz, das Risikowahlmodell und das SEU-Modell folgen derselben, die Erwartungskomponente nicht weiter differenzierenden Grundformel der Produktsummenmodelle. Peak sowie Fishbein und Ajzen stellen dasselbe Produktsummenmodell mit einer expliziten Handlungs-Folgen-Spezifizierung der Erwartungskomponente auf. Werden Ergebnis und Folgen voneinander getrennt, läßt sich als einheitlicher Nenner der folgenden Modelle lediglich das Vroomsche Modell erkennen - nicht weiter verwunderlich, da gerade dieses Modell lange Zeit die Grundlage für einen umfassenden Zweig theoretischer und empirischer Forschung dargestellt hat. Die Lawler und Porter-Gleichung verwendet dieselben Erwartungs- und Wertkomponenten, summiert diese aber auf andere Weise auf. Campbell, Dunette, Lawler und Weick differenzieren die Folgenstruktur um eine Stufe höher. Das Modell von House, Shapiro und Wahba erweitert die Vroomsche Grundgleichung um zwei additive Komponenten: Die Ergebnisvalenz wird als eigenständige Variable zur Produktsumme von Ergebnis-Folgen-Erwartung und Folgenvalenz summiert, die Handlungsvalenz zum Produkt dieser Summe mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung addiert. Nun folgt ein qualitativer Sprung in der Modellbildung: Die resultierende Tendenz ergibt sich bei Heckhausen, Krampen und Pekrun nicht mehr allein aus der Betrachtung der Handlungsvalenz, jetzt wird auch die Valenz der Situation ohne Ausführung der Handlung mitberücksichtigt. Bei Heckhausen und Krampen geschieht dies durch die Differenz von Handlungs-

und Situationsvalenz. Die Handlungsvalenz i.S. Heckhausens spiegelt noch die Vroom-Formel wider, mit einer Differenzierung der Handlungs-Ergebnis-Erwartung. Krampen verwendet in der Vroom-Formel für die Handlungsvalenz schon eine integrierte Situations-Handlungs-Ergebnis-Erwartung statt der üblichen Handlungs-Ergebnis-Erwartung. Die Situationsvalenz beider Autoren stellt als Produkt von Ergebnisvalenz und Situations-Ergebnis-Erwartung anstelle der Handlungs-Ergebnis-Erwartung eine Übertragung der Vroomschen Valenzformel auf die Situation dar. Reinhard Pekrun verläßt schließlich das gewohnte Terrain: Seine Variante der Situations-Handlungs-Erwartung gewichtet die Summe intrinsischer und extrinsischer Valenzen. Nur mit sehr "Vroom-geübtem" (oder "-ge-trübtem"?) Blick läßt sich hier die extrinsische Gesamtvalenz nach der Valenzformel als Produktsomme einer Situations-Handlungs-Ergebnis-Erwartung (des Erwartungsüberschusses $E\ddot{U}$) und der Folgenvalenz erkennen, erweitert durch die additive Komponente der Handlungsvalenzen und gewichtet durch die Situations-Handlungs-Erwartung. Das große Verdienst des Pekrunschen Ansatzes liegt aber v.a. in der klaren Unterscheidung und gelungenen Integration von Selektions- und Realisationsmotivation, also der Trennung zwischen Handlungswahl und Wahl des gewünschten Anstrengungsniveaus.

An dieser Stelle soll gerade wegen der ausführlichen Behandlung der einzelnen multiplikativen Modelle noch einmal auf deren methodische Schwierigkeiten hingewiesen werden: Die mathematischen Vorannahmen über das für eine Addition und Multiplikation erforderliche Skalenniveau sind nicht sichergestellt: Die einzelnen Komponenten sind höchstens intervallskaliert, so daß eine Transformation des Nullpunkts zu einer Veränderung der Korrelationskoeffizienten von ExW-Kombination und Kriterium führen kann. Die nötige Skalierungsprozedur steht noch aus. Zusätzlich ist die Unabhängigkeit bzw. Abhängigkeit von Erwartung und Wert situativ zu relativieren: In Spiel- und Wettsituationen ist Unabhängigkeit, in leistungsorientierten Situationen ein negativer und in nicht leistungsorientierten Situationen mit eher spielerischem Charakter z.T. ein eher positiver

Zusammenhang anzunehmen. Weiterhin können sich Ergebnis-Kombinationen und deren Interaktionseffekte möglicherweise als wichtig herausstellen; anhand der aussagenlogischen Sequenz von Grobe und Hofer (1983) hat sich gezeigt, daß nicht einzelne Aussagen, sondern die Konfiguration einzelner Aussagen mit der Handlungsbereitschaft zusammenhängen. Der unabhängige Beitrag der Interaktion der Variablen zur Varianzaufklärung wird oft aufgrund unpassender statistischer Analysen nicht berücksichtigt. Eventuell variieren die Komponentengewichtungen auch individuell und/oder die Konstrukte der Komponenten über die Zeit hinweg.

5.3 Moderatorvariablen

Die einzelnen Ansätze sehen die Handlungsbereitschaft nun meist nicht allein durch Erwartung und Wert bestimmt: Die Kombination dieser beiden Komponenten wird je nach Ansatz durch personbedingte, situative oder interaktive Faktoren beeinflusst.

5.3.1 Personbedingte Faktoren

Einige Autoren nennen ganz allgemein "*individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften*" (Porter & Lawler, 1968). Pekrun (1988) beschreibt die *gespeicherten kognitiven Strukturen* als kognitive Persönlichkeitsbedingungen, die in Form von subjektivem Ziel-, Situations- und Handlungswissen, als Erwartungs- und Valenzüberzeugungen und als gespeicherte Wünsche und Absichten habituelle Kognitionen bilden und so die aktuellen Kognitionen beeinflussen. Alle kognitiven Strukturen können generalisiert und/oder untereinander integriert sein. Es ergeben sich so generalisierte und bereichsspezifische, untereinander oder mit prozeduralen Schemata integrierte Überzeugungen, wie z.B. der Handlungsoptimismus als integrierte Folgenüberzeugung zur Erreichbarkeit von Handlungszielen. Der Einfluß von Wissens- und Überzeugungsstrukturen auf aktuelle Kognitionen ist nach Pekrun um so stärker, je weniger eindeutig die Situation und je stärker und konsistenter die Überzeugung ist.

Neben dieser allgemeinen Basis nennen die einzelnen Ansätze aber auch inhaltlich-konkrete Faktoren, die den Zusammenhang von Erwartung und Wert mit der Handlungsbereitschaft moderieren:

(1) Erfolgs-, Mißerfolgs-Motivation

Im Risikowahlmodell ist die Ausprägung des Erfolgs- und des Mißerfolgsmotivs eine Teilkomponente der Wertvariablen. Die Stärke der Motive beeinflusst aber auch direkt die Erfolgswahrscheinlichkeit: Ein hohes Erfolgsmotiv beispielsweise führt zur Überschätzung und zu häufigeren Änderungen der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit als eine mittlere Ausprägung. Raynors Erweiterung des Risikowahlmodells auf mehrstufige Handlungspfade (Raynor, 1974) macht deutlich, daß individuelle Motivunterschiede um so wichtiger sind, je weiter in der Zukunft ein Ziel liegt. Bei einem einstufigen Handlungspfad sind mittelschwere Aufgaben maximal motivierend, bei einem mehrstufigen Pfad sind für Erfolgsmotivierte leichte Aufgaben, für Mißerfolgsmotivierte schwerere Aufgaben maximal motivierend. Außerdem besteht eine Wechselwirkung zwischen Kontingenz eines Handlungspfades und Motivausprägung: Bei einem kontingenten Pfad sind Erfolgsmotivierte ausdauernder und besser, bei einem nicht kontingenten Pfad sind Mißerfolgsmotivierte ausdauernder und besser.

Ajzen und Madden (1986) differenzieren in ihrer "theory of planned behavior" ebenfalls in Erfolgs- und Mißerfolgs-Einstellung.

(2) Kontrollbewußtsein

Der "locus of control" wird bereits in den Untersuchungen zum Risikowahlmodell als Einflußfaktor auf die Erwartungskomponente gesehen: Internale ändern ihre subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeiten stärker. Feather (1967) gewichtet die Anreiz-Schwierigkeits-Gleichung explizit mit der wahrgenommenen Verantwortlichkeit C für die Ergebnisse ($A_e = C(1 - W_e)$). Ajzen und Madden (1986) nehmen ebenfalls die wahrgenommene subjektive Kontrolle als Faktor in ihre "theory of planned behavior" auf. Nach Krampen (1987) erhalten generalisierte Kontrollüberzeugungen in neuen und ambigen Situationen hohe Wirksamkeit.

(3) Zukunftsorientierung

Raynors Erweiterung des Risikowahlmodells auf mehrstufige Handlungspfade beinhaltet die Zukunftsorientierung als Art und Ausmaß, in dem eine sofortige Handlung mit der Möglichkeit, zukünftige Ziele zu erreichen, verbunden ist, und ist somit auf die Anzahl der Schritte auf dem jeweiligen Handlungspfad bezogen. Gleichzeitig verweist er auf die Konfundierung mit der Erfolgs- bzw. Mißerfolgsmotivation: Erfolgsmotivierte mit hoher Zukunftsorientierung zeigen stärkere aufsuchende Motivation und höhere Leistung als Erfolgsmotivierte mit niedriger Zukunftsorientierung; Mißerfolgsmotivierte mit hoher Zukunftsorientierung zeigen stärkere meidende Motivation und schlechtere Leistung als Mißerfolgsmotivierte mit niedriger Zukunftsorientierung.

Raynor wurde eine Konfundierung der Instrumentalität mit der psychologischen Zieldistanz vorgeworfen, da ja mit zunehmender Pfadlänge die Zieldistanz steigt. Daher ist es günstiger, wie Gjemse (1981) zwischen der Instrumentalität einer Handlung für das Ziel, der Zeitdistanz zwischen jetzigem und zukünftigem Ziel und der persönlichkeitspezifischen Zukunftsorientierung im Sinne einer Fähigkeit, die Zukunft zu antizipieren, zu unterscheiden und daraus die psychologische Zieldistanz zu bestimmen.

(4) Attributionen

Nach dem "Expectancy Principle" von Weiner (1985) beeinflusst die wahrgenommene Stabilität der Ursachen eines Ergebnisses die Änderung der Erfolgserwartung, die Lokation der Ursachen hat motivierende und affektive Konsequenzen und dadurch Einfluß auf die Wertkomponente. Attributionen und deren Dimensionen werden als zentrale Antezedentien von Erfolgserwartung und Anreiz gesehen (vgl. Kap.I.3.1.5).

(5) Persönliche Standards

Persönliche Standards für die Selbstbewertung gehen nach Kuhl (1978b) in die Anreizbewertung und somit in die Wertvariable ein: Der persönliche Standard entspricht der subjektiven Schwierigkeit mit mittlerem Anreiz $A_s = .50$, der Anreiz berechnet sich dann als subjektive Schwierigkeit minus der Differenz von mittlerer

Schwierigkeit und persönlichem Standard. Wiederum liegt eine Wechselwirkung mit Erfolgs- und Mißerfolgsmotivierung vor: Erfolgsmotivierte mit schweren Standards bevorzugen schwierige Aufgaben, Erfolgsmotivierte mit leichten Standards bevorzugen leichtere Aufgaben. Mißerfolgsmotivierte mit schweren Standards bevorzugen leichtere Aufgaben, Mißerfolgsmotivierte mit leichten Standards dagegen schwerere Aufgaben. Situationspezifische Selbstbewertungsstandards können dabei aber nach Kuhl leistungsmotivgebundene Standards überlagern.

(6) *Selbstkonzept eigener Fähigkeiten*

Die subjektive Wahrnehmung eigener Fähigkeiten ist ebenfalls ein wichtiger Faktor, der die Motivation beeinflusst - bei Vroom (1964) und anderen wird die objektive Fähigkeit oftmals als eigener Faktor mit der Motivation multipliziert und ergibt so die tatsächliche Leistung. Differenzierter ist die subjektive Sichtweise als Selbstkonzept eigener Fähigkeiten wie bei Krampen (1987) und Eccles (1983), denn derartige Kognitionen wirken sicherlich bereits in den Motivationsprozess selbst mit hinein.

Als weiterer Einflußfaktor auf die Erfolgswahrscheinlichkeit wurde die *Ängstlichkeit* (7) behandelt. Eccles (1983) nennt weiterhin die *Geschlechtsrollenidentifikation* (8), *affektive Erfahrungen* (9) und *persönliche Werte, Wertorientierungen und Interessen* (10) als Moderatoren. Letztere werden auch von Krampen (1987) angeführt, zusammen mit den von ihm (neben dem Kontrollbewußtsein) beschriebenen "handlungstheoretischen Persönlichkeitskonstrukten" *Vertrauen* (11), *Konzeptualisierungsniveau* (12) und *Hoffnungslosigkeit* (13). Pekrun (1988) gibt schließlich noch die *Metamotivation* (14), also die Motivation zum Abwägen und Entscheiden, als Moderatorvariable an.

5.3.2 Situative Faktoren

Fishbein und Ajzen (1975) verweisen auf die jeweilige Gewichtung der instrumentellen und der sozialen Komponente ihres Modells je nach Situation. Andere Autoren beschreiben die Situationscharakteristika genauer:

(1) Neuheit und Komplexität der Situation für das Individuum

Rotter (1954) unterscheidet die Bekanntheit und Strukturiertheit von Situationen: Je nach deren Ausprägung verhält sich der Einfluß von Persönlichkeitsvariablen auf das Verhalten.

Krampen (1987) nennt ebenfalls die subjektive Strukturierung und Repräsentation der gegebenen Handlungssituation; bei Saltzer (1982) wird dies lapidar unter dem Begriff Erfahrung subsumiert.

(2) Aufgabenvariablen

Entscheidungstheoretisch ist die Wahl der Entscheidungsregel abhängig von der Komplexität der Aufgabe und vom Informationsformat. Die Schwierigkeit der Aufgabe wurde bereits von Anfang an in Form der Erfolgswahrscheinlichkeit mit einbezogen. Dabei ergeben sich immer wieder Diskrepanzen zwischen der objektiven und der subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit. Bei Leistungsaufgaben (nicht dagegen bei Zufallsaufgaben) liegt die maximale subjektive Unsicherheit bei einer objektiven Wahrscheinlichkeit von .30 bis .40, die tatsächliche Wahrscheinlichkeit wird also i.S. eines Hoffnungsbonus überschätzt.

(3) Situationstyp

Der Situationstyp ist ebenfalls mitentscheidend: Feather (1967) unterscheidet ich-bezogene vs. zufallsbezogene sowie leistungsorientierte vs. entspannte Situationen. Er kann so die Abhängigkeit von Erwartung und Wert relativieren. Als zusätzliche Situationsvariable beschreibt er deren Verpflichtungsgrad.

Speziell in den arbeits- und organisationspsychologischen Untersuchungen in Nachfolge Vrooms werden unterschiedliche organisationsstrukturelle und organisationsklimatische Variablen miterhoben - die Ergebnisse sind aber sehr heterogen und nicht systematisch.

5.3.3 Interaktive Faktoren

Die subjektive Wahrnehmung von Situationsvariablen steht zwischen personellen und situativen Moderatoren der Erwartungs-Wert-Kombination. Fishbein und

Ajzen (1975) nennen die *subjektive Norm (1)*, die Meinung einer Person über die Erwartungen anderer. Saltzer (1982) übernimmt diese subjektive Norm in ihr Modell, Eccles (1983) nennt die Erwartungen anderer. Porter und Lawler (1968) beziehen die *Rollenwahrnehmung der Person (2)* in die individuelle Definition einer erfolgreichen Leistung ein. Nach Hull (1951) ist die *Stärke der konsummatorischen Funktion (3)* eine entscheidende Variable im Gesamtprozeß. Die neuere Entscheidungstheorie berücksichtigt den Einfluß von *Streß und Konflikt (4)*: Streß und Konflikt führen zu Fehlern in der Informationsverarbeitung.

Diese Liste möglicher Moderatoren kann natürlich bei begründetem theoretischem "Verdacht" und gelungenem empirischem Beleg erweitert werden; das Ganze verkompliziert sich aber noch: Wie bereits bei der Erfolgs-/Mißerfolgsmotivierung deutlich wurde, können die Moderatorvariablen selbst wiederum in multiplem Zusammenhang miteinander stehen.

5.4 Geltungsbereichseinschränkungen der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze

Die Kritik bisheriger Erwartungs-Wert-Ansätze läßt sich v.a. anhand der Anmerkungen zu den Studien in Nachfolge Vrooms und anhand der Argumente Pekrun (1988) zusammenfassen: Die meisten Studien sind "across subjects"-Studien, d.h. sie korrelieren die Erwartungs-Wert-Resultierende einer Handlungsalternative in einer Stichprobe von Personen mit einem Kriterium der Handlungsbereitschaft, und keine "within subjects"-Analysen, bei denen die Resultierenden verschiedener Handlungsalternativen einer Person mit den zugehörigen Kriterien verglichen werden. Oft findet nur eine einzige Erwartungsmessung statt, nämlich die Erwartung des Ausmaßes, in dem Anstrengung zu Leistung führt. Insgesamt erbringen die Studien in der Nachfolge des Vroom-Modells positive Ergebnisse, aber auch einen großen Anteil nicht erklärter Kriteriumsvarianz, so daß geringere Ansprüche an die Erwartungs-Wert-Theorien angesagt wären. Pekrun kritisiert die Beschränkung der Erwartungs-Wert-Theorien auf kognitiv vermittelte Auslöser. Sie unter-

scheiden nicht zwischen Selektionsmotivation, also der Wahl zwischen verschiedenen Handlungsalternativen, und der Realisationsmotivation, der Bildung und Ausführung resultierender Absichten; ebensowenig wird meist zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation unterschieden. I.d.R. werden höchstens zwei Folgenstufen und nicht alle Erwartungs- und Wert-Typen berücksichtigt.

"When is expectancy theory right or wrong?" (Mitchell, 1982, p.309). Die bereits in Kap. I.3.2.6 aufgeworfene Frage soll hier noch einmal abschließend und nicht nur für den Anwendungsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie behandelt werden. Grenzbedingungen der Theorie ergeben sich direkt aus ihrer Kritik:

(1) Andere Entscheidungsregeln

Das "strategy selection"-Modell von Mitchell und Beach (1990) macht es deutlich: Das Individuum besitzt ein Repertoire an Entscheidungsstrategien. Die Wahl der jeweiligen Strategie wird durch verschiedene Variablen bestimmt, die den Geltungsbereichseinschränkungen entsprechen. Dabei unterscheiden sie zwischen subjektiv wichtigen, bewußt getroffenen Entscheidungen in Abgrenzung zu alltäglichen, intuitiven und automatischen Entscheidungen.

(2) Reflektiv-rationale Motivation

Die Entscheidungstheorie beschränkt ihren Geltungsbereich auf rationale, bewußte, überlegte Entscheidungen, bei denen alle Alternativen, Ergebnisse, Handlungsergebnis-Beziehungen und Valenzen bekannt sind. Bolles (1972) betont ebenfalls, nicht S-R-Verbindungen, sondern S-S* und R-S* -Verbindungen würden durch instrumentelles Lernen gelernt, S-R-Verbindungen seien nur bei angeborenem und bei automatisiertem Verhalten wichtig. Kuhl (1983) gibt an, sein VPA-Modell werde nur bei einer äußerst bewußt und differenziert kontrollierten Entscheidung in allen Stufen durchlaufen. Pekrun (1988) bemerkt, die traditionellen Erwartungs-Wert-Modelle gelten nur für die aktualgenetische Auslösung (nicht die nachfolgende Verlaufsdynamik) von extrinsischer, auf zweckrationale Weise kognitionsgesteuerter Selektionsmotivation. Motivationsprozesse können nach ihm ja wahrnehmungsgesteuert, kognitionsgesteuert, durch Gefühle oder anderweitig

ausgelöst werden, zusätzlich gibt es Verhalten ohne Motivation. Wann wird nun Verhalten kognitions gesteuert ausgelöst? Die Auslösung erfolgt bei reflektiv-rationaler Motivation, d.h.

- bei einem funktionsfähigen Arbeitsgedächtnis,
- in nicht sehr vertrauten Situationen, in denen keine Prozedurschemata für die Situation vorliegen,
- bei Kognition von hinreichend hohen Ziel-, Handlungs- oder Situations-Valenzen,
- bei hinreichender Entscheidungszeit und
- bei Nichtvorliegen von negativer Metamotivation.

Diese Bedingungen sind nur bei neuen, wichtigen und positiv bewerteten Entscheidungen mit hinreichender Entscheidungszeit gegeben. Die kognitions gesteuerte Auslösung erfolgt dagegen nicht bei irreflektiv-rationaler Motivation, also subjektiver Rationalität, bei reflektiv-irrationaler Motivation¹³ oder der wahrnehmungs- und gefühlsgesteuerten irreflektiv-irrationaler Motivation.

(3) Kontingente Belohnung

Eine klare Kontingenz von Verstärkungen auf spezifisches Verhalten muß vorhanden sein, d.h. es muß ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Verhalten und Folgen bestehen.

Die Kontrolle über das eigene Verhalten (4) wirkt als sicher verbürgter Moderator zwischen Absicht und Verhalten: Ist die Kontrolle hoch, ergeben sich bessere Vorhersagen. Geradezu selbstverständlich: Das angestrebte Verhalten muß tatsächlich im Repertoire (5) der Person sein. Die Erwartungs-Wert-theoretischen

¹³ Die Bedingungen hierbei sind:

- Nicht sehr vertraute Situationen ohne Prozedurschemata,
- physische Unfähigkeit zu kognitiven Verknüpfungen von Erwartungs- und Wert-Kognitionen nach Rationalitätskriterien,
- zu geringe Ziel- und Handlungs-Valenzen,
- beschränkte Entscheidungszeit und
- negative Metamotivation.

Modelle gelten nur bei *stark eingeschränkter Anzahl der Handlungsmöglichkeiten und Folgen* (6) und bei *realisierbaren Zielen* (7).

(8) Modellspezifische Einschränkungen

Modellspezifische Einschränkungen gibt es beim Risikowahlmodell, das sich selbst nur für die Leistungsmotivation zuständig sieht und somit als Folge nur die Selbstbewertung miteinbezieht. Das Vroom-Modell erfordert eine spezielle Untersuchungsmethodik: in den Studien ergeben sich höhere Werte,

- je näher am ursprünglichen Vroom-Modell geblieben wird,
- bei Selbstratings des Kriteriums,
- einer spezifischen Verhaltensvorhersage,
- dem Einbezug von nur 10-15 Ergebnissen,
- einer rein positiven Valenzmessung auf der Dimension "Erwünschtheit" statt der Dimension "Wichtigkeit",
- bei keiner reinen Wahrscheinlichkeitsschätzung der Handlungs-Ergebnis-Erwartung, sondern einer Mischung mit der Instrumentalität, also der Ergebnis-Folgen-Erwartung, und
- bei wenig Verzögerung zwischen Prädiktoren- und Kriteriumsschätzung.

(9) Personspezifischer Focus

Nach Kuhl (1983, S.90) ist sein Modell nicht für alle Menschen gültig: "Manche Personen achten nur auf die Erwartung, andere nur auf den Anreiz."

(10) Teilprozeß

Kuhl (1983) gibt ebenfalls die Möglichkeit situationsspezifischer intraindividuel-ler Variationen an. Nach Pekrun (1988) kann der motivationale Gesamtprozeß bei fehlender Teilinformation, gleichstarken inkompatiblen Handlungswünschen, hohem Entscheidungsdruck oder negativer Metamotivation an jeder Stelle unterbrochen und als Zielkognition, Absicht oder Vorsatz gespeichert werden.

Die wichtigsten Erwartungen und Valenzen lassen sich also in die Episodenstruktur einordnen und danach systematisieren. Nun stellt sich die Frage nach der Existenz der einzelnen Erwartungstypen: Treten sie immer, bereichsspezifisch oder sogar nur individuell auf? Ein allgemeines Auftreten aller Erwartungs- und Valenztypen ist vorliegenden Ergebnissen zufolge nicht zu vermuten. Welche Integrationen und Generalisierungen gibt es? Zugleich ist die Frage nach dem Einfluß von möglichen Personbedingungen interessant. Im zweiten Teil wird daher eine empirische Untersuchung dargestellt, die zwei Ziele hat:

- (1) *die Erweiterung des Wissens über die sogenannten "boundary conditions"*: Ist die Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung eine Situation, in der Erwartungs-Wert-Theorien einen Erklärungsbeitrag liefern können?
- (2) *die Untersuchung des Einflusses von Persönlichkeitsvariablen* - ausgewählt wurden das Kontrollbewußtsein und die Zukunftsorientierung - auf die Erwartungs- und Wertkomponenten sowie auf die Resultierende möglicher Kombinationen.

II. EIN SCHRITT INS FELD: ARBEITSLOSE AKADEMIKER SCHULEN UM

Empirie zu den Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen liegt - v.a. aus den 70er Jahren - zuhauf vor: Warum dann noch ein weiterer Schritt "ins Feld"? Dieser rührt von einem drängenden sozialen wie von einem daraus ableitbaren Theorieproblem her. Das soziale Problem manifestiert sich im, verglichen mit früheren Jahren, großen Anteil von Arbeitslosigkeit bedrohter oder tatsächlich arbeitsloser Akademiker auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt. Eine Teilgruppe steht im Fokus dieser Untersuchung: Arbeitslose Akademiker, v.a. aus geisteswissenschaftlichen Richtungen, besuchen Weiterbildungen und Umschulungen im Personal- und Management-Bereich. Über die motivationale Lage dieser Gruppe liegt aber wenig vor. Umfragedaten verweisen auf ein Theorieproblem: Die Veröffentlichungen des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft kurz nach der Wiedervereinigung (Kuwan, 1992a, 1992b) berichten widersprüchliche Ergebnisse, nämlich eine deutliche Diskrepanz zwischen berichteter hoher Motivation zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Ostdeutschland und niedrigen tatsächlichen Teilnehmerzahlen. Mit den Gründen für die Aufnahme einer Umschulung, den Erwartungen, daß sich durch die Umschulung die unsichere berufliche Situation verbessere, weiteren Persönlichkeitsvariablen, die mit der motivationalen Lage in Zusammenhang stehen, oder möglichen Unterschieden zwischen Teilnehmern aus Ost- und aus Westdeutschland haben sich nur wenige Autoren theoretisch fundiert befaßt (vgl. Pintar, 1978). Die wenigen Studien beschäftigen sich mit potentiellen und tatsächlichen Umschülern im Arbeiterbereich. Eine nähere Untersuchung der Motivationslage arbeitsloser Akademiker benötigt also Theoriehintergrund zur Aufklärung der Diskrepanzen. Milbach (1991) wendet erstmals in theoretisch zufriedenstellender Weise Erwartungs-Wert-theoretische Vorgehensweisen auf den übergreifenden Bereich der Weiterbildungsmotivation an und kann deren zumindest teilweise Brauchbarkeit belegen. Somit erscheint

eine Anwendung auf den Teilbereich Umschulungsmotivation fruchtbar.

Die untersuchungsleitenden Fragen bestehen nun aus einer Frage nach der Anwendung und einer Frage nach der Weiterentwicklung der Theorie (vgl. S.167):

(1) Die erste Frage behandelt die Anwendbarkeit der Erwartungs-Wert-Theorien in der Situation, in der arbeitslose Akademiker, die an einer Umschulung teilnehmen, stehen. Ziel ist die Erweiterung des Wissens über die sog. "boundary conditions", also die Einschränkungen des Geltungsbereichs der Erwartungs-Wert-Theorien. Annahme ist, die Umschulungsentscheidung stellt eine Entscheidung dar, die in den Geltungsbereich der Theoriengruppe paßt, da voraussichtlich grundlegende Situationsbedingungen, wie die Wichtigkeit der Entscheidung, die Kontrolle über die Entscheidung bzw. die Freiwilligkeit der Teilnahme, gegeben sind. Erwartungs-Wert-theoretisches Gedankengut, operationalisiert entsprechend der Systematisierung aus Kapitel I.5 (vgl. Abb.18), müßte also hier anwendbar sein:

Ist die Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung eine Situation, die im Geltungsbereich der Erwartungs-Wert-Theorien liegt bzw. in der Erwartungs-Wert-Theorien einen Erklärungbeitrag liefern können?

Die Situation ist im Geltungsbereich der so verstandenen Erwartungs-Wert-Theorien,

1. wenn die Theoriekomponenten, d.h. Erwartungs- und Wertkomponenten sowie Resultierende, aufgefunden werden können,
2. wenn deren Beziehungen und
3. deren Korrelate theoriekonform sind.

Was unter theoriekonform zu verstehen ist, wird noch anhand der operationalisierten Variablen gezeigt werden. Die Geltung alternativer Motivationsprinzipien wie z.B. des Equity-Prinzips oder der wahrnehmungsgesteuerten Motivationsauslösung¹⁴ wird hier nicht überprüft, sondern nur aus der Nichtanwendbarkeit der

¹⁴ Vgl. die Systematisierung von Pekrun, wie in Kap.I.4.7 vorgestellt.

Erwartungs-Wert-Theorien gefolgt.

(2) Zur Weiterentwicklung der Theorie werden aus der Fülle möglicher personbedingter, situativer oder interaktiver Moderatorvariablen (Kap.I.5.3) die personbedingten Faktoren Kontrollbewußtsein und Zeitorientierung ausgewählt, um ihren Einfluß auf die Theorievariablen zu prüfen:

Besteht ein Einfluß von ausgewählten Persönlichkeits-Variablen, nämlich Kontrollbewußtsein und Zeitorientierung, auf die Erwartungs- und Wertkomponenten sowie auf die Resultierende einer Erwartungs-Wert-Kombination?

Der Einfluß weiterer ausgewählter Moderatorvariablen wird ebenfalls im Hinblick auf Fragestellung (1) und (2) überprüft werden. Die Auswahl der Moderatorvariablen erfolgt aufgrund der in Kapitel II.1 noch vorzustellenden Studien.

Im folgenden wird der angestrebte Geltungsbereich "Entscheidung arbeitsloser Akademiker zur Umschulung" kurz beschrieben (Kap.II.1). Im zweiten Kapitel lassen sich aus der Definition und Operationalisierung der Untersuchungsvariablen die operationalisierten Hypothesen ableiten, ebenso werden die Datenerhebung und Itemanalyse dokumentiert. Die Antworten auf die anfangs beschriebene Fragestellung finden sich in Kapitel II.3, deren zusammenfassende Interpretation im abschließenden Kapitel II.4.

1. Das Feld: Der angestrebte Geltungsbereich "Entscheidung arbeitsloser Akademiker zur Umschulung"

Das "Feld", die Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung, wird im folgenden abgesteckt: Nach einer kurzen Übersicht über aktuelle Zahlen zum Problemstand (II.1.1) werden kurz die wichtigsten Ergebnisse der erwachsenen-bildnerischen und bildungssoziologischen Forschungsarbeiten zur Weiterbildungsteilnahme berichtet, ergänzt durch Anwendungen psychologischer Motivationstheorien auf diesen Bereich (II.1.2). Studien zur Umschulungsmotivation im speziellen liegen nur in begrenztem Umfang vor (II.1.3). Abschließend werden aus den Ergebnissen die Variablen abgeleitet, die zusätzlich zu den Erwartungs-Wert-theoretischen Variablen Eingang in die Untersuchung finden sollen (II.1.4).

1.1 Einige Daten zur Situation arbeitsloser Akademiker

Im September 1994 lag die Arbeitslosenzahl bei insgesamt 2 452 466 Arbeitslosen in Westdeutschland (Bundesanstalt für Arbeit, 1995c, S.355-356). Davon hatten 106 363 Arbeitslose eine Hochschul-/Universitätsausbildung (4,2%) und 49 957 eine Fachhochschulausbildung (2,0%) abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der arbeitslosen Akademiker damit um 6,1 bzw. 8,8 % gestiegen. Die meisten der Arbeitslosen sind zwischen 25 und 45 Jahre alt mit einem Gipfel bei 30 bis 35 Jahren (Hochschul-/Universitätsabschluß: 26%, Fachhochschulabschluß: 20,7%). Der Frauenanteil an den arbeitslosen Akademikern ist bei den Fachhochschulabsolventen mit 32,5% kleiner als bei den Hochschul-/Universitätsabsolventen (45,7%). In Ostdeutschland liegt der Anteil arbeitsloser Akademiker an der Gesamtzahl der Arbeitslosen von 1 040 853 bei 3,7% für die Hochschul-/Universitätsabgänger (38 477) und bei 0,8% für die Fachhochschulabgänger (7 891; Bundesanstalt für Arbeit, 1995c, S.412-413). Dies bedeutet eine Verminderung zum Vorjahr um 9,5% bzw. 15,7%. Der Gipfel der Altersverteilung liegt hier aber bei den Älteren, nämlich bei den Hochschul-/Universitätsabgängern bei den 40- bis unter 45jährigen (17,2 %), bei den Fachhochschulabgängern bei den 50- bis

unter 55jährigen (16,8%). Die Akademikerarbeitslosigkeit steigt und fällt zusammen mit der allgemeinen Arbeitslosigkeitsquote: Gerhard (1992, S.65) zeigt dies anhand von Daten der Jahre 1979 bis 1989.

In den Jahren 1995 und 1996 häufen sich die Schreckensmeldungen aus der Bundesanstalt für Arbeit: Mehrfach übertreffen neue Höchststände der Arbeitslosenquoten die erst gemeldeten, im Januar 1996 wird erstmals seit Bestehen der Bundesrepublik die 4 Millionen-Grenze überschritten (Bach, Kohler, Leikep, Magvas & Spitznagel, 1996). Für die Berufsgruppe der Lehrer beispielsweise beginnt im Juli 1996 wieder das Zittern um die Übernahme nach der Referendarszeit: Nach langer Zeit wird wieder eine Warteliste für die Übernahme in das Angestelltenverhältnis aufgestellt.

Die drei wichtigsten Strategien von Hochschulabsolventen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sind nach den Ergebnissen einer HIS-Studie aus dem Jahr 1985 (Minks & Reissert, 1985, S.610) begrenzte räumliche Mobilität, begrenzte Inkaufnahme finanzieller Einbußen zugunsten der Realisierung fachlicher Vorstellungen und der Erwerb von Zusatzqualifikationen. Letztere Strategie wurde von 31% der damaligen Befragten zum (Wieder-)Einstieg in das Beschäftigungssystem angewendet. Dies schlägt sich auch in der Beteiligung an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (§§ 33 bis 49 AFG) nieder (Bundesanstalt für Arbeit, 1995a, S.20): Berufliche Weiterbildung nach dem AFG umfaßt Fortbildungen, Umschulungen und betriebliche Einarbeitungen.

- 1) *Berufliche Fortbildung* zielt dabei auf die Feststellung, Erhaltung und Erweiterung der Kenntnisse und ihrer Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. -marktes (Anpassungsfortbildung, §§41 AFG ff) sowie die Förderung des beruflichen Aufstiegs (Aufstiegsfortbildung).
- 2) *Berufliche Umschulung* möchte den Übergang in andere geeignete berufliche Tätigkeiten ermöglichen, insbesondere die berufliche Beweglichkeit sichern oder verbessern (§47 AFG).
- 3) *Betriebliche Einarbeitung* verhilft zu beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Arbeitsplatzes und wird von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert, wenn sie über die übliche Einweisung zu Beschäftigungsbeginn hinausgeht sowie auch anderweitig verwertbare Qualifikationen

vermittelt (§49 AFG).

Die Eintritte in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung in den Jahren 1990 bis 1994 zeigt Tabelle 5. Vom Jahr 1992 zum Jahr 1993 ist ein hoher Rückgang zu erkennen, in der Veröffentlichung der Bundesanstalt für Arbeit (1995a) werden dafür keine möglichen Ursachen angegeben. Die Erhöhung des Anteils der vorher Arbeitslosen im Jahr 1994 geht auf den Wegfall der sog. zweckmäßigen Förderung aufgrund des Ersten Gesetzes zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1.SKWPG) vom 21.12.1993 zurück, nach dem nur noch sog. notwendige Teilnahmen gefördert werden. Eine notwendige Förderung liegt vor, damit ein Antragsteller, der arbeitslos ist, beruflich eingegliedert wird, ein Antragsteller, der von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedroht ist, nicht arbeitslos wird, oder ein Antragsteller, der keinen beruflichen Abschluß hat, eine berufliche Qualifikation erwerben kann (Bundesanstalt für Arbeit, 1995a, S.8).

Tab.5: Eintritte von Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabsolventen in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland, Anteile an den Gesamteintritten und an vorher Arbeitslosen (Bundesanstalt für Arbeit, 1995a, S.44)

Jahr	Eintritte West	Anteil an Gesamteintritten West	davon vorher arbeitslos	Eintritte Ost	Anteil an Gesamteintritten Ost	davon vorher arbeitslos
1990	37 098	6,5%	83,6%	---	---	---
1991	39 741	6,7%	80,7%	---	---	---
1992	40 802	7,1%	80,9%	54 056	6,1%	66,5%
1993	21 083	6,1%	74,6%	16 791	5,7%	76,0%
1994	26 424	8,6%	92,2%	18 383	6,4%	94,6%

Im Berichtszeitraum Januar bis April 1996 sind in Westdeutschland bereits 12102, in Ostdeutschland bereits 6 663 Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabgänger in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung eingetreten (Bundesanstalt für Arbeit, 1996, S.942). Ende April 1996 nehmen in Westdeutschland 23 500 Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabsolventen an einer Fortbildung und 7 438 an einer Umschulung teil, 162 werden eingearbeitet. In Ostdeutschland befinden sich 11 905 in einer Fortbildung, 2 356 in einer Umschulung und 354 in einer geförderten Einarbeitung (ebd., S.945). Umfassende Analysen der Erfahrungen mit AFG-geförderten Maßnahmen stehen nach Gerhard (1992, S.68) noch aus: Die vorhandenen Studien beschränken sich auf einzelne Berufsgruppen (Lehrer, Erziehungs- und Sozialwissenschaftler, z.B. Parmentier & Stooß, 1989; Fiebelkorn & Schramm, 1989), auf Hochschulabgänger (u.a. Minks & Bathke, 1992) oder auf einzelne Maßnahmen. Gerhard (1986, S.63) leitet aus der einschlägigen Literatur folgende Kriterien für die gelungene Umorientierung arbeitsloser Akademiker auf eine neue berufliche Perspektive durch Fortbildung und v.a. durch Umschulung ab:

- Nähe des Studienfaches und der vermittelten Qualifikation zum Tätigkeitsbereich
- Offenheit für eine Veränderung studienfachbezogener beruflicher Erwartungshaltungen und Orientierungen
- Übereinstimmung der Wertvorstellungen und Einstellungen zwischen Bewerbern und dem Berufsfeld bzw. dem Stellenanbieter
- positive Bewertung einer Berufskarriere und der eigenen Einflußmöglichkeiten darauf
- eine eher extrinsische Arbeitsmotivation
- positive Einschätzung des Erwerbs von Zusatzqualifikationen zur Erweiterung der Berufschancen für ausbildungsferne Tätigkeiten
- positive leistungs- und studienbezogene Einflußfaktoren wie z.B. kurze Studiendauer, Examensnote, Schulleistungen und Abiturnote
- Praxiserfahrung durch Berufsausbildung oder Berufstätigkeit (im weitesten Sinne).

1.2 Weiterbildungsmotivation und -teilnahme

Weiterbildung teilt sich traditionell auf in berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung. Die vorhandenen Studien zur Weiterbildungsteilnahme sind häufig umfassend entsprechend diesem Überbegriff angelegt, Umschulung und Fortbildung werden als Teilbereich der beruflichen Weiterbildung abgehandelt. Nach der Vorstellung aktueller Umfragedaten soll daher auf die lange Forschungstradition im Bereich der Erwachsenenbildung und der Bildungssoziologie verwiesen und diese durch psychologisch orientierte Studien zum Themenbereich ergänzt werden.

Eine Studie von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (Kuwan, 1992a) hat im Dezember 1990 und im September 1991 eine repräsentative Stichprobe in Ostdeutschland über Einstellungen zur Weiterbildung untersucht und diese Ergebnisse mit den Daten der im Jahr 1991 erstmals das gesamte Bundesgebiet abdeckenden Repräsentativerhebung "Berichtssystem Weiterbildung" (Kuwan, 1992b) verglichen. 71% aller Befragten in Ostdeutschland und 57% aller Befragten in Westdeutschland halten berufliche Weiterbildung für sich selbst für sehr wichtig oder wichtig. Hohe Zustimmung erhalten die Aussagen:

"Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden." (89% West, 94% Ost)

"Durch Weiterbildung lernt man nette Menschen kennen." (91% West, 90% Ost)

"Weiterbildung macht Spaß." (84% West, 78% Ost)

"Weiterbildung ist anstrengend." (82% West, 90% Ost)

Der Beitrag der Weiterbildung zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen spielt bei den ostdeutschen Befragten eine sehr viel größere Rolle als bei den Westdeutschen:

"Weiterbildung muß meine Chancen am Arbeitsmarkt verbessern, sonst kann ich es gleich bleiben lassen." (55% West, 79% Ost)

"Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf." (48% West, 27% Ost)

Als berufliche Lerninteressen werden v.a. das Interesse an der Anpassung an neue Entwicklungen und Anforderungen im Beruf (60% West, 72% Ost) genannt; an zweiter und dritter Stelle folgen Interessen an der Erweiterung beruflicher Kenntnisse (52% West, 64% Ost) bzw. am Auffrischen veralteter Kenntnisse (41% West; 46% Ost). Interesse am Nachholen von Abschlüssen (je nach Abschlußart zwischen 2 und 9%) und an Umschulung (8% West, 17% Ost), als kompensatorische Weiterbildung zusammenfaßbar, werden deutlich seltener genannt - das Interesse an Umschulungen unterscheidet sich aber ost-west-spezifisch deutlich. Das Interesse an beruflichem Aufstieg wird von den ostdeutschen Befragten seltener geäußert (28% West, 21% Ost). 22% der Westdeutschen und 31% der Ostdeutschen geben an, sich im nächsten Jahr an beruflicher Weiterbildung beteiligen zu wollen. Überhaupt keine Weiterbildungsabsicht äußern 65% der West- und 56% der Ostdeutschen. Von den Personen mit im Dezember 1990 geäußelter Weiterbildungsabsicht hat dann tatsächlich etwa jede zweite im Herbst 1991 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Aber auch von den Personen ohne Weiterbildungsabsicht hat sich fast jede fünfte an einer Weiterbildung beteiligt. Höher qualifizierten Personen, Erwerbstätigen und Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist die Umsetzung ihrer Absicht häufiger gelungen. Frauen verwirklichen ihre Absichten öfter als Männer; eine günstige Angebotsituation in der näheren Umgebung und ein Weiterbildungsvorschlag vom Arbeitgeber erleichtern die Umsetzung. Die Verwirklichung von Teilnahmeabsichten ist in qualitativen Interviews mit Teilnehmern und Nichtteilnehmern genauer untersucht worden. Dabei ergeben sich folgende Barrieren, die die Umsetzung der Absichten erschweren: Als persönliche Faktoren können Familienarbeit, höheres Alter, Angst vor Mißerfolg und eine passiv-reaktive Grundhaltung, als Kontextbarrieren fehlende Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt, mangelnde Fremdfinanzierung und die Unvereinbarkeit mit den Arbeitszeiten sowie mangelnde Arbeitsmarktnähe mancher Maßnahmen die Teilnahme behindern.

Im Bereich der Erwachsenenbildung und der Bildungssoziologie hat die Erforschung der Motive der Weiterbildungsteilnahme Tradition: "Über kein anderes Thema wird im Bereich der Erwachsenenbildung mehr nachgedacht und geredet als über die Frage, aus welchen Motiven heraus wohl Frauen und Männer systematischer Weiterbildung einen Platz in ihrem Leben einräumen." So zitiert F. Haebelin in einem Übersichtsartikel zur Weiterbildungsmotivation den amerikanischen Erziehungswissenschaftler C. O. Houle (Haebelin, 1986, S.589). Pädagogisch-soziologische Analysen des Weiterbildungsverhaltens untersuchen im Sinne einer Adressaten- bzw. Zielgruppen- und einer Teilnehmerorientierung v.a. den Einfluß *sozialstruktureller Bedingungen* auf pädagogische Prozesse, um Bildungsbarrieren im prä-partizipatorischen Feld zu identifizieren.¹⁵ Eine hohe Teilnahmequote hängt demnach zusammen mit

- einem hohen formalen Bildungsabschluß und dem subjektiven Gefühl der Benachteiligung,
- einer personal-differenzierenden Bildungsvorstellung im Gegensatz zu einer sozial-differenzierenden Vorstellung, d.h. der Sichtweise von Bildung nicht als sozial-trennender Kategorie, sondern als persönlicher Leistung und Charaktereigenschaft des Trägers,

¹⁵ Als klassische bildungssoziologische Studien zur Weiterbildungsteilnahme finden sich die Hildesheim-Studie von Schulenberg (1957), die Göttinger Studie "Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein" von Strzelewicz, Raapke und Schulenberg (1973), die Untersuchungen von Buttgerit, Deuchert, Dieckmann und Holzapfel (1975) "Berufsgruppenspezifische Weiterbildungsprobleme" und von Labonte (1973) über "Industriearbeiter und Weiterbildung", die Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von Brinkmann, Gottwald und Schuster (1972) über "Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen", die Analyse der Forschungsgruppe W-A-L von Brödel, Müller, Schirner und Wohlbrandt-Riemann (1976) zum "Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungseinstellungen bei Industriearbeitern" sowie die Studien zur Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft von Frauen von Dieckershoff und Dieckershoff (1976). Weitere umfassende Zusammenstellungen über die Forschungstradition in diesem Bereich finden sich bei Ebner (1980), Fallenstein (1984) und Milbach (1991, vgl. hier v.a. S.13, Tab.1).

- dem Status als Angestellter oder Beamter im Gegensatz zum Arbeiter - diese Verteilung ist regional und zeitlich ziemlich stabil - zur Begründung der "Bildungsabstinez des Arbeiters" werden die Faktoren finanzielle Mittel, Informiertheit über Angebote, soziale Hemmungen und Fähigkeit zur längerfristigen Bildungsplanung herangezogen,
- der beruflichen Position (hohe informelle Lernchancen am Arbeitsplatz bei qualifizierten Berufen),
- der Situation am Arbeitsplatz, insbesondere der Initiative des Arbeitgebers (v.a. bei Vollzeitlehrgängen in höherem Alter), der betrieblichen Situation (großer Betrieb und höhere Stellung in der Hierarchie), der konkreten Situation am Arbeitsplatz (Tätigkeit in Nicht-Herstellung und hoher Mechanisierungsgrad der Tätigkeit) und dem Schwerpunkt der Tätigkeit (Lehren, Sichern, Entwerfen, Forschen bzw. Anwenden beruflicher Fachkenntnisse und sozialer Fähigkeiten im Gegensatz zu reiner physischer Leistung) und schließlich einer inhaltlichen im Gegensatz zu einer instrumentellen Arbeitsorientierung,
- allgemeiner Bildungsbereitschaft im Sinne einer allgemeinen und persönlichen Einschätzung sowie tatsächlichen Verhaltens,
- einer höheren beruflichen Mobilität für gehobene Angestellte, Selbständige und Facharbeiter - bei Angestellten und Beamten hat diese Variable keinen, bei an- und ungelernten Arbeitern einen negativen Einfluß,
- Erfahrungen mit und Betroffenheit von technischem Wandel,
- erlebter Mitbestimmung am Arbeitsplatz,
- einer ungebundenen Familiensituation bei Frauen - bei Männern hat dieser Faktor keinen Einfluß, allenfalls bei Distanzen zwischen den Bildungsabschlüssen der Partner,
- der Größe des Wohnorts, vermittelt über die Faktoren Angebot und Schulbildung,
- mit jüngerem Alter, wobei die Faktoren Schulbildung und Berufsposition die Alterseffekte überlagern,
- einer höheren Ambiguitätstoleranz,
- einem höheren Konfliktbewußtsein auf gesellschaftlicher Ebene,
- hoher Einschätzung beruflich orientierter Motive bzw. Berufsinteressen.

Die deutschen Studien zur Erfassung von *Teilnahme-Motiven* sind aufgrund unterschiedlicher Adressaten, Kursauswahl, Fragestellungen, Kategorien und Forschungsmethoden nur sehr schwer vergleichbar (vgl. Milbach, 1991, S.13, Tab.1). Götte (1959) stellte bereits eine Motivliste zusammen: "Liebhaberei",

”berufliche Ertüchtigung”, ”Hebung des Allgemeinwissens”, ”Freizeitgestaltung” und ”Geselligkeit” werden in fast jeder weiteren Motivklassifikation genannt. Bei Gänslein (1968) kommt u.a. die empfundene Notwendigkeit und Nützlichkeit dazu. Strzelewicz, Raapke und Schulenberg (1973) unterscheiden die rationale, nüchterne, zuverlässige Erweiterung des Wissens und Könnens mit deutlicher Präferenz der Berufsfortbildung von spezieller Hilfe sowie der Pflege der Gefühlswelt und zwischenmenschlicher Betreuung. Barres (1972) nennt sieben Motive: Statistisch dominierend sind das Allgemeinbildungsmotiv, das Berufsmotiv, Spezialinteresse und das Orientierungsmotiv. Dazu kommen noch das Kontakt-, das Erkundungs- und das Behauptungsmotiv. Dabei ergäben sich individuelle Motivkombinationen. Nach Schick und Vosseler (1968) sind berufliche Fortbildung, berufliche Qualifizierung und Fitbleiben im Beruf vorrangige Teilnahmeziele. Vontobel (1972) verweist auf die zunehmende Bedeutung persönlichprivater Interessen mit steigender Sozialschicht. Nach Holzapfel, Nuissl und Sutter (1976) verfolgen die meisten Teilnehmer mit Weiterbildung das Ziel der Anpassung an veränderte Anforderungen oder des beabsichtigten individuellen Aufstiegs - die Einschätzung der Verwertbarkeit von Weiterbildung spielt dabei eine große Rolle. Auf diese Kosten-Nutzen-Erwägungen zielen auch Dieckershoff und Dieckershoff (1976), wenn sie herausstellen, daß der Konflikt aus Nichtbefriedigung eines Bedürfnisses durch Weiterbildung größer sein muß als die gedanklich vorweggenommenen Schwierigkeiten und Hemmnisse. Einen leicht veränderten Schwerpunkt erhalten Teilnahmemotive, wenn sie als Hilfe in Zeiten kritischer Lebensereignisse angesehen und angeboten werden: Hier wird von den Teilnehmern meist angezielt, sich mit den anstehenden Änderungsprozessen aktiv auseinanderzusetzen und die eigene Beziehung zur Umwelt neu zu definieren (Milbach, 1991, S.59). Ein häufig gewählter Themenschwerpunkt derartiger erwachsenenbildnerischer Veranstaltungen ist z.B. die Umbruchsituation ”Ruhestand und Älterwerden”.

Im englischsprachigen Raum beziehen sich die meisten Studien auf die ”Education Participation Scale (EPS)” von Boshier (1971): Dieses Instrument wurde von

Boshier (1971) auf der Basis der Typologie von Houle (1961) entwickelt und daraufhin in 55 Studien¹⁶ in verschiedenen Ländern angewendet (vgl. Boshier & Collins, 1985). Die Typologie von Houle umfaßt die drei Grundmotive des Bildungsverhaltens "goal orientation" in Form von Streben nach persönlichen Zielen, "activity orientation" als Wunsch nach Beteiligung an sozialen Aktivitäten und "learning orientation", d.h. Lernen, weil es Spaß macht. Die EPS umfaßt 48 Items auf folgenden sechs Dimensionen:

1. "Social Relationships (SR)", z.B. "to make new friends"
2. "External Expectations (EE)", z.B. "to comply with my employers' policy"
3. "Social Welfare (SW)", z.B. "to improve my ability to serve mankind"
4. "Professional Advancement (PA)", z.B. "to give me higher status in my job"
5. "Escape/Stimulation (ES)", z.B. "to get relief from boredom"
6. "Cognitive Interest (CI)", z.B. "to learn just for the sake of learning"

Boshier (1973) gibt als hinter diesen Skalen stehendes Konzept die Maslowsche Bedürfnishierarchie (Maslow, 1962) und den Selbstkonzept-Ansatz nach Rogers (1963) an: Die Teilnahme bzw. der Abbruch der Weiterbildung sei eine Funktion des Verhältnisses des Selbstkonzepts einer Person und zentraler, i.d.R. sozialer Umfeldaspekte. Eine defizitmotivierte Person sehe Bildung v.a. als Mittel zur Zielerreichung. Bei ihr bestünden Inkongruenzen zwischen Selbst- und Idealbild und zwischen dem Selbstbild und dem Bild von anderen Lernern sowie dem Lehrer, sie sei extrinsisch motiviert und durch Erfolg und Mißerfolg stark beeinflussbar. Eine wachstumsmotivierte Person dagegen habe ein kongruentes Selbst- und Idealbild und sei v.a. intrinsisch motiviert. Nach Boshier sind nun Abbrecher eher defizitmotiviert, Nicht-Abbrecher könnten dissonante Erfahrungen besser verarbeiten. Diese theoretische Grundlage scheint aber im Laufe der weiteren Forschungen nicht mehr überprüft worden zu sein - Boshier und Collins (1985)

¹⁶ Laut Boshier und Collins (1985, p.128) existiert sogar eine internationale EPS-Datenbank an der University of British Columbia in Vancouver, Canada, an die EPS-Benutzer gebeten werden, ihre Daten zu schicken.

gehen in ihrem Überblick über die Forschungen mit der EPS nicht mehr darauf ein.

Morstain und Smart (1977) ermitteln aus den sechs Skalen cluster- und diskriminanzanalytisch fünf Motivationstypen mit verschiedenen Profilen in diesen Dimensionen ("nondirected learners", "social learners", "stimulation seeking learners", "career oriented learners" und "life change"). In einer Zusammenfassung der von Boshier und Collins (1985) berichteten 55 EPS-Studien wurde Houles Typologie untersucht. Dabei ergab sich eine Übereinstimmung von "cognitive interest" mit der "learning orientation". Die "activity orientation" ergab sich in einem Cluster aus "social stimulation", "social contact", "external expectations" und "community service", die "goal orientation" schließlich ließ sich in einem Cluster aus "to seek professional advancement" und "to acquire knowledge to help with other courses" wiederfinden. Boshier und Collins (1985, p.127) raten aber zukünftigen Anwendern aus meßtheoretischen Gründen davon ab, die standardmäßig verwendete Sechs Faktoren-Lösung in die drei Houleschen Orientierungen umzuwandeln - die Houlesche Typologie sei besser lediglich als Bezugsrahmen verwendbar.

Brockett (1985) findet auf der "Self Directed Learning Readiness Scale" (SDLRS) von Guglielmino (1977) acht Faktoren, die die Selbststeuerung des Lernens und damit einen wichtigen Aspekt von Weiterbildungsmotivation beinhalten: die Liebe zum Lernen, das Selbstkonzept als effektiver Lerner, Risikotoleranz, Komplexität und Ambiguität beim Lernen, Kreativität, eine positive Einstellung zum lebenslangen Lernen als nutzbringendem Prozeß, die Lerninitiative, Selbstreflexion und die Akzeptanz der Verantwortung für das eigene Lernen. Die schulische Vorbildung hat starken Einfluß auf die Bereitschaft zum selbstgesteuerten Lernen, Brockett (1985) findet auch einen signifikanten Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit.

Eine große Zahl von angloamerikanischen Studien beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Teilnahmemotiven und der "Drop-Out"-Quote. Die Ergeb-

nisse bleiben aber, genauso wie bei den deutschen Studien¹⁷, widersprüchlich. Studien zu objektiv als *Barrieren* faßbaren Hindernissen der Weiterbildungsteilnahme finden v.a. die finanzielle Belastung durch die Teilnahme, institutionelle Barrieren (mangelnde Relevanz, zu wenig Information über die Angebote, aufwendige Einschreibeprozedur), mangelnde Zeit sowie berufliche und familiäre Verpflichtungen als Teilnahmehürden. Scanlan und Darkenwald (1984) entwickelten die “Deterrents to Participation Scale” und daraus die generalisierte DPS-G-Form (Darkenwald & Valentine, 1985), die sechs Teilnahmebarrieren als Faktorenlösung ergab: Mangelndes Selbstvertrauen, mangelnde Relevanz des Kursangebots, Zeitprobleme, wenig Motivation oder Interesse, Kosten und persönliche, beispielsweise familiäre oder gesundheitliche Probleme. Die Entscheidung zur Nichtteilnahme, wenn sie denn überhaupt explizit getroffen werde, sei meist multifaktoriell bedingt.

Die meisten der Studien zur Weiterbildungsmotivation und -teilnahme arbeiten ohne explizite Grundlegung durch psychologische Motivationsmodelle, was zu mehrfacher Kritik geführt hat: Karl (1979, S.338) spricht von nicht zu rechtfertigender “Theorienabstinenz”, Haerberlin (1986, S.591) meint, fast allen Studien sei neben ihrer Ähnlichkeit der Ergebnisse ihre Theorielosigkeit gemeinsam. Milbach (1991, S.32) schlägt in die gleiche Kerbe: “Die Mehrzahl der Untersuchungen setzt bei mehr oder weniger bewußten Teilnahmegründen ihrer Befragten an und begnügen [*sic*] sich damit, die in Kategorien gefaßten Teilnahmegründe mit Daten aus der jeweiligen Lebenssituation (Hautfarbe, Einkommen, Geschlecht, Ausbildung...) zu korrelieren.” Fallenstein (1984) nennt bereits die genannten Untersuchungen zu den Teilnahmegründen “psychologisch orientiert”, Milbach (1991) nimmt von der Kritik der Theorielosigkeit lediglich die auf der Maslowschen Bedürfnishierarchie und dem Rogerschen Selbstkonzept-Ansatz basierenden Studien mit der EPS aus.

¹⁷ Vgl u.a. Nuissl und Sutter (1979).

Ebner (1980) stellt seine Untersuchung in den Rahmen der tätigkeits- und regulationstheoretischen Handlungsmodelle in der Psychologie (v.a. Rubinstein, 1962; Leontjev, 1977 und Tomaszewski, 1978). Weiterbildungsbereitschaft ist für ihn ein spezifischer Ausdruck der Subjekt-Objekt-Relation, der vom Differenzierungs- und Komplexitätsgrad des "orientierend-programmierenden Subsystems (OPS)" (Tomaszewski, 1977) abhängig ist. Ebner unterscheidet zwischen Situationen, in denen Handlungen bereits strukturiert sind - hier sieht er das kybernetische Handlungsmodell nach Miller, Galanter und Pribram (1973) anwendbar - und zwischen Situationen, in denen Handlungspläne erst erstellt werden müssen. Bei der Vorhersage der aus verschiedenen Alternativen realisierten Handlung kommen bei Bekanntheit der Alternativen Entscheidungsprozesse, bei Unbekanntheit der Alternativen Strukturierungsprozesse zum Tragen. Er möchte nun Prozesse der Strukturbildung, nicht der Alternativenabwägung untersuchen, daher definiert er die Weiterbildungsbereitschaft als das Ausmaß, in dem Weiterbildung als subjektive Handlungsmöglichkeit perzipiert wird. Nach seinem Theorieansatz ist somit der Grad der Weiterbildungsbereitschaft abhängig von der Entwicklung der Kompetenz der Erkenntnistätigkeit. Er untersucht drei Gruppen von eigeninitiativen bzw. nicht eigeninitiativen Weiterbildungsteilnehmern und eine Gruppe von Nichtteilnehmern, jeweils männlich und mit einfachem Bildungsabschluß. Diese Gruppen befinden sich durch die Eigen- bzw. Fremdnitierung in unterschiedlich vorstrukturierten Situationen. Seine Hypothese, die Teilnehmer unterschieden sich von den Nichtteilnehmern durch komplexere Arbeitsanforderungen, höhere Intelligenz, gemessen über die Skalen Allgemeinbildung, Denkfähigkeit, Wortefall und Wahrnehmungstempo des Leistungsprüfsystems nach Horn (1962), durch reformnähere Einstellungen und höhere Bildungsaspiration für ihre Kinder, kann er bestätigen. Ebenso gibt es, wie von ihm erwartet, keine Unterschiede in den Variablen Alter und Familiensituation - er wertet die früheren Ergebnisse als Artefakte durch inhomogene Stichproben. In bezug auf Berufs- und Schulsituation ergeben sich aber wieder die bekannten Unterschiede, seine Artefakt-Hypothese läßt sich nicht völlig bestätigen. Diskriminanzanalytisch lassen sich die vier

Gruppen am besten anhand der Variablen Arbeitstätigkeit und intellektuelle Fähigkeiten unterscheiden, hypothesengemäß läßt sich die Gruppe der Nicht-Teilnehmer schlechter von der Gruppe der nicht-eigeninitiativen Teilnehmer trennen: Ebner (1980, S.225) interpretiert dies als Folge der Vorstrukturierung des Objekts "Weiterbildungsangebot" von außen.

Seidel (1981a,b) wendet Heckhausens Modell der Lernmotivation (1977b) auf die Weiterbildungsteilnahme an: Sozialmotive, operationalisiert über die Extraversionsskala des FPI-K (Fahrenberg, Selg & Hampel, 1974), Neugiermotive in Form der N-Skala von Meister (1977) und die Leistungsmotivation als Teil einer Skala von Closhen (1969) hängen nach Seidels Meinung mit dem Weiterbildungsverhalten zusammen. In einem Vergleich von Teilnehmern und Nichtteilnehmern findet sich aber kein signifikanter Zusammenhang der Motive mit dem Verhalten. Differenziert nach Art der Weiterbildung ergeben sich für Personen, die überhaupt schon einmal eine Weiterbildung und für die, die schon einmal einen Volkshochschulkurs besucht haben, sowie für Telekolleghörer höhere Werte auf der Neugierskala. Besucher von Einrichtungen der Erwachsenenbildung zeigen höhere Werte auf der Skala Leistungsmotivation.

Walter (1982) faßt in der Tradition der Theorie resultierender Valenz die resultierende Handlungstendenz als Differenz von Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Mißerfolg auf. Bei der Untersuchung von Personen in Hauptschulabschluß- und Fachoberschulreife-Kursen im sog. zweiten Bildungsweg zeigten sich v.a. Geschlechtsunterschiede: Frauen führen Erfolg stärker auf Zufall und Leichtigkeit der Aufgabe zurück, weniger auf gute Begabung und hatten nach Erfolg ein positiveres affektives Erleben als Männer. Weiteren Einfluß hat, ob eine Person bereits einen Hauptschulabschluß besitzt, oder ob jemand bereits an erwachsenenbildnerischen Kursen teilgenommen hat. Frühere Volkshochschulteilnehmer lassen sich von Nichtteilnehmern durch ihre internale Erfolgsattribution und insbesondere durch ihre internal-labile Mißerfolgsattribution unterscheiden. Am besten läßt sich die Mathematiknote als Leistungskennwert voraussagen.

Fallenstein (1984) untersucht sozial-kognitive Determinanten der Weiterbildungs-

beteiligung. Er meint damit die Variablen der Rotterschen Theorie. Als bedeutende Variablen für das Weiterbildungsverhalten ergeben sich bei seiner Befragung von Weiterbildungsteilnehmern, Umschülern und Nichtteilnehmern generalisierte Kontrollüberzeugungen, gemessen mit der selbstübersetzten Rot-IE-Skala (Rotter, 1966), die Lernerfahrungen in Form des Unterstützungs- und Verstärkungsverhaltens durch die Lehrperson, leistungs- und beanspruchungsbezogene Valenzen sowie leistungs- und verwertungsbezogene Erwartungen. Zusätzlich zeigen sich signifikante Zusammenhänge mit dem Weiterbildungsverhalten bei der Lernfreude im Erwachsenenalter, bei Hinweisen auf bzw. Information über die positiven Folgen der Weiterbildungsbeteiligung bei Bekannten, bei Autonomie am Arbeitsplatz und bei der Einschätzung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten.

Der Einfluß von internaler vs. externaler Kontrolle auf die Weiterbildungsmotivation bzw. zum "Drop-Out" wird ebenfalls von Plummer (1982), McLarren (1982), Adkins (1981) und DeRoos (1982) untersucht: Die ersteren beiden fanden einen Zusammenhang, die letzteren keinen Zusammenhang. Milbach (1991, S.38) begründet dies mit der Nichtübereinstimmung der thematisch weit gefaßten Rotterschen Skala und des thematisch eng eingegrenzten Motivationsbereichs.

Hennen und Sudek (1985) schließlich kommen aus einer völlig anderen Richtung: Sie erforschen den Zusammenhang von Freizeitverhalten bei Auszubildenden und ihrer Weiterbildungsteilnahme: Von den Freizeittypen "Fan", "Sozialhuber", "Zu Hause", "Aktivist" und "Drink and Drive" wären v.a. die "Aktivisten" besonders weiterbildungsmotiviert. Zu den Weiterbildungstypen "Muffel", "Landmann" und "Favorit" gäbe es aber wenig Zusammenhang. Die Autoren stellen jedoch eine starke Abhängigkeit vom Bildungsniveau und der Bildungsbiographie fest.

Liepmann und Pontz (1982) untersuchen 15- bis 21jährige Lehrlinge mit einer Skala für optimistische bzw. pessimistische Zukunftserwartungen, einem die zwei Faktoren Status- und Prestige-Motive und Sicherheitsdenken enthaltenden Fragebogen zur Weiterbildungsmotivation, dem FPI-K (Fahrenberg, Selg & Hampel, 1974), einem Fragebogen zur Leistungsmotivation nach Ehlers und Merz (1966)

und einem Fragebogen zur Erfassung verschiedener schulischer und biographischer Informationen. Die Weiterbildungsmotivation korreliert signifikant mit optimistischer Zukunftserwartung (.26), dem Schulabschluß (.32) und der Leistungsmotivation (.27), nicht dagegen mit Alter, Nervosität oder emotionaler Labilität.

Von Rosenstiel hat 1975 erstmals Weiterbildungsmotivation mit dem Erwartungs-Wert-Modell nach Vroom (1964) in Verbindung gebracht, aber noch keine empirischen Daten dazu vorgelegt. Martin (1987) verwendet zwar Erwartungs-Wert-theoretische Variablen mit Hinweis auf Vroom, differenziert dann aber nicht modellgemäß. Trotzdem sind seine pfadanalytischen Ergebnisse aufschlußreich: Personelle Hintergrundfaktoren wie die Aufstiegsmotivation, die Einstellung zur Bildung als Wert und Weiterbildungserfahrungen wirken sich stark auf die kognitive Beschäftigung mit dem Thema Weiterbildung aus. Wahrgenommene positive und negative Konsequenzen von Weiterbildung wirken nicht direkt auf die Weiterbildungsabsicht, von Martin als Rationalisierung einer bereits getroffenen Entscheidung interpretiert. Die Weiterbildungsabsicht wird von der Einstellung zur Bildung als Wert, der Aufstiegsmotivation und der kognitiven Problembeschäftigung kausal beeinflusst. Weitere Teilnahmegründe neben der Aufstiegsmotivation sind für ihn finanzielle und Sicherheitsgründe.

Milbach (1991) legt eine umfassende Literatur- und Empiriestudie zur Anwendung des Vroom-Modells und möglicher Konfigurationseffekte zur Teilnahmebereitschaft an Volkshochschulkursen vor. Sie erweitert das Vroom-Modell um Variablen der Theorie des sozialen Austauschs nach Thibaut und Kelley (1959) in Form einer Kosten-Nutzen-Bilanz der Weiterbildungsteilnahme. Zusätzlich führt sie die Variable "normativer Druck" ein. Handlungsfolgen der zweiten Ebene stellen Lebensziele im Sinne von Orientierungswerten wie z.B. "die eigene Persönlichkeit entfalten" dar. Diesem Ansatz möchte sie Konfigurationen von Kosten- und Nutzenvariablen ganzheitlich-integrativ gegenüberstellen. Milbach erhebt zwar die Variablen in Form einer "within-subjects"-Analyse als Auswahl einer Person zwischen verschiedenen Handlungsalternativen, wertet dies aber

nicht weiter aus. Zwischen den Lebenszielen und der Weiterbildungsbereitschaft ergeben sich erwartungsgemäße Korrelationen, v.a. bei der Erweiterung des eigenen Wissens und Könnens, der Suche nach Freundschaften, beruflichem Fortbildungswunsch, dem Wunsch nach interessanter Arbeit und beruflichem Erfolg. Die Ergebnisse zur Testung der verschiedenen additiven oder multiplikativen Modelle der Erwartungs-Wert-Kombination mit der angegebenen Weiterbildungsteilnahme ergeben keine Überlegenheit einer Kombination. Die Korrelationskoeffizienten steigen mit zunehmendem Komplexitätsgrad der Kombinationen: Die Korrelation der Valenz alleine mit der Weiterbildungsteilnahme ergibt einen Koeffizienten von .48, die Korrelation der Ex(VxI)-Kombination mit dem Kriterium ergibt mit .62 den höchsten Wert. Die Befunde erlauben keine Entscheidung zwischen den einzelnen additiven oder multiplikativen Modellen - in Teilstichproben liegen die Werte für die additiven Modelle etwas höher. Die Differenzierung der Valenzen nach Kosten und Nutzen erweist sich als relevant: Die Korrelationen der Kostenvalezen mit den Kriterien für die Weiterbildungsteilnahme sind niedrig und z.T. nicht signifikant, die der Nutzenvalezen dagegen mittelhoch. Auch die Variable "normativer Druck" zeigt substantiellen Einfluß: Bei ihrer Berücksichtigung steigen die Zusammenhangs- und Vorhersagewerte. Milbach zeigt aber auch, daß neben diesen aufwendigen Bilanzierungen bereits einzelne Variablen einen hohen Varianzanteil aufklären - die durch die ExW-Modelle postulierten Bilanzierungsprozesse werden also teilweise gar nicht vorgenommen.

1.3 Umschulungsspezifische Einflußfaktoren

Diese Ergebnisse sind nun auf Weiterbildungsprozesse allgemein bezogen, Umschüler werden dabei lediglich als Teilgruppen untersucht. Gibt es nun umschulungsspezifische Besonderheiten aufgrund der weitreichenden Folgen einer derartigen Entscheidung? Umschulung als eine Form beruflicher Mobilität stellt einen institutionalisierten Berufswechsel dar. Im deutschen, am Konzept des Lebensberufs orientierten Ausbildungssystem ist nur ein totaler, nicht ein partieller Berufswechsel vorgesehen. Pintar (1978) hat die Entscheidung zur Umschu-

lung genauer untersucht: Er stellt ein System möglicher Beziehungen von Variablen aus der beruflichen Ausgangssituation auf das Umschulungsvorhaben vor (Abb.19; ebd., S.40):

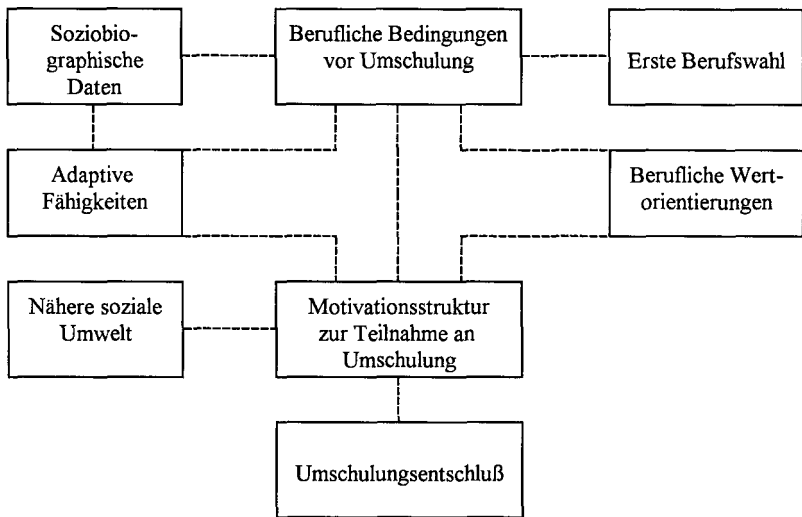


Abb.19: Einflüsse aus der beruflichen Ausgangssituation auf den Umschulungsentschluß (nach Pintar, 1978, S.40)

Demnach beeinflussen soziobiographische Merkmale der Umschüler und ihre Zufriedenheit mit der ersten Berufswahl die beruflichen Bedingungen vor der Umschulung. Hinzu kommen in gegenseitigem Zusammenhang die persönlichen adaptiven Fähigkeiten und beruflichen Wertorientierungen des potentiellen Umschülers, die wiederum zusammen mit den beruflichen Bedingungen und der näheren sozialen Umwelt Einfluß auf die Motivationsstruktur haben. Aus dieser Motivationsstruktur heraus werde nun der Entschluß zur Teilnahme getroffen. Pintar gibt als Funktionen einer Umschulung die objektive oder subjektive Verbesserung der beruflichen Situation und die Verhinderung drohender oder antizi-

pierter Benachteiligung an. Als Selbstzweck werde die Umschulung nur von Teilnehmer-Randgruppen gesehen. Seine Hypothese ist es, daß Umschüler durch Benachteiligungen in den beruflichen Bedingungen zur Teilnahme motiviert würden. Um diese Hypothese zu überprüfen, befragt er im Frühjahr des Jahres 1972 1209 Umschüler und Umschülerinnen in den Arbeitsamtsbezirken Coesfeld, Gelsenkirchen und Köln, was einer Totalerhebung gleichkommt. Ein Teil der Befragten besucht dabei in einem Berufsförderungswerk eine Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation. Zusätzlich erhebt Pintar Daten bei 1176 Erwerbstätigen in derselben Region. Deren Auswahl wurde nach Kriterien des beruflichen Status und des Alters der Umschülergruppe getroffen.

Als soziobiographische Merkmale untersucht Pintar die Alters- und Geschlechterverteilung, Ausbildungsstand und Mobilitätsverhalten. Dabei stellt er einen besseren Ausbildungsstand in Form von Schulabschluß und Teilnahme an beruflichen und außerberuflichen Weiterbildungsmaßnahmen bei den Umschülern im Vergleich zur Kontrollgruppe fest. Zusätzlich findet er eine Tendenz der Umschüler zu höherer beruflicher Mobilität in Form eines Wechsels zwischen verschiedenen Unternehmen, zwischen verschiedenen Berufen und zwischen verschiedenen Wohnorten: Die Umschulungsteilnahme war i.d.R. nicht der erste Versuch, die berufliche Situation zu verändern.

Die Umschulung korrigiert ja die Berufswahl im Jugendalter. Die Umschüler geben signifikant weniger Entscheidungsmöglichkeiten bei der Berufswahl an, meist war der Einfluß der Eltern groß. 82% der Umschüler, die freiwillig an der Maßnahme teilnehmen, geben den Wunsch nach einem anderen Beruf an. Von den nicht freiwillig Teilnehmenden, i.d.R. Rehabilitanden, sind dies nur 57%. Bei Umschülern verlief der Berufsfindungsprozeß also nicht so eindeutig und zielstrebig und war öfter durch objektive Zwänge geprägt als bei der Vergleichsgruppe.

Die berufliche Situation vor der Umschulung ist geprägt durch die berufliche Stellung, die individuelle Arbeitsmarktsituation, die Einkommenssituation und ihre subjektive Einschätzung, die betriebliche Arbeitssituation und die subjektive

Einschätzung des Berufsprestiges. Teilnehmende Männer sind überwiegend aus dem Arbeiter-, teilnehmende Frauen überwiegend aus dem Angestelltenbereich. Drohende oder akute Arbeitslosigkeit zeigt sich aber als nur ein Motiv: Vermutete Schwierigkeiten bei einer potentiellen Arbeitsplatzsuche geben 26,6% der Umschüler und 22,6% der Vergleichsgruppe an. 16,5% der Umschüler und 8,9% der Vergleichsgruppe hatten Angst vor Entlassung. Interessanterweise stellt Pintar ein illusionär hohes Vertrauen der Umschüler in die Nachfrageentwicklung in ihrem Umschulungsberuf fest. Die Bewertung der Einkommenssituation ist geschlechtsspezifisch: Für die teilnehmenden Frauen hat die Umschulung auch die Funktion, zukünftig ein höheres Einkommen zu erzielen. Ansonsten stellt Pintar keine Benachteiligung in Arbeitsmarktsituation und Einkommen bei den Umschülern im Vergleich zur Kontrollgruppe fest. In der betrieblichen Arbeitssituation sehen sich die männlichen Umschüler in bezug auf Berufsprestige, Aufstiegschancen und Prestige bei den Kollegen benachteiligt. Bei den Frauen ergeben sich Unterschiede zur Vergleichsgruppe auf den Dimensionen mangelnde Integration der Arbeitsgruppe und autoritäre Vorgesetztenbeziehungen.

Einen Aspekt der Motivationsstruktur zur Teilnahme an einer Umschulung stellen Gründe für und gegen die Teilnahme dar. Hier werden von den Umschülern am häufigsten gesundheitliche Gründe genannt - eine große Teilgruppe stellen ja die Rehabilitanden, die ihren alten Beruf nicht mehr ausführen können, dar. Finanzielle Gründe in Form von höherem Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz, berufliche Aufstiegschancen bzw. gute Berufschancen werden von 11 bis 15 % der Umschüler genannt - die Anteile liegen niedriger als die in der Vergleichsgruppe. Gründe, die gegen die Teilnahme sprechen, sind für 18,5% der Teilnehmer eine zu geringe finanzielle Unterstützung während der Umschulung - fast ein Drittel der Vergleichsgruppe führt dagegen Altersgründe an. Positive Erwartungen bzw. Reaktionen vor und während der Umschulungszeit sind v.a. Freude am Lernen, guter Kontakt zu den Umschülern, das Gefühl, sich zu bewähren, und neue Anregungen. Schwierigkeiten bestehen überwiegend im geringeren Einkommen, knapper Freizeit, Schwierigkeiten beim Lernen und der Angst, "es nicht zu schaf-

fen". Etwa drei Viertel der Umschüler sehen in der Umschulung einen vollwertigen Ersatz für eine Lehre und ein gutes Mittel, um beruflich aufzusteigen. Ca. die Hälfte erwartet, mit dem neuen Beruf keine Sorge vor Entlassung mehr haben zu müssen. Insgesamt stehen bei den Umschülern positive Aspekte, bei den Nichtteilnehmern v.a. die Schwierigkeiten im Vordergrund. Die Teilnehmer erwarten sich von der Umschulung mehrheitlich eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen, die Männer in bezug auf Aufwärtsmobilität, die Frauen in Form einer Einkommensverbesserung. Zugleich erwarten sich beide Gruppen eine Verbesserung der zukünftigen Arbeitsbedingungen und -inhalte und eine krisensichere Arbeitsstelle. Verbesserungen im Freizeitbereich und des Sozialprestiges dagegen sind eher sekundär. Eine wichtige Moderatorvariable stellt dabei die Freiwilligkeit der Teilnahme dar: Freiwillige erhoffen sich eine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt, insbesondere ihrer Aufstiegsmöglichkeiten und ihres Einkommens - mit den berichteten geschlechtsspezifischen Perspektiven. Die Nichtfreiwilligen erwarten sich die Absicherung ihres Arbeitsplatzes und bessere Arbeitsplatzbedingungen.

Die Variablen berufliche Wertorientierungen und adaptive Fähigkeiten in Form von Mobilitäts- und Bildungsverhalten haben nur vereinzelte Einflüsse auf die anderen Variablen, die soziale Unterstützung spielt ebenfalls keine große Rolle, außer, daß höhere Berufsabschlüsse der Bezugsgruppe stimulierend wirken.

Pintar beschreibt nun die Struktur des Entscheidungsprozesses folgendermaßen: Die berufliche Ausgangssituation, insbesondere der subjektiv wahrgenommene Grad der Benachteiligung in dieser Situation, führt zur gleichzeitigen Beschäftigung mit dem Belohnungs- und dem Barriereaspekt einer möglichen Umschulungsteilnahme: Erforderliche Veränderungen durch die Umschulungsteilnahme und erwartete Schwierigkeiten stehen der Einschätzung der Leistungsfähigkeit von Umschulung und den Erwartungen an den Umschulungsberuf gegenüber. Aus der Abwägung dieses Für und Wider entsteht der Umschulungsentschluß, moderiert durch die Variable der Freiwilligkeit. Pintar stellt entsprechend diesen Variablenkonfigurationen eine Typologie von Umschulungsteilnehmern auf: Am

häufigsten (18,5%) findet er den Typ mit hoher subjektiver Benachteiligung, geringer Barriere und hoher Belohnungserwartung, gefolgt vom Typ "hohe Benachteiligung, hohe Barriere, niedrige Belohnungserwartung" (18,3%) - dieser Typ findet sich v.a. bei den Frauen. Pintar typisiert dann ohne die Dimension Barriere, nur nach Benachteiligung und Belohnung in die "Motivierten" (hohe Benachteiligung, hohe Belohnungserwartung: 33,7%, 36,9% bei den Männern, 22,9% bei den Frauen), in die "Erwartungsbezogenen" (niedrige Benachteiligung, hohe Erwartung: 12,5%), die "Ambivalenten" (hohe Benachteiligung, niedrige Belohnungserwartung: 34,5%) und in die "Gleichgültigen" (niedrige Benachteiligung, niedrige Belohnungserwartung: 19,3%). Bei den Männern ist der "Motivierte" der häufigste Typus, gefolgt von den "Ambivalenten" und den "Gleichgültigen"; bei den Frauen dagegen rutscht der Typus "Motivierte" nach den "Ambivalenten" und den "Gleichgültigen" auf den dritten Rangplatz. Differenziert nach der Freiwilligkeit sind die "Motivierten" und die "Erwartungsbezogenen" vermehrt unter den freiwilligen Teilnehmern, die "Ambivalenten" und "Gleichgültigen" vermehrt unter den gezwungenermaßen Teilnehmenden zu finden. Letztere definiert Pintar als Problemtypen, die aber gerade im Bereich der AFG-geförderten Maßnahmen vermehrt auftauchen: Rehabilitanden, ältere Arbeitnehmer sowie durch Rationalisierungsmaßnahmen und Arbeitslosigkeit zur Umschulung gezwungene Menschen sind seiner Meinung nach in Gefahr, durch geringe Erwartungen an eine Umschulungsteilnahme zu den Gruppen der "Ambivalenten" und der "Gleichgültigen" zu gehören.

Auch Peters (1991) beschreibt, daß für die meisten der von ihr befragten Teilnehmer einer Umschulung zum Metallfacharbeiter die Entscheidung zur Teilnahme an einer Umschulung eine pragmatische und eher unfreiwillige Entscheidung gewesen sei. V.a. die Selbstzweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit seien hier als Hindernis gesehen worden. Sie beschreibt drei Typen von Deutungsmustern zu Beginn der Umschulung, die Pintars Typen ähnlich sind: Typ I ergreift die letzte Chance einer Ausbildung aufgrund zurückliegender Erfahrungen mit Entschiedenheit und reaktiviert seine Interessen. Er kann bereits mit Beginn der Umschulung

eine Zukunftsplanung umreißen: Ziel ist ein guter Abschluß. Typ II ist geprägt durch Hoffnungen und Selbstzweifel im Spiegel zurückliegender Erfahrungen, seine Selbstzweifel hemmen sein Engagement. Er kann noch keine rechte Zukunftsorientierung entwickeln, erst durch die Leitlinie, ein gesellschaftlich anerkannter Facharbeiter zu sein, wird Lernen bejaht. Typ III balanciert als "Gebrochen-Resignativer" zwischen "Überleben und Ohnmacht". Er bilanziert negativ, für ihn entscheiden andere Faktoren wie z.B. die Regelung von Finanzen und Schulden über die Teilnahme. Er entzieht sich einer Reflexion seiner Interessen und seiner Lern- und Leistungsbereitschaft, was sich nach Peters ungünstig auf eine positive Lernentwicklung auswirkt. Typ III lebt im Hier und Jetzt: Zukunftsvorstellungen und Pläne sind für ihn Luxus. Peters beschreibt die Veränderungen dieser Typen im Laufe der Umschulung - Typ III beispielsweise verschwindet völlig: Entweder verläßt er die Maßnahme oder entwickelt eine positivere Bilanzierung in Richtung Typ II.

Faber (1985) verweist u.a. auf die Übereinstimmung von Umschulungsziel und Umschulungsberuf: Nicht immer könne im Bereich eines Arbeitsamtsbezirks das gewünschte Berufsziel verwirklicht werden, was zu Motivationsproblemen führe. Nur knapp ein Drittel der von ihm befragten Umschüler gibt an, an einer Umschulung in den gewünschten Beruf teilzunehmen; knapp 20% der Umschüler sind nicht zufrieden: "Nein, ich wollt' das gar nicht machen, und erst nach längerem Drängen der Arbeitsberaterin hab' ich überhaupt einen Umschulungsplatz bekommen. Sie haben gesagt, ... der Arbeitsmarkt gibt das nicht her. Ich wollt' eigentlich Tierpflegerin werden" (Faber, 1985, S.15). Bei Faber geben die Umschulungsteilnehmer ihre vermuteten Aussichten nach Umschulungsende - sieben Jahre nach Pintars Untersuchung - als bedeutend schlechter an: Die Hälfte der Befragten ist pessimistisch, ein Drittel meint, gute Chancen zu haben.

Die biographischen Fallanalysen und Verlaufsmuster von Möller (1989) illustrieren sehr gut verschiedene "Wege in die Umschulung" und gehen v.a. auf die psychosozialen Folgen der Labilisierung der Erwerbsbiographie, des Arbeitsplatzverlustes und des Einstiegs in berufliche Umschulung ein. Berufliche Umschulung

ist nach Möller nur für einen Teil der Umschüler eine Bewältigungschance im erwerbsbiographischen Krisenverlauf. Er sieht drei unterschiedliche Wirkungen der Umschulung (ebd., S.270): Eine restabilisierende Wirkung erfolgt v.a. dann, wenn sich die Umschüler durch die Teilnahme eine Verbesserung ihrer beruflichen und/oder außerberuflichen Situation erwarten und wenn die Maßnahme zur Bewältigung der psychosozialen und finanziellen Belastungen durch die Arbeitslosigkeit genutzt wird. Wird die Wirksamkeit der Umschulung ambivalent gesehen, also zwar als Mittel zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen, aber nicht als Garantie zum Wiedereinstieg, werden nach Möller negative Bewertungen zukünftiger Beschäftigungschancen in identitätsstützender Funktion unterdrückt. Als dritte Möglichkeit kann die Umschulung trotz finanzieller Absicherung durch Unterhaltsgeld als belastend, erzwungen und sinnlos wahrgenommen werden. Für diese Befragten ändert sich durch die Umschulungsteilnahme nichts am negativen Verlauf ihrer Erwerbskarriere.

Äpli (1991) schließlich befragte 137 schweizerische, 109 deutsche und 61 italienische Arbeitslose über ihre Einstellungen, Erwartungen und Befürchtungen zu Weiterbildung und Umschulung. Zusätzlich führte er zehn Gruppendiskussionen mit jeweils 5 bis 15 Umschulungsteilnehmern während ihres Kursbesuchs durch und erhielt von 61 dieser Personen drei Monate nach Ende des Kurses einen beantworteten Fragebogen zurück. Weitere Informationen bekam er in Telefoninterviews mit elf Arbeitslosen, die kurz vorher die Teilnahme an einer Weiterbildung abgelehnt hatten. Schließlich befragte er noch 21 Fachleute in 17 Institutionen, die sich mit der Weiterbildung und Umschulung von Arbeitslosen befassen. Seine Ergebnisse decken sich mit den bisherigen Angaben zur Weiterbildungs- und Umschulungsmotivation und -teilnahme: 95% der schweizerischen und deutschen und 87% der italienischen Arbeitslosen finden Weiterbildung wichtig oder sehr wichtig. Das Bewußtsein wird aber nur unzureichend in Handeln umgesetzt, denn 44% der Schweizer, 46% der Deutschen und 77% der Italiener haben sich bisher noch nie weitergebildet. Die Länge der Arbeitslosigkeit hat dabei Einfluß: Je länger, desto niedriger - wahrscheinlich resignativer - wird

die Einschätzung. Erwartet werden von längeren Kursen v.a. bessere Chancen bei der Stellensuche, eine Verbesserung der fachlichen Fähigkeiten, Persönlichkeitsentwicklung, Beratung und Kontakt sowie Information. Die ungelerten Arbeiter erwarten mehr von den Kursen, was von Äppli in Richtung unrealistischer Erwartungen interpretiert wird. Die schweizerischen und deutschen Arbeitslosen befürchten vor allem, nach dem Kurs trotzdem keine Stelle zu bekommen, die Italiener sind besonders über Lernschwierigkeiten beunruhigt. Für alle Befragten ist ein großer Theorieanteil im Kurs eine große Hemmschwelle. Insgesamt drehen sich die Befürchtungen um die Kursschwierigkeit und um persönliches Ungenügen, diese zu bewältigen, um Mängel an Kursen und um vermutete Schwierigkeiten, eine Stelle nach Kursabschluß zu finden. Diese Bedenken nehmen mit zunehmendem Alter und fortschreitender Dauer seit der letzten Weiterbildung zu, mit höherer Stellung im Beruf ab. Die Informiertheit der Arbeitslosen über das Kursangebot ist niedrig: Die Hälfte der Schweizer, drei Viertel der Italiener und zwei Drittel der Deutschen konnten keinen Kurs nennen. Die Arbeitslosen, die keinen Kurs besuchen wollen, geben als Grund dafür am häufigsten an, daß sie bald wieder Arbeit finden würden und daher eine Kursteilnahme unnötig sei, und daß sie Arbeit und keinen Kurs wollten. Zwei Drittel der befragten Kursteilnehmer schließlich fanden während oder nach Abschluß der Maßnahme eine Stelle. Äppli interviewte gleichzeitig Personen, die beruflich mit der befragten Klientel Umgang hatten: Deren Aussagen unterstützen die Ergebnisse der Arbeitslosen- und Teilnehmer-Befragung.

Auf die Probleme von Umschülerinnen, ihre Arbeitsmarktchancen realistisch einzuschätzen, weist auch Balz (1993) hin: Er erhebt in einer Studie zu Berufsrollenübergängen die Arbeitsmarkterwartungen nach beruflicher Qualifizierung und zeigt dabei die Mehrdimensionalität der Bewertung auf: Sollen die Befragten eine Veränderung der Chancen im Vergleich zum Zeitpunkt vor der Umschulung, im Vergleich mit anderen Umschülern oder bzgl. der allgemeinen Konkurrenzsituation im Berufsfeld angeben? Bei 411 Umschülerinnen zur Industriekauffrau verglich er Schätzungen mit späteren tatsächlichen Werten: Die nötige Anzahl der

Bewerbungen und die Dauer der Arbeitsplatzsuche wurde von der Hälfte der Frauen überschätzt, die Zahl der Vorstellungsgespräche von zwei Dritteln unterschätzt - einigermaßen realistische Vorhersagen schafften nur wenige Befragte.

1.4 Ableitung der feldspezifischen Untersuchungsvariablen

Die Studien zur Weiterbildungs- und Umschulungsmotivation zeichnen also ein übereinstimmendes Bild der Faktoren, die bei der Entscheidung zur Teilnahme an einer längerfristigen Bildungsmaßnahme Einfluß haben. Diese lassen sich in Annäherung an das von Pintar (1978) gezeichnete Bild strukturieren (vgl. Abb.19): *Soziobiographische Faktoren* wie Alter, Geschlecht, oftmals vermittelt über die Familiensituation, und Wohnortgröße sowie einzelne, bisher untersuchte *Persönlichkeitsvariablen* (Kontrollbewußtsein, Zukunftsorientierungen, Ambiguitätstoleranz, Intelligenz) haben Einfluß auf die Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmotivation gezeigt. Als *bildungs- und ausbildungsbezogene Variablen* wurden auf der Einstellungsebene u.a. die Bildungsvorstellung und das subjektive Gefühl der Benachteiligung bzgl. Bildungschancen, allgemeine Bildungsbereitschaft und Lernfreude im Erwachsenenalter, die Bildungsaspiration für die Kinder und gesellschaftliches Konfliktbewußtsein erhoben. Ebenso zeigten sich die *Bildungs- und Ausbildungsgeschichte* in Form von Unterstützung und Verstärkung durch Lehrpersonen und der konkrete Bildungsabschluß, der individuelle Berufsfindungsprozeß mit seiner Einmündung in einen bestimmten Ausbildungs-zweig und die bisherige Mobilität als wichtig.

Die *beruflichen Bedingungen vor der Umschulung* sind durch die berufliche Position mit ihrer subjektiven Einschätzung der Einkommenssituation, durch die konkrete Situation am Arbeitsplatz inclusive eigenem Erleben von technischem Wandel, erlebte Mitbestimmung, die individuelle Arbeitsmarktsituation und die subjektive Einschätzung des Berufsprestiges bestimmt. Zusammen mit dem Einfluß der *näheren sozialen Umwelt* in Form von Modellierungsprozessen, normativem Druck und der Angebotsseite bildet sich so die individuelle *Motivationsstruktur zur Teilnahme an einer Umschulung* heraus, die die Teilnahmeent-

scheidung bestimmt: Erwartungen und Befürchtungen an eine Teilnahme und Teilnahme- bzw. Nichtteilnahmegründe werden je nach Intensität der kognitiven Problembeschäftigung in Form einer Kosten-Nutzen-Bilanz gegeneinander abgewogen. Als wichtige Moderatorvariable für die Konstellation der Motiveinschätzungen hat sich die subjektive Freiwilligkeit der Teilnahme ergeben.

Als konkrete Variablen werden für diese Untersuchung nun zusätzlich zu Erwartungs-Wert-theoretisch zu fassenden Komponenten der Umschulungsmotivation folgende Variablen ausgewählt: Die soziobiographischen Merkmale *Alter* und *Geschlecht* sind unbedingt mit einzubeziehen, zusätzlich wird die *Familiensituation* mitberücksichtigt. Bildungs- und Ausbildungssituation werden durch die Indikatoren *Bildungsabschluss* und *Mobilität* erhoben. Als Persönlichkeitsvariablen werden, wie bereits aus Erwartungs-Wert-theoretischen Argumenten heraus begründet, *Kontrollbewußtsein* und *Zeitorientierungen* ausgewählt. Die berufliche Situation vor der Umschulung geht als *letzte Berufsposition*, *Berufserfahrung* und *Beschäftigungsstatus vor Aufnahme der Umschulung* ein. Um die Motivationsstruktur nicht nur Erwartungs-Wert-theoretisch, sondern auch "klassisch" über eine Motiverhebung zu fassen, werden neun in den vorliegenden Studien als wichtig klassifizierte *Teilnahmemotive* zur Einschätzung vorgegeben. Die Motive haben folgende Inhalte:

- (1) berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen,
- (2) eine sinnvolle Beschäftigung haben,
- (3) die eigenen Aufstiegschancen erhöhen,
- (4) finanzielle Verbesserung durch die Teilnahme,
- (5) die Arbeitsmarktchancen erhöhen,
- (6) den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen,
- (7) soziale Kontakte knüpfen,
- (8) fachlich neue Anregungen finden sowie
- (9) die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern.

Zusätzlich muß natürlich die Variable der *subjektiven Freiwilligkeit der Teilnahme* berücksichtigt werden.

2. Der Weg: Operationalisierung, Datenerhebung und Itemanalyse

Nach der Definition und Operationalisierung der Variablen (II.2.1) werden die operationalisierten untersuchungsleitenden Fragen (II.2.2) vorgestellt. Auf eine kurze Stichprobenbeschreibung folgen schließlich die Ergebnisse der Itemanalyse (II.2.3).

2.1 Definition und Operationalisierung der Variablen

Zur Prüfung der eingangs genannten Fragestellung werden Variablen der Umschulungsmotivation, die Persönlichkeitsvariablen Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen sowie weitere Moderatorvariablen erhoben.

2.1.1 Die Weiterbildungs-/Umschulungsmotivation

Die *Weiterbildungs- oder Umschulungsmotivation* wird definiert als die Handlungsbereitschaft zur Aufnahme einer längerfristigen Qualifizierungsmaßnahme. Diese Aufnahmemotivation unterscheidet sich also von der Lernmotivation ("Besteht die Bereitschaft, etwas zu lernen?"), der Abschlußmotivation ("Besteht der Wunsch, die Maßnahme abzuschließen?") und der Transfermotivation ("Möchte der Teilnehmer das Gelernte auf seinen Arbeitsplatz übertragen?"). Sie wird einerseits Erwartungs-Wert-theoretisch definiert und operationalisiert (1), andererseits werden in klassisch-motivbezogener Vorgehensweise vorherzusagende Kriterien definiert (2).

(1) Die *Erwartungs- und Wertkomponenten* der Weiterbildungsmotivation bestimmen sich nach der Systematisierung und Terminologie entsprechend Kapitel I.5 auf der Basis der Ereignissequenz Situation S_l ($l=1\dots k$) - Handlung H_i ($i=1\dots n$) - Ergebnis E_j ($j=1\dots m$) - Folge F.

Die Ableitung der Resultierenden erfolgt aus den einzelnen Theorieansätzen (vgl. Tab.4 aus Kapitel I.5), ist aber auf den Spezialfall $l=1, i=1, j=1$ bezogen: Es wird

also lediglich eine Situation, eine Handlung, ein Ergebnis und eine Folge dieses Ergebnisses betrachtet. Tabelle 6 gibt einen Überblick über die theoriegeleiteten Erwartungs-Wert-Kombinationen im Spezialfall:

Tab.6: Erwartungs-Wert-Kombinationen der einzelnen Ansätze im Spezialfall $l=1, i=1, j=1$

<i>Ansätze</i>	<i>Erwartungs-Wert-Kombination mit $l=1, i=1, j=1$</i>
<i>Peak (1955)</i> <i>Fishbein und Ajzen (1975)</i>	Res = HF x V _F mit E=F ⇒ V _E =V _F und HE=HF Res = HE x V _E
<i>Vroom (1964)</i>	Res = HE x V _E mit V _E =EFxV _F
<i>Lawler, Porter, Hackman (1967)</i>	Res = HF x V _F mit HF=HExEF
<i>Hybrid Expectancy Model</i>	Res = HE x EF x V _F da F ₁ =F ₂
<i>House, Shapiro, Wahba (1974)</i>	Res = V _H + HE (V _E + EF x V _F)
<i>Heckhausen (1977a,c)</i>	Res = V _H - V _S mit V _S = V' _E x SE V _E = EF x V _F mit V' _E ≠ V _E V _H = V _E x (HE _{gen} + HE) mit HE _{gen} ≠ HE
<i>Krampen (1987)</i>	Res = V _H - V _S mit V _S = V _E x SE V _E = EF x V _F V _H = V _E x SHE mit SHE=HExSH
<i>Pekrun (1988)</i>	Res = SH _{int} (V _H + (HE - SE) x V _F) mit SH _{int} ≠ SH

In Tabelle 7 (S.221) sind die Erwartungs-Wert-Resultierenden und deren Teilkombinationen nochmals dargestellt. Aus ihnen werden direkt Resultierenden-, Teilkombinations-Variablen und Hypothesen, die Beziehungen zwischen diesen Teilkomponenten beschreiben, abgeleitet. Es ergeben sich sechs zu testende Resultierende: Das Produkt von Handlungs-Folgen-Erwartung HF und die Folgenvalenz V_F wird von Peak (1955), Fishbein und Ajzen (1975) sowie Lawler, Porter und Hackman (1967) als Resultierende genannt.

Tab.7: Ableitung der Variablen und zu testenden Hypothesen (kursiv) aus den Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätzen

<i>Erwartungs-Wert-Kombinationen</i>	<i>Variablenbezeichnung</i>	<i>Hypothesen</i>	<i>Autoren</i>
$Res = HF \times V_F$ $E=F \Rightarrow V_E = V_F \text{ und } HE = HF$	HFxF	$H=HFxF$ $E=F, HE=HF$	Peak (1955), Fishbein und Ajzen (1975), Lawler, Porter, Hackman (1967) Peak (1955), Fishbein und Ajzen (1975)
$Res = HE \times V_E$ $V_H = V_E \times (HE_{gen} + HE)$ <i>wobei $HE_{gen} \neq HE$</i> $V_E = EF \times V_F$	HExE	$H=HExE$	Vroom (1964), Peak (1955), Fishbein und Ajzen (1975) Heckhausen (1977a,c)
$Res = HE \times EF \times V_F$	EFxF	$E=EFxF$	Vroom (1964), Hybrid Expectancy Model, Heckhausen (1977 a,c), Krampen (1987)
$Res = HE \times EF \times V_F$	HExEFxF	$H=HExEFxF$	Vroom (1964), Hybrid Expectancy Model
$HF = HE \times EF$	HExEF	$HF=HExEF$	Lawler, Porter, Hackman (1967)
$Res = V_H + HE (V_E + EF \times V_F)$	HOUSE		House, Shapiro, Wahba (1974)
$Res = V_H - V_S$	H-S		Heckhausen (1977 a,c), Krampen (1987)
$V_S = V_E \times SE$ $V_S = V'_E \times SE$ <i>wobei $V'_E \neq V_E$</i>	ExSE	$S=ExSE$	Krampen (1987) Heckhausen (1977a,c)
$V_H = V_E \times SHE$ <i>mit $SHE = HE \times SH$</i>	ExHExSH	$H=ExHExSH$	Krampen (1987)
$Res = SH_{int} (V_H + (HE - SE) \times V_F)$ <i>mit $SH_{int} \neq SH$</i>	PEKRUN		Pekrun (1988)

Die ersten drei Autoren unterscheiden nicht zwischen Ereignis und Folge, so daß Ergebnis- und Folgenvalenz V_E und V_F sowie Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folgen-Erwartungen HE und HF identisch sein müßten. Aus dieser Identität heraus gilt für diese Autoren auch die von Vroom (1964) genannte Resultierende, das Produkt von Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE und Ergebnisvalenz V_E . Nach Heckhausen (1977a,c) kann die Handlungsvalenz nur annähernd mit diesem Produkt gleichgesetzt werden, da er die Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE noch weiter differenziert - die Hypothese "H= HExE" ist daher nach Heckhausen mit Vorsicht zu "genießen". Vroom (1964), Heckhausen (1977a,c), das Hybrid Expectancy Model und Krampen (1987) arbeiten alle mit dem Vroomschen Valenzmodell, nämlich der Gleichsetzung von Ergebnisvalenz V_E mit dem Produkt von Ergebnis-Folgen-Erwartung EF und Folgenvalenz V_F . Lawler, Porter, und Hackman (1967) arbeiten dagegen mit dem Produkt von Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE und Ergebnis-Folgen-Erwartung EF, kommen aber zum gleichen Endprodukt für die Handlungsvalenz $HExEFxV_F$ wie die obigen Autoren.

Bei House, Shapiro und Wahba (1974) gehen die Valenzen als eigenständige Größen in die Resultierende ein; Heckhausen (1977a,c) und Krampen (1987) bilden die Differenz aus Handlungs- und Situationsvalenz. Die Situationsvalenz wird dabei aus Ergebnisvalenz V_E und Situations-Ergebnis-Erwartung SE gebildet - wiederum ist die Heckhausensche Ergebnisvalenz aber dabei nicht ganz genau getroffen. Krampens Handlungsvalenz schließlich ergibt sich aus Ergebnisvalenz V_E , Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE und Situations-Handlungs-Erwartung SH. Bei der Resultierenden nach Pekrun (1988) taucht wieder ein Problem bei der Anwendung der Terminologie auf: Die Intentionkontrollerwartung SH_{int} ist nicht völlig gleichzusetzen mit der postulierten Situations-Handlungs-Erwartung; ansonsten besteht die Resultierende aus Handlungsvalenz V_H , Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE, Situations-Ergebnis-Erwartung SE und Folgenvalenz V_F .

Als Variablen zur Weiterbildungsmotivation stehen also nun die vier Valenzen, die Valenz der Situation V_S , der Handlung V_H , des Ergebnisses V_E und der Folge

V_F , die sechs Erwartungen (Situations-Handlungs-Erwartung SH, Situations-Ergebnis-Erwartung SE, Situations-Folgen-Erwartung SF, Handlungs-Ergebnis-Erwartung HE, Handlungs-Folgen-Erwartung HF und Ergebnis-Folgen-Erwartung EF) sowie die sechs Resultierenden HFxF, HExE, HExEFxF, HOUSE, H-S und PEKRUN zur Verfügung, zusätzlich wurden die Teilkomponenten EFxF, HExEF, ExSE und ExHEXSH definiert.

Zur Operationalisierung der Erwartungen und Werte wurde ein Instrument entwickelt, das sich auf den Ereignisablauf Situation - Handlung - Ergebnis - Folge bezieht: Die Situation wurde durch den *Grad der Unsicherheit über die weitere berufliche Zukunft* charakterisiert. Die Handlung besteht in der *Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme*. Ergebnis dieser Handlung ist ein *„Anforderungs-Qualifikations-Fit“* mit der Folge *besserer Arbeitsmarktchancen*. Die Ereignissequenz mitsamt ihren Erwartungen und Werten stellt sich also folgendermaßen dar (Abb.20):

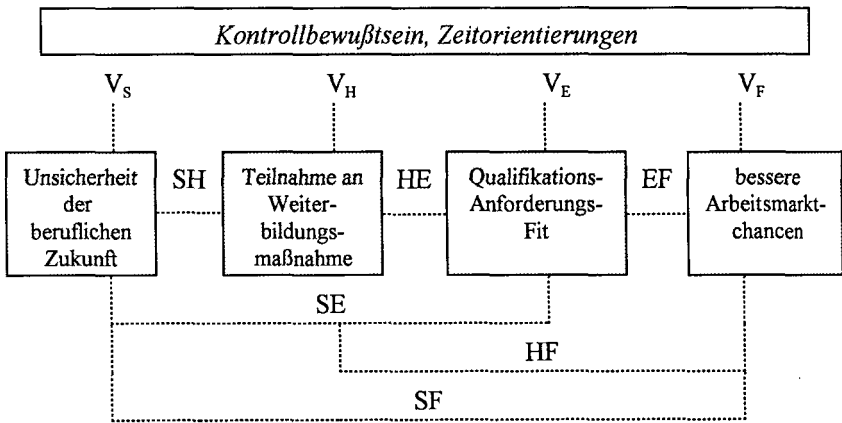


Abb.20: Auf der Ereignissequenz basierende Operationalisierung von Erwartungen und Valenzen

Der "Fragebogen zur Weiterbildungsmotivation - Erwartungen/Werte" (WBEW) bestand in der Entwicklungsversion aus 40 Items: Jeweils vier Items beschrieben die subjektive Wichtigkeit der Situations-, Handlungs-, Ereignis- und Folgenvalenz, davon waren zwei Items positiv und zwei Items negativ gepolt, z.B.

(1) V _S	Situationsvalenz/ positiv	<i>"Ich denke fast jeden Tag darüber nach, wie es bei mir beruflich weitergehen wird."</i>
(2) V _H	Handlungsvalenz/ negativ	<i>"Es würde mir keine Freude machen, nochmals die 'Schulbank zu drücken'."</i>
(3) V _E	Ergebnisvalenz/ negativ	<i>"Was ich in meiner Berufsausbildung gelernt habe, muß für mein Berufsleben ausreichen."</i>
(4) V _F	Folgenvalenz/ negativ	<i>"Über meine beruflichen Aussichten habe ich mir noch keine Gedanken gemacht."</i>

Die Aussagen wurden dann von den Befragten auf einer Fünfer-Skala mit "trifft überhaupt nicht - fast nicht - einigermaßen gut - ziemlich gut - ganz genau - zu" bewertet. Die Erwartungen wurden anhand der aussagenlogischen Sequentierung des differenzierten Erwartungs-Wert-theoretischen Modells von Krampen (vgl. Kap.I.4.6) operationalisiert und um die Handlungs-Folgen- und Situations-Folgen-Erwartung ergänzt. Wiederum wurden zu jeder Erwartung zwei positiv und zwei negativ gepolte Items formuliert:

(5) SE	Situations-Ergebnis-Erwartung/ negativ	Resultiert allein aus der Situation ein positives Ergebnis?	<i>"Meine momentane Qualifikation reicht für meine zukünftig angestrebte Tätigkeit aus."</i>
(6) SH	Situations-Handlungs-Erwartung/ positiv	Stehen Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung?	<i>"Ich sehe für mich Möglichkeiten, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden."</i>
(7) HE	Handlungs-Ergebnis-Erwartung/ negativ	Kann das Ergebnis durch die Handlung kontrolliert werden?	<i>"Eine Weiterbildungsmaßnahme bringt für meinen benötigten Qualifikationsstand wenig."</i>

(5) SE	Situations- Ergebnis- Erwartung/ negativ	Resultiert allein aus der Situation ein positives Ergebnis?	<i>"Meine momentane Qualifikation reicht für meine zukünftig angestrebte Tätigkeit aus."</i>
(8) EF	Ergebnis- Folgen- Erwartung/ negativ	Zieht das Ergebnis auch die erwünschten Folgen nach sich?	<i>"Besseres Wissen bedeutet nicht unbedingt bessere Arbeitsmarktchancen."</i>
(9) HF	Handlungs- Folgen- Erwartung/ negativ	Kann die Folge durch die Handlung kontrolliert werden?	<i>"Eine abgeschlossene Weiterbildung nützt wenig bei der Stellensuche."</i>
(10) SF	Situations- Folgen- Erwartung/ positiv	Resultiert allein aus der Situation eine positive Folge?	<i>"Ich muß etwas zur Sicherung meiner beruflichen Zukunft unternehmen."</i>

Der WBEW mit 40 Items wurde an zwei Stichproben vorgetestet: Die erste Stichprobe bestand aus 21 Teilnehmern einer Umschulung zum Personal- und Bildungsreferenten in Ostdeutschland. Deren Durchschnittsalter betrug 35,5 Jahre mit einem Minimum von 22 und einem Maximum von 43 Jahren. Die zweite Stichprobe rekrutierte sich aus 45 Berufstätigen eines ostdeutschen Unternehmens, das in der "Abwicklung" begriffen war: Die zur Untersuchungszeit noch Beschäftigten mußten allesamt um ihren Arbeitsplatz bangen, als Handlungsstrategie gegen drohende Arbeitslosigkeit stand die Aufnahme einer Qualifizierungsmaßnahme im Raum. Das durchschnittliche Alter dieser Gruppe lag mit 41,7 Jahren signifikant über dem der anderen Stichprobe (Minimum 22 Jahre, Maximum 55 Jahre). Es wurden also zum Vortest Umschulungsteilnehmer und von derselben Situation betroffene (Noch-)Nicht-Teilnehmer, also Menschen, die die Entscheidung bereits getroffen haben, und Menschen, die noch im Entscheidungsprozeß stehen, gegenübergestellt.

Die Entwicklungsversion erbrachte wenig zufriedenstellende interne Konsistenzen bei der Folgenvalenz V_F und der Situations-Folgen-Erwartung SF in der Gesamtgruppe und in beiden Teilgruppen, darüber hinaus bei der Ergebnisvalenz V_E und

der Situations-Handlungs-Erwartung SH in der Gruppe der Umschulungsteilnehmer. Daher wurde eine Itemreduzierung je Skala durchgeführt. Die revidierte Fassung des WBEW mitsamt ihren Kennwerten ist aus Anhang 1 und 2 ersichtlich. Mit nunmehr drei Items je Skala wurden aufgrund der geringen Itemzahl die niedrigen Konsistenzen der Folgenvalenz V_F (Cronbachs $\alpha=.39$) und der Situations-Folgen-Erwartung SF ($\alpha=.45$) in der Gesamtgruppe akzeptiert, ansonsten liegen die Konsistenzen hier in Anbetracht der geringen Itemzahl in zufriedenstellender Höhe (.57 bis .76; vgl. Anhang 2). Dabei sind aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede zu erkennen: Die Konsistenzen sind in der Gruppe der Noch-Beschäftigten durchgehend höher als in der Gruppe der Umschulungsteilnehmer - dort ist insbesondere die Handlungs-Folgen-Erwartung HF überhaupt nicht homogen ($\alpha_{HF, Umschüler/innen}=.03$, $\alpha_{HF, Beschäftigte}=.73$). Hier taucht ein theoretisches Problem auf: Eine der untersuchungsleitenden Fragen befaßt sich ja gerade mit der Existenz der Skalen. Die Skalen sind homogen in der Gruppe der (Noch-) Nicht-Teilnehmer - verweist nun die Nicht-Homogenität in der Teilnehmergruppe auf ein Operationalisierungsproblem oder bereits auf ein theoretisches Ergebnis? Da die Werte der anderen Gruppe so hoch korrelieren, scheint auf jeden Fall ein Konstrukt zu existieren, daher wird die Überprüfung seiner Existenz in anderen Stichproben sicherlich theoretisch interessant sein.

(2) Als mögliche *Kriterien für die Weiterbildungsmotivation* sollen analog klassischer Motivationstheorien die in Kapitel II.1.4 genannten *Teilnahmemotive* dienen: Als Motive wurden, wie gesagt, folgende neun Motive ausgewählt (in Klammern die Kurzbezeichnungen der Variablen):

- (1) Berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen (NACHHOL),
- (2) eine sinnvolle Beschäftigung haben (SINNVOLL),
- (3) die eigenen Aufstiegschancen erhöhen (AUFSTIEG),
- (4) finanzielle Verbesserung durch die Teilnahme (FINANZEN),
- (5) die Arbeitsmarktchancen erhöhen (CHANCEN),
- (6) den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen (FAMILIE),
- (7) soziale Kontakte knüpfen (KONTAKTE),

- (8) fachlich neue Anregungen finden (ANREGUNG), sowie
- (9) die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern (BEDING).

Die Wichtigkeit der neun Motive wird von den Befragten auf einer Vierer-Skala ("überhaupt nicht wichtig", "weniger wichtig", "eher wichtig", "sehr wichtig") eingestuft. Das Motiv "die Arbeitsmarktchancen erhöhen", auf das hin ja die genauere Erwartungs-Wert-theoretische Analyse aufgrund seiner übereinstimmenden Geltung in den Studien zur Weiterbildungsteilnahme konzipiert worden ist, wird noch einmal zusätzlich erhoben: Die "vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Abschluß der Umschulung" werden auf einer Fünfer-Skala mit den Polen "überhaupt keine" bzw. "sehr große Schwierigkeiten" angegeben.

2.1.2 Kontrollbewußtsein, Zeitorientierungen und Moderatorvariablen

Als weiter zu untersuchende, mit der motivationalen Lage in Zusammenhang stehende Persönlichkeitsvariablen wurden die Kontrollüberzeugungen (1) und die Zeitorientierungen (2) ausgewählt. Zusätzlich werden weitere mögliche Moderatorvariablen (3) untersucht.

(1) Ausgehend vom umfassenden, interaktionistischen Konzept des Kontrollbewußtseins nach Hoff (1982) und Hohner (1987) soll Kontrollbewußtsein verstanden werden als "das individuell charakteristische *Muster* aus einer Vielzahl von Kontrollevaluationen", als "eine kognitive Kontroll-Landkarte..., in der die konstitutiven Elemente in ihrem Gewicht und in ihrem Verhältnis untereinander markiert sind" (Hohner, 1987, S.18). Mit subjektiven Kontrollevaluationen bezeichnet Hohner dabei "alle jene Vorstellungen einer Person..., in denen das Verhältnis zwischen Person und ihrer sozialen und materiellen Welt reflektiert wird" (ebd.). Während eine Kontrollevaluation auf ein bestimmtes Ereignis bezogen ist, macht eine Kontrollüberzeugung für eine Vielzahl von Ereignissen bzw. Situationen Aussagen. Die "konstitutiven Elemente" subjektiver Kontrollkonzepte bestehen dabei aus einer Grundvorstellung, der Feinstruktur und Aus-

sagen über Geltungsbereich, Differenziertheit, Zentralität und Realitätsangemessenheit. Kontrollevaluation und Kontrollüberzeugungen lassen sich nach Determination und Lokation der wirksamen Einflußquellen analog der Grundvorstellung klassifizieren:

Bei der *fatalistisch-schwankenden* Grundform sieht sich die Person nicht selbst als Subjekt, sondern als passives Objekt in den Fängen des Schicksals oder "höherer Mächte". Die jeweiligen Einflußfaktoren, z.B. Glück, Pech, innere Stimmungen oder Launen, wechseln von Situation zu Situation. Die Determination von Verhalten wird als schwankend, v.a. als unerklärlich und nicht beeinflussbar erklärt.

Als durchgängig deterministische Denkweisen lassen sich die ursprünglichen Locus of Control-Skalen nach Rotter (1966) *Externalität* und *Internalität* begreifen. Sie behaupten eine einseitige Bestimmtheit. Entweder meint die Person, sie selbst, ihre Fähigkeiten und Eigenschaften entscheiden über ihr Verhalten in einer Situation, oder sie ist davon überzeugt, daß ihr Verhalten hauptsächlich von der Charakteristik der Situation abhängt.

Bereichsspezifische Segmentierungen nach internaler oder externaler Determinierung und gleichzeitige Berücksichtigung von personalen und situativen Kräften ohne eine Wechselwirkung zwischen diesen beiden nennt Hoff (1982) *additiv- oder multikausal-deterministisch*; die Berücksichtigung einer Wechselwirkung zwischen personalen und situativen Faktoren bei der Einflußnahme nennt er *interaktionistisch-flexibel*.

Da in dieser Untersuchung nur ein Grob-"Screening" des Kontrollbewußtseins angestrebt ist, wird hier auf eine von Hoff (1989) vorgeschlagene Intensivdiagnostik der Feinstruktur des Kontrollbewußtseins verzichtet. Vielmehr soll auf der Basis einer schriftlichen Befragung eine differentialdiagnostische Unterscheidung bereichsspezifischer Kontrollüberzeugungen erfolgen. Dazu wurde eine bereichsspezifische Form von Krampens Übersetzung der IPC-Skala von Hanna Levenson (1972), der IPC-PL-Fragebogen (Krampen, 1986) gewählt. Dieses Instrument besteht aus 24 Fragen, von denen jeweils acht Items den Skalen I-PL (Internalität im Bereich des Problemlösens), P-PL (durch subjektive Machtlosigkeit bedingte

Externalität im Bereich des Problemlösens) und C-PL (durch Fatalismus bedingte Externalität im Bereich des Problemlösens) zugeordnet sind. Die Spezifität der Aussagen zu den Kontrollüberzeugungen für den Bereich "Problemlösen im Arbeitsbereich" wird durch die Instruktion erreicht. Im Gegensatz zu Krampen, der vier Lebensbereiche abfragt, werden in dieser Untersuchung nur Items zum Arbeitsbereich beantwortet; diese werden auf einer sechsstufigen Likert-Skala mit den Polen "sehr falsch" und "sehr richtig" bewertet.

Um nun die theoretische Restriktion der Krampenschen Kontrolldimensionen zu überwinden, wird im folgenden zusätzlich eine selbstentwickelte Auswertungsform nach *Kontrolltypen* zur Überprüfung möglicher Multikausalität verwendet: Die drei Skalen I-PL, P-PL und C-PL werden jeweils in einen "unterdurchschnittlichen" Bereich (operationalisiert als unter dem ersten Quartil liegend), einen "durchschnittlichen" Bereich (zwischen erstem und drittem Quartil) und einen "überdurchschnittlichen" Bereich (über dem dritten Quartil) eingeteilt. Damit ergeben sich $3 \times 3 \times 3 = 27$ Kombinationsmöglichkeiten. Diese sind nach ihrer vorherrschenden Kontrollüberzeugung entweder den unikausalen Typen I, P, und C oder den multikausalen Kontrolltypen IP, IC, PC und IPC zuzuordnen:

Bei den unikausalen Typen ist also entweder der Wert von I-PL, P-PL oder C-PL durchschnittlich, wenn die Werte der anderen Skalen unterdurchschnittlich sind, oder er ist überdurchschnittlich, wenn die Werte der anderen Skalen durchschnittlich sind. Ist beispielsweise eine Person auf Skala I-PL unterdurchschnittlich, auf den beiden anderen Skalen durchschnittlich, ist sie dem multikausalen Kontrolltyp PC zuzuordnen. Sind alle drei Skalen auf gleichem Niveau, also entweder unterdurchschnittlich, durchschnittlich oder überdurchschnittlich, sind sie dem multikausalen Typ IPC zuzuordnen.

Die Kontrolltypen sind inhaltlich wie die von Hoff (1982) angegebenen Grundvorstellungen zu interpretieren. Anhand dieser Auswertungsform können, im Gegensatz zur üblichen Form, Multikausalitäten untersucht werden - über die Unterscheidung in "deterministisch" und "interaktionistisch", wie sie Hoff (1982) und Hohner (1987) machen, ist aber nichts auszusagen.

Die Auswertungsform wurde anhand einer Stichprobe von 100 Geologiestudenten¹⁸ mit den IPC-Items auf ihre Anwendungsmöglichkeit und auf die Besetzung der einzelnen Kontrolltypen hin überprüft und erbrachte eine Besetzung aller Typen. Es sollen im weiteren beide Operationalisierungsformen des Kontrollbewußtseins verwendet werden: Die IPC-PL-Skalen haben den eindeutigen Vorteil der Intervallskaliertheit und damit der besseren Handhabbarkeit mit Hilfe der üblichen parametrischen statistischen Prozeduren. Dem steht der qualitativ-inhaltliche Vorteil der Kontrolltypen-Konzipierung mit seiner Unterscheidung der ein- und multikausalen Lokalisation der Kontrolle gegenüber. So ergänzen sich die Informationen über die Strukturierung des subjektiven Kontrollkonzepts.

(2) Geht ein Mensch völlig auf in Plänen und Möglichkeiten der Zukunft, lebt er im "Hier und Jetzt" oder schwelgt er in Erinnerungen? Bezieht er sich eher auf die Zukunft, eher auf die Gegenwart oder eher auf die Vergangenheit? Solche Bezüge sind sicherlich situationsabhängig, doch ist interindividuell auch eine gewisse situationsübergreifende Konstanz dieser Orientierungen zu entdecken: *Zeitorientierungen* als eigene Vorstellungen oder subjektive Bilder von der Zeit, als verschiedene Verhaltensweisen gegenüber der Zeit (Cavalli, 1988, S.388) prägen entscheidend Weltanschauungen und grundlegende Überzeugungen des Menschen, sie sind ein Teil seiner Identität. Cavalli (1988) unterscheidet drei Zeitformen: Die individuelle Darstellung der "historischen Zeit" entspricht dem landläufigen Begriff des Geschichtsbewußtseins, die für uns interessante "biographische Zeit" ist die Zeit des persönlichen Lebens, die "Zeit des Alltags" schließlich enthält die verschiedenen Segmente, in die sich unser Handeln im Laufe eines Tages aufteilt. Diese drei Formen lassen sich seiner Meinung nach entlang einer Achse der *Strukturierung* und *Destrukturierung der persönlichen Zeit* anordnen. Bei dieser Dimension geht es um den Grad, in dem die beiden Variablen "vergangene Zeit" und "zukünftige Zeit" miteinander verbunden sind: Strukturierung liegt

¹⁸ Dazu wurden die IPC-Daten aus der Untersuchung von Gallenmüller (1993) verwendet.

vor, wenn Gegenwart nicht isoliert, sondern im Hinblick auf Zukunft und Vergangenheit betrachtet wird. Destrukturierung dagegen bedeutet eine Konzentration auf die Gegenwart und Wertung dieser Zeit als einzigartigem, unwiederholbarem Augenblick. Zeit ist eine Abfolge von Gegenwarten: Vergangenheit ist eine Reihe schon erlebter Gegenwarten, Zukunft ist das, was einmal Gegenwart sein wird. Als zweite Dimension nennt Cavalli "*Autonomie vs. Abhängigkeit in der Vorstellung von sich selbst*", die in etwa der Rotterschen Unterteilung in "internal" vs. "external locus of control" entspricht. Somit ergeben sich vier typische Verhaltensweisen gegenüber der Zeit, die jedoch nie in reiner Form, sondern in ein und demselben Subjekt gleichzeitig oder sukzessive anzutreffen sind:

1. Der *eigenstrukturierte Typ* erkennt sich in einem selbst gesteckten Ziel. Das Leben wird als eine Reihe bewußter Entscheidungen gesehen, die Person fühlt sich als handelndes Subjekt. Zusätzlich zu dieser internalen Lokalisation der Kontrolle kommt die Strukturierung der Zukunft: Der vor ihr liegende Weg wird durch eine Einteilung in Etappen strukturiert, so wird die Zukunft programmierbar, geplant und geschlossen und es lohnt sich, Bedürfnisse aufzuschieben.
2. Der *eigendestrukturierte Typ* dagegen fühlt sich zwar ebenfalls internal kontrolliert, wehrt sich aber vehement gegen eine Planung seiner Zukunft: Er sieht in jedem Lebensplan eine Bedrohung, denn er möchte alle Möglichkeiten des Lebens erforschen. Eine Entscheidung für einen Weg ist gleichzeitig eine Entscheidung gegen einen anderen Weg, daher ist es für ihn wichtig, keine unwiderruflichen Entscheidungen zu treffen. Die Gegenwartsgebundenheit dieses Typs bedeutet nicht, daß Vergangenheit und Zukunft außerhalb jeglichen Bewußtseins liegen: "Die Zukunft ist nicht die Zeit der Ernte, in der die Früchte der gegenwärtigen Mühe reif werden, sondern eher ein Lagerraum, in dem noch viele mögliche Gegenwarten gestapelt sind" (ebd., S.395). Diese unbestimmten Lebensumstände sind das Ergebnis der eigenen Wahl. Cavalli untersuchte Jugendliche in Mailand; die Jugendlichen mit starker eigendestrukturierter Perspektive wußten sehr wohl, daß sich

diese Offenheit der Zukunft nicht immer aufrechterhalten lassen würde - den Zeitpunkt der Entscheidung für einen bestimmten Weg verschoben sie aber in die Zukunft.

3. Beim *fremdstrukturierten Typ* dominiert das Verlangen nach Sicherheit. Zu einer externalen oder fatalistischen Kontrollorientierung kommt eine starke Strukturierung der Zukunft: Nur durch realistische Planung, schnelle Umsetzung der Entscheidungen und eine Haltung des Sichanpassens könne sich der einzelne vor Mißgeschicken schützen und könne er sein Verlangen nach Sicherheit befriedigen.
4. *Fremddestrukturierung* ist nach Cavalli Anzeichen für gesellschaftliches Außenseitertum: Das Subjekt hat die Kontrolle über die Lebenszeit verloren. Es beschreibt seinen eigenen Lebenslauf so, als handele es sich um die Geschichte irgendeines beliebigen Menschen. Es hat das Gefühl, sich in einem unentwirrbaren Labyrinth voller Sackgassen zu befinden, macht sich aber auch nicht die Mühe, eine Landkarte des Territoriums zu zeichnen. Zur absolut fatalistischen Kontrollorientierung kommt das vollkommene Fehlen jeglichen Planens.

Die Forschungsgruppe um Alessandro Cavalli untersuchte 200 Mailänder Jugendliche auf qualitative Art. Kohr (1992) beschreibt nun ein quantitatives Instrument, das zusammen mit A. Fischer und J. Zinnecker zur Anwendung in der Shell-Jugendstudie 1992 entwickelt wurde. Dieser Fragebogen enthielt in seiner ursprünglichen Fassung alle vier von Cavalli genannten Typen, dazu noch Faktoren, die die Forschungsgruppe um Philip Zimbardo im "Stanford Time Perspektive Inventory" (Polak & Zimbardo, 1990; Gonzalez & Zimbardo, 1985) aufgenommen hatte: eine offene, hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung, eine offene, aber eher passive Gegenwartsorientierung, positive Orientierung an der Vergangenheit und negative Orientierung gegenüber der Vergangenheit. In Item- und Faktorenanalysen konnte der fremdstrukturierte Typ Cavallis nicht aufgefunden werden, so daß sich die hier in dieser Untersuchung verwendete Form des Fragebogens ergab. Aus 26 Items lassen sich faktorenanalytisch folgende sieben

Skalen nachweisen (die mnemotechnisch entstandene Skalenbezeichnung wurde übernommen):

1. EIGENDES Eigendestrukturierte Orientierung (nach CAVALLI); offene, positive Zukunftsperspektiven
2. EIGENSTR Eigenstrukturierte Orientierung (nach CAVALLI); geplante, geschlossene Zukunftsperspektive
3. FREMDDDES Fremddestrukturierte Orientierung (nach CAVALLI); offene, fatalistische Zukunftsperspektive
4. HEDPRES Hedonistische Gegenwartsorientierung (nach ZIMBARDO); offene, hedonistisch-aktive Gegenwartsperspektive
5. SECPRES Orientierung an der sicheren Gegenwart (nach ZIMBARDO); offene, eher passive Gegenwartsperspektive
6. POSPAST: Positive Orientierung an der Vergangenheit (nach ZIMBARDO); akzeptierend-offene Perspektive zur Vergangenheit
7. NEGFAST Negative Orientierung gegenüber der Vergangenheit (nach ZIMBARDO); abgrenzende, ablehnende Perspektive zur Vergangenheit

Kohr (1992) legt Daten vor zur Interkorrelation der sieben Zeitorientierungen bei deutschen Jugendlichen und jungen Erwachsenen: Die eigendestrukturierte Zukunftsorientierung korreliert mittelhoch mit den beiden gegenwartsbezogenen Orientierungen HEDPRES (.44) und SECPRES (.37), die fremddestrukturierte Zukunftsorientierung korreliert ebenfalls mäßig mit diesen beiden (.24 bzw. .30) und mit der negativen Orientierung an der Vergangenheit (.32). Die beiden gegenwartsbezogenen Orientierungen korrelieren untereinander mittelhoch (.47). Schließlich steht noch die Orientierung an der sicheren Gegenwart mit der negativen Vergangenheitsorientierung in Zusammenhang (.34). Die restlichen Zusammenhänge liegen zwischen $-.17$ und $.19$. Kohr bestimmt die primäre Zeitorientierung als die Skala mit dem höchsten Wert. Die eigenstrukturierte Zukunftsorientierung tritt am häufigsten, nämlich bei ca. 25% der Jugendlichen auf. Es folgt die eigendestrukturierte Perspektive sowie die beiden in Anlehnung an Zimbardo definierten Typen "hedonistische Gegenwartsorientierung" und "Orientierung an der sicheren Gegenwart". Ca. 15% der Jugendlichen haben die höchsten

Werte auf der Skala "positive Orientierung an der Vergangenheit". Am seltensten sind die Typen "negative Vergangenheitsorientierung" (ca. 5%) und "fremdgestrukturierte Zukunftsorientierung" (ca. 1%) vertreten. Unterschiede in den Zeitorientierungen bzgl. ost- und westdeutscher Jugendlicher lassen sich sowohl auf der Ebene der ursprünglichen Skalen wie auf der Ebene der primären Orientierungen nicht entdecken ($N_{\text{west}}=2669$, $N_{\text{ost}}=1336$).

(3) Als mögliche Moderatorvariablen wurden aus den Erwartungs-Wert-theoretisch relevanten (Kap.I.5.3) und für den Geltungsbereich als wichtig beschriebenen Variablen in Kap.II.1.4 die folgenden, jeweils in Einzelfragen erhobenen Variablen ausgewählt: Das *Alter* wird direkt offen, das *Geschlecht* als dichotome Alternative abgefragt. Die *Familiensituation* wird über den Indikator der Anzahl zu versorgender Angehöriger erhoben. Für *Bildungs- und Ausbildungsabschluss* werden jeweils vier bzw. sechs Kategorien vorgegeben. Um die *regionale und berufliche Mobilität* zu erfassen, werden Häufigkeit des Wohnungswechsels, des Wechsels innerhalb eines Unternehmens und des Wechsels zwischen Unternehmen erhoben. Zur Charakterisierung der *beruflichen Situation* wird offen nach der letzten Berufsposition und der Berufserfahrung in Jahren gefragt. Der Beschäftigungsstatus vor Umschulungsaufnahme teilt sich auf in "vollbeschäftigt", "in Kurzarbeit", "arbeitslos", "Arbeitslosigkeit war absehbar", "nicht berufstätig" und "sonstiges". Zusätzlich wird die Dauer einer eventuellen Arbeitslosigkeit erhoben. Die *subjektiv eingeschätzte Freiwilligkeit der Teilnahme* rangiert zwischen den Polen "völlig freiwillig/aus eigenem Entschluß heraus" und "gezwungenermaßen/aufgrund meiner derzeitigen Situation, äußerer Instanzen oder wichtiger Personen" auf einer fünfstufigen Skala.

2.2 Untersuchungsleitende Fragen

Nun lassen sich die eingangs gestellten untersuchungsleitenden Fragen anhand der beschriebenen Variablen differenzierter darstellen:

1. *Ist die Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung eine Situation, die im Geltungsbereich der Erwartungs-Wert-Theorien liegt bzw. in der Erwartungs-Wert-Theorien einen Erklärungsbeitrag liefern können?*

Die Situation wurde als im Geltungsbereich der Erwartungs-Wert-Theorien definiert, wenn die Theoriekomponenten aufgefunden werden können, ihre Beziehungen untereinander, ihre Korrelate und die Vorhersagekraft theoriekonform sind:

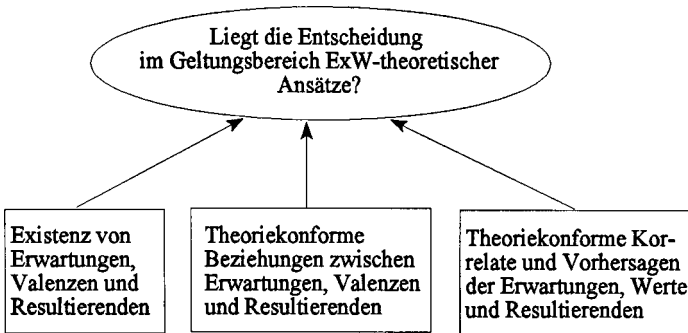


Abb.21: Die erste untersuchungsleitende Frage

- 1.1 *Können die Theoriekomponenten, d.h. Erwartungs- und Wertkomponenten sowie Resultierende, aufgefunden werden?*

Können also die sechs Erwartungs-Skalen SH, SE, SF, HE, HF, EF und die vier Wert-Skalen V_S , V_H , V_E und V_F aufgefunden werden? Sind alle sechs Resultierenden HFxF, HExE, HExEFxF, HOUSE, H-S und PEKRUN berechenbar? Differenzieren die Befragten alle aus der Ereignissequenz ableitbaren Erwartungs- und Wert-Komponenten? Keiner der vorgestellten Theorieansätze berücksichtigt alle diese Möglichkeiten, ihre Existenz ließ sich aber im Vortest in einer der beiden Teilgruppen belegen. Existiert eine Komponente in der zu untersuchenden Stichprobe nicht, muß geschlossen werden, daß die Befragten diese Komponente kognitiv nicht differenzieren und in

ihrer Entscheidung nicht berücksichtigen. Die Existenz aller Teilkomponenten der Resultierenden ist eine notwendige Bedingung, um Aussagen über einen der genannten Theorieansätze machen zu können. Läßt sich eine Resultierende nicht berechnen, kann die Geltung des zugehörigen Theorieansatzes in der Stichprobe ausgeschlossen werden.

1.2 Sind die Beziehungen der Theoriekomponenten theoriekonform?

Dazu können die Hypothesen entsprechend Tabelle 7 aufgestellt werden:

- (1,2) Peak (1956) sowie Fishbein und Ajzen (1975; wie eine ganze Reihe weiterer Autoren) unterscheiden nicht zwischen Ergebnis und Folge. Daher sollten auf der Basis dieser Ansätze auch Ergebnis- und Folgenvalenz sowie Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folge-Erwartung identisch sein bzw. hoch miteinander korrelieren ($V_E=V_F$, $HE=HF$).
- (3) Die dritte Hypothese stellt das Vroomsche Valenzmodell dar: Die Ergebnisvalenz entspricht dem Produkt aus Ergebnis-Folge-Erwartung und Folgenvalenz ($V_E=EFxV_F$).
- (4) Lawler, Porter und Hackman (1967) berechnen die Handlungs-Folgen-Erwartung als das Produkt aus Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartung ($HF=HExEF$). Sie kommen zur Handlungsvalenz über die Multiplikation der Folgenvalenz mit der Handlungs-Folgen-Erwartung: $V_H=HFxV_F$.
- (5) Hypothese 5 entspricht dem Vroomschen Kraftmodell: die Handlungsvalenz als das Produkt von Handlungs-Ergebnis-Erwartung und Ergebnisvalenz ($V_H=HExV_E$). Zum Vergleich soll dieser Formel die ausführliche Berechnung des Produkts $HExEFxV_F$ gegenübergestellt werden ($V_H=HExEFxV_F$).
- (6,7) Die Handlungs- und Situationsvalenz nach Krampen (1987) können folgendermaßen untersucht werden: Krampen sieht die Handlungsvalenz gebildet aus Ergebnisvalenz, Handlungs-Ergebnis- und Situations-Handlungs-Erwartung ($V_H=V_ExHExSH$). Die Situationsvalenz ergibt sich aus Ergebnisvalenz und Situations-Ergebnis-Erwartung (V_S

= $V_E \times SE$) - Heckhausen (1977a,c) sieht dies ebenso, verwendet aber eine reduzierte Form der Ergebnisvalenz.

Unterscheiden sich die sechs Resultierenden nicht, heißt das, sie sagen dasselbe oder ähnliches aus und können alternativ verwendet werden. Zwischen den Resultierenden mit identischen Teilkomponenten sind trivialerweise hohe Korrelationen zu erwarten.

Für weitere Aussagen zu den Beziehungen zwischen Erwartungen und Werten kann auf die Aussagen von Feather (vgl. Kap.I.2.8) zurückgegriffen werden. Aufgrund der weitreichenden Konsequenzen der Handlung "Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme" kann von einer ich-nahen Situation ausgegangen werden. Feather postuliert für eine derartige Verpflichtungssituation - die Wahl für die Teilnahme ist bereits getroffen - eine direkte Proportionalität zwischen Wahlpotential und subjektiver Erfolgswahrscheinlichkeit, was aber in ich-bezogenen Situationen weniger deutlich werde. Dabei ist unklar, ob Feathers "Wahlpotential" einer Ergebnis-, einer Folgen- oder einer Handlungsvalenz entsprechen kann, auch verwendet er als Erwartungskomponente nur die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit. Daher läßt sich für die Beziehungen zwischen Erwartungs- und Wertkomponenten daraus nur vorsichtig folgern, daß Handlungs-, Ereignis-, und Folgenvalenz gleichsinnig, in Anbetracht der Ich-Nähe aber nur niedrig positiv mit den einzelnen Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folgen-Erwartungen korreliert sein dürften.

1.3 *Sind die empirischen Korrelate der Erwartungen, Werte und Resultierenden und die Vorhersagekraft der Erwartungen und Werte theoriekonform?*

1.3.1 *Bestehen signifikante Zusammenhänge der Erwartungs- und Wert-Komponenten mit den Kriterien und ausgewählten Moderatorvariablen?*

Aufgrund der berichteten Studien zur Weiterbildungs- und Umschulungsmotivation ist zu erwarten, daß signifikante Korrelationen mit den genannten Kriterien und den ausgewählten Moderatorvariablen bestehen. Dabei sind aber Differenzen zwischen den einzelnen Kriterien zu erwarten: Die

Wichtigkeit der Verbesserung der Arbeitsmarkt- und der Aufstiegschancen ist in den Studien durchgängig erkennbar. Ebenso wird die Wichtigkeit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -inhalte und der Stellenwert neuer fachlicher Anregungen meist hoch eingeschätzt. Das Motiv, berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachzuholen, dürfte nicht im Vordergrund stehen, ebenso werden das Kontaktmotiv und der Wunsch nach einer sinnvollen Beschäftigung nicht so hoch eingestuft. Meist wird eine Verschlechterung der finanziellen Situation durch die Umschulungsteilnahme angegeben, so daß die finanzielle Situation eher als Barriere gelten kann. Der Einfluß der sozialen Umwelt hat sich als eher indirekt ergeben. Zusätzlich ist aufgrund der Ergebnisse von Kuwan (1992b) eine Ost-West-Differenzierung bei der Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Motive zu erwarten, v.a. bei der Bewertung der Aufstiegschancen und beim Nachholen beruflicher Qualifikationen. Somit ist

- ein positiver Zusammenhang mit der Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen sowie der Arbeitsbedingungen und -inhalte und dem Motiv, fachlich neue Anregungen zu erhalten,
- ein negativer Zusammenhang mit der Verbesserung der finanziellen Situation und
- ein nur niedrig positiver Zusammenhang mit dem Kontaktmotiv, dem Wunsch, eine sinnvolle Beschäftigung zu haben, berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachzuholen und den Wunsch von Familie und Freunden zu erfüllen, zu erwarten.

1.3.2 Wie gut lassen sich die Kriterien aus den Erwartungs- und Wert-Komponenten voraussagen?

Es ist eine gute, aber kriterienspezifisch unterschiedlich hohe Voraussage, analog zu 1.3.1, zu erwarten.

1.3.3 Bestehen signifikante Zusammenhänge der sechs Resultierenden mit den Kriterien und den Moderatorvariablen?

Entsprechend den einzelnen Theorieansätzen sind Zusammenhänge analog zu 1.3.1 mit den Kriterien zu erwarten, da diese Zusammenhänge ja gerade

den Kern der Theorien ausmachen.

2. *Besteht ein Einfluß von ausgewählten Persönlichkeitsvariablen, nämlich Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen, auf die Erwartungs- und Wertkomponenten sowie auf die Resultierenden der Erwartungs-Wert-Kombinationen?*

Abbildung 22 stellt eine Visualisierung dieser Frage dar.

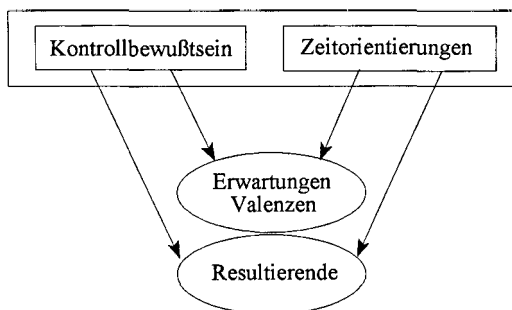


Abb.22: Die zweite untersuchungsleitende Frage

- 2.1 *Welche Zusammenhänge bestehen zwischen den Erwartungs-Wert-Komponenten und den Kontrolltypen bzw. den IPC-PL-Skalen sowie den Zeitorientierungsskalen?*

Schon im Risikowahlmodell wurde festgestellt, daß Personen mit internalem "Locus of Control" ihre subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeiten stärker ändern. Daraus läßt sich ein Zusammenhang der Erwartungs-Komponenten mit der Skala I-PL bzw. dem internalen Kontrolltyp schlußfolgern. Mitchell (1982) sieht die subjektive Kontrolle allgemein als Moderatorvariable für die Gültigkeit der Erwartungs-Wert-Theorien - insofern müßten von ihm nicht genauer bezeichnete Zusammenhänge mit den Komponenten oder den Resultierenden auftreten. Entsprechend der Konzeption von Kram-

pen (1987) müßten die Variablen des Kontrollbewußtseins in Zusammenhang mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung stehen: Diese wird von ihm als "Kontrollerwartung" definiert.

Die Raynorsche Definition der Zukunftsorientierung als Art und Ausmaß, in dem eine Handlung mit der Möglichkeit, zukünftige Ziele zu erreichen, verbunden ist, läßt auf einen Zusammenhang mit Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folgen-Erwartungen schließen. Die hier gewählte, etwas andere Konzeption der Zeitorientierungen läßt keine gerichtete Zusammenhangshypothese zu.

Krampe (1987) bemerkt zum Zusammenhang von Kontrollbewußtsein und Zukunftsorientierung, daß externalen Kontrollüberzeugungen mit eingeschränkter Zeit- und Zukunftsperspektive einhergingen. Zur Überprüfung dieser Aussage lassen sich die Zusammenhänge der externalen und fatalistischen Kontrollskalen mit den einzelnen Zeitorientierungen heranziehen.

2.2 *Welche Zusammenhänge bestehen zwischen den Resultierenden und den Persönlichkeitsvariablen Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen und wie gut lassen sich erstere aus letzteren vorhersagen?*

Da der Einfluß dieser Variablen auf das motivationale Geschehen von seiten der Erwartungs-Wert-Theorien wie von seiten der Studien zur Weiterbildungs- und Umschulungsmotivation postuliert wird, ist zu erwarten, daß die Weiterbildungs-/Umschulungsmotivation, operationalisiert über die einzelnen Resultierenden, signifikant mit den Kontroll- und Zeitorientierungsvariablen zusammenhängt und sich auch zu einem erheblichen Teil aus diesen Variablen vorhersagen läßt.

2.3 **Datenerhebung und Itemanalyse**

Die Datenerhebung fand im Laufe des Jahres 1993 statt. Als Stichproben dienten 14 Umschulungsgruppen aus neun Institutionen. Die von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Qualifizierungsmaßnahmen waren allesamt langfristig angelegt: Sie dauerten zwischen 12 und 17 Monate inclusive betrieblicher Praktika.

Die acht Kurse in Ostdeutschland wurden von zwei Institutionen abgehalten. Vier Kurse stellten eine jeweils 17monatige "Zusatzqualifikation zum/zur Bildungs- und Personalreferenten/in" dar, zwei Kurse davon fanden in Berlin und zwei Kurse in Freiberg/Sachsen statt. In der zweiten ostdeutschen Institution wurden ebenfalls Teilnehmer aus vier mehrmonatigen Kursen befragt. Eine Gruppe behandelte das Berufsziel des/der Bildungsreferenten/in, ein Kurs das Thema Sozialmanagement und zwei Kurse befaßten sich mit betriebswirtschaftlichen Grundlagen. In Westdeutschland wurden sechs Institutionen angeschrieben, die personalwirtschaftliche Qualifizierungen mit den Berufszielen Personalentwickler/in und Personalreferent/in durchführten. In jeder Institution konnte eine Gruppe zur Befragung gefunden werden. Von den so akquirierten 262 Kursteilnehmern füllten 157 den Fragebogen tatsächlich aus, die Rücklaufquote liegt somit bei 60%. Dabei sind die ostdeutschen und westdeutschen Teilnehmer in etwa gleich vertreten ($N_{\text{ost}}=85$ mit einem Rücklauf von 64%, $N_{\text{west}} = 72$ mit einem Rücklauf von 55%). Aufgrund der kleinen Kursgrößen muß auf eine kursspezifische Auswertung verzichtet werden.

Die Itemanalyse beinhaltet eine Überprüfung der Items auf annähernde Normalverteilung, die Berechnung der Reliabilität der zu bildenden Skalen, die Überprüfung dieser Skalen auf Normalverteilung und die Betrachtung der Interkorrelationen der Kontrollskalen und der Zeitorientierungen.

Nach dem Kolmogorov-Smirnov-Test nach Lilliefors (Brosius & Brosius, 1995, S.336) sind alle WBEW-, IPC-PL-, Zeitorientierungs- und Kriteriums-Items hochsignifikant nicht normalverteilt. Diese "echte" Normalverteilung ist aber empirisch sehr selten. Muthen (o.J.) beschreibt die Verzerrungen durch die Verwendung nicht-normalverteilter Variablen in inferenzstatistischen Verfahren: Er rechnet überzeugend vor, daß z.B. die Nicht-Normalverteilung in Form von Links-, Rechtsschiefe oder Gleichverteilung bei der Pearson-Korrelation lediglich zu einer

Unterschätzung des Koeffizienten führt.¹⁹ Somit wird in Verfahren, die auf Pearson-Korrelationen beruhen, lediglich der Effekt unterschätzt - die Wirkrichtung ist aber gesichert. Diese Argumentation trifft auf die hier vorliegenden Daten zu:

Bei vier Items des WBEW entsprechen Schiefe und Exzeß ohnehin der der Normalverteilung (t-Test der Schiefe und des Exzesses auf Normalverteilung nach Lienert, S.172; Items 1, 18, 21, 28), Item 22 hat eine flachere Verteilung zur normalverteilten Schiefe. Items 4 und 13 sind linksschief mit normalverteiltem Exzeß, die restlichen Items des WBEW sind signifikant rechtsschief mit signifikant steilerer Verteilung als die der Normalverteilung.

Von den Variablen des IPC-PL sind acht Items mit Schiefe und Exzeß entsprechend der Normalverteilung (Items 2, 7, 9, 10, 12, 15, 16, 18). Sieben Items (Items 1, 4, 8, 13, 17, 19, 22) zeigen Rechtsschiefe, wobei nur Item 8 im Exzeß sich als steiler berechnet, die restlichen sind linksschief verteilt; Items 11 und 24 sind ebenfalls signifikant steiler als die Normalverteilung.

Items 5 und 15 der Zeitorientierungen sind rechtsschief, Items 2, 3, 7, 14, 16, 18, 19, 23, 25 und 26 sind linksschief. Items 3, 11, 14 und 24 sind steiler - die restlichen entsprechen den normalverteilten Kennwerten.

Die Kriterien-Items sind buntgemischt verteilt: Unauffällig sind "vermutete Schwierigkeiten nach Abschluß" und "Kontakte knüpfen"; "Qualifikationen nachholen" zeigt lediglich einen flacheren Exzeß. Linksschief sind "finanziell besser dastehen" und "den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen" - letzteres mit steilerem Exzeß. Der Rest ist rechtsschief verteilt, "neue Anregungen finden" hat gleichzeitig einen steileren Exzeß als die Normalverteilung.

Zur Überprüfung der Skalenreliabilitäten des WBEW wurde für die Gesamtstichprobe und für die Teilgruppen der ost- und westdeutschen Teilnehmer jeweils Cronbachs α als Maß der inneren Konsistenz errechnet (Tab.8):

¹⁹ Beispielsweise errechnet er bei einer wahren Korrelation von .50 von zwei dreikategorialen rechtsschiefen Variablen mit einer Schiefe von -0.86 einen Pearson-Korrelationskoeffizienten von .39.

Tab.8: Cronbachs α als Maß der internen Konsistenz für die Skalen des WBEW, Gesamtstichprobe (N=157) und Teilstichproben Ost (n=85) und West (n=72)

	S	H	E	F	SH	SE	HE	EF	HF	SF
Gesamt	.51	.59	.47	.41	.72	.14	.58	.61	.61	.14
Ost	.54	.52	.57	.43	.75	-.13	.54	.61	.44	-.09
West	.56	.67	.30	.33	.33	.53	.58	.61	.78	.40

Die Werte liegen in der Gesamtstichprobe für sechs der zehn Skalen in zufriedenstellender Höhe, d.h. über .50. Da die Skalen nur aus drei Items bestehen, werden auch die Werte der Ergebnis- und der Folgenvalenz mit .47 bzw. .41 akzeptiert.²⁰ Absolut inhomogen sind dagegen die Situations-Ergebnis- und die Situations-Folgen-Erwartung mit jeweils einem α -Wert von .14. Hier korrelieren nur jeweils zwei der drei Items niedrig miteinander, die anderen beiden Interkorrelationen bewegen sich um die Nullkorrelation. Die Situations-Ergebnis- und die Situations-Folgen-Erwartung können zur weiteren Ergebnisdarstellung nicht als Skalen verwendet werden. Die Aufspaltung in die Teilstichproben Ost und West ist aufschlußreich: Bei den inhomogenen Skalen der Situations-Ergebnis-Erwartung und der Situations-Folgen-Erwartung ergeben sich differentielle Reliabilitäten: Durch die teils negativen Interkorrelationen der Items in der Ost-Stichprobe ergibt sich hier sogar ein negatives α , die Homogenität ist in der West-Stichprobe durchaus mäßig (.40) bis zufriedenstellend (.53). Hier erreichen aber die Skalen der Ergebnis-, der Folgenvalenz und der Situations-Handlungs-Erwartung nur Werte um .30, so daß von einer differentiellen Verwendung der Skalen abgesehen werden soll.

Die inneren Homogenitäten der IPC-PL-Skalen liegen in Anbetracht der jeweils

²⁰ Hinter dem α -Wert von .41 steckt nämlich eine durchschnittliche Interkorrelation der drei Items der Skala der Folgenvalenz von .19; diese würde beispielsweise bei zehn Items ein α von .70 ergeben.

acht verwendeten Items nicht allzu hoch ($\alpha_{I-PL}=.66$, $\alpha_{P-PL}=.74$, $\alpha_{C-PL}=.72$) - Krampen (1986, S.72-74) berichtet Werte von .80, .76 bzw. .78. Wiederum aus vier bzw. drei Items bestehen die Skalen der Zeitorientierungen - die Homogenitäten sind mit .44 bis .63 auch relativ niedrig, aber gerade noch annehmbar ($\alpha_{EIGENDES}=.44$, $\alpha_{EIGENSTR}=.51$, $\alpha_{FREMDDES}=.52$, $\alpha_{HEDPRES}=.53$, $\alpha_{SECPRES}=.58$, $\alpha_{POS-PAST}=.63$, $\alpha_{NEGPAST}=.55$).

Nach dem strengen Kolmogorov-Smirnov-Test sind die WBEW-, IPC-PL- und Zeitorientierungsskalen wiederum nicht normalverteilt. Es soll hier aber wieder die gleiche Argumentation wie oben nach Muthen (o.J.) verwendet werden: Die WBEW-Skalen sind bis auf die Situationsvalenz und die Ergebnis-Folgen-Erwartung signifikant rechtsschief, Situations-, Ergebnis-, Folgenvalenz und Situations-Handlungs-Erwartung davon steiler, Handlungsvalenz, Handlungs-Ergebnis-, Ergebnis-Folgen- und Handlungs-Folgen-Erwartung flacher als die Normalverteilung. Von den weiteren Skalen sind lediglich C-PL, die Fremddestrukturierte Zukunftsorientierung und die negative Orientierung an der Vergangenheit links-schief.

Die Interkorrelationen der WBEW-Skalen werden noch im Rahmen der Ergebnisdarstellung behandelt; die Korrelationen innerhalb der IPC-PL-Skalen ($r_{I-PL;P-PL}=-.44$, $r_{I-PL;C-PL}=-.25$, $r_{P-PL;C-PL}=.58$) entsprechen den in der Literatur berichteten Trends: Levenson (1972, p.261) gibt die Interkorrelation ihrer P- und C-Skala mit .59, die Interkorrelationen von P- bzw. C-Skala mit der I-Skala mit -.14 bzw. -.17 an. Die Korrelationen zwischen den Skalen der Zeitorientierungen entsprechen ziemlich genau den von Kohr (1992) angegebenen Werten: Hohe Interkorrelationen treten zwischen eigendestrukturierter Zukunftsperspektive und hedonistisch-aktiver Gegenwartsorientierung (.46) bzw. Orientierung an der sicheren Gegenwart (.52) sowie zwischen hedonistisch-aktiver Gegenwartsorientierung und Orientierung an der sicheren Gegenwart (.44) auf - die innere Homogenität der eigendestrukturierten Zukunftsorientierung ist aber mit .44 niedriger als die Korrelationen, so daß diese Beziehungen nur im Vergleich mit Kohrs Daten aussagefähig sind.

3. Der Schritt ins Feld: Ergebnisse

Die Ergebnisse werden entsprechend den untersuchungsleitenden Fragen (Kap.II.2.2) dargestellt.

3.1 Spezifischer Geltungsbereich der Erwartungs-Wert-Theorien

Die Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung liegt im Geltungsbereich der Erwartungs-Wert-Theorien, wenn die einzelnen Theoriekomponenten existieren sowie deren Beziehungen und empirische Korrelate theoriekonform sind.

3.1.1 Existenz der Erwartungs-Wert-Komponenten sowie der Resultierenden

Können die sechs Erwartungs-Skalen, die Situations-Handlungs-, Situations-Ergebnis-, Situations-Folgen-, Handlungs-Ergebnis-, Handlungs-Folgen-, und Ergebnis-Folgen-Erwartung, und die vier Wert-Skalen, die Situationsvalenz, die Handlungsvalenz, die Ergebnisvalenz und die Folgenvalenz, aufgefunden werden? Sind alle sechs Resultierenden HFxF, HExE, HExEFxF, HOUSE, H-S und PE-KRUN berechenbar? Die Problematik dieser Frage begegnete uns bereits im Vortest: Die Existenz der einzelnen Theoriekomponenten ist gleichzeitig von der Qualität des Meßinstruments abhängig - ein und dasselbe Maß, nämlich das Maß für die innere Konsistenz, soll beides, Reliabilität und Existenz klären. Da sich die einzelnen Skalen aber bereits im Vortest mit mäßig guter Reliabilität auffinden ließen, gilt ein hinreichend hoher Cronbachs α -Wert hier als Existenzbeweis. Die Werte wurden im Rahmen der Itemanalyse bereits genannt (Kap.II.2.3, Tab.8): Die Konsistenz der Situations-Ergebnis- und der Situations-Folgen-Erwartung ist in der Gesamtstichprobe und der Teilstichprobe Ost zu gering, um die Existenz der Skalen annehmen zu können. In der Teilstichprobe West haben dagegen alle Skalen bis auf die Ergebnisvalenz, die Folgenvalenz und die Situations-Handlungs-Erwartung hinreichende Reliabilitäten. Es muß also daraus geschlos-

sen werden, daß die Befragten der Gesamtstichprobe und der Teilstichprobe Ost die Situations-Ergebnis- und die Situations-Folgen-Erwartungen nicht kognitiv differenzieren und in ihrer Entscheidung berücksichtigen. Die Befragten der Teilstichprobe West dagegen scheinen andere Teilkomponenten zu fokussieren: Bei ihnen gehen weder die Ereignis- noch die Folgenvalenz noch die Situations-Handlungs-Erwartung in die Entscheidung ein.

Somit sind nicht alle sechs Resultierenden HFxF, HExE, HExEFxF, HOUSE, H-S und PEKRUN berechenbar: Pekruns Resultierende arbeitet mit der Situations-Ergebnis-Erwartung. Diese Erwartung wird aber von der Gesamtstichprobe nicht in die Entscheidung miteinbezogen, so daß die Geltung dieser Resultierenden für diese Stichprobe ausgeschlossen werden muß.

Die Skalenmittelwerte können auf einem Meßbereich von 1 ("trifft nicht zu") bis 5 ("trifft ganz genau zu") variieren. Sie werden mit den Skalenmittelwerten des Vortests verglichen, um Aussagen über die Stabilität dieser Variablen zu erhalten. Tabelle 9 zeigt die Skalenmittelwerte für die Gruppen der Umschulungsteilnehmer und der Beschäftigten des Vortests, die Vortestdaten zusammen, die Teilstichproben Ost und West der Hauptuntersuchung, die Gesamtdaten der Hauptuntersuchung sowie die beiden Untersuchungen zusammen. Je nachdem, ob sich zwischen den Werten der einzelnen Ebenen signifikante t-Werte ergeben, ist der Mittelwert der untergeordneten oder der übergreifenden Gruppe eingetragen. Die Standardabweichungen liegen zwischen 0,44 und 1,11: Die Skalenmittelwerte liegen also allesamt zwischen dem Skalenmittelwert 3 und dem Pol 5. Handlungs-, Ergebnis- und Folgenvalenz werden von allen Gruppen als sehr wichtig bewertet, die Situationsvalenz dagegen als eher durchschnittlich wichtig. Es treten Ost-West-Unterschiede auf (vgl. auch Abb.23):

Tab.9: Skalennittelwerte von Vor- und Hauptuntersuchung zusammen, Hauptuntersuchung und Vortest getrennt sowie deren Teilgruppen Ost und West bzw. Umschüler/innen und Beschäftigte; wenn sich zwischen den Teilgruppen kein signifikanter Unterschied (t-Test) ergeben hat, ist nur der Wert der aggregierten Gruppe eingetragen.

	S	H	E	F	SE	SH	HE	EF	HF	SF
MW _{Vor- + Hauptuntersuchung}		4,3			----					----
MW _{Hauptuntersuchung: Gesamt}	3,3		4,5	4,4	----			3,0		----
MW _{Hauptuntersuchung: Ost}					----	3,4	4,0		3,6	----
MW _{Hauptuntersuchung: West}					3,2	4,2	4,4		4,1	4,4
MW _{Vortest: Gesamt}	3,8		4,7	4,7	4,4		4,3	3,3		4,3
MW _{Vortest: Umschüler/innen}						3,6			4,1	
MW _{Vortest: Beschäftigte}						4,1			4,5	

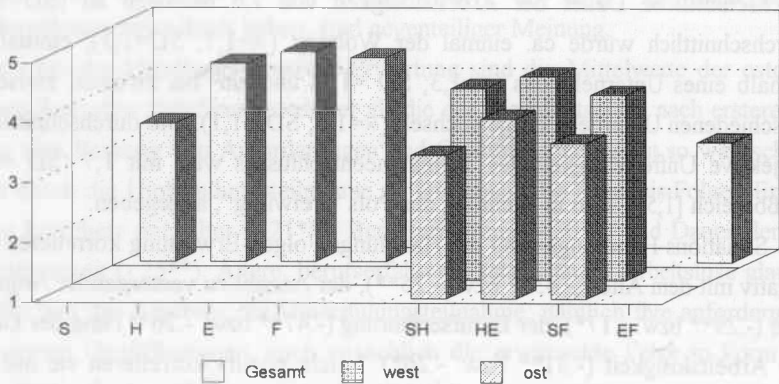


Abb.23: Mittelwerte der reliablen Erwartungen und Werte der Gesamtstichprobe, bei signifikanten Unterschieden Mittelwerte der Ost- und West-Stichproben ("trifft überhaupt nicht zu" = 1, "trifft ganz genau zu" = 5)

Die westlichen Befragten schätzen die Wahrscheinlichkeit der Zusammenhänge in der Situations-Handlungs-, der Handlungs-Ergebnis- und der Handlungs-Folgen-Erwartung extremer ein. Im Vortest liegen die Mittelwerte der Umschüler/innen signifikant niedriger als die der Beschäftigtengruppe. Die Befragten der Hauptuntersuchung antworten im Vergleich zum Vortest bei den Valenzeinschätzungen und der Handlungs-Folgen-Erwartung weniger extrem, bei den restlichen Erwartungen liegt die Ostgruppe unter, die Westgruppe über den Vortestdaten.

Hängen die WBEW-Skalen systematisch mit möglichen Moderatorvariablen zusammen? Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 35,9 Jahren ($SD=7,3$), die durchschnittliche Berufserfahrung bei 11,1 Jahren ($SD=8,9$). Davon sind 39 Männer und 118 Frauen, die im Durchschnitt ca. einen Angehörigen zu versorgen haben. 87 Befragte waren vor Aufnahme der Umschulung arbeitslos, bei 14 war die Arbeitslosigkeit absehbar. 35 waren vollbeschäftigt, drei in Kurzarbeit, drei nicht berufstätig und 15 gaben "sonstiges" an. Die 87 Arbeitslosen geben eine durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 7,6 Monaten an ($SD=5,8$). Durchschnittlich wurde ca. einmal der Wohnort ($\bar{x}=1,1$; $SD=1,3$), einmal innerhalb eines Unternehmens ($\bar{x}=1,3$; $SD=1,1$) und ein- bis zweimal zwischen verschiedenen Unternehmen gewechselt ($\bar{x}=1,6$; $SD=1,1$). Die durchschnittliche subjektive Unfreiwilligkeit des Teilnahmeentschlusses wird mit 1,7 ($SD=1,1$; Meßbereich [1;5]), also in Richtung des Pols "freiwillig", angegeben.

Die Situations-Handlungs- und die Handlungs-Folgen-Erwartung korrelieren nun negativ mit dem Alter (-.43** bzw. -.25**), der Anzahl zu versorgender Angehöriger (-.29** bzw. -.17*), der Berufserfahrung (-.47** bzw. -.26**) und der Dauer der Arbeitslosigkeit (-.31** bzw. -.26*). Leicht positiv korrelieren sie mit der Mobilität zwischen verschiedenen Unternehmen (.29** bzw. .18*). Außerdem sind die Mittelwerte der ostdeutschen Befragten signifikant niedriger als die der westdeutschen Befragten (t-Test für unabhängige Stichproben). Die Moderatoren korrelieren untereinander z.T. sehr hoch: Alter und Berufserfahrung sind mit

$r_{\text{Alter, Berufserfahrung}} = .87^{**}$ alternativ verwendbar. Die Mittelwerte von Alter, Berufserfahrung, Dauer der Arbeitslosigkeit, Mobilität zwischen verschiedenen Unternehmen und Mobilität des Wohnorts unterscheiden sich signifikant in der ost- und der westdeutschen Teilstichprobe (t-Test für unabhängige Stichproben): Alter, Berufserfahrung, Anzahl der zu versorgenden Angehörigen und Dauer der Arbeitslosigkeit sind in der ostdeutschen Gruppe höher, die Mobilität zwischen Unternehmen und die Häufigkeit des Wohnortwechsels niedriger als in der westdeutschen Gruppe (vgl. Anhang 3)²⁰. Pointiert bedeutet das: Jüngere, westdeutsche Befragte mit geringer Berufserfahrung, wenigen oder keinem zu versorgenden Angehörigen und kurzer Arbeitslosigkeit, die schon ein- oder mehrmals zwischen Unternehmen gewechselt haben, meinen, daß ihnen Handlungsmöglichkeiten, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, zur Verfügung stünden (Situations-Handlungs-Erwartung). Sie schätzen auch die Kontrollierbarkeit der Folge durch die Handlung als hoch ein (Handlungs-Folgen-Erwartung): Die Umschulungsteilnahme führt ihrer Meinung nach zu verbesserten Arbeitsmarktchancen. Ältere, ostdeutsche Teilnehmer mit langer Berufserfahrung, mehreren zu versorgenden Angehörigen und längerer Arbeitslosigkeit, die noch nicht oder selten zwischen Unternehmen gewechselt haben, sind gegenteiliger Meinung.

Auch bei der Handlungs-Ergebnis-Erwartung sind die Mittelwerte der ostdeutschen Befragten signifikant niedriger als die der Westdeutschen, nach ersteren ist also eine Passung von Anforderungen und Qualifikationen nicht so wahrscheinlich durch die Umschulungsteilnahme zu erreichen. Die Ergebnis-Folgen-Erwartung korreliert mit Alter (-.21**), Berufserfahrung (-.30**) und Dauer der Arbeitslosigkeit (-.25**). Ältere, berufserfahrene, schon länger Arbeitslose glauben nicht, daß das Ergebnis der Umschulungsteilnahme, nämlich ihre anforderungsgerechten Qualifikationen, auch tatsächlich die erwünschte Folge in Form von besseren Arbeitsmarktchancen nach sich zieht.

Die Unfreiwilligkeit der Teilnahme hängt positiv mit der Situationsvalenz zu-

²⁰ Zu den übrigen Beziehungen zwischen den Moderatorvariablen vgl. ebenfalls Anhang 3.

sammen (.21**), leicht negative Werte hat sie mit der Handlungsvalenz (-.34**) und allen Erwartungen ($r_{\text{freiwill;SH}} = -.17^*$, $r_{\text{freiwill;HE}} = -.25^{**}$, $r_{\text{freiwill;EF}} = -.20^*$, $r_{\text{freiwill;HF}} = -.23^{**}$). Eine starke Beschäftigung mit der unsicheren beruflichen Situation geht also mit einem Entschluß einher, der eher als "gezwungenermaßen, aufgrund meiner derzeitigen Situation, äußerer Umstände oder wichtiger Personen" eingeschätzt wird. Wem die Umschulungsteilnahme Spaß macht und wer die Zusammenhänge zwischen Situation, Handlung, Ergebnis und Folge als wahrscheinlich einschätzt, gibt den Entschluß zur Teilnahme als eher selbstgesteuert an.

Als geschlechtsspezifisch oder von der Art der Beschäftigung vor Aufnahme der Umschulung abhängig zeigte sich keine Skala (t-Test für unabhängige Stichproben bzw. ANOVA). Abbildung 24 faßt die Moderatoreinflüsse auf Erwartungen und Werte zusammen:

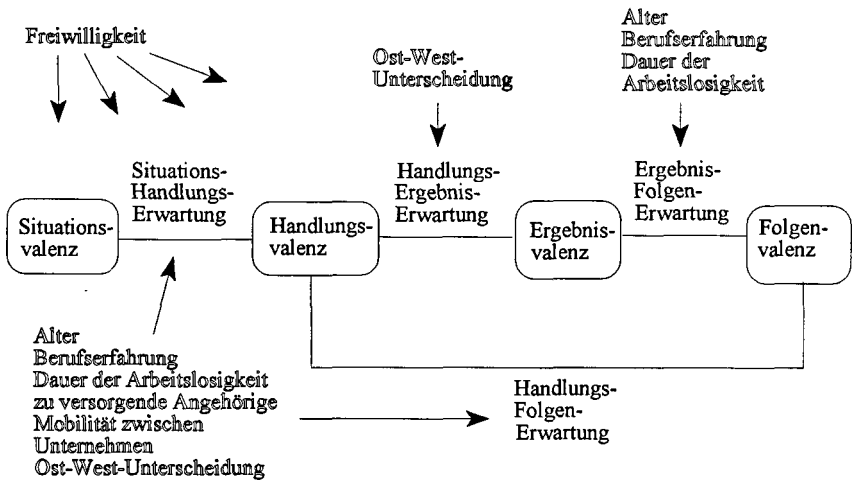


Abb.24: Zusammenhänge der Moderatorvariablen mit den reliablen Erwartungs- und Wert-Skalen

Da der Einfluß der Moderatorvariablen auf die WBEW-Skalen deutlich ist, werden im folgenden Moderatoranalysen nötig sein: Zusätzlich zu den üblichen Pearson-Korrelationen der Variablen werden daher auch die Korrelationen betrachtet, aus denen der Einfluß dieser Moderatorvariablen herauspartialisiert wurde. Bei Regressionen mit den Erwartungs- und Wert-Skalen als Prädiktoren wird es unerlässlich sein, Teilgruppen mit homogenen Moderatorausprägungen zu analysieren. Zur flüssigeren Darstellung werden im folgenden daher die Korrelationen, bei denen der Einfluß von *Alter*, *Berufserfahrung*, *Anzahl zu versorgender Angehöriger*, *Dauer der Arbeitslosigkeit vor Umschulungsaufnahme*, *Häufigkeit des Wechsels zwischen verschiedenen Unternehmen*, *subjektive Unfreiwilligkeit der Teilnahme* und die (dichotomisierte) *Ost-West-Unterscheidung* herauspartialisiert worden ist, einfach "Partialkorrelationen", abgekürzt "part", genannt - bei Partialisierung weiterer oder zusätzlicher Variablen wird dies erwähnt. Da durch die Partialisierung die jeweilige Stichprobengröße vermindert wird und dadurch eine Korrelation einen höheren Wert haben muß, um signifikant zu sein, aber v.a. der Vergleich der Höhe der Partialkorrelationen zur Höhe der ursprünglichen Korrelationen interessiert, werden nicht signifikante Partialkorrelationen ab einer Höhe von .20 berichtet. Diese Marke wurde gewählt, da die ursprünglichen Korrelationen in etwa ab dieser Höhe signifikant sind.

3.1.2 Beziehungen zwischen den Theoriekomponenten

Anhand der Korrelationen zwischen Erwartungen, Werten, berechneten Hilfskomponenten und Resultierenden können die Hypothesen aus Tabelle 7 beantwortet werden:

(1,2) Nach Peak (1956), Fishbein und Ajzen (1975) werden Ergebnis und Folge und damit auch deren Ergebnis- und Folgenvalenzen V_E und V_F sowie die zugehörigen Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folgen-Erwartungen HE und HF nicht differenziert. Ergebnis- und Folgenvalenz korrelieren hoch miteinander (.51**, part: .59**), Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folge-Erwartung ebenfalls (.58**, part: .47**) - die Hypothese scheint bestätigt.

- (3) Das Vroomsche Valenzmodell scheint ebenfalls belegt: Die Ergebnisvalenz V_E korreliert mäßig hoch (.32**, part: .40**) mit dem Produkt aus Ergebnis-Folge-Erwartung und Folgenvalenz ($EF \times V_F$).
- (4) Einen sehr viel höheren Koeffizienten dagegen liefert die Berechnungsweise der Handlungs-Folgen-Erwartung nach Lawler, Porter und Hackman (1967): Sie berechnen die Handlungs-Folgen-Erwartung als das Produkt aus Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartung ($HF = HE \times EF$), der Korrelationskoeffizient der Handlungs-Folgen-Erwartung mit $HE \times EF$ beträgt .73** (part: .72**). Die Korrelation von Handlungsvalenz und dem Produkt aus Handlungs-Folgen-Erwartung HF und Folgenvalenz V_F ergibt einen Koeffizienten von $r_{H, HF \times V_F} = .29**$, dessen Partialkorrelation aber nahe an der Nullkorrelation liegt (part: .07n.s.).
- (5) Vrooms Kraftmodell als Produkt von Handlungs-Ergebnis-Erwartung und Ergebnisvalenz ($V_H = HE \times V_E$) ergibt eine Korrelation zwischen Handlungsvalenz und $HE \times V_E$ -Produkt von $r_{H, HE \times V_E} = .44**$. Stellt man dem die Korrelation von Handlungsvalenz und dem Produkt aus den einzelnen Faktoren ($HE \times EF \times V_F$) gegenüber, ist die Korrelation um einiges niedriger ($r_{H, HE \times EF \times V_F} = .26**$). Die Partialkorrelationen dieser Produkte mit der Handlungsvalenz aber ergeben eine Nullkorrelation ($r_{H, HE \times V_E; part} = .03n.s.$) und eine leicht negative Korrelation ($r_{H, HE \times EF \times V_F; part} = -.12n.s.$).
- (6) Die Handlungsvalenz nach Krampen (1987), gebildet aus Ergebnisvalenz, Handlungs-Ergebnis- und Situations-Handlungs-Erwartung ($V_H = V_e \times HE \times SH$), ergibt einen niedrigen Korrelationskoeffizienten zwischen Handlungsvalenz und Produkt von nur .28**. Hier taucht dasselbe Schema auf: Auch die Partialkorrelation ist leicht negativ ($r_{H, HE \times SH; part} = -.15n.s.$).
- (7) Die Korrelation von Situationsvalenz und dem Produkt aus Ergebnisvalenz und Situations-Ergebnis-Erwartung kann nicht berechnet werden, da die Situations-Ergebnis-Erwartung sich in der Gesamtstichprobe nicht als homogen erwiesen hat. Es kann also über die Geltung dieser Hypothese keine Aussage gemacht werden.

Anscheinend ist die Unterscheidung zwischen Ereignis und Folge in dieser Entscheidungssituation und mit dieser Stichprobe also unnötig (1,2). Belegt, und zwar mit einer den bisherigen Studien entsprechenden Korrelation, ist das Valenzmodell nach Vroom (3). Der Vergleich mit der Korrelation von Ergebnis- und Folgenvalenz läßt jedoch nachdenklich stimmen: Der Einbezug der Ergebnis-Folgen-Erwartung in die Gleichung senkt den Zusammenhang um fast zwei Zehntel: Die direkte Gleichsetzung der beiden Valenzen klärt enorm mehr gemeinsame Varianz auf. Die Berechnungsweise der Handlungs-Folgen-Erwartung aus der Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartung scheint ebenfalls sehr wahrscheinlich (4), der Einbezug der Handlungs-Ergebnis-Erwartung bringt aber im Vergleich zur Gleichsetzung von Handlungs-Folgen- und Ergebnis-Folgen-Erwartung fast nichts.

Problematisch sind die Beziehungen der einzelnen Resultierenden zur als Freude an der Umschulung operationalisierten Handlungsvalenz, nämlich das Vroomsche Kraftmodell (5), die Berechnung über die von Lawler et al. vorgeschlagene Vorgehensweise ($V_H = HF \times V_F$) oder die ausführliche Produktbildung ($V_H = HE \times EF \times V_F$) und die Berechnung der Handlungsvalenz nach Krampen (6): Ihre nicht-partialisierten Korrelationen sind jeweils gering bis mäßig hoch, ihre Partialkorrelationen schwanken aber um den Nullpunkt bzw. sind sogar leicht negativ. Zur Beurteilung der Geltung dieser Resultierenden reicht aber die Gleichsetzung mit der durch ihre emotionale Komponente operationalisierten Handlungsvalenz nicht aus - erst müssen noch Aussagen über den Zusammenhang mit den Kriterien der Weiterbildungs-/Umschulungsmotivation gemacht werden.

Unterscheiden sich die möglichen Resultierenden? D.h. sagen sie dasselbe oder ähnliches aus? Tabelle 10 zeigt die Interkorrelationen. Wie schon zu erwarten, ergeben sich zwei Blöcke: Alle Resultierenden bis auf H-S korrelieren hoch miteinander - sie haben jeweils gemeinsame Teilkomponenten. Das heißt, sie sagen dasselbe oder ähnliches aus und können alternativ verwendet werden. H-S jedoch fällt völlig aus dem Rahmen: Mit $HF \times F$ ergibt sich überhaupt keine signifikante Korrelation, die Werte der Korrelationen mit den anderen Resultierenden

sind sehr niedrig. Auf Ebene der Partialkorrelationen entfallen sie völlig. Der Einbezug der Situationsvalenz bei Heckhausen und Krampen hat also im Gegensatz zu den vorherigen Weiterentwicklungen eine empirisch nachvollziehbare qualitative Veränderung in der Theoriebildung bewirkt.

Tab.10: Signifikante Interkorrelationen (untere Dreiecksmatrix) und Partialkorrelationen (obere Dreiecksmatrix) der fünf berechenbaren Resultierenden ($HOUSE = V_H + HE(V_E + EF \times V_F)$; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

	HFxF	HExE	HExEFxF	HOUSE	H-S
HFxF	---	.55**	.79**	.79**	
HExE	.61**	---	.69**	.77**	
HExEFxF	.79**	.70**	---	.99**	
HOUSE	.79**	.78**	.99**	---	
H-S		.28**	.20*	.24**	---

Auf Feathers Aussagen (Kap.I.2.8) zurückgreifend kann für die Beziehungen zwischen Erwartungs- und Wertkomponenten nur vorsichtig gefolgert werden, daß Handlungs-, Ereignis-, und Folgenvalenz gleichsinnig, in Anbetracht der Ich-Nähe der Entscheidungssituation aber nur niedrig positiv mit der Handlungs-Ergebnis- und der Handlungs-Folgen-Erwartung korreliert sein dürften.

Drei der sechs möglichen Interkorrelationen der Valenzen sind signifikant: Ergebnis- und Folgenvalenz korrelieren, wie bereits berichtet, am höchsten und erreichen partialisiert einen noch höheren Wert. Dann folgt entsprechend der Ereignissequenz die Korrelation von Handlungs- und Ergebnisvalenz, die sich aber partialisiert nicht replizieren läßt. Die Situationsvalenz wird anscheinend nicht mit den Zwischengliedern der Ereignissequenz Handlung oder Ereignis, sondern direkt mit der Folgenvalenz in Zusammenhang gebracht - aber auch diese Korrelation geht auf den Einfluß der Moderatoren zurück.

Tab.11: Signifikante Interkorrelationen (untere Dreiecksmatrix) und Partialkorrelationen (obere Dreiecksmatrix) der WBEW-Skalen (n.s.≥0.05, * p<0.05,** p<0.01)

	S	H	E	F	SH	HE	EF	HF
S	-		.25n.s.		-.20n.s.		-.26n.s.	-.27n.s.
H		-			-.20n.s.			
E		.40**	-	.59*		.41**	.23n.s.	.24n.s.
F	.21**		.51**	-			.20n.s.	.32*
SH			.16*	.19*	-		.48**	.45**
HE		.35**	.38**	.25**	.32**	-	.39**	.47**
EF				.22**	.50**	.42**	-	.70**
HF		.34**	.26**	.26**	.52**	.58**	.59**	-

Die Erwartungen korrelieren alle untereinander signifikant. Über die hohe Interkorrelation von Handlungs-Folgen- und Ergebnis-Folgen-Erwartung wurde bereits berichtet. Lediglich die Beziehung von Situations-Handlungs- und Handlungs-Ergebnis-Erwartung ist als Partialkorrelation sehr niedrig und nicht signifikant.

Nun zum Zusammenhang zwischen Werten und Erwartungen: Die Handlungsvalenz korreliert leicht positiv mit Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folgen-Erwartung, die Ergebnisvalenz ebenfalls leicht positiv mit der Situations-Handlungs-, der Handlungs-Ergebnis- und der Handlungs-Folgen-Erwartung, die Folgenvalenz schließlich auch leicht positiv mit allen vier Erwartungen. Als signifikante Partialkorrelationen bleiben davon nur die Zusammenhänge zwischen Ergebnisvalenz und Handlungs-Ergebnis-Erwartung sowie zwischen Folgenvalenz und Handlungs-Folgen-Erwartung. Die Korrelationen von Ergebnisvalenz mit der Handlungs-Folgen-Erwartung und von Folgenvalenz mit der Ergebnis-Folgen-Erwartung bleiben in etwa in gleicher Höhe, sind aber aufgrund der durch die Partialisierung kleineren Stichprobe nicht mehr signifikant. Zusätzlich sind die Zusammenhänge von Ergebnisvalenz und Ergebnis-Folgen-Erwartung, von Situationsvalenz und Situations-Handlungs-Erwartung, Ergebnis-Folgen- bzw.

Handlungs-Folgen-Erwartung sowie von Handlungsvalenz und Handlungs-Ergebnis-Erwartung über .20 bzw. unter -.20, aber noch nicht signifikant. Diese Ergebnisse können im Sinne Feathers gedeutet werden: In dieser ich-nahen Verpflichtungssituation sind Wahlpotential und subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit direkt proportional. Das Wahlpotential beinhaltet Handlungs-, Ergebnis- und Folgenvalenz, die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit ähnelt am ehesten der Handlungs-Ergebnis- oder der Handlungs-Folgen-Erwartung - gerade diese Korrelationen bewegen sich aber alle im leicht positiven Bereich von .25 bis .38. Noch deutlicher wird der Zusammenhang bei den Partialkorrelationen, restringiert auf die Ergebnis- und die Folgenvalenz und die jeweils zugehörigen "Handlungs-Erwartungen".

3.1.3 Empirische Korrelate und Vorhersagekraft der Theoriekomponenten

Aufgrund der vorliegenden Studien zur Weiterbildungs- und zur Umschulungsmotivation wurden positive Zusammenhänge mit den Teilnahmemotiven Verbesserung der Arbeitsplatzchancen, Verbesserung der Aufstiegschancen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte und mit dem Finden neuer fachlicher Anregungen postuliert. Finanzielle Veränderungen wurden als Barriere eingeordnet und daher die Annahme negativer Zusammenhänge aufgestellt. Lediglich niedrig positive Korrelationen werden mit dem Kontaktmotiv, dem familiären Motiv, dem Nachholen von Qualifikationen im Erwachsenenalter und dem Finden einer sinnvollen Beschäftigung erwartet. Die vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Abschluß der Umschulung müßten als negative Polung der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen negative Korrelationen ergeben.

Die Befragten schätzen die Wichtigkeit der Teilnahmegründe für die Teilnahme an der Qualifizierung überwiegend als "eher wichtig" oder "sehr wichtig" ein (vgl. Abb.25 und Tab.12) - Ausnahmen sind, wie erwartet, "für die Zeit der Teilnahme finanziell besser 'dastehen'", und zusätzlich "den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen". Das finanzielle Motiv wird überwiegend als "weniger wi-

chig", das familiäre Motiv als "nicht wichtig" eingestuft - letzteres bei den West-Befragten sogar noch signifikant häufiger (t-test für unabhängige Stichproben: $\bar{x}_{\text{ost}} = 1,5$; $\bar{x}_{\text{west}} = 1,2$).

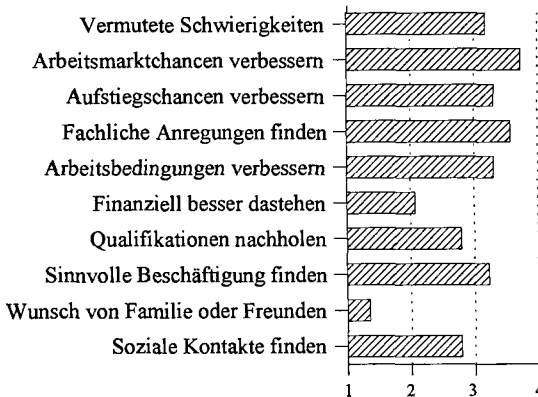


Abb.25: Wichtigkeit der Teilnahmemotive ("überhaupt nicht wichtig"=1, "weniger wichtig"=2, "eher wichtig"=3, "sehr wichtig"=4)

Das Kontaktmotiv wird von den westdeutschen Befragten ebenfalls signifikant häufiger als weniger wichtig eingestuft, die Ostdeutschen geben mehrheitlich "eher wichtig" an ($\bar{x}_{\text{ost}}=3,2$; $\bar{x}_{\text{west}}=2,4$). Die "vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche" werden durchschnittlich, dabei von den Ostdeutschen leicht, aber signifikant höher eingeschätzt ($\bar{x}_{\text{ost}}=3,3$; $\bar{x}_{\text{west}}=3,0$).

3.1.3.1 Zusammenhänge der Erwartungs- und Wert-Komponenten mit den Kriterien

In Tabelle 12 sind die signifikanten Korrelationen von Erwartungen und Werten mit den neun Teilnahmemotiven und den vermuteten Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche aufgelistet. Positive Zusammenhänge werden erwartet bei den Motiven

- vermutete Schwierigkeiten bei der Stellensuche
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen
- Verbesserung der Aufstiegschancen
- Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsinhalte
- fachlich neue Anregungen finden.

Ein negativer Zusammenhang wird mit dem Motiv "finanziell besser 'dastehen'" angenommen, mit den restlichen Motiven werden nur niedrig positive Zusammenhänge postuliert.

Tab.12: Mittelwerte und Standardabweichungen der neun Teilnahmemotive [1;4] und der vermuteten Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche [1;5] sowie deren signifikante Korrelationen und Partialkorrelationen (kursiv) mit Erwartungen und Werten (n.s. $p \geq 0.05$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

	Schwierigkeiten	chancen	aufstieg	anregung	beding
\bar{x}	3,18	3,73	3,31	3,57	3,30
SD	1,04	0,48	0,81	0,60	0,88
S	.31** .23ns	.26ns			.20ns
H				.37**	.17*
E		.38** .47**	.23** .28ns	.19*	.18* .30*
F		.36** .29*	.30** .43**		
SH	-.40** -.46**	.16*		.20* .20ns	
HE		.27** .37**	.20* .25ns	.34** .28*	.36** .28*
EF	-.33** -.53**		.30** .30*		.18*
HF	-.21** -.38**	.29** .23ns	.36*	.22**	.19* .21ns

Fortsetzung Tab.12

	finanzen	nachhol	sinnvoll	familie	kontakte
\bar{x}	2,07	2,79	3,22	1,35	2,79
SD	1,02	1,05	0,95	0,67	0,96
S			-.26ns		
H		.25**	.21**	-.26ns	-.21ns
E		.24**	.27ns		
F			.22ns		.20ns
SH	-.17*			.31*	
HE		.25**			
EF	.21ns	.19*		.29*	.29*
HF	-.25**	.22**	.22**		.20ns

Die gefundenen Zusammenhänge sind z.T. nicht sehr hoch: Ihre Absolutbeträge liegen zwischen .16 und maximal .40. Die Partialisierung erhöht einige der Werte und weist somit auf Suppressionen hin, einige Korrelationen lassen sich aber partialisiert nicht replizieren. Die Zusammenhänge von "berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen" mit Erwartungen und Werten beispielsweise sind partialisiert nicht mehr aufzufinden. Für dieses Motiv waren aber nur niedrig positive, und damit nicht signifikante Zusammenhänge erwartet worden. Die beiden *nicht arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Teilnahmemotive* "den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen" und "soziale Kontakte knüpfen" stehen sogar in keinerlei signifikantem Zusammenhang mit einer der WBEW-Skalen, erst die Partialisierung schafft signifikante Korrelationen mit der Ergebnis-Folgen-Erwartung, beim familiären Motiv zusätzlich mit der Situations-Handlungs-Erwartung.

Letzteres Motiv korreliert signifikant negativ mit der Häufigkeit des Wechsels innerhalb eines Unternehmens (-.25**) - bei einer zusätzlichen Partialisierung ist aber keine Korrelation mehr signifikant. "Eine sinnvolle Beschäftigung haben" korreliert nur mit je zwei Variablen - die beiden Korrelationen sind partialisiert wiederum nicht signifikant. Die Korrelationen dieser vier bisher genannten Motive sind erwartungsgemäß nur niedrig positiv und damit nicht signifikant.

Für die "finanzielle Verbesserung durch die Teilnahme" wurde eine negative Beziehung erwartet. Die Zusammenhänge mit der Situations-Handlungs- und der Handlungs-Folgen-Erwartung sind auch dementsprechend negativ, partialisiert aber nicht mehr aufzufinden.

Die ersten fünf in Tabelle 12 aufgelisteten Kriterien *beziehen sich auf Aspekte des Arbeitsmarkts oder des Berufs*: Die Zusammenhänge von "die Aufstiegschancen erhöhen" und "die Arbeitsmarktchancen erhöhen" mit Ergebnis- und Folgenvalenz, Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartung bzw. Handlungs-Folgen-Erwartung erscheinen als relativ unabhängig von Moderatoreinflüssen. Lediglich der Zusammenhang von "Aufstiegschancen erhöhen" mit der Handlungs-Folge-Erwartung taucht zusätzlich als signifikant auf und die Korrelation von "die Arbeitsmarktchancen verbessern" mit der Situations-Handlungs-Erwartung läßt sich nicht replizieren. "Die Arbeitsmarktchancen erhöhen" entspricht dabei genau der Folgenvalenz - die erfolgte gleichsinnige Beantwortung der beiden Variablen dient gleichzeitig als Reliabilitätshinweis. Dieses Motiv wird aber auch von der Häufigkeit des Wohnortwechsels beeinflusst (-.26**). Wird dieser Einfluß zusätzlich nivelliert, sind nur noch Ergebnisvalenz und Handlungs-Ergebnis-Erwartung signifikante Korrelate (.31* bzw. .33*). Bei "fachlich neue Anregungen finden" läßt sich partialisiert nur noch der Zusammenhang mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung als signifikant auffinden, die Höhe des Zusammenhangs mit der Situations-Handlungs-Erwartung bleibt gleich, ist aber nicht mehr signifikant. Ebenso lassen sich bei "die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern" nur noch die Beziehungen zur Ergebnisvalenz und zur Handlungs-Ergebnis-Erwartung signifikant replizieren, die

Partialkorrelation mit der Handlungs-Folgen-Erwartung ist sogar im Vergleich zur ursprünglichen Korrelation leicht erhöht, aber nicht mehr signifikant. Eine Ausnahmestellung scheint die Variable "vermutete Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche" innezuhaben: Ihre Korrelationen mit der Situations-Handlungs-, der Ergebnis-Folgen- und der Handlungs-Folgen-Erwartung sind ja aufgrund ihrer negativen Polung negativ, sie steht jedoch als einziges Kriterium mit der Situationsvalenz in Zusammenhang, und zwar in positiver Richtung. Der positive Zusammenhang zur Situationsvalenz erniedrigt sich zwar partialisiert deutlich, die anderen Werte werden aber durch die Partialisierung noch negativer. Wer sehr große Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Abschluß der Qualifizierung vermutet, den macht seine beruflich unsichere Situation sehr betroffen, er sieht geringe Einwirkungsmöglichkeiten auf die Situation (Situations-Handlungs-Erwartung), einen geringen Zusammenhang zwischen einer Passung von Anforderungen und Qualifikationen und besseren Arbeitsmarktchancen (Ergebnis-Folgen-Erwartung) und einen geringen Zusammenhang zwischen Umschulungsteilnahme und verbesserten Arbeitsmarktchancen (Handlungs-Folgen-Erwartung). Es zeigt sich also, daß die einzelnen arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Teilnahmemotive nur mit bestimmten Erwartungen und Valenzen in Beziehung stehen. "Seine Arbeitsmarktchancen erhöhen" und "seine Aufstiegschancen erhöhen" fokussieren das Ergebnis und die Folge mit ihren zugehörigen Valenzen. Bei diesen ist die Korrelation mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung signifikant. Bei den beiden ebenfalls arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien "fachlich neue Anregungen finden" und "die Bedingungen des Arbeitsplatzes verbessern" werden diese Zusammenhänge nicht so deutlich. Die Einschätzung vermuteter Schwierigkeiten bei der Stellensuche hat als einzige Ausnahme eine Beziehung zur Situationsvalenz. Die nicht arbeitsmarkt- und berufsspezifischen Kriterien "eine sinnvolle Beschäftigung haben", "finanziell besser dastehen", "den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen" und "soziale Kontakte knüpfen" haben fast oder gar keine Zusammenhänge - diese Motive werden erwartungsgemäß durch die Theoriekomponenten nur gering oder nicht angesprochen.

3.1.3.2 Vorhersage der Kriterien aus den Erwartungs- und Wert-Komponenten

Entsprechend den oben geschilderten geringen oder teils fehlenden Korrelationen zwischen den zehn Erwartungs- und Wertkomponenten mit den einzelnen Kriterien ist auch der Anteil aufgeklärter Kriterienvarianz durch das Gesamt der Prädiktoren gering (Regression mit Einschluß aller acht homogenen WBEW-Skalen): R^2 als Maß für den aufgeklärten Varianzanteil liegt zwischen 6% ("den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen") und 28% ("vermutete Schwierigkeiten bei der Stellensuche"). Deutlich erkennbar ist die Gruppe der arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien, die bereits erwartungsgemäß positive Korrelationen zumindest mit einigen Erwartungen und Werten gezeigt hatten - ihre Anteile aufgeklärter Varianz liegen zwischen 16 und 28% ($R^2_{\text{Schwierigkeiten}} = .28^{**}$, $R^2_{\text{CHANCEN}} = .27^{**}$, $R^2_{\text{AUFSTIEG}} = .16^{**}$, $R^2_{\text{ANREGUNG}} = .21^{**}$, $R^2_{\text{BEDING}} = .21^{**}$). Die Voraussagbarkeit dieser Kriterien ist erwartungsgemäß höher als die der übrigen Kriterien - Ausnahme ist das ebenfalls berufsbezogene Motiv "Qualifikationen nachholen" mit ebenfalls 16% Varianzaufklärung ($R^2_{\text{FINANZEN}} = .09\text{n.s.}$, $R^2_{\text{SINNVOLL}} = .08\text{n.s.}$, $R^2_{\text{KONTAKTE}} = .07\text{n.s.}$).

Aufgrund des hohen Einflusses der verschiedenen Moderatorvariablen auf die Erwartungen und Werte scheint es angebracht, je nach Ausprägung dieser Faktoren unterschiedlich vorhersagekräftige Regressionsgleichungen anzunehmen. Außer den Zusammenhängen der möglichen Moderatorvariablen mit den Prädiktoren sollen aber auch noch kurz die Zusammenhänge dieser Variablen mit den Kriterien untersucht werden, um auch wirklich alle moderierenden Einflüsse absehen zu können (vgl. Anhang 4): Als kriterienspezifische Einflüsse kommen zusätzlich zu den Moderatoren der Prädiktoren beim Kriterium "für die Zeit der Teilnahme finanziell besser 'dastehen'" das *Geschlecht* der Befragten, bei "die Arbeitsmarktchancen erhöhen" die *Häufigkeit des Wechsels innerhalb eines Unternehmens* und bei "soziale Kontakte knüpfen" die *Häufigkeit des Wohnortwechsels und des Wechsels innerhalb eines Unternehmens* dazu.

Die Berechnungen der einzelnen Regressionsgeraden mit Einschluß der WBEW-Skalen als Prädiktoren erbringen nach Ost- und Weststichproben getrennt substantielle Varianzaufklärungen²¹ nur in der Gruppe der ostdeutschen Befragten bei vier Kriterien: Die Varianz der vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche läßt sich zu 43% aufklären, "die Aufstiegschancen erhöhen" zu 34%, "die Arbeitsmarktchancen erhöhen" zu 31% und "die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeit verbessern" zu 30%. "Fachlich neue Anregungen finden" wird immerhin noch zu 27% aufgeklärt, so daß alle arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien bei den ostdeutschen Befragten aus Erwartungen und Werten einigermaßen gut vorhergesagt werden können (vgl. Anhang 5.1.1). Teilt man die Variable Alter entsprechend ihren Quartilen (unter dem ersten Quartil, zwischen erstem bis drittem Quartil, über dem dritten Quartil) auf in "unter 30 Jahre" (n=24), "30 bis 39 Jahre" (n=89) und "über 40 Jahre" (n=41), ergeben sich überwiegend für die jüngere und ältere, nicht dagegen für die mittlere Gruppe substantielle Varianzaufklärungen. Für "den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen" ergeben sich trotzdem nur sehr niedrige Werte, "fachlich neue Anregungen finden" zeigt auch bei den 30- bis 40jährigen ein R^2 von .31 (vgl. Anhang 5.1.2). Für die Stufen 4 und 5 der Unfreiwilligkeit des Entschlusses konnten keine Regressionen gerechnet werden, da nur neun bzw. fünf Befragte diese Kategorien angekreuzt haben. Bei der größten Gruppe, nämlich denjenigen, die ihren Entschluß als völlig freiwillig ansehen ($n_{\text{Unfreiwilligkeit}=1} = 100$), lassen sich nur die "vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche" zu 32% erklären. In den zwei kleineren Gruppen mit gemäßiger Freiwilligkeit ($n_{\text{Unfreiwilligkeit}=2} = 21$, $n_{\text{Unfreiwilligkeit}=3} = 21$) lassen sich wiederum fast alle Kriterien in großem Maße vorhersagen (vgl. Anhang 4.1.3). Je öfter zwischen verschiedenen Unternehmen gewechselt worden ist, desto weniger Varianz der Kriterien läßt sich aufklären: Am aussagekräftigsten ist das Modell für die Teil-

²¹ Als substantielle Varianzaufklärungen werden im folgenden Werte von R^2 über .30 verstanden, da bei der in Teilgruppen differenzierten Betrachtung aufgrund unterschiedlicher Stichprobengrößen die Signifikanz dieses Wertes nicht aufschlußreich ist.

gruppe der Befragten, die das Unternehmen noch niemals gewechselt haben ($n=35$) - alle Kriterien können in dieser Gruppe von 30% bis zu 71% vorhergesagt werden (Anhang 5.1.4). Genauso sieht es bei der Anzahl der Angehörigen aus: Wer zwei oder drei zu versorgende Angehörige hat ($n=22$ in beiden Gruppen), für den lassen sich alle bzw. fast alle Kriterien aufklären (Anhang 5.1.5). Für die Menschen, die vor Antritt der Umschulung länger als zwei Monate arbeitslos waren, lassen sich ebenfalls fast alle Kriterien vorhersagen (Anhang 5.1.6). Die Kriterien sind also jeweils für einzelne Ausprägungen der Moderatorvariablen sehr wohl vorherzusagen - eine globale Betrachtung der Gesamtstichprobe scheint dagegen wohl zu grob:

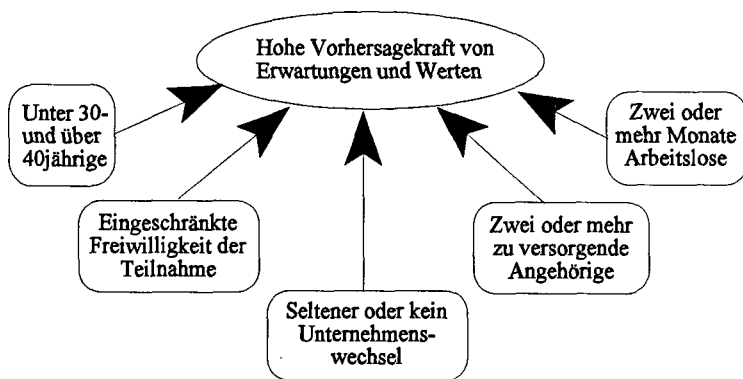


Abb.26: Abhängigkeit der Vorhersagekraft von Erwartungen und Werten für die Teilnahmemotive von den spezifischen Ausprägungen der Moderatorvariablen

Im folgenden werden die einzelnen Regressionen kriterienspezifisch getrennt zusammen mit auffälligen Ergebnissen moderatorenspezifischer Regressionen dargestellt (zu den übrigen moderatorenspezifischen Regressionsergebnissen vgl. Anhänge 5.2.1 bis 5.2.10):

(1) *Vermutete Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Abschluß der Umschulung*

Eine schrittweise Regression in der Gesamtgruppe ergibt nur ein R^2 von .23 mit den beiden signifikanten Prädiktoren *Situationsvalenz* ($\beta = .25^{**}$) und *Situations-Handlungs-Erwartung* ($\beta = -.38^{**}$). Wie aus Anhang 5.2.1 erkennbar ist, lassen sich diese beiden Skalen aber durchgehend als signifikante Prädiktoren sichern: Die *Situationsvalenz* hat durchgehend positive standardisierte Regressionskoeffizienten (.28** bis .61*), die *Situations-Handlungs-Erwartung* durchgehend negative Werte (-.30* bis -.75*). Bei der Einschluß-Methode in der Gesamtgruppe ist auch die *Ergebnis-Folgen-Erwartung* signifikant (-.21*) - dies wird in der Teilgruppe mit zweimaligem Unternehmenswechsel noch um einiges deutlicher (-.63**). Der bereits aus den Einzelkorrelationen erkennbare Trend setzt sich fort: Wen die unsichere berufliche Situation sehr belastet, wer für sich selbst wenig Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung und einen geringen Zusammenhang zwischen anforderungsorientierten Qualifikationen und verbesserten Arbeitsmarktchancen sieht, der vermutet große Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme.

(2) *Seine Arbeitsmarktchancen erhöhen*

In einer Regression mit Einschluß klären *Ergebnis- und Folgenvalenz* 27% der Motivvarianz auf ($\beta = .21^*$ bzw. $.20^*$); in der schrittweisen Regression kommt als signifikanter Prädiktor noch die *Handlungs-Folge-Erwartung* hinzu ($\beta_E = .26^{**}$, $\beta_F = .20^*$, $\beta_{HF} = .19^*$; $R^2 = .25$). Wer also seine Arbeitsmarktchancen erhöhen will, für den ist gleichzeitig die Passung von Anforderung und Qualifikation wichtig und er sieht einen Zusammenhang zwischen der Umschulungsteilnahme und seinem Ziel. Auch in der Gruppe ohne zu versorgende Angehörige ist die *Ergebnisvalenz*, bei denen mit einem Angehörigen und den über 40jährigen ist die *Folgenvalenz* und bei den Menschen ohne Unternehmenswechsel ist die *Handlungs-Folgen-Erwartung* signifikant (vgl. Anhang 5.2.2).

(3) *Seine Aufstiegschancen erhöhen*

In einer schrittweisen Regression der Gesamtgruppe ergeben sich *Ergebnisvalenz* (.22**) und *Ergebnis-Folge-Erwartung* (.27**) als signifikante Prädiktoren, die *Folgenvalenz* taucht bei vier Teilgruppen signifikant auf (Anhang 5.2.3): Das Motiv verbesserter Aufstiegschancen beinhaltet also einen Fokus auf Ergebnis und Folge sowie deren Zusammenhang. Die Vorhersage des Kriteriums gelingt aber erst differenziert nach Teilgruppen substantiell.

(4) *Fachlich neue Anregungen finden*

Hier kann die Regression in der Gesamtgruppe wiederum nur Hinweise auf mögliche Zusammenhänge geben: Die *Handlungsvalenz* und die *Handlungs-Ergebnis-Erwartung* sind in der Gesamtgruppe und fast allen Teilgruppen signifikante Prädiktoren für das Motiv, die Koeffizienten schwanken zwischen .28** und .64*. Der Fokus dieses Teilnahmegrunds liegt also eindeutig auf der Wichtigkeit der Umschulung und deren Instrumentalität für anforderungsgerechte Qualifikationen.

(5) *Die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern*

Das Motiv, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, läßt sich nur auf den Prädiktor der *Handlungs-Ergebnis-Erwartung* zurückführen. Wer die Bedingungen des Arbeitsplatzes durch die Umschulungsteilnahme verbessern möchte, für den ist die Umschulungsteilnahme ein Mittel, um anforderungsgerechte Qualifikationen zu erwerben. Die Handlungs-Ergebnis-Erwartung ist signifikant in fünf Teilgruppen und der Gesamtgruppe mit Koeffizienten zwischen .36* und .93**. Da in den jeweiligen Gruppen kein weiterer signifikanter Prädiktor hinzukommt, liegen die Varianzaufklärungen aber, bis auf die Gruppe mit drei zu versorgenden Angehörigen ($R^2 = .74n.s.$), nur knapp um die 30%.

(6) *Für die Zeit der Teilnahme finanziell besser "dastehen"*

Das Motiv, während der Umschulungsteilnahme finanziell besser gestellt zu sein, wird von den Befragten als "weniger wichtig" eingeschätzt. Es läßt sich auch in der Gesamtgruppe nicht vorhersagen ($R^2_{\text{srittweise}} = .06n.s.$, $R^2_{\text{Einschluß}} = .09n.s.$; Anhang 5.2.6). Bereits in diesen Berechnungen zeigt sich aber der konsistent negative Einfluß der *Handlungs-Folge-Erwartung* ($\beta = -.24^{**}$ bzw. $-.27^*$), der in der Gruppe der über 40jährigen als einziger signifikanter Prädiktor mit $\beta = -.50^*$ 37% Varianzaufklärung bewirkt und in der Gruppe derer, die sechs bis zehn Monate arbeitslos waren, 49% Varianz erklärt ($\beta = -.74^*$). Bei den Personen mit "völlig freiwilligem" Teilnahmeentschluß reicht der Koeffizient von $-.35^*$ nur noch für 11% Varianzaufklärung, in der Gruppe mit einmaligem Unternehmenswechsel und der Gruppe ohne zu versorgende Angehörige ermöglichen die Koeffizienten von $-.62^*$ bzw. $-.41^*$ ebenfalls noch keine substantielle Varianzaufklärung. Wer dieses Motiv als "überhaupt nicht" oder "weniger wichtig" bewertet, sieht gleichzeitig einen hohen Handlungs-Folge-Zusammenhang, also hohe Kontrollierbarkeit der Folge verbesserte Arbeitsmarktchancen durch die Umschulungsteilnahme.

(7) *Berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen*

Dieses Teilnahmemotiv läßt sich in der Gesamtgruppe nicht sehr gut vorhersagen ($R^2_{\text{srittweise}} = .19$, Anhang 5.2.7). In den Teilgruppen ist der Anteil aufgeklärter Varianz größer (bis 73% bei mittlerer (Un-)Freiwilligkeit), aber mit sehr wenigen und niedrigen signifikanten Prädiktoren. Als Prädiktor ergeben sich die *Situationsvalenz* (.18* bis .32*) und die *Handlungs-Ergebnis-Erwartung* (.23** und .44*). Die Beschäftigung mit der unsicheren beruflichen Situation und die subjektive Beeinflußbarkeit der Anforderungs-Qualifikations-Passung durch die Umschulungsteilnahme sagen also das Motiv, berufliche Qualifikationen nachzuholen, voraus - es besteht jedoch ein großer Anteil an Restvarianz des Kriteriums.

(8) *Eine sinnvolle Beschäftigung haben*

Die Vorhersagekraft der WBEW-Skalen für das Motiv, eine sinnvolle Beschäftigung zu haben, ist gering (Anhang 5.2.8): In den Teilgruppen finden sich zwar größere Varianzaufklärungen, aber keine signifikanten Prädiktoren. In der West-Gruppe tritt als substantieller Moderator die Handlungs-Folge-Erwartung auf, hat aber alleine nicht genügend Vorhersagekraft für ein substantielles R^2 . Eine Moderatorvariable aber fällt auf: Die Unfreiwilligkeit der Teilnahme hat zwar einen fünfstufigen Meßbereich, die zwei Kategorien am Pol "gezwungenermaßen" sind aber fast nicht besetzt. Für die Personen, die den Pol "völlig freiwillig" wählen, ist die Situationsvalenz ein negativer Prädiktor für das Motiv, d.h. wer sich eher selten mit der unsicheren beruflichen Situation beschäftigt, sucht in der Umschulung eine sinnvolle Beschäftigung. Für die 21 Personen, die die nächstmögliche Abstufung wählen, ergeben nun Ergebnisvalenz (.97*) und Folgenvalenz (-.80*) 51% Varianzaufklärung: Wer das Ergebnis Qualifikations-Anforderungs-Fit als wichtig und die Folge verbesserte Chancen als unwichtig ankreuzt, gibt gleichzeitig an, in der Umschulung eine sinnvolle Beschäftigung zu suchen und umgekehrt. Für die 21 Personen dagegen, die die mittlere Kategorie der Freiwilligkeit ankreuzen, ist die Situations-Handlungs-Erwartung ein stark negativer Prädiktor (-.72*), der einen großen Teil der 72% erklärten Varianz bewirkt. Wer also meint, daß ihm keine oder wenig Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung seiner unsicheren beruflichen Situation zur Verfügung stünden, sucht in der Umschulung eher eine sinnvolle Beschäftigung (anstatt beispielsweise eines Instruments zur Situationsverbesserung).

(9) *Den Wunsch der Familie oder von Freunden erfüllen*

Dem Wunsch von Familie oder Freunden zu entsprechen ist für die meisten Befragten kein wichtiger Teilnahmegrund. Er läßt sich auch nicht schrittweise aus Erwartungen und Werten vorhersagen (Anhang 5.2.9). Lediglich die *Ergebnis-Folgen-Erwartung* ist konsistent in fast allen Teilgruppen signifikanter Prädiktor: Wer dieses Motiv für unwichtig hält, sieht auch keinen Zusammenhang zwischen

der Passung von Anforderungen und Qualifikationen und verbesserten Arbeitsmarktchancen. Aufgeschlüsselt nach der Dauer der Arbeitslosigkeit ergeben sich aber hohe Varianzaufklärungen: bei drei bis fünf Monaten ein R^2 von .47n.s., bei 11 bis 27 Monaten ein R^2 von .60n.s. Bei den sechs bis zehn Monate lang Arbeitslosen lassen sich sogar 80% der Varianz aufklären: Hier sind Handlungsvalenz ($\beta = -.59^{**}$), Folgenvalenz ($\beta = -.47^{**}$), Situations-Handlungs-Erwartung ($\beta = .78^{**}$), Handlungs-Ergebnis-Erwartung ($\beta = -.56^{**}$), Ergebnis-Folgen-Erwartung ($\beta = .84^{**}$) und Handlungs-Folgen-Erwartung ($\beta = -.49^*$) allesamt signifikante Prädiktoren. Wer also vor Aufnahme der Umschulung sechs bis zehn Monate arbeitslos war und - entsprechend dem Durchschnitt der Befragten - mit der Umschulungsteilnahme nicht dem Wunsch von Familie oder Freunden entsprechen möchte, dem macht die Umschulung selbst Spaß. Ihm sind verbesserte Arbeitsmarktchancen wichtig; weiterhin stehen ihm subjektiv wenig Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung, er sieht die Umschulung nicht als Mittel zur anforderungsgerechten Qualifikation und zu verbesserten Arbeitsmarktchancen. Die Signifikanz der Handlungsvalenz und der Handlungs-Ergebnis-Erwartung findet sich auch bei den Menschen mit "völlig freiwilligem" Teilnahmeentschluß wieder. Die Situationsvalenz dagegen hat in der Gruppe der längsten Arbeitslosenzeiten einen hoch negativen ($\beta = -.77^*$), in der Gruppe derer ohne Unternehmenswechsel einen mittelhoch positiven Koeffizienten ($\beta = .46^*$) - für die ersten geht die niedrige Motiveinschätzung also mit hoher, für die zweiten mit niedriger Belastung durch die Berufssituation einher.

(10) Soziale Kontakte knüpfen

Die schrittweise Regression in der Gesamtgruppe auf dieses Kriterium läßt sich mangels signifikanter Prädiktoren nicht berechnen; nur die *Ergebnis-Folge-Erwartung* ist bei der Einschluß-Methode signifikant ($\beta = .22^*$). Diese ergibt sich auch als signifikant in der Gruppe mit einmaligem Unternehmenswechsel ($\beta = .57^*$), ohne Wechsel innerhalb eines Unternehmens ($\beta = .38^*$) oder zwischen Unternehmen ($\beta = .45^*$) und bei den beiden Teilgruppen mit längerfristiger Ar-

beitslosigkeit ($\beta = .71^*$ bzw. $.83^*$). In der Gruppe von sechs bis zehn Monate dauernder Arbeitslosigkeit erklärt diese Erwartung zusammen mit einer negativ geladenen Handlungs-Folge-Erwartung ($\beta = -.71^*$) 43% der Varianz, in der Gruppe von 11 bis 27 Monaten Arbeitslosigkeit zusammen mit einer positiven Handlungsvalenz ($\beta = .68^{**}$) 75% der Varianz. Signifikant positive Handlungsvalenz ergibt sich auch bei den Wohnortstabilen und den Personen mit häufigerem Wechsel innerhalb eines Unternehmens. Wer das Unternehmen noch nicht gewechselt hat, schätzt gleichzeitig mit dem Kontaktmotiv die Situations- und die Handlungsvalenz hoch und die Ergebnisvalenz niedrig ein. Diesem positiven Koeffizienten bei der Handlungsvalenz steht in der Gruppe mit einem zu versorgenden Angehörigen ein negativer Wert, der hoch positiven Folgenvalenz in der Gruppe mit mittlerer Freiwilligkeit ebenfalls ein hoch negativer Wert in der Gruppe mit einem zu versorgenden Angehörigen und der Gruppe mit mehreren Wohnungswechseln gegenüber.

Die Hypothese einer guten, aber kriterienspezifischen Vorhersage der Kriterien aus den Erwartungen und Valenzen muß auf der Ebene der Gesamtstichprobe verneint werden: Die *Varianzaufklärungen* können *nicht als substantiell* betrachtet werden. Wie bereits erwartet und aus den Korrelationen ablesbar, ergeben sich dabei aber zwei Blöcke: Die Kriterien "vermutete Schwierigkeiten bei der Stellensuche", "die Aufstiegschancen erhöhen", "die Arbeitsmarktchancen verbessern", "fachlich neue Anregungen finden" und "die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeit verbessern", die *allesamt berufsbezogen bzw. arbeitsmarkt-orientiert* sind, ergeben *Varianzaufklärungen von 16% bis 28%*. Die Kombination signifikanter Prädiktoren hängt dabei vom Inhalt des Kriteriums ab, der entweder stärker Handlung und Ergebnis oder stärker Ergebnis und Folge in den Mittelpunkt stellt. Das Kriterium "berufliche Qualifikationen nachholen", für das nur ein geringer positiver Zusammenhang erwartet worden war, zeigt sich ebenfalls als zu dieser Gruppe gehörig. Inhaltlich ist es ja auch arbeitsmarkt- und berufsspezifisch; die analysierten Studien zur Weiterbildungs- und Umschulungsmotivation schrei-

ben dem Motiv jedoch geringere Wichtigkeit zu.

Die *nicht berufs- und arbeitsmarktspezifischen* Kriterien “eine sinnvolle Beschäftigung haben”, “den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen”, “soziale Kontakte knüpfen” sowie “für die Zeit der Teilnahme finanziell besser ‘dastehen’“ lassen sich *in der Gesamtstichprobe überhaupt nicht vorhersagen (6-9% Varianzaufklärung)*, die Motive Familie und Finanzen werden aber auch als weniger wichtig eingeschätzt.

In den *moderatorspezifischen Analysen* dagegen lassen sich *befriedigende bis sehr gute Varianzaufklärungen* finden. Als entscheidende Moderatoren präsentieren sich hier das *Alter*, die *subjektive Unfreiwilligkeit des Teilnahmeentschlusses*, die *Häufigkeit des Unternehmenswechsels*, die *Anzahl zu versorgender Angehöriger* und die *Dauer der Arbeitslosigkeit vor Aufnahme der Umschulung*; die *Ost-West-Unterscheidung* ist nur bei den arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien entscheidend. In den Gruppen der unter 30- und der über 40jährigen lassen sich alle Kriterien bis auf das weniger wichtig eingeschätzte finanzielle und familiäre Motiv vorhersagen. In der Gruppe mit mittlerer Freiwilligkeit des Teilnahmeentschlusses lassen sich alle Kriterien bis auf das familiäre Motiv substantiell vorhersagen. Bei den Personen, die das Unternehmen noch nie gewechselt haben, sind alle Varianzaufklärungen hoch, ebenso bei den Personen mit zwei zu versorgenden Angehörigen. Bei drei zu versorgenden Angehörigen ergeben lediglich wieder das Motiv Familie und zusätzlich “neue Anregungen finden” niedrige Werte. In den Gruppen mit mehr als zwei Monaten Arbeitslosigkeit vor Umschulungsaufnahme lassen sich ebenfalls fast alle Kriterien aufklären.²²

²² Zu den Ausnahmen vgl. oben.

3.1.3.3 Zusammenhänge der Resultierenden mit den Kriterien

Die Zusammenhänge der Resultierenden mit den einzelnen Kriterien machen den Kern der einzelnen Theorieansätze aus: Die Resultierende als Indikator der Handlungsbereitschaft wird jeweils verglichen mit anderen Kriterien dieser Motivation. Tabelle 13 zeigt die Korrelationen dieser Werte. Gleichzeitig werden Partialkorrelationen angegeben, denn ganz analog zu den Zusammenhängen der Erwartungen und Werte mit den ausgewählten *Moderatorvariablen* legen sich die Zusammenhänge der Resultierenden mit diesen dar:

Signifikante Korrelationen ergeben sich nämlich mit dem Alter ($r_{\text{HFxF;Alter}} = -.23^{**}$, $r_{\text{HExE;Alter}} = -.20^{**}$, $r_{\text{HExE;Alter}} = -.20^{**}$, $r_{\text{HOUSE;Alter}} = -.20^{*}$) und der damit hoch korrelierenden Berufserfahrung ($r_{\text{HFxF;Berufserfahrung}} = -.21^{*}$, $r_{\text{HExE;Berufserfahrung}} = -.23^{**}$, $r_{\text{HOUSE;Berufserfahrung}} = -.21^{*}$). Weiterhin korrelieren HFxF und HExE mit der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Umschulungsaufnahme ($-.29^{**}$ bzw. $-.23^{**}$). Schließlich zeigt sich noch die Unfreiwilligkeit der Teilnahme als wichtiger Moderator ($r_{\text{HExE;freiwill}} = -.20^{*}$, $r_{\text{HExE;freiwill}} = -.20^{*}$, $r_{\text{HOUSE;freiwill}} = -.22^{**}$, $r_{\text{H-S;freiwill}} = -.35^{**}$). Die Häufigkeit des Wechsels zwischen Unternehmen taucht als einflußreicher Moderator neu auf ($r_{\text{HFxF;mobil3}} = .21^{*}$, $r_{\text{HExE;mobil3}} = .18^{*}$, $r_{\text{HOUSE;mobil3}} = .17^{*}$). Die Unterscheidung in ost- und westdeutsche Befragte hat ebenfalls Einfluß auf die Resultierenden (signifikante t-Tests bei HFxF, HExE, HExE;FxF und HOUSE). Die Zahl zu versorgender Angehöriger, die Häufigkeit des Unternehmenswechsels und des Wechsels innerhalb eines Unternehmens, Geschlecht und Beschäftigungsstatus vor Aufnahme der Umschulung haben dagegen keinen Einfluß. Analog den Interkorrelationen der Resultierenden zeigt sich hier wieder die Blockbildung: Der erste Block, bestehend aus HFxF, HExE, HExE;FxF und HOUSE korreliert mäßig und signifikant mit den arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien "vermutete Schwierigkeiten bei der Stellensuche", "die Aufstiegschancen erhöhen", "die Arbeitsmarktchancen erhöhen", "fachliche neue Anregungen finden" und "die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern" - lediglich HFxF korreliert mit letzterem Kriterium, HExE mit den "vermuteten Schwierigkeiten" nicht signifikant. Die Korrelationen mit den "vermuteten Schwie-

rigkeiten" sind dabei negativ. Wiederum reiht sich "berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen" entgegen den empirisch begründeten Überlegungen, aber inhaltlich logisch in diesen Block ein.

Tab.13: Signifikante Korrelation und Partialkorrelationen (kursiv) der Resultierenden mit den Kriterien ($HOUSE = V_H + HE(V_E + EF \times V_F)$; n.s. $p \geq 0.05$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

	Schwierigkeiten	chancen	aufstieg	anregung	beding
HFxF	-.18* -.35*	.39** .30*	.32** .46**	.20*	.23ns
HExE		.36** .48**	.25** .32*	.33**	.34** .34*
HExEFxF	-.25** -.40**	.31** .26ns	.35** .36*	.24**	.25**
HOUSE	-.23** -.36*	.34** .31*	.34** .37**	.28**	.29**
H-S	-.24**	-.21ns		.26**	.17**

Fortsetzung Tab.13:

	finanzen	nachhol	sinnvoll	familie	kontakte
HFxF	-.24**	.25**	.21ns		.24ns
HExE		.31** .23ns	.16* .27ns		
HExEFxF		.26**	.22ns	.21ns	.28ns
HOUSE		.29**	.24ns		.24ns
H-S					

Partialisiert lassen sich jedoch nur die Korrelationen mit “die Aufstiegschancen erhöhen” und “die Arbeitsmarktchancen verbessern” konsistent replizieren. Letzteres Motiv wird zusätzlich von der Häufigkeit des Wohnortwechsels beeinflusst - eine weitere Partialisierung erniedrigt die Korrelationen mit HfxF und H-S enorm (.14n.s. und .01n.s.), die restlichen bleiben signifikant bzw. wenigstens über .20 ($r_{\text{HEXE;CHANCEN}} = .34^*$, $r_{\text{HEXEFXF;CHANCEN}} = .24\text{n.s.}$, $r_{\text{HOUSE;CHANCEN}} = .27\text{n.s.}$). Die ursprünglich signifikanten Zusammenhänge mit “berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen”, “fachlich neue Anregungen finden” und “die Bedingungen des Arbeitsplatzes verbessern” lassen sich nur sporadisch wiederfinden.

H-S korreliert dagegen nur mit den “vermuteten Schwierigkeiten”, mit “fachlich neue Anregungen finden” und “die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern” signifikant in eher niedriger Höhe und ergibt partialisiert keine signifikanten Koeffizienten mehr.

Mit den nicht arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien bestehen dagegen bei allen Resultierenden keine bzw. nur vereinzelte signifikante Korrelationen: HExE korreliert niedrig positiv mit “eine sinnvolle Beschäftigung haben”, HfxF korreliert negativ mit dem finanziellen Motiv. Die Zusammenhänge mit “eine sinnvolle Beschäftigung finden” und “soziale Kontakte knüpfen” waren aber anscheinend durch den Einfluß der Moderatorvariablen verschüttet: Bis auf eine Beziehung ergeben sich nicht signifikante Werte von .21 bis .28. Eine zusätzliche Partialisierung der Zusammenhänge mit “den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen” um die Variable “Wechsel innerhalb eines Unternehmens” ($r_{\text{mobil2;FAMILIE}} = -.25^*$) erbringt keine weiteren Signifikanzen.

Diese Ergebnisse entsprechen in etwa den durch Korrelationen und Regressionen erwartbaren: *Berufs- und arbeitsmarktspezifische Kriterien*, v.a. die Erhöhung von Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen, stehen *in mäßigem, aber substantiellem bzw. signifikantem Zusammenhang mit den Resultierenden* verschiedener Erwartungs-Wert-Kombinationen. Die Höhe des Zusammenhangs entspricht in

etwa den in der Literatur berichteten Werten (vgl. u.a. I.3.2.2). Als weiteres Motiv reiht sich in diesen Block "berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen" ein. Die Resultierende H-S korreliert dagegen nur mit drei der sechs von den Befragten als wichtig eingeschätzten arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Teilnehmegründen, partialisiert mit keiner mehr - die Gültigkeit der hinter dieser Resultierenden stehenden Ansätze muß also in Frage gestellt werden.

3.2 Einfluß ausgewählter Persönlichkeitsvariablen auf Erwartungen, Werte und deren Kombinationen

Besteht ein Einfluß von ausgewählten Persönlichkeitsvariablen, nämlich Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen, auf die Erwartungs- und Wertkomponenten sowie auf die Resultierende einer Erwartungs-Wert-Kombination? Dazu sollen zuerst einmal die Zusammenhänge der genannten Variablen überprüft werden.

3.2.1 Zusammenhang von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen mit den Erwartungs-Wert-Komponenten

22,3% der Befragten sind dem internalen Kontrolltyp zuzuordnen, 15,3% der Befragten geben einen externalen, 27,4% einen fatalistischen Kontrolltyp an. Ein weiteres Viertel (24,1%) wurde dem multikausalen Antworttyp zugeordnet:

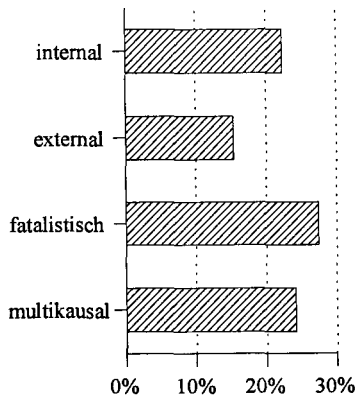


Abb.27: Verteilung der Kontrolltypen

Die IPC-PL-Skalenmittelwerte der Gesamtgruppe liegen dabei für die Internalität im oberen Durchschnittsbereich ($\bar{x}_{I-PL}=4,72$, $SD=0,56$, Meßbereich [1;6]), für die personale und die fatalistische Externalität im unteren Durchschnittsbereich ($\bar{x}_{P-PL}=2,72$; $SD=0,72$ und $\bar{x}_{C-PL}=2,30$; $SD=0,64$, Meßbereich ebenfalls jeweils [1;6]). Von den möglichen Zusammenhängen des Kontrolltyps mit den Erwartungs- und Wert-Skalen ist lediglich der mit der Ergebnisvalenz signifikant (einfaktorielle ANOVA). Dies spiegeln auch die Korrelationen zwischen den IPC-PL-Skalen und den Erwartungen und Werten wider (vgl. Tab.14). Die drei IPC-PL-Skalen stehen also mit der Ergebnisvalenz entsprechend ihrem Interkorrelationsmuster in Zusammenhang: Die Bewertung auf der Internalitätsskala variiert gleichsinnig mit der Wichtigkeit von Anforderungs-Qualifikations-Passung und der Handlungsvalenz - mit letzterer partialisiert nicht mehr. Die Externalitätsskala mit Fokus auf anderen mächtigen Personen korreliert negativ mit der Ergebnisvalenz und der Situations-Handlungs-Erwartung. Die hoch Externalen geben also gleichzeitig eine geringe Wichtigkeit der obigen Passung und geringe subjektive Handlungsmöglichkeiten an.

Tab.14: Signifikante Korrelationen und Partialkorrelationen (kursiv) der IPC-PL-Skalen mit den WBEW-Skalen (n.s. $\geq 0,05$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$)

	S	H	E	F	SH	HE	EF	HF
I-PL		.19*	.39** .43**	.22ns	.26ns		.20ns	
P-PL			-.28** -.35*		-.21* -.46**		-.21ns	-.20ns
C-PL	.29*		-.21*		-.28** -.44**		-.19* -.21ns	-.22ns

Dasselbe gilt für die Fatalistisch-Externalen: Sie sehen zusätzlich noch einen geringen Zusammenhang von Ergebnis und Folge. Besseres Wissen bedeutet für sie nicht unbedingt bessere Arbeitsmarktchancen - für sie können hier anscheinend sehr wohl nicht steuerbare Kräfte Einfluß nehmen. Partialisiert läßt sich für

C-PL der Zusammenhang mit der Ergebnisvalenz nicht mehr replizieren, der negative Zusammenhang mit der Situations-Handlungs-Erwartung erniedrigt sich aber deutlich, außerdem kommt als signifikante Beziehung die zur Situationsvalenz hinzu.

Der aufgrund des Risikowahlmodells erwartete Zusammenhang der Internalitätskala mit den einzelnen Erwartungen läßt sich also nicht auffinden, speziell der von Krampen abgeleitete konkretere Zusammenhang mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung ist nicht signifikant - weder in Form des Kontrolltyps noch in Form der IPC-PL-Skalen. Die als signifikant gefundenen Beziehungen lassen sich aber plausibel mit den bisherigen Ergebnissen zum Kontrollbewußtsein vereinbaren - das immer wieder gefundene Interkorrelationsmuster und der Zusammenhang der Externalitätsskalen mit wahrgenommenen Handlungsmöglichkeiten und Instrumentalitäten können repliziert werden.

Die Werte der Zeitorientierungen in der Gesamtgruppe liegen für alle Orientierungen im Durchschnittsbereich, nur die fremdgestrukturierte Zukunftsorientierung und die negative Orientierung gegenüber der Vergangenheit zeigen unterdurchschnittliche Werte (vgl. Tab.14).

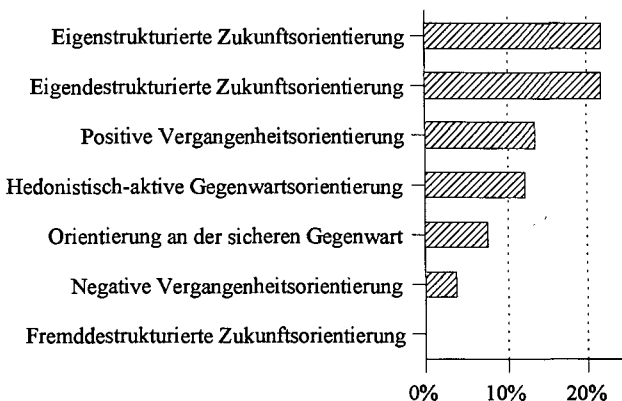


Abb.28: Primäre Zeitorientierungen

Berechnet man wie Kohr (1992) die primäre Zeitorientierung als die mit dem höchsten Skalenwert, ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei ihm (vgl. Abb.28): Die häufigsten primären Zeitorientierungen sind die eigenstrukturierte und die eigendestrukturierte Zukunftsorientierung mit jeweils 21,7% der Befragten. Im Gegensatz zu Kohr folgt hier nun die akzeptierend-offene Perspektive zu Vergangenheit (13,4%), in etwa in gleicher Höhe wie die hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung (12,1%). Selten ist die Orientierung an der sicheren Gegenwart primär (7,6%), genauso wie die abgrenzend-ablehnende Perspektive zur Vergangenheit (3,8%). Die fremddestrukturierte Zukunftsorientierung hat bei keinem Befragten den höchsten Skalenwert. Die Rangfolge entspricht also der von Kohr angegebenen - Ausnahme ist nur die ranghöhere Stellung der positiven Vergangenheitsorientierung. Dies kann eventuell durch das höhere Lebensalter der Befragten erklärt werden: Die von Kohr befragten Jugendlichen stehen noch an der Schwelle zum "Erwachsenenleben", die hier befragten Erwachsenen haben bereits eine "erwachsene Vergangenheit" vorzuweisen, die sie im Sinne einer positiven Identität auch positiv bewerten.

Für den *Zusammenhang zwischen Erwartungen und Werten und den Skalen der Zeitorientierungen* ist aus Raynors Tradition lediglich eine Beziehung zu den Handlungs-Ergebnis- und Handlungs-Folgen-Erwartungen abzulesen. Diese kann aber nur für die fremddestrukturierte Orientierung und die negative Orientierung gegenüber der Vergangenheit gefunden werden, partialisiert nur noch für die erstere Zukunftsorientierung (vgl. Tab.15). Bei hoher Bewertung der offen-fatalistischen Zukunftsperspektive wird nur geringe Kontrollierbarkeit des Ergebnisses oder der Folge durch die Handlung gesehen (-.33** bzw. -.17**).

Tab.15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Zeitorientierungen sowie deren signifikante Korrelationen und Partialkorrelationen (kursiv) mit den Erwartungs- und Wert-Komponenten (n.s. $p \geq 0.05$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

	\bar{x}	SD
Eigendestrukturierte Zukunftsorientierung	2,58	0,50
Eigenstrukturierte Zukunftsorientierung	2,43	0,55
Fremddestrukturierte Zukunftsorientierung	1,36	0,40
Hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung	2,19	0,59
Orientierung an sicherer Gegenwart	2,22	0,55
Positive Vergangenheitsorientierung	2,35	0,57
Negative Vergangenheitsorientierung	1,76	0,53

Fortsetzung Tab.15:

	S	H	E	F	SH	HE	EF	HF
Eigen- destrukt. Zukunfts-O.	-.16*		-.26ns					
Eigenstrukt. Zukunfts-O.			.20*		.23ns		.23**	
Fremddestr. Zukunfts-O.		-.24**	-.26**	-.24**	-.19*	-.33** -.25ns		-.17*
Hedon.- aktive Ge- genwarts-O.			-.17* -.34*		.31**			
Orientierung an sicherer Gegenwart	-.20* -.22ns			.23ns				
Pos. Ver- gangenheits- Orientierung		-.23ns	-.23ns	-.22ns				
Neg. Ver- gangenheits- Orientierung				-.21**	-.17*	-.20**		-.17*

Partialisiert läßt sich nur die Beziehung zur Handlungs-Ergebnis-Erwartung wiederfinden. Überhaupt sind die Korrelationen bei dieser Orientierung überwiegend signifikant, aber durch die Moderatoren stark beeinflusst: Die durchschnittlich geringe offen-fatalistische Zukunftsperspektive geht weiterhin mit hoher Wichtigkeit von Handlung, Ergebnis und Folge und mit großen subjektiven Handlungsmöglichkeiten (Situations-Handlungs-Erwartung) einher, deren partialisierte Werte sind aber nicht mehr signifikant. Wer wie der Durchschnitt die abgrenzend-ablehnende Vergangenheitsorientierung niedrig bewertet, dem sind verbesserte Arbeitsmarktchancen eher wichtig und der sieht für sich große Handlungsmöglichkeiten und eine hohe Kontrollierbarkeit des Ergebnisses und der Folge durch die Handlung. Dies gilt aber nicht mehr, wenn der Einfluß der Moderatoren nivelliert ist. Eine offene, positive Zukunftsperspektive korreliert signifikant leicht negativ mit der Belastung durch die unsichere berufliche Situation, ebenso die Orientierung an der sicheren Gegenwart - die derzeitige Umschulungsteilnahme und nicht die vergangene Berufssituation vor Umschulungsaufnahme steht im Zentrum der Aufmerksamkeit. Bei der eigenstrukturierten Zukunftsperspektive läßt sich dieser Wert partialisiert nicht mehr auffinden, auch wenn die zusätzliche Variable "Wechsel innerhalb eines Unternehmens" mit aufgenommen wird ($r_{\text{mobil2; SECPRES}} = .19^*$). Die geschlossene positive Zukunftsorientierung variiert gleichsinnig mit der Wichtigkeit des Ergebnisses und der Instrumentalität des Ergebnisses für die Folge, partialisiert ebenfalls nicht mehr signifikant. Wer eine offene, hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung favorisiert, sieht für sich Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung seiner Situation, die Ergebnisvalenz ist ihm eher unwichtig. Die positive Orientierung an der Vergangenheit steht mit keiner Erwartungs-Wert-Komponente in Beziehung.

Die Analyse des *Zusammenhangs von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen* kann helfen, deren Konstrukt weiter zu erhellen: Der Kontrolltyp steht in signifikanter Beziehung zur eigenstrukturierten und der fremddestrukturierten Zukunftsorientierung sowie der negativ-abgrenzenden Orientierung gegenüber der Vergan-

genheit (ANOVA). Fatalistisch-externe Kontrollüberzeugungen korrelieren mit allen außer den zukunfts- und gegenwartsbezogenen Orientierungen: Die destrukturierten Zukunftsorientierungen und die beiden Gegenwartsorientierungen korrelieren positiv, die eigenstrukturierte Zukunftsorientierung negativ mit fatalistischer Externalität. Hier zeigt sich die Ähnlichkeit der Operationalisierungen: Die beiden destrukturierten Zukunftsorientierungen korrelieren nämlich auch mit der personalen Externalität positiv - die Destrukturierung hat also große Ähnlichkeit mit dem Konstrukt externaler Kontrollüberzeugungen. Personale Externalität steht zusätzlich in signifikanter Beziehung zu einer positiven Vergangenheitsorientierung. Krampens These, daß externe Kontrollüberzeugungen mit eingeschränkter Zeit- und Zukunftsperspektive einhergehen (Krampen, 1987), läßt sich somit bestätigen.

Tab.16: Signifikante Korrelationen und Partialkorrelationen (kursiv) von IPC-PL-Skalen und Zukunftsorientierungen (n.s.>0.05, *p<0.05, ** p<0.01)

	I-PL	P-PL	C-PL
Eigendestrukturierte Zukunftsorientierung		.31** .41**	.40** .25ns
Eigenstrukturierte Zukunftsorientierung	.29** .25ns		-.21* -.26ns
Fremddestrukturierte Zukunftsorientierung	-.17*	.27** .31*	.41** .39*
Hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung		.33*	.16* .20ns
Orientierung an der sicheren Gegenwart		.24ns	.25** .24ns
Positive Vergangenheits- orientierung		.20*	
Negative Vergangenheits- orientierung			

Internalität schließlich korreliert positiv mit eigenstrukturierter und negativ mit fremdstrukturierter Zukunftsorientierung - letzterer Zusammenhang läßt sich partialisiert nicht mehr replizieren. Ansonsten verändert die Partialisierung wenig am Gesamtbild, lediglich die Beziehung zwischen der hedonistisch-aktiven Gegenwartorientierung und der personalen Externalität taucht als signifikant positiv auf.

3.2.2 Zusammenhang und Vorhersagekraft von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen mit den bzw. für die Resultierenden einer Erwartungs-Wert-Kombination

Wie sieht nun der Zusammenhang von Kontrollbewußtsein und Zukunftsorientierungen mit den Resultierenden einer Erwartungs-Wert-Kombination aus? Der Kontrolltyp steht in signifikanter Beziehung zu HExEFxF und HOUSE (ANOVA). Die Korrelationen der Internalitätsskala mit HExE und HOUSE, der personalen Externalität mit HExE und der fatalistischen Externalität mit HExE, HExEFxF und HOUSE sind signifikant - das Muster entspricht der bekannten Interkorrelation der Kontrollskalen (vgl. Tab.17). Durch die Partialisierung wird lediglich die Beziehung der fatalistischen Externalität mit HExE unsignifikant. HFxF und H-S sind unabhängig von den individuellen Kontrollüberzeugungen. Von den Zeitorientierungen haben nur drei signifikante Beziehungen zu den Resultierenden: Die eigenstrukturierte Zukunftsperspektive korreliert positiv mit HExEFxF und HOUSE, die fremdstrukturierte Zukunftsorientierung und die negative Orientierung gegenüber der Vergangenheit haben negative signifikante Beziehungen zu allen Resultierenden außer H-S. Partialisiert lassen sich nur die Beziehungen der fremdstrukturierten Zukunftsorientierung mit HExE und HOUSE als über .20 liegend, aber nicht als signifikant finden. Die hedonistisch-aktive Gegenwartorientierung dagegen korreliert nun signifikant mit HExE. Auch wenn bei der Orientierung an der sicheren Gegenwart der Wechsel innerhalb eines Unternehmens nivelliert wird, hat dies keinen Einfluß auf deren Beziehungen.

Tab.17: Signifikante Korrelationen und Partialkorrelationen (kursiv) von Resultierenden mit IPC-PL-Skalen und Zukunftsorientierungen (n.s. ≥ 0.05 , * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

	HFxF	HExE	HExEFxF	HOUSE	H-S
I-PL	.27 _{ns}	.28* .34*	.29*	.28* .31*	
P-PL	-.20 _{ns}	-.18* -.24 _{ns}	-.27 _{ns}	-.28 _{ns}	
C-PL	-.20 _{ns}	-.18*	-.25* -.26 _{ns}	-.24** -.24 _{ns}	
Eigendestrukturierte Zukunftsorientierung					
Eigenstrukturierte Zukunftsorientierung	.23 _{ns}		.21*	.20*	
Fremdestrukturierte Zukunftsorientierung	-.24**	-.36** -.22 _{ns}	-.25**	-.29** -.20 _{ns}	
Hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung		-.30*			
Orientierung an der sicheren Gegenwart					.22 _{ns}
Positive Vergangenheits- orientierung					-.24 _{ns}
Negative Vergangenheits- orientierung	-.20*	-.19*	-.19*	-.20*	

Die Vorhersage der Resultierenden aus beiden Persönlichkeitsvariablen zeigt ein ähnliches Bild. Keine der Resultierenden läßt sich mit einer substantiellen Varianzaufklärung vorhersagen (schrittweise Regressionen: $R^2_{HFxF} = .16$, $R^2_{HExE} = .19$, $R^2_{HExEFxF} = .16$, $R^2_{HOUSE} = .17$, keine Variablen einlesbar bei schrittweiser Regression auf H-S). Aufgrund der Ergebnisse der partialisierten Korrelationen der Variablen mit den Resultierenden ist eine moderatorenspezifische Auswertung nicht sinnvoll. Die beiden Variablen Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen haben also *keine Vorhersagekraft* für die einzelnen Erwartungs-Wert-theoreti-

schen Indikatoren der Handlungsbereitschaft. Ein Zusammenhang mit einzelnen Erwartungs-Wert-Komponenten und den Resultierenden läßt sich zwar v.a. bei den drei Kontroll-Skalen und bei der fremddestrukturierten Zukunftsorientierung auffinden - die Höhe dieser Zusammenhänge reicht aber noch nicht für eine substantielle Varianzaufklärung aus.

4. Zusammenfassende Interpretation und Ausblick

Wie sind nun die eingangs gestellten Fragen nach dem spezifischen Geltungsbereich der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze und nach dem Einfluß der beiden Persönlichkeitsvariablen auf die operationalisierten Erwartungs-Wert-Ansätze zu beantworten? Aus einem kurzen Ergebnisüberblick werden für jede Fragestellung Schlußfolgerungen abgeleitet.

4.1 Anwendbarkeit Erwartungs-Wert-theoretischer Ansätze zur Erklärung der Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung

Die Entscheidung arbeitsloser Akademiker liegt per definitionem im Geltungsbereich Erwartungs-Wert-theoretischer Ansätze, wenn die einzelnen Theoriekomponenten aufgefunden werden können und deren Beziehungen untereinander und zu als Kriterien verwendeten Teilnahmemotiven theoretisch plausibel sind.

Die *Existenz* der Situations-Ergebnis- und der Situations-Folge-Erwartung kann nicht belegt werden. Somit ist auch die Resultierende nach Pekrun nicht berechenbar. Die mittleren Einschätzungen der restlichen Erwartungen und Werte sind fast alle überdurchschnittlich; als durchschnittlich wichtig oder zutreffend werden lediglich die Situationsvalenz und die Ergebnis-Folgen-Erwartung, in der Teilstichprobe Ost die Handlungsvalenz und die Situations-Handlungs-Erwartung eingeschätzt. Die westdeutschen Befragten geben dabei extremere Erwartungen an. Im Vortest antwortete die Gruppe der Beschäftigten extremer als die Gruppe der Umschüler. Die Valenzwerte und der Wert der Handlungs-Folgen-Erwartung der Hauptuntersuchung liegen aber unter denen der Vortestung, bei den restlichen Erwartungen liegen die Bewertungen der ostdeutschen Befragten unter, die der westdeutschen Befragten über den Werten der Vortestgruppen. Dabei meinen jüngere, westdeutsche Befragte mit geringer Berufserfahrung, wenigen oder keinen zu versorgenden Angehörigen und kurzer Arbeitslosigkeit vor der Umschulungsaufnahme, die schon ein- oder mehrmals zwischen verschiedenen

Unternehmen gewechselt haben, daß ihnen höhere Handlungsmöglichkeiten, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwehren, zur Verfügung stünden (Situations-Handlungs-Erwartung), und schätzen die Kontrollierbarkeit der Folgen, also die Wahrscheinlichkeit einer Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch die Umschulungsteilnahme, hoch ein (Handlungs-Folgen-Erwartung). Genauso gilt der Umkehrschluß: Ältere, ostdeutsche Befragte mit größerer Berufserfahrung, mehreren zu versorgenden Angehörigen, die noch niemals zwischen verschiedenen Unternehmen gewechselt haben und vor der Umschulungsaufnahme länger arbeitslos waren, sehen geringe Handlungsmöglichkeiten zur Abwehr der Arbeitslosigkeit und eine geringe Wahrscheinlichkeit der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch die Teilnahme.

Die ostdeutschen Befragten sehen es auch als weniger wahrscheinlich an, daß durch die Umschulung eine Passung von individuellen Qualifikationen und am Arbeitsmarkt geforderten Anforderungen erreicht werden kann. Für ältere, berufserfahrenere, vor der Teilnahme länger Arbeitslose führt diese Passung nicht zu besseren Arbeitsmarktchancen. Wer schließlich den Teilnahmeentschluß als eher gemäßigt freiwillig ansieht, der gibt gleichzeitig häufige Beschäftigung mit der eigenen beruflichen Situation, wenig Spaß an der Teilnahme sowie niedrige Erwartungen an.

Die Beziehungen zwischen den einzelnen Theoriekomponenten lassen sich anhand Abbildung 29 veranschaulichen:

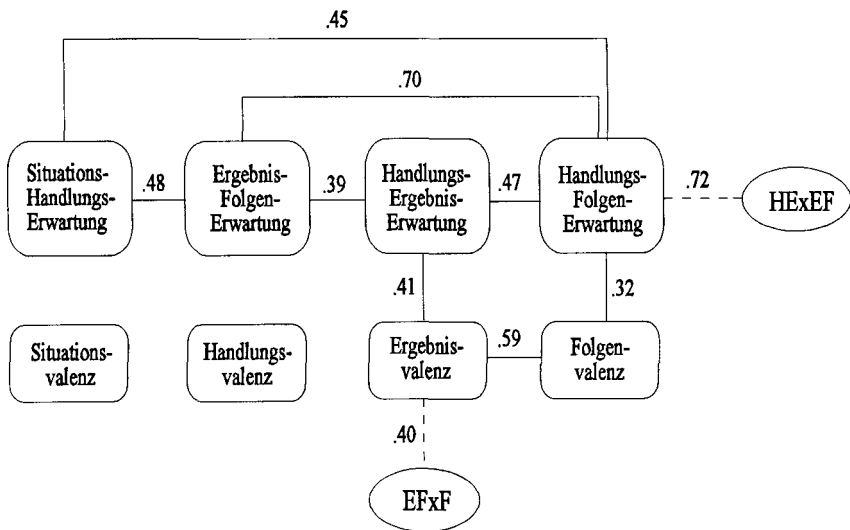


Abb.29: Signifikante Partialkorrelationen zwischen Erwartungen, Werten und Resultierenden ($p < 0.05$)

Werden die Einflüsse der Moderatorvariablen nivelliert, bleibt als signifikante Beziehung *zwischen den Wert-Komponenten* lediglich der Zusammenhang von Ergebnis- und Folgenvalenz. Die *Erwartungen* korrelieren *untereinander* alle signifikant bis auf die Beziehung zwischen der Situations-Handlungs- und der Handlungs-Folgen-Erwartung. Dabei ergibt das Produkt der Handlungs-Ergebnis- mit der Ergebnis-Folgen-Erwartung, wie von Lawler, Porter und Hackman angenommen, eine sehr hohe Korrelation mit der Handlungs-Folgen-Erwartung, so daß eine derartige Erwartungsbildung als sehr wahrscheinlich angesehen werden muß.

Erwartungen und Werte hängen nur sehr spezifisch zusammen: Die Ergebnisvalenz korreliert signifikant mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung, die Folgenvalenz signifikant mit der Handlungs-Folgen-Erwartung. Die aus Feathers Ansatz abgeleitete Proportionalität zwischen Wahlpotential und subjektiver Wahrschein-

lichkeit, in einer ich-nahen Situation als nicht so deutlich angenommen, kann belegt werden; das Wahlpotential entspricht aber anscheinend der Ergebnis- und Folgenvalenz, nicht der Handlungsvalenz: Deren Zusammenhänge mit der Handlungs-Ergebnis- und der Handlungs-Folgen-Erwartung sind partialisiert nicht signifikant.

Innerhalb der Resultierenden ergeben sich zwei Blöcke: Das Vroomsche Kraftmodell $HExE$, die Berechnung nach Lawler, Porter und Hackman $HExF$, die ausführliche Variante $HExEFx$ und die von House, Shapiro und Wahba angegebene Berechnung $H+HE(E+EFx)$ korrelieren untereinander sehr hoch. Die von Heckhausen und Krampen eingeführte Variante $H-S$ dagegen korreliert partialisiert mit diesen überhaupt nicht.

Das Vroomsche Valenzmodell läßt sich anhand der Zusammenhänge der Resultierenden mit den Valenzen direkt überprüfen und auch belegen: Das Produkt der Ergebnis-Folgen-Erwartung und der Folgenvalenz EFx korreliert partialisiert signifikant mit der Ergebnisvalenz - die Ergebnis- und die Folgenvalenz korrelieren aber alleine, ohne Einbezug der Ergebnis-Folgen-Erwartung, höher miteinander als über die Produktbildung. Die Zusammenhänge von Vroomschem Kraftmodell $HExE$, Lawler, Porter und Hackmans Variante $HExF$ und der ausführlichen Version $HExEFx$ sowie der von Krampen angegebenen Berechnungsform der Handlungsvalenz aus $SHxHExE$ mit der Handlungsvalenz sind von den Moderatoren beeinflusst: Ist deren Einfluß nivelliert, ist keine signifikante Beziehung mehr aufzufinden.

Um Aussagen über die Geltung der einzelnen Ansätze machen zu können, wurden deren *Zusammenhänge mit den als Kriterien verwendeten Teilnahmemotiven* überprüft. Dabei ist nach den bisherigen Studien zur Weiterbildungs- und Weiterbildungsmotivation von einer unterschiedlichen Wichtigkeit der Motive und damit auch von unterschiedlichen Zusammenhängen der Theoriekomponenten mit bzw. Vorhersagekraft für die Motive auszugehen. Zu erwarten sind hohe Wichtigkeit, hohe Zusammenhänge und hohe Vorhersagekraft für den Wunsch, die

Arbeitsmarkt- und die Aufstiegschancen sowie die Bedingungen der Arbeitstätigkeit und die Arbeitsinhalte zu verbessern, sowie fachlich neue Anregungen zu finden. Sich finanziell während der Umschulungsteilnahme besser zu stellen wird als unwichtig angenommen, die Zusammenhänge werden negativ erwartet. Als mäßig wichtig und damit mit niedrig positiven, daher nicht signifikanten Zusammenhängen werden die Motive, Kontakt zu finden, eine sinnvolle Beschäftigung zu haben, berufliche Qualifikationen nachzuholen, oder dem Wunsch von Familie oder Freunden zu entsprechen, erwartet.

Die einzelnen *Teilnahmegründe* werden *allesamt als eher wichtig oder sehr wichtig* eingeschätzt (vgl. Abb.25). Erwartete Ausnahmen sind das finanzielle Motiv und das Motiv, dem Wunsch von Familie oder Freunden zu entsprechen. Letzteres wird von den westdeutschen Befragten als noch weniger wichtig als von den ostdeutschen Befragten angegeben. Kontakt zu finden wird von den Westdeutschen als weniger wichtig angegeben, in der Gesamtgruppe jedoch ist die Bewertung durchschnittlich "eher wichtig". Eine sinnvolle Beschäftigung zu haben und berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachzuholen werden erwartungskonträr als "eher wichtig" oder "wichtig" eingeschätzt. Die vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach der Umschulung, als negative Polung des Motivs verbesserter Arbeitsmarktchancen gedacht, werden von den Befragten als durchschnittlich angegeben, die ostdeutschen Umschulungsteilnehmer schätzen die Schwierigkeiten leicht höher als die westdeutschen ein.

Die *Zusammenhänge der Erwartungs-Wert-Komponenten mit den Teilnahmemotiven* stellen sich, wie erwartet, kriterienspezifisch dar - zusätzlich bestehen nur Zusammenhänge mit bestimmten Erwartungen und Valenzen: Die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und der Aufstiegschancen sind ergebnis- und folgenbezogen, die zugehörigen Valenzen und Erwartungen korrelieren *partialisiert signifikant* mit den beiden Motiven. Bei "beruflich neue Anregungen finden" und "die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Arbeitsinhalte verbessern" ist dies nicht mehr

so deutlich: Ihr Handlungsbezug taucht partialisiert nicht mehr auf. Die anderen Motive haben keine oder nur vereinzelte Zusammenhänge mit den Erwartungen und Werten. Sie werden erwartungsgemäß durch die Theoriekomponenten nur wenig angesprochen. Beim finanziellen Motiv zeigen sich nur leicht negative und damit nicht signifikante Zusammenhänge. Die vermuteten Schwierigkeiten stehen als einziges Motiv mit der Situationsvalenz in Beziehung.

Die *Vorhersagekraft der Erwartungen und Werte für die Teilnahmemotive* ist ohne Betrachtung der Moderatoren sehr gering: Nur 6 bis 28% der Varianz der Motive können durch die Erwartungen und Werte aufgeklärt werden. Eine kriterienspezifische Betrachtung der signifikanten Prädiktoren verdeutlicht noch einmal die Ergebnisse der Korrelationsanalyse: Wem die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen wichtig ist, dem sind auch Ergebnis- und Folgenvalenz wichtig und der sieht die Umschulung als Mittel zur Erreichung seines Ziels (Handlungs-Folge-Erwartung). Eine erwünschte Verbesserung der Aufstiegschancen geht ebenfalls mit einem Fokus auf Ergebnis und Folge (Ergebnis- und Folgenvalenz) einher; zusätzlich wird deren Zusammenhang als wahrscheinlich angesehen (Ergebnis-Folgen-Erwartung). Die Suche nach neuen fachlichen Anregungen und die Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen dagegen sind stärker auf die Handlung bezogen: Wer fachlich neue Anregungen sucht, der gibt eine hohe Wichtigkeit der Umschulung (Handlungsvalenz) und eine hohe Wahrscheinlichkeit ihrer Instrumentalität für anforderungsgerechte Qualifikation (Handlungs-Ergebnis-Erwartung) an. Wer mit der Umschulung seine Arbeitsplatzbedingungen verbessern möchte, für den ist die Umschulung gleichzeitig ein probates Mittel, um anforderungsgerechte Qualifikationen zu erwerben (Handlungs-Ergebnis-Erwartung). Entsprechend den Ergebnissen der Korrelationsanalysen ist die Einschätzung vermuteter Schwierigkeiten nicht nur eine Negativpolung des Wunsches nach verbesserten Arbeitsmarktchancen: Wen die Situation beruflicher Unsicherheit sehr belastet (Situationsvalenz), wer wenig Handlungsmöglichkeiten (Situations-Handlungs-Erwartung) und einen geringen Ergebnis-Folge-Zusam-

menhang (Ergebnis-Folge-Erwartung) sieht, der vermutet große Schwierigkeiten und umgekehrt. Die Varianz der genannten Motive kann noch zu 16 bis 28% aufgeklärt werden. Ebenfalls 16% klären die beiden Prädiktoren beim Motiv, Qualifikationen nachzuholen, auf: Die Beschäftigung mit der beruflichen Situation (Situationsvalenz) und die subjektive Beeinflussbarkeit des Anforderungs-Qualifikations-Fit (Handlungs-Ergebnis-Erwartung) sagen das Motiv voraus. Die Varianzaufklärungen von 6 bis 9% der restlichen Motive ergeben sich aus jeweils nur einem oder gar keinem signifikanten Prädiktor: Wer das finanzielle Motiv als niedrig bewertet, sieht eine hohe Kontrollierbarkeit der Folge verbesserter Arbeitsmarktchancen durch die Umschulungsteilnahme (Handlungs-Folge-Erwartung). Eine niedrige Einschätzung des familiären Motivs geht damit einher, daß kein Zusammenhang zwischen Qualifikations-Anforderungs-Fit und verbesserten Arbeitsmarktchancen gesehen wird (Ergebnis-Folge-Erwartung) - hier stellt sich aber die Dauer einer potentiellen Arbeitslosigkeit als wichtiger Moderator heraus. Wem die sozialen Kontakte durch die Teilnahme wichtig sind, der schätzt den Zusammenhang zwischen Ergebnis und Folge hoch ein (Ergebnis-Folge-Erwartung). Für das Motiv, eine sinnvolle Beschäftigung zu haben, ist kein Prädiktor signifikant.

Der hohe Anteil an Restvarianz der Kriterien verweist auf den *Einfluß anderer Faktoren*. Diese anderen Faktoren können in den Erwartungen und Werte beeinflussenden Moderatoren gefunden werden. Kriterienspezifisch kommen zum finanziellen Motiv noch das Geschlecht, zum Wunsch, die Arbeitsmarktchancen zu verbessern, die Häufigkeit des Wechsels innerhalb eines Unternehmens, und zum Motiv, Kontakte zu knüpfen, die Häufigkeit des Wohnortwechsels und des Wechsels innerhalb eines Unternehmens hinzu.

Der Wunsch nach Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen und der Arbeitsplatzbedingungen sowie die vermuteten Schwierigkeiten können in der Gruppe der *ostdeutschen Befragten* zufriedenstellend vorhergesagt werden. Die Varianz von "fachlich neue Anregungen finden" kann nur zu 27% aufgeklärt werden. Bis auf dieses Motiv sind also die erwarteten Vorhersagen in der Ost-

gruppe möglich. Bei Einbezug der anderen Moderatorvariablen können fast alle Motive mit hoher Varianzaufklärung vorhergesagt werden: Bei den *unter 30jährigen und den über 40jährigen* können alle Motive außer dem familiären Motiv vorhergesagt werden. In der Gruppe, die ihren Teilnahmeentschluß als völlig freiwillig angibt, können nur die vermuteten Schwierigkeiten, in den beiden Gruppen mit *ingeschränkter Freiwilligkeit* können fast alle Motive vorhergesagt werden. *Je seltener jemand das Unternehmen gewechselt hat*, desto mehr Kriterien können vorhergesagt werden: Hat jemand noch nie gewechselt, sind alle Varianzaufklärungen zufriedenstellend. Ebenso hoch sind die Varianzaufklärungen bei den Gruppen mit *zwei oder mehr zu versorgenden Angehörigen* und bei *mehr als zwei Monaten Arbeitslosigkeit vor Umschulungsaufnahme*: Dann sind jeweils fast alle Kriterien vorhersagbar (vgl. hierzu Abb.26).

Auf der Ebene der Gesamtstichprobe sind also keine guten Vorhersagen möglich. Dabei ergeben sich zwei Blöcke: Die vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche, die Verbesserung von Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen und der Arbeitsplatzbedingungen, die Suche nach neuen fachlichen Anregungen und das Nachholen beruflicher Qualifikationen sind arbeitsmarkt- und berufsbezogene Teilnahmemotive: Ihre Vorhersage ist mit einer Varianzaufklärung von 16 bis 28% möglich. Die Prädiktoren sind dabei, vom Inhalt abhängig, entweder mehr ergebnis- und folgenbezogen oder mehr handlungsbezogen. Die restlichen nicht arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Teilnahmemotive sind in der Gesamtstichprobe überhaupt nicht vorhersagbar. Moderatorenspezifisch ergeben sich befriedigende bis sehr gute Varianzaufklärungen.

Schließlich sind zur Beurteilung der Geltung der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze noch die *Korrelationen der einzelnen Resultierenden mit den verschiedenen Teilnahmegründen* heranzuziehen: Eine Resultierende muß mit den als wichtig eingeschätzten Motiven zumindest mäßig hoch korrelieren, damit von einer Geltung der dahinterstehenden Theorie ausgegangen werden kann. Der erste

Block, bestehend aus dem Vroomschen Kraftmodell HExE, der Lawler-Porter-Hackman-Version HFxF, der ausführlichen Variante HExEFxF und der von House, Shapiro und Wahba angeführten Resultierenden H+HE(E+EFxF) korrelieren mäßig signifikant mit den als wichtig eingeschätzten arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien. Partialisiert korrelieren sie alle vier nur noch mit der Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen signifikant. Ansonsten ist der Koeffizient des Vroom-Modells mit der Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen signifikant, der Wert von "Nachholen beruflicher Qualifikationen" liegt über .20, ist aber nicht signifikant.

Die von Heckhausen und Krampen eingeführte Resultierende H-S korreliert signifikant nur mit der Suche nach Anregungen, der Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen und den vermuteten Schwierigkeiten, partialisiert aber mit keinem Motiv mehr. Die Beziehungen zu den nicht arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien sind fast alle, partialisiert sind alle nichtsignifikant.

Das Bild der Korrelations- und Regressionsanalysen verdichtet sich: Die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und der Aufstiegschancen steht in mäßigem, aber signifikantem Zusammenhang mit allen Resultierenden außer H-S. Die Höhe des Zusammenhangs entspricht in etwa den in der Literatur berichteten Werten. Der von Heckhausen eingeführte und von Krampen übernommene qualitative Sprung in der Theorienbildung durch den Einbezug der Situationsvalenz scheint empirisch ein Fehltritt zu sein: Die Resultierende steht partialisiert mit keinem Kriterium in signifikanter Beziehung.

Abbildung 30 faßt die Ergebnisse zur Theoriekonformität der empirischen Korrelate und der Vorhersagekraft der Theoriekomponenten bezogen auf die arbeitsmarkt- und berufsspezifischen Kriterien noch einmal zusammen:

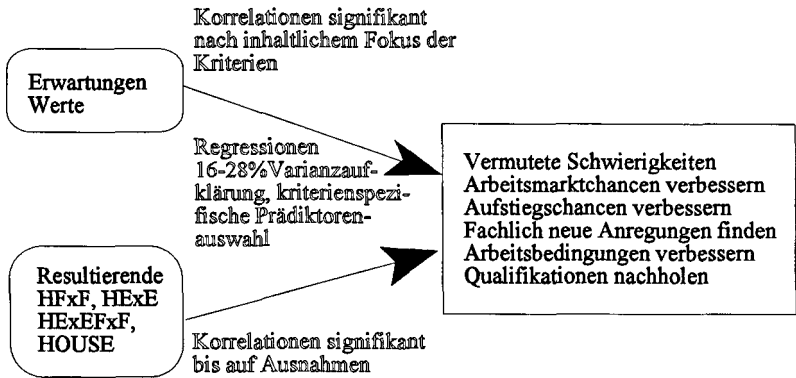


Abb.30: Beziehungen von Erwartungen, Werten und Resultierenden zu den arbeitsmarkt- und berufsspezifischen Kriterien

Was kann nun über die Geltung der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze anhand dieser Ergebnisse ausgesagt werden?

Die kognitive Landkarte, die die komplexen Mittel-Zweck-Strukturen von Handlungen und Handlungskonsequenzen beschreibt, entspricht in unserem Fall wohl nicht dem aus den vier Sequenzstadien Situation, Ergebnis, Handlung und Folge aufspannbaren Raum mit allen zehn theoretisch ableitbaren Erwartungen und Werten. Erwartungen und Werte werden *nicht alle differenziert*: Die Skalen der *Situations-Ergebnis-Erwartung* und der *Situations-Folge-Erwartung* sind in der Gesamtstichprobe nicht homogen. Die Bilanzierungen mit der Nicht-Handlung, nur allein aus der Situation heraus, werden nicht vorgenommen. Die Situationsvalenz, operationalisiert über kognitive Problembeschäftigung und Belastung durch die berufliche Situation, wird, im Gegensatz zu den überdurchschnittlichen Einschätzungen der anderen Valenzen, auch nur als durchschnittlich wichtig eingeschätzt. Die Sonderstellung der Situationsvalenz wird später noch deutlicher werden.

Eventuell wird auch *nicht zwischen dem Ergebnis und der Folge differenziert* - zumindest ihre Valenzen korrelieren hoch ($r_{E,F; \text{part}} = .59^{**}$). Letzteres würde einem Großteil der Erwartungs-Wert-theoretischen Ansätze entsprechen: Wie in Kap.I.5 gezeigt, unterscheiden viele Theoretiker nicht zwischen Folgen unterschiedlicher Ordnung; tun sie es doch, so schreiben sie zumindest dem Ergebnis keine eigene Valenz zu. Die hohe Korrelation von Ergebnis- und Folgenvalenz wird durch die Multiplikation der Folgenvalenz mit der Ergebnis-Folgen-Erwartung erniedrigt, bleibt aber immer noch mäßig hoch ($r_{E,EFxF; \text{part}} = .40^{**}$). Das Vroomsche Valenzmodell trägt also für psychologische Maßstäbe sehr wohl etwas zur Erklärung der Ergebnisvalenz bei, noch mehr kann aber durch die direkte Gleichsetzung der beiden Valenzen erreicht werden.

Auf eine weitere Degeneration der Ereignissequenz könnte die von Lawler, Porter und Hackman vorgeschlagene Gleichsetzung der Handlungs-Folgen-Erwartung mit dem Produkt aus Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartung hinweisen: Die enorm hohe Korrelation von Ergebnis-Folgen-Erwartung mit der Handlungs-Folgen-Erwartung ($r_{EF,HF; \text{part}} = .70^{**}$) wird durch die Multiplikation der ersteren mit der Handlungs-Ergebnis-Erwartung nur minimal erhöht ($r_{HF,HExEF; \text{part}} = .72^{**}$). Damit kann die von Lawler et al. vorgeschlagene Multiplikation belegt werden. Das Gleichbleiben der Korrelation bei Einbezug der Handlungs-Ergebnis-Erwartung deutet aber eher auf eine mangelnde Differenzierung der einzelnen Sequenzkomponenten, zumindest auf die *Existenz einer integrierten Handlungs-Ergebnis-Folgen-Erwartung* hin.

In den Resultierenden der älteren Ansätze, die untereinander hoch korrelieren, *sind die auf Handlung, Ergebnis oder Folge bezogenen Valenzen und Erwartungen zentral*. Diese Resultierenden hängen mit der emotionalen Komponente der Handlungsvalenz, erhoben als Spaß oder Freude an der Umschulung, partialisiert nicht zusammen - die Operationalisierung als Wichtigkeit der Handlung ist davon unbenommen. Situationsbezogene Valenzen und Erwartungen werden erst in den neueren Ansätzen von Heckhausen, Krampen und Pekrun integriert. Die Resultierende nach Pekrun ist ohne die Situations-Ergebnis-Erwartung nicht berechenbar,

sein Ansatz kann also in dieser Stichprobe nicht gelten. Sein Verdienst liegt aber auf anderem Gebiet: Er hat die Unterscheidung in Selektions- und Realisationsmotivation, also in die Handlungswahl und die Wahl des Anstrengungsniveaus auf Erwartungs-Wert-theoretischem Boden differenziert dargestellt und in sein Theoriegebäude integriert sowie eine überzeugende Systematik der Motivationsauslöser vorgestellt.

Nimmt man die Zusammenhänge und Vorhersagekraft von Erwartungen und Werten sowie deren Resultierender mit den bzw. für die arbeitsmarkt- und berufs-spezifischen Kriterien, insbesondere der Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen, als Grundlage für die Geltung, treten die *ergebnis- und folgenbezogenen Theoriekomponenten und deren Kombinationen* in den Vordergrund: Handlungs-, Ergebnis- und Folgenvalenz sowie die Handlungs-Ergebnis-, Handlungs-Folgen- oder Ergebnis-Folgen-Erwartung sind signifikante Prädiktoren für diese Motive. Die aus diesen Variablen gebildeten Resultierenden $HFxF$, $HExE$, $HExEFx$ und $H+HE(E+EFxF)$ korrelieren auch mäßig mit den arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Kriterien, partialisiert aber nur noch mit den zwei oben genannten. Zwischen diesen Ansätzen von Vroom, von Lawler, Porter und Hackman sowie von House, Shapiro und Wahba kann keine Entscheidung zugunsten eines der Ansätze getroffen werden: Ihre Korrelationen mit den arbeitsmarkt- und berufsspezifischen Kriterien liegen zwischen .30 und .46. Für diese Ansätze kann also angenommen werden, daß sie Geltung in dieser Stichprobe haben - mit dem Erwartungs-Wert-typischen Anteil an Restvarianz.

Die Sonderstellung der Situationsvalenz und der auf die Situation bezogenen Erwartungen kann an dieser Stelle aufgegriffen werden: Die Situationsvalenz ist zwar signifikanter Prädiktor für die vermuteten Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Umschulungsabschluß und beim Nachholen beruflicher Qualifikationen, ihr Einbezug bringt aber keine hohen Varianzaufklärungen in den Regressionen und nichtsignifikante Korrelationen mit den Kriterien bei der Resultierenden H-S. Die Geltung der auf dem Einbezug der Situationsvalenz basierenden Ansätze von

Heckhausen und Krampen muß für diesen Entscheidungsbereich und diese Stichprobe verneint werden. Die kognitiv weniger aufwendigen Bilanzierungen der vorgenannten Ansätze scheinen hier eher zuzutreffen.

Der hohe Anteil an Restvarianz, wie er auch in allen anderen Untersuchungen auf Erwartungs-Wert-theoretischer Basis auftaucht, kann anhand der *Moderatorvariablen* erklärt werden: Bei spezifischen Ausprägungen der genannten Moderatorvariablen erklären Erwartungen und Werte als Prädiktoren sehr wohl die Varianz der Kriterien. In den einzelnen Teilgruppen werden dabei *unterschiedliche Bilanzierungsprozesse* vorgenommen - i.d.R. aber mit *höchstens zwei oder drei signifikanten Prädiktoren* (vgl. Anhang 5.2). Der kognitive Aufwand bei der Bilanzierung wird also begrenzt auf die Kalkulation von zwei oder drei der zehn potentiell möglichen Erwartungen und Valenzen. Dies wurzelt in der von kognitiven Psychologen wie von entscheidungstheoretischer Seite inzwischen als Grundtatsache anerkannten Beschränktheit des kognitiven Systems, viele der Degenerationsphänomene der Handlungssequenz lassen sich damit erklären.

4.2 Der Einfluß von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen auf die Komponenten Erwartungs-Wert-theoretischer Ansätze

Die Konzipierung des *Kontrollbewußtseins* in Form von Kontrolltypen gibt im Vergleich zur Operationalisierung über die IPC-PL-Skalen ein differenzierteres Bild der Verteilung kontrolltheoretischer Grundorientierungen in der Stichprobe: Der Mittelwert der Internalitätsskala liegt im oberen Durchschnittsbereich, die Mittelwerte der personalen und fatalistischen Externalitätsskala im unteren Durchschnittsbereich - für 22,3% der Befragten ist die interne Kontrollorientierung die vorherrschende, für 15,3% die personal-externale, für 27,4% die fatalistisch-externale Kontrollorientierung bestimmend. 24,1% der Umschüler können dem multikausalen Kontrolltyp zugeordnet werden. Die Interkorrelationen der IPC-PL-Skalen entsprechen dem üblichen Muster. Der vorherrschende Kontrolltyp steht

lediglich mit der Ergebnisvalenz in signifikanter Beziehung - dementsprechend korrelieren die I-PL- und die P-PL-Skala signifikant positiv bzw. negativ mit der Ergebnisvalenz. Über die Ergebnisse der Kontrolltypen-Konzeption hinausgehend korrelieren die personal-externale und die fatalistisch-externale IPC-PL-Skala negativ mit der Situations-Handlungs-Erwartung - ein Ergebnis, das dem üblichen Zusammenhang von Externalitätsskalen mit wahrgenommenen Handlungsmöglichkeiten und Instrumentalitäten entspricht. Der aufgrund des Risikowahlmodells erwartete Zusammenhang der internalen IPC-PL-Skala mit den Erwartungen sowie der speziell von Krampen erwartete Zusammenhang mit der von ihm als "Kontrollerwartung" definierten Handlungs-Ergebnis-Erwartung konnte nicht gefunden werden.

Fast alle Mittelwerte der *Zeitorientierungen* liegen im Durchschnittsbereich, lediglich die fremddestrukturierte Zukunftsorientierung und die negative Orientierung an der Vergangenheit sind unterdurchschnittlich ausgeprägt. Die Rangfolge der primären Zeitorientierungen entspricht der von Kohr (1992) angegebenen mit der Ausnahme eines Vorrückens der positiven Orientierung an der Vergangenheit, was aber als Alterseffekt gedeutet werden kann: Am verbreitetsten sind die eigenstrukturierte und die eigendestrukturierte Zukunftsorientierung, gefolgt von oben genannter positiver Orientierung an der Vergangenheit und einer hedonistisch-aktiven Gegenwartsorientierung. Selten treten die Orientierung an der sicheren Gegenwart und die negative Orientierung an der Vergangenheit auf, eine primär fremddestrukturiert geprägte Zukunftsorientierung kommt überhaupt nicht vor. Der aus Raynors Tradition abgeleitete Zusammenhang mit der Handlungs-Ergebnis- und der Handlungs-Folgen-Erwartung ist *partialisiert*²³ nicht aufzufin-

²³ Für die Variablen Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen ergibt sich als zusätzlicher Moderator der Wechsel innerhalb eines Unternehmens, der in die Partialisierung neben den bisher genannten Variablen mit aufgenommen wird.

den. Ansonsten ist lediglich der Koeffizient der Partialkorrelation von hedonistisch-aktiver Orientierung an der Gegenwart mit der Ergebnisvalenz signifikant.

Dabei sind die *Zusammenhänge von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen* bemerkenswert: Der vorherrschende Kontrolltyp steht in signifikanter Beziehung zur eigenstrukturierten und fremddestrukturierten Zukunftsorientierung und zur negativen Vergangenheitsorientierung. Die Skala fatalistischer Externalität korreliert positiv mit den destrukturierten Zukunfts- und mit den Gegenwartsorientierungen sowie negativ mit der strukturierten Zukunftsorientierung, die personale Externalität negativ mit der fremddestrukturierten Zukunftsorientierung. Die *hohe Korrespondenz der Dimensionen Destrukturierung und Externalität* ist auf die Ähnlichkeit der Operationalisierungen zurückzuführen. Der Zusammenhang der personalen Externalität mit der positiven Vergangenheitsorientierung läßt sich partialisiert nicht mehr wiederfinden. Diese Beziehung entspräche aber Krampens These, daß externale Kontrollüberzeugungen mit eingeschränkter Zeit- und Zukunftsperspektive einhergingen. Sonst ändert eine Partialisierung wenig, lediglich die Beziehung der personalen Externalität zur hedonistisch-aktiven Gegenwartsorientierung taucht auf.

Die Zusammenhänge von Kontrollbewußtsein und Zeitorientierungen mit den Erwartungen und Werten sind also spärlich, so daß von deren *Beziehungen zu den Resultierenden* auch nicht allzuviel zu erwarten ist. Die Lawler, Porter und Hackman-Variante HFxF und die Resultierende nach Heckhausen und Krampen H-S steht partialisiert mit keiner der Kontroll- oder Zeitorientierungsvariablen in Zusammenhang. Die Vroom-Resultierende HExE steht mit der Internalitätsskala in positiver und mit der hedonistisch-aktiven Gegenwartsorientierung in negativer Beziehung. Die ausführliche Version HExEFxF und die von House, Shapiro und Wahba angegebene Variante $H+HE(E+EFxF)$ korreliert partialisiert mit der Internalität signifikant. Die *Regressionen von Kontrollbewußtseins- und Zeit-*

orientierungsvariablen auf die Resultierenden erbringen nur 16 bis 19% Varianzaufklärung. Da die Korrelationen zwischen den Variablen des Kontrollbewußtseins und der Zeitorientierungen mit den Resultierenden auch partialisiert nur vereinzelt auftauchen, wurde von moderatorenspezifischen Regressionen Abstand genommen.

Aus den vorliegenden Ergebnissen muß geschlossen werden, daß die *Variablen des Kontrollbewußtseins und der Zeitorientierungen keine Vorhersagekraft für die Resultierenden* haben. Zusammenhänge mit einzelnen Erwartungen, Werten und Resultierenden sind zwar aufweisbar: Als Einflußvariablen auf die Ergebnisvalenz, die Situations-Handlungs-Erwartung und die Resultierenden des Vroom-Modells HExE, der ausführlichen Variante HExEFxF und der von House, Shapiro und Wahba angegebenen Version H+HE(E+EFxF) ergeben sich die drei Kontrollskalen und die hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung. Die Höhe dieser Zusammenhänge reicht aber für substantielle Varianzaufklärungen nicht aus.

4.3 Ausblick

Diese Ergebnisse müssen nun natürlich unter der methodischen Beschränktheit einer Fragebogenuntersuchung zu diesem Thema gesehen werden. Das Design sah nach einem Vortest nur eine querschnittliche Einmaluntersuchung verschiedener Stichproben-Teilgruppen vor. Im Rahmen der Befragung wurde nur der Spezialfall einer Handlung, eines Ergebnisses und einer Folge behandelt. Da überprüft werden sollte, ob alle zehn potentiellen Erwartungen und Werte existieren, muten einige Itemformulierungen artifiziell an. Wie aber bereits deutlich wurde, trägt die individuelle Lebenssituation in Form der Moderatorvariablen sehr viel zur Fokussierung bestimmter Kalkulationskomponenten bei: Eine sicherlich wünschenswerte Interviewreihe hätte aber auf eine kleinere Stichprobe beschränkt bleiben müssen und daher eine geringere Varianz dieser Variablen mit sich gebracht. In einem weiteren Schritt zur Untersuchung dieses Geltungsbereichs könnte nun teilgruppenspezifisch einerseits eine Beschränkung auf die handlungs-, ergebnis- und folgenbezogenen Erwartungen und Valenzen erfolgen, andererseits könnte

durch zusätzliche qualitative Daten und längsschnittliche Begleitung der Entscheidungsprozeß differenzierter abgebildet werden.

Ein weiteres Problem besteht in der Reaktivität der Instrumente: Wird nach einzelnen Erwartungen und Werten gefragt, kann es passieren, daß erst aufgrund dieses Anstoßes eine Differenzierung der Komponenten erfolgt. Als Hauptproblem dieser wie aller Erwartungs-Wert-theoretischen Untersuchungen bleibt aber die Operationalisierung: Wiswede (1995, S.67) nennt die Instrumentalitätstheorie "wie andere formale Motivationstheorien...weitgehend einwandsimmun gegenüber Falsifizierungsversuchen", da die Schwierigkeiten, Zwischen- und Endziele des Individuums zu bestimmen, nicht völlig gelöst werden können: Dauernde Motivverlagerungen können stattfinden, Zwischenziele werden zu Endzielen, Endziele werden aus dem Auge verloren usw. Auch hier könnte eine weitere qualitative längsschnittliche Betrachtung teilgruppenspezifische Prozesse abbilden.

Aus dem querschnittlichen Design kann aber der *Einfluß handlungs-, ergebnis- und folgenbezogener Erwartungen und Werte auf die Umschulungsbereitschaft* abgeleitet werden. *Mindestens gleich wichtig sind jedoch die anderen Variablen: Soziobiographische Variablen, bildungs- und ausbildungsbezogene Faktoren und Faktoren der beruflichen Bedingungen vor Umschulungsaufnahme*, wie sie Pintar bereits 1978 geschildert hat, beeinflussen zu einem Gutteil die individuelle Motivationsstruktur und *sorgen für den hohen Anteil an Restvarianz*, wie er bei Erwartungs-Wert-theoretischen Untersuchungen immer wieder auftaucht. Der Entscheidungsprozeß verläuft also verschieden, je nachdem, welche moderator-spezifischen Teilgruppen betrachtet werden, also je nachdem, welche Randbedingungen gelten: *Unterschiedliche Valenzen sind in den unterschiedlichen Teilgruppen wichtig, unterschiedliche Erwartungen werden einbezogen. Um den kognitiven Aufwand aber zu minimieren, werden selten mehr als zwei oder drei Variablen in die Kalkulation aufgenommen.*

Welche Themenbereiche lohnen aber nun Untersuchungen, in denen von vornherein nur ein Teil der Varianz durch die zentralen Variablen erklärt werden kann? In vertrauten Situationen, in denen Prozedurschemata für die Situation vorliegen, bei kurzer Entscheidungszeit, geringer Motivation, aufwendige Kalkulationen vorzunehmen, und bei eher unwichtigen Valenzen ist anzunehmen, daß das Individuum mit den gelernten Prozedurschemata reagiert, eher kurzfristige Strategien anwendet und auf rationale, bewußt überlegte Entscheidungen verzichtet. Hier sind andere Entscheidungsregeln, andere Motivationsmechanismen zugange. Erwartungs-Wert-theoretische Ansätze sind dagegen v.a. dort sinnvoll anzuwenden, wo das Individuum tatsächlich langfristig Strategien der Zielerreichung mit besonderen Anstrengungen verfolgt (Wiswede, 1995, S.67), wo also reflektiv-rationale Motivation angenommen werden kann. In nicht sehr vertrauten Situationen ohne vorhandene Prozedurschemata, in denen hinreichend hohe Handlungs-, Ergebnis- und Folgenvalenzen angenommen werden können, bei hinreichender Entscheidungszeit, einem funktionsfähigen Arbeitsgedächtnis und einem Mindestmaß an Bereitschaft, kognitiv aufwendige Prozeduren durchzuführen (vgl. Pekrun, 1988), sind bewußte, überlegte Entscheidungen wahrscheinlicher, in denen Erwartungen und Werte aufwendiger kalkuliert werden. Gerade diese Situationen sind aber in der Wirtschaftspsychologie häufig anzutreffen: Beispiele sind hier neben der Berufs- oder Organisationswahl das Geldanlageverhalten, das Sparverhalten, das meist anhand hierarchischer Sparziele langfristig geplant wird, oder Kaufentscheidungen, insbesondere von dauerhaften und aufwendigen Gütern, die anhand von Nutzenerwartungen analysiert werden können. Für eine Untersuchung derartig strukturierter Erlebens- und Verhaltensbereiche ist aber der Einbezug Erwartungs-Wert-theoretischer Komponenten, zusätzlich zu den situationspezifisch relevanten Variablen, unerläßlich.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abelson, R.P. (1963). Computer simulation of "hot" cognition. In S. Tomkins & S. Messick (Eds.), *Computer simulation of personality*. New York: Wiley. [zitiert nach Westhoff, 1985]
- Abelson, R.P. & Levi, A. (1986). Decision making and decision theory. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of Social Psychology. Vol. I. Theory and Method* (3rd ed., pp.231-309). New York: Random House.
- Abramson, L.Y., Garber, J., Edwards, N.B. & Seligman, M.E.P. (1978). Expectancy changes in depression and schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 102-109.
- Ach, N. (1911). *Über den Willensakt: eine Replik*. Leipzig: Quelle & Meyer.
- Adkins, J.T. (1981). Relationship of locus of control and motivation of adults to participation in credit and noncredit continuing education courses. *Dissertation Abstracts International*, 42(5-1), 1898-1899.
- Äppli, D.C. (1991). *Weiterbildung und Umschulung von Arbeitslosen*. Bern: Haupt.
- Ainslie, G. (1975). Specious reward: A behavioral theory of impulsiveness and impulse control. *Psychological Bulletin*, 82, 463-496.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhn & J. Beckman (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp.11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ajzen, I. & Madden, T.J. (1986). Prediction of goal directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Arnold, H.J. & Evans, M.G. (1978). *A test for multiplicative models with internal scale data*. Unveröff. Manuskript, Faculty of Management Studies, University of Toronto. [zitiert nach Mitchell, 1982]
- Arvey, R. (1972). Task performance as a function of perceived effort-performance and performance-reward contingencies. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 423-433.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.

- Atkinson, J.W. (1958). Toward experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies, and incentives. In J.W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society* (pp.288-305). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Atkinson, J.W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Atkinson, J.W. (1982). Old and new conceptions of how expected consequences influence actions. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology* (pp.17-52). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Atkinson, J.W. & Birch, D. (1970). *The dynamics of action*. New York: Wiley.
- Bach, H.-U., Kohler, H., Leikep, H., Magvas, E. & Spitznagel, E. (1996). Der Arbeitsmarkt 1995 und 1996 in der Bundesrepublik Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1, 5-35.
- Balz, H.-J. (1993). *Berufsrollenübergänge nach beruflicher Qualifizierung: Berufswechsel im mittleren Lebensalter*. Bielefeld: Posterbeitrag zum 17. Kongreß des Bundesverbandes Deutscher Psychologen e.V. vom 23.-26.9.1993, Rheinische Friedrich-Wilhelm-Universität Bonn.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barres, E. (1972). Zur Motivation des Volkshochschulbesuchers. In H. Tietgens et al. (Hrsg.), *Leitlinien der Erwachsenenbildung. Aufsätze zu Entwicklungstendenzen der Weiterbildung* (S.183-204). Braunschweig: Westermann.
- Beach, L.R. & Mitchell, T.R. (1978). A contingency model for the selection of decision strategies. *Academy of Management Review*, 3, 439-449.
- Behling, O. & Starke, F. (1973). The postulates of expectancy theory. *Academy of Management Journal*, 16, 373-388.
- Berka, H.-H. & Westhoff, K. (1981). Lehrererwartungen und Schülerverhalten. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 12, 1-23.
- Bindra, D. (1974). A motivational view of learning, performance, and behavior modification. *Psychological Review*, 81, 199-213.
- Blodgett, H.C. (1976). *The effect of the introduction of reward upon the maze performance of rats*. Millwood, NY: Kraus Reproductions. (Original erschienen 1929)
- Bolles, R. (1972). Reinforcement, expectancy, and learning. *Psychological Review*, 79, 394-409.

- Bolles, R. & Moot, S.A. (1972). Derived motives. *Annual Review of Psychology*, 23, 51-72.
- Boshier, R. (1971). Motivational orientations of adult education participants: A factor analytic exploration of HOULE's typology. *Adult Education*, 22, 87-99.
- Boshier, R. (1973). Education participation and dropout: A theoretical model. *Adult Education*, 23, 255-282.
- Boshier, R. & Collins, J.B. (1985). The HOULE typology after twenty-two years: A large scale empirical test. *Adult Education Quarterly*, 1985, 35, 113-120.
- Boucher, J. & Osgood, C.E. (1969). The Pollyanna Hypothesis. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 8, 1-8.
- Brinkmann, C., Gottwald, K. & Schuster, L. (1972a). Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, Teil 1. *Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1, 1-30.
- Brinkmann, C., Gottwald, K. & Schuster, L. (1972b). Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, Teil 2 (Fortbildung, Arbeitssituation und Mobilität). *Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, 95-130.
- Brockett, R.G. (1985). The relationship between self-directed learning readiness and life satisfaction among older adults. *Adult Education Quarterly*, 35, 210-219.
- Brödel, R., Müller, H.-F., Schirner, H. & Wohlbrandt-Riemann, G. (1976). *Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungseinstellungen von Industriearbeitern*. (Bd.1: Weiterbildungsverhalten, Weiterbildungseinstellungen und soziale Lage, Bildungsplanung Nr.17). Bonn: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- Brosius, G. & Brosius, F. (1995). *SPSS. Base System und Professional Statistics*. Bonn: International Thomson Publishing.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.).(1995a). *Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1994*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.).(1995b). *Förderung der beruflichen Bildung. Statistik über Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung sowie an Deutsch-Sprachlehrgängen - St35, Berichtsjahr 1994 (Arbeitsmarkt in Zahlen)*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.).(1995c). *Strukturanalyse 1994. Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und offenen Stellen*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.).(1996). *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit*, 6.

- Buttgereit, M., Deuchert, P., Dieckmann, B. & Holzapfel, G. (1975). *Berufsgruppenspezifische Weiterbildungsprobleme. Zur Theorie und Methode explorativer Analysen* (Schriftenreihe der AfeB, Bd.13). Weinheim: Beltz.
- Campbell, J.P., Dunette, M.D., Lawler, E.E., III & Weick, K.E., jr. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: Mc Graw Hill.
- Carlson, E.R. (1956). Attitude change through modification of attitude structure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52, 256-261.
- Cattell, R.B. (1973). *Die empirische Erforschung der Persönlichkeit*. Weinheim: Beltz.
- Closhen, H. (1969). *Motivationale Faktoren und Lernerfolg bei einem rechnererzeugten Lehrprogramm*. Diss., Technische Universität, Braunschweig.
- Crandall, V.J., Solomon, D. & Kellaway, R. (1958). Expectancy statements and decision times as a function of objective probabilities and reinforcement values. *Journal of Personality*, 24, 192-203.
- Conolly, T. (1976). Some conceptual and methodological issues in expectancy models of work performance motivation. *Academy of Management Review*, 1, 37-47.
- Conolly, T. & Vines, C.V. (1977). Some expectancy type of models of undergraduate college choice. *Decision Sciences*, 8, 311-317.
- Crespi, L.P. (1944). Amount of reinforcement and level of performance. *Psychological Review*, 51, 341-357.
- Dachler, H.P. & Mobley, W.H. (1973). Construct validation of an instrumentality-expectancy-task-goal model of work motivation: Some theoretical boundary conditions. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 58, 397-418.
- Darkenwald, G.G. & Valentine T. (1985). Factor structure of deterrents to public participation in adult education. *Adult Education Quarterly*, 35, 177-193.
- Davidson, D., Suppes, P. & Siegel, S. (1957). *Decision making: an experimental approach*. Stanford: Stanford University Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- DeRoos, K. (1982). Persistence of adults in independent study. *Dissertation Abstracts International*, 43(1-A), 47.
- Dieckershoff, S. & Dieckershoff, H.D. (1976). *Bildungs- und Weiterbildungsbereitschaft von Frauen bis zu 45 Jahren*. Mainz: Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit.

- Diel, B. (1991). *Die Einstellungstheorie von Fishbein & Ajzen*. Unveröff. Manuskript, Lehrstuhl für Psychologie III, Katholische Universität Eichstätt.
- Dillard, J.F. (1977). Applicability of an occupational goal-expectancy model in professional accounting organizations. *Decision Sciences*, 10, 161-176.
- Dillig, P. (1982). Zukunftsperspektive junger Strafgefangener und Peers sowie daraus ableitbare Resozialisierungsziele/-maßnahmen. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 11, 16-32.
- Dohmen, P. (1985). Zur Bedeutung bilinearer Einstellungsmodelle. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 16, 240-252.
- Dohmen, P., Doll, J. & Orth, B. (1986). Modifizierte Produktsummenmodelle und ihre empirische Prüfung in der Einstellungsforschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 17, 109-118.
- Dugoni, B.L. & Ilgen, P.R. (1981). Realistic job previews and the adjustment of new employees. *Academy of Management Journal*, 24, 579-591.
- Dulany, D.E. (1961). Hypotheses and habits in verbal "operant conditioning". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63, 251-263.
- Dulany, D.E. (1964). *The separable effects of the information and effect conveyed by a reinforcer*. Paper presented at the meeting of Psychonomic Society, St.Louis, October 1964. [zitiert nach Mitchell & Biglan, 1971]
- Dulany, D.E. (1968). Awareness, rules, and propositional control: A confrontation with S-R behavior theory. In T. Dixon & D. Horton (Eds.), *Verbal behavior and general behavior theory* (pp.340-387). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Dulany, D.E., Schwartz, S. & Walker, C. (1965). *Why the affective and distributional parameters of reinforcement interact*. Paper presented at the meeting of the Psychonomic Society, Chicago, October 1965. [zitiert nach Mitchell & Biglan, 1971]
- Ebner, H.G. (1980). *Bedingungen der Weiterbildungsbereitschaft. Eine empirische Studie zur vorunterrichtlichen Selektion der Teilnehmerschaft institutionalisierter Erwachsenenbildung*. Diss., Universität Salzburg.
- Edwards, W. (1954). The theory of decision-making. *Psychological Bulletin*, 51, 380-417.
- Edwards, W. (1961). Behavioral decision theory. *Annual Review of Psychology*, 12, 473-498.
- Ehlers, T. & Merz, F. (1966). *Erfahrungen mit einem Fragebogen zur Erfassung der Leistungsmotivation*. Marburg: Berichte aus dem Institut für Psychologie.
- Ekman, G. & Lundberg, U. (1971). Emotional reaction to past and future events as a function of temporal distance. *Acta Psychologica*, 35, 430-441.

- Elliott, M.H. (1976). *The effect of change of reward on the maze performance of rats*. Millwood, NY: Kraus Reproductions. (Original erschienen 1928)
- Escalona, S.K. (1940). The effect of success and failure upon the level of aspiration and behavior in manic-depressive psychoses. *University of Iowa, Studies in Child Welfare*, 16, 199-302.
- Eysenck, H.-J. (1952). *The scientific study of personality*. London: Methuen.
- Faber, W. (1985). *Andragogische Untersuchungen zum Problem der Umschulung* (Beiträge und Materialien zur wissenschaftlichen Weiterbildung, Heft 2). Bamberg: Kontaktstelle für universitäre Erwachsenenbildung, Universität Bamberg.
- Fahrenberg, J., Selg, H. & Hampel, R. (1974). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI* (2.Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Fallenstein, K. (1984). *Sozial-kognitive Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung. Eine empirische Studie zum Problem unterschiedlich ausgeprägter Bildungsbereitschaft Erwachsener auf der Basis eines lerntheoretischen Modells* (Regensburger Studien zur Außerschulischen Bildung, Bd.1). München: Profil.
- Feather, N.T. (1959). Subjective probability and decision under uncertainty. *Psychological Review*, 66, 150-164.
- Feather, N.T. (1966). Effects of prior success and failure on expectations of success and subsequent performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 287-298.
- Feather, N.T. (1967). Valence of outcome and expectation of success in relation to task difficulty and perceived locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 372-386.
- Feather, N.T. (1982a). Introduction and overview. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology* (pp.1-14). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Feather, N.T. (1982b). Human values and the prediction of action: An expectancy-valence analysis. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology* (pp.263-289). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- X Feger, H. (1979). Einstellungsstruktur und Einstellungsänderung: Ergebnisse, Probleme und ein Komponentenmodell der Einstellungsobjekte. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 10, 331-349.
- Festinger, L. (1942). A theoretical interpretation of shifts in level of aspiration. *Psychological Review*, 49, 235-250.

- Fiebelkorn, J. & Schramm, T. (1989). Berliner Politologen auf dem Arbeitsmarkt. Verbleibsuntersuchung der Absolventenjahrgänge des Berliner Otto-Suhr-Instituts von 1979 bis 1986. *Politische Vierteljahresschrift*, 30, 674-677.
- Fishbein, M. (1963). An investigation of the relationships between beliefs about an object and the attitude toward that object. *Human Relations*, 16, 233-239.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fishbein, M. & Stasson, M (1990). The role of desires, self-predictions, and perceived control in the prediction of training session attendance. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 173-198.
- Galbraith, J. & Cummings, L.L. (1967). An empiric investigation of the motivational determinants of task performance. Interactive effects between instrumentality-valence, motivation, and ability. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 237-257.
- Gallenmüller, J. (o.J.). *Anmerkungen zur "handlungstheoretischen Persönlichkeitspsychologie" von Krampen*. Unveröff. Manuskript, Lehrstuhl Psychologie III, Katholische Universität Eichstätt.
- Gallenmüller J. (1994). Psychosoziale Implikationen der Computertechnologie. Eine empirische Untersuchung von Korrelaten studienbezogener Computernutzung. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Gänsslein, H.D. (1968). Motive für den Besuch der Volkshochschule. *Die Deutsche Berufs- und Fachschule*, 64, 341-352.
- Gerhard, R. (1992). Berufliche Weiterqualifizierung arbeitsloser Akademiker - Erfahrungen und Probleme. In M. Kaiser & H. Görlitz (Hrsg.), *Bildung und Beruf im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die Hochschule und Beschäftigung im geeinten Deutschland* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr.153.3, S.61-75). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Georgopoulos, B.S., Mahoney, G.M. & Jones, N.W.jr. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology*, 41, 345-353.
- Gjesme, T. (1975). Slope of gradients for performance as a function of achievement motive, goal distance in time, and future time orientation. *Journal of Psychology*, 91, 143-160.
- Gjesme, T. (1981). Is there any future in achievement motivation? *Motivation and Emotion*, 5, 115-138.

- Götte, M. (1959). *Volkshochschule in einer Industriegroßstadt am Beispiel der Volkshochschule Dortmund* (Untersuchungen zur Soziologie der Volkshochschule, Bd.1). Dortmund: Wulff.
- Goodman, P.S., Rose, J.H. & Furcon, J.E. (1970). Comparison of motivational antecedents of the work performance of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 54, 491-495.
- Gonzalez, A. & Zimbardo, P. (1985). Time in perspective. *Psychology Today*, 19(3), 21-26.
- Gorn, G.J. & Goldberg, M.E. (1977). The effects of intrinsic and extrinsic rewards in a risk-taking situation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 333-339.
- Graen, G. (1969). Instrumentality theory of work motivation: Some experimental results and suggested modifications. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 53(2), Part 2.
- Grobe, R. & Hofer, M. (1983). Kognitiv-motivationale Korrelate von Schulnoten: Typen motivierter Schüler. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 15, 292-316.
- Guglielmino, L.M. (1977). Development of the self-directed learning readiness scale. *Dissertation Abstracts International*, 38(11-A), 6467.
- Guthrie, E.R. (1959). *The psychology of learning*. Ann Arbor, MI: University Microfilms International. (Original erschienen 1935)
- Hackman, J.R. (1969). Toward understanding the role of tasks in behavioral research. *Acta Psychologica*, 31, 97-128.
- Hackman, J.R. & Lawler, E.E.III (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hackman, J.R. & Porter, L.W. (1968). Expectancy theory predictions of work effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 417-426.
- Haeberlin, F. (1986). Weiterbildungsmotivation. In W.Sarges & R.Fricke (Hrsg.). *Psychologie für die Erwachsenenbildung* (S.589-596). Göttingen: Hogrefe.
- Heckhausen, H. (1977a). Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and Emotion*, 1, 283-329.
- Heckhausen, H. (1977b). Förderung der Lernmotivierung und der intellektuellen Tüchtigkeiten. In H.Roth (Hrsg.), *Begabung und Lernen* (S.193-228). Stuttgart: Klett.
- Heckhausen, H. (1977c). Motivation: Kognitionspsychologische Aufspaltung eines summarischen Konstrukts. *Psychologische Rundschau*, 28, 175-189.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2. Aufl.). Berlin: Springer.

- Heckhausen, H. & Rheinberg, F. (1980). Lernmotivation im Unterricht, erneut betrachtet. *Unterrichtswissenschaft*, 8, 7-47.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Heneman, H.G.III & Schwab, D.P. (1972). Evaluation of research on expectancy theory predictions of employee performance. *Psychological Bulletin*, 78, 1-9.
- Hennen, M. & Sudek, R. (1985). *Einstellungsdifferenzierung, Freizeitverhalten und Weiterbildungsmotivation von Berufsschülern. Eine empirische Untersuchung an einer demographischen Teilgruppe*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Hilgard, E.R & Marquis, D.G. (1940). *Conditioning and learning*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Hoff, E. (1982). Kontrollbewußtsein. Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt bei jungen Arbeitern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 316-339.
- Hoff, E. (1989). Die Erfassung des Kontrollbewußtseins durch Interviews. In G. Krampen (Hrsg.), *Diagnostik von Kausalattributionen und Kontrollüberzeugungen* (S.186-192). Göttingen: Hogrefe.
- Hohner, H.-U. (1987). *Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln*. Bern: Huber.
- Holmstrom, V.L. & Beach, L.R. (1973). Subjective expected utility and career preferences. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 201-207.
- Holzapfel, G., Nuissl, E. & Sutter, H. (1976). *Soziale Defizite in der Weiterbildung. Eine Literaturexpertise neuerer empirischer Untersuchungen* (Berichte des AfeB, Bd.3). Heidelberg: Esprint.
- Horn, W. (1962). *Leistungsprüfsystem (LPS)*. Göttingen: Hogrefe.
- Houle, C.O. (1961). *The inquiring mind*. Madison: University of Wisconsin Press.
- House, R.J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338.
- House, R.J., Shapiro, H.J. & Wahba, M.A. (1974). Expectancy theory as a predictor of work behavior and attitude: A re-evaluation of empirical evidence. *Decision Sciences*, 5, 481-506.
- Huber, O. (1989). Organisationspsychologisch relevante Aspekte der Kognitionspsychologie. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie D/III/3* (S.321-347). Göttingen: Hogrefe.
- Hull, C.L. (1943). *Principles of behavior*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Hull, C.L. (1951). *Essentials of behavior*. New Haven: Yale University Press.
- Hyland, M.E. (1988). Motivation control theory: An integrative framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 642-651.

- Jones, E.E. & Davis, K.E. (1965). From acts to dispositions: The attribution process in perception. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 219-266.
- Jorgenson, D.O., Dunette, M.D. & Pritchard, R.D. (1973). Effects of the manipulation of a performance-reward contingency on behavior in a simulated work setting. *Journal of Applied Psychology*, 57, 271-280.
- Jungermann, H. (1977). Einleitung: Entscheidung - in der Theorie. In W. Lee, *Psychologische Entscheidungstheorie: Eine Einführung* (S.9-37). Weinheim: Beltz.
- Kahnemann, D. & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291.
- Kanouse, D.E. & Hanson, L.R. jr. (1971). Negativity in evaluations. In E.E. Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins & B. Weiner (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior* (pp.47-62). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Karl, C. (1979). Probleme und Ergebnisse der Erforschung von Weiterbildungsmotivation. In H. Siebert (Hrsg.), *Taschenbuch der Weiterbildungsforschung* (S.308-345). Baltmannsweiler: Burgbücherei Wilhelm Schneider.
- Keeny, R.L. & Raiffa, H. (1976). *Decisions with multiple objectives: Preferences and value trade-offs*. New York: Wiley.
- Kelley, H.H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp.192-238). Lincoln: University of Nebraska Press.
- X Kirsch, W. (1977). *Einführung in die Theorie der Entscheidungsprozesse* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Kohr, H.-U. (1992). Zeit- und Lebensorientierungen von Jugendlichen. In Jugendwerk der Deutschen Shell (Hrsg.), *Jugend '92. Lebenslagen, Orientierungen, Entwicklungsperspektiven im vereinigten Deutschland* (Bd.2: Im Spiegel der Wissenschaften, S.145-168). Leverkusen: Leske + Budrich.
- Kopelman, R.E. (1976). Organizational control system responsiveness, expectancy theory constructs and work motivation: some interrelations and causal connections. *Personnel Psychology*, 29, 205-220.
- Kopelman, R.E. (1977). Psychological stages of careers in engineering: An expectancy theory taxonomy. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 270-286.
- Kopelman, R.E. & Thompson, P.H. (1976). Boundary conditions for expectancy theory predictions of work motivation and job performance. *Academy of Management Journal*, 19, 237-258.

- Krampen, G. (1981). *IPC-Fragebogen zu Kontrollüberzeugungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. (1982). *Differentialpsychologie der Kontrollüberzeugungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. (1986a). Überlegungen zu einem handlungstheoretischen Partialmodell der Persönlichkeit. *Trierer Psychologische Berichte*, 13(3).
- Krampen, G. (1986b). Zur Spezifität von Kontrollüberzeugungen für Problemlösen in verschiedenen Realitätsbereichen. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie* 45 (1/2), 67-85.
- Krampen, G. (1987). *Handlungstheoretische Persönlichkeitspsychologie. Konzeptuelle und empirische Beiträge zur Konstrukterhellung*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (1978a). Situations-, reaktions- und personbezogene Konsistenz des Leistungsmotivs bei der Messung mittels des Heckhausen-TAT. *Archiv für Psychologie*, 130, 37-52.
- Kuhl, J. (1978b). Standard-setting and risk-preference: An elaboration of the theory of achievement motivation and an empirical test. *Psychological Review*, 85, 239-248.
- Kuhl, J. (1982). The expectancy-value approach within the theory of social motivation: Elaborations, extensions, critique. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology* (pp.125-160). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Berlin: Springer.
- Kuwan, H. (1992a). *Einstellungen zur Weiterbildung. Ergebnisse von Umfragen in den alten und neuen Ländern im Vergleich* (Reihe Bildung - Wissenschaft - Aktuell 1/92). Bonn: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- Kuwan, H. (1992b). *Berichtssystem Weiterbildung 1991. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Bundesländern* (Reihe Bildung - Wissenschaft - Aktuell 12/92). Bonn: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- Labonté, C. (1973). *Industriearbeiter und Weiterbildung. Erwartungen und Möglichkeiten außerbetrieblicher beruflicher Erwachsenenbildung* (Göttinger Abhandlungen zur Soziologie, Bd.22). Stuttgart: Enke.
- Lawler, E.E.III (1970). Job attitudes and employee motivation: Theory, research, and practice. *Personnel Psychology*, 23, 223-238.
- Lawler, E.E.III, Kuleck, W.J.Jr. & Rhode, J.G. (1975). Job choice and post decision dissonance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 133-145.

- Lawler, E.E.III & Porter, L.W. (1967). Antecedent attitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 122-142.
- Leontjew, A.N. (1977). *Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett.
- Levenson, H. (1972). Distinctions within the concept of internal-external control: Development of a scale. *Proceedings of the 80th Annual Convention of the APA*, 7, 261-262.
- Lewin, K. (1922). Das Problem der Willensmessung und das Grundgesetz der Assoziation. II. *Psychologische Forschung*, 2, 65-140.
- Lewin, K. (1938). *The conceptual representation and the measurement of psychological forces*. Durham, NC: Duke University Press
- Lewin, K. (1942). Field theory of learning. *Yearbook of National Social Studies of Education*, 41, 215-242.
- Lewin, K. (1963). *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften*. Bern: Huber.
- Lewin, K., Dembo, T., Festinger, L. & Sears, P.S. (1944). Level of aspiration. In J. Mc Hunt (Ed.), *Personality and behavior disorders* (Vol.1, pp.333-378). New York: Ronal-Press.
- Liddell, W.W. & Solomon, R.J. (1977). A critical reanalysis of "A test of two postulates underlying expectancy theory". *Academy of Management Journal*, 20, 460-464.
- Lied, T.R. & Pritchard, R.D. (1976). Relationships between personality variables and components of the expectancy-valence model. *Journal of Applied Psychology*, 61, 463-467.
- Liepmann, D. & Pontz, D. (1982). Über den Zusammenhang des Bedürfnisses nach Weiterbildung und der individuellen Zukunftserwartung bei jugendlichen Arbeitnehmern. *Psychologie und Praxis*, 26, 149-161.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. & Latham, G.P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- Mann, L. & Janis, I. (1982). Conflict theory of decision making and the expectancy-value approach. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology* (pp.341-364). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Martin, A. (1987). Determinanten der Weiterbildungsentscheidung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 1, 5-28.
- Maslow, A.H. (1962). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand.

- Matsui, T., Kagawa, M., Nagamatsu, J. & Ohtsuka, Y. (1977). Validity of expectancy theory as a within-person behavioral choice model for sales activities. *Journal of Applied Psychology*, 62, 764-767.
- Matsui, T. & Ohtsuka, Y. (1978). Within-person expectancy theory predictions for supervisory consideration and structure behavior. *Journal of Applied Psychology*, 63, 128-131.
- May, R.S. (1987). *Realismus von subjektiven Wahrscheinlichkeiten*. Frankfurt/M.: Lang.
- MacCorquodale, K. & Meehl, P.E. (1953). Preliminary suggestions as to a formalization of expectancy theory. *Psychological Review*, 60, 55-63.
- Mawhinney, T.C. & Behling, O. (1973). Differences in the prediction of work behavior from expectancy and operant models of individual motivation. *Proceedings of the Meeting of the Academy of Management*, 383-388.
- McLaren, A.T. (1982). Ambition and accounts: A study of working-class women in adult education. *Psychiatry*, 45, 235-246.
- Meister, H. (1977). *Förderung schulischer Lernmotivation. Eine Einführung in die Motivationspsychologie unter pädagogischen Gesichtspunkten*. Düsseldorf: Schwann.
- Meyer, W.U. (1973). *Leistungsmotiv und Ursachenerklärung von Erfolg und Mißerfolg*. Stuttgart: Klett.
- Milbach, B. (1991). *Testung psychologischer Motivationsmodelle zur Entstehung von Weiterbildungsbereitschaft*. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- Miller, G.A., Galanter, E. & Pribram, K.H. (1973). *Strategien des Handelns. Pläne und Strukturen des Verhaltens*. Stuttgart: Klett.
- Miller, N.E. (1948). Studies of fear as an acquirable drive. I. Fear as a motivation and fear-reduction as reinforcement in the learning of new responses. *Journal of Experimental Psychology*, 38, 89-101.
- Minks, K.-H. & Reissert, R. (1985). Berufliche Wertvorstellungen und Mobilitätsverhalten von Hochschulabsolventen. In M. Kaiser, R. Nuthmann & H. Stegmann (Hrsg.), *Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr.93.3, S.597-620). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Minks, K. & Bathke, G.W. (1992). *Berufliche Integration und Weiterbildung von jungen Akademikern in den neuen Bundesländern* (Hochschulplanung Bd.96). Hannover: HIS-GmbH.
- Mitchell, T.R. (1974). Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal. *Psychological Bulletin*, 81, 1053-1077.

- Mitchell, T.R. (1979). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 30, 243-281.
- Mitchell, T.R. (1982). Expectancy value models in organizational psychology. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology* (pp.293-312). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Mitchell, T.R. & Albright, D.W. (1972). Expectancy theory predictions of the satisfaction, effort, performance, and retention of naval aviation officers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 1-20.
- Mitchell, T.R. & Beach, L.R. (1976). A review of occupational preference and choice research using expectancy theory and decision theory. *Journal of Occupational Psychology*, 99, 231-248.
- Mitchell, T.R. & Beach, L.R. (1990). "Do I love thee? Let me count...". Toward an understanding of intuitive and automatic decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47, 1-20.
- Mitchell, T.R. & Biglan, A. (1971). Instrumentality theories: Current uses in psychology. *Psychological Bulletin*, 76, 432-454.
- Mitchell, T.R. & Knudsen, B.W. (1972). Instrumentality theory predictions of students' attitudes towards business and their choice of business as an occupation. *Academy of Management Journal*, 16, 41-51.
- Mitchell, T.R. & Nebeker, D.M. (1973). Expectancy theory predictions of academic effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 57, 61-67.
- Möller, M.R.O. (1989). *Wege in die berufliche Umschulung. Biographische Fallanalysen und Verlaufsmuster - Eine qualitative Studie*. Münster: Lit.
- Morstain, B.R. & Smart, J.C. (1977). A motivational typology of adult learners. *Journal of Higher Education*, 48, 665-679.
- Motowidlo, S.J., Loehr, V. & Dunette, M.D. (1972). *The effect of goal specificity on the relationship of job outcomes between expectancy and task performance* (Tech. Rep.No.4008). Minneapolis, University of Minnesota. [zitiert nach Peters, 1977]
- Mowrer, O.H. (1939). A stimulus-response analysis of anxiety and its role as a reinforcing agent. *Psychological Review*, 46, 553-565.
- Mowrer, O.H. (1960). *Learning theory and behavior*. New York: Wiley.
- Muchinsky, P.M. (1977). A comparison of within- and across-subjects analyses of the expectancy-valence model for predicting effort. *Academy of Management Journal*, 20, 154-158.
- Murray, H.A. (1943). *Thematic Apperceptive Test Manual*. New York: Oxford University Press.
- Muthen, B. (o.J.). *Advanced uses of structural models: Applying LISCOMP to non-normal data*. Unveröff. Manuskript, o.O.

- Neuberger, O. (1974). *Theorien der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Neuberger, O. (1985). *Arbeit*. Stuttgart: Enke.
- Neumann, J. von & Morgenstern, O. (1944). *Theory of games and economic behavior*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Nuissl, E. & Sutter, H. (1979). *Dropout in der Weiterbildung. Eine Literatur-expertise empirischer Untersuchungen* (Berichte der AfeB, Bd.11). Heidelberg: Esprint.
- Oldham, G.R. (1976). Organizational choice and some correlates of individual expectancies. *Decision Sciences*, Oct., 873-884.
- Orth, B. (1985). Bedeutsamkeitsanalysen bilinearer Einstellungsmodelle. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 16, 101-115.
- Orth, B. (1985). Meßtheoretisch bedeutsame oder psychologisch sinnvolle Einstellungsmodelle? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 17, 87-90.
- Orth, B. (1987). Formale Untersuchungen des Modells von FISHBEIN & AJZEN zur Einstellungs-Verhaltensbeziehung: I. Bedeutsamkeit und erforderliches Skalenniveau. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 18, 152-159.
- Orth, B. (1988). Formale Untersuchungen des Modells von FISHBEIN & AJZEN zur Einstellungs-Verhaltensbeziehung: II. Modellmodifikationen für intervallskalierte Variablen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 19, 31-40.
- Parker, D. & Dyer, L. (1977). Expectancy theory as within-person behavioral choice model: An empirical test of some conceptual and methodological refinements. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 97-117.
- Parmentier, K. & Stooß, F. (Hrsg.).(1989). *Übergänge in den Beruf. Zum Verbleib von Lehrern, Erziehungs- und Geisteswissenschaftlern* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr.125). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Payne, J.W., Bettmann, J.R. & Johnson, E.J. (1992). Behavioral decision research: A constructive processing perspective. *Annual Review of Psychology*, 43, 87-131.
- Peak, H. (1955). Attitude and motivation. In M.R. Jones (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1955* (pp.149-189). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Pekrun, R. (1988). *Emotion, Motivation und Persönlichkeit*. München: Psychologie Verlags Union.

- Peters, L.H. (1977). Cognitive models of motivation, expectancy theory and effort: An analysis and empirical test. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20, 129-148.
- Peters, S. (1991). *Arbeitslose und ihr Selbstbild in einer betrieblichen Umschulung. Lern- und Leistungsfähigkeit in Bilanzierung und Antizipation in einer Metallfacharbeiterausbildung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Pintar, R. (1978). *Die Entscheidung zur Umschulung. Bedingungen, Befürchtungen, Erwartungen*. Frankfurt/M.: Campus.
- Plummer, B.A. (1981). Attrition of adults in formal education programs: A study of personality, behavior, and environment interaction. *Dissertation Abstracts International*, 42(10-A), 4254.
- Polak, R. & Zimbardo, P. (1990). *Strategies for coping with social traps: Time perspective influences*. Paper presented at the 98th Annual Convention of the American Psychological Association, August 1990. [zitiert nach Kohr, 1992]
- Porter, L.W. & Lawler, E.E., III (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, ILL: Irwin-Dorsey.
- Pritchard, R. & DeLeo, P. (1973). Experimental test of the valence-instrumentality relation in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 57, 264-270.
- Pritchard, R., DeLeo, P. & Von Bergen, C.W.jr. (1976). A field experimental test of expectancy-valence incentive motivation techniques. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 355-406.
- Raiffa, H. (1970). *Decision analysis: Introductory lectures on choices under uncertainty*. Reading, MA: Addison-Wessley.
- Raynor, J.O. (1969). Future orientation and motivation of immediate activity: An elaboration of the theory of achievement motivation. *Psychological Review*, 76, 606-610.
- Raynor, J.O. (1974). Future orientation in the study of achievement motivation. In J.W. Atkinson & J.O. Raynor (Eds.), *Motivation and achievement* (pp.121-154). Washington, DC: Winston.
- Raynor, J.O. (1982). Future orientation, self-evaluation, and achievement motivation: Use of an expectancy x value theory of personality functioning and change. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology* (pp.97-124). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Raynor, J.O. & Rubin, I.S. (1971). Effects of achievement motivation and future orientation on level of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17, 36-41.

- Reinharth, L. & Wahba, M.A. (1976). A test of alternative models of expectancy theory. *Human Relations*, 29, 257-272.
- Rogers, C. (1963). The concept of the fully functioning person. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 1, 17-26.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rosenberg, M.J. (1956). Cognitive structure and attitudinal affect. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 53, 367-372.
- Rosenberg, M.J. (1960). An analysis of affective-cognitive consistency. In M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. McGuire, R.P. Abelson & W.J. Brehm (Eds.), *Attitude organization and change* (pp.15-64). New Haven: Yale University Press.
- Rosenstiel, L. von (1975). Probleme und Kriterien der Weiterbildungsmotivation. *Verwaltung und Fortbildung*, 4, 115-131.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rotter, J.B. (1982). Social learning theory. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology* (pp.241-260). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rubinstein, S.L. (1962). *Grundlagen der Allgemeinen Psychologie*. Berlin: Volk und Wissen.
- Scanlan, C.S. & Darkenwald, G.G. (1984). Identifying deterrents to participation in continuing education. *Adult Education Quarterly*, 34, 155-166.
- Schick, H. & Vosseler, H.E. (1968). *Angebot und Beteiligung. Strukturanalysen zur Entwicklung und Situation der Volkshochschulen*. Stuttgart: Klett.
- Schmidt, F.L. (1973). Implications of a measurement problem for expectancy theory research. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 243-251.
- Schneider, K. (1973). *Motivation unter Erfolgsrisiko*. Göttingen: Hogrefe.
- Schneider, K. (1974). Subjektive Unsicherheit und Aufgabenwahl. *Archiv für Psychologie*, 126, 147-169.
- Schulenberg, W. (1957). *Ansatz und Wirksamkeit der Erwachsenenbildung* (Göttinger Abhandlungen zur Soziologie, Bd.1). Stuttgart: Enke.
- Schwab, D.P., Olian-Gottlieb, J.D. & Heneman, H.G. (1977). Between-subjects expectancy theory research: A statistical review of studies predicting effort and performance. *Psychological Bulletin*, 86, 139-147.

- Seidel, C. (1981a). *Motive und Weiterbildungsbedarf. Zum Zusammenhang von Lernmotivation und Weiterbildungsverhalten* (Weiterbildungs-Entwicklungs-Planung, Projektberichte Nr.15). O.O.: Institut für Bildungs- und Betriebslehre, FeoLL.
- Seidel, C. (1981b). Motive als Indikatoren für Weiterbildungsbedürfnisse. In M. Bayer, G. Ortner & B. Thunemayer (Hrsg.), *Bedarfsorientierte Entwicklungsplanung in der Weiterbildung* (S.284-296). Opladen: Leske + Budrich.
- Seligman, M.E.P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- Semmer, N. & Udris, I. (1993). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S.133-165). Bern: Huber.
- Seward, J.P. (1942). Note on the externalization of drive. *Psychological Review*, 49, 197-199.
- Shannon, L. (1975). Development of time perspective in three cultural groups: A cultural difference or an expectancy interpretation. *Developmental Psychology*, 11, 114-115.
- Sheard, J.L. (1970). Intrasubject prediction of preferences for organization types. *Journal of Applied Psychology*, 54, 248-252.
- Sheppard, B.H., Hartwick, J. & Warshaw, P.R. (1988). The theory of reasoned action: A meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. *Journal of Consumer Research*, 15, 325-343.
- Sheridan, J.E., Richards, M.D. & Slocum, J.W. (1973). The descriptive power of Vroom's expectancy model of motivation. *Proceedings of the annual meeting of the Academy of Management*, 414-420.
- Shiflett, S. & Cohen, S.L. (1982). The shifting salience of valence and instrumentality in the prediction of perceived effort, satisfaction and turnover. *Motivation and Emotion*, 6, 65-77.
- Simon, H.A. (1957). *Models of man, social and rational: Mathematical essays on rational human behavior in a social setting*. Wiley: Chapman & Hall.
- Six, B. & Kleinbeck, U. (1987). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie D/III/1* (S.348-398). Göttingen: Hogrefe.
- Slovic, P., Fischhoff, B. & Lichtenstein, S. (1977). Behavioral decision theory. *Annual Review of Psychology*, 28, 1-39.
- Sonntag, W. (1975). *Instrumentalität als Erklärung von Berufspräferenzen*. Unveröff. Dipl.arbeit: Psychologisches Institut der Ruhr-Universität, Bochum. [zitiert nach Six & Kleinbeck, 1987]
- Spence, K.W. (1956). *Behavior theory and conditioning*. New Haven: Yale University Press.

- Stahlberg, D., Frey, D. (1987). Konsistenztheorien. In D. Frey & S. Greif (Hrsg.), *Sozialpsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (2.Aufl., S.214-221). München: Psychologie Verlags Union.
- Strzelewicz, W., Raapke, H.D. & Schulenberg, W. (1973). *Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Eine mehrstufige soziologische Untersuchung in Westdeutschland*. Stuttgart: Enke. (gekürzte Fassung der Ausgabe von 1966)
- Thibeaut, J.W. & Kelley, H.H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.
- Thorndike, E.L. (1911). *Animal intelligence*. New York: Macmillan.
- Toda, M. (1980). Emotion and decision making. *Acta Psychologica*, 45, 133-155.
- Tolman, E.C. (1932). *Purposive behavior in animal and men*. New York: Appleton-Century.
- Tolman, E.C. (1951). A psychological model. In T. Parsons & E. Shils, (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp.279-361). Cambridge: Harvard University Press.
- Tolman, E.C. (1955). Principles of performance. *Psychological Review*, 62, 315-326.
- Tolman, E.C. (1959). Principles of purposive behavior. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol.II, pp.92-157). New York: McGraw-Hill.
- Tomaszewski, T. (1978). *Tätigkeit und Bewußtsein. Beiträge zur Einführung in die polnische Tätigkeitspsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Tubbs, M.E., Boehne, D.M. & Paese, P.W. (1991). An empirical comparison of several commonly used measures of valence. *The Journal of Psychology*, 125, 707-721.
- Turney, J.R. & Cohen, S.L. (1976). Influence of work content on extrinsic outcome expectancy and intrinsic pleasure predictions of work effort. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 311-327.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: a theory of choice. *Psychological Review*, 79, 281-299.
- Tversky, A. & Kahnemann, D. (1971). Belief in the law of small numbers. *Psychological Bulletin*, 76, 105-110.
- Vontobel, J. (1972). *Über den Erfolg in der Erwachsenenbildung. Empirische Basisstudie zum Problem der Erfassung des Bildungserfolges* (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, Bd.4). Braunschweig: Westermann.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Vroom, V.H. (1966). Organizational Choice: A study of pre- and post-decision processes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1, 212-225.
- Wahba, M.A. & House, R.J. (1974). Expectancy theory in work and motivation: Some logical and methodological issues. *Human Relations*, 27, 121-147.
- Walter, J. (1982). *Lernbedingungen und Lernen Erwachsener in HSA- und FOR-Lehrgängen des zweiten Bildungsweges*. Köln: Böhlau.
- Wanous, J.P. & Lawler, E.E.III (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56, 95-105.
- Weiner, B. (1982). An attributionally based theory of motivation and emotion: Focus, range, and issues. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology* (pp.169-204). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S. & Rosenbaum, R.M. (1971). *Attribution: Perceiving the causes of success and failure*. New York: General Learning Press.
- X Westhoff, K. (1985). *Erwartungen und Entscheidungen*. Berlin: Springer.
- Wieberg, H.-J.W. & Krampen, G. (1982). Einige Überlegungen zum Zusammenhang von Variablen der Kontrollüberzeugung mit politisch-kultureller Systemzugehörigkeit einerseits und politischem Engagement andererseits. In S. Preisler (Hrsg.), *Kognitive und emotionale Aspekte politischen Engagements* (S.163-171). Weinheim: Beltz.
- Wiswede, G. (1995). *Einführung in die Wirtschaftspsychologie* (2. Auflage). München: Reinhardt.
- Wolf, H.E. (1972). Zukunftserwartungen und Zeitperspektiven junger männlicher Strafgefangener. *Monatsschrift der kriminologischen Strafrechtsreform*, 55, 275-288.
- X Wunderer, R. & Grunwald, W. (1980). *Führungslehre (Bd.1: Grundlagen der Führung)*. Berlin: Springer.
- Yukl, G., Wexley, K.N. & Seymore, J.D. (1972). Effectiveness of pay incentives under variable ratio and continuous reinforcement schedules. *Journal of Applied Psychology*, 56, 19-23.

ANHANG

Anhang 1: Fragebogen zur Weiterbildungsmotivation - Erwartungen/Werte (WBEW) (verkleinert)

1. QUALIFIZIERUNGSMASSNAHME UND ARBEITSMARKT							
Was denken Sie über Ihre berufliche Lage und was erwarten Sie von der derzeit besuchten Weiterbildungsmaßnahme? Wir haben hier einige Aussagen gesammelt und möchten von Ihnen wissen, inwieweit diese für Sie zutreffen.							
Kreuzen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit sie auf Sie zutrifft.							
		trifft zu	über- haupt nicht	fast nicht	einiger- maßen gut	ziem- lich gut	ganz genau
(1)	Ich denke jeden Tag darüber nach, wie es bei mir beruflich weitergehen wird.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Mir ist es sehr wichtig, daß mein Wissen den Anforderungen meiner Tätigkeit entspricht.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Meine Möglichkeiten, einen Job zu kriegen, sind für mich zweitrangig.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Ich spreche fast jeden Tag mit jemandem über meine derzeitige berufliche Lage.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	Es macht mir keine Freude, nochmal die "Schulbank zu drücken".		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Ich möchte sehr gerne mit meinem Wissen und Können auf dem neuesten Stand sein.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Über meine beruflichen Aussichten habe ich mir noch nicht viel Gedanken gemacht.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	Es macht mir Spaß, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)	Was ich in meiner Berufsausbildung gelernt habe, muß für mein Berufsleben ausreichen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)	Mir ist es sehr wichtig, auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen zu haben.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)	Mich stört meine derzeitige berufliche Situation nicht besonders.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)	Mir gefällt es, neues Wissen zu erwerben.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)	Meine Qualifikationen werden zukünftig nicht mehr den Anforderungen meines angestrebten Arbeitsfelds entsprechen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)	Ich kann nichts für eine sichere berufliche Zukunft tun.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. UMGANG MIT DER ZEIT

Die Menschen gehen ja ganz unterschiedlich mit der Zeit in ihrem Leben um und planen auch unterschiedlich. Wie gut beschreiben die nachfolgenden Sätze Ihre Meinung?

	Diese Sätze beschreiben meine Meinung	über- haupt nicht	weniger gut	gut	sehr gut
(1)	In der Jugend sollte man nicht gleich auf sein Ziel lossteuern, sondern möglichst vieles ausprobieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Meine berufliche Karriere plane ich Schritt für Schritt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Im Leben ist alles Zufall.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Ein interessantes Leben in der Gegenwart ist für mich wichtiger als die Planung der Zukunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	Manchmal macht es mir Spaß, über meine Vergangenheit nachzudenken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Heute ist heute und morgen ist morgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Mein Leben ist mehr durch Zufälle als durch meine eigenen Entscheidungen bestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	Es macht mir Spaß, über meine Vergangenheit nachzudenken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)	Was vergangen ist, ist aus und vorbei; warum soll ich mir viele Gedanken darum machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)	Ich tue am liebsten spontan das, wozu ich gerade Lust habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)	Was ich nächste Woche machen werde, überlege ich mir dann, wenn es soweit ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)	Ich höre gerne Geschichten aus guten alten Zeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)	Über meine weitere berufliche Zukunft sehe ich ziemlich klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)	Vergangenes ist so mit unangenehmen Erinnerungen verbunden, daß ich lieber nicht daran denke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15)	Aus einem interessanten Irrweg kann man manchmal mehr profitieren als aus einer normalen Lebensplanung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Diese Sätze beschreiben meine Meinung	über- haupt nicht	weniger gut	gut	sehr gut
(16)	Ich lebe gern in den Tag hinein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17)	Über Dinge, die morgen passieren können, soll man sich nicht so viele Gedanken machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18)	Was gestern geschehen ist, sollte man möglichst schnell vergessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(19)	Ich glaube nicht, daß man aus eigenen Erfahrungen viel lernen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(20)	Wenn man sein Leben nicht präzise plant, erreicht man nie etwas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(21)	Um etwas Aufregendes zu erleben, riskiere ich schon mal was.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(22)	Ich vermeide es, mir unnötig viele Gedanken über das zu machen, was mir alles in der Zukunft passieren könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(23)	Ich denke oft darüber nach, wie es wäre, wenn ich in einer früheren Zeit leben würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(24)	Man soll im Leben nur vernünftige, erreichbare Ziele ins Auge fassen, sonst kommt man zu gar nichts.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(25)	Mir ist es ziemlich egal, was mit mir in der Zukunft geschieht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(26)	Ich will mich von nichts abhängig machen, auch nicht von meinen eigenen Entschlüssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. PERSÖNLICHE LEBENSUMWELT UND ABSCHLIESSENDE
EINSCHÄTZUNG DER QUALIFIZIERUNGSMASSNAHME

Zum Schluß noch einige Fragen zu Ihrer persönlichen Lebensumwelt sowie zu Ihrer abschließenden Einschätzung der Qualifizierungsmaßnahme:

Ihr Alter: ____ Jahre

- männlich
 weiblich

Zu versorgende Angehörige: ____

Schulbildung:

- ohne Abschluß
 Hauptschulabschluß
(8. bzw. 9. Kl.)
 Realschulabschluß
bzw. Polytechnikum
 Hochschulreife

Berufsausbildung:

- keine
 Lehre mit Berufs-/
Betriebsschule
 Fachschulabschluß
 Fachhochschulabschluß
 Unversitätsabschluß
 Promotion

letzte Berufsposition:

Berufserfahrung:

____ Jahre

Waren Sie vor Aufnahme der Qualifizierungsmaßnahme

- vollbeschäftigt
 in Kurzarbeit
 arbeitslos, und zwar ____ Jahre ____ Monate
 Arbeitslosigkeit war absehbar
 nicht berufstätig
 sonstiges (z.B. ABM), und zwar _____

Wie oft haben Sie in Ihrem Leben bisher

die Arbeitsstelle gewechselt:

- innerhalb eines Unternehmens/
einer Institution niemals einmal zweimal öfter
- zwischen verschiedenen
Unternehmen/Institutionen niemals einmal zweimal öfter

den Wohnort gewechselt:

- niemals einmal zweimal öfter

Ich werde vermutlich bei der Stellensuche nach Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme					
überhaupt keine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sehr große
Schwierigkeiten haben.					
Ich habe die Qualifizierungsmaßnahme					
völlig freiwillig/ aus eigenem Entschluß heraus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aufgenommen.					
gezwungenermaßen/ aufgrund meiner derzeitigen Situation, äußerer Instanzen oder wichtiger Personen					
Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Gründe für die Teilnahme an einer Qualifizierung?					
	Ist mir	überhaupt nicht wichtig	weniger wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachzuholen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine sinnvolle Beschäftigung zu haben		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
meine Aufstiegschancen erhöhen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für die Zeit der Teilnahme finanziell besser "dastehen"		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
meine Arbeitsmarktchancen erhöhen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
den Wunsch von Familie oder Freunden zu erfüllen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
soziale Kontakte zu knüpfen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fachlich neue Anregungen finden		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die Bedingungen meines Arbeitsplatzes und die Inhalte meiner Arbeitstätigkeit verbessern		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere: _____		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anhang 2: Interne Konsistenzen der Vortestung (Cronbachs α der revidierten Fassung des WBEW)

	S	H	E	F	SE	SH	HE	EF	HF	SF
Gesamt (N =66)	.57	.76	.59	.39	.65	.69	.62	.68	.66	.45
Beschäftigte/ost (n=45)	.58	.78	.66	.48	.73	.74	.68	.69	.73	.43
Umschulungsteilnehmer/ost (n=21)	.54	.59	.40	.39	.48	.22	.33	.70	.03	.54

Anhang 3: Zusammenhänge zwischen den Moderatorvariablen

3.1 Signifikante Interkorrelationen der intervallskalierten Variablen
(* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

	Alter	zu versorgende Angehörige	Berufserfahrung	Dauer der Arbeitslosigkeit
Alter	----			
zu versorgende Angehörige		----		
Berufserfahrung	.87**	.22*	----	
Dauer der Arbeitslosigkeit			.23*	----
Wohnortwechsel	.19*	.28**	.28**	
innerbetrieblicher Wechsel				-.23*
Unternehmenswechsel		-.18*	-.19*	-.29**
Unfreiwilligkeit				

Fortsetzung Anhang 3.1

	Wohnortwechsel	innerbetrieblicher Wechsel	Unternehmenswechsel	Unfreiwilligkeit
Wohnortwechsel	----			
innerbetrieblicher Wechsel		----		
Unternehmenswechsel		.27**	----	
Unfreiwilligkeit				----

Die t-Tests für unabhängige Stichproben mit der Gruppierungsvariablen Geschlecht der Moderatoren Alter, Berufserfahrung, Anzahl zu versorgender Angehöriger, Dauer der Arbeitslosigkeit, Mobilität im Unternehmen, zwischen Unternehmen und des Wohnorts sowie Unfreiwilligkeit der Teilnahme sind allesamt nicht signifikant. Die t-Tests für unabhängige Stichproben der folgenden Moderatoren mit der Gruppierungsvariablen ost-west sind signifikant:

3.2. Signifikante Unterschiede der Mittelwerte der ost- und westdeutschen Befragten

	\bar{x}_{ost}	\bar{x}_{west}
Alter	38,5	32,5
Anzahl zu versorgender Angehöriger	1,73	0,37
Berufserfahrung in Jahren	15,2	5,47
Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	8,87	5,89
Mobilität zwischen Unternehmen	1,04	1,56
Wohnortwechsel	1,12	2,12

Von den weiteren möglichen Zusammenhängen zwischen den Moderatoren ist lediglich die Mobilität zwischen Unternehmen vom Beschäftigungsstatus vor Aufnahme der Umschulung abhängig (einfaktorielle ANOVA).

Anhang 4: Zusammenhänge der Moderatorvariablen mit den Kriterien

Signifikante Korrelationen sind hier zu finden zwischen vermuteten Schwierigkeiten und Alter (.31**), Berufserfahrung (.26**) und Dauer der Arbeitslosigkeit (.22*) sowie zwischen “für die Zeit der Teilnahme finanziell besser ‘dastehen’” und Alter (.23**), Anzahl zu versorgender Angehöriger (.28**), Berufserfahrung (.23**) und Dauer der Arbeitslosigkeit (.28*). “Die Arbeitsmarktchancen erhöhen” korreliert negativ mit der Häufigkeit des Wechsels innerhalb eines Unternehmens (-.25**). “Soziale Kontakte knüpfen” ist von fast allen Moderatoren beeinflusst: Die Korrelation mit Alter beträgt .18*, mit der Anzahl zu versorgender Angehöriger .30**, mit der Berufserfahrung .23**, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit .22*, mit der Häufigkeit des Wohnortwechsels .21** und mit der Unfreiwilligkeit der Entscheidung -.31**. Die Unfreiwilligkeit der Entscheidung korreliert ebenfalls negativ mit “fachlich neue Anregungen finden” und mit “die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitstätigkeit verbessern”. Als ost-west-spezifisch ergeben sich die Kriterien “den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen” ($\bar{x}_{\text{ost}}=1,5$; $\bar{x}_{\text{west}}=1,2$), “soziale Kontakte knüpfen” ($\bar{x}_{\text{ost}}=3,2$; $\bar{x}_{\text{west}}=2,4$) und “vermutete Schwierigkeiten” ($\bar{x}_{\text{ost}}=3,3$; $\bar{x}_{\text{west}}=3,0$): Die Mittelwerte der ostdeutschen Befragten sind signifikant höher (t-Test für unabhängige Stichproben). Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Mittelwerte zeigen sich nur bei “für die Zeit der Teilnahme finanziell besser ‘dastehen’”: Der Mittelwert der Männer ($\bar{x}=1,63$) ist signifikant niedriger als der der Frauen ($\bar{x}=2,21$, t-Test für unabhängige Stichproben). Der Beschäftigungsstatus vor Aufnahme der Umschulung hat keinerlei moderierenden Einfluß (einfaktorielle ANOVA).

Anhang 5: Regressionen der Erwartungen und Werte auf die einzelnen Kriterien, getrennt nach den Ausprägungen der einzelnen Moderatorvariablen (Methode: Einschluß; Anteil aufgeklärter Varianz R^2 und signifikante Prädiktoren)

5.1 Anteil aufgeklärter Varianz R^2 für alle Kriterien getrennt nach Ausprägungen der Moderatorvariablen (fett: $R^2 \geq .30$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, n.s. $p \geq 0.05$)

5.1.1 Getrennt in die Subgruppen Ost und West

	Ost (n=85)	West (n=72)
Vermutete Schwierigkeiten	.43**	.14n.s.
Berufliche Qualifikationen nachholen	.22*	.29*
Sinnvolle Beschäftigung haben	.16n.s.	.14n.s.
Aufstiegchancen erhöhen	.34**	.14n.s.
Finanziell besser dastehen	.09n.s.	.04n.s.
Arbeitsmarktchancen erhöhen	.31**	.25n.s.
Wunsch von Familie oder Freunden	.11n.s.	.14n.s.
Soziale Kontakte knüpfen	.13n.s.	.09n.s.
Fachlich neue Anregungen finden	.27**	.21n.s.
Arbeitsplatzbedingungen verbessern	.30**	.21n.s.

5.1.2 Getrennt nach Altersgruppen

	unter 30 Jahre (n=24)	30 bis 39 Jahre (n=89)	über 40 Jahre (n=41)
Vermutete Schwierigkeiten	.63n.s.	.18*	.46*
Berufliche Qualifikationen nachholen	.65n.s.	.16n.s.	.31n.s.
Sinnvolle Beschäftigung haben	.38n.s.	.08n.s.	.21n.s.
Aufstiegschancen erhöhen	.66*	.18 n.s.	.36n.s.
Finanziell besser dastehen	.27n.s.	.12n.s.	.37n.s.
Arbeitsmarktchancen erhöhen	.70*	.22*	.38n.s.
Wunsch von Familie oder Freunden	.11 n.s.	.10n.s.	.20n.s.
Soziale Kontakte knüpfen	.38n.s.	.12n.s.	.29n.s.
Fachlich neue Anregungen finden	.31n.s.	.31**	.29n.s.
Arbeitsplatzbedingungen verbessern	.40n.s.	.23*	.48*

5.1.3 Getrennt nach Unfreiwilligkeit des Entschlusses zur Teilnahme an der Umschulung (1 = "völlig freiwillig"; 5 = "gezwungenermaßen"; $n_{\text{freiwill}=4} = 9$, $n_{\text{freiwill}=5} = 5$)

	freiwill=1 (n=100)	freiwill=2 (n=21)	freiwill=3 (n=21)
Vermutete Schwierigkeiten	.32**	.55n.s.	.48n.s.
Berufliche Qualifikationen nachholen	.18*	.37n.s.	.73*
Sinnvolle Beschäftigung haben	.10n.s.	.51n.s.	.72*
Aufstiegchancen erhöhen	.21*	.13n.s.	.55n.s.
Finanziell besser dastehen	.11n.s.	.26n.s.	.32n.s.
Arbeitsmarktchancen erhöhen	.18*	.65n.s.	.60n.s.
Wunsch von Familie oder Freunden	.26**	.44n.s.	.21n.s.
Soziale Kontakte knüpfen	.08n.s.	.32n.s.	.54n.s.
Fachlich neue Anregungen finden	.15n.s.	.42n.s.	.58n.s.
Arbeitsplatzbedingungen verbessern	.20*	.27n.s.	.66n.s.

5.1.4 Getrennt nach der Häufigkeit des Unternehmenswechsels

	0=niemals (n=35)	1=einmal (n=43)	2=zweimal (n=32)	3=öfter (n=47)
Vermutete Schwierigkeiten	.42n.s.	.36n.s.	.52*	.37*
Berufliche Qualifikationen nachholen	.33n.s.	.33n.s.	.15n.s.	.42**
Sinnvolle Beschäftigung haben	.30n.s.	.17n.s.	.12n.s.	.17n.s.
Aufstiegschancen erhöhen	.67**	.37n.s.	.20n.s.	.17n.s.
Finanziell besser dastehen	.55*	.29n.s.	.32n.s.	.18n.s.
Arbeitsmarktchancen erhöhen	.59**	.36n.s.	.49*	.26n.s.
Wunsch von Familie oder Freunden	.37n.s.	.18n.s.	.14n.s.	.22n.s.
Soziale Kontakte knüpfen	.48n.s.	.31n.s.	.24n.s.	.27n.s.
Fachliche neue Anregungen finden	.41n.s.	.41n.s.	.50*	.41n.s.
Arbeitsplatzbedingungen verbessern	.71**	.35n.s.	.31n.s.	.48n.s.

5.1.5 Getrennt nach der Anzahl zu versorgender Angehöriger ($n_{\text{fünf zu versorgende Angehörige}} = 6$)

	0 (n=72)	1 (n=19)	2 (n=22)	3 (n=22)
Vermutete Schwierigkeiten	.37**	.50n.s.	.85**	.65n.s.
Berufliche Qualifikationen nachholen	.24n.s.	.16n.s.	.49n.s.	.41n.s.
Sinnvolle Beschäftigung haben	.14n.s.	.42n.s.	.52n.s.	.51n.s.
Aufstiegchancen erhöhen	.19n.s.	.22n.s.	.47n.s.	.79*
Finanziell besser dastehen	.16n.s.	.27n.s.	.60n.s.	.46n.s.
Arbeitsmarktchancen erhöhen	.39**	.42n.s.	.57n.s.	.36n.s.
Wunsch von Familie oder Freunden	.12n.s.	.33n.s.	.51n.s.	.29n.s.
Soziale Kontakte knüpfen	.14n.s.	.73n.s.	.71n.s.	.51n.s.
Fachlich neue Anregungen finden	.38**	.86**	.59n.s.	.23n.s.
Arbeitsplatzbedingungen verbessern	.24n.s.	.74*	.57n.s.	.74n.s.

5.1.6 Getrennt nach Dauer der Arbeitslosigkeit vor Aufnahme der Umschulung (n=87 Befragte waren vor Aufnahme der Umschulung arbeitslos; Unterteilung: unter erstem Quartil, erstes bis zweites Quartil, zweites bis drittes Quartil, über drittem Quartil)

	1-2 Mo- nate (n=18)	3-5 Mo- nate (n=19)	6-10 Mo- nate (n=28)	11-27 Monate (n=22)
Vermutete Schwierigkeiten	.68n.s.	.48n.s.	.33n.s.	.46n.s.
Berufliche Qualifikationen nachholen	.25n.s.	.44n.s.	.35n.s.	.23n.s.
Sinnvolle Beschäftigung haben	.48n.s.	.29n.s.	.24n.s.	.45n.s.
Aufstiegschancen erhöhen	.28n.s.	.79*	.36n.s.	.40n.s.
Finanziell besser dastehen	.64n.s.	.49n.s.	.49n.s.	.58n.s.
Arbeitsmarktchancen erhöhen	.27n.s.	.66n.s.	.23n.s.	.82**
Wunsch von Familie oder Freunden	.24n.s.	.47n.s.	.80**	.60n.s.
Soziale Kontakte knüpfen	.24n.s.	.43n.s.	.47n.s.	.75*
Fachlich neue Anregungen finden	.45n.s.	.76*	.35n.s.	.48n.s.
Arbeitsplatzbedingungen verbessern	.77*	.32n.s.	.63*	.81*

5.2 Substantielle Anteile aufgeklärter Varianz R^2 und signifikante Prädiktoren, kriterienspezifisch (fett: $R^2 \geq .30$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, n.s. $p \geq 0.05$)

5.2.1 Vermutete Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach Abschluß der Umschulung

(Teil-)Stichprobe	R^2	S	E	F	SH	HE	EF
Gesamt schrittweise Gesamt Einschluß	.23**	.25** .28**			-.38** -.34**		-.21*
Ost (n=86)	.43**	.31**			-.37**		
unter 30 Jahre (n=24) über 40 Jahre (n=41)	.63n.s. .46*	.61* .36*			-.75*		
Dauer der Arbeitslosigkeit: 1-2 Monate (n=18) 3-5 Monate (n=19) 6-10 Monate (n=28) 11-27 Monate (n=22)	.68n.s. .48n.s. .33n.s. .46n.s.						
Unfreiwilligkeit 1 (n=100) 2 (n=21) 3 (n=21)	.32** .55n.s. .48n.s.	.33** .49*			-.30*		
Unternehmenswechsel niemals (n=35) einmal (n=43) zweimal (n=32) öfter (n=47)	.42n.s. .36n.s. .52* .37*			.43*		.47*	-.63* *
zu versorgende Angehörige 0 (n=72) 1 (n=19) 2 (n=22) 3 (n=22)	.37* .50n.s. .85** .65n.s.	.39**		-.86**			

5.2.3 Seine Aufstiegschancen erhöhen

	R ²	S	H	E	F	EF
Gesamt schrittweise Gesamt Einschluß	.15** .16**			.22* *		.27* * .27*
Ost (n=86) West (n=72)	.34** .14n.s.	.31*			.32*	
unter 30 Jahre über 40 Jahre	.66* .36n.s.		- .57*			
Dauer der Arbeits- losigkeit 3-5 Monate (n=19) 6-10 Monate (n=28) 11-27 Monate (n=22)	.79* s. .36n.s. .40n.s.					
Unfreiwilligkeit 1 (n=100) 3 (n=21)	.21* .55n.s.				.33*	
Unternehmenswechsel 0=niemals (n=35) 1=einmal (n=43)	.67** .37n.s.				.43*	.46*
zu versorgende Ange- hörige 2 (n=22) 3 (n=22)	.47n.s. .79*				.66*	

5.2.4 Fachlich neue Anregungen finden

	R ²	S	H	E	SI	HE	EF
Gesamt schrittweise Gesamt Einschluß	.19** .21**		.27** .28**			.27** .30**	
Ost (n=86) West (n=72)	.27** .21n.s.					.28* .42*	
unter 30 Jahre 30 bis 39 Jahre	.31n.s. .31**		.42**		.3*	.33*	
Dauer der Arbeits- losigkeit 1-2 Monate (n=18) 3-5 Monate (n=19) 6-10 Monate (n=28) 11-27 Monate (n=22)	.45n.s. .76* .35n.s. .48n.s.						
Unfreiwilligkeit 2 (n=21) 3 (n=21)	.42n.s. .58n.s.					.29*	
Unternehmenswechsel 0=niemals (n=35) 1=einmal (n=43) 2=zweimal (n=32) 3=öfter (n=47)	.41* .41n.s. .50* .41n.s.	.39* -.27*	.64* .46*			.58*	-.60*
zu versorgende Ange- hörige 0 (n=72) 1 (n=19) 2 (n=22) 3 (n=22)	.38** .86** .59n.s. .23n.s.	.24*	.38*	-.31*	.53*	.49* .64*	

5.2.5 Die Bedingungen des Arbeitsplatzes und die Inhalte der Arbeitstätigkeit verbessern

	R ²	H	SH	HE	EF
Gesamt schrittweise	.19**			.44**	
Gesamt Einschluß	.21**			.42**	
Ost (n=86)	.30**			.36*	
West (n=72)	.21n.s.			.40*	
unter 30 Jahre	.40n.s.				
30 bis 39 Jahre	.23*			.52*	
über 40 Jahre	.48*		-.41*		
Dauer der Arbeitslosigkeit	.77**				
1-2 Monate (n=18)	.32n.s.				
3-5 Monate (n=19)	.63*				
6-10 Monate (n=28)	.81*	.45*	-.77*		
11-27 Monate (n=22)					
Unfreiwilligkeit					
3 (n=21)	.66n.s.				
Unternehmenswechsel					
0=niemals (n=35)	.71**	.95**			.65**
1=einmal (n=43)	.35n.s.				
2=zweimal (n=32)	.31n.s.				
3=öfter (n=47)	.48n.s.			.99*	
Zu versorgende Angehörige					
1 (n=19)	.74*				
2 (n=22)	.57n.s.				
3 (n=22)	.74n.s.			.93**	

5.2.6 Für die Zeit der Teilnahme finanziell besser "dastehen"

	R ²	S	H	HE	IF
Gesamt schrittweise	.06n.s.				-24**
Gesamt Einschluß	.09n.s.				-27*
über 40 Jahre	.37n.s.				-50*
Dauer der Arbeitslosigkeit	.64n.s.	-.55*			
1-2 Monate (n=18)	.49n.s.				
3-5 Monate (n=19)	.49n.s.				.74*
6-10 Monate (n=28)	.58n.s.				
11-27 Monate (n=22)					
Unfreiwilligkeit					
1 (n=100)	.11n.s.				.35*
3 (n=21)	.32n.s.				
Unternehmenswechsel					
0=niemals (n=35)	.55*		.43*	.50*	
1=einmal (n=43)	.29n.s.				.62*
2=zweimal (n=32)	.32n.s.				
Zu versorgende Angehörige					
0 (n=72)	.16n.s.				.41*
2 (n=22)	.60n.s.				
3 (n=22)	.46n.s.				

5.2.7 Berufliche Qualifikationen im Erwachsenenalter nachholen

	R ²	S	H	E	SH	HE
Gesamt schrittweise	.14**	.19*	.21*			.23**
Gesamt Einschluß	.16**	.18*				
West (n=72)	.29**	.29*			.27*	
unter 30 Jahre (n=24)	.65n.s.					
über 40 Jahre (n=41)	.31n.s.					
Dauer der Arbeits- losigkeit	.44n.s.					
3-5 Mo (n=19)	.35n.s.					
6-10 Mo (n=28)						
Unfreiwilligkeit						
2 (n=21)	.37n.s.					
3 (n=21)	.73**					
Unternehmenswechsel						
niemals (n=35)	.33n.s.			.58*		
einmal (n=43)	.33n.s.					
öfter (n=47)	.42**	.32*				.44*
zu versorgende						
Angehörige	.24n.s.			.27*		
0 (n=72)	.49n.s.					
2 (n=22)	.41n.s.					
3 (n=22)						

5.2.8 Eine sinnvolle Beschäftigung haben

	R ²	S	E	F	SH	HF
Gesamt schrittweise	.03n.s.		.17*			
Gesamt Einschluß	.08n.s.					
West (n=72)	.14n.s.					.41*
unter 30 Jahre (n=24)	.38n.s.					
Dauer der Arbeitslosigkeit	.48n.s.					
1-2 Monate (n=18)	.45n.s.					
11-27 Monate (n=22)						
Unfreiwilligkeit						
1 (n=100)	.10n.s.	-.23*				
2 (n=21)	.51n.s.		.97*	-.80*		
3 (n=21)	.72*				-.72*	
Unternehmenswechsel						
0=niemals (n=35)	.30n.s.					
zu versorgene Angehörige						
1 (n=19)	.42n.s.					
2 (n=22)	.52n.s.					
3 (n=22)	.51n.s.					

5.2.9 Den Wunsch von Familie oder Freunden erfüllen

	R ²	S	H	F	SH	HE	EF	HF
Gesamt schrittweise Gesamt Einschluß	--- .06ns						.25*	
West (n=72)	.14ns						.32*	
30 bis 39 Jahre	.10ns						.27*	
Dauer der Arbeits- losigkeit	.47ns							
3-5 Monate (n=19)	.80**							
6-10 Monate (n=28)	.60ns							
11-27 Monate (n=22)		-.77*	-.59**	-.47**	.78**	-.56**	.84*	-.49*
Unfreiwilligkeit								
1 (n=100)	.26**							
2 (n=21)	.44ns						.34*	
Unternehmenswechsel								
0=niemals (n=35)	.37ns						.68*	
zu versorgende Ange- hörige								
1 (n=19)	.33ns							
2 (n=22)	.51ns							

5.2.10 Soziale Kontakte knüpfen

	R ²	S	H	E	F	SH	EF	HF
Gesamt schrittweise Gesamt Einschluß	---- .07n.s.						.22*	
unter 30 Jahre	.38n.s.							
Dauer der Arbeitslosigkeit 3-5 Monate (n=19) 6-10 Monate (n=28) 11-27 Monate (n=22)	.43n.s. .47n.s. .75*		.68**				.71* .83*	-.71*
Unfreiwilligkeit 2 (n=21) 3 (n=21)	.32n.s. .54n.s.				.92*	-.95*		
Wohnortwechsel 0=niemals (n=54) 3=öfter (n=19)	.29n.s. .53n.s.		.42*		-.97*		.38*	
Wechsel innerhalb des Unternehmens 0=niemals (n=41) 3=öfter (n=27)	.27n.s. .47n.s.		.68*				.45*	
Unternehmenswechsel 0=niemals (n=35) 1=einmal (n=43)	.48n.s. .31n.s.	.46*	.50*	-.69**			.57*	
zu versorgende Angehörige 1 (n=19) 2 (n=22) 3 (n=22)	.73n.s. .71n.s. .51n.s.		-.91*		-.86*			

Anhang 6: Zusammenhänge der Moderatorvariablen mit dem Kontrollbewußtsein und den Zeitorientierungen

Der Kontrolltyp ist unabhängig von Alter, Berufserfahrung, Anzahl zu versorgender Angehöriger, Dauer der Arbeitslosigkeit vor Umschulungsaufnahme, Mobilität des Wohnorts, innerhalb und zwischen Unternehmen und der subjektiven Unfreiwilligkeit der Umschulungsteilnahme (einfaktorielle ANOVA). Von den drei Kontrollskalen korreliert nur I-PL mit der Zahl zu versorgender Angehöriger signifikant (.36**), ansonsten bestehen auch mit den nominalen Moderatorvariablen keine signifikanten Zusammenhänge.

6.1 Signifikante Korrelationen der Moderatoren mit den Skalen der Zeitorientierung (* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$)

	Eigen- destr. Zuk.- orient.	Eigen- strukt. Zuk.- orient.	Fremd- destr. Zuk.- orient.	Hed.- akt. Ggw.- orient.	O. an siche- rer Ggw.	Posit. Verg. heits- orient.	Negat. Verg.- heits- orient.
Alter	-.23**			-.36**			
zu versorgende Angehörige				-.22**			
Berufserfahrung		.25**		-.47**	-.23**		
Dauer der Arbeits- losigkeit	-.31**	.22*			.25*		
Wohnortwechsel							
Wechsel innerhalb des Unternehmens					.19*		
Wechsel zwischen Unternehmen				.21**			-.16*
Unfreiwilligkeit							

Der Beschäftigungstatus vor Umschulungsaufnahme steht in signifikanter Beziehung zur eigendestrukturierten und fremddestrukturierten Zukunftsorientierung, zur hedonistisch-aktiven Gegenwartsorientierung und zur negativen Vergangenheitsorientierung (ANOVA). Das Geschlecht der Befragten hat keinen Einfluß, die Unterscheidung in Ost und West ist signifikant bei der eigendestrukturierten und eigenstrukturierten Zukunftsorientierung, zur hedonistisch-aktiven Gegenwartsorientierung und zur negativen Vergangenheitsorientierung (t-Test für unabhängige Stichproben):

6.2 Signifikante Mittelwertunterschiede der Ost- und West-Befragten (t-Test für unabhängige Stichproben)

	\bar{x}_{ost}	\bar{x}_{west}
Eigendestrukturierte Zukunftsorientierung	2,45	2,72
Eigenstrukturierte Zukunftsorientierung	2,56	2,72
Hedonistisch-aktive Gegenwartsorientierung	1,96	2,45
Negative Vergangenheitsorientierung	1,8	1,67

Erwartungs-Wert-Theorien

Dieser Band legt eine umfassende theoriekritische und empirisch-operational gestützte Analyse der Erwartungs-Wert-Theorien vor, die in der Wirtschaftspsychologie vielfach als „Theoriekern“ ausgewiesen werden – zumindest insoweit, als sich Wirtschaftspsychologie mit bewußten, überlegten Entscheidungen befaßt. Die Analyse zeichnet den historischen Gang der Theorieentwicklung nach, leistet eine formalisierte Zusammenschau der einzelnen Ansätze und präzisiert Einschränkungen des Geltungsbereichs.

Schließlich wird anhand einer eigenständigen empirischen Untersuchung in einem abgegrenzten Feld, nämlich der Entscheidung arbeitsloser Akademiker für eine Umschulung, die Erklärungskraft zentraler Variablen des Theoriekonzepts geprüft. Hierzu wurden 14 Umschulungsgruppen aus neun Institutionen befragt und hinsichtlich der Anwendbarkeit der Erwartungs-Wert-Theorien ausgewertet.

Birgit Rank, geb. 1963, studierte Psychologie und Mathematik an der Katholischen Universität Eichstätt. Nach einer Tätigkeit in einer Personalmanagement-Beratung ist sie seit 1992 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie an der Katholischen Universität Eichstätt.



206\$00936669

Rainer Hampp
ISBN 3-87988-239-8

Erwartungs-Wert-Theorien
von Birgit Rank und Mering

1997
SG: 11