

# 1 EINLEITUNG

Das Kapitel 1.1 stellt zuerst einen Kurzüberblick über die Arbeit dar. Anschließend werden in Kapitel 1.2 das Geist-Bilder-Interessen-Inventar von Stauffer (1980) und der Berufsbilder-Test von Achtnich (1979) in den Kapiteln 1.2.1 und 1.2.2 kurz vorgestellt. Dies sind zwei bekannte, traditionelle Instrumente der nonverbalen Messung von Berufsinteressen im deutschsprachigen Raum. In Kapitel 1.3 wird dann der hier interessierende Foto-Interessentest FIT von Stoll und Jungo (1998) vorgestellt, wobei in Kapitel 1.3.1 die in der vorliegenden Arbeit relevante Interessentypologie von Holland (1997) dargestellt wird. Es folgen die Angaben zum Testmaterial des FIT (Kapitel 1.3.2), zur Testdurchführung, Auswertung und Interpretation (Kapitel 1.3.3), zu den psychometrischen Kennwerten des FIT Serie 2003 (Kapitel 1.3.4) und zur Entstehung und Weiterentwicklung des FIT (Kapitel 1.3.5). In Kapitel 1.3.6 werden schliesslich charakterisierende Merkmale der Berufsfotos von Gubler/Gerosa beschrieben und Kapitel 1.3.7 widmet sich dem aktuellen Forschungsstand zum FIT. Im folgenden Kapitel 1.4 werden generell wichtige psychologische Disziplinen der Forschung über oder mit Bildern vorgestellt. Hierbei wird unterschieden bezüglich der *Analyse* von Bildmaterial (Kapitel 1.4.1) und der *Rezeption* von Bildmaterial (Kapitel 1.4.2). Wichtige Erkenntnisse bezüglich der Rezeption nonverbaler Stimuli stammen insbesondere aus der Forschung zum Stroop-Effekt (Kapitel 1.4.2.1). Eine wichtige Rolle spielt nonverbales Material aber auch bei der Messung impliziter Motive (Kapitel 1.4.2.2). Mit dem Kapitel 1.4.2.3 wird noch kurz auf weitere psychologische Disziplinen eingegangen, die sich mit der Erforschung nonverbaler Stimuli befassen. Kapitel 1.4.2.4 formuliert ein Fazit bezüglich der wichtigsten Erkenntnisse aus den besagten Forschungsdisziplinen für den Gegenstand der hier interessierenden Berufsfotos. Beschlossen wird das Einleitungskapitel mit den Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit (Kapitel 1.5), der Formulierung der Fragestellungen (Kapitel 1.6) und Erläuterungen zur Relevanz der Untersuchung (Kapitel 1.7).

## 1.1 Kurzüberblick

### *Situation*

Im deutschsprachigen Raum haben Interessentests, die auf nonverbalen Stimuli beruhen, bereits eine längere Tradition (Geist-Bilder-Interessen-Inventar GBII von Stauffer, 1980; Berufsbilder-Test BBT von Achtnich, 1979). Auch der Foto-Interessentest FIT (1998) von Stoll und Jungo ist ein psychometrisches Instrument, das mit nonverbalen Items (Berufsfotos) funktioniert. Er basiert auf zwei theoretischen Modellen von Berufsinteressen: Der typologischen Einteilung von Holland (1997) und den Berufsinteressenfeldern von Egloff (1998; 2005).

Es lässt sich zeigen, dass visuelle, nonverbale Tests eine Reihe von Vorteilen gegenüber verbalem Testmaterial besitzen. Die Konstruktion reliabler und folglich auch valider Skalen ist im FIT aber tatsächlich nicht ganz einfach...

### *Zielsetzung*

*Das primäre Ziel der Arbeit ist es, zu untersuchen, wie die Berufsfotos überhaupt funktionieren. Welche inhaltlichen bzw. gestalterischen Aspekte sind für eine gute psychometrische Qualität der verschiedenen Fotos in den einzelnen Dimensionen eigentlich verantwortlich? In zweiter Linie geht es darum, ein inhaltsanalytisches Analyseraster zur Verfügung zu stellen. Dies wird es erlauben, bereits vor der empirischen Überprüfung neuer Items und Skalen die Fotos bezüglich der Tauglichkeit für den FIT oder ähnlicher Instrumente beurteilen, allenfalls verbessern zu können. Hierbei soll zunächst nur die Holland-Typologie berücksichtigt werden.*

Es werden die folgenden Fragestellungen bearbeitet:

1. Lassen sich auf Grund der inhaltsanalytischen Ergebnisse sinnvolle Einschätzungsdimensionen für die Berufsfotos bilden?
2. Wie sieht ein bereinigtes Analyseraster aus?
3. Psychometrische Kennwerte: Wie gut lassen sich die psychometrischen Kennwerte der Berufsfotos (Popularität  $p$ , Trennschärfe  $r_{it}$ ), als Gütekriterium verstanden, auf Grund der inhaltsanalytischen Ergebnisse prognostizieren (gemeinsam für beide Geschlechter und nach Geschlecht getrennt)? Wie zentral sind dabei die einzelnen inhaltsanalytischen Aspekte?

## *Relevanz*

Der praktische Nutzen liegt darin, Holland-basierte Berufsfotos bereits vor einem aufwändigen Datenerhebungs-, Analyse- und anschliessendem Ausschlussverfahren gezielt gestalten, optimieren und beurteilen zu können. Es werden Rückschlüsse auf die Funktionsweise der Fotos möglich.

## **1.2 Traditionelle Instrumente der nonverbalen Interessenmessung im deutschsprachigen Raum**

Es gibt diverse erfolgreiche Tests, die Berufsinteressen zuverlässig messen können. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sind jedoch Tests mit nonverbalen Stimuli von Interesse. Im deutschsprachigen Raum sind insbesondere zwei solcher Verfahren bis anhin von Bedeutung gewesen: Das Geist-Bilder-Interessen-Inventar GBII von Stauffer (1980) und der Berufsbilder-Test BBT von Acht-nich (1979).

### **1.2.1 GBII: Geist-Bilder-Interessen-Inventar von Stauffer (1980)**

Ein bekanntes Instrument zur nonverbalen Messung von Berufsinteressen war sicher das Geist-Bilder-Interessen-Inventar von Stauffer (1980). Der GBII basiert auf insgesamt 27 Triaden (mit 69 Berufsarten und 12 Tätigkeiten) für die weibliche Form und 44 Triaden (mit 113 Berufsarten und 19 Tätigkeiten) für die männliche Form. Eine Triade besteht aus einer Frage und drei dazugehörigen schwarzweiss Zeichnungen. Diese sind relativ einfache Zeichnungen mit Themen aus verschiedenen Interessenbereichen. Die Fragen zielen darauf ab, womit man seinen Lebensunterhalt verdienen möchte, mit welchem Gegenstand man am liebsten arbeiten würde, womit man sich in der Freizeit am liebsten beschäftigt und Fragen ähnlicher Art aus den Themenbereichen Beruf und Freizeit. Das Antwortformat bezeichnet man als forced-choice. Die Antworten werden dann auf einem Antwortblatt festgehalten. Auszugsweise sind untenstehend zwei solcher Triaden dargestellt (vgl. Abbildung 1).

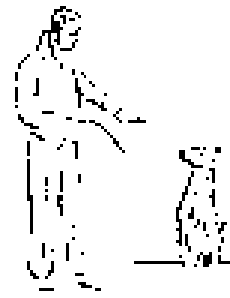
10



1



2



3

Welches von diesen drei Bildern interessiert Dich am meisten?

11



1



2



3

Woher kommst Du gern Naherlos ortahren?

Abbildung 1: Itembeispiele aus dem GBII von Stauffer (1980)

Als Vorteile führt Stauffer (1980) u.a. an, dass keine sprachlichen Fähigkeiten vorausgesetzt werden müssen, was ihn etwa für Gastarbeiter oder Klienten mit geringen sprachlichen Leistungen geeignet macht. Ebenso führt er ins Feld, dass die „heutigen Jugendlichen durch Bilder stärker angesprochen werden als durch Worte“ (Stauffer, 1980, S. 1); ein Befund, auf den später noch zu sprechen kommen wird (vgl. Kapitel 1.4.2.1). Ausserdem ist der Zeitaufwand zur Durchführung des Tests mit 15–20 Minuten relativ gering. Zielgruppe sind 15- bis 19-jährige Jugendliche und es existieren Schweizer Normen, welche allerdings an zu kleinen Stichproben erhoben wurden (vgl. Stauffer, 1980, S. 50).

Ursprünglich wurde dieses Verfahren bereits 1948 von Geist in den USA entwickelt und an einer Stichprobe von 1315 kalifornischen Oberschülern normiert.

Stauffer (1980, S. 2) schreibt:

Mit der Ausarbeitung der deutschen Fassung des GBII wurde 1971 begonnen. Dabei wurde sowohl die männliche als auch die weibliche Form übernommen und den besonderen kulturellen Verhältnissen angepasst. In beiden Formen blieb die Zahl der Triaden unverändert. Auch in Bezug auf die durch die Bilder dargestellten Berufsarten und beruflichen Tätigkeiten sowie auf die Reihenfolge ihrer Anordnung wurde nach dem Vorbild der amerikanischen Ausgabe verfahren. Verschiedene Zeichnungen, die nicht mehr zeitgemäß erschienen oder speziell den amerikanischen Kulturkreis widerspiegeln, wurden durch andere Zeichnungen, die der heutigen Situation im westeuropäischen Raum besser entsprechen, ersetzt.

Mit dem GBII können Berufsinteressen auf elf bzw. zwölf Dimensionen eingeschätzt werden (vgl. Tabelle 1):

Tabelle 1: Interessenskalen des GBII (aus Stauffer, 1980, S. 5)

Interessenskala	Beschreibung
1. Soziale Beeinflussung (persuasiv)	Der Pb bekundet eine Vorliebe, andere Menschen zu beeinflussen, ganz allgemein mit Leuten zu tun zu haben. Haupttätigkeitsgebiet ist in dieser Hinsicht die Verkaufsbranche. Aber auch andere Berufe oder Lieblingsbeschäftigungen, bei denen es darauf ankommt, andere Menschen zu einem bestimmten Verhalten zu veranlassen, fallen in diese Kategorie.
2. Büro	Der Pb hat Freude an administrativen Arbeiten, er liebt es, Buchhaltungsarbeiten zu verrichten, Korrespondenz zu erledigen oder Dokumente zu klassieren.
3. Handwerk und Technik	Der Pb liebt es, vorwiegend mit den Händen zu arbeiten. Er bevorzugt Arbeiten, bei denen er mit Werkzeugen oder Maschinen umgehen kann.
4. Musik	Der Pb hört gerne Musik oder spielt selbst ein Musikinstrument. Er singt gerne und ist ganz allgemein von Tätigkeiten eingenommen, die mit Musik oder Musikern zu tun haben.
5. Forschung	Der Pb ist bestrebt, neue Erkenntnisse und Einsichten zu erwerben, neue Tatsachen und Ideen zu entdecken. Er ist daran interessiert, Zusammenhänge, Ursachen und Wirkungen zu ergründen, insbesondere auf dem Gebiete der Naturwissenschaften.
6. Freiluft	Der Pb bevorzugt Tätigkeiten im Freien im Unterschied zu sitzenden Beschäftigungen unter Dach.
7. Literatur	Der Pb liest gerne Bücher oder andere Veröffentlichungsarten. Er schreibt gerne Aufsätze, Briefe oder Berichte.

Tabelle 1: Fortsetzung

---

8. Umgang mit Zahlen	Der Pb hat Freude an zahlenmässigen Berechnungen. Er liebt es, Schätzungen und Berechnungen anzustellen im Rahmen von statistischen Arbeiten.
9. Kunst und Kunstgewerbe	Der Pb ist an kreativen Arbeiten interessiert. Er liebt formschöne Sachen, allgemein betont er die ästhetische Seite des Lebens.
10. Sozialdienst	Der Pb bekundet Freude, andern Leuten zu helfen; er ist daran interessiert, sämtliche Tätigkeiten auf dem Gebiete der sozialen Wohlfahrt zu fördern und daran einen aktiven Anteil zu nehmen. Er nimmt sich mit Vorliebe Kranker, Gebrechlicher oder in Not geratener Personen an.
11. Schauspiel	Der Pb bevorzugt Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Kino oder dem Theater.
12. Hauswirtschaft (nur für Mädchen)	Die Probandin beschäftigt sich mit Vorliebe mit hauswirtschaftlichen Arbeiten wie Kochen, Nähen, Aufräumen, Putzen usw.

---

Die Angaben bezüglich der psychometrischen Kennwerte des GBII sind eher dürftig. Auf Grund der standardisierten Durchführung des Tests kann Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität als gegeben betrachtet werden. Die interne Konsistenz der Skalen bewegt sich in den Altersgruppen der 15- und 16-Jährigen zwischen  $-.05$  und  $.75$ , wobei beinahe alle Werte deutlich unter  $.70$  liegen und eigentlich als ungenügend zu bezeichnen sind. Ein paar wenige Befunde zur Validität des Instrumentes sind im Manual aufgeführt (vgl. Stauffer, 1980, S. 7). Die Angaben zu den Eichstichproben sind dürftig. Empirische Befunde, ausser den im Manual erwähnten, existieren keine.

### 1.2.2 BBT: Der Berufsbilder-Test von Achtnich (1979)

Ein bedeutenderes Instrument der Interessendiagnostik im nonverbalen Bereich ist der Berufsbilder-Test BBT von Achtnich (1979). Er besteht aus 100 Fotos von berufstätigen Frauen und 96 Fotos von berufstätigen Männern. Seine Entwicklung wurde während dreier Jahre vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert. „Der BBT ist bekanntlich schon kurz nach seinem Erscheinen zu einem der in der deutschen Schweiz beliebtesten Neigungstests geworden“ (Schallberger & Aders, 1979, S. 241). Im Verlaufe seiner Entwicklung wurden tausende von Bildern gesichtet und auf ihre Tauglichkeit für den Test hin überprüft. Schlussendlich wurden sie aber zu einem grossen Teil von Fotografen nach definierten Vorgaben hergestellt.

Achtnich zum Berufsbildertest:

Ein *visueller* [nonverbaler] Test hat den Vorteil, ohne Umweg über die begriffliche Abstraktion die Gefühlswelt direkt anzugehen. Er hat die Chance, die Neigungsstruktur vorbegrifflich und unverfälscht von logischen Abstraktionen zu erfassen. Begriffe sind immer Isolierungen, während die „Bildersprache“ ganzheitlich ist. Auf visuellem Weg werden nicht nur die bewusstseinsnahen Interessen, sondern auch bewusstseinsfernere Persönlichkeitsbereiche der Vp erfasst. Mit einem Bild kann die *Berufsatmosphäre* ganzheitlich zur Darstellung gebracht werden, während in der Begriffssprache weitläufige Erklärungen erforderlich wären.

[...] Die Testbilder konfrontieren die Vp nicht nur mit einzelnen Berufstätigkeiten, sondern verlangen eine Stellungnahme zum gesamten Berufsmilieu. Deshalb enthalten die Wahlen bei diesem Test weniger rationale Elemente, sie fließen vielmehr aus der Grundgestimmtheit und Emotionalität eines Menschen. (Achtnich, 1979, S. 16)

Im Folgenden soll dieser Test näher dargestellt werden. Die Informationen dazu stammen aus zwei Quellen: Achtnich (1979) und Achtnich (1987).

Der BBT ist ab 12 Jahren anwendbar, sowohl in Einzel-, als auch in Gruppensettings mit Dias. Schweizer Normen liegen vor für Mädchen und Knaben getrennt im Alter von 13 bis 16 Jahren. Wichtig ist, dass es bei diesem Test nicht direkt um die Beurteilung der konkret auf den Fotos dargestellten Berufe geht, sondern um Urteile bezüglich der dargestellten Tätigkeit und dem dargestellten Berufsumfeld. Diese Urteile können sich in Form von Einstellungen, Interessen oder Neigungen äussern.

Der theoretische Hintergrund des BBT basiert auf der Schicksalsanalyse von Szondi (1944). Dieser definierte acht allgemeine menschliche Bedürfnisse, welche Achtnich für die Konstruktion der Fotos aufnahm. Der BBT basiert also nicht auf einer Einteilung nach Berufsgruppen, sondern auf tiefenpsychologischen Annahmen über Trieb- bzw. Neigungskräfte im Menschen. Achtnich geht mit Szondi davon aus, „...dass diese acht Bedürfnisse das Wesentliche unseres menschlichen Daseins umfassen und dass *alle* Menschen *alle* diese Bedürfnisse befriedigen möchten“ (Achtnich, 1987, S. 6). Im Falle des BBT werden diese Bedürfnisse so verstanden, dass sie sich im Bereich der Berufswelt erfüllen sollen (und nicht etwa im Bereich Freizeit, Spiel, Freundschaft o.ä.).

In welcher Form zeigen sich nun die Bedürfnisse im Verständnis von Achtnich bzw. Szondi? Die folgende Tabelle 2 gibt Aufschluss:

Tabelle 2: Die acht Bedürfnisse im Verständnis von Achtnich (1987, S. 4ff.)

<b>Bedürfnis</b>	<b>Beschreibung</b>
W: Weichheit	Weichheit, Zärtlichkeit, Hingabe- und Empfängnisbereitschaft
K: Körperkraft	Körperkraft, Durchsetzungs- und Schlagkraft
S: Soziale Gesinnung	S <sub>H</sub> : Hilfsbereitschaft, Bedürfnis Gutes zu tun, Förderung und Entfaltung alles Lebendigen S <sub>E</sub> : a) Innere Energie: Mut, Tatendrang, Bewegungsbedürfnis, Risikobereitschaft. b) Äussere Energie: Jede Form von Dynamik wird gesucht
Z: Zeigebedürfnis	Zeigebedürfnis, Ausdrucksbedürfnis. Ästhetischer Sinn: Gern Schönes sehen und gestalten
V: Verstand, Vernunft	Verstand, Vernunft, Wunsch nach gedanklicher Klarheit, Wissensdrang
G: Geist	Geist. Schöpferisch kreativ sein. Einfälle und Ideen haben
M: Materie	Materie, Substanz, Produktivität, Besitzstreben. Interesse an der Vergangenheit, an alten Dingen. Reinlichkeit, Hygiene
O: Oralität	O <sub>N</sub> : Nahrungsbedürfnis, gern gut essen O <sub>R</sub> : Rede- und Mitteilungsbedürfnis, Kontaktfähigkeit

Diese Bedürfnisse werden im Laufe der Sozialisation zu Interesse an Berufen gewandelt, indem sie gleichsam zu einer Verwirklichung im Beruf, an der Tätigkeit und im beruflichen Umfeld transformiert werden. Diesen Vorgang nennt Achtnich (1979, S. 99) die „Sozialisierung des Bedürfnisses“. Dieses Verständnis setzt voraus, dass von Seite der Berufe her ein derartiges Angebot bestehen muss, dass die wichtigsten Bedürfnisse individuell verwirklicht werden können. Achtnich nennt diese Übereinstimmung „Konkordanz“ bzw. „Diskordanz“ bei fehlender Übereinstimmung (Achtnich, 1979, S. 17).



Die Bilder im BBT (vgl. Abbildung 2) sind nun so konstruiert bzw. ausgewählt, dass sie jeweils zwei dieser oben genannten Bedürfnisse gleichzeitig abbilden in einem so genannten Primär- und einem Sekundärfaktor; es werden also zwei Faktoren miteinander gekoppelt. Dies ergibt eine Matrix von insgesamt  $8 * 8$  möglichen Kombinationen. „Der Hauptfaktor bestimmt die *Berufstätigkeiten* und die *Berufsatmosphäre*, in deren Bereich der zukünftige Beruf liegen wird. Ein Mensch, der einen bestimmten Faktor als Hauptfaktor aufweist, fühlt sich in dessen Berufsatmosphäre „beheimatet“ (Achnich, 1979, S. 216). Der Primärfaktor ist deshalb derjenige Faktor mit dem stärksten Aufforderungscharakter; er definiert die dargestellte Szene massgeblich und wird häufiger mit dem Bild assoziiert. Der Sekundärfaktor wird hingegen eher durch das *Berufsobjekt* dargestellt und ist von untergeordneter Stärke, aber immer noch massgeblich an der Definition der Qualität des Berufes beteiligt. Achnich geht weiter davon aus, dass die drei stärksten Bedürfnisse und deren Befriedigung darüber entscheiden, ob sich ein Mensch in seinem Beruf wohl fühlt oder nicht. „Es besteht somit eine Affinität zwischen der Anforderungsstruktur eines Berufes und der Begabungs- und Neigungsstruktur eines Menschen (vgl. Achnich, 1979, S. 216 und Achnich, 1987, S. 8). Geringe Passungen einer Person in ihr berufliches Umfeld können Stellenwechsel, innere Kündigung oder Arbeitsunzufriedenheit zur Folge haben. Es wird später nochmals auf diese Idee der Passung zu sprechen kommen (vgl. Kapitel 1.3.1). Für den Berufserfolg sind dann aber neben der Passung als notwendiger Voraussetzung auch die individuellen Fähigkeiten von Bedeutung. Diese können jedoch mit dem BBT nicht erfasst werden.