



Marco Vannotti (Autor)

Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten

Marco Vannotti

Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten

Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland



Cuvillier Verlag



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/2438>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bestimmung des Z-S Indexes.....	62
Tabelle 2:	Bestimmung des RCCS Indexes.....	63
Tabelle 3:	Skala der beruflichen Identität aus dem Explorix (Jörin et al., 2003).....	66
Tabelle 4:	Beispiel einer Verteilung von Rangplätzen für den AIST, FIT und PCI.....	69
Tabelle 5:	Vergleich der Mittelwerte (m), Standardabweichung (s) und der internen Konsistenz (Alpha) zwischen der Eichstichprobe und der Stichprobe im Allgemeinen Interessen-Struktur-Test.....	75
Tabelle 6:	Rohwert-Korrelationen zwischen AIST und FIT.....	76
Tabelle 7:	Eliminierte Items des PCI (Position Classification Inventory).....	77
Tabelle 8:	Faktorladungen der Items der Arbeitszufriedenheit (Oblimin Rotation).....	79
Tabelle 9:	Verteilung der Rangplätze der Wichtigkeit der Arbeit.....	80
Tabelle 10:	Demographische Variablen: Geschlecht, Alter und Nationalität.....	82
Tabelle 11:	Berufliche Zusammensetzung gemäss Bezeichnung des Berufsregisters des Explorix' (Version 2003).....	83
Tabelle 12:	Korrelationsmatrix der Variablen der Berufs- und Laufbahnpsychologie.....	89
Tabelle 13:	Multiple Regressionsanalyse (Methode ENTER) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit.....	93
Tabelle 14:	Multiple Regressionsanalyse (Methode ENTER) zur Erklärung von Karriere-Entscheidungssicherheit (KE).....	95
Tabelle 15:	Korrelationsmatrix der RIASEC-Dimensionen des AIST.....	99
Tabelle 16:	Zusammenhänge zwischen den Indizes.....	105
Tabelle 17:	Ergebnistabelle der einfaktoriellen Varianzanalyse: Vergleich des Merkmals 'Korrelation zwischen berechneter und subjektiver Kongruenz' in den 4 Gruppen der Kongruenz-Indizes.....	106
Tabelle 18:	Post-Hoc Analyse der Kongruenz-Gruppen mittels Games-Howell Test.....	107

Tabelle 19:	Überblick zu den Argumenten, Resultaten und Schlussfolgerungen der dritten Fragestellung.....	109
Tabelle 20:	Korrelationen und Fishers Z-Werte der Kongruenz mit der Arbeits-zufriedenheit unterteilt nach den zwei Kongruenz-Indizes und den fünf verwendeten Gruppen.	110
Tabelle 21:	Multiple Regressionsanalyse (Methode ENTER) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit (AZ).....	113
Tabelle 22:	Hierarchische Regression (1. Schritt) in Verbindung mit schrittweiser Regression (2. und 3. Schritt) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit.....	114

1 Einleitung und allgemeine Zielsetzungen

Zum Abschluss meines Studiums hatte ich grosse Ambitionen! Im Rahmen meiner Lizentiatsarbeit wollte ich die Kongruenz-Hypothese von Holland (1997) überprüfen. Gemäss dieser Hypothese führt eine hohe Übereinstimmung zwischen Person und beruflicher Umwelt zu Arbeitszufriedenheit: Menschen, die eine berufliche Tätigkeit ausüben, die ihren Interessen entspricht, sind zufrieden – wer will dieser Einschätzung widersprechen? Doch die Hypothese konnte in der Forschung nicht einheitlich bestätigt werden (Assouline & Meir, 1987; Spokane, Meir & Catalano, 2000; Tranberg, Slane & Ekeberg, 1993); da kaum engere korrelative Zusammenhänge als $r = .30$ erreicht wurden, spricht Spokane (1985, S. 335) vom „magic .3 correlational plateau“. Ich hatte damals den Anspruch dieses Plateau zu übertreffen, betrieb grossen Aufwand für möglichst hohe Präzision bei der Operationalisierung der beruflichen Umwelt und verwendete fünf verschiedene Kongruenzberechnungsmethoden (Kongruenz-Indizes). Der Erfolg ist mir jedoch verwehrt geblieben. Das hat mich auf die Idee gebracht, dass es vielleicht gar keinen engeren Zusammenhang zwischen Kongruenz und Arbeitszufriedenheit gibt: Eine hohe Person-Umwelt-Kongruenz kann, muss aber nicht unbedingt zu Arbeitszufriedenheit führen, weil es zusätzliche Faktoren gibt, welche die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Jedenfalls hat es aufgezeigt, dass der Zusammenhang zwischen Kongruenz und Arbeitszufriedenheit komplexer ist als ursprünglich angenommen.

Einige Studien haben mir wertvolle Anregungen gegeben, wie der Zusammenhang genauer zu verstehen ist. Kessler und Siegenthaler (2003) beispielsweise haben in ihrer Lizentiatsarbeit einen neuen Kongruenz-Index entwickelt, der sich besser für die Beschreibung des Zusammenhangs zu eignen scheint als die bisherigen. Zudem ist aus der Forschung hervorgegangen, dass es Variablen gibt, die den Zusammenhang zwischen Kongruenz und Arbeitszufriedenheit moderieren können; insbesondere die Wichtigkeit der Arbeit oder die Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit scheinen Variablen zu sein, die den Zusammenhang beeinflussen (Meir, Tziner & Glazner, 1997; Meir & Green-Eppel, 1999). Andere Studien wiederum haben zusätzliche Variablen in Betracht gezogen (z.B. berufliche Selbstwirksamkeit), die sich auf die Arbeitszufriedenheit auswirken könnten (Chartrand, Camp & McFadden, 1992; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Aus der Lektüre dieser neuen Studien ist das **engere Ziel** der vorliegenden Untersuchung entstanden: Die Überprüfung der Kongruenz-Hypothese unter Berücksichtigung verschiedener Kongruenz-Indizes, zweier Moderatorvariablen und einiger zusätzlicher Prädiktoren.

Durch die Beschäftigung mit der Kongruenz-Hypothese und der Literatur zur Berufs- und Laufbahnpsychologie bin ich auf ein weiteres, übergeordnetes Thema gestossen: ‚Convergence in Career Development Theories‘. Darunter versteht man die Annäherung verschiedener Theorien in der Berufs- und Laufbahnpsychologie – auf der einen Seite der Versuch alle Theorien in einer umfas-

senden Theorie zu integrieren, auf der anderen Seite die Suche nach Gemeinsamkeiten und Verbindungen zwischen den Theorien. Aus dem Missstand heraus, dass die verschiedenen Theorien der Berufs- und Laufbahnpsychologie synergielos nebeneinander stehen oder sogar miteinander konkurrenzieren, obwohl sie alle das berufliche Verhalten erklären wollen, ist das Bedürfnis nach Konvergenz entstanden (Borgen, 1991; Hackett, Lent & Greenhaus, 1991; Leong & Barak, 2001; Osipow, 1990; Savickas & Lent, 1994). Man ist zur Übereinstimmung gekommen, dass nicht die Vereinheitlichung der Theorien sondern das Aufspüren von Gemeinsamkeiten zwischen den Theorien das Ziel der aktuellen Berufs- und Laufbahnforschung sein sollte. Im Rahmen dieser Forschungsbemühungen ist es das **übergeordnete Ziel** der vorliegenden Arbeit, Zusammenhänge zwischen verwandten Konstrukten aufzudecken, Beziehungen zwischen scheinbar weniger verwandten Konstrukten zu erforschen, den Einfluss unabhängiger Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien auf die Ausprägungen gemeinsamer abhängiger Variablen zu untersuchen und die zentralen Variablen einer umfassenden Theorie der Berufs- und Laufbahnpsychologie zu identifizieren.

Die erste zentrale Variable für die empirische Annäherung zentraler Variablen der Berufs- und Laufbahnpsychologie ist die oben schon erwähnte Kongruenz aus der Theorie von Holland (1997). Gemäss Holland suchen sich Menschen berufliche Umwelten, die es ihnen erlauben ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen, ihre Einstellungen und Werte auszudrücken und sich mit Themen zu befassen, die sie interessieren. Die so erzielte Übereinstimmung zwischen Person und Umwelt nennt sich Kongruenz und wirkt sich auf das Erleben am Arbeitsplatz aus. Die zweite zentrale Variable ist die berufliche Selbstwirksamkeit, die von Lent, Brown und Hackett (1994, 1996) im Rahmen der ‚Social Cognitive Career Theory‘ in die Berufs- und Laufbahnpsychologie eingeführt wurde. Selbstwirksamkeit ist die subjektive Einschätzung der Fähigkeit, bestimmte Aufgaben oder ein Verhalten erfolgreich bewältigen zu können. Die berufliche Selbstwirksamkeit gilt als wichtigste Variable für die Ausbildung von Interessen, das gezeigte Verhalten und das Erleben am Arbeitsplatz. Zusammen mit diesen zwei zentralen Konzepten werden verwandte Konstrukte in die Analyse einbezogen. Das sind die Selbsteinschätzung der tätigkeitsspezifischen Fähigkeiten, die mit der Kongruenz der Interessen verwandt ist, und der primäre Kontrollstil, der inhaltlich mit der beruflichen Selbstwirksamkeit assoziiert ist.

Am Anfang der Arbeit wird die Geschichte der Berufswahl- und Laufbahntheorien kurz aufgerollt und die aktuellen Forschungsbemühungen zur Konvergenz von Theorien dargestellt (Kap. 2). In Kapitel 3 und 4 werden die zentralen Konstrukte der vorliegenden Arbeit – Kongruenz und Selbstwirksamkeit – und ihre verwandten Konstrukte diskutiert. In Kapitel 5 wird die theoretische und praktische Relevanz der empirischen Annäherung wichtiger Variablen der Berufs- und Laufbahnpsychologie erörtert und erste schon vorhandene Forschungsergebnisse zu den verwendeten Variablen präsentiert. Kapitel 6 gibt einen Überblick der

Ziele und der Fragestellungen der Arbeit. Anschliessend folgen die Erläuterungen zum methodischen Vorgehen (Kap. 7). In Kapitel 8 werden die Ergebnisse zum übergeordneten und engeren Ziel der Untersuchung präsentiert sowie die Diskussion dieser Ergebnisse geführt. Zum Abschluss sollen einige weiterführende Überlegungen angestellt (Kap. 9) und die wichtigsten Linien der Arbeit zusammengefasst werden (Kap. 10).

2 Rahmen – Berufswahl- und Laufbahnthorien

In diesem Kapitel soll der Rahmen der vorliegenden Untersuchung aufgezeigt werden. Die Fragestellungen 1 und 2 dieser Arbeit ergaben sich aus der Geschichte der Entwicklung der Berufswahl- und Laufbahnthorien (Kap. 2.1), insbesondere der Diskussion der letzten 15 Jahre, Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Theorien zu finden (Kap. 2.2).

2.1 Kleine Geschichte der Berufswahl- und Laufbahnthorien

In the wise choice of a vocation there are three broad factors: (1) a clear understanding of yourself, your aptitudes, abilities, interests, ambitions, resources, limitations, and their causes; (2) a knowledge of the requirements, conditions of success, advantages and disadvantages, compensation, opportunities, and prospects in different lines of work; (3) true reasoning on the relations of these two group of facts. (Parsons, 1909, S. 5)

Der Ursprung der Geschichte der Berufswahl- und Laufbahnthorien geht zurück auf die Arbeiten von **Parsons** (1909). Sein Drei-Stufen-Modell (siehe oben) kann nicht als Theorie im engeren Sinne verstanden werden, doch es war der erste Versuch, einen konzeptionellen Rahmen für Berufswahl-Entscheidungen zu schaffen. Gemäss dem Modell von Parsons sollte Berufswahl auf einer Persönlichkeitsanalyse (1), einer Arbeitsplatzanalyse (2) und einer optimalen Zuordnung durch professionelle Beratung (3) beruhen. Parsons glaubte, dass Menschen, die bei der Berufswahl aktiv ihrer Berufung folgen, zufriedener mit ihrer Tätigkeit sind als solche, die nur irgendeinen ‚Job‘ ausüben (Brown & Brooks, 1996). Seine Überlegungen schufen die Basis für viele Berufswahl- und Laufbahnthorien, insbesondere für die Trait- und Faktorthorien.

Den historischen Kontext für die Überlegungen Parsons bildete der Aufstieg Amerikas zur Industrienation; damals stellte sich die Frage, wie man die vielen Immigrantinnen und Immigranten auf dem Arbeitsmarkt verteilen sollte. Man wollte die jungen Menschen möglichst erfolgreich auf die Arbeitswelt der Erwachsenen vorbereiten. Im Zentrum standen primär die Anforderungen des Arbeitsmarktes, während die individuellen Präferenzen – z.B. Interessen und Wertvorstellungen – als sekundär betrachtet wurden. Diese Auffassung entspricht der Stufe 2 in Parsons' Konzept (Brown & Brooks, 1996).

Nach 1930 verschob sich der Schwerpunkt aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen allmählich von Stufe 2 (Arbeitsplatzanalyse) auf Stufe 1 (Persönlichkeitsanalyse). Einerseits erwuchs aus der Weltwirtschaftskrise die Notwendigkeit, entlassene Arbeiterinnen und Arbeiter umzuschulen und neue Arbeitsplätze für sie zu finden; andererseits mussten im zweiten Weltkrieg geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Armee ausgewählt und geschult werden. Im Verlauf dieses Prozesses wurden Instrumente entwickelt, die Leistungskriterien, Persönlichkeitsmerkmale, Interessen oder spezifische Fähigkeiten erfassen; all diese Instrumente basieren auf der Annahme, dass Menschen

über stabile Persönlichkeitseigenschaften verfügen, anhand derer man sie klassifizieren kann. Theorien, die von dieser Annahme ausgehen, werden Trait- und Faktortheorien genannt (Brown & Brooks, 1996). Doch gemäss Crites (1969; zit. nach Seifert, 1977, S. 173) standen diese Theorien methodisch betrachtet auf einem niedrigen Niveau, die empirisch kaum überprüft wurden. Daher kann man die Auffassung vertreten, dass diese ‚Theorien‘ zur Berufswahl keine Theorien im engeren Sinne sind.

In den 50er Jahren änderte sich die Situation: Innerhalb eines knappen Jahrzehnts erschien eine Reihe theoretisch bedeutsamer Publikationen. Erstmals kamen Theorien auf, die mit dem statischen Verständnis der Trait- und Faktortheorien brachen. 1951 entwickelten **Ginzberg, Ginzburg, Axelrad und Herma** eine vollständig neue, psychologisch begründete Theorie. Sie betrachteten die Berufswahl nicht mehr als einmaliges Ereignis, sondern sie definierten Berufswahl als einen lebenslangen Entwicklungsprozess (Brown & Brooks, 1996). Diese These war ein Meilenstein in der Geschichte der Berufswahl- und Laufbahntheorien. Zwei Jahre später griff **Super** (1953) diese Thesen auf und publizierte seine eigene Theorie der Laufbahnentwicklung (Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung). Er versuchte Elemente der Trait- und Faktortheorien mit Elementen der Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie zu verbinden. Super's Theorie war der erste Versuch, eine Synthese aus verschiedenen Theorien zu schaffen. Es ist ihm zwar gelungen, einen Rahmen zur Integration verschiedener Berufswahl- und Laufbahntheorien bereitzustellen, doch Super (1990) selber räumt ein, dass seine verschiedenen Segmente lose miteinander verbunden sind, und dass ein umfassendes Modell der Berufswahl und Laufbahn noch aussteht.

Ebenfalls als Abgrenzung zu den Trait- und Faktortheorien können die Berufswahl- und Laufbahntheorien angesehen werden, die auf psychodynamischen bzw. tiefenpsychologischen Grundsätzen basieren. Die Theorie der Persönlichkeitsentwicklung und Berufswahl von **Roe** nimmt dabei einen zentralen Platz ein. In ihrem 1956 veröffentlichten Buch mit dem Titel „The Psychology of Occupations“ führt sie ihre Theorie aus, die auf dem Modell der Bedürfnishierarchie von Maslow (1954) basiert. Gemäss ihren Ausführungen prädisponiert die Umwelt in der frühen Kindheit die Wahl bestimmter Berufe im späteren Leben.

Als letzte Theorie in den 50er Jahren, die einen grossen Einfluss auf die Berufs- und Laufbahnpsychologie hatte, folgte diejenige von **Holland** (1959). Seine Sichtweise der Berufswahl kann als Erweiterung des Trait- und Faktormodells angesehen werden. Im Verlauf der Jahre wurde die Theorie sehr stark kritisiert, doch Holland nahm die kritischen Anregungen stets auf und überarbeitete seine Theorie fortlaufend (1973, 1985a, 1997). Das Kernstück der Theorie bildet die Passung der Merkmale der Person mit den Merkmalen der beruflichen Tätigkeit (Kongruenz). Holland (1997) geht davon aus, dass eine hohe Übereinstimmung zwischen den Merkmalen der Person und der beruflichen Tätigkeit einen positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, die erbrachte Arbeitsleistung und die

Länge der Dauer des Arbeitsverhältnisses hat. In den 70er und 80er Jahren regten seine Überlegungen eine Fülle an Studien an, welche die Theorie selber oder Konstrukte daraus empirisch zu überprüfen versuchten. Auf der Basis der Theorie wurden zudem sehr viele Instrumente für die Praxis abgeleitet. Alles in allem gilt sie als eine der einflussreichsten Theorien der Berufs- und Laufbahnpsychologie. Sie ist eine der beiden zentralen Theorien der Untersuchung¹.

Als unmittelbare Reaktion auf die Theorie von Holland entstand die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von **Gottfredson** (1981). Als Doktorandin von John Holland war sie mit den empirischen Ergebnissen zur Überprüfung der Haupthypothese Holland's unzufrieden: Warum ist Kongruenz ein solch schlechter Prädiktor für Arbeitszufriedenheit? Sie folgerte daraus, dass die Berufswahl nicht als reiner Passungsprozess aufzufassen ist; es gibt externe Faktoren (bspw. Hindernisse oder Barrieren), welche die Wahl erheblich beeinflussen. Darum definiert Gottfredson (1981) Berufswahl als einen Eingrenzungs- und Kompromissbildungsprozess: Zuerst findet eine Eingrenzung der Berufsmöglichkeiten statt, danach führen Kompromisse innerhalb dieses begrenzten Feldes zur tatsächlichen Berufswahl. Ihr Prinzip der Berufswahl lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: „... occupational choice proceeds largely by eliminating the negative rather than selecting the most positive“ (Gottfredson, 1996, S. 182).

Als Antwort auf die Kritiker der Trait- und Faktormodelle entwickelten **Lofquist und Dawis** (1969) die ‚Theory of Work Adjustment‘ (TWA). Sie entstammt der Tradition der Trait- und Faktortheorien und steht in direkter Konkurrenz zur Theorie von Holland. Da aber viel weniger empirische Forschung zur Überprüfung ihrer Theorie gemacht wurde, konnte sie sich im Vergleich zur Theorie von Holland nicht durchsetzen (Hackett, Lent & Greenhaus, 1991).

Einen gänzlich neuen Weg in der Berufswahl-Theorie-Entwicklung bestritten **Krumboltz, Mitchell und Jones** (1976) mit ihrer Theorie des sozialen Lernens im Kontext der Berufswahl. Im Gegensatz zu den Trait- und Faktortheorien untersuchen sie nicht, *wie* Berufswahl optimalerweise laufen sollte, sondern sie gehen der Frage nach, *warum* die Menschen eine bestimmte Berufswahl verfolgen. Krumboltz et al. (1976) nehmen an, dass die Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensweisen, die für die Berufswahl verantwortlich sind, aufgrund der individuellen Lernerfahrungen geformt werden. Lernerfahrungen führen dazu, dass Menschen gewisse kognitive Denkstrukturen ausbilden, die das Verhalten prädisponieren; dysfunktionale Überzeugungen beispielsweise sind kognitive Mechanismen, die das unmittelbare Verhalten negativ beeinflussen können. Diese Überlegungen waren die ersten Anzeichen, dass die kognitive Wende auch die Berufs- und Laufbahnpsychologie erfasst hatte. In Anlehnung an Osipow (1990) lassen sich die bis anhin besprochenen Theorien in vier Theorie-Klassen einteilen, die jeweils einen anderen Schwerpunkt beleuchten:

¹ In Kapitel 3 wird näher auf die Theorie von Holland eingegangen.

1. Berufswahl- und Laufbahntheorien mit dem Fokus auf der lebenslangen Entwicklung (Ginzberg et al., 1951; Super, 1953; Gottfredson, 1981)
2. Trait- und Faktorthorien (Holland, 1959; Lofquist & Davis, 1969)
3. Lerntheorien (Krumboltz et al., 1976)
4. Psychodynamische bzw. tiefenpsychologische Theorien (Roe, 1956; Bordin, Nachmann & Segal, 1963)

Im Zuge der kognitiven Wende entwickelte sich in den 90er Jahren die ‚Social Cognitive Career Theory‘ (SCCT; **Lent, Brown & Hackett**, 1994), die ihren Schwerpunkt hauptsächlich auf kognitive Variablen legt. Die Autoren beziehen sich in ihrer Theorie auf Hackett und Betz (1981), die als erste die Bedeutung von Selbstwirksamkeitserwartungen bezüglich der Berufswahl und Laufbahn hervorgehoben haben. Das Konstrukt der Selbstwirksamkeit – das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten in spezifischen Situationen – wird als wichtigster Mediator von Verhalten betrachtet: Menschen werden diejenigen beruflichen Tätigkeiten in Angriff nehmen, bei denen sie das Vertrauen haben, dass sie diese erfolgreich ausüben können. Zudem erheben Lent et al. (1994) mit ihrer Theorie den Anspruch, eine umfassende Berufswahl- und Laufbahntheorie entwickelt zu haben; es war ihnen wichtig, Brücken zwischen verschiedenen Berufswahl- und Laufbahntheorien zu bilden. Sie soll deshalb als zweite zentrale Theorie der Untersuchung verwendet werden.

Die Tendenz, Gemeinsamkeiten von verschiedenen Theorien zu akzentuieren, verstärkte sich in den 90er Jahren (vgl. Borgen, 1991; Hackett et al., 1991; Leong & Barak, 2001; Osipow, 1990; Savickas & Lent, 1994). Man wollte die Theorien nicht mehr gegeneinander ausspielen, sondern das Ziel bestand darin, den Berufsfindungsprozess umfassend zu verstehen. Deshalb verlagerte sich der Schwerpunkt der Berufs- und Laufbahnpsychologie von der Bildung neuer Theorien auf die Annäherung bzw. Verbindung vorhandener Theorien. Die Überlegungen zu dieser Problematik sind Thema des nächsten Kapitels.

2.2 Annäherung von Berufswahl- und Laufbahntheorien

In diesem Kapitel soll zuerst aufgezeigt werden, wie die Annäherung von Theorien ein erstrebenswertes Ziel in der Berufs- und Laufbahnpsychologie wurde (Kap. 2.2.1). Anschliessend werden Konstrukte definiert, die als mögliche Annäherungspunkte zwischen den Berufswahl- und Laufbahntheorien gelten (Kap. 2.2.2).

2.2.1 Allgemeine Relevanz

In den 80er Jahren gab es viele Hinweise darauf, dass sich die Psychologie als wissenschaftliche Disziplin Gedanken machte, Gemeinsamkeiten zwischen unterschiedlichen theoretischen Richtungen zu finden und verschiedene theoretische Ansätze zu integrieren (Mahoney & Patterson, 1992). Mit der Zeit