

Anfänge des Unternehmers und des Unternehmens

Blockseminar 12689 (Selbständigkeit
aus Psychologischer Perspektive)

*Luiza Olos/ Referentin: Dominique
Makris*

Gliederung

- Woher kommen Unternehmer? (3)
- Ideal der Jugend? (4)
- Dispositionelle Besonderheiten (5)

Woher kommen Unternehmer?

- Qualität des Familienlebens
- Vorbilder / Rollenmodelle
- Legende vom „Erstgeborenen“
- Familiäre Ursprünge

Einleitung

Keine genetische Prädisposition!

Frage nach den Umständen.

Entwicklung von unternehmerischen oder selbstständig-autonomen Tätigkeiten.

Wann bilden sich diese Umstände heraus?

Hypothese der Nachahmung: Anregung durch elterliche Modelle!

Auf welche Weise wirken diese Anregungen?

Die Qualität des familiären Zusammenlebens

- Nachahmungsverhalten
- Erziehungsstil
- Analytische Aufarbeitung von Unternehmern
- Noch andere Faktoren spielen eine Rolle

Qualität

- Kindheitserfahrungen prägen die Berufswahl!
- Beruf als wesentliches Ausdrucksmittel unserer Vorstellungen in unserer Kultur!
- Jean Piaget: **Nachahmungsverhalten** wichtiger Zugang zur kognitiven Entwicklung von Kindern!
– Nachahmung setzt inneres Modell voraus.
- Modell: Einer oder beide Elternteile sind berufstätig – das Kind soll das Unternehmen später übernehmen.
- Vorbild, aber auch Regelung und Verpflichtung.

Qualität

- Qualität der Vater-Kind-Interaktion wesentlich für das Entstehen von Nachfolgebereitschaft. (*Erdmann 1999,2001*)
- Intensiver und partnerschaftlicher Kommunikationsstil zwischen Vater und Kind.
- **Erziehungsstil:** geringes Ausmaß an elterlicher Strenge, aber auch an Wärme und Unterstützung! (*Schmitt-Rodermund/Silbereisen 1999 – Befragung von 97 Unternehmern*)
- Adoleszenz: Familienklima mit gegenseitigem Interesse u intensiver Kommunikation – Fehlen von emotionalen Fesselungen u Verpflichtungen!

Analytische Aufarbeitung

nach *Kets de Vries (1977, 1985)*:

- Familienkonstellation: Ablehnender Vater oder fehlender Vater und dominante, unterstützende Mutter – führt zu:
- Ablehnende Haltung gegenüber anderen und hohe Kontrollüberzeugung. (Ablehnung fremder Autorität!)
- Von *Chell et al. (1991)* zurückgewiesen, da nur Einzelfälle und nicht verallgemeinerbar.

Analytische Aufarbeitung

- Entwicklungslogiken können sehr unterschiedlich verlaufen – grundlegende Schwierigkeit dieser Arbeiten, die familiäre Interaktionsmuster als Vorbedingung für unternehmerische Interessen suchen.
- Qualität der Familie spielt wichtige Rolle – Ausformung von **Persönlichkeitsdispositionen** und Wahl bestimmter **Hobbys** und Interessen kommen dazu.

Vorbilder und Rollenmodelle

- Eltern schaffen Umgebungen
- Dialektischer Prozess der beruflichen Richtungsentscheidung
- Familie als zentrale Stellung
- Konstruktives und unterstützendes Familienklima
- Exkurs: 3-stufiger Prozess zur Entwicklung der Leistungsmotivation
- Ausprägung von Risikobereitschaft, Innovativität, Selbstwirksamkeitserwartung u Berufseintrittserwartung

Vorbilder und Rollenmodelle

- **Eltern schaffen Umgebungen**, die starken Einfluss auf Persönlichkeitsmerkmale haben und sich dann in der Berufswahl der Nachkommen äußert. (*Laufbahnthoretiker Holland, 1985*)
- **Dialektischer Prozess**: Rückmeldungen der Umwelt auf die eigene Person und die individuelle Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Umwelt.
- Familie nimmt hier eine **zentrale Stellung** ein. Die familiären Praktiken sind wesentlich für die Entwicklung der Leistungsmotivation (*McClelland und Kets de Vries*)

Vorbilder und Rollenmodelle

- Ein **konstruktives und unterstützendes Familienklima**, wo die Möglichkeiten eigener Selbständigkeit gefördert und das Erleben selbst herbeigeführter Erfolge begünstigt werden, wirkt sich positiv auf das Entstehen der Leistungsmotivation aus.
- Die damit zusammenhängende Überzeugung dass Schwierigkeiten aus eigener Kraft bewältigt werden können, wächst.

Exkurs

- **Exkurs: 3-stufiger Prozess zur Leistungsmotivation!**
- **1. Stufe:** Frühes Kindesalter – Bestreben, Dinge selbst zu machen (*Selbstattribution*) und Freude bzw. Stolz bei direkten Handlungsergebnissen.
- **2. Stufe:** Schulalter: Messen der Leistungen mit Gleichaltrigen (*besser-schlechter, schwierig-einfach*). Es entwickeln sich soziale Leistungsnormen: Leistungen werden im Vergleich zu relevanten Anderen eingeordnet.
- **3. Stufe:** Beide Normen kommen abhängig von den spezifischen situativen Bedingungen zum Einsatz.
- Zentraler Bestandteil des Leistungsmotivs - die Dichotomie: *Hoffnung auf Erfolg* und *Angst vor Misserfolg*
- Besonders leistungsmotiviert gelten Menschen, die eine generell hohe Hoffnung auf Erfolg haben.

Vorbilder und Rollenmodelle

- Das Vorbild eines erfolgreichen unternehmerisch tätigen Elternteil (Fallbeispiel: Hotelier) beeinflusst positiv **die Ausprägung der Risikobereitschaft, der Innovativität, der Selbstwirksamkeitserwartung und der Berufseintrittserwartungen**, aber negativ auf die Ausprägung der Bildungs- und Lernerwartungen. (Gefühl von eigener unternehmerischen Kompetenz durch Beobachtung der erfolgreichen Rollenmodelle)

Legende vom erstgeborenen Unternehmer

- Hat der Erstgeborene eine stärkere Affinität zum Unternehmertum?

Legende vom erstgeborenen Unternehmer

- Einfluss der Stellung in der Geschwisterreihe: *Studie von Robinson und Hunt (1992)*, wo 54 Unternehmer und 57 Nichtunternehmer zur Geschwisterreihe befragt werden, lässt die These von *Alfred Adler* in seinen individualpsychologischen Arbeiten unbestätigt.

Familiäre Ursprünge von Unternehmen

- Leistungsmotivation und Autonomiebedürfnis stehen in Zusammenhang mit einer familiären Kultur

Familiäre Ursprünge von Unternehmern

- Kaum empirisch erfasst.
- Häufigkeiten: Im Umfeld eines Unternehmers gibt es bereits Unternehmer.
- Die Kultur der Selbständigkeit, macht eine abhängige Beschäftigung weniger attraktiv.
- Gut belegt: Leistungsmotivation und Autonomiebedürfnis erwachsen aus einer familiären Kultur der Selbständigkeit!

Unternehmertum: Das Ideal der Jugend

- Jeder 2te Jugendliche möchte selbständig werden!
- Abkühlungsprozesse
- Gründe dafür: Weichenstellung durch die Schulen; Entwicklungsaufgaben; realistischeres Bild von den eigenen Möglichkeiten; Konkretisierung des Berufsbildes
- Wahl schafft Strukturen

Das Ideal der Jugend

- **Jeder 2te Jugendliche möchte selbständig werden!** (*13. Jugendstudie – Deutsche Shell 2000*) 47 % der Gesamtstichprobe von 4546 Jugendlichen sehen Selbständigkeit als eine wahrscheinliche oder sichere berufliche Option.
- Vergleichbare Ergebnisse bei einer Befragung von Münchner Schülern (*Münchner Gymnasiasten: Pischel; 2000*). 394 Befragte (mehr als die Hälfte war mit Unternehmern verwandt!)

Das Ideal der Jugend

- **Abkühlungsprozesse:** Ergebnisse zwischen Wunschvorstellung und tatsächlicher Umsetzung klaffen auseinander!
- 3,6% der 18 – 24 Jährigen und 7,0 % der 25 – 44 Jährigen (*Sternberg, 2000*) sind tatsächlich selbständig.
- *Fuchs-Heinrich (2000)*: Rückgang der Neigung zur beruflichen Selbständigkeit mit steigendem Alter. Nur aus „weiter Ferne“ wirklich interessant.

Das Ideal der Jugend

- **Gründe: Weichenstellung durch die Schulen!** Trend zur abhängigen Beschäftigung – wichtiger Faktor!
- **Entwicklungsaufgaben:** Gewinnen von emotionaler Unabhängigkeit von den Eltern und anderen Erwachsenen. Wertewandel in den *70er und 80er* Jahren – individuelle Autonomie u Selbstverwirklichung höher bewertet als in den 40ern (*Havighursts Erkenntnisse; 1948*).
- **Realistischeres Bild von den eigenen Möglichkeiten:** Vorbereitung auf Heirat und Familienleben, Aufbau eines sozial verantwortungsvollen Verhaltens und Aufbau eines ethisch wirksamen Bewusstseins – bedeutet eine stärkere Einengung, die zu Kompromissen anderer wichtiger Lebensziele führt. (*Bonnett und Furnham, 1991*)
- **Konkretisierung des Berufsbildes:** 1. eigene Begabungsschwerpunkte 2. Möglichkeiten ihrer Einsetzbarkeit und 3. nichtberufliche Lebensbereiche werden geplant

Das Ideal der Jugend

- *Windorf (1994)*: **Wahl schafft Strukturen** (z.B. Wahl des Studienfachs) – sozialisierende Kraft und Verstärkung der Tendenzen, die auf Kosten anderer Werte und Interessen geht – z.B. Abschwächung unternehmerischer oder selbständigkeitsrelevanter Interessen.
- Aufstiegsmöglichkeiten, Einsatz kreativer Fähigkeiten im Rahmen der Arbeit, persönliche Weiterentwicklung, sowie Selbstbestimmung lässt sich auch im Rahmen vieler abhängiger Beschäftigungsverhältnisse umsetzen.
- Weibliche Jugendliche (*Fuchs-Henritz*) werden sich bewusst, dass Selbständigkeit im Widerspruch zu anderen biografischen Aufgaben steht wie z.B. Familiengründung.

Dispositionelle Besonderheiten

- Persönlichkeitsspezifische Merkmale (5.1)
- Kongruenz von persönlichen Interessen u beruflicher Umwelt (5.2)
- Anforderungsmerkmale nach Brandstätter (5.3):
1. Autonomiestreben; 2. Machtmotivation und Unternehmertum 3. Weitere Merkmale
- Eigeninitiativer und proaktive Persönlichkeit (5.4)
- Kreativität (5.5)
- Arbeitswerte (5.6)
- Schaffen von persönlichem Wohlstand (5.7)

Persönliche Merkmale

- *Müller (2003)*: Einfluss von **Persönlichkeitsdispositionen** bei der Wahl einer selbständig-autonomen oder unternehmerischen Tätigkeit.

Kongruenz

- **Basishypothese:** Bestreben, eine Übereinstimmung zwischen persönlichen Begabungen und Entwicklungsbedingungen der Umwelt zu schaffen.
- Typendifferenzierung nach der *RIASEC-Typologie*: (Holland 1962, 1985, 1996) 1. realistischer Typus; 2. forschender Typus; 3. künstlerischer Typus; 4. sozialer Typus; 5. konventioneller Typus und **6. unternehmerischer Typus**
- 6. Unternehmerischer Typus: Verkäufer, Manager u. Anwalt
- **Kritik:** auch beim 1. u. 2. u. 3. Typus gibt es entsprechende „Unternehmen“! (bessere Verfahren: multimodales Interview, Filmszenenaufgaben u. Intelligenzstrukturtest)

Brandstätter

- *Hermann Brandstätter (1999)*: Nachweis der positiven Wirkung der Kongruenz von persönlichen Interessen und ausgeübter Tätigkeit.
- Als **zusätzliche Indikatoren** für die Person-Umwelt-Korrespondenz erhob er externale Kontrollüberzeugungen und subjektive wie objektiven Geschäftserfolg der Gründer
- **Ergebnis**: Je höher die Übereinstimmung mit dem Persönlichkeitsprofil des Unternehmensgründer ist, desto geringer ist die Tendenz zu *externer Attribution* und desto höher ist der objektive Erfolg. Der objektive Erfolg steigt, je höher die Übereinstimmung des persönlichen Interessenprofils mit dem für die Branche charakteristischen Branchenprofil ist.
- **Kritik** an der *traittheoretischen Ausrichtung*: Es macht nur Sinn nach charakteristischen Persönlichkeitsdispositionen von Unternehmern zu suchen, wenn sich **in Bezug auf situative Anforderungen** Strukturen finden lassen, die für alle Unternehmer mehr oder weniger **gleichermaßen** gelten.

Brandstatter

- Vier gemeinsame Charakteristika:
- 1. Setzen **Ziele** selber, **kontrollieren** die Ergebnisse selbst und arbeiten **weisungsungebunden**.
- 2. Das **Risiko** und die **Unsicherheit** des Unternehmers. (*nicht* reproduktive Gründungen)
- 3. Notwendigkeit des **sozialen Kontaktes** (Kunden, Mitarbeitern, anderen Unternehmern).
- 4. Notwendigkeit, **flexibel** auf sich dynamisch verändernde Bestandsbedingungen des Unternehmens zu reagieren. (Differenzierung: wagnisorientierte Gründungen)

Autonomiestreben

- Fallbeispiel – Steuerberaterin: „Endlich mein eigener Chef!“
- Machtmotivation: Form der Eltern-Kind-Interaktion, wo die Bedürfnisse des Kindes ignoriert werden. Führt zu neurotischen Streben nach Macht, Anerkennung bzw. Beachtung und Besitz.
- Weitere: Leistungsmotiv, internale Kontrollüberzeugungen, Risikoneigung, Problemlöseorientierung, Durchsetzungsfähigkeit sowie Ambiguitätstoleranz.

Eigeninitiative

- **Proaktive Persönlichkeit:** Tendenz, unbeeindruckt von situativen Gegebenheiten an einer Veränderung der Umwelt im Sinne vorgefasster Pläne zu arbeiten. (*Seibert et al., 1999*)
- Das Streben danach, die eigene Umwelt zu gestalten, steht also in Zusammenhang mit dem Wunsch, dies unter Bedingungen zu tun, die ein hohes Maß an Handlungsfreiheiten bieten.
- *Frese et al. (1997)*: Kernbestandteil des Unternehmertums: **Eigeninitiative**, Innovativität u Marktorientierung.

Kreativität

- Unternehmer sind **kreativer** und innovativer als vergleichbare Personen. (*Goebel, 1991* – qualitative Untersuchung)
- *„Eigensinnige Menschen, die nicht von anderen gelenkt werden wollen und stark an Leistung und Wettbewerb mit anderen interessiert sind.“* (Leistungsmotiv und Autonomiebedürfnis)
- Hohes schauspielerisches Geschick und geringere Ängstlichkeit.
- Hohes Ausmaß an Phantasie.
- Neuerer und Erfinder mit der besonderen Fähigkeit, Situationen und Vorgehensweisen zu optimieren.

Literaturangabe

- Lang von Wins, 2004