

Entwicklung eines Fragebogens zur Messung von Eigenverantwortung oder: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“

Hans-Werner Bierhoff, Jürgen Wegge, Tanja Bipp, Uwe Kleinbeck, Claudia Attig-Grabosch und Stephan Schulz

Zusammenfassung. Eigenverantwortung ist ein wichtiges gesellschaftliches Konzept, das in der beruflichen Arbeit ein wünschenswertes Merkmal darstellt. Was darunter genau zu verstehen ist und wie man dieses Personmerkmal messen kann, wurde in drei Studien ($n_1 = 103$ Berufstätige, $n_2 = 120$ Studierende, $n_3 = 85$ Studierende) untersucht. Die Ergebnisse verweisen auf eine angemessene psychometrische Qualität der neu entwickelten 18-Item Skala. Ferner wurden ermutigende Hinweise zur Validität der Skala gefunden, da sich eine positive Korrelation mit der Zielbindung für die Bearbeitung einer schwierigen Aufgabe ergab. Weitere wichtige Befunde sind, dass die Eigenverantwortung im Rahmen der Big Five-Persönlichkeitsmessung vor allem mit Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrung mäßig korreliert. Die Korrelation mit sozialer Verantwortung fällt ebenfalls moderat aus, so dass es gerechtfertigt ist, Eigenverantwortung als ein neues, eigenständiges Konstrukt zu fassen. Eine Korrelation zwischen Eigenverantwortung und sozialer Erwünschtheit weist zudem darauf hin, dass dieses Personmerkmal allgemein positiv beurteilt wird. Es erscheint lohnend, auf Basis des neu entwickelten Messinstruments die möglichen Vorzüge einer hohen Eigenverantwortung im Kontext personalpsychologischer Arbeit genauer zu untersuchen.

Schlüsselwörter: Eigenverantwortung, Persönlichkeit, soziale Verantwortung, Arbeitsmotivation, Zielbindung

Development of a questionnaire to measure personal responsibility or: “Don’t talk about it, just do it”

Abstract. Personal responsibility is an important concept in society. There are several reasons why high personal responsibility is desirable in the context of work. The main objective of the three studies presented in this article was to examine the meaning and measurement of personal responsibility ($n_1 = 103$ employees, $n_2 = 120$ students, $n_3 = 85$ students). Results indicate an appropriate psychometric quality of the newly developed 18-item scale. In addition, encouraging findings point to the validity of this scale because a positive correlation with goal commitment for solving a difficult task was found. Further important results are that personal responsibility is moderately related to conscientiousness and openness to experience within the Big Five personality framework. The correlation with social responsibility is also modest in size so that personal responsibility can be conceptualized as a new, independent construct. Furthermore, a correlation between personal responsibility and social desirability indicates that personal responsibility is generally judged positively. Studying potential advantages of personal responsibility in the context of personnel psychology with the newly developed scale seems to be worthwhile.

Key words: personal responsibility, personality, social responsibility, work motivation, goal commitment

Das Konstrukt der Eigenverantwortung

Der Begriff „Eigenverantwortung“ ist in aktuellen politischen Diskussionen nahezu allgegenwärtig. Im Ver-

gleich zu früher erwartet man mehr Eigenverantwortung des Bürgers, etwa im Hinblick auf seine Alterssicherung und Krankenvorsorge. Auch im beruflichen Bereich wird verstärkt das Konzept der Eigenverantwortung der Mitarbeiter hervorgehoben, die nicht mehr – wie in klassischen hierarchischen Systemen –

Stichprobe 2 wurde im Rahmen einer durch die DFG geförderten Sachbeihilfe (Kennzeichen WE 1504/7-1) erhoben. Wir dan-

ken drei anonymen Gutachtern und dem Herausgeber, Prof. Dr. Schuler, für ihre hilfreichen Kommentare zu einer ersten Fassung dieser Arbeit.

fest eingebunden in eine durch Anweisungen und Regelungen bestimmte Arbeitswelt sind, sondern auf der Grundlage von flachen Hierarchien und teilautonomer Gruppenarbeit mehr Entscheidungsbefugnisse erhalten und nutzen sollen (Kleinbeck, 2001; Wunderer, 2003). Ein hohes Maß an Eigenverantwortung ist ferner kennzeichnend für die „Ich-AG“, ein Paradeferd der schönen neuen Arbeitswelt.

Das Thema der Eigenverantwortung ist natürlich keinesfalls neu. Es lässt sich z. B. bereits im Zusammenhang mit der protestantischen Ethik finden, die vor nahezu fünf Jahrhunderten in Mitteleuropa ihren Ausgangspunkt nahm und die ihrerseits auf der jüdisch-christlichen Tradition beruht. Für die protestantische Ethik ist es charakteristisch, dass den Menschen die Verantwortung dafür auferlegt wird, jeweils *das Beste* aus dem zu machen, was gegeben bzw. möglich ist. Dazu werden die Bereitschaft zur Entsagung, die systematische Selbstkontrolle und das Streben nach Perfektion propagiert. Diese Einstellungen werden auch mit dem Aufstieg des Unternehmertums und der Entstehung des Kapitalismus in Zusammenhang gebracht (McClelland, 1961; Weber, 1904). Die lange Geschichte dieses Konstrukts findet ihren Niederschlag selbstverständlich auch in modernen Diskussionen zur Ethik der Arbeit, etwa wenn Fragen von Zivilcourage am Arbeitsplatz und organisationale Verantwortung angesprochen werden (Blickle, 2004).

Die historische Entwicklung spricht für eine stetig zunehmende Bedeutung der Eigenverantwortung in modernen Gesellschaften. Ganz im Sinne der Analyse des Zivilisationsprozesses von Elias (siehe z. B. Elias, 1997, S. xxxiv bis xxxviii) ist davon auszugehen, dass unsere moderne Gesellschaft zwar um einige Fremdwänge (Rituale), Ängste und Unkontrollierbarkeiten ärmer ist, die Notwendigkeit zur eigenständigen Selbstregulation (Selbstzwang) gleichzeitig aber zunimmt oder doch zumindest immer „unentrinnbarer“ wird. In einer Welt voller Informationen, die durch die neuen Informationstechniken sehr leicht verfügbar sind, kommt es mehr denn je darauf an, die für das eigene Handeln wichtigen Informationen schnell zu finden und deren Wert richtig einschätzen zu können. Dabei gibt es meist keine allgemein festgelegten Regeln, die ggf. einfach angewendet werden können. Stattdessen müssen die Menschen mehr und mehr *in eigener Verantwortung entscheiden*, welches Wissen zur Erreichung ihrer Ziele ausgewählt werden soll und wie sie es sozial verträglich und möglichst produktiv einsetzen können.

Eine zentrale Annahme in der Diskussion über Eigenverantwortung lautet also, dass Eigenverantwortung ein zunehmend *erfolgs kritisches* Erfordernis des Handelns in modernen Gesellschaften ist. Erfolg ergibt sich aus einer Wechselwirkung zwischen Han-

deln und situativen Bedingungen als das „beste“ Handeln in der Situation. Diese Annahme wird erhärtet, wenn man einmal genauer betrachtet, wie Eigenverantwortung gewöhnlich definiert wird. Ein wichtiges Kennzeichen ist das intentionale Handeln einer Person, das Selbstbestimmung zum Ausdruck bringt (Koch & Kaschube, 2000). Die Ausübung von Eigenverantwortung setzt demnach ein Abwägen zwischen unterschiedlichen Handlungsoptionen, die Auswahl der best eingeschätzten Alternative, Initiativen zur Erreichung der daraus folgenden Zielsetzung und auch Selbstkontrolle in dem Sinne voraus, dass Ablenkungen auf dem Weg zum Ziel vermieden werden. Wichtige Kennzeichen der Eigenverantwortung sind also bewusstes Abwägen, die Intention, gesetzte Ziele zu erreichen, und die Konzentration auf das Wesentliche. Diese Komponenten lassen vermuten, dass Erfolg im Sinne des „besten“ Handelns in der jeweiligen Situation bei hoher Eigenverantwortung eher erreicht wird als bei niedriger Eigenverantwortung.

Koch und Kaschube (2000) schildern ferner einige Formen des eigenverantwortlichen Handelns in Organisationen. Sie nennen als Beispiele die Rolleninnovation und die Neudefinition von Vorgaben durch Vorgesetzte. Eine Redefinition der Aufgabe kann z. B. dann auftreten, wenn unterschiedliche organisationale Regeln anwendbar sind und das eigenverantwortliche Handeln beinhaltet, dass die Vorgabe ausgewählt wird, die in der gegebenen Situation am ehesten *Erfolg* zu versprechen scheint. Ein weiteres Beispiel von Eigenverantwortung in Organisationen liegt in der Nutzung von Freiräumen, die die Organisation ihren Mitarbeitern bereitstellt. Je umfangreicher solche Freiräume sind, desto eher kann man von einem Mitunternehmertum sprechen (Wunderer, 2003). Dieses wird z. B. durch Führungsgrundsätze gefördert, die den Mitarbeitern eine Bereitschaft zu unternehmerischer Mitverantwortung abverlangen. Eigenverantwortung in Organisationen beinhaltet also sowohl Innovation als auch eine gewisse Risikobereitschaft, welche die handelnde Person in Kauf nimmt, um eventuell durch eigenmächtiges Handeln den Erfolg einer Organisation zu steigern. Eigenverantwortung lässt sich demnach gut durch einen Mitarbeiter veranschaulichen, der eine Innovation einführt, die den Erfolg der Organisation verbessert. Koch (2003, S. 20) definiert eigenverantwortliches Handeln von Beschäftigten folgerichtig als „proaktives und initiatives Leistungsverhalten . . . , mit dem ein Potenzial an Innovation und unternehmerischem Handeln innerhalb der Organisation verbunden ist“.

Eigenverantwortung im Vergleich zu verwandten Konzepten

Ziel der folgenden Erörterungen ist es, den Bezug der Eigenverantwortung mit anderen, verwandten Kon-

strukturen genauer zu betrachten, um so den Kern von Eigenverantwortung noch besser zu erkennen und nachfolgend auch messbar bzw. überprüfbar zu machen. Wir gehen hierbei von der begrifflichen Bedeutung der unseres Erachtens besonders relevanten Konstrukte aus – etwa Eigeninitiative oder Leistungsmotivation –, um jeweils zu prüfen, wie sie mit Eigenverantwortung zusammenhängen. Eine Möglichkeit ist, dass es sich um in weiten Zügen identische oder zumindest ähnliche Konstrukte handelt (z. B. Eigenverantwortung und Leistungsmotivation). Dann würde man empirisch eine hohe Korrelation erwarten (eine reliable Messung der Konstrukte jeweils vorausgesetzt). Eine zweite Möglichkeit besteht darin, dass es sich um eigenständige Konstrukte handelt, die lediglich eine bestimmte Komponente gemeinsam haben, z. B. weil hohe Selbstwirksamkeitserwartung und hohe Eigenverantwortung jeweils Selbstvertrauen beinhalten. Dann ist eine schwache positive Korrelation zwischen den entsprechenden Messverfahren zu erwarten. Eine dritte Möglichkeit besteht darin, dass die Konstrukte voneinander weitgehend unabhängig sind (z. B. Eigenverantwortung und Verträglichkeit), so dass eine Nullkorrelation zwischen den Messungen der Konstrukte zu beobachten sein sollte.

Eigenverantwortung und Eigeninitiative. Eigeninitiative wird einem Mitarbeiter dann zugeschrieben, wenn er sich über seine unmittelbaren Dienstpflichten hinaus engagiert (Frese, 1996; Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997). Wie der Begriff schon andeutet, wird eine besondere Betonung auf die Tatsache gelegt, dass eine Aufgabe selbst begonnen wird, ohne dass ein äußerer Zwang vorliegt. Dementsprechend kommt Eigeninitiative aus freien Stücken zustande, was in der Regel mit Beharrlichkeit bei der Zielerreichung verbunden ist, die darin zum Ausdruck kommt, dass die Initiative auch gegen Widerstände aufrechterhalten wird. Das Thema der Eigenverantwortung kommt bei Eigeninitiative vermutlich umso mehr in den Blickpunkt, je größer der Anteil der Eigenleistung ist, der jenseits der „normalen“ Dienstverpflichtungen liegt. Eigeninitiative weist so auch eine begriffliche Nähe zum freiwilligen Arbeitsengagement auf (Frese, Teng & Wijnen, 1999). Ein Gegenbegriff ist der der Kontrollablehnung nach dem Motto: „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muss“ (Frese, Erbe-Heimbokel, Grefe, Rykowiak & Weike, 1994). Wir betrachten Eigeninitiative als eine wichtige *Teilkomponente der Eigenverantwortung*. Eigenverantwortung stellt u. E. also eine zentrale personale Ressource dar, welche die Eigeninitiative mit einschließt.

Eigenverantwortung und Verantwortungsattribution. Ein anderes Verständnis von Verantwortung besteht darin, dass sie eine Ursachenzuschreibung darstellt, die aufgrund bestimmter Rahmenbedingungen

zustande kommt. In diesem Sinne spricht Heider (1958) von der Verantwortungsattribution. Diese erfolgt auf unterschiedlichen Stufen. Die unterste Stufe besteht z. B. darin, dass Verantwortung einer Person aus ihrer bloßen Assoziation aufgrund ihrer Nähe zu dem Effekt erschlossen wird. Die Verantwortungsattribution im Sinne Heiders ist in der Regel in die Vergangenheit gerichtet, da sie Schuld für Fehler oder Anerkennung für Leistung zuschreibt. Bei der Eigenverantwortung geht es hingegen weniger um rückblickende Bewertung von Fehlern, wie sie in Gerichtsverfahren beispielhaft durchgeführt wird, sondern um eine *vorausblickende* Orientierung, bei der die zukünftige Aufgabenbewältigung in den Mittelpunkt rückt. Es geht also um Zielsetzungen im Sinne antizipierter, immer zukünftiger Endzustände von Handlungen und deren Verwirklichung (Hacker, 1999). Im Einklang mit dieser Auffassung ist Eigenverantwortung als Personenmerkmal zu sehen, das sowohl selbst-zugeschrieben als auch fremd-zugeschrieben werden kann.

Eigenverantwortung und soziale Verantwortung. In der Sozialpsychologie wird schon länger der Begriff der sozialen Verantwortung verwendet. Ausgangspunkt ist die Übernahme von Verantwortlichkeit, die auf einer normativen Überzeugung der Person beruht. Die so verstandene soziale Verantwortung ist durch eine aktive Zugangsweise zum sozialen Leben, Verlässlichkeit bei der Erfüllung sozialer Pflichten und Bereitschaft zum persönlichen Engagement gekennzeichnet. Berkowitz und Daniels (1964) verstehen unter sozialer Verantwortung eine überdauernde Handlungsdisposition, die als ein Persönlichkeitsmerkmal erfasst werden kann. Untersuchungsergebnisse zeigen im Einklang mit dieser Auffassung, dass die soziale Verantwortung mit prosozialem Verhalten in Zusammenhang steht. Soziale Verantwortung wurde daher als Teil der altruistischen Persönlichkeit aufgefasst, die hilfreiches Verhalten motiviert, wenn andere Personen in Not geraten (Bierhoff, Klein & Kramp, 1991).

Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Eigenverantwortung und sozialer Verantwortung liegen auf der Hand. Beiden ist gemeinsam, dass die Person sich frei entscheiden kann und Handlungskontrolle besitzt. Bei der Eigenverantwortung liegt der Fokus auf Entscheidungsprozessen, die die Planung und Ausführung eigener Handlungen betreffen. Eigenverantwortlich ist die Person, die sich sorgfältig mit wichtigen Zielen und deren Erreichbarkeit befasst, bevor sie handelt und die Zielerreichung sicherstellt. Demgegenüber steht soziale Verantwortung eher dafür, dass man für andere einsteht und deren Interessen berücksichtigt. Während also soziale Verantwortung stärker die Interessen *anderer* einbezieht, konzentriert sich Eigenverantwortung mehr auf das

Individuum und die Verwirklichung seiner Möglichkeiten durch bedachte Entscheidungen. Das heißt nicht, dass Eigenverantwortung keine soziale Komponente aufweist. Auhagen (1999) verweist in ihrer begrifflichen Analyse darauf, dass sich mehrere Ebenen der Verantwortung unterscheiden lassen. An dieser Stelle sind die kognitive und die emotionale Ebene von besonderer Bedeutung. Während die kognitive Ebene „das Abwägen oder Bewerten von Aspekten der Alltagssituationen“ (S. 45) beinhaltet, verweist die emotionale Ebene auf „Erkennen von Missständen in Verbindung mit Empörung“ (S. 45). Offensichtlich ist die kognitive Ebene unmittelbar für die Eigenverantwortung relevant, während die emotionale Ebene primär die soziale Verantwortung kennzeichnet. Da aber beide Ebenen nicht unabhängig voneinander sind, ergibt sich für die Eigenverantwortung die Schlussfolgerung, dass sie primär durch kognitive Elemente bestimmt ist und sekundär durch emotionale Elemente der Verantwortung. Zwischen Eigenverantwortung auf der einen Seite und sozialer Verantwortung auf der anderen Seite sollten sich demnach sowohl Gemeinsamkeiten (beide beinhalten die kognitive und emotionale Ebene) als auch Unterschiede (die Schwerpunkte auf den beiden Ebenen sind unterschiedlich verteilt) finden lassen, so dass beide Konstrukte lediglich in einem moderaten Ausmaß korrelieren dürften. Verantwortung ist „intentional auf andere gerichtet“ (Graumann, 1994, S. 189). Die genannten Besonderheiten der beiden Formen von Verantwortung lassen sich noch stärker herausarbeiten, indem man ihren Zusammenhang mit grundlegenden Merkmalen der Persönlichkeit betrachtet.

Eigenverantwortung und grundlegende Persönlichkeitsmerkmale. Eine umfangreiche Forschung konvergiert dahingehend, dass fünf grundlegende Dimensionen notwendig sind, um die Persönlichkeitsstruktur zu beschreiben: Extraversion, Neurotizismus, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrung (McCrae & Costa, 1999). Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit findet gegenwärtig die stärkste Beachtung in Forschung und Diagnostik. Es wurde auf der Grundlage des lexikalischen Ansatzes entwickelt und durch Faktorenanalysen von Persönlichkeitsfragebögen bestätigt. Um auf die Frage der Persönlichkeitskorrelate von Eigenverantwortung und sozialer Verantwortung zurückzukommen, lässt sich argumentieren, dass beide Verantwortungskonstrukte Gewissenhaftigkeit zum Ausdruck bringen. Gewissenhaftigkeit könnte die gemeinsame Komponente sein. Spezifisch für Eigenverantwortung scheint an erster Stelle die Offenheit für Erfahrung zu sein sowie die Extraversion, die auch eine aktive und initiative Bereitschaft umfasst, wie sie der Eigenverantwortung als proaktivem Merkmal entspricht. Spezifisch für soziale Verantwortung sollte die Überschneidung mit

Verträglichkeit sein. Diese Annahmen stimmen mit empirischen Ergebnissen überein, was die soziale Verantwortung betrifft (Bierhoff, 2003). Im Hinblick auf die Eigenverantwortung gehen wir davon aus, dass sie primär durch Persönlichkeitszüge bestimmt wird, die auf Merkmale wie Kompetenz, Leistungsstreben und Selbstdisziplin gerichtet sind, dann auf Merkmale, die eine Offenheit gegenüber den Herausforderungen der Umwelt beinhalten, und schließlich auf Merkmale, die Aktivität und Initiative umfassen.

Eigenverantwortung in Abgrenzung von Leistungsmotivation, Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeitserwartung. Eigenverantwortung ist kein isoliertes Merkmal, sondern Bestandteil eines Netzwerks von Variablen, die ihr Bezugssystem darstellen. Wir hatten schon auf die Bedeutung der Eigeninitiative und sozialer Verantwortung hingewiesen. Im begrifflichen Umfeld finden sich drei weitere Persönlichkeitsmerkmale: Leistungsmotivation, Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeitserwartungen.

Was die *Leistungsmotivation* angeht, so liegt ihr die Annahme zugrunde, dass die Zufriedenheit mit einer Leistung an erster Stelle aus der Tatsache abgeleitet wird, dass ein Gütemaßstab erreicht wurde, und nicht daraus, dass eine Leistung soziale Anerkennung findet. Leistungsmotiviertes Handeln ist also intern gesteuert. Darin liegt eine Übereinstimmung mit Eigenverantwortung. Diese überschneidet sich zwar mit Leistungsmotivation, ist aber nicht damit identisch, da in vielen Entscheidungskontexten Eigenverantwortung zum Ausdruck gebracht werden kann, in denen keine Leistungsthematik im Vordergrund steht (z.B. partnerschaftliche Ziele, gesundheitsbezogene Ziele).

Kontrollüberzeugungen stellen generalisierte Erwartungen dar, die sich darauf beziehen, ob eine Person glaubt, ihr Schicksal selbst bestimmen zu können, oder ob sie annimmt, durch äußere Einflüsse bestimmt zu werden (Rotter, 1966). Dementsprechend kann zwischen einer internalen und einer externalen Kontrollüberzeugung unterschieden werden. In neueren Arbeiten wird vielfach eine weitere Differenzierung der externalen Kontrollüberzeugung in Kontrolle durch mächtige andere und durch Zufall durchgeführt (Krampen, 1989). Während interne Kontrollüberzeugung dem Pol der Eigenverantwortung zugeordnet werden kann, ist externe Kontrollüberzeugung dem Gegenpol fehlender Eigenverantwortung zuzuordnen. Internale Kontrollüberzeugung ist unseres Erachtens also eine Komponente der Verantwortungsübernahme, ohne dass sie damit gleichgesetzt werden kann. Denn die Erwartung, sein Schicksal selbst bestimmen zu können, ist nicht gleichzusetzen damit, dass man es auch tut, wie es der Ausübung von Eigenverantwortung entspricht. Es ist leicht vorstell-

bar, dass jemand eine internale Kontrollüberzeugung hegt, ohne dass er oder sie bereit ist, in Entscheidungssituationen Eigenverantwortung zu übernehmen. Internale Kontrollüberzeugung stellt demnach eine Prädisposition für Eigenverantwortung dar, aber mit Blick auf die Eigenverantwortung gilt: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“.

Selbstwirksamkeit bringt das Vertrauen in die eigene Tüchtigkeit zum Ausdruck. Sie ist eng verbunden mit der Kompetenzwahrnehmung. Bandura (1997) bezeichnet mit Selbstwirksamkeit die Erwartung, eine Aufgabe oder eine Situation erfolgreich bewältigen zu können. In diesem Sinne spricht Schwarzer (1993, S. 173) von „Selbstwirksamkeits- bzw. Kompetenzerwartung“. Selbstwirksamkeit bestimmt Erwartungen darüber, bestimmte Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung zu haben, mit deren Hilfe eine Situation bewältigt werden kann. Sie beeinflusst daher die Auswahl von Situationen, in die man sich hineinbegibt. Dementsprechend kann man vermuten, dass Selbstwirksamkeit ebenfalls eine Komponente der Eigenverantwortung darstellt. Das ist so zu verstehen, dass die wahrgenommene Selbstwirksamkeit den Erfolg von Handlungsweisen subjektiv wahrscheinlich macht, die die Ausübung von Eigenverantwortung erfordern. Die Eigenverantwortung ist hier – ähnlich wie bei der Eigeninitiative – erneut als ein weitergehendes Konstrukt zu erkennen, das Selbstwirksamkeit als personale Ressource mit einschließt.

Fragestellungen und Ergebniserwartungen

Unsere Analyse lässt erkennen, dass Eigenverantwortung ein komplexes Bündel personaler Ressourcen darstellt, das sowohl kognitive als auch motivationale Facetten umfasst. Auf der kognitiven Seite ist vor allem die Fähigkeit zur Selbstregulation wichtig, die auf der Wahrnehmung von individuellen Handlungsspielräumen und der Bildung von der Situation angemessenen Handlungsentwürfen beruht. Auf der motivationalen Seite kommt es darauf an, bestimmte Handlungsziele zu generieren und deren Umsetzung zuversichtlich und hartnäckig anzustreben. Aufbauend auf diesem Begriffsverständnis verfolgen die nachfolgend geschilderten Untersuchungen das Ziel, einen ersten, psychometrisch angemessenen Fragebogen zu entwickeln, der die Messung von Eigenverantwortung einer Person gestattet. Weil es in vielen angewandten Kontexten erst einmal darum geht, abschätzen zu können, wie stark die Eigenverantwortung einer Person im Allgemeinen sein wird (z. B. wenn ein Personalberater darüber entscheiden soll, ob eine Person eine Stelle übernehmen kann, die viel Eigenver-

antwortung erfordert), haben wir angestrebt, ein Instrument zu entwickeln, das primär die *allgemeine Bereitschaft und Neigung einer Person zur Übernahme von Eigenverantwortung und zum eigenverantwortlichen Handeln* erfasst.

Leider war es in unseren ersten Studien nicht möglich, alle oben als relevant beschriebenen Persönlichkeitskonstrukte zu messen. Besonders wichtig erschien es uns, mögliche Zusammenhänge zwischen der Eigenverantwortung und Sozialer Verantwortung, Leistungsmotivation, Selbstwirksamkeitserwartungen, den Grunddimensionen der Persönlichkeit (Big Five) und Sozialer Erwünschtheit zu ermitteln. Wir nahmen an, dass Eigenverantwortung ein *eigenständiges* Persönlichkeitsmerkmal ist, das positiv mit Sozialer Verantwortung, Leistungsmotivation, Selbstwirksamkeit, Offenheit für Erfahrung und Gewissenhaftigkeit zusammenhängt. Diese Zusammenhänge sollten relativ niedrig sein, da ferner anzunehmen ist, dass die genannten Persönlichkeitskonstrukte deutlich unterscheidbar sind, weil sie unterschiedliche Begriffskerne aufweisen und verschiedene Komponenten ansprechen. Eine weitere Ergebniserwartung war, dass Eigenverantwortung schwach positiv mit Sozialer Erwünschtheit zusammenhängt, da Eigenverantwortung im gesellschaftlichen Diskurs ohne Frage mit positiver Bedeutung versehen wird.

Neben der psychometrischen Qualität des neu entwickelten Fragebogens und den Korrelationen zu den gerade aufgeführten Persönlichkeitsmerkmalen betrachten wir im Folgenden auch erste Befunde zur Validität der mit diesem Instrument gewonnenen Daten. Zu diesem Zweck wurde der Fragebogen in einem *Laborexperiment* eingesetzt, in dem eine Leistungssituation hergestellt wurde, welche die Möglichkeit bot, das Ausmaß der *Zielbindung* an ein schwieriges, zuvor ausgehandeltes Leistungsziel zu erfassen. Mit Blick auf diese Daten ist folgende Ergänzung angezeigt. Eigenverantwortung bezieht sich auf den ersten Blick allein auf *eigene* Zielsetzungen und Selbstregulation zu ihrer Erreichung (Hacker, 1997, 1999). Eine weitergehende Frage lautet daher, ob die Akzeptanz von externalen Zielsetzungen (z. B. Zielvorgaben durch Vorgesetzte) in Eigenverantwortung transformiert werden kann. Diese prinzipielle Fragestellung kann hier nur angerissen werden. Entscheidend dürfte die Kompatibilität zwischen externalen Zielen und dem eigenen Bezugssystem der Person sein (vgl. Wegge, 2003, 2004). In der neueren Zielsetzungsforschung wurden zudem eine Reihe von Variablen identifiziert (z. B. Macht und Glaubwürdigkeit von Vorgesetzten, finanzielle Belohnungen, Partizipation), die darauf Einfluss nehmen, wie hoch die Bindung an eine externe Zielvorgabe ausfällt. Personen mit hoher Eigenverantwortung sollten bei der Wahl (Übernahme) von Zielen auf jeden Fall bedacht vorgehen,

was impliziert, dass sie nicht ohne Weiteres ihre einmal formulierten Ziele aufgeben (hohe Zielbindung), vermutlich auch deshalb, weil sie diese besonders genau reflektieren und kennen. Die Bindung an die einmal gebildeten Ziele dürfte auf jeden Fall hoch sein und auch gegen Widerstände aufrechterhalten werden. Wir erwarteten also, dass die Eigenverantwortung die Zielbindung an selbst bzw. gemeinsam mit einer Autoritätsperson festgelegte Ziele positiv vorhersagt.

Methode

Verwendete Stichproben. Dieser Untersuchung liegen drei unabhängige Stichproben zugrunde. Die ersten beiden Stichproben liefern die Grundlage für die Fragebogenentwicklung. Die dritte Stichprobe wurde gewonnen, um ergänzende Informationen zum Einfluss der sozialen Erwünschtheit auf die Beantwortung des Fragebogens zu gewinnen.

Die erste, nichtstudentische Stichprobe besteht aus 103 Personen, die in unterschiedlichen Berufsfeldern befragt wurden. Das Durchschnittsalter der 65 Frauen und 38 Männer beträgt 34.2 Jahre (Standardabweichung: 11.2). Die Altersspannbreite beträgt 51 Jahre. Der jüngste Befragte war 18 Jahre alt, während der älteste 69 Jahre alt war.

Die zweite Stichprobe mit insgesamt 120 Personen besteht aus 55 Männern und 65 Frauen, die ein durchschnittliches Alter von 24.9 Jahren (und einer Standardabweichung von 7.5 Jahren) aufweisen. Mit Personen zwischen 17 und 67 Jahren ergibt sich hierbei eine Spannweite von 50 Jahren. Die überwiegend studentischen Versuchspersonen (ca. 96% der Stichprobe) kamen dabei vor allem aus dem Studienfach der Pädagogik bzw. des Lehramts sowie aus der Informatik bzw. den Naturwissenschaften. Die durchschnittliche Semesterzahl beträgt in der Stichprobe 5.1 Semester (Standardabweichung: 3.9). Die Daten wurden im Rahmen eines Laborexperiments an der Universität Dortmund erhoben (für Details hierzu siehe Wegge, Bipp & Kleinbeck, 2004, Experiment 2).

Die dritte Stichprobe besteht aus 85 Personen (30 Männer und 55 Frauen), deren Durchschnittsalter 23.6 Jahre ($SD = 5.0$ Jahre) beträgt und die an der Ruhr-Universität Bochum durch eine Mitarbeiterin (Frau Martinez) angesprochen wurden. Die jüngste Person ist 18 und die älteste 45 Jahre alt. 79% der Befragten sind Studierende, davon nahezu die Hälfte Studierende der Psychologie. Die übrigen Befragten verteilen sich auf unterschiedliche Berufsgruppen. Die Psychologiestudierenden wurden mit Vpn-Stunden bezahlt, während die übrigen Befragten in den

Uni-Cafeterien angesprochen wurden und unentgeltlich mitarbeiteten.

Konstruktion des Fragebogens zur Messung von Eigenverantwortung. Die Formulierung der Items basiert auf den Beiträgen zur Tagung „Eigenverantwortung für Organisationen“, die 2002 in Speyer unter der Leitung von Stefan Koch, Jürgen Kaschube und Rudolf Fisch durchgeführt wurde. Um Items zur Messung von Eigenverantwortung zu generieren, wurde die durch die Tagungsteilnehmer entwickelte Bedeutung von Eigenverantwortung zugrunde gelegt (siehe oben; vgl. Koch, Kaschube & Fisch, 2003). Außerdem wurde der Fragebogen zur Messung sozialer Verantwortung (Bierhoff, 2000) als Kontrast herangezogen. Drei der Autoren (HWB, CAG und StSch) formulierten Items mit einem eigenverantwortlichen Inhalt, ohne dass eine themenspezifische Einschränkung (bezogen auf Beruf, Gesundheit oder Sicherheit) vorgegeben wurde. Der Inhalt der Items wurde ferner mit Blick auf das Rubikonmodell der Handlungsphasen ausgerichtet (Heckhausen, 1989; Gollwitzer, 1996). Es wurde versucht, Items so zusammenzustellen, dass verschiedene Phasen des Handlungsprozesses (Wählen, Planen, Handeln) berücksichtigt werden. Nachdem die erste Itemsammlung vorlag, fiel auf, dass viele Items das Thema Gesundheit betrafen. Um dem Fragebogen eine inhaltliche Validität im personalpsychologischen Bereich zu verleihen, wurde beschlossen, einige Aussagen mit einem berufsbezogenen Thema zu ergänzen. Daher wurde z. B. das Item „Wenn ich bei einer Teamarbeit auf eine viel versprechende Fragestellung stoße, versuche ich zunächst einmal, mich selbst kundig zu machen, bevor ich die anderen anspreche“ neu hinzugefügt. Von den gesundheitsbezogenen Items wurde nur die Feststellung „Bekomme ich ein Medikament verschrieben, lese ich gründlich den Beipackzettel, um mich über Risiken und Nebenwirkungen zu informieren“ beibehalten. Ein weiteres Thema, das durch ein Item vertreten wird, ist die Verkehrssicherheit. Das entsprechende (umgepolte) Item lautet: „Wenn das Tragen des Sicherheitsgurts freiwillig wäre, würde ich mich nicht regelmäßig anschnallen“. Die Mehrzahl der 20 Items, die in dem Fragebogen zusammengestellt wurden, ist allerdings in Übereinstimmung mit der ursprünglichen Intention thematisch nicht genauer festgelegt. Bei den meisten Items geht eine Zustimmung mit hoher Eigenverantwortung einher. Es wurden aber auch vier Items formuliert, bei denen ablehnende Antworten für hohe Eigenverantwortung sprechen. Ein Beispiel für die erstgenannte Gruppe von Items lautet: „Ich verlasse mich ungern auf andere, wenn ich auch selbst nach entsprechender Vorbereitung eine Entscheidung sinnvoll treffen kann“. Ein Beispiel für die letztgenannte Gruppe lautet: „Manchmal ist es am besten, ‚den Kopf in den Sand

zu stecken‘ und einfach abzuwarten, was passieren wird‘. Die vollständige Liste der 20 Items ist im Anhang enthalten. Jedes Item konnte in den vier Studien auf einer sechsstufigen Skala, die verbal verankert war, beurteilt werden. Die Antwortalternativen reichten von 1 = „sehr falsch“ bis 6 = „sehr richtig“ und wurden entsprechend dem Fragebogen zur Messung sozialer Verantwortung gewählt.

Weitere verwendete Testverfahren. In den ersten beiden Stichproben wurde zusätzlich die Persönlichkeit der Befragten erfasst. Dazu wurden die Big Five (McCrae & Costa, 1999) zugrunde gelegt, die mit *Extraversion, Neurotizismus, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrung* bezeichnet werden. Extraversion ist durch Eigenschaften wie liebevoll, freundlich und redselig gekennzeichnet. Im Einzelnen geht es um Herzlichkeit, Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Erlebnishunger und Frohsinn. Der Neurotizismus dreht sich um die Frage, inwieweit negative Emotionen erlebt werden, die als Depression oder Angst beschrieben werden können. Daher kann man auch von einem Angstfaktor sprechen. Im Einzelnen umfasst er Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit. Die Dimension der Verträglichkeit lässt sich auch als kooperative Neigung im Unterschied zu einer narzisstischen Neigung kennzeichnen. Im Einzelnen fallen darunter Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit und Gutherzigkeit. Die Gewissenhaftigkeit als vierter Faktor bezieht sich auf die Sorgfalt, mit der Aufgaben bearbeitet werden. Im Einzelnen fallen darunter Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit. Offenheit für Erfahrung bezieht sich schließlich auf Phantasie sowie Offenheit für Ästhetik, Gefühle, Handlungen, Ideen und Werte. Die Big Five wurden in der zweiten Studie durch den 60-Item-Fragebogen von Borkenau und Ostendorf (1993) gemessen. Dieser Fragebogen misst jede der fünf genannten Dimensionen mit 12 Items. In der ersten Stichprobe wurde hingegen ein erweiterter Fragebogen eingesetzt: die revidierte Form des NEO-Persönlichkeitsinventars (NEO-PI-R; Ostendorf & Angleitner, 2004), die 240 Items umfasst (Form S). Der erweiterte Fragebogen misst die fünf Persönlichkeitsdimensionen, differenziert nach jeweils sechs Subskalen, wobei jede Dimension durch 48 Items erfasst wird.

In Studie 1 wurde ferner die *soziale Verantwortung* mit der von Bierhoff (2000) vorgestellten deutschen Version der Skala der sozialen Verantwortung nach Berkowitz und Daniels (1964) gemessen. In dem 22-Item-Fragebogen sind Feststellungen enthalten wie: „Es ist für mich wichtig, möglichst das zu beenden, was ich angefangen habe“ oder „Jeder Mensch

sollte etwas von seiner Zeit für das Wohl seiner Stadt oder Gemeinde aufbringen“.

Innerhalb der im Labor gewonnenen Daten der Stichprobe 2 kam zudem eine neun Fragen umfassende Skala zur *Zielbindung* zum Einsatz (vgl. Wegge, 2004). Die Versuchspersonen bearbeiteten eine Leistungsaufgabe (Brainstormingaufgabe) entweder nach einer „Do Your Best“-Instruktion oder alternativ nach der Aushandlung eines schwierigen, spezifischen Leistungsziels. Innerhalb dieser zweiten Zielvereinbarungsbedingung ($n = 57$) wurden die Personen direkt vor der eigentlichen Aufgabenbearbeitung zu dem gerade ausgehandelten Ziel zu ihrer Zielbindung befragt. Dabei schätzten die Versuchspersonen ihre Zielbindung auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „sehr falsch“ bis „sehr richtig“ ein (Beispielfrage: „Das Erreichen des Ziels ist sehr wertvoll für mich“; Cronbachs Alpha = .69). Hohe Werte zeigen eine hohe Zielbindung an. In Studie 2 wurden außerdem die *Leistungsmotivation* und die *Selbstwirksamkeitserwartung* erfasst. Mit Hilfe der Kurzversion des Leistungsmotivationsinventars (LMI) von Schuler und Prochaska (2001) wurde ein globales Maß für die Leistungsmotivation erhoben. Dabei beurteilten die Probanden 30 Aussagen in Relation zur berufsbezogenen Leistungsmotivation auf einer siebenstufigen Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft vollständig zu“ (Beispielitem: „Durch eine schwierige Aufgabe fühle ich mich besonders herausgefordert“). Hohe Skalenwerte entsprechen einer hohen Ausprägung der Leistungsmotivation. Für die Ergebnisdarstellung wurde auf die im Manual berichteten Stanine-Werte der Normgesamtstichprobe zurückgegriffen. Die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung wurde mit einer 10 Items umfassenden Skala nach Schwarzer und Jerusalem (1999) erhoben. Dabei hatten die Probanden auf einer vierstufigen Antwortskala von „stimmt nicht“ bis „stimmt genau“ ihre eigenen Kompetenzen einzuschätzen (Beispielitem: „Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann“). Hohe Werte auf der eindimensionalen Skala entsprechen dabei einer hohen Kompetenzüberzeugung. Selbsteinschätzungen sind häufig durch eine Antworttendenz zur sozialen Erwünschtheit gekennzeichnet (Hülshager, Spinath, Küppers & Etzel, 2004; Marcus, 2004). Die *soziale Erwünschtheit* wurde in der dritten Studie durch die 23-Item-SDS-CM-Skala der sozialen Erwünschtheit von Lück und Timaeus (1969) gemessen, die auf dem Fragebogen von Crowne und Marlowe (1960) beruht. Die Antwortalternativen sind jeweils „richtig“ und „falsch“. Die SDS-CM-Skala ist insofern ausbalanciert, als sie auf 13 Feststellungen beruht, bei denen die Antwort „richtig“ soziale Erwünschtheit indiziert, und auf zehn Feststellungen, bei denen die Antwort „falsch“ darauf verweist. Die interne Konsistenz be-

trägt in dieser Stichprobe $\alpha = .65$ und kann als zufrieden stellend bezeichnet werden. Die Antworten wurden mit 1 und 2 kodiert und so gepolt, dass hohe Werte hohe soziale Erwünschtheit bedeuten.

Ergebnisse

Psychometrische Analyse des Fragebogens zur Eigenverantwortung

Durch eine faktoranalytische Auswertung wurde überprüft, ob eine Ein-Faktor-Lösung oder eine Mehr-Faktor-Lösung der Skalenbildung zugrunde gelegt werden kann. Im Anschluss daran fand eine Itemanalyse statt, um die Auswahl der Items durchzuführen.

Hauptkomponentenanalyse. Eine Faktorenanalyse nach dem Hauptkomponentenmodell in der ersten Stichprobe führt zu sieben Faktoren mit einem Eigenwert > 1 . Die Eigenwerte betragen 3.85, 1.89, 1.69, 1.58, 1.40, 1.16 und 1.04. Der Scree-Test lässt es zu, nur die erste Komponente, die 19.25% der Varianz erklärt, zu interpretieren. Er lässt aber auch eine 2-Faktor-Lösung oder eine 4-Faktor-Lösung als interpretierbar erscheinen. Wenn ein Faktor extrahiert wird, haben alle Items Ladungen ab .14 (vgl. Spalte a in Tabelle 1). Die höchste Ladung findet sich für das Item 3 („Wenn es im Team zu Konflikten kommt, bemühe ich mich besonders darum, konstruktive Lösungen zu finden“).

In der zweiten Stichprobe ergibt die Hauptkomponentenanalyse die folgenden Ergebnisse. Acht Komponenten sind größer 1, die die folgenden Eigenwerte aufweisen: 3.13, 2.03, 1.67, 1.51, 1.27, 1.19, 1.12 und 1.02. Die erste Komponente, die sich nicht so deutlich wie in der ersten Stichprobe von den übrigen in ihrer Größe abhebt, erklärt 15.6% der Varianz. Der Scree-Test rechtfertigt auch hier die Entscheidung für eine Ein-Komponenten-Lösung. Wenn man die Ladungen auf der ersten Komponente im Einzelnen betrachtet (vgl. Spalte a in Tabelle 1), ergibt sich, dass die höchste Ladung für das Item 10 festgestellt wird („Man kann selber sehr viel dazu tun, um im Leben die eigenen Ziele zu erreichen“). Die Items 2 und 12 weisen die niedrigsten Ladungen auf.

Da der Scree-Test eine 2-Faktor-Lösung als eine sinnvolle Alternative erscheinen lässt, wurde folgende Vorgehensweise gewählt, um sich zwischen einer 1- oder 2-Faktor-Lösung zu entscheiden. Eine 2-Faktor-Lösung wäre dann weiter zu verfolgen, wenn die Faktorladungen auf den beiden Faktoren in den beiden Stichproben replizierbar sind. Tatsächlich ist es so, dass die 1-Faktor Lösung über beide Stichproben relativ stabil ist, wie der Faktorstrukturvergleich nach

Tucker (zitiert nach Bortz, 1993) veranschaulicht, der bei den Faktorladungen der 20 Items zu einem Kongruenzkoeffizienten von .92 führt. Das spricht eindeutig für die Replizierbarkeit des ersten unrotierten Faktors. Für zwei rotierte Faktoren, die sich nach der Extraktion von zwei Faktoren ergeben, liegt der Übereinstimmungskoeffizient für den zweiten Faktor wesentlich niedriger: .86 für den ersten Faktor und nur noch .34 für den zweiten Faktor. Üblicherweise wird ein Koeffizient von größer .90 als Hinweis auf eine hohe Kongruenz der Faktorstruktur interpretiert (Bortz, 1993, S. 513). Somit ist die 2-Faktor-Lösung nicht replizierbar. Das gilt im Übrigen auch für die 4-Faktor-Lösung, die sich auf der Grundlage des Eigenwertverlaufs auch zur Interpretation in beiden Stichproben anbieten würde: Die Koeffizienten betragen vom 1. bis zum 4. Faktor: .68, .80, .04 und .56. Die geringe Replizierbarkeit spricht auch hier wieder für die 1-Faktor-Lösung.

Itemanalyse. Die Itemanalyse über die 20 Items ergab in der ersten Stichprobe ein standardisiertes α von .74. Allerdings variierten die Trennschärfen zwischen .03 und .52. Eine genauere Inspektion ergab, dass zwei Items besonders niedrig lagen (Item 5 und Item 11). Daher wurde die Analyse wiederholt, indem diese beiden Feststellungen weggelassen wurden. Die Itemkennwerte der 18 Items für die Stichproben 1 und 2 sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1. Itemkennwerte zum Fragebogen „Eigenverantwortung (EV-20)“ in den Stichproben 1 und 2

Item	Stichprobe 1 (N = 103)				Stichprobe 2 (N = 117)			
	M	SD	a	r _{it}	M	SD	a	r _{it}
1.	4.78	0.93	.52	.40	4.45	0.98	.17	.12
2.	4.05	1.18	.44	.35	3.85	1.03	.12	.09
3.	4.88	0.84	.68	.51	4.91	0.86	.54	.33
4.	4.70	1.20	.16	.14	4.35	1.02	.21	.11
6.	3.46	1.32	.27	.26	3.26	1.08	.16	.08
7.	4.77	0.82	.61	.37	4.73	0.78	.51	.33
8.	4.10	1.25	.26	.19	4.15	1.15	.46	.28
9.	4.79	0.78	.60	.43	4.75	0.73	.61	.44
10.	5.36	0.84	.54	.44	5.41	0.71	.65	.42
12.	4.15	1.51	.30	.17	4.50	1.25	.09	.09
13.	4.84	0.79	.56	.46	4.87	0.76	.57	.43
14.	4.14	1.21	.14	.11	4.48	1.12	.15	.05
15.	4.38	1.01	.45	.34	5.01	0.79	.48	.35
16.	4.89	0.88	.29	.24	4.96	0.78	.53	.35
17.	3.85	1.02	.59	.48	4.03	1.20	.37	.24
18.	4.80	0.92	.52	.36	4.69	0.87	.46	.29
19.	3.73	1.07	.22	.14	4.03	1.14	.34	.22
20.	4.40	0.85	.59	.41	4.31	0.86	.34	.29

Anmerkung. M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; a = Faktorladung; r_{it} = Trennschärfe.

In der ersten Stichprobe war die interne Konsistenz der 18-Item-Skala mit .75 zufrieden stellend. Dieselbe Skala erzielte in Stichprobe 2 ein Alpha von .67. Die Trennschärfen variierten in Stichprobe 1 zwischen .11 und .51. Die mittleren Item-Schwierigkeiten lagen zwischen 3.46 und 5.36 (vgl. die Spalte der Mittelwerte in Tabelle 1). Am wenigsten Zustimmung fand Item 6: „Wenn Entscheidungen erforderlich sind, mache ich das, was ich für richtig halte, ohne mich bei Experten oder Vorgesetzten abzusichern“. Hier lag die Antwort im Mittel zwischen „eher falsch“ und „eher richtig“. Hingegen fand Item 10: „Man kann selber sehr viel dazu beitragen, um im Leben die eigenen Ziele zu erreichen“ eine besonders starke Zustimmung, die oberhalb von 5 = „richtig“ im Mittel lag.

Generell lässt sich feststellen, dass die Antworten in die Richtung von Eigenverantwortung verschoben sind. In Übereinstimmung damit liegen der Gesamtmittelwert und der Median in der ersten Stichprobe oberhalb des theoretischen Skalenmittelpunktes von 3.5. Das bedeutet, dass Feststellungen zur Eigenverantwortung in der Tendenz eher zugestimmt wird. Auch in der zweiten Stichprobe liegen die Item-Schwierigkeiten oberhalb des theoretischen Skalenmittelpunktes. Nur Item 6 liegt darunter, das schon in der ersten Stichprobe den niedrigsten Mittelwert aufwies. Die höchste durchschnittliche Zustimmung erhält wieder Item 10.

Da in beiden Stichproben der Median weitgehend mit dem Mittelwert übereinstimmt (Tabelle 2), kann eine eingipflige Verteilung vermutet werden. Diese Annahme wird durch eine Inspektion der Häufigkeitsverteilung bestätigt. Der Kolmogorow-Smirnow-Test auf Normalverteilung verweist darauf, dass die Antworten normal verteilt sind. Der Z-Wert beträgt .525 (nicht signifikant) in der ersten Stichprobe.

Tabelle 2. Übersicht der Skalen-Kennwerte (18 Items) in den Stichproben 1 und 2

	Stichprobe 1	Stichprobe 2
Minimaler Wert	3.56	3.72
Maximaler Wert	6.00	5.61
Spannbreite	2.44	1.89
25%-Quartil	4.17	4.28
Median	4.44	4.50
75%-Quartil	4.72	4.69
Mittelwert	4.45 (.04)	4.49 (.03)
SD	.43	.36
Schiefe	.47 (.24)	.23 (.22)
Exzess	.70 (.47)	.25 (.44)

Anmerkung. In Klammern steht der Standardfehler von Mittelwert, Schiefe und Exzess.

Auch die Werte für Schiefe und Exzess deuten auf eine Normalverteilung hin. Für die zweite Stichprobe wurden ähnliche Resultate im Hinblick auf die Verteilung gefunden. Der Kolmogorow-Smirnow-Test ergab einen Z-Wert von .698 (nicht signifikant). Eine Übersicht über die Ergebnisse enthält Tabelle 2.

Da wir nach den Ergebnissen der Itemanalysen nur 18 der 20 Items in die Skala der Eigenverantwortung einbezogen haben, wurde der Faktorstrukturvergleich auf der Basis von 18 Items wiederholt. Die 1-Faktor-Lösung erwies sich wieder als sehr stabil, da der Faktorkongruenzkoeffizient .93 betrug. Für zwei rotierte Faktoren fielen die Koeffizienten wieder deutlich niedriger aus: .64 für den ersten Faktor und nur noch .23 für den zweiten Faktor. Somit ist die 2-Faktor-Lösung nicht replizierbar. Das gilt im Übrigen auch für die 4-Faktor-Lösung: die Koeffizienten betragen vom 1. bis zum 4. Faktor: .56, .20, .22 und -.42. Diese Ergebnisse bekräftigen unsere Schlussfolgerung, nur den ersten Faktor inhaltlich zu interpretieren.

Wie sind die Zusammenhänge der neuen Skala zu Alter und Geschlecht der Personen aus den beiden Stichproben? Was das Alter angeht, ergibt sich ein Null-Zusammenhang mit Eigenverantwortung. Die Korrelation beträgt $r = .11$, ns, in der ersten Stichprobe und $r = .05$, ns, in der zweiten Stichprobe. Die Mittelwerte für Männer und Frauen betragen 4.51 und 4.43 in der ersten Stichprobe und 4.45 und 4.52 in der zweiten Stichprobe. Sie sind jeweils statistisch nicht voneinander unterscheidbar.

Beziehungen der Eigenverantwortung zur Zielbindung, Selbstwirksamkeit, Leistungsmotivation und zu anderen Persönlichkeitsmerkmalen

Tabelle 3 enthält einen Überblick über die Korrelationen der Eigenverantwortung mit weiteren Merkmalen, die in Studie 1 und Studie 2 erfasst wurden. In beiden Studien wurden neben der Eigenverantwortung die fünf Dimensionen der Big Five gemessen. Zu beachten ist, dass einmal der NEO-FFI und einmal der NEO-PI-R zur Messung der Big Five Verwendung fand. Während die Zusammenhänge mit Sozialer Verantwortung nur in Studie 1 berechnet werden konnten, liegen in Studie 2 Zusammenhänge mit Zielbindung, Selbstwirksamkeit und Leistungsmotivation vor, die in Studie 1 nicht berechnet werden konnten.

Zielbindung. Es wird ein positiver Zusammenhang zwischen Eigenverantwortung und Zielbindung erwartet. In der zweiten Studie wurde in einer Teilstichprobe die Zielbindung bezogen auf eine konkrete

Tabelle 3. Korrelationen zwischen Eigenverantwortung und weiteren Variablen in zwei Stichproben

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Eigenverantwortung	(.75) (.67)								
2. Zielbindung	.28*	(.69)							
3. Selbstwirksamkeit	.33***	.35**	(.80)						
4. Leistungsmotivation	.41***	.25	.47***	(.91)					
5. Neurotizismus	-.15 -.17	-.17	-.49***	-.24*	(.87) (.79)				
6. Extraversion	.36*** .18	.39**	.51***	.29**	-.41*** -.39***	(.88) (.72)			
7. Offenheit für Erfahrung	.29** .29**	-.06	.13	.20*	-.14 .07	.30** -.05	(.86) (.72)		
8. Verträglichkeit	.06 .06	.01	-.08	-.13	-.18 -.15	.12 .19*	.02 .11	(.85) (.70)	
9. Gewissenhaftigkeit	.43*** .35***	.19	.22*	.30**	-.27** -.22*	.39*** .14	.11 -.10	.17 .23*	(.87) (.82)
10. Soziale Verantwortung	.34***				-.13	.42***	.18	.46***	.56*** (.66)

Anmerkungen: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. In der oberen Zeile sind Ergebnisse für Studie 1, in der unteren Zeile die für Studie 2 dargestellt. Big Five basierend auf NEO-PI-R in Studie 1 und NEO-FFI in Studie 2. Anzahl der Vpn: In Studie 1 basierend auf paarweisem Fallausschluss $N = 104$, außer für die Korrelationen mit Sozialer Verantwortung $N = 96$. In Studie 2 basierend auf paarweisem Fallausschluss in Bezug auf Zielbindung $N = 57$; die übrigen Korrelationen N zwischen 114 und 117. LMI basierend auf Stanine-Normwerten. Werte in der Diagonale sind Cronbachs Alpha.

Leistungsaufgabe erfasst. Das Ziel wurde mit einem Vorgesetzten zuvor partizipativ ausgehandelt. Die Zielbindung korreliert signifikant positiv mit der Eigenverantwortungsskala (Tabelle 3). Je höher die Eigenverantwortung bei den Probanden ausgebildet war, umso höher war auch deren Bindung an ein zuvor partizipativ ausgehandeltes, schwieriges Leistungsziel. Die Korrelation von $r = .28$ liegt in derselben Höhe wie diejenigen von Leistungsmotivation ($r = .25$) und Selbstwirksamkeit ($r = .35$) mit Zielbindung. Die höchste Korrelation mit Zielbindung erreicht im Übrigen die Extraversion ($r = .39$), was im Einklang mit Ergebnissen entsprechender Metaanalysen steht (Judge & Ilies, 2002). Aus diesen Korrelationen lässt sich keine Überlegenheit der Eigenverantwortung gegenüber Leistungsmotivation oder Selbstwirksamkeit als Prädiktor der Zielbindung ableiten. Stattdessen kann gesagt werden, dass die Eigenverantwortung einen gleichberechtigten Platz unter diesen Prädiktoren einnimmt.

Soziale Verantwortung. Um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Eigenverantwortung und sozialer Verantwortung genauer einschätzen zu können, wurde in Studie 1 die Korrelation zwischen bei-

den Skalen berechnet. Sie ist mit $r = .34$ auf dem 1%-Niveau signifikant. Die gemeinsame Varianz zwischen Eigenverantwortung und sozialer Verantwortung liegt bei 11.5%. Wie erwartet kommt darin sowohl eine gewisse Überschneidung zwischen sozialer Verantwortung und Eigenverantwortung zum Ausdruck als auch ein erhebliches Ausmaß von spezifischer Varianz, die sowohl die Eigenverantwortung als auch die soziale Verantwortung kennzeichnet.

Grundlegende Persönlichkeitsmerkmale. In den Stichproben 1 und 2 wurden Zusammenhänge mit der Persönlichkeit untersucht; die durch die Big Five (McCrae & Costa, 1999) erfasst wurde. Im Folgenden werden die Ergebnisse für die fünf Skalen des NEO-FFI bzw. für die fünf Hauptskalen des NEO-PI-R dargestellt, deren Korrelationen mit Eigenverantwortung sich in der ersten Spalte von Tabelle 3 finden.

Nach den Ergebnissen der ersten Stichprobe, die auf dem NEO-PI-R beruhen, sind drei wesentliche Korrelate der Eigenverantwortung in der Persönlichkeitsstruktur festzustellen: Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Offenheit für Erfahrung. Eine multiple Regressionsanalyse ergibt, dass lediglich Gewissen-

haftigkeit und Offenheit für Erfahrung Eigenverantwortung vorhersagen. Gewissenhaftigkeit erklärt 18.7% der Eigenverantwortung, während zusätzlich durch Offenheit für Erfahrung 6% erklärt werden. Die Regression mit diesen beiden Prädiktoren ist signifikant ($F = 16.54$, $df = 2, 101$, $p < .001$). Bei den ausgeschlossenen Variablen erreicht Extraversion den höchsten Beta-in-Wert von .159, während Neurotizismus und Verträglichkeit nur geringfügige Beta-in-Werte aufweisen ($-.012$ und $-.016$). Auf der Basis der fünf Persönlichkeitsmerkmale werden insgesamt 26.8% der Varianz der Eigenverantwortung aufgeklärt. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Eigenverantwortung mit den genannten Persönlichkeitsdimensionen moderat korreliert. Ein großer Varianzanteil der Eigenverantwortung wird durch die Persönlichkeit nicht erklärt.

Die Ergebnisse für die zweite Stichprobe, die auf dem NEO-FFI beruhen, stimmen mit denen der ersten Stichprobe gut überein, da Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrung erneut signifikante Korrelate der Eigenverantwortung sind, während Extraversion als Korrelat nahezu signifikant wird ($p = .054$; 1. Spalte in Tabelle 3). In Übereinstimmung mit der ersten Stichprobe ergibt sich, dass in einer multiplen Regressionsanalyse sowohl die Gewissenhaftigkeit als auch die Offenheit für Erfahrung signifikant zur Vorhersage der Eigenverantwortung beitragen. Beide Merkmale zusammen erklären 23.1%, wobei allein durch Gewissenhaftigkeit 12.2% aufgeklärt werden. Die multiple Regression ist wieder hoch signifikant ($F = 17.108$, $df = 2, 114$, $p < .001$). Die nicht aufgenommenen Prädiktoren weisen relativ niedrige Beta-in-Werte auf. Der höchste tritt noch für Extraversion auf (.143). Durch alle fünf Persönlichkeitsmerkmale werden 26.5% der Varianz der Eigenverantwortung aufgeklärt.

Leistungsmotivation. Die Korrelation zwischen Eigenverantwortung und berufsbezogener Leistungsmotivation ist wie erwartet positiv. Die gemeinsame Varianz liegt bei etwa 17%. Das deutet darauf hin, dass beide Merkmale eine Komponente gemeinsam haben, die eine substanzielle Überlappung der Konstrukte bedingt.

Selbstwirksamkeit. Der Zusammenhang von Eigenverantwortung und allgemeiner Selbstwirksamkeitserwartung erweist sich als bedeutsam, wenn auch nicht mehr als etwa 11% gemeinsame Varianz zwischen beiden Merkmalen zu konstatieren sind. Das entspricht unserer Annahme, dass zwischen Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit ein schwacher positiver Zusammenhang auftreten wird.

Beziehungen der Eigenverantwortung zur sozialen Erwünschtheit

Selbsteinschätzungen zur Verantwortung können einer Antworttendenz zur sozialen Erwünschtheit unterliegen. Um diesen Einfluss zu kontrollieren, wurde die Skala der Eigenverantwortung in der dritten Stichprobe mit sozialer Erwünschtheit (SDS-CM) in Beziehung gesetzt. Die Korrelation zwischen sozialer Erwünschtheit und Eigenverantwortung betrug $r = .29$, $p < .01$. Danach haben beide Skalen eine gemeinsame Varianz von 8.4%. Die Korrelationen betragen für die 55 Frauen $r = .37$ ($p < .01$) und für die 30 Männer $r = .18$ (ns). Ein Vergleich der Korrelationen ergibt, dass sie sich nicht signifikant unterscheiden ($z = .87$, ns). Es sei noch erwähnt, dass die interne Konsistenz der Eigenverantwortungsskala in dieser dritten Stichprobe $\alpha = .75$ beträgt. Der Skalenmittelwert liegt bei $M = 4.38$. Diese Werte stimmen weitgehend mit denen aus Stichproben 1 und 2 überein.

Diskussion und Ausblick

Die Konstruktion des Fragebogens zur Eigenverantwortung beruhte auf zwei Schritten. Zunächst musste die Frage der Dimensionalität beantwortet werden. Auf der Grundlage des Scree-Tests und der (fehlenden) Replizierbarkeit der Faktorstruktur entschieden wir uns für die Interpretation des ersten Faktors zur Erfassung der globalen Eigenverantwortung. Im zweiten Schritt prüften wir die psychometrische Qualität des Fragebogens, der auf dieser Basis gewonnen wurde. Die neu entwickelte Skala der Eigenverantwortung hat ihre psychometrische Feuertaufe bestanden. Die interne Konsistenz des eindimensionalen 18-Item-Fragebogens erwies sich in drei Studien als zufrieden stellend. Auch weitere itemanalytische Resultate belegen die Eignung der hier vorgestellten Skala zur Messung des Konstrukts Eigenverantwortung.

Eigenverantwortung stellt ein Persönlichkeitsmerkmal dar, das systematisch in dem Bezugssystem der hier untersuchten Konstrukte verankert ist. Wie erwartet wurden positive, wenn auch relativ schwache Zusammenhänge mit Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung und Extraversion aus den Big Five sowie mit Leistungsmotivation, Selbstwirksamkeitserwartung und sozialer Verantwortung festgestellt. Die höchsten Zusammenhänge fanden sich mit Gewissenhaftigkeit und Leistungsmotivation. Da aber auch die weiteren Zusammenhänge nicht wesentlich niedriger ausfallen, kann insgesamt von einer gleich starken Verankerung in den genannten Konstrukten gesprochen werden.

Diese Zusammenhänge verdeutlichen, dass Eigenverantwortung als personale Ressource zur Selbstregulation dienen kann, die verschiedene kognitive und motivationale Komponenten umfasst, z. B. die Selbstwirksamkeitserwartung und die Gewissenhaftigkeit. Eigenverantwortung lässt sich als Grundlage des intentionalen Handelns beschreiben, das an erster Stelle Selbstbestimmung zum Ausdruck bringt und neben Zielbindung und Planung auch auf Selbstkontrolle beruht. Eigenverantwortung hat ferner eine Gemeinsamkeit mit sozialer Verantwortung, die vermutlich dadurch zustande kommt, dass Verantwortung immer auch einen sozialen Bezug aufweist (Auhagen, 1999; Graumann, 1994). Allerdings scheint die Akzentsetzung auf verstandesmäßigen und gefühlsmäßigen Elementen zwischen sozialer Verantwortung und Eigenverantwortung unterschiedlich zu sein. Dass es in der Tat Sinn macht, Eigenverantwortung als neues, eigenständiges Personmerkmal zu betrachten, wird durch mehrere Ergebnisse aus den drei Studien belegt. Zunächst wurde gezeigt, dass Eigenverantwortung und soziale Verantwortung zwar einen überlappenden Varianzbereich haben, sich aber in ihren Bedeutungsprofilen deutlich unterscheiden. Das wird nicht nur durch die nur mäßige Korrelation zwischen beiden Skalen selbst bestätigt, sondern auch durch die unterschiedlichen Korrelationsmuster zu weiteren Persönlichkeitsdimensionen. Während Eigenverantwortung mit Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung und Extraversion zusammenhängt, steht soziale Verantwortung mit Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Verträglichkeit in einer signifikanten Beziehung (vgl. auch Bierhoff, 2003). Das gemeinsame Korrelat beider Verantwortungskonstrukte ist die Gewissenhaftigkeit (und zusätzlich die Extraversion), während Offenheit für Erfahrung als Korrelat der Eigenverantwortung und Verträglichkeit als Korrelat der sozialen Verantwortung zwischen beiden Konstrukten differenzieren. Diese Ergebnisse bestätigen im Wesentlichen unsere Annahmen, wenn wir auch nicht antizipiert hatten, dass Extraversion sowohl als Korrelat der Eigenverantwortung als auch der sozialen Verantwortung zu berücksichtigen ist. Die Unterschiede in den Big Five-Korrelaten lassen sich dahingehend akzentuieren, dass Eigenverantwortung eine besondere Offenheit gegenüber der Umwelt beinhaltet, während soziale Verantwortung Vertrauen, Verlässlichkeit und Solidarität impliziert, wie sie in der Verträglichkeit enthalten sind.

In beiden Studien fallen die Persönlichkeitskorrelate der Eigenverantwortung sehr ähnlich aus. Es wird auch deutlich, dass eine substanzielle spezifische Varianz der Eigenverantwortung gegenüber den Big Five zu konstatieren ist. Diese Ergebnisse sind umso überzeugender, als sie auf zwei unterschiedlichen Verfahren zur Messung der Big Five beruhen. Die Resultate der multiplen Regression zeigen, dass die Persönlich-

keit einen substanziellen Anteil der Eigenverantwortung aufklärt, allerdings nicht geeignet ist, die individuelle Ausprägung der Eigenverantwortung vollständig oder auch nur weitgehend zu erklären, da nur etwa 25% der Varianz der Eigenverantwortung auf die Big Five zurückzuführen sind. Eigenverantwortung korreliert positiv, wenn auch auf einem niedrigen Niveau mit sozialer Erwünschtheit. Das ist kein ungewöhnliches Resultat, wenn man bedenkt, dass soziale Verantwortung ebenfalls mit sozialer Erwünschtheit zusammenhängt (Bierhoff, 2000). Eine nahe liegende Vermutung besteht darin, dass die gemeinsame Varianz von Eigenverantwortung und sozialer Verantwortung zumindest teilweise durch soziale Erwünschtheit vermittelt wird. Diese Annahme, die in den vorliegenden Untersuchungen nicht überprüft werden konnte, da die drei Merkmale nicht in einer Studie gemessen wurden, verdient weitere Beachtung. Wenn alle drei Merkmale gleichzeitig erhoben werden, besteht die Möglichkeit zu prüfen, ob die Auspartialisierung von sozialer Erwünschtheit die Höhe des Zusammenhangs von Eigenverantwortung und sozialer Verantwortung verringert.

Was die prädiktive Validität der Skala zur Messung von Eigenverantwortung betrifft, so ist ihr positiver Zusammenhang mit der Zielbindung bei einer neuen, schwierigen Aufgabe hervorzuheben. Wir hatten die Annahme aufgestellt, dass Eigenverantwortung mit einer stärkeren Zielbindung zusammenhängt, wenn solche Aufgaben anstehen und die Person ein entsprechendes Leistungsziel mit einem Vorgesetzten zuvor verbindlich festgelegt (ausgehandelt) hat. Die Ergebnisse bestätigen dies und stützen somit die Konstruktvalidität der Skala. Weil eine hohe Bindung an schwierige Ziele für viele berufliche Leistungen von Bedeutung sein dürfte, ist dieser Befund wichtig. Es wäre aber ohne Frage zu begrüßen, wenn mehr Befunde mit Blick auf das Verhalten oder personalpsychologisch besonders relevante Verhaltensaspekte wie z. B. Ausdauer, berufliche Leistung, Innovationen, Fehlzeiten am Arbeitsplatz, Gesundheit oder Belastbarkeit zur Verfügung ständen. Wir hoffen, dass die Präsentation dieser Skala entsprechende Studien anregt.

Es sei noch darauf hingewiesen, dass die Vorhersage der Zielbindung auf der Basis der Eigenverantwortung etwa gleich gut ausfällt wie auf der Basis von Leistungsmotivation oder Selbstwirksamkeit. In weiteren Studien ist zu prüfen, wo die besonderen Vorteile der Eigenverantwortung und wo die besonderen Vorteile der Leistungsmotivation und der Selbstwirksamkeit liegen, wenn es um die Vorhersage berufsrelevanter Merkmale geht. Eine Möglichkeit besteht darin, dass Eigenverantwortung immer dann zu bevorzugen ist, wenn es um die vernünftige Vorbereitung und Durchführung von komplexeren Entscheidungsprozessen geht, wie sie in dem Rubikonmodell der Handlungsphasen beschrieben werden. Hingegen

ist zu vermuten, dass die Leistungsmotivation dann zu bevorzugen ist, wenn es um die Vorhersage von Leistungsbereitschaft im engeren Sinne geht, während Selbstwirksamkeit besonders geeignet sein könnte, die Kompetenzwahrnehmung vor einer Handlung vorherzusagen. Wir vermuten also, dass – obwohl zwischen diesen drei Merkmalen ein Zusammenhang besteht – spezifische Bereiche vorhanden sind, in denen jedes der Merkmale seine besondere Relevanz besitzt. Das gilt im Übrigen auch für die Eigeninitiative und die internale Kontrollüberzeugung, die vermutlich ebenfalls in das Bezugssystem der Eigenverantwortung hineingehören, ohne dass sie in unseren Untersuchungen gemessen wurden.

Relevanz für die Personalpsychologie. Für die Personalpsychologie – so haben wir bisher hauptsächlich argumentiert – ist die Ergänzung von Eigenverantwortung interessant, weil damit über die Big Five-Persönlichkeitsdimensionen hinaus eine Facette der Persönlichkeit messbar wird, die bei der Personalauswahl oft von Bedeutung sein wird. Gerade für Führungsaufgaben und Positionen, in denen der Mitarbeiter viel Handlungsspielraum (und wenig Fremdkontrolle) hat, wäre eine Abschätzung der Eigenverantwortung nützlich. Die Personalpsychologie umfasst aber viel mehr Aufgaben als die Personalauswahl (Schuler, 2001). In einigen anderen Feldern kann sich die Messung der Eigenverantwortung ebenfalls als sinnvoll erweisen. Eine interessante Frage wäre z. B., ob und inwieweit es gelingen kann, Eigenverantwortung durch entsprechende Trainings zu erhöhen. Trainings zur Verbesserung des Selbstmanagements haben gerade einmal wieder Hochkonjunktur (Wegge, 2003), obwohl es nur wenige verlässliche Studien gibt, die einen positiven Effekt nachweisen können (Klein, König & Kleinmann, 2003). Bedenkt man, dass in den bedeutsamen Persönlichkeitskorrelaten der Eigenverantwortung eine genetische Komponente enthalten ist (die grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit sind alle zu einem beachtlichen Anteil genetisch bestimmt), könnte es sein, dass eine gezielte Einflussnahme auf die Erhöhung der Eigenverantwortung eines Mitarbeiters im Unternehmen kaum möglich ist. In diesem Fall wäre die sinnvolle Personalauswahl mit Blick auf dieses Merkmal noch wichtiger.

Interessant wäre es u.E. auch, einmal genauer zu prüfen, ob Personen mit hoher Eigenverantwortung eher zur Führung von unten (Blickle, 2003) neigen oder für bestimmte Führungshandlungen ihrer Vorgesetzten – wie z.B. charismatische Führung (vgl. Bass, 1999) – weniger ansprechbar sind. Auch in Hinsicht auf die Wirksamkeit bestimmter Formen der Arbeitsorganisation wie z.B. teilautonome Gruppenarbeit (Kleinbeck, 2001) oder die konstruktive Nutzung von Handlungsspielräumen bei der Arbeit (Schmidt & Hollmann, 2004) könnte sich die Eigen-

verantwortung der Person als sehr bedeutsame Moderatorvariable erweisen.

Binnendifferenzierung des Konstrukts Eigenverantwortung. Im Sinne eines Ausblicks sei hier abschließend auch noch folgender Gedanke zur Diskussion gestellt. Wenn man Eigenverantwortung aus dem individuellen Handlungskontext heraus versteht, wie dies hier der Fall ist, könnte eine weitergehende Differenzierung des Konstrukts gemäß der verschiedenen Phasen erfolgen, die im Handlungszyklus gewöhnlich unterschieden werden (Heckhausen, 1989; Gollwitzer, 1996). Zum Beispiel kann eine Person bei der *Planung* ihres Handelns im hohen Maße eigenverantwortlich orientiert sein, sie kann aber auch bei der *Ausführung* der Handlung die Eigenverantwortung betonen, oder sie kann bei der rückblickenden *Bewertung* der Handlungsergebnisse ein besonders eigenverantwortliches Vorgehen zeigen. Wir gehen davon aus, dass in den genannten Phasen eine allgemeine Tendenz zur Übernahme von Eigenverantwortung wirksam werden kann, die als ein Grundzug des Handelns zu kennzeichnen ist. Darüber hinaus ist es aber auch vorstellbar, dass es eine Binnendifferenzierung der Eigenverantwortung gibt, die darauf beruht, dass bestimmte Personen einzelne Phasen der Verantwortungsübernahme stärker betonen als andere. Die empirische Überprüfung dieser Idee erscheint ebenfalls lohnend, weil damit auch eine weitergehende Differenzierung mit Blick auf bestimmte berufliche Anforderungen nach hoher Eigenverantwortung beim Planen, Handeln und (oder) rückblickenden Bewerten gelingen könnte.

Literatur

- Auhagen, A. E. (1999). *Die Realität der Verantwortung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9–32.
- Berkowitz, L. & Daniels, L. R. (1964). Affecting the salience of the social responsibility norm: Effects of past help on the response to dependency relationships. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68, 275–281.
- Bierhoff, H. W. (2000). Skala der sozialen Verantwortung nach Berkowitz und Daniels: Entwicklung und Validierung. *Diagnostica*, 46, 18–27.
- Bierhoff, H. W. (2003). Eigenverantwortung als Merkmal der Persönlichkeit. In S. Koch, J. Kaschube & R. Fisch (Hrsg.), *Eigenverantwortung in Organisationen* (S. 47–60). Göttingen: Hogrefe.
- Bierhoff, H. W., Klein, R. & Kramp, P. (1991). Evidence for the altruistic personality from data on accident research. *Journal of Personality*, 59, 263–280.
- Blickle, G. (2003). Einflusstaktiken von Mitarbeitern und Vorgesetztenbeurteilung: eine prädiktive Feldstudie. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 4–12.

- Blickle, G. (2004). Zur Ethik der Arbeit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (3. Aufl., S. 143–156). Bern: Huber.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar. Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Crowne, D. & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349–354.
- Elias, N. (1997). *Über die Zeit*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Frese, M. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37–63.
- Frese, M., Erbe-Heinbokel, M., Grefe, J., Rybowski, V. & Weike, A. (1994). „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muss“: Probleme der Akzeptanz von Verantwortung in Ost und West. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 22–33.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139–161.
- Frese, M., Teng, E. & Wijnen, C. J. D. (1999). Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1139–1155.
- Gollwitzer, P. M. (1996). Das Rubikonmodell der Handlungsphasen. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation, Volition und Handlung* (S. 531–582). Göttingen: Hogrefe.
- Graumann, C. F. (1994). Verantwortung als soziales Konstrukt. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 184–191.
- Hacker, W. (1997). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1999). Zukunft gestalten? Probleme und Ergebnisse einer Psychologie zielgerichteten Handelns. In W. Hacker & M. Rinck (Hrsg.), *Zukunft gestalten. Bericht über den 41. Kongress der DGPs in Dresden 1998* (S. 17–40). Lengerich: Pabst.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York, NY: Wiley. (dt.: Psychologie der interpersonellen Beziehungen. Stuttgart: Klett, 1977).
- Hülshager, U. R., Spinath, F. M., Küppers, A. & Etzel, S. (2004). Experimentelle Untersuchung zweier Methoden zur Reduzierung Sozialer Erwünschtheit in einem computergestützten eignungsdiagnostischen Testverfahren. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 24–33.
- Judge, T. & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797–807.
- Klein, S., König, C. J. & Kleinmann, M. (2003). Sind Selbstmanagement-Trainings effektiv? Zwei Trainingsansätze im Vergleich. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 157–168.
- Kleinbeck, U. (2001). Das Management von Arbeitsgruppen. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Personalpsychologie* (S. 509–528). Göttingen: Hogrefe.
- Koch, S. (2003). Das Konzept der Eigenverantwortung. In S. Koch, J. Kaschube & R. Fisch (Hrsg.), *Eigenverantwortung in Organisationen* (S. 17–30). Göttingen: Hogrefe.
- Koch, S. & Kaschube, J. (2000). Eigenverantwortliches Handeln in Organisationen. Konzeptualisierung des Phänomens und Exploration am Beispiel von Führungskräften. *Zeitschrift für Personalforschung*, 14, 5–27.
- Koch, S., Kaschube, J. & Fisch, R. (2003). Eigenverantwortung für Organisationen – Einführung und Überblick. In S. Koch, J. Kaschube & R. Fisch (Hrsg.), *Eigenverantwortung in Organisationen* (S. 3–16). Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. (Hrsg.). (1989). *Diagnostik von Attributionen und Kontrollüberzeugungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Lück, H. & Timaeus, E. (1969). Skalen zur Messung Manifesten Angst (MAS) und Sozialer Wünschbarkeit (SDS-E und SDS-CM). *Diagnostica*, 15, 134–141.
- Marcus, B. (2004). Von sozialer Erwünschtheit als Problem, als Phänomen und als Chance der Eignungsdiagnostik. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 122–127.
- McCrae, R. & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality. Theory and research* (2nd ed., pp. 139–153). New York, NY: Guilford Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: van Nostrand.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-PI-R. NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Revidierte Fassung*. Göttingen: Hogrefe.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, whole No. 609.
- Schmidt, K.-H. & Hollmann, S. (2004). Handlungsspielräume als Ressource bei der Arbeit. In J. Wegge & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Förderung von Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (Hrsg.). (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *LMI – Leistungsmotivationsinventar. Testmanual*. Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. (1993). *Stress, Angst und Handlungsregulation* (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.). (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Weber, M. (1904). Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, 20, 1–54.
- Wegge, J. (2003). Selbstmotivierung. In G. F. Müller (Hrsg.), *Selbstverwirklichung im Arbeitsleben* (S. 23–58). Lengerich: Pabst.
- Wegge, J. (2004). *Führung von Arbeitsgruppen*. Göttingen: Hogrefe.
- Wegge, J., Bipp, T. & Kleinbeck, U. (2004). Goal setting via videoconference. Manuscript submitted to *Journal of Applied Psychology*.
- Wunderer, R. (2003). Führung. In A. E. Auhagen & H. W. Bierhoff (Hrsg.), *Angewandte Sozialpsychologie. Ein Praxishandbuch* (S. 279–301). Weinheim: Beltz.

Eingegangen: 16. 03. 2004

Revision eingegangen: 23. 07. 2004

Prof. Dr. Hans-Werner Bierhoff

Fakultät für Psychologie der

Ruhr-Universität Bochum

44780 Bochum

E-Mail: hans.bierhoff@ruhr-uni-bochum.de

Anhang

Instruktion und Items des Fragebogens „Eigenverantwortung (EV-20)“

Im Folgenden werden Sie gebeten, zu einigen Aussagen Stellung zu nehmen. Sie haben die Möglichkeit, jeder Aussage stark, mittel oder schwach zuzustimmen oder sie schwach, mittel oder stark abzulehnen. Kreuzen Sie jeweils die Zahl an, die Ihrer persönlichen Meinung am besten entspricht: Bitte bearbeiten Sie alle Aussagen in der vorgegebenen Reihenfolge. Grübeln Sie nicht an einzelnen Sätzen herum, sondern bearbeiten Sie den Fragebogen zügig.

1	Ich verlasse mich ungern auf andere, wenn ich auch selbst nach entsprechender Vorbereitung eine Entscheidung sinnvoll treffen kann.
2	Wenn ich bei einer Teamarbeit auf eine viel versprechende Fragestellung stoße, versuche ich zunächst einmal, mich selbst kundig zu machen, bevor ich die anderen anspreche.
3	Wenn es im Team zu Konflikten kommt, bemühe ich mich besonders darum, konstruktive Lösungen zu finden.
4	Obwohl die Befolgung der Gesetze sehr wichtig ist, gibt es doch Situationen, in denen man sich über die Vorschriften hinwegsetzen muss, um etwas Gutes zu erreichen.
5	Wenn man ein wichtiges Ziel verfolgt und bei anderen auf Widerstände stößt, ist es gerechtfertigt, auch Argumente zu benutzen, deren Gültigkeit man nicht beweisen kann.
6	Wenn Entscheidungen erforderlich sind, mache ich das, was ich für richtig halte, ohne mich bei Experten oder Vorgesetzten abzusichern.
7	In Konflikten suche ich nach solchen Lösungen, die allen etwas bringen.
8	Dem Zitat: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“ kann ich viel abgewinnen.
9	Bei einer Problembesprechung an meinem Arbeitsplatz versuche ich stets, aktiv zur Lösungsfindung beizutragen.
10	Man kann selber sehr viel dazu beitragen, im Leben die eigenen Ziele zu erreichen.
11 (R)	Wenn das Tragen des Sicherheitsgurtes freiwillig wäre, würde ich mich nicht regelmäßig anschnallen.
12	Bekomme ich ein Medikament verschrieben, lese ich gründlich den Beipackzettel, um mich über Risiken und Nebenwirkungen zu informieren.
13	Selbst in scheinbar ausweglosen Situationen kann man oft selber noch etwas zur Verbesserung beitragen, wenn man die Lage sorgfältig analysieren würde.
14 (R)	Manchmal ist es am besten, den „Kopf in den Sand zu stecken“ und einfach abzuwarten, was passieren wird.
15	Ich versuche stets, eine Entscheidung durch intensives Nachdenken über Vor- und Nachteile vorzubereiten.
16	Ich glaube, dass jeder dazu beitragen kann, dass sein Alltag besser wird.
17	Bevor ich mich für eine Alternative entscheide, denke ich länger nach als die meisten Menschen es tun.
18 (R)	Wenn ich eine Aufgabe übernommen habe und auf Schwierigkeiten stoße, gebe ich schnell auf.
19 (R)	Ich habe es gern, wenn wichtige Entscheidungen nicht von mir, sondern von meinem Vorgesetzten getroffen werden.
20	Während ich an einer Aufgabe arbeite, halte ich öfter einmal inne und denke darüber nach, wie ich möglichst effektiv zum Ziel kommen kann.