

1 Selbstreflexion als Potenzial

Nach der Lektüre dieses Kapitels wissen Sie,

1. worin sich Menschen durch ihre Selbstreflexionspotenziale vor anderen Lebewesen auszeichnen,
2. wie ständiges Grübeln von ergebnisorientierter Selbstreflexion unterschieden werden kann,
3. was man unter „Selbstbild“ und „Selbstkonzept“ sowie „Selbstreflexionen“ von Individuen und Gruppen verstanden wird und welche Bedeutung kulturelle Unterschiede haben, welche Zukunftsaufgaben sich für das Coaching in Forschung und Praxis stellen.
4. welche höheren Stufen reflexiven Lernens es gibt und wie man sie erklimmen kann,
5. welche praktischen Folgerungen sich aus den Potenzialen zur ergebnisorientierten Selbstreflexion ergeben.

Menschen haben ein Bewusstsein von sich selbst. Sie sind in der Lage, ihr eigenes Handeln zu beobachten und über sich selbst nachzudenken. Dass Menschen nicht nur denken, sondern im Prinzip auch über sich nachdenken und darüber sprechen können, zeichnet sie vor anderen Lebewesen als *potenziell selbstreflexive Subjekte* aus (Eckensberger, 1998, S. 32). Sie reflektieren sich und die eigenen Handlungen keineswegs immer. Sie haben aber das Potenzial dazu.

Haben nur Menschen das Potenzial zur Selbstreflexion? Gallup (1970) hat Schimpansen unbemerkt einen roten Farbpunkt an den Kopf getupft. Die Tiere betrachten sich vor dem Spiegel und versuchen den Punkt zu entfernen. Dies beweist, dass sie sich selbst im Spiegel erkennen und zu-

Potenzial zur Selbstreflexion

Können sich Schimpansen selbst reflektieren?

mindest zu einfachen reflexiven Handlungen fähig sind. Aber auch wenn sie dies können, gibt es in der Selbstreflexionsfähigkeit große Unterschiede. Menschen können mit anderen über ihre Stärken und Schwächen sprechen sowie Pläne entwickeln und umsetzen, um sich zu verändern.

Gruppen

Menschen können nicht nur über sich als individuelle Person nachdenken. Sie können auch über die Gruppe reflektieren, zu der sie sich zugehörig fühlen, z.B. über ihre Familie oder Arbeitsgruppe. Sie sind sogar in der Lage über sich selbst im Zusammenhang mit größeren Systemen zu sinnieren, über die Organisation, in der sie arbeiten und die Gesellschaft, in der sie leben. Sie denken auch über die Normen und Regeln der Kultur nach, an denen sie sich orientieren oder über die Gebote ihrer Religion. Das Bedürfnis ist stark, ihre Reflexionen mit anderen auszutauschen und zu vergleichen. Freunde diskutieren über die zu hohe Arbeitslosigkeit in ihrem Land und was die Politik tun sollte. Der Aufsichtsrat eines Aktienunternehmens analysiert und erörtert die wirtschaftliche Lage und Zukunft seines Unternehmens vor dem Hintergrund der Marktsituation. Die Mitglieder einer Religionsgemeinschaft sprechen miteinander, wie sie ihre Glaubenssätze verstehen und die Gebote einhalten sollen.

Potenziale zur bewussten Selbstveränderung

Das Potenzial, allein oder mit anderen über sich selbst als Person, über die eigene Gruppe oder andere soziale Systeme zu reflektieren, öffnet den Menschen den Zugang zu höheren Formen des Lernens und zur bewussten Veränderung des Handelns als Individuum oder Gruppe. Diese Potenziale zur bewussten Selbstveränderung von Individuen und Gruppen werden in diesem Kapitel theoretisch und praktisch genauer betrachtet.

Erfahrungen mit professionellen Methoden

Wie können Individuen, Gruppen und Organisationen praktisch angeleitet werden und lernen, sich in der skizzierten Weise zu reflektieren und zu verändern? Sind alle Menschen und Gruppen gleichermaßen zur Selbstreflexion fähig? Antworten auf diese Fragen können wissenschaftliche Theorien und Erfahrungen aus der Anwendung professioneller Methoden liefern, wie sie beim Mentoring, beim Coaching und zur Teamentwicklung eingesetzt werden. Die Förderung der Selbstreflexion ist der praktische Kern dieser aktuellen Methoden.

Zu viel Selbstreflexion?

Selbstreflexion ist keineswegs immer nützlich und förderlich. Es gibt Menschen, die zu viel über sich selbst grübeln und zu wenig zielgerichtet handeln. In einer Erhebung über die Zeitdauer von Selbstreflexionen im Alltag hat Berg (2007) eine Person gefunden, die angab, pro Woche etwa 30 Stunden über sich selbst nachzudenken! Auch Gruppen können sich zu sehr mit sich selbst beschäftigen und dabei die eigenen praktischen Ziele und Aufgaben aus ihrem Blickfeld verlieren. Dass Selbstreflexion auch zuviel und problematisch sein kann, wird in der wissenschaftlichen und praktischen Fachliteratur nur selten behandelt. In diesem Buch wird darauf ausführlich eingegangen.

1.1 Selbstbild und Selbstkonzept

Vor einer Darstellung über die verschiedenen Arten und Methoden zur Förderung von Selbstreflexion sowie zu den Prozessen beim Lernen durch Selbstreflexion und Coaching von Individuen und Gruppen, werden zunächst die grundlegenden Begriffe Selbst und Selbstreflexion geklärt.

Wie Jürgen Kriz (2002) berechtigt kritisiert, wird der Begriff „Selbst“ oft irreführend und inflationär verwendet. Der Begriff „Selbst“ lässt sich leicht mit anderen Begriffen kombinieren. Beispiele sind (alphabetisch geordnet): Selbstaufmerksamkeit, Selbstbeobachtung, Selbstbewusstsein, Selbstbild, Selbstentwicklung, Selbstkompetenz, Selbstkontrolle, Selbstkonzept, Selbstmanagement, Selbstorganisation, Selbstreflexion, Selbstregulation, Selbstrepräsentation, Selbstschema, Selbstsicherheit, Selbststeuerung, Selbstvertrauen, Selbstverwirklichung, Selbstwahrnehmung, Selbstwertgefühl. Was dabei mit „Selbst“ gemeint ist, kann hierbei sehr verschieden sein!

In der Alltagssprache dient die Silbe „selbst“ bei Wörtern wie „selbstständig“ oder „selbstgefällig“ zur Hervorhebung oder zum Verweis auf eine unabhängige, „für sich bestehende“ Person. Erst im 18. Jahrhundert wurde das Substantiv „Selbst“ (nach dem englischen „self“) zusätzlich in der Bedeutung als „das seiner selbst bewusste Ich“ verwendet (Herkunftswörterbuch Duden, 1997).

In der Psychologie ist der Begriff *Selbst* ein Oberbegriff für die Vorstellungen, die eine Person von sich als Person hat oder die andere von ihr haben. Diese Vorstellungen können sich auf typische Personmerkmale, Ziele und Bedürfnisse, Regeln oder Verhaltensstandards beziehen, die sich die Person zu Eigen macht.

Kuhl (2001, S. 334 f.) verwendet den Begriff „Selbst“ für die intuitive Wahrnehmung oder Repräsentation der eigenen Person mit ihren Merkmalen. Diese Selbstrepräsentation kann anschaulich vielleicht auch als eine Art Selbstbild bezeichnet werden. Dieses intuitive Selbstbild entwickelt sich in der frühen Kindheit, wenn sich die Kinder etwa mit 18-24 Monaten im Spiegel selbst erkennen (Povincelli & DeBois, 1992). Sie beginnen sich dabei zunächst nach den äußerlichen Merkmalen wie ein Objekt zu betrachten und mit anderen Menschen zu vergleichen. Diese Beobachtungen prägen sich im Gedächtnis ein. Später werden immer mehr Merkmale des Selbst einbezogen. Wenn sie sprachlich ausgedrückt werden, bilden sie das „Ich“ (Kuhl, 2001, S. 334). Das intuitive „Selbst“ umfasst nach Kuhls Begriffsverständnis im Unterschied zum „Ich“ die beiläufig und intuitiv durch Erfahrungen erworbenen Repräsentationen über die eigene Person. Sie sind keineswegs alle bewusst. Sie bilden gewissermaßen den gefühlsmäßigen Hintergrund für das bewusst wahrgenommene „Ich“ (Ich als Objekt) oder „Selbstkonzept“, wie das „Ich“ in

Beliebter Begriff

Bedeutungen

Begriffsherkunft

Bedeutung in der Psychologie

Selbst und Ich

anderen Theorien genannt wird. Kuhls Begriffe Selbst und Ich unterscheiden sich von anderen Definitionen. In der folgenden Darstellung wird deshalb anstelle des Begriffs „Ich“ der Begriff „Selbstkonzept“ oder „bewusstes Selbstkonzept“ vorgezogen. Synonym zum Kuhlschen Begriff „Selbst“ wird sein Begriff der Selbstrepräsentation oder der anschauliche Begriff „Selbstbild“ verwendet.

**Kommando-
zentrale des
Gehirns?**

Im menschlichen Gehirn gibt es kein spezielles Areal, das als übergeordnetes Steuerungszentrum die anderen Systeme des Gehirns und Körpers leitet, in dem ein intuitives Selbst oder bewusstes Selbstkonzept lokalisiert werden kann. Die Gehirne von Menschen und anderen Lebewesen bestehen aus verschiedenen teilweise autonomen Systemen, die sich ohne Leitung selbst organisiert koordinieren können. Die Gehirne von Menschen und andere höher entwickelten Lebewesen können aber Netzwerke höherer Ordnung (analog zum Double Loop Lernen, siehe Abschnitt 1.3.2) entwickeln, durch die sie über ihre Wahrnehmungssysteme ihre eigenen Handlungen und innere Prozesse teilweise bewusst beobachten und reflektieren können. Singer (2004, S. 42 f.) nennt diese Netzwerke Metarepräsentationen. Das Selbstkonzept könnte als ein derartiges Metaschema angesehen werden (vgl. zu Singers Theorie ausführlicher Abschnitt 3.5.1).

**Zugang zum
Selbst öffnen**

Um die Klienten ganzheitlich bei der Entwicklung ihrer vollen Potenziale fördern zu können, ist es nach Stober (2006, S. 25) erforderlich, dass die Coachs das Selbstbild der Klienten zu verstehen versuchen. Um das durch viele Erfahrungen im Laufe des Lebens entwickelte Selbstbild für bewusste Reflexionen zugänglich zu machen, genügt es nicht, dass die Person sich beobachtet und mit anderen Personen vergleicht. Sie muss beim Beobachten gewissermaßen „in sich hineinlauschen“ und den eigenen Empfindungen und Gefühlen in einer konkreten Situation nachspüren. Weil diese Empfindungen und Gefühle ihr nicht klar bewusst sind, wird diese Erkundung von etwas zwar irgendwie sehr Vertrautem aber gleichzeitig auch Neuem als „Selbstexploration“ bezeichnet. Coaching kann diese Selbstexploration fördern. Da Coaching aber auf Sprache angewiesen ist, ist es erforderlich, das Ergebnis der Selbstexploration in Worten auszudrücken bzw. „zu explizieren“. Ergebnis ist ein bewusstes Selbstkonzept.

**Selbst-
exploration**

**Methoden zur
Erfassung**

In der Wissenschaft gibt es verschiedene Methoden zur Erfassung der bewussten Vorstellungen über die eigene Person. Gebräuchlich sind Fragebogeninstrumente mit vorgegebenen Fragen zur Selbstbeschreibung, wie z.B. die *Self-Constructal-Scala* von Singelis et al. (1995). Ein Nachteil ist, dass man mit ihnen nur die jeweils vorher festgelegten Merkmale erfassen kann. Im Methodenteil wird eine vorgestellt, wie Personen angeleitet werden, Bilder über sich selbst zu malen (reale Bilder und Wunschbilder, siehe Abschnitt 3.3.1). Diese Methode wurde auch mit Managern

Wer bin ich?

durchgeführt und wurde von ihnen als sehr Phantasie anregend bewertet. Ein in der Führungsforschung bewährtes Verfahren zur Erfassung des bewussten Selbstkonzepts ist der Twenty Statements Tests von Kuhn und McPartland (1954). Hier sollen die Befragten spontan zwanzig Sätze ergänzen, die alle mit „Ich bin...“ beginnen. Viele Personen vervollständigen die Sätze durch ihre berufliche Position oder Qualifizierung („Ich bin der Leiter des Controllings in einem Automobilunternehmen.“), ihre organisationalen Bezugsgruppe („Ich bin Mitglied des Vorstands.“) oder ihre Fachdisziplin („Ich bin ein Ingenieur.“). Daneben werden auch nicht-berufliche äußere Merkmale („Ich bin 183cm groß.“), Rollen in der Familie („Ich bin Vater einer Familie.“), die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht („Ich bin eine Frau.“), einer Nationalität („Ich bin ein Franzose.“) oder Religionsgemeinschaft („Ich bin ein Muslim.“) zur Selbstbeschreibung herangezogen. Die Sätze können mit präzisierenden, positiven oder negativen Eigenschaften versehen werden („Ich bin ein erfolgreicher Manager.“ oder „Ich bin ein Chaot.“) Die dem Test zugrunde liegende Annahme ist, dass die inhaltlichen Schwerpunkte das bewusste Selbstkonzept und die damit verbundenen Bewertungen, bzw. die Selbstbewertung der Person beschreiben.

1.1.1 Öffentliches und privates Selbstkonzept

Eine wichtige Unterscheidung ist die zwischen dem *idealen* und *realen Selbstkonzept*, bzw. den als wichtig angesehenen idealen oder tatsächlichen Merkmalen. Unterschieden wird außerdem zwischen dem 1. *privaten* und 2. *öffentlichen* oder *sozialem Selbstkonzept* (vgl. Oerter, 1987, S. 295 ff.).

1. Das *private Selbstkonzept* umfasst das Wissen, das die Person über sich selbst hat, wie sie sich selbst wahrnimmt (Selbstwahrnehmung) und wie positiv sie sich gefühlsmäßig einschätzt (Selbstwertgefühl oder Minderwertigkeitsgefühl) oder wie sie eigene Fähigkeiten bewertet (Selbstbewertung) und was sie sich selbst zutraut (Selbstvertrauen).
2. Das soziale oder öffentliche Selbstkonzept bezieht sich auf das, was die Person meint, dass ihre soziale Umgebung über sie als Person denkt. Es entwickelt sich aus den Bildern, die sich wichtige Bezugspersonen von der Person machen und ihr vermittelt haben.

**Privates
Selbstkonzept**

**Soziales
Selbstkonzept**

Ein *Konzept* ist ein „skizzenhafter, stichwortartiger Entwurf“ (Duden Etymologie, 1997, S. 378). Das Selbstkonzept einer Person ist dementsprechend eher ein skizzenhafter Entwurf der bewussten Vorstellungen der Person über sich selbst und kein vollständig ausgearbeitetes Modell. Eine ähnliche Bedeutung hat der Begriff *Selbstschema*. Ein *Schema* hat ebenfalls die Bedeutung „Entwurf“, aber auch „Muster“ oder „Grundform“ (Duden Etymologie, 1997, S. 626) und verweist damit darauf, dass das Selbstschema eine charakteristische Form hat. Im Folgenden wird der

**Verwandte
Begriffe**

Begriff Selbstkonzept bevorzugt, weil er in seiner Bedeutung sehr verständlich den Kern des gemeinten Begriffs wiedergibt. Synonym wird aber auch Selbstschema verwendet. Der interdisziplinäre Begriff der *individuellen Identität* hat dagegen meist eine etwas andere Bedeutung. Oft sind damit speziell diejenigen Selbstkonzeptmerkmale gemeint, die die Person als *einmalig* oder *unverwechselbar* erscheinen lassen (Oerter, 1987, S. 296). Wie beim Selbstkonzept kann man hier wiederum zwischen nur individueller und sozialer Betrachtung unterscheiden (Wahrnehmung durch das Individuum selbst oder durch die Brille der sozialen Umgebung).

Gruppen- selbstkonzept

Die Mitglieder von Gruppen, die miteinander interagieren oder Aufgaben bearbeiten, können gemeinsam ein privates und öffentliches *Gruppen-selbstkonzept* entwickeln. Gruppen kann man auch eine Identität zusprechen. Die *Gruppenidentität* bezieht sich entsprechend auf die besonderen Merkmale des Gruppenselbstkonzepts, durch die sie nach den Vorstellungen ihrer Mitglieder oder durch die soziale Umgebung von anderen als einmalig und unverwechselbar angesehen werden.

Gruppen- identität

1.1.2 Definition des Selbstkonzeptbegriffs

Im Folgenden wird definitorisch eingegrenzt, was unter dem realen und idealen individuellen Selbstkonzept einer Person oder dem gemeinsamen Selbstkonzept der Mitglieder einer Gruppe verstanden wird.

Wichtige Ziele, Bedürfnisse, Merkmale, Entwicklungspotenziale, Regeln und Standards

Das *reale Selbstkonzept* bezieht sich auf alle bewussten Vorstellungen oder Schemata zu wichtigen eigenen Zielen, Bedürfnissen, Merkmalen und Entwicklungspotenzialen sowie Regeln und Standards der Person, wie sie sich gegenwärtig sieht. Das *ideale Selbstkonzept* basiert im Unterschied dazu auf entsprechenden Idealbildern der Person von sich selbst zu den angesprochenen Merkmalen. Diese Vorstellungen werden oft stabil in das Selbstkonzept integriert. Sie werden deshalb auch als „selbstkongruente“ Schemata bezeichnet. Werden reales und ideales Selbstkonzept miteinander verglichen, wird dies als *Selbstreflexion* bezeichnet, wie unten ausgeführt wird.

Definition Individuelles Selbstkonzept einer Person

Das individuelle Selbstkonzept einer Person umfasst die Gesamtheit aller bewussten, subjektiv wichtigen Vorstellungen, die eine Person von sich als reale oder ideale Person hat, einschließlich aller charakteristischen und subjektiv als wichtig eingeschätzten Ziele, Bedürfnisse, Merkmale und Entwicklungspotenziale sowie Normen und Regeln, an denen sie sich orientiert oder anstrebt zu orientieren.

1.1.3 Selbstkonzept und Kultur

Die in der Definition aufgeführten subjektiv wichtigen Ziele und Bedürfnisse von Personen und insbesondere die von ihnen in ihr Selbstkonzept inkorporierten Regeln und Normen oder Standards sind in unterschiedlichen Kulturen extrem verschieden. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den so genannten individualistischen Kulturen, zu denen auch Deutschland rechnet und den asiatischen so genannten „kollektivistischen“ Kulturen. Der Fachbegriff „kollektivistische Kultur ist nicht sehr treffend und wird von manchen als diskriminierend empfunden. Angemessener erscheint es, die Kulturen als gruppen- oder beziehungsorientiert zu bezeichnen. Zunehmend wird auch zwischen independenten und interdependenten Kulturen unterschieden. Im Folgenden werden diese Begriffe bevorzugt und „kollektivistisch“ in Anführungszeichen gesetzt, wo der Begriff aus Zitatgründen erforderlich ist.

Nach Triandis (1995) und Gelfand et al. (2004, S. 443) lassen sich beziehungsorientierte/„kollektivistische“ und individualistische Kulturen durch vier Definitionsmerkmale empirisch differenzieren:

1. *Interdependentes oder independentes Selbstkonzept:* In beziehungsorientierten Kulturen wird das Selbst vorwiegend als interdependent zu anderen gesehen. Ressourcen werden gemeinsam geteilt. In individualistischen Kulturen verstehen sich die Einzelnen dagegen als Individuen, die unabhängig von anderen sind und individuelle Entscheidungen treffen, ob sie die Ressourcen mit anderen teilen.
2. *Gruppenziele:* Die Ziele der Gruppenmitglieder in beziehungsorientierten Kulturen stimmen tendenziell mit den Gruppenzielen überein, während sie in individualistischen eher nicht miteinander korrelieren.
3. *Verpflichtung oder Bereitschaft zum Sozialverhalten:* In beziehungsorientierten Kulturen wird das Sozialverhalten durch Pflichten und Verpflichtungen geregelt. In individualistischen Kulturen wird es dagegen durch Einstellungen, Werte, Glauben, Bedürfnisse und Verhandlungen bestimmt.
4. *Bedeutung sozialer Beziehungen:* In beziehungsorientierten Kulturen hat die Herstellung und Aufrechterhaltung guter oder harmonischer Beziehung in der Gruppe und selbstlose Unterstützung der anderen Priorität. In individualistischen Kulturen herrscht dagegen eher ein rationales Kalkül des gegenseitigen Gebens und Nehmens vor. Zusammenarbeit wird gesucht, wenn sie nützlich erscheint.

Beziehungsorientierte und individualistische Kulturen

Kultur und Selbstkonzept

Übereinstimmung der Ziele

Pflichten

Harmonische Beziehungen zu anderen

Gruppenorientiertes Selbst und gruppenorientierte Kulturen

Jedes der vier Merkmale hat Bezüge zum individuellen Selbstkonzept, wie es oben definiert wurde. Man müsste danach annehmen, dass das Selbstkonzept in beziehungsorientierten Kulturen durch alle Merkmale mitgeprägt werden kann und im Allgemeinen eher interdependent oder gruppenorientiert ist. In individualistischen Kulturen ist dagegen zu erwarten, dass unabhängige Selbstkonzepte häufiger sind.

Länderunterschiede

Zur Erfassung der gruppenorientierten oder individualistischen Kultur wurden Fragebögen konstruiert und vergleichende Erhebungen durchgeführt. Nach den klassischen Ländermittelwerten der klassischen Untersuchung von Hofstede (1980) sind Kolumbien, Mexiko, die Philippinen, Portugal, Thailand und Venezuela eher beziehungsorientiert, dagegen Australien, Dänemark, England, Kanada, die Niederlande, Neuseeland, Schweden und die USA individualistisch orientiert. Diese Ergebnisse wurden jüngst mit einem vergleichbaren Fragebogen in der „GLOBE Study“ bestätigt, einer weltweiten Befragung von über 17.000 Führungskräften mittlerer Ebenen in 62 Ländern (vgl. Gelfand et al., 2004). Weitere Länder die danach im Durchschnitt eine gruppenorientierte beziehungsorientierte Kultur aufweisen sind nach dieser Untersuchung u.a. Ägypten, Albanien, Argentinien, Bolivien, China, Indien, Indonesien, Iran, Polen, Russland, Spanien, Slowenien, Südkorea, Taiwan und die Türkei. Eine individualistische Kultur findet sich danach außerdem in Deutschland, Finnland und der Schweiz¹.

Individuelle Unterschiede

Nun orientieren sich keineswegs alle Menschen strikt an der in ihrem Land vorherrschenden Kultur. Innerhalb jeder Gesellschaft gibt es immer Untergruppen und Schichten mit unterschiedlicher kultureller Ausrichtung. Migranten bringen andere Kulturen mit. Die weltweite Verbreitung ähnlicher Informationen über die Medien und z.B. der Kauf derselben Konsumgüter in sehr ähnlich strukturierten Kaufhäusern beeinflussen die Menschen. Kulturelle Orientierungen können sich dadurch allmählich verändern.

Allozentrismus und Idiozentrismus

In China kann man heute Menschen mit ausgeprägt individualistischen Vorstellungen über sich und ihre berufliche Zukunft begegnen. In Deutschland gibt es viele Menschen, die ihre persönlichen Ziele, Bedürfnisse und Entwicklungsperspektiven hinter die ihrer zugehörigen Arbeitsgruppe, Familie oder Religionsgemeinschaft zurückstellen, auch ohne dass dies durch einen Migrationshintergrund erklärt werden könnte. Die empirischen Forschungsergebnisse über die persönlichen Orientierungen auf der individuellen Ebene zum „Kollektivismus“ (hier auch als Allo-

Persönlichkeitsunterschiede

¹ Diese Einordnungen ändern sich erheblich (vgl. Gelfand et al., 2004), wenn man im Fragebogen nach „institutionellen“ kollektivistischen oder individualistischen Prinzipien auf der Ebene der Gesellschaft fragt (z.B. ob Führungskräfte Gruppenloyalität fördern (auch auf Kosten individueller Ziele) oder ob das Wirtschaftssystem individuelle Interessen maximiert).

zentrismus bezeichnet) und Individualismus (bzw. Idiozentrismus) und Zusammenhänge der individuellen Werte mit allgemeinen Mittelwerten für die Ebene der Gesellschaft sind relativ gering und widersprüchlich zwischen verschiedenen Erhebungen (Gelfand et al., 2004, S. 448 ff.). Was man festhalten kann, ist lediglich, dass es in allen Kulturen große individuelle Unterschiede in der Ausprägung der beiden Merkmale gibt. Personen mit interdependenten kulturellen Orientierungen definieren sich zugleich auch mit individualistischen Merkmalen. Sie haben aber eine geringere Bedeutung, als die Beziehung zu anderen Personen. Dieses Ergebnis wurde in vielen Studien bestätigt (vgl. Oyserman, 2001; Kühnen & Hannover, 2003). Einzelnen Untersuchungen zeigen allerdings teilweise widersprechende Resultate. So fand Li (2002), dass Festland-Chinesen im Vergleich zu Anglo-Kanadiern zwar eine ausgeprägtere Familienbeziehung, aber eine schwächere Beziehung zu Freunden aufwiesen. Die individuelle Ausprägung wird nicht nur von der Kultur, sondern zugleich wesentlich von grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften beeinflusst. In Kapitel 3.5 wird auf ihre Bedeutung für das Selbstkonzept und die Selbstreflexion näher eingegangen.

In beziehungsorientierten Kulturen würde man nach vorliegenden Theorien und Erkenntnissen erwarten, dass die von dieser Kultur geprägten Individuen sich bei der Definition ihres Selbstkonzepts zwar nicht alle und nicht immer, im Allgemeinen aber mehr mit den Zielen, Normen und Regeln ihren Bezugsgruppen auseinandersetzen. Aber was bedeutet das genauer? Um die Bedeutung beziehungsorientierter Kulturen für das Selbstkonzept differenzierter nachvollziehen zu können, ist es erforderlich, sich mit ihren Grundlagen auseinanderzusetzen. Im Folgenden werden dazu als Beispiel Grundlagen der konfuzianischen Kultur erläutert.

Menschenbild und ideale konfuzianischer Kulturen

Die beziehungsorientierten bzw. gruppenorientierten asiatischen Kulturen stützen sich auf komplexe Moral- und Regelsysteme die über 2000 Jahre alt sind. Um in einer von Konflikten und Machtkämpfen beherrschten Zeit die Ordnung und Harmonie im feudalen China wieder herzustellen hat Konfuzius (551-479 v. Chr.) einen umfassenden Verhaltenskodex entwickelt (Gu, 2002). Konfuzius stellt den „edlen Menschen“ (chinesisch *junzi*) und ein ideales Menschenbild in den Mittelpunkt. Was den *junzi* auszeichnet, ist „Menschlichkeit“ oder „Mitmenschlichkeit“ (*ren*). Konfuzius erläutert diese selbstlose Tugend mit allgemeinen Verhaltensregeln (zitiert nach Gu, 2002, S. 65 ff.). „Ren heißt: Wenn eine Schwierigkeit auftaucht, als erster hervorzutreten, wenn Nutzen zu ziehen ist, als erster zurückzutreten.“ Wichtig sind außerdem Liebe und Fürsorge für andere. „Helfe auch anderen erfolgreich zu sein, wie du erfolgreich zu sein versuchst.“ „Was man selbst nicht wünscht, das tue man auch anderen nicht an.“ Jeder edle Mensch soll sich mit großer Selbstbeherrschung

Bedeutung der Kultur

Menschenbild

Menschlichkeit

und Würde streng nach den traditionellen Riten verhalten und Verantwortung für sich und seine gesamte Umgebung übernehmen (Bauer, 2001, S. 57 ff.).

Hierarchie und Rollen

Anders als im europäischen Humanismus werden die Tugenden im Konfuzianismus nicht egalitär, sondern immer hierarchisch spezifiziert. Menschen sind einander von Geburt an ähnlich, aber nicht gleich in ihren Begabungen (Gu, 2002, S. 59). Für jede Rangposition und Rolle gibt es spezifische Anforderungen und Verhaltensregeln.

Gerechtigkeit und Sittlichkeit

Konfuzius unterscheidet fünf grundlegende Tugenden (Gu, 2002, S. 73 ff.). An erster Stelle nach ren folgt die *Gerechtigkeit (yi)*. Die Bedeutung des Begriffs unterscheidet sich allerdings vom westlichen Begriffsverständnis. Der schwierige Begriff bezieht sich mehr auf Pflichterfüllung, Rechtschaffenheit, Fairness und Schicklichkeit und darauf „das Richtige zu tun“. Nach Konfuzius stellen sich Harmonie und Ordnung durch *Sittlichkeit (li)* her. Er vertraut auf die regulierende und selbstdisziplinierende Wirkung der Einhaltung traditioneller Riten in der durch die Rangposition bestimmten Weise. Durch li wird das gemeinsame Verhalten berechenbar und ein harmonisches Zusammenspiel aller Gesellschaftsschichten möglich.

Klugheit und Verlässlichkeit

Klugheit (zhi) ist nach Konfuzius erlernbar und umfasst insbesondere das Wissen um die verschiedenen Tugenden. Konfuzius (im Chinesischen Kong Fuzi, Kong, der Meister) war ein hervorragender Lehrer, der seine Lehre im Dialog mit seinen Schülern entwickelt hat. Eine weitere Tugend ist *Verlässlichkeit (xin)* als Grundlage der Freundschaft. Versprechen müssen selbst dann gehalten werden, wenn sich die Bedingungen geändert haben. Dies gilt auch für Versprechungen, die der Herrscher seinem Volk gemacht hat. Nur dadurch kann er Vertrauen erwerben.

Loyalität und Pietät

Die letzten, miteinander zusammenhängenden Tugenden sind *Loyalität und Pietät (zhong und xiao)*. Untergebene sollen sich gegenüber ihrem Vorgesetzten loyal und treu verhalten. Allerdings sind auch die Vorgesetzten an die angesprochenen Tugenden gebunden. Der Untergebene soll deshalb den Mut haben, dem Vorgesetzten zu widersprechen, wenn dieser den rechten Weg verlässt. Loyalität bedeutet auch, die Arbeitsaufgaben wichtig zu nehmen und Eigeninteressen hintan zu stellen. Pietät bezieht sich speziell auf die Beziehung vom Sohn zum Vater. Vom pietätvollen Sohn wird erwartet, dass er sich fürsorglich und ehrerbietig verhält. Fürsorge bedeutet dabei, alles zu tun, dass sich die Eltern wohl fühlen und jede Störung ihres Wohlbefindens durch eigenes Verhalten zu vermeiden. Dazu gehört eine gesunde Lebensweise, weil eine Erkrankung die Eltern unglücklich machen könnte. Diese Beziehung soll solange aufrechterhalten bleiben, wie die Eltern leben. Deshalb sollen die Kinder beispielsweise nur nach wohlbegründeten Anlässen an einen anderen Ort ziehen und ihre Eltern allein lassen. Sogar nach dem Tod des Vaters sollen die Söhne