

Thomas Binder



Ich-Entwicklung für effektives Beraten

V&R



INTERDISZIPLINÄRE BERATUNGSFORSCHUNG

Herausgegeben von
Stefan Busse, Rolf Haubl, Heidi Möller,
Christiane Schiersmann

Band 11: Thomas Binder
Ich-Entwicklung für effektives Beraten

Thomas Binder

Ich-Entwicklung für effektives Beraten

Mit einem Vorwort von Susanne Cook-Greuter

Vandenhoeck & Ruprecht

Gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für
Supervision e.V. (DGsv).

Mit 26 Abbildungen und 32 Tabellen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

2., unveränderte Auflage 2019

© 2019, 2016 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG,
Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagabbildung: photobac/shutterstock.com

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen

Vandenhoeck & Ruprecht Verlage | www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

ISBN 978-3-647-40378-6

Inhalt

Vorwort von Susanne Cook-Greuter	11
---	----

1 Einleitung, Relevanz und Überblick

1.1 Einleitung und Relevanz	13
1.2 Überblick über die Arbeit	19

2 Ich-Entwicklung

2.1 Detaillierte Darstellung des Ich-Entwicklungsmodells von Loevinger	21
2.1.1 Das Ich – ein Definitionsversuch	21
2.1.2 Die »Entdeckung« und Entwicklung des Modells	26
2.1.3 Stufen der Ich-Entwicklung	32
2.1.3.1 Die frühen Stufen der Ich-Entwicklung	34
2.1.3.2 Die mittleren Stufen der Ich-Entwicklung	35
2.1.3.3 Die späten Stufen der Ich-Entwicklung	37
2.1.4 Aspekte und Bereiche der Ich-Entwicklung	38
2.1.5 Ich-Entwicklung als Transformation	42
2.1.6 Ebenen der Entwicklung	47
2.1.6.1 Vorkonventionelle Ebene	47
2.1.6.2 Konventionelle Ebene	48
2.1.6.3 Postkonventionelle Ebene	48
2.1.7 Die Erweiterung der postkonventionellen Ebene nach Cook-Greuter	50
2.1.7.1 Die Neuinterpretation der Postkonventionellen Ebene	52
2.1.7.2 Die letzten beiden Stufen der Ich-Entwicklung nach Cook-Greuter	54
2.1.8 Exkurs: Kegans Subjekt-Objekt-Theorie der Entwicklung des Selbst	57
2.1.8.1 »Entdeckung« des Subjekt-Objekt-Modells	58
2.1.8.2 Kognition und Emotion als zwei Seiten der Entwicklung	59
2.1.8.3 Subjekt-Objekt-Beziehungen als Grundlage der Bedeutungsbildung	59
2.1.8.4 Der spiralförmige Prozess der Entwicklung des Selbst	64

2.1.8.5	Hauptstufen des Selbst	65
2.1.9	Stabilität und Veränderbarkeit von Ich-Entwicklung	67
2.1.9.1	Alter und Ich-Entwicklung	67
2.1.9.2	Das Erreichen eines stabilen Gleichgewichts der Ich-Entwicklung	70
2.1.9.3	Mechanismen der Stabilität und Veränderbarkeit von Persönlichkeit in Bezug auf Ich-Entwicklung	73
2.1.9.4	Fazit zur Veränderbarkeit von Ich-Entwicklung im Erwachsenenalter	83
2.1.10	Verteilung der Ich-Entwicklungsstufen im Erwachsenenalter	86
2.1.10.1	Loevinger-basierte Studien	86
2.1.10.2	Vergleich mit Studien zu Kegans Ich-Entwicklungsmodell	89
2.1.11	Ich-Entwicklung und Persönlichkeit	91
2.1.11.1	Begriffsklärung Persönlichkeit	91
2.1.11.2	Ich-Entwicklung und Eigenschaftsansätze der Persönlichkeit	92
2.1.11.3	Ich-Entwicklung im Rahmen integrativer Persönlichkeitsansätze	96
2.1.11.3.1	Ich-Entwicklung im Rahmen des Drei-Ebenen- Modells der Persönlichkeit von McAdams	97
2.1.11.3.2	Ich-Entwicklung im Rahmen der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen von Kuhl	100
2.1.12	Kritik am Ich-Entwicklungsmodell von Loevinger . . .	104
2.1.12.1	Fehlende Definition des Ichs und von Ich-Entwicklung	106
2.1.12.2	Infragestellen der Einheit des Ichs	106
2.1.12.3	Keine harte Strukturtheorie im Sinne Piagets	108
2.1.12.4	Kein Messverfahren, das Tiefenstruktur misst	110
2.1.12.5	Unzureichende Erklärung der Mechanismen von Ich-Entwicklung	111
2.1.12.6	Fehlende Berücksichtigung von Anpassungsleistungen	111
2.2	Empirische Überprüfung des Ich-Entwicklungs-Modells	113
2.2.1	Reliabilität	114
2.2.2	Validität	118
2.2.2.1	Diskriminante und inkrementelle Validität	120
2.2.2.1.1	Ich-Entwicklung und sozio-ökonomischer Status	120
2.2.2.1.2	Ich-Entwicklung und Intelligenz	124
2.2.2.1.3	Ich-Entwicklung und Sprachvermögen	126
2.2.2.2	Konvergente Validität	128

Inhalt	7
2.2.2.2.1	Ich-Entwicklung und andere Verfahren und Konzepte für Reife 128
2.2.2.2.2	Ich-Entwicklung und Verfahren zur Messung einzelner Aspekte 134
2.2.2.2.2.1	Charakter als Bereich von Ich-Entwicklung 136
2.2.2.2.2.2	Interpersoneller Stil als Bereich von Ich-Entwicklung 140
2.2.2.2.2.3	Bewusstseinsfokus als Bereich von Ich-Entwicklung 144
2.2.2.2.2.4	Kognitiver Stil als Bereich von Ich-Entwicklung 147
2.2.2.3	Die Einheit des Ichs 153
2.2.2.4	Sequentialität der Stufen 156
2.2.2.4.1	Querschnittsstudien 157
2.2.2.4.2	Längsschnittstudien 158
2.2.2.4.3	Interventionsstudien 161
2.2.2.4.4	Studien zur Asymmetrie des Verständnisses von Ich-Entwicklung 162
2.2.2.4.5	Untersuchungen zur Regelmäßigkeit von Antwortmustern 163
2.2.2.4.6	Biographieforschung anhand von Kriterien der Ich-Entwicklung 167
2.2.2.5	Kulturelle Universalität von Ich-Entwicklung 168
2.2.3	Fazit 170
3	Analysen zu Beratungskompetenz und Ich-Entwicklung
3.1	Fragestellungen 172
3.2	Begriffsklärung Beratung 173
3.3	Begriffsklärung Kompetenz 177
3.4	Inhaltliche Parallelen zwischen Kompetenzanforderungen an Berater und Aspekten der Ich-Entwicklung 180
3.4.1	Methodisches Vorgehen 181
3.4.1.1	Auswahl der Berufsverbände 182
3.4.1.2	Auswahl und Auswertung der Kompetenzanforderungen 183
3.4.2	Ergebnisse: Aspekte der Ich-Entwicklung in Kompetenzanforderungen von Beratungsverbänden 184
3.4.3	Beispielhafte Begründungen für inhaltliche Parallelen und vorauszusetzende Mindestniveaus an Ich-Entwicklung 191
3.4.4	Fazit 193

3.5	Empirische Zusammenhänge zwischen Beratungs-	
	kompetenzen und Aspekten der Ich-Entwicklung ...	195
3.5.1	Studien innerhalb des Beratungskontexts	195
3.5.1.1	Studien mit Fokus auf Empathie	196
3.5.1.2	Studien mit Fokus auf Beratungskompetenz	
	beziehungsweise Beratungseffektivität	198
3.5.1.3	Studien mit Fokus auf Passung zwischen	
	Berater und Kunde	204
3.5.1.4	Studien mit Fokus auf eigenes Wohlbefinden	
	und Selbstregulation	207
3.5.1.5	Studien mit Fokus auf Moral, ethische Einstellungen	
	und Werte	210
3.5.2	Weitere relevante Studien außerhalb	
	des Beratungskontexts	213
3.5.2.1	Studien mit Fokus auf Selbstkompetenz	214
3.5.2.2	Studien mit Fokus auf Umgang mit Komplexität	220
3.5.3	Fazit	225

4 Diskussion und Ausblick

4.1	Diskussion	227
4.1.1	Diskussion zum Modell der Ich-Entwicklung	227
4.1.2	Diskussion zum Zusammenhang zwischen	
	Beratungskompetenz und Ich-Entwicklung	232
4.1.2.1	Inhaltliche Parallelen zwischen Kompetenzanfor-	
	derungen an Berater und Aspekten der Ich-Entwicklung	232
4.1.2.2	Empirische Zusammenhänge zwischen Beratungs-	
	kompetenzen und Aspekten der Ich-Entwicklung	234
4.2	Ausblick	237
4.2.1	Ausblick für die weitere Forschung	237
4.2.2	Ausblick für die Praxis	239

Literatur

Anhang

Anlage 1: Übersicht der Ich-Entwicklungsstufen	
(nach Binder, 2010)	279
Anlage 2: Interpersonal Understanding Scale	
(Spencer u. Spencer, 1993, S. 39)	282
Anlage 3: Zusammenfassung der empirischen Erhebung	
(vgl. Binder, 2014b)	284

Als ich ein Junge von 14 Jahren war,
war mein Vater so ignorant,
dass ich es kaum ertragen konnte,
den alten Mann um mich herum zu haben.

Aber als ich 21 wurde, war ich erstaunt,
wie viel er in den sieben Jahren gelernt hatte.

Mark Twain
(nach Loeb, 1996, S. 15, e. Ü.)

Vorwort

Als Forscherin, die Jahrzehnte im Bereich der Erwachsenenentwicklung tätig ist, hat man selten das Vergnügen, den klaren und eleganten Ausdruck eines jüngeren Kollegen und dessen intellektuellen Beitrag zum eigenen Forschungsgebiet zu rühmen. Thomas Binder und ich haben beide einen Großteil unseres Erwachsenenlebens fast unabhängig voneinander damit verbracht, die wegweisende Arbeit von Jane Loevinger zur Ich-Entwicklung zu erforschen, zu erweitern und für die Praxis nutzbar zu machen. Bei ihm ist dies durch sein großes Engagement und seine Neugier als Berater, Coach und Wissenschaftler gleichermaßen getrieben. Ich hoffe, dass seine Arbeit dazu beiträgt, dass Forscher, Berater und Führungskräfte immer mehr erkennen, dass in der vertikalen Entwicklung Erwachsener oft der Unterschied liegt, der einen Unterschied macht.

Das Modell der Ich-Entwicklung zeigt uns, wie Menschen sich über qualitativ unterschiedliche und aufeinander aufbauende Stufen im Laufe ihres Lebens entwickeln. Im Bereich der Erwachsenenentwicklung neigen die meisten Modelle dazu, kognitive Komplexität als einziges Merkmal von Reife zu bevorzugen. Ich nenne das gern »Aboutism«, weil man lernen kann, über (»about«) jedes Thema – einschließlich Selbstentwicklung und Moral – komplex zu denken, ohne dessen Kern zu verkörpern. Ich-Entwicklung ist hingegen ein den ganzen Menschen umfassendes Konzept. Es zeigt, welche Bedürfnisse Menschen haben, worauf sie achten, wie sie sich selbst definieren, mit anderen umgehen und wie sie denken und empfinden. Kurz, was sie auf dem langen und manchmal steinigen Weg menschlicher Entwicklung schon gemeistert haben und welche Grenzen noch vorhanden sind.

Mit seiner Arbeit legt Thomas Binder die weltweit umfassendste und gründlichste Untersuchung des Konzepts der Ich-Entwicklung vor: Er beschreibt es in seiner Entstehung, seinen vielfältigen Facetten, Kritikpunkten und Erweiterungen und vergleicht es mit anderen Persönlichkeitsmodellen. Zudem liefert er erstmals eine komplette Darstellung der empirischen Grundlagen des Ich-Entwicklungsmodells und des projektiven Testverfahrens, auf dem es beruht. Dazu analysiert er sorgfältig Hunderte von Studien, die Loevingers Ansatz aus allen möglichen Ecken

der Psychometrie zu überprüfen oder anzufechten versuchten. Er untersucht die aufgeworfenen Fragen mit umfassendem psychometrischem Know-how und bietet aussagekräftige Daten, Diagramme und Argumente, um die vielfältigen Forschungsergebnisse einordnen zu können. So zeigt sich, dass das Ich-Entwicklungsmodell (und die dazugehörige Messmethodik) heutzutage als eines der bestgesicherten Stufenmodelle der Entwicklung gelten kann.

Auf dieser Grundlage nimmt er eine umfassende Analyse des Zusammenhangs zwischen Kompetenzanforderungen bei prozessorientierter Beratung und Aspekten der Ich-Entwicklung vor. Anschaulich zeigt sich hier, wie vielfältig diese mit vertikaler Entwicklung verknüpft sind. Ebenso weisen diese empirischen Analysen aber auch darauf hin, welches Mindestniveau an persönlicher Reife für effektive Beratung eigentlich erforderlich ist. Wie seine Schlussfolgerungen zeigen, kann ein großer Prozentsatz von Erwachsenen die dafür notwendigen Einsichten noch nicht erlangen und danach handeln.

Thomas Binders Buch kann viele weitere Gebiete wie Pädagogik, Therapie, Coaching, Management oder Führungskräfteentwicklung anregen, ihre Fragen auch unter einer Ich-Entwicklungsperspektive zu betrachten. Denn so wie sich unsere Außenwelt immer schneller verändert, steigen auch die Anforderungen an Erwachsene, urteilsfähiger zu sein und flexibler weitere, langfristige und vielfältigere Blickwinkel einzunehmen. Ohne Beachtung der Wechselbeziehungen zwischen Personen, Gruppen, kulturellen Systemen und globalen Gegebenheiten können wir die ernststen Herausforderungen, denen wir als Menschheit gegenüberstehen, kaum meistern.

Mit seiner hingebungsvollen Arbeit weist Thomas Binder die anhaltende Kraft der Ich-Entwicklungstheorie zum Verständnis menschlichen Wachstums und Gedeihens nach und untermauert sie gekonnt. In seinem Ausblick zeigt er zudem, was dies im Beratungskontext für die Praxis bedeuten könnte. Ich wünsche ihm und diesem Werk, dass es noch viel mehr Bereiche und Menschen erreicht. Denn es weist wissenschaftlich fundiert und gut lesbar nach, dass Persönlichkeitsentwicklung längst keine »Esoterik« mehr ist, und zeigt, dass man persönliche Reife mittlerweile valide messen und auch gezielt fördern kann.

Susanne Cook-Greuter

1 Einleitung, Relevanz und Überblick

1.1 Einleitung und Relevanz

Ausgangspunkt dieser (gekürzten) Forschungsarbeit sind meine persönlichen Erfahrungen im Beratungs- und Ausbildungskontext. Seit 1995 arbeite ich als Organisationsberater, seit 2002 zudem als Supervisor und Coach sowie als fachlicher Leiter einer einjährigen Change Management-Ausbildung. Seit 2005 bin ich ebenfalls als Referent in weiteren Prozessberatungsausbildungen im Kontext systemischer Beratung und Organisationsentwicklung tätig. Seitdem beschäftigen mich immer wieder Fragen wie die folgenden:

- Worauf sind unterschiedliche Fähigkeitsniveaus der Ausbildungsteilnehmer¹ zurückzuführen, vermittelte Ansätze und Instrumente effektiv in Beratungen einzusetzen?
- Woran liegt es, dass manche Berater an der Problembeschreibung des Klienten »festzukleben« scheinen, während andere mühelos die beschriebene Situation umdeuten können, zusätzliche Fragestellungen ins Spiel bringen und dadurch zu einer erheblich flexibleren Beratung imstande sind?
- Wie ist zu verstehen, dass Führungskräfte sehr unterschiedlich mit Feedback umgehen? Manche wünschen sich Rückmeldung, geraten aber selbst bei vorsichtigstem Formulieren leicht in Verteidigungshaltung. Andere scheinen unterschiedliche Perspektiven eher als Geschenk zu empfinden.

Diese Unterschiede schienen mir weniger durch Intelligenz oder Persönlichkeitseigenschaften – wie etwa die im Big Five-Modell der Persönlich-

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen von Menschen in dieser Arbeit nur die männliche Form verwendet. Denn ein ständiger Wechsel zwischen weiblicher und männlicher Sprachform wird beim Lesen oft als umständlich empfunden. Damit geht keine Bevorzugung oder Geringschätzung eines Geschlechts einher. In allen diesen Fällen sind weibliche und männliche Personen gleichermaßen geschätzt.

keit beschriebenen – bedingt zu sein. Vielmehr vermutete ich, dass sich dahinter eine Entwicklungskomponente verbarg, die mir aus meiner früheren Zeit als Projektmitarbeiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (MPIB) vertraut war. In dieser Zeit arbeitete ich im Forschungsbereich von Wolfgang Edelstein (z. B. Grundmann, Binder, Edelstein u. Krettenauer, 1998) und war mit Interviews, Interviewertraining und Scoring zu Kohlbergs Entwicklungsmodell moralischen Urteilens beschäftigt. Dort kam ich mit dem Ich-Entwicklungsmodell von Jane Loevinger in Kontakt, dessen Erhebungsinstrument im Rahmen einer Längsschnittstudie des MPIB in Island eingesetzt wurde (Edelstein u. Krettenauer, 2004). Ebenso lernte ich Augusto Blasi kennen, einen von Loevingers engsten ehemaligen Mitarbeitern, der im Rahmen seiner Aufenthalte auch Scorertrainings für dieses Instrument durchführte. Als Modell, das Stufen der Persönlichkeitsentwicklung (Loevinger, 1997) und nicht einzelne Entwicklungsaspekte wie Moral oder soziale Perspektivenübernahme beschreibt, schien mir das Ich-Entwicklungsmodell besonders geeignet, ein neues Licht auf meine Fragen zu werfen und sie dadurch beantworten zu helfen (Habecker u. Binder, 2014). Dies führte zu meinem Entschluss, diese Fragen für den Beratungskontext detailliert zu untersuchen.

Vergegenwärtigt man sich die Herausforderungen, die erfolgreiche Berater meistern müssen, weisen die dafür notwendigen Kompetenzen einige Parallelen zu Loevingers Ich-Entwicklungsmodell auf. Dies sei am Beispiel des Deutschen Berufsverbands für Coaching e. V. (DBVC) illustriert. In dessen Kompendium findet sich unter dem Abschnitt »Kompetenzprofil eines Coach« folgende Beschreibung der persönlichen Anforderungen (Wolf, 2009):

»Ein Coach muss in der Lage sein, sich selbst effektiv als Werkzeug in der Beratung einzusetzen – jenseits von Darstellungsdrang, aber auch jenseits von Selbstverleugnung. Dazu braucht er als überfachliche Qualifikation insbesondere eine realistische Selbsteinschätzung, emotionale Stabilität, ein gesundes Selbstwertgefühl, Verantwortungsbewusstsein, intellektuelle Beweglichkeit und Einfühlungsvermögen« (S. 36).

In der obigen Beschreibung des DBVC werden Aspekte von Impulskontrolle (»Darstellungsdrang«), interpersonellem Stil (»Verantwortungsbewusstsein«), Bewusstseinsfokus (»realistische Selbsteinschätzung«) und kognitiver Entwicklung (»intellektuelle Beweglichkeit«) berührt (siehe S. 38). All dies sind Bereiche, die sich in Loevingers Ich-Entwicklungsmodell wiederfinden – allerdings korrespondieren sie dort mit Qualitäten, die nach Loevingers Ich-Entwicklungsmodell mindestens auf der Eigenbestimmten Stufe (E6) anzusiedeln sind.

Zusammen mit meinen persönlichen Erfahrungen weckt dies Zweifel, ob die am Beispiel des DBVC aufgeführten Anforderungen von Beratern aufgrund ihres Entwicklungsniveaus mehrheitlich auch erreicht werden können: Denn die Mehrzahl der Erwachsenenbevölkerung in westlichen Gesellschaften erreicht kein Entwicklungsniveau, das einer vollen Eigenbestimmten Stufe (E6) der Ich-Entwicklung entspricht (Cohn, 1998). Vielmehr stabilisiert sich Ich-Entwicklung bis zur Mitte des zweiten Lebensjahrzehnts bei den meisten Erwachsenen auf der Rationalistischen Stufe (E5) (Loevinger, 1976; Westenberg u. Gjerde, 1999; Syed u. Seifge-Krenke, 2013). Daher könnten Berater trotz umfassender Weiterbildung in einen Zustand geraten, den Kegan (1996) in seiner Analyse von Anforderungen an Erwachsene als »in over our heads« bezeichnet: den eigenen Horizont überschreitend.

Den Bezugsrahmen dieser Arbeit bildet das Modell der Ich-Entwicklung von Loevinger, die sich selbst rückblickend beschreibt als »eine Psychologin, deren Arbeit am Rande von Psychometrie, Persönlichkeitstheorie und, wenn es sein musste, psychoanalytischer Theorie und Wissenschaftstheorie lag« (Loevinger, 2002, S. 195, e. Ü.). Ihr Modell ist gleichzeitig eine Persönlichkeitstheorie und ein entwicklungspsychologisches Stufenmodell (siehe S. 32). Es schlägt damit eine Brücke zwischen zwei Disziplinen, denn »Persönlichkeitstheorien fehlt oft das Verständnis von Entwicklung und Entwicklungstheorien das Verständnis individueller Unterschiede« (Westenberg, Blasi u. Cohn, 1998, S. 1, e. Ü.). Loevingers Modell ist ein entwicklungspsychologisches Modell, das dem Bereich der Stufentheorien zuzuordnen ist, in denen Entwicklung nicht kontinuierlich »als allmählicher Übergang« mit kleinen Verhaltensveränderungen verstanden wird« (Garz, 2008, S. 8), sondern diskontinuierlich im Sinne qualitativer Entwicklungsschritte. Stufentheorien interpretieren Entwicklung nicht als intern angelegten Reifungsprozess oder als Reaktion auf die Umwelt, sondern als aktive Auseinandersetzung eines Menschen mit seiner Umwelt, der zumindest ab einer gewissen Entwicklungsstufe als »reflexiv handelndes Subjekt« (Hoff, 2003) zu sehen ist. Sie nehmen insofern einen »interaktionistischen Standpunkt« ein (Lerner, 2002, S. 372, e. Ü.).

Loevingers Modell scheint geeigneter als andere Entwicklungsmodelle, einen Beitrag zur Erklärung von Kompetenzunterschieden bei Beratern (oder auch Führungskräften) zu leisten. Denn es ist kein Bereichsmodell der Entwicklung (wie Kohlbergs Modell moralischen Urteilens), sondern das Ich wird darin als holistisches Konstrukt verstanden. Es ist auch kein rein kognitives Entwicklungsmodell, sondern »betrifft [auch] Impulse und Methoden, diese zu kontrollieren, persönliche Sorgen und Ambitionen, interpersonelle Einstellungen und soziale Werte« (Blasi, 1998, S. 15, e. Ü.). Das Ich-Entwicklungsmodell beinhaltet

auch den Aspekt der Identitätsbildung (Kroger, 2004) – vor allem die Frage, was dem eigenen Ich als zugehörig empfunden wird und wie die Grenze zu anderen gezogen wird. Dieser Aspekt, den auch Kegan (1994) in seinem Modell der Ich-Entwicklung betont, ist gerade für Beratung wichtig – beispielsweise wenn es darum geht, unabhängig von (vermeintlichen) Erwartungen anderer zu agieren oder Abstand zu den eigenen Wirklichkeitskonstruktionen zu gewinnen, wie dies vor allem für späte (postkonventionelle) Stufen der Ich-Entwicklung kennzeichnend ist. Zudem wird Ich-Entwicklung von Kompetenzforschern selbst als ein Persönlichkeitsaspekt verstanden, der mit Kompetenz im Zusammenhang steht (Boyatzis, 1982, S. 33).

Berater haben es zudem oft mit Problemsituationen zu tun, die hohe Anforderungen an den Umgang mit Komplexität stellen. Dies verdeutlicht beispielsweise folgende Beschreibung der Supervisionstätigkeit aus einer Broschüre der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGsv) (Hausinger, 2011):

»Supervision arbeitet an den Schnittstellen Person – Tätigkeit – Rolle/Funktion – Organisation – Umwelt, Gesellschaft, das heißt, Supervision berücksichtigt differente Bezugssysteme mit ihren jeweiligen Logiken und Dynamiken. Deshalb weist Supervision einen mehrperspektivischen Ansatz auf. Anliegen werden sowohl aus verschiedenen Einzelperspektiven und im Detail betrachtet als auch im Gesamtkontext. In Supervision können somit das Allgemeine, das Spezielle und das Dahinterliegende zugleich berücksichtigt werden« (S. 9).

Beratungskontexte wie diese, die für prozessorientierte Beratungsformen wie Supervision, Coaching oder Organisationsentwicklung typisch sind, weisen somit viele Kennzeichen hoher Komplexität auf, wie sie beispielsweise von Dörner (2003) oder Wilke (2006) angesprochen werden:

- viele Einflussfaktoren,
- Vernetzung der einzelnen Elemente,
- eher schlecht definierte Probleme,
- hohe Folgewirkungen der Entscheidungen,
- Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen, Gefühle, Motive und Handlungsmuster.

Je umfassender und differenzierter Berater ihre Umwelt, sich selbst und ihre Rolle wahrnehmen, und je flexibler sie in solchen Kontexten agieren können, desto mehr sollte ihnen effektives Beraten möglich sein. Denn es gibt eine Reihe von »adaptiven Vorteile[n], die mit Funktionieren auf späteren Stufen der Ich-Entwicklung einhergehen« (Manners u. Durkin,

2000, S. 477, e. Ü.). Personen auf späten, sogenannten postkonventionellen, Stufen der Ich-Entwicklung zeichnen sich beispielsweise dadurch aus,

- dass sie komplexe soziale Situationen eher verstehen,
- leichter Perspektivwechsel vornehmen,
- Prozess und Ziel gleichzeitig im Auge behalten,
- aus Entweder-oder-Fragestellungen ein »sowohl-als-auch« machen
- und insgesamt eher eine Metaperspektive einnehmen können.

Aspekte wie diese werden in prozessorientierten Formen der Beratung als gängiges Repertoire professionellen Handelns beschrieben. Die Tatsache, dass nur 7 bis maximal 17 Prozent der Bevölkerung ein postkonventionelles Ich-Entwicklungsniveau erreichen (Torbert, 1991, 2003; Rooke u. Torbert, 2005; Cook-Greuter, 2010), legt eher die gegenteilige Vermutung nahe: dass dieses Repertoire für viele Berater in weiter Ferne liegt.

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, die Literatur zu Ich-Entwicklung in Hinblick auf deren Relevanz für Beratung strukturiert aufzuarbeiten und dazu in Bezug zu stellen. Damit wird der Frage nachgegangen, inwiefern es systematische Beziehungen zwischen Kompetenzanforderungen an Berater und Aspekten der Ich-Entwicklung gibt.

Im deutschsprachigen Raum gibt es kaum Forschung zu Ich-Entwicklung, obwohl kein geringerer als Habermas diese Forschungsrichtung schon frühzeitig in Deutschland aufgegriffen hatte (Döbert, Habermas u. Nunner-Winkler, 1977). Seitdem wurden nur vereinzelt deutsche Studien dazu durchgeführt (z. B. Vetter-Tesch, 1981; Soff, 1989; Hieber, 2000). Auch in theoretischen Werken wird Loevingers Ich-Entwicklungsmodell hierzulande nur am Rande, zum Beispiel im Lehrbuch zur Psychologie der Persönlichkeit (z. B. Asendorpf u. Neyer, 2012), oder gar nicht erwähnt, zum Beispiel in Greves (2000) Werk zur Psychologie des Selbst. Gerade weil letzteres ein grundlegendes Überblickswerk zu diesem Thema darstellt, ist dies erstaunlich. Eine Ausnahme ist der klinische Bereich, wo Loevingers Studien zum Beispiel im Lehrbuch »Klinische Entwicklungspsychologie« (Oerter, von Hagen, Röper u. Noam, 1999) explizit aufgegriffen werden.

Dass Loevingers Modell hierzulande so unbeachtet ist, steht im Kontrast zur internationalen Rezeption. Denn Loevingers Ich-Entwicklungsmodell wurde mittlerweile weltweit in Hunderten von empirischen Studien und theoretischen Publikationen aufgegriffen. 1993 – fast dreißig Jahre nach ihren ersten Veröffentlichungen dazu – widmete die Zeitschrift *Psychological Inquiry* Loevingers Ich-Entwicklungsmodell ein ganzes Themenheft und lud Forscher ein, sich daran zu beteiligen. Auch Loevinger selbst trieb über Jahrzehnte die Erforschung und Verfeinerung ihres Modells voran. So resümiert Kroger (2004, S. 124, e. Ü.), dass »sie eine der wenigen Sozialwissenschaftler war, die Identität oder ähnliche

Phänomene erforschten, und die ihr Modell aus einer soliden empirischen Basis heraus entwickelten.«

Schon früh wurde Ich-Entwicklung auch als für Beratung relevantes Modell entdeckt (z. B. Swensen, 1980; Young-Eisendrath, 1982). Cebik (1985) zog beispielsweise für Supervisoren folgendes Fazit: »Fehler und Ineffektivität in den Fachrichtungen der psychischen Gesundheit könnten dadurch vermindert werden, dass die Ausbildung von Personen die eigene Ich-Entwicklungsstufe berücksichtigt« (S. 232, e. Ü.). Ebenso verwendeten viele Forscher Loevingers Ich-Entwicklungsmodell in empirischen Forschungen im Kontext von Counseling, Supervision oder Organisationsentwicklung. In diesen wurden zumeist einzelne Aspekte wie beispielsweise der Zusammenhang mit Empathie (z. B. Carlozzi, Gaa u. Liberman, 1983), Qualität des Interaktionsgeschehens zwischen Berater und Klient (Allen, 1980), Güte von Klientenbeschreibungen (Borders, Fong u. Neimeyer, 1986) oder Einstellungen gegenüber potenziellen Kunden (Sheaffer, Sias, Toriello u. Cubero, 2008) erforscht. In diesen Arbeiten findet sich zwar meist ein Abgleich mit Arbeiten zu ähnlichen Aspekten, es fehlt allerdings ein systematischer Vergleich und eine Zusammenstellung der Ergebnisse über die verschiedenen beratungsrelevanten Aspekte, die in empirischen Studien im Zusammenhang mit Ich-Entwicklung gefunden wurden. Auch ein späterer Überblick von Borders (1998) erfüllt dies nicht. Insofern besteht hier eine deutliche Forschungslücke.

Gerade in den letzten Jahren scheinen entwicklungspsychologische Stufenmodelle, insbesondere von Loevinger und Kegan, die sich auf Persönlichkeitsentwicklung insgesamt beziehen, verstärkt in der Praxis wahrgenommen zu werden. Dies betrifft vor allem den Kontext von Coaching, Beratung und Führungskräfteentwicklung (z. B. Torbert and Associates, 2004; Joiner u. Josephs, 2007; Bachkirova, 2010; McGuire u. Rhodes, 2009; Berger, 2012; Binder, 2010, 2014a). Insofern scheint eine strukturierte Aufarbeitung des Zusammenhangs von Ich-Entwicklung und Beratung nicht nur für die Forschung, sondern auch für die Praxis nützlich, zumal Ich-Entwicklung als zentraler Persönlichkeitsaspekt im deutschsprachigen Beratungskontext nach wie vor nahezu unbekannt ist.

Die komplette Forschungsarbeit (Binder, 2014b) beinhaltet zusätzlich eine eigene umfangreiche Längsschnitterhebung mit dem Ich-Entwicklungs-Profil, einer erweiterten deutschsprachigen Version des WUSCT (www.I-E-Profil.de). Damit wurde gleichzeitig das Instrument empirisch überprüft und dessen Grundlagen, Modifikationen und Vorgehen bei der Auswertung dargestellt. Das Ziel der empirischen Erhebung (N = 101) war es, herauszufinden, über welches Eingangs-niveau der Ich-

Entwicklung Teilnehmer von Beratungsweiterbildungen verfügen und ob sie sich im Zuge der Weiterbildung in Richtung späterer Stufen entwickeln (Zusammenfassung siehe Anlage 3).

1.2 Überblick über die Arbeit

Diese Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile. Das zweite Kapitel bietet eine aktuelle und umfassende Darstellung von Ich-Entwicklung, wie sie bisher in diesem Umfang nicht veröffentlicht wurde. Es gliedert sich in zwei Abschnitte: Der erste Abschnitt besteht in einem detaillierten Überblick zu Loevingers Ich-Entwicklungsmodell in all seinen relevanten Facetten. Im zweiten Abschnitt werden wichtige Studien zur empirischen Überprüfung von Loevingers Ich-Entwicklungsmodell systematisch zusammengestellt. Dieses Modell betrifft ein sehr umfassendes und schwer zu erschließendes Persönlichkeitskonstrukt. Es kommt vor, dass auch ausgewiesene Entwicklungsexperten das Modell in ihren Studien nicht adäquat einsetzen, beispielsweise indem unrealistische Interventionszeiträume gewählt werden. Daher werden die Studien in diesem Teil ausführlich besprochen. Schon an dieser Stelle wird das Thema in seinen unterschiedlichen Facetten so ausgelotet, dass mögliche Bezüge für den Bereich Beratung sichtbar werden können. Ebenso wird der gegenwärtige Stand der Forschung in einer Gesamtschau dargestellt, die in dieser ausführlichen Form auch in neueren Überblicksartikeln bisher nicht verfügbar ist (z. B. Manners u. Durkin, 2001; Westenberg, Hauser u. Cohn, 2004).

Das dritte Kapitel geht der Frage nach, ob ein Zusammenhang zwischen Ich-Entwicklung und effektivem Beraten besteht. Im ersten Abschnitt wird anhand von Kompetenzanforderungen ausgewählter Berufsverbände untersucht, inwiefern es Parallelen zum Modell der Ich-Entwicklung gibt. Der zweite Abschnitt widmet sich dieser Fragestellung anhand empirischer Studien, in denen Ich-Entwicklung und für Beratung relevante Kompetenzaspekte zusammen erforscht wurden. Zu diesem Zweck wird ein Studienüberblick gegeben, der die dazu verfügbaren Studien nach Themenclustern ordnet (z. B. Ich-Entwicklung und Umgang mit Komplexität) und deren Vorgehen und Ergebnisse kommentiert.

Im vierten Kapitel dieser Arbeit werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund des bisherigen Forschungsstands diskutiert. Zudem wird ein Ausblick gegeben, in dem die Konsequenzen, die sich aus dieser Arbeit ergeben, diskutiert werden: Einerseits werden Forschungslücken und -fragen erörtert, die sich bei der Auseinandersetzung mit dem Ich-Ent-

wicklungsmodell und der dazu verfügbaren Forschung zeigten. Andererseits wird auf die praktischen Konsequenzen eingegangen, die sich aus den Ergebnissen dieser Arbeit für Beratung und Beratungsweiterbildungen ergeben.

2 Ich-Entwicklung

2.1 Detaillierte Darstellung des Ich-Entwicklungsmodells von Loewinger

2.1.1 Das Ich – ein Definitionsversuch

Ich – was ist das? Im Alltag benutzen wir dieses Wort meist, ohne groß darüber nachzudenken. »Ich« zu benutzen, erscheint uns als das Selbstverständlichste der Welt, beispielsweise wenn wir Sätze wie die folgenden vervollständigen:

- Ich denke, dass ...
- Wenn ich kritisiert werde ...
- Ich will, dass ...
- Ich bin ...

In all diesen Sätzen kommt ein handelnder Agent zum Ausdruck, der sich zur Welt positioniert, auf sie reagiert oder sie interpretiert. Doch wer agiert und reagiert dabei eigentlich? Und inwiefern ist das, worauf das Ich reagiert, von gerade diesem »Ich« abhängig, also: seiner spezifischen Struktur beziehungsweise dem Entwicklungsniveau dieser Struktur? Und kann man diese Struktur mit der Persönlichkeit eines Menschen gleichsetzen? Verfolgt man diese Gedanken weiter, dann betritt man ein Feld, das Philosophen, Mystiker, Religionsstifter und Soziologen seit Jahrhunderten beschäftigt. Auch Psychologen befassen sich seit gut einhundert Jahren damit, seit einigen Jahrzehnten besonders im Rahmen empirischer Forschung.

Beschäftigt man sich mit dem Ich, kann man schon in der Alltagssprache viele ähnliche Begriffe entdecken, etwa Ego, Selbst, Identität oder Persönlichkeit. Spätestens wenn man den Bereich der Psychologie betritt, erlebt man eine nahezu babylonische Sprachverwirrung: Selbstkonzept, Selbstbewusstsein, Ich-Bewusstheit, Selbstimage, Ich, Über-Ich, Ich-Stärke, Ich-Kontrolle, Ich-Funktionen und vieles mehr. Taucht man tiefer in die Begriffswelt des Ichs ein, bemerkt man, dass es nicht nur eine Vielzahl von ähnlichen Begriffen gibt, sondern dass ein

und derselbe Begriff ganz anders gebraucht oder von einem Autor in komplett gegensätzlichem Sinne verstanden wird wie von einem anderen Autor. Als Young-Eisendrath und Hall (1987) im Jahre 1983 eine kleine Konferenz zum Thema »Selbst« organisieren wollten, überraschten sie bereits die mehr als 350 Anmeldungen von Forschern und Praktikern. Alle schienen jedoch von etwas anderem zu sprechen – und vor allem: »Niemand teilte eine gemeinsame Sprache« (S. xi, e. Ü.). Besonders in der psychoanalytischen Literatur zeigt sich dies deutlich (Redfearn, 1987), seit Freud das Ich mit seinem Strukturmodell (Es, Ich, Über-Ich) auch mehr in den psychoanalytischen Behandlungsfokus rückte (Eagle, 1991). Doch im Vergleich all dieser unterschiedlichen alltäglichen und psychologischen Termini scheint das Ich eine Sonderrolle einzunehmen. Was das Ich ist und wodurch es sich von anderen Aspekten der Persönlichkeit unterscheidet, bringt am besten William James in seinem berühmten Kapitel über das Selbst auf den Punkt (1892/1963). Die darunter stehende Abbildung 1 verdeutlicht dies.

»Das Mich und das Ich – was auch immer ich gerade denke, bin ich mir immer zur gleichen Zeit meiner selbst bewusst, meiner persönlichen Existenz. Zur gleichen Zeit bin ich es, der bewusst ist; so dass das ganze Selbst von mir, als ob es zweiseitig wäre, zum Teil erkannt und zum Teil erkennend, zum Teil Objekt und zum Teil Subjekt, zwei Aspekte sind, die voneinander unterschieden sein müssen. Der Kürze halber können wir das eine das Mich und das andere das Ich nennen« (S. 166, e. Ü.).

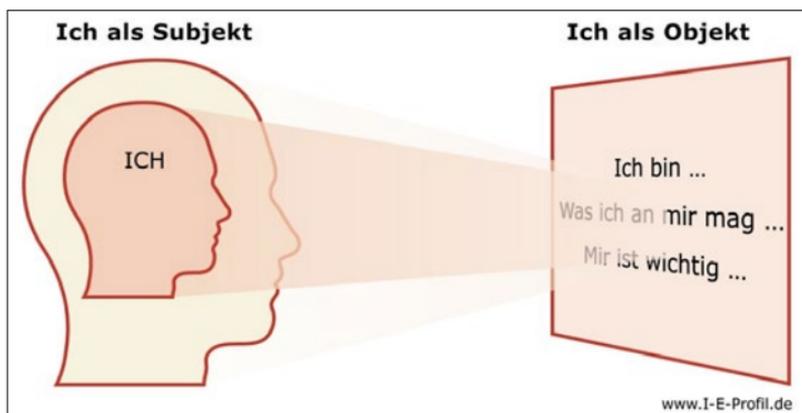


Abbildung 1: Zwei Seiten des Ichs: Subjekt und Objekt

James' essenzielle Unterscheidung zwischen dem Ich und dem Mich wurde in der psychologischen Forschung oft nicht wahrgenommen oder vermischt (McAdams, 1996a, 1996b). Meist wurde nur die Objektseite (das Mich) oder ein Teil davon erforscht und die erkennende Seite (das Ich als Subjekt) ausgeklammert, wie beispielsweise in Eigenschaftsansätzen der Persönlichkeit (siehe S. 92).

In konstruktivistischen Entwicklungsansätzen hingegen ist das erkennende Subjekt seit den bahnbrechenden Arbeiten von Piaget (1932) das Hauptforschungsgebiet. Dieser sah sich selbst als Epistemologe (Erkenntnistheoretiker), den vor allem die Frage interessierte, wie ein Mensch überhaupt zu Wissen über die Welt gelangt und wie sich dessen »Erkenntnisapparat« entwickelt. Dies führte zu umfangreichen Studien, in denen erforscht wurde, wie ein Mensch über Jahre hinweg beispielsweise so komplexe Fähigkeiten wie das Verständnis von Zahlen, Mengen oder Kausalität erlangt. Dieser Prozess gipfelt darin, dass die meisten Menschen im Alter von etwa 20 Jahren das entwickelt haben, was Piaget eine funktionsfähige Formallogik nennt.

Doch der Erkenntnisapparat ist nur ein Teil von James' »Ich«, wenn auch ein zentraler. Wenn ein Mensch »Ich« sagt, beinhaltet dies meist noch weitere Aspekte wie zum Beispiel Wünsche oder Ziele. Und es kommt dabei immer auch eine Art Haltung zur Welt zum Ausdruck. Insofern kann das Ich nicht auf den reinen Erkenntnisapparat des Menschen beschränkt werden, da dessen Denken und Handeln immer auch eine Intention beinhaltet. Nach Blasi (1988, S. 232, e. Ü.) ist »sein Glauben, Sehnen, Kontrollieren oder Hoffen nicht eine Komponente unter vielen, sondern durchdringt jeden Aspekt des Handelns und gibt ihm eine Einheit«. Diese Aspekte standen bei Piaget eher im Hintergrund. Er erkannte aber die Thematik und setzte sich an verschiedenen Stellen mit dem Selbst beziehungsweise dem Ich auseinander (Broughton, 1987). Auch er sah darin mehr als nur einen Erkenntnisapparat: »Es ist wie das Zentrum der eigenen Aktivität« (Piaget, 1967, S. 65, e. Ü.).

Wenn das Ich das erkennende Subjekt und auch das Zentrum der eigenen Aktivität ist, stellt sich die Frage, wie dieses Ich in seiner Gesamtheit »funktioniert« beziehungsweise was das Ich im Ganzen eigentlich ausmacht. Dieser Frage ging seit den 1960er Jahren Loevinger nach, indem sie das Ich empirisch erforschte. Dabei hatte sie sich das am Anfang gar nicht vorgenommen (siehe S. 26). Sie stolperte stattdessen zufällig in ihren Forschungen über Muster in ihren Daten, die sie mit dem klassischen (linearen) Paradigma von Einstellungs- und Eigenschaftstheorien nicht erklären konnte. Es fiel ihr vor allem auf, dass sich die untersuchten Personen nicht nur in der Komplexität des Denkens wie bei Piaget unterschieden. Sie zeigten auch große Unterschiede darin, wie sie beispiels-

weise ihre eigenen Impulse kontrollieren konnten. Aufgrund der großen Breite an miteinander verwobenen Aspekten, die auf unterschiedlichen Entwicklungsniveaus vorkamen, nannte sie diese Variable »Ich-Entwicklung«. Sie selbst sah so gut wie keinen Unterschied zur Bezeichnung »Selbst« (Loevinger, 1983, 1984a; Loevinger u. Blasi, 1991) und benutzte Ich und Selbst zum Teil identisch, im Gegensatz zu Jung (Adam, 2011).

Als Psychometrikerin kam es ihr darauf an, dieses »Ich« als Konstrukt zu erfassen, zu verstehen und valide messen zu können. Daher wehrte sie sich dagegen, das Ich beziehungsweise Ich-Entwicklung zu definieren (1983, S. 344–345, e. Ü.): »Ich bleibe dabei, es [das Ich] kann nicht und braucht auch nicht definiert zu werden. Es braucht nur aufgezeigt zu werden. Ich-Entwicklung ist das, was passiert, wenn eine Person von Impulsivität zu Selbst-Schutz zu Konformität etc. wächst.« Loevingers Konzeption des Ichs steht in Ergänzung, aber auch im Kontrast zu anderen Ansätzen. Vor allem in vielen psychoanalytischen Theorien wird das Ich anders konzeptualisiert (Mertens, 2010). Ein Beispiel ist das oben erwähnte Strukturmodell von Freud und die bekannte Einteilung in seine drei Instanzen Es (Triebe/Lustprinzip), Ich (Bewusstsein/Realitätsprinzip) und Über-Ich (Ansprüche/Moralische Instanz). Ein weiteres Beispiel ist die spätere psychoanalytische Ich-Psychologie (z. B. Hartmann, Rapaport), die in Folge von Anna Freuds Klassiker »Das Ich und die Abwehrmechanismen« (1936/2012) entstand. Dabei wurde das Ich als ein System von einzelnen Ich-Funktionen verstanden (z. B. wahrnehmen, denken, entscheiden).

Als Naturwissenschaftlerin waren Loevinger solche postulierten Instanzen oder Funktionen prinzipiell suspekt (Loevinger, 1983). Vor allem widersprachen sie dem, was sie in den von ihr erhobenen Forschungsdaten als eine Gesamtheit des Ichs auffand. Diese Daten bildeten offensichtlich ein Bündel von vielen Aspekten, die miteinander im Zusammenhang standen und für jede Entwicklungsstufe des Ichs ein »strukturiertes Ganzes« ergaben. Insofern verstand sie das Ich als Einheit, das man aus vielen einzelnen Aspekten entschlüsseln kann, wenn man das Muster versteht, was das Ich ausmacht: »Ich bin überzeugt, dass das Selbst, Ego, Ich oder Mich in einer gewissen Art real ist und nicht nur durch unsere Definition entstanden ist. Mein Ziel ist es, zu verstehen, wie ein Mensch durch das Leben navigiert, und nicht, künstlich abgegrenzte Einheiten zu schaffen« (Loevinger, 1984a, S. 50, e. Ü.). Wie sie dieses Ich versteht und es im Kontrast zu psychoanalytischen Konzeptionen sieht, beschreibt sie wie folgt:

»Das Ich ist vor allem ein Prozess und nicht ein Ding. Das Ich ist in gewisser Weise wie ein Gyroskop [Kreiselkompass], dessen aufrechte Position durch

die Rotation aufrechterhalten wird. Oder, um eine andere Metapher zu benutzen: Das Ich ähnelt einem Bogen. Es gibt einen Spruch in der Architektur, der sagt: ›Der Bogen schläft nie‹. Das bedeutet, dass die Gewichte und Gegengewichte des Bogens seine Form aufrechterhalten und das Gebäude stützen. Piaget benutzt dafür den Ausdruck ›mobiles Equilibrium‹ – je beweglicher, desto stabiler. Das Streben danach, das Erleben zu meistern, zu integrieren und ihm Sinn zu verleihen, ist nicht eine Ich-Funktion unter vielen, sondern die Essenz des Ichs« (Loevinger, 1969, S. 85, e. Ü.).

McAdams (1996b) versteht das Ich ganz ähnlich und beschreibt es mit dem Kunstwort und Verb »selfing«, was man mit »ein Selbst erzeugen« übersetzen kann: »Selfing ist das Ich. Selfing ist der Prozess, die Erfahrung als die eigene zu bestimmen. Im und durch das Selfing weiß eine Person implizit, dass er oder sie als Quelle, als Handelnder, als Wurzel der Kausalität in der Welt existiert – unterschieden von anderen Quellen, Handelnden und Wurzeln der Kausalität« (S. 383, e. Ü.). Das Ich ist demnach eindeutig auf der Subjektseite von James' Einteilung anzuordnen und ein Prozess, der sich in jeder Äußerung zeigt und die Gedanken und Erfahrungen eines Menschen organisiert. Dies entspricht etwa der Einteilung, die auch Funk (1994, S. 12) mit seiner Unterscheidung zwischen »Ich als Prozess« und »Ich als Repräsentation-Individualisation« (das Ich als Objekt) trifft. Er wendet sich damit eindeutig gegen Theorien, die das Ich in verschiedene Ichs oder Selbste aufteilen. Denn nach James (1892/1963, S. 182 ff.) muss so etwas wie eine Einheit des Bewusstseinsstroms bestehen, um eine Erfahrung mit der nächsten verknüpfen zu können. Oder, wie Loevinger (1987b, S. 92, e. Ü.) es ausdrückt: »Ich mag zwölf Selbste haben, die im Krieg miteinander stehen, aber wenn ich morgen aufwache, dann mit den gleichen zwölf Selbsten beschäftigt mit dem gleichen Krieg.«

Zusammengefasst ist die Frage also, wie das Ich mit Erfahrungen, ob innerer oder äußerer Art, umgeht, diese interpretiert und ihnen Sinn verleiht. Nach Perry (1970) ist es genau das, was jeder Organismus macht: Organisieren. Im Falle des Menschen ist dieser Prozess das Organisieren von Bedeutung. Dazu stellt das Ich einen Bedeutungsrahmen zur Verfügung (Kegan, 1980, 1994). Cook-Greuter (1994) bringt dies auf den Punkt:

»Das Bedürfnis nach einem stimmigen Sinngehalt scheint fundamental und eine Triebkraft im menschlichen Leben zu sein. Wann immer wir nicht richtig sicher sind, weil wir uns jenseits des Bereichs unseres gegenwärtigen Verstehens befinden, fühlen sich die meisten von uns ängstlich. Wir möchten eine Auflösung und Selbstgewissheit. Eine der Hauptfunktionen des Ichs ist es, diese Auflösung sicherzustellen und einen schlüssigen Sinn zu produzieren« (S. 120, e. Ü.).