

Die Originalausgabe erschien 1976 unter dem Titel
«The Gamesman. The New Corporate Leaders»
im Verlag Simon and Schuster, New York

Schutzumschlag- und Einbandentwurf Werner Rebhuhn

Inhalt

Einleitung	7
ERSTES KAPITEL	
Manager	25
ZWEITES KAPITEL	
Der Fachmann	39
DRITTES KAPITEL	
Der Dschungelkämpfer	64
VIERTES KAPITEL	
Der Firmenmensch	73
FÜNFTES KAPITEL	
Der Spielmacher	84
SECHSTES KAPITEL	
Ein kreativer Spielmacher	105
SIEBENTES KAPITEL	
Kopf und Herz	151
ACHTES KAPITEL	
Eine Psychologie der «Entwicklung»	185
NEUNTES KAPITEL	
Führung und die Grenzen der Veränderung	206
ANHANG	
Der erläuternde Fragebogen	216
Danksagung	242
Anmerkungen	245



35

17 A 4567

1. Auflage März 1977
© Rowohlt Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, 1977
«The Gamesman» Copyright © 1976 by Michael Maccoby
Alle deutschen Rechte vorbehalten
Gesamtherstellung Clausen & Bosse, Leck/Schleswig
Printed in Germany
ISBN 3 498 04249 1





gie angesehen werden, die den Eintritt des Spielmakers in Führungspositionen rechtfertigt. Nach meiner Erfahrung interessiert sich der Spielmaker für McGregors Theorie weit mehr als andere Managertypen.

Weder McGregor noch andere Managementtheoretiker haben angeregt, daß man den wirklichen Charakter von Managern und Arbeitern untersuchen solle. Welche Ziele sie haben, was ihre Psychologie sei. Sie gehen bereits davon aus, zu wissen, was unterschiedliche Menschentypen motiviert.

Aber ohne solche empirischen Untersuchungen kann ein System, das behauptet, sich um die menschliche Entfaltung zu kümmern, in Wahrheit dazu dienen, einem speziellen Charaktertyp auf Kosten anderer zu nützen. Jene, die nicht in dieses neue System passen, laufen Gefahr, als «krank» abgestempelt zu werden. Diese Gefahr wird deutlicher, wenn wir die Motivationstheorie von Abraham Maslow untersuchen, der eine «Hierarchie von Bedürfnissen» konstruiert, die sehr gut zu der Idee paßt, daß die Erfolgreichen im Unternehmen sowohl mit Charakterfülle als auch mit weltlichen Gütern belohnt werden.

Die liberaleren Industriemanager – darunter einige, die der Mechanisierung und der Bürokratie höchst kritisch gegenüberstehen – zitieren fast durchweg Maslow, der ihnen, wie sie sagen, die Hoffnung gibt, sobald erst ein gewisses Niveau materieller Erfolge erreicht sei, würden sich die Unternehmerpersönlichkeiten mehr um die höheren Werte der Liebe und Kreativität kümmern. Maslows Psychologie unterstützt auch den Standpunkt der Theorie Y, wonach ein humaneres Managementsystem eine produktivere menschliche Entfaltung stimulieren werde, oder, im Sinne Maslows, die «Selbstverwirklichung».

Ich habe die Absicht zu beweisen, daß Maslows Theorie zwar menschliche Bedürfnisse und Werte hervorhebt, daß sie aber zweideutig, widerspruchsvoll und in kritischen Aspekten irreführend in bezug auf Motivation und das Verhältnis zu sozialen Ordnungen, vor allem zur Arbeit ist. Die Hoffnung, die sie bietet, geht nicht vom Verständnis für die wirklichen Bedürfnisse von Menschen verschiedener Art aus. Sie neigt dazu, falschen Optimismus zu stützen, der sehr wahrscheinlich bei wirklichen Versuchen zur Veränderung zusammenbricht. Schlimmstenfalls kann Maslows Theorie als Rechtfertigung materialistischer Motive interpretiert werden: im Dienste künftigen Aufblühens höherer Werte. Aber tatsächlich idealisiert sie die Mächtigen, die die Machtlosen verachten.

Maslow ist bestenfalls ein unkonventioneller Beobachter, der Stärken gesunder, reifer Menschen beschreibt – ihre große Vorliebe für «das Gute, das Wahre und das Schöne».⁶

Im Unterschied zu mechanistischeren Psychologen glaubt er an eine menschliche Natur. Er geht weiter als McGregor mit seiner Behauptung,

falls die Bedürfnisse nach Liebe und Kreativität nicht erfüllt würden, sei das Ergebnis «Psychopathologie», also Krankheit: «Lassen Sie mich jetzt versuchen, kurz und zunächst dogmatisch das Wesen dieser neu sich entwickelnden Konzeption von psychisch gesunden Menschen zu beschreiben. Das erste und wichtigste ist die starke Überzeugung, daß der Mensch eine wesentliche eigene Natur hat, das Skelett einer psychologischen Struktur, die analog zu seiner physischen Struktur behandelt und erörtert werden kann, daß er einige Bedürfnisse, Fähigkeiten und Neigungen hat, die zum Teil genetisch begründet sind, von denen einige charakteristisch für die ganze Spezies Mensch sind, die alle kulturellen Linien durchschneiden, und von denen einige einzigartig für das Individuum sind. Diese grundlegenden Bedürfnisse sind oberflächlich gesehen weit eher gut oder neutral als böse. Zweitens ist mit dieser Konzeption verbunden, daß die voll gesunde und normale und wünschenswerte Entwicklung in der Verwirklichung dieser Natur besteht. Die Erfüllung dieser Möglichkeiten und die Entwicklung zur Reife entsprechen dem Diktat dieser verborgenen, heimlichen und kaum erkennbaren wesentlichen Natur des Menschen. Dieses Diktat wächst eher von innen heraus und wird weniger von außen geformt. Drittens ist jetzt klar zu erkennen, daß die Geisteskrankheiten zumeist aus der Verhinderung, der Frustrierung oder Verdrehung der wesentlichen Natur des Menschen resultierten. Was ist psychopathologisch – geisteskrank –? Alles, was den Kurs der Selbstverwirklichung stört oder frustriert oder verdreht. Was ist Psychotherapie oder überhaupt Therapie oder Reifung jeglicher Art? Alle Mittel jeglicher Art, die dabei helfen, den Menschen wieder auf den Weg zu seiner Selbstverwirklichung zu bringen und zur Entwicklung entsprechend dem, was ihm seine innere Natur diktiert.»⁷

Eine der bemerkenswertesten Behauptungen Maslows ist, daß dies eine «neu sich entwickelnde Konzeption vom psychologisch gesunden Menschen» sei. In Wahrheit ist sie ein traditionelles humanistisches Konzept, das die frühen Christen, die Buddhisten, Aristoteles, Spinoza, Marx und viele andere miteinander teilen, darunter Psychologen wie William James und Erich Fromm. Maslow räumt ein, daß dieses «neue Konzept» Elemente mit jenen aus der Vergangenheit gemein hat, aber er argumentiert, «wir wissen jetzt über die wahre Natur des menschlichen Wesens viel mehr als Aristoteles und Spinoza».⁸

Maslows Theorie beginnt bedenklich zu werden, wenn er seine wohlbekannte Hierarchie der Bedürfnisse konstruiert. Nach seiner Theorie bewegt man sich von «physiologischen Bedürfnissen» auf unterer Ebene über «Bedürfnisse nach Sicherheit» zu «Bedürfnissen nach Zugehörigkeit und Liebe» und «Bedürfnissen nach Achtung» bis zu dem «Bedürfnis nach Selbstverwirklichung», das die höchste Ebene darstellt.



Gemeinschaft isoliert sowie Neid und Ausnützung unterworfen sein wird; er hat sich abgesondert. Im Gegensatz dazu wird man durch Wertschätzung und Würde, die auf gegenseitigem Respekt beruhen, der Gemeinschaft nähergebracht. Maslow stellt später fest, daß «verdienter Respekt» gesünder ist als «unberechtigte Schmeichelei» (ist irgendeine Schmeichelei berechtigt?), aber er betont diesen Punkt nicht genug. Das Streben nach Ruhm hat etwas von Getriebensein, und die klinische Erfahrung legt nahe, daß es in Zwangshandlungen eines Menschen wurzelt, der den Kontakt zu seiner Liebesfähigkeit verloren hat oder sie bezweifelt.

Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung («Self-Actualisation»)

«Selbst wenn all diese Bedürfnisse befriedigt sind, werden wir vielleicht dennoch häufig (wenn nicht gar immer) erwarten, daß sich bald eine neue Unzufriedenheit und Ruhelosigkeit entwickelt, wenn der einzelne nicht das tut, wozu er, individuell, geeignet ist. Ein Musiker muß musizieren, ein Maler muß malen, ein Dichter muß schreiben, wenn er letztlich im Frieden mit sich leben will. Was ein Mensch sein kann, das muß er sein. Er muß seiner Natur treu sein. Dieses Bedürfnis können wir Selbstverwirklichung nennen . . .

Actualisation, dieser Begriff, geprägt von Kurt Goldstein, wird in diesem Buch in einer viel spezifischeren und begrenzteren Weise verwendet. Er bezieht sich auf die Sehnsucht des Menschen nach Selbsterfüllung, nämlich auf die Neigung bei ihm, sich zu dem zu verwirklichen, was er potentiell ist. Diese Neigung könnte man als die Sehnsucht bezeichnen, immer mehr zu dem zu werden, der man idiosynkratisch ist, alles zu werden, wozu man fähig ist.»¹²

Will Maslow uns etwa glauben machen, es gebe einen mechanischen Fortschritt zur Transzendenz? Es scheint so, wenn er schreibt: «Es stimmt durchaus, daß der Mensch vom Brot allein lebt – wenn es kein Brot gibt. Aber was wird aus den Wünschen des Menschen, wenn viel Brot vorhanden ist und er seinen Bauch chronisch voll hat?

Sofort tauchen andere (und höhere) Bedürfnisse auf, und diese beherrschen, weit eher als physischer Hunger, den ganzen Organismus. Und wenn diese wiederum befriedigt sind, tauchen wieder neue (und noch höhere) Bedürfnisse auf und so weiter. Dies meinen wir, wenn wir sagen, daß die menschlichen Grundbedürfnisse in einer Hierarchie relativer Vorherrschaft organisiert sind.»¹³

Maslows Schlußfolgerung legt nahe, daß die Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung in jenen gedeihen, die «es geschafft haben», und auf den ersten Blick scheint dies plausibel zu sein. Es gibt dramatische Beispiele von einzelnen, die reich geworden sind und nach neuen Wegen gesucht haben, sich auszudrücken (häufig, um ihren Reichtum zu rechtfertigen oder, wie

Andrew Carnegie, um ihre Ideologie durch Philanthropie und Politik zu fördern). Maslows Theorie scheint auch plausibel zu sein, weil die Erfahrung uns sagt, daß die meisten Menschen, die darum kämpfen, Hunger und Furcht zu überwinden, nicht daran interessiert sind, Berufsdichter zu werden. Wenn wir auch nicht vergessen sollten, viele Künstler waren arm, und viele kämpfende Menschen äußern große Liebe, Mut und Kreativität, wenn sie sich extremer Not gegenübersehen.

Die Befriedigung von Grundbedürfnissen mag zwar die Chancen zur Entwicklung bei jenen verbessern, die nach höheren Zielen streben, aber sie garantiert offensichtlich nicht den Fortschritt. Habgierige Leute, die sich ihren Bauch regelmäßig und gut vollschlagen, werden dazu getrieben, mehr zu akkumulieren, und sie versuchen, andere zu beherrschen und zu benutzen. Außerdem ignoriert das Konzept der «Selbstverwirklichung» die Frage der Selbstzentrierung, der Egozentrik. Um das Herz zu entwickeln, muß man es für andere öffnen. Maslow betrachtet als höchstes Bedürfnis, «alles zu werden, wozu man fähig ist». Dies aber ist naiv, weil es voraussetzt, daß alle Möglichkeiten moralisch sind und miteinander koexistieren können. Wir sind alle zum Guten und zum Bösen fähig, Liebende oder Mörder zu sein, weise Männer oder Frauen oder Wahnsinnige. Wir mögen auch fähig sein, viele Talente und Rollen zu entwickeln, vom Künstler bis zum Athleten, vom Strandräuber bis zum Manager. Der springende Punkt sollte nicht sein, daß wir durch die Befriedigung niedrigerer Bedürfnisse automatisch höhere entwickeln, sondern wir müssen wählen, wer und was wir sein wollen und danach streben, angeborene Anlagen zur Vernunft und Liebe zu verwirklichen, indem wir Habgier und Egozentrik überwinden sowie gleichzeitig gesellschaftlich produktive Fähigkeiten und Talente entwickeln, die das Leben erhöhen.

Was wir wählen, hängt von den gesellschaftlichen Alternativen (oder von Klasse und Kultur) ab, von unseren Wertvorstellungen und von unserer Fähigkeit, uns zu erkennen, unsere Bestrebungen und Emotionen zu erfahren. Von vielen Menschen in der modernen Gesellschaft (besonders von Strebern) verlangt eine sinnvolle Selbstverwirklichung zunächst einmal eine Überwindung ihrer Isolierung und Intellektualisierung, oder mit anderen Worten, sie müssen ihre Herzen öffnen. Das kann peinlich und demütigend, aber auch erfreulich und selbstbejahend sein. Dann ist es erforderlich, seine Prinzipien oder Leitphilosophie zu entwickeln. Aber wir reden hier, als würden einzelne gesellschaftliche Unterstützung (oder auch nur die Förderung durch einen anderen Menschen) für eine solche Entwicklung finden, und wir haben gesehen, daß dies im Konzern nicht der Fall ist, trotz der dort bereits garantierten Befriedigung niedrigerer Bedürfnisse. Wenn soziale Übereinkommen weder eine kreative Selbstverwirklichung noch die Anteil-



nahme an anderen unterstützen oder begünstigen, dann wird deren Entwicklung in diesem gesellschaftlichen Zusammenhang zu einer Aufgabe für einen außergewöhnlichen Mystiker. Nur wenige im Unternehmen, die Maslow gelesen haben, sind gesellschaftlich verantwortungsbewußt geworden, von Mitfühlen ganz zu schweigen.

Maslows Theorie ist irreführend und als Basis für das Verständnis zum Verhältnis zwischen gesellschaftlichen Faktoren und individueller Entwicklung aus folgenden Gründen unzureichend:

Er beschreibt die Individuen an Hand seiner Hierarchie von Bedürfnissen und lenkt so die Aufmerksamkeit vom Verständnis realer gesellschaftlicher Charaktere mit ihren besonderen Bedürfnissen ab. Anstatt die Menschen zu sensibilisieren, damit sie unterschiedliche Typen kreativer Bedürfnisse respektieren, läuft seine Theorie darauf hinaus, jeden gemäß einer einheitlichen Entwicklungsskala einzustufen.

Damit meine ich nicht, man müsse die Idee völlig verwerfen, Charakter im Hinblick auf eine niedrigere oder höhere Entwicklung zu bewerten. Aber Maslows «neue» humanistische Psychologie ist keine Verbesserung gegenüber dem traditionellen Humanismus (sei er religiös oder rationalistisch) mit seinem Interesse, Habgier und Egozentrik zu überwinden, seinen Nächsten wie sich selbst zu lieben, Gerechtigkeit statt Ausbeutung zu praktizieren. Verglichen mit dem traditionellen Humanismus, ist Maslows höchstes Ideal der Selbstverwirklichung merkwürdig asozial und ausschließlich um grenzenlose individuelle Ausdruckskraft bemüht. Tatsächlich demonstriert die beste moderne Entwicklungspsychologie – besonders das Werk von Jean Piaget –, daß moralische Entfaltung, Überwindung der Egozentrik und Gewinn eines Gefühls für Gegenseitigkeit mit anderen für die intellektuelle Entwicklung notwendig sind.¹⁴

Die Bedürfnishierarchie ignoriert den inneren Konflikt und versäumt es, zwischen rationalen und irrationalen, fortschrittlichen und rückschrittlichen Bedürfnissen zu unterscheiden. Maslow weist nicht darauf hin, daß Liebe antithetisch zu Habgier und Macht ist; wirkliche Unabhängigkeit heißt doch, daß man auch nicht wünscht, andere zu beherrschen usw. Um einen speziellen Charakter zu kennen, sollten wir die schöpferischen oder fortschrittlichen Bestrebungen gegenüber den rückschrittlichen oder irrationalen Tendenzen kennen und wissen, wie sie zueinander in Beziehung stehen. Nur dann ist es möglich festzustellen, wie gesellschaftliche Faktoren schöpferische Bestrebungen verstärken oder blockieren.

Maslow erkennt die Notwendigkeit der Wahl nicht. Zwar bemerkt er, daß psychische Störungen die Folge sind, wenn schöpferische Bedürfnisse blockiert bleiben, aber er fragt nicht, *warum* das Ergebnis psychopathologisch ist. Er hinterläßt den Eindruck eines mechanischen «Ursache-Wirkung»-

Verhältnisses statt komplexer Bemühungen. Wenn die Bedürfnisse eines Menschen nach Liebe und schöpferischer Gestaltung nicht erfüllt werden, kann er zornig, verzweifelt oder rachsüchtig werden oder sich weiterhin um eine solche Gestaltung bemühen. Welche Alternative gewählt wird, hängt etwa vom Alter des einzelnen ab, von seiner Kraft und vor allem von den hoffnungsvollen Möglichkeiten in der Umgebung und der Unterstützung, die seiner schöpferischen Seite gegeben wird. Wegen tiefer Verletzungen und Enttäuschungen werden sich einige vielleicht für einen destruktiven, zynischen oder rachsüchtigen Kurs entscheiden, besonders, wenn sie keine Hilfe finden. Wahrscheinlicher ist, daß solche Menschen in Widersprüche geraten, wobei die Vernunft einen gesunden Kurs nahelegt, aber irrationale Gefühle und gesellschaftliche Kräfte treiben den einzelnen manchmal in eine andere Richtung.

Maslow schenkt dem Konflikt zwischen rationalen und irrationalen emotionalen Haltungen wenig Beachtung, wobei er argumentiert, «aus unseren empirischen Untersuchungen über den gesunden Menschen haben wir gelernt, diese (Haltungen) stehen nicht im Gegensatz zueinander, diese Seiten der menschlichen Natur sind nicht unbedingt antagonistisch, sondern sie können kooperativ und synergetisch sein.»¹⁵ Obwohl Vernunft und Leidenschaft kooperieren können, erfordert eine solche Integration Bewußtsein, Disziplin und Entschlossenheit, nicht aber automatisch Selbstverwirklichung. «Die entscheidenden Konzepte in der neueren dynamischen Psychologie», schreibt Maslow, «sind Spontaneität, Gelöstheit, Natürlichkeit, Selbstentscheidung, Selbstbilligung, Antriebsbewußtsein, die Erfüllung von Grundbedürfnissen.»¹⁶ Disziplin ist passé, abgeworfen mit all dem alten strengen Moralismus. Aber was nützt Spontaneität ohne Technik? Durch Disziplin kann sich beispielsweise ein Pianist oder ein zen-buddhistischer Maler erst dann einfach und spontan ausdrücken, nachdem er die Technik so gut beherrscht, daß er Gefühl und Idee direkt übersetzen kann. Maslow bekräftigt den irreführenden Eindruck, daß Disziplin und Spontaneität Gegensätze seien, während tatsächlich die gereifte Spontaneität eine Form des disziplinierten Spiels ist.

Aus dem oben Gesagten ergibt sich, daß Maslow es versäumt, die Beziehung zwischen Arbeit und Charakter kritisch zu analysieren. Seine «Bedürfnishierarchie» ähnelt verdächtig der Unternehmenshierarchie, und sein «schrittweiser Fortschritt zur Selbstverwirklichung» vermittelt den Eindruck, daß Strebertum Glück bringt.

Maslow erkennt, daß «stupide Jobs» krank machen, aber er versäumt es, die Folgerung zu ziehen, daß die Modelle der Arbeit verändert werden müssen, um die Bedürfnisse verschiedener Menschentypen zu befriedigen:

«Ich habe einige Fälle gesehen, bei denen mir klar zu sein schien, daß die



Pathologie (Langeweile, Verlust der Lebensfreude, allgemeine Depression der Körperfunktionen, ständige Verschlechterung des intellektuellen Lebens, des Geschmacks usw.) bei intelligenten Menschen erzeugt wurde, die ein stupides Leben in stupiden Jobs führen. Ich habe zumindest einen Fall, bei dem eine geeignete erkennende Therapie (Wiederaufnahme von Teilzeitstudien, eine Stellung finden, die intellektuell anspruchsvoller war, die Einsichten verlangte) die Symptome beseitigte.

Ich habe viele Frauen gesehen, intelligent, wohlhabend, ohne Beschäftigung, bei denen die gleichen Symptome einer intellektuellen Leere allmählich auftraten. Jene, die meiner Empfehlung folgten, sich in eine Sache zu vertiefen, die ihrer würdig sei, zeigten oft genug Besserung oder Heilung, um mich mit der Realität erkennbarer Bedürfnisse zu beeindrucken.»¹⁷

Hier behandelt Maslow das Problem der Arbeit im Hinblick auf eine erkennbare Bereicherung, ohne zu berücksichtigen, daß die Menschen in zunehmendem Maße in Bürokratien in stupiden Jobs arbeiten müssen und eben nicht unbedingt «intellektuell anspruchsvollere» Positionen bekommen können, weil diese rar sind. Außerdem sieht er das Problem nur bei «intelligenten Menschen», vermutlich jenen, die bereits das Privileg der Schulung hatten, und er schenkt jenen keine Beachtung, die nicht in der Lage waren, ihre Intelligenz zu entwickeln, was zum Teil auf die Art der Schulung und der Arbeit zurückzuführen ist, mit der sie sich begnügen mußten.

Maslow berücksichtigt nicht einmal, daß einige intelligente Menschen genau deshalb leiden, weil sie übermäßig geschult worden sind und ihre Fähigkeit zu einer selbst hervorgebrachten intellektuellen Tätigkeit verloren haben. Diese Menschen sind nicht gelangweilt, weil es ihnen an Anreizen mangelt, sondern weil sie sich entfremdet sind und zu Zwangskonsumenten geworden sind, die durch Unterhaltung «aufgedreht» werden müssen oder, wie im Falle der Spielmacher, durch Konkurrenz.

Wer Maslows Buch eingehend prüft, wird zu der unerfreulichen Schlußfolgerung gezwungen, daß er die Erfolgreichen, Gebildeten und Ehrgeizigen überbewertet und sich um die schwachen Verlierer nicht kümmert. Während er begeistert über die sich selbstverwirklichenden Sieger schreibt, tadelt er die Opfer der Unternehmensgesellschaft, statt das System zu kritisieren, das Sieger und Verlierer auswählt sowie empfängliche, naive, ungebildete Menschen verführt oder manipuliert. Maslow schreibt über die Erfolgreichen, die sich selbst verwirklicht haben:

«Sie lehrten mich, das als zutiefst krank, abnormal und schwach anzusehen, was ich immer wie selbstverständlich als menschlich normal hingenommen hatte; daß nämlich allzu viele Menschen nicht ihre eigene Überzeugung vertreten, sondern sich diese von Verkäufern, Inserenten, Eltern, Propagandisten, Fernsehen, Zeitungen usw. aufzwingen lassen. Sie sind nur Figuren,

die von anderen geschoben werden, statt Individuen, die sich selbst bewegen, sich selbst entscheiden. Deshalb neigen sie dazu, sich hilflos, schwach und total gegängelt zu fühlen; sie sind die Beute für Räuber, schlappe Jammerlappen, anstatt verantwortungsvolle Menschen, die über sich selbst entscheiden.»¹⁸ Was soll man eigentlich von Maslows Verteidigung der Liebe und Kreativität halten? Ist die Selbstverwirklichung nur für die Reichen und Erfolgreichen da? Als Maslow sich in *Eupsychian Management*¹⁹ direkt mit der Managementtheorie zu befassen begann, machte er seine Ansicht deutlich, daß ein partizipierendes, demokratisches Management (Theorie Y oder partizipierendes Management) für zweitrangige Menschen, die angeblich starrer, «autoritärer» oder unselbständiger sind, nicht funktionieren würde. Maslows Beispiele von entwickelten gegenüber unentwickelten Menschen führten unvermeidlich dazu, Amerikaner mit Menschen aus der «unterentwickelten» Dritten Welt zu vergleichen:

«Wo es ziemlich entwickelte menschliche Wesen gibt, die fähig sind zu wachsen, die eifrig bemüht sind zu wachsen, dort scheinen Peter Druckers Prinzipien des Management gut zu sein. Sie werden funktionieren, aber nur an der Spitze der Hierarchie menschlicher Entwicklung. Sie setzen idealerweise einen Menschen voraus, dessen Grundbedürfnisse in der Vergangenheit, während er aufwuchs, befriedigt wurden, und der jetzt mit seiner Situation im Leben zufrieden ist. Sein Bedürfnis nach Sicherheit wurde und wird befriedigt (er ist nicht besorgt, nicht ängstlich). Sein Bedürfnis nach Zugehörigkeit wurde und wird befriedigt (er fühlt sich nicht entfremdet, geächtet, verwaist, außerhalb der Gruppe; er paßt zur Familie, zum Team, zur Gesellschaft; er ist kein unwillkommener Eindringling). Sein Bedürfnis nach Liebe wurde und wird befriedigt (er hat genug Freunde, auch genug gute, er führt ein vernünftiges Familienleben; er fühlt sich würdig, geliebt zu werden und wünscht, ebenso fähig zu sein, Liebe zu geben – dies bedeutet viel mehr als romantische Liebe, vor allem in der industriellen Situation). Sein Bedürfnis nach Achtung wurde und wird befriedigt (er fühlt sich achtenswert, gebraucht, wichtig usw.; er hat das Gefühl, er wird genug gelobt, und er wird alles an Lob und Belohnung erwarten, was er verdient). Sein Bedürfnis nach Hochschätzung der eigenen Person wurde und wird zufriedengestellt. (Tatsächlich ist das in unserer Gesellschaft nicht oft genug der Fall; die meisten Menschen haben unbewußt nicht genug Gefühle der Eigenliebe, der Selbstachtung. Aber jedenfalls ist der amerikanische Bürger in dieser Hinsicht viel besser dran als zum Beispiel der mexikanische.)

Außerdem kann der amerikanische Bürger das Gefühl haben, daß seine Neugier, seine Bedürfnisse nach Informationen, nach Wissen befriedigt wurden und werden oder zumindest befriedigt werden können, wenn er es wünscht. Das heißt, daß er eine Ausbildung gehabt hat usw.»²⁰

Der erläuternde Fragebogen

A. Beschreibung der Arbeit

Name _____ Titel _____ Betrieb _____

Einige dieser Fragen treffen vielleicht nicht auf Ihre Person zu; modifizieren Sie sie, wenn es zweckmäßig ist.

1. Alter _____
2. Wo sind Sie aufgewachsen? _____
3. Wie viele Brüder und Schwestern haben Sie? ____
4. Welche Stellung haben Sie in der Familie (Ältester, Jüngster)? ____
5. Schulbildung (Highschool, College, Universität; akademische Grade und Studienfach).
6. Verheiratet? ____ Ledig? ____ Geschieden? ____
7. Kinder (Geschlecht und Alter)? ____
8. Vaters Schulbildung und Beruf _____
9. Mutters Schulbildung und Beruf _____
10. Beruf und Nationalität des Großvaters väterlicherseits _____
11. Beruf und Nationalität des Großvaters mütterlicherseits _____
12. Schildern Sie Ihren beruflichen Werdegang (oder fügen Sie einen Lebenslauf bei).
13. Wie viele Stunden arbeiten Sie gewöhnlich wöchentlich? ____
14. Erfordert Ihre Arbeit gelegentlich zum Nachdenken eine Umgebung, in der Sie nicht gestört werden können? ____

15. Wieviel Zeit benötigen Sie täglich etwa für eine ungestörte analytische Arbeit (Entwurf, Programmierung, Planung usw.)? ____
16. Ist es für Sie schwierig, sich diese Zeit bei der Arbeit zu nehmen?
Ja ____ Nein ____
17. Haben Sie wenigstens einen Teil dieser Zeit zu Hause übrig?
Ja ____ Nein ____
18. Falls ja, wie viele Stunden arbeiten Sie gewöhnlich wöchentlich für sich zu Hause? ____
19. Haben Sie das Gefühl, daß die Arbeit zu viele Anforderungen stellt, um auf alle einzugehen? ____
20. Sind Sie für Ausgaben verantwortlich? Ja ____ Nein ____
21. Falls ja, für welchen Etat sind Sie verantwortlich:
a) allein? ____
b) nach Konsultation mit anderen? ____
22. Falls Sie für die Arbeit anderer verantwortlich sind, wie viele Personen beaufsichtigen Sie? ____
23. Welche Art von Personen beaufsichtigen Sie direkt?
a) ____ andere Manager d) ____ Techniker
b) ____ leitende Angestellte e) ____ Erfinder
c) ____ Wissenschaftler f) ____ andere
24. Beschreiben Sie mit wenigen Sätzen, was Sie bei der Arbeit tun:
25. Kreuzen Sie einen oder mehrere der folgenden Sätze an, die Ihre Arbeit am besten beschreiben. Falls mehrere zutreffen, geben Sie ungefähre Prozentsätze an. Streichen Sie Worte oder Sätze aus, die nicht zutreffen. Es ist Platz für Modifizierungen oder Bemerkungen vorhanden, die uns helfen könnten, Ihre Tätigkeit zu verstehen.
a) ____ Sie sind Manager eines Projekts, bei dem Sie sich häufig mit der gesamten Projektgruppe treffen. Sie benötigen auch Zeit, um das Projekt dem höheren Management vorzustellen.
b) ____ Sie sind Manager eines Fachgebiets. Sie verbringen ihre Zeit hauptsächlich mit Leuten, die Ihnen berichten. Diese berichten wiederum ihren Untergebenen. Sie wiederum treffen sich mit Ihrem Vorgesetzten.
c) ____ Sie managen eine Gruppe und treffen deren Mitglieder überwiegend einzeln. Unabhängig von der Position Ihrer Untergebenen verbringen Sie Zeit mit ihnen und lassen sich direkt über deren Arbeit informieren, obwohl sie vielleicht einen Manager haben, der Sie direkt unterrichtet.





- d) — Sie sind ein Manager, der im Unternehmen viel Zeit mit hierarchisch Gleichgestellten verbringt, wobei Sie an der Koordinierung und Planung arbeiten.
- e) — Sie sind ein Manager, der viel vom Management an Untergebene delegiert, während Sie viel Zeit mit Planung sowie mit der Konsultation von Höhergestellten im Unternehmen verbringen.
- f) — Sie sind ein Manager, der meistens für sich allein arbeitet. Sie meinen, Ihre Ko-Manager und Untergebenen führen ihre Ausgaben aus, ohne daß Sie sie ständig überprüfen.
- g) — Sie haben die Position eines Angestellten, in der Sie vorwiegend die Arbeit eines anderen unterstützen, für den Sie im Sonderauftrag arbeiten.
- h) — Sie sind selbständiger Mitarbeiter und arbeiten überwiegend allein. Ihre Stellung entspricht der eines Managers, obwohl sie keine administrative Verantwortung tragen.
- i) — Sie arbeiten individuell unter Aufsicht eines anderen und tragen nicht die Verantwortung eines Managers.
- j) — Sie arbeiten überwiegend als Mitglied eines Teams und tragen keine administrative Verantwortung im Management.
- k) — Falls die oben angeführten Beschreibungen im allgemeinen nicht zutreffen, sollten Sie eine kurze Beschreibung Ihrer Tätigkeit geben.

26. Kreuzen Sie die Sätze an, die Ihre Tätigkeit beschreiben.

- | | |
|---|--|
| 1) — Sie bestimmen Ziele, Geschäftspolitik, Kurs der Tätigkeit. | 8) — Sie sprechen mit anderen, um ihnen bei der Organisation ihrer Arbeit zu helfen. |
| 2) — Sie tragen Verantwortung für ein Projekt oder Produkt. | 9) — Sie nehmen an Sitzungen teil. |
| 3) — Sie tragen Verantwortung für die Arbeit anderer. | 10) — Sie sprechen mit Untergebenen. |
| 4) — Sie entwickeln neue Produkte. | 11) — Sie sprechen mit Vorgesetzten. |
| 5) — Sie machen die langfristige Wirtschaftsplanung. | 12) — Sie sprechen mit Gleichgestellten. |
| 6) — Sie sind so etwas wie ein Resonanzboden für die Ideen anderer. | 13) — Sie geben anderen Anweisungen. |
| 7) — Sie sprechen mit anderen, um eine gute emotionale Atmosphäre aufrechtzuerhalten. | 14) — Sie tauschen mit Leuten anderer Fachgebiete Meinungen aus. |
| | 15) — Sie unterstützen Ideen und Projekte. |

- 16) — Sie haben ein Gefühl für potentielle (Personal-) Probleme.
- 17) — Sie interviewen Bewerber für eine Anstellung.
- 18) — Sie führen der Öffentlichkeit etwas vor.
- 19) — Sie führen innerhalb des Unternehmens etwas vor.
- 20) — Sie führen Kunden etwas vor.
- 21) — Sie halten sich über allgemeine gesellschaftliche Trends, aktuelle Ereignisse usw. auf dem laufenden.
- 22) — Sie koordinieren verschiedene Aspekte der Arbeit.
- 23) — Sie befördern Arbeitnehmer.
- 24) — Sie halten sich über das Geschehen in der Geschäftswelt auf dem laufenden.
- 25) — Sie testen Produkte.
- 26) — Sie bereiten Tagesordnungen vor.
- 27) — Sie setzen Termine für den Arbeitsablauf.
- 28) — Sie stellen Arbeitsverfahren auf.
- 29) — Sie stellen Haushaltspläne auf.
- 30) — Sie sorgen für Arbeitskräfte bei einer oder mehreren Einheiten.
- 31) — Sie stellen Arbeitnehmer an einen bestimmten Platz.
- 32) — Sie beurteilen die Arbeit anderer.
- 33) — Sie bereiten finanzielle Erklärungen vor.
- 34) — Sie machen Inventur.
- 35) — Sie machen Arbeitsplatzanalysen und -beschreibungen.
- 36) — Sie arrangieren Sitzungen.
- 37) — Sie bewerten Finanzberichte.
- 38) — Sie befassen sich mit Beschwerden Untergebener.
- 39) — Sie können Leute bestrafen.
- 40) — Sie können Leute einstellen.
- 41) — Sie können Arbeitnehmer versetzen.
- 42) — Sie warten die Produktionsanlagen.
- 43) — Sie analysieren Computerdaten.
- 44) — Sie bewerten die Produktion.
- 45) — Sie überwachen Maschinen.
- 46) — Sie schreiben Berichte.
- 47) — Sie stellen technologische Untereinheiten zusammen.
- 48) — Sie analysieren Produkte oder Potential der Konkurrenz.
- 49) — Sie sind ununterbrochen mit analytischer Arbeit beschäftigt.
- 50) — Sie programmieren Computer.
- 51) — Sie vertreten das Unternehmen bei Konferenzen, Kongressen, Handelsmessen.



- 52) — Sie schreiben für Hauspublikationen. und Entwicklung des Fachgebiets.
- 53) — Sie schreiben über neue Ideen oder Entdeckungen, die zur Veröffentlichung bestimmt sind. 55) — Sie lesen technische oder wissenschaftliche Literatur.
- 54) — Sie untersuchen Zustand 56) — Sie halten Kontakte zur Presse.
27. Machen Sie einen Kreis um diejenigen Items, die am wichtigsten sind.
28. Verlangt es Ihre Arbeit, daß Sie sich über neue technische Literatur auf dem laufenden halten? Ja — Nein —
29. Falls ja, welche Fachblätter lesen Sie regelmäßig?
30. Verlangt Ihre Arbeit, daß Sie über aktuelle Ereignisse, gesellschaftliche Veränderungen usw. Bescheid wissen? Ja — Nein —
31. Falls ja, wie machen Sie das? (Welche Zeitschriften lesen Sie regelmäßig?)
32. Unter welchen Voraussetzungen haben Sie die besten Ideen? Kreuzen Sie an (und falls in Klammern etwas steht, das zutreffend ist, unterstreichen Sie es).
- a) — Während Sie allein in Ihrem Büro arbeiten (beim Schreiben, Berechnen, Entwerfen, Entspannen).
- b) — Im Gespräch mit einem anderen Menschen (einem Gleichgestellten, Untergebenen, Vorgesetzten; im formellen Gespräch, informellen Gespräch).
- c) — Bei Begegnungen mit einer Anzahl von Leuten (in Sitzungen zur Lösung von Problemen, allgemeinen Arbeitssitzungen, Sitzungen zum Ideenaustausch, Vorführungen, —)
- d) — Bei der Arbeit mit Geräten.
- e) — Bei der Arbeit mit Verkäufern.
- f) — Beim Lesen (von technischen Fachblättern, Verfahrenshandbüchern, Angaben über die Konkurrenz).
- g) — Beim Autofahren.
- h) — Bei Sportveranstaltungen (als Zuschauer, Teilnehmer).
- i) — Beim Essen.
- j) — Im Bett (in der Nacht, während eines Schläfchens, im Traum).
- k) — Während Sie beim Fernsehen zuschauen.
- l) — Während Sie Musik hören.
- m) — Bei anderen Gelegenheiten.
33. Kreuzen Sie an, welche der folgenden Situationen einen wirksamen Anreiz für Ihre besten Ideen boten.
- a) — Wenn es ein Problem gab und jemand mit einer Lösung kam.

- b) — In einer Situation, in der es kein Problem gibt, Sie aber wissen, daß man neue Ideen haben muß, um vorwärtszukommen.
- c) — Wenn es kein spezifisches Problem gibt, Sie aber wissen, wie man etwas neu oder besser macht.
34. Auf Grundlage welcher Kriterien wird Ihre Arbeit von Ihren Vorgesetzten beurteilt?
35. Wie gelingt es Ihnen im allgemeinen, an diese Kriterien heranzureichen?
36. Welches dieser Kriterien ist für Sie am bedeutungsvollsten?
37. (Für Manager) Nach welchen Kriterien beurteilen Sie die Arbeit von Untergebenen?
38. Welche Beziehung hat Ihre Arbeit zur Entwicklung neuer Technologien?
39. Verlangt Ihre Arbeit Erneuerungen? (Zum Beispiel die Entwicklung neuer Techniken zur Informationsorganisation, neue Gestaltung, neue Systeme, neue Bestandteile usw.?)
40. Verlangt Ihre Arbeit die Anwendung existierender Technologie auf neue Weise? Falls ja, beschreiben Sie es. (Zum Beispiel für einen speziellen Kunden?) Welche Aspekte Ihrer Arbeit sind am kreativsten?
41. Wie könnte Ihre Arbeit verändert werden, damit sie für Sie befriedigender wird?
42. Sind Sie der Meinung, daß durch Veränderungen des Wissens, der Technologie und der Handlungsweisen Ihre Ausbildung oder vergangene Erfahrung für Ihre gegenwärtige Arbeit nicht zureichend ist?
43. Bietet Ihr Betrieb die Möglichkeit zur Umschulung?
44. Sind Sie der Meinung, daß einige Ihrer Mitarbeiter einer solchen Umschulung bedürfen? Warum?

B. Intellektuelle und psychologische Faktoren der Arbeit

1. Wie würden Sie zunächst Ihren Charakter mit eigenen Worten beschreiben?
2. Kreuzen Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Arten intellektueller Fähigkeiten für Ihre Arbeit wichtig sind.



	<i>sehr wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>unwichtig</i>
1. Bemühen um praktische Einzelheiten
2. Integration und Zusammenfügung von Ideen zu einem Gesamtplan
3. Erfinden neuer Ideen
4. Kenntnis über die Gefühle anderer
5. Beachtung kleiner Details
6. Einarbeitung von Tatsachen in eine logische Ordnung
7. Gutes Tatsachengedächtnis
8. Schnelligkeit
9. Fähigkeit, eigene Ideen zu dramatisieren (und zu verkaufen)
10. Fähigkeit, eine Umgebung zu schaffen, in der andere besser arbeiten
11. Fähigkeit, anderen genau zuzuhören
12. Mathematische Fähigkeiten
13. Fähigkeit, andere zu stimulieren oder zu aktivieren
14. Fähigkeit, sich zu verkaufen
15. Großer Wortschatz
16. Großer technischer Wortschatz
17. Fähigkeit, sich mündlich mitzuteilen
18. Fähigkeit, sich schriftlich mitzuteilen
19. Fähigkeit, bei einem Minimum an Informationen Schlüsse zu ziehen
20. Kritisches Denken, Anzweifeln von Methoden und Techniken, die andere als gegeben hinnehmen
21. Fähigkeit, den Charakter anderer einzuschätzen
22. Fähigkeit, sich zu konzentrieren
23. Systematisches Denken
24. Fähigkeit zum Erkennen guter Ideen
25. Fähigkeit zur Kritik an schlechten Ideen
26. Vorstellungskraft
27. Fähigkeit, das Ganze und nicht nur Teile zu erkennen
28. Weitsicht oder Visionskraft

Machen Sie einen Kreis um jene Items, von denen Sie meinen, sie seien durch Ihre Arbeit stimuliert und entwickelt worden.

3. Welche betrachten Sie als Ihre stärksten intellektuellen Fähigkeiten?
4. Welche Ihrer intellektuellen Fähigkeiten müßten nach Ihrer Meinung verbessert werden?

5. Kreuzen Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Charakterzüge für Ihre Arbeit wichtig sind.

	<i>sehr wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>unwichtig</i>
1. Kooperationsbereitschaft
2. Ordentlichkeit
3. Offenheit, Spontaneität
4. Unabhängigkeit (im Gegensatz zu Abhängigkeit)
5. Loyalität gegenüber dem Unternehmen
6. Loyalität gegenüber Untergebenen
7. Loyalität gegenüber Mitarbeitern
8. Loyalität gegenüber Vorgesetzten
9. Antrieb, der Beste zu sein
10. Antrieb zur Macht über andere
11. Befriedigung, etwas Neues zu schaffen
12. Freude daran, etwas Neues zu lernen
13. Kritische und in Frage stellende Haltung gegenüber der Autorität
14. Sinn für Humor
15. Rauheit, Unsentimentalität
16. Bescheidenheit
17. Persönlicher Charme
18. Idealismus
19. Fähigkeit zur Entgegennahme von Weisungen
20. Rücksichtnahme auf Untergebene
21. Fähigkeit zum Ergreifen der Initiative
22. Selbstvertrauen
23. Geduld
24. Zähigkeit
25. Gelassenheit bei Stress
26. Halsstarrigkeit
27. Fairness
28. Großzügigkeit
29. Anpassungsfähigkeit
30. Aufgeschlossenheit
31. Mitgefühl
32. Bedürfnis nach Vollendung
33. Bedürfnis zu siegen
34. Losgelöstheit
35. Aggressivität
36. Stolz auf Leistung
37. Drang zur Selbstverwirklichung
38. Leistungsfähigkeit



- 11) Sie haben ungerechtfertigt Angst
- 12) Sie sind übermäßig ordentlich
- 13) Sie planen zu vorsichtig
- 14) Sie haben das vage Gefühl, es geschieht ein Unglück
- 15) Übermäßiges Tagträumen
- 16) Unfähigkeit, an Plänen festzuhalten
- 17) Hoffnungslosigkeit
- 18) Sie sind besorgt
- 19) Starke Kopfschmerzen
- 20) Sie spüren, daß Sie zu sehr nachlassen
- 21) Sie denken an Selbstmord
- 22) Es fällt Ihnen schwer, Entscheidungen zu treffen
- 23) Manchmal fassen Sie wichtige Ereignisse falsch auf
- 24) Sie denken manchmal, destruktiv zu handeln
- 25) Es fällt Ihnen schwer zu sagen, was Sie meinen
- 26) Sie verletzen grundlos Regeln
- 27) Nicht kooperativ
- 28) Schwierigkeiten mit der Ehefrau
- 29) Sexuelle Schwierigkeiten
- 30) Schwierigkeiten mit den Kindern
- 31) Schwierigkeiten mit den Freunden
- 32) Schwierigkeiten mit den Eltern
- 33) Schwierigkeiten mit denen, für die Sie arbeiten
- 34) Schwierigkeiten mit denen, die für Sie arbeiten
- 35) Schwierigkeiten bei der Arbeit mit Frauen
- 36) Schwierigkeiten bei der Arbeit mit Männern
- 37) Schwierigkeiten, Rechnungen zu bezahlen
- 38) Schwierigkeiten beim Alleinsein
- 39) Sie wissen nicht, was Sie wollen
- 40) Sie meinen, es sei nur zu erforderlich, vor den Umständen zu kapitulieren
- 41) Ihnen fehlt es an Energie, um zu tun, was Sie möchten

- 42) Sie werden zu leicht von anderen beeinflusst
- 43) Magen- und Darmbeschwerden (Magengeschwüre, Darmkatarrh usw.)
- 44) Häufige Rückenschmerzen
- 49. Kreuzen Sie die folgenden Punkte an, wenn sie Ziele beschreiben, die Ihnen wichtig sind:
 - 1) — Ein höheres Gehalt als der Durchschnitt
 - 2) — Höhere Gehaltserhöhungen als der Durchschnitt
 - 3) — Viel Geld zu verdienen
 - 4) — Erwerb von Aktien Ihres Unternehmens
 - 5) — Erwerb von Aktien anderer Unternehmen
 - 6) — Arbeit auf hoher technologischer Ebene
 - 7) — Erforschung neuer Technologien
 - 8) — Arbeit mit Menschen von hoher technologischer Leistungskraft
 - 9) — Prestige als Autorität auf dem eigenen technologischen Gebiet zu haben
 - 10) — Zum wissenschaftlichen Fortschritt beizutragen
 - 11) — Zur Gemeinschaft der Wissenschaftler zu gehören
 - 12) — Ein Sieger zu sein
 - 13) — Der Urheber des Projekts zu sein, an dem Sie arbeiten
 - 14) — Einfluß auf die Geschäftspolitik des Unternehmens zu haben
 - 15) — Ihren Leuten bei ihrer Entwicklung zu helfen
 - 16) — Die Pläne und Praktiken des Unternehmens zu kennen
 - 17) — Schnell vorwärtszukommen
 - 18) — Ständig vorwärtszukommen
 - 19) — Macht über andere zu haben
 - 20) — Direkten persönlichen Einfluß auf andere zu haben
 - 21) — Eine wohlgeordnete Arbeitssituation zu haben, in der Sie kreativ sein können
 - 22) — Eine unstrukturierte Arbeitssituation zu haben, in der Sie kreativ sein können
 - 23) — In einer kooperativen, freundlichen Atmosphäre zu arbeiten
 - 24) — In einer Atmosphäre zu arbeiten, die frei von Druck ist
 - 25) — Unter der Herausforderung des Konkurrenzdrucks zu arbeiten
 - 26) — Mit einem tüchtigen, leistungsstarken Team zu arbeiten
 - 27) — Mit Leuten zu arbeiten, mit denen man gut Freund sein kann
 - 28) — Mit Leuten zu arbeiten, die keine persönlichen Ansprüche an Sie stellen
 - 29) — Zeit zu haben, bei der Arbeit ungezwungen mit den Leuten zu reden

- 30) — Die Gelegenheit zur Erforschung und Entwicklung von Ideen zu haben
- 31) — Intellektuell interessante Arbeit zu haben
- 32) — Die konkreten Ergebnisse Ihrer Arbeit als Produkt zu sehen
- 33) — Auszeichnungen zu erhalten
- 34) — Befördert zu werden
- 35) — Zuwachs an Gewinnen zu sehen
- 36) — Dinge aufzubauen
- 37) — Die Wertschätzung Ihrer Mitarbeiter zu haben
- 38) — Ein tüchtiger Manager zu sein
- 39) — Sich selbst zu verwirklichen
- 40) — Eine für das Wohlergehen der Menschen wichtige Arbeit zu haben
- 41) — Die Wertschätzung Ihrer Vorgesetzten zu haben
- 42) — Die Wertschätzung Ihrer Untergebenen zu haben
- 43) — Die Freiheit zu haben, sich Ihre persönlichen Beziehungen unabhängig von der Unternehmenshierarchie oder damit verbundenen Normen auszusuchen
- 44) — Die Achtung Ihrer Frau, der Kinder und der Eltern vor Ihrer Stellung und Arbeit zu besitzen
- 45) — Zeit für Ihre Familie zu haben
- 46) — In einer Gegend zu wohnen, die Ihnen gefällt
- 47) — In einer Gegend zu wohnen, die Ihrer Frau gefällt
- 48) — In einer Gegend zu wohnen, die Ihren Kindern gefällt

Machen Sie einen Kreis um die Items, die die für Sie wichtigsten Ziele beschreiben.

C. Gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit

1. Arbeiten Sie auf einem Gebiet fortgeschrittener Technologie?
Ja ___ Nein ____. Falls ja, ziehen Sie es vor
 - a) ___ einen neuen Technologietyp zu entwickeln, der eine ähnliche oder die gleiche Aufgabe besser ausführt?
 - b) ___ neue, erweiterte Verwendungen gegenwärtig vorhandener Technologietypen zu finden?
2. Haben Sie dem gesellschaftlichen Wert des Produkts, das Sie herstellen, irgendwelche Aufmerksamkeit geschenkt? Falls ja, was haben Sie gedacht?
3. Ist dies eine wichtige Überlegung bei der Wahl Ihres Jobs?

4. Welche Art von Produkten betrachten Sie als solche von gesellschaftlichem Wert?
5. Welche Art von Produkten halten Sie gesellschaftlich für schädlich?
6. Halten Sie das Produkt, an dem Sie arbeiten, technisch für wichtig?
Ja ___ Nein ___
7. Meinen Sie, es sei gesellschaftlich wichtig? Ja ___ Nein ___
8. Meinen Sie, es sei für das Unternehmen wichtig? Ja ___ Nein ___
9. Meinen Sie, es sei für die Volkswirtschaft wichtig? Ja ___ Nein ___
10. Welche gesellschaftlichen Folgen wird es – falls überhaupt – nach Ihrer Meinung haben?
11. Sind Sie stolz darauf, an diesem Projekt zu arbeiten? Ja ___ Nein ___
12. Haben Sie jemals mit Verbrauchern (Benutzern) Ihres Produkts zusammengearbeitet? Ja ___ Nein ____. Falls ja, empfanden Sie es als befriedigend und warum?
13. Haben Sie jemals eng mit anderen Menschen als Ihren wissenschaftlichen und technischen Kollegen zusammengearbeitet? Falls ja, mit was für Menschen?
14. Empfanden Sie diese Erfahrung als befriedigend? Warum?
15. Haben Sie mit Stadtverwaltungen oder Bürgergruppen an Projekten gearbeitet – oder wären Sie dazu bereit –, die denen wichtig waren? Beschreiben Sie das Projekt, falls Sie daran mitgewirkt haben.
16. Gibt es andere Arbeiten in Ihrer Gemeinde, die Sie gemeinsam mit anderen geleistet haben?
17. Gibt es irgend etwas, das Sie gern erreichen oder tun würden im Hinblick auf die Gemeinde, in der Sie wohnen?
18. Gibt es irgendwelche Projekte, an denen Sie aus moralischen Gründen nicht arbeiten würden? Falls ja, welche?
19. Glauben Sie, daß fortgeschrittene Technologie des Typs, der für militärische Waffensysteme entwickelt wird, bei der Beseitigung der Übel in der Gesellschaft unseres Landes eine wichtige Rolle spielen kann? Ja ___ Nein ____. Falls ja, wie? Falls nein, warum nicht?
20. Wären Sie persönlich daran interessiert, bei der Anwendung dieser Technologie zur Beseitigung der Übel in der Gesellschaft unseres Landes mitzuarbeiten?
 - 1) ___ Sehr interessiert
 - 2) ___ Etwas interessiert
 - 3) ___ Nicht besonders interessiert



21. Hängt Ihr gegenwärtiges Projekt (direkt oder indirekt) von Mitteln der Regierung ab?
22. Falls ja, haben Sie sich überlegt, was Sie tun würden, wenn die Regierung beschließt, diesen Typ der Forschung oder dieses technische Projekt einzustellen? Falls ja, welche Alternative hätten Sie dann?
23. Falls dies eintritt, würden Sie dann versuchen, eine Beschäftigung auf dem gleichen Gebiet zu finden, auf dem Sie jetzt arbeiten, oder würden Sie nach Möglichkeiten auf anderen Gebieten suchen? Falls auf anderen Gebieten, auf welchen?
24. Meinen Sie, daß fortgeschrittene Technologie bei der Lösung von irgendeinem der folgenden gesellschaftlichen Probleme eine wichtige Rolle spielen wird? Falls ja, erwähnen Sie bei Ihrer Auffassung, wie dies geschehen könnte. Seien Sie so spekulativ, wie Sie nur wollen.

a) Armut	i) Weltregierung
b) Luft- und Wasserverschmutzung	j) Drogenmißbrauch
c) Überbevölkerung	k) Verbrechen
d) Psychische Krankheiten	l) Erziehung
e) Nahrungsmittelversorgung	m) Lebensqualität
f) Internationale Spannungen	n) Altern
g) Politische Auseinandersetzung	o) Generationslücke
h) Politische Beteiligung	
25. Gibt es irgendwelche gesellschaftlichen Probleme, die Ihrer Meinung nach durch fortgeschrittene Technologie nicht gelöst werden können?
 Ja ___ Nein ___. Falls ja, welche und warum?
26. Meinen Sie, falls eine neue Entwicklung technisch möglich ist, sollte sie auch verwirklicht werden? Ja ___ Nein ___. Falls ja, warum? Falls nein, warum nicht?
27. Welche der folgenden Aussagen in Fragen einer Anwendung fortgeschrittener Technologie drückt Ihre Meinung am besten aus?
 - a) ___ Entscheidungen sollten unter maximaler Beteiligung aller betroffenen Bürger getroffen werden.
 - b) ___ Entscheidungen sollten hauptsächlich Experten treffen.
28. Meinen Sie, das Überschallverkehrsflugzeug sollte gebaut werden?
 Ja ___ Nein ___. Warum?
29. Trägt fortgeschrittene Technologie in irgendeiner Weise zur Entmenschlichung bei? Erläutern Sie, falls Sie dieser Meinung sind.
30. Trägt fortgeschrittene Technologie in irgendeiner Weise zu übermäßigem Konkurrenzkampf bei? Erläutern Sie, falls Sie dieser Meinung sind.

31. Wie würden Sie Fortschritt für Amerika definieren? (Ist darin notwendigerweise ein wachsendes Bruttosozialprodukt eingeschlossen; impliziert er eine Veränderung der Lebensqualität usw.?)
32. Kreuzen Sie die nach Ihrer Meinung wichtigsten Punkte an, denen sich die Amerikaner stellen und die sie lösen müssen:
 - 1) ___ Bürokratie
 - 2) ___ Beendigung des Vietnam-Kriegs
 - 3) ___ Sieg im Vietnam-Krieg
 - 4) ___ Verstärkung der Polizei
 - 5) ___ Humanisierung der Polizei
 - 6) ___ Strengere Anwendung der Anti-Drogengesetze
 - 7) ___ Legalisierung von Marihuana
 - 8) ___ Steuersenkungen
 - 9) ___ Garantiertes Einkommen für alle Amerikaner
 - 10) ___ Kontrolle der Inflation
 - 11) ___ Weißer Rassismus
 - 12) ___ Kontrolle der rebellierenden Jugend
 - 13) ___ Verbesserung der Beziehungen zwischen Schwarz und Weiß
 - 14) ___ Luft- und Wasserverschmutzung
 - 15) ___ Bekämpfung des Kommunismus
 - 16) ___ Garantierte Arbeitsmöglichkeiten
 - 17) ___ Bau von Wohnungen mit niedrigen Mieten
 - 18) ___ Bessere öffentliche Verkehrsmittel
 - 19) ___ Übermäßige Investitionen in Militärausgaben
 - 20) ___ Verstärkung der nationalen Verteidigung
 - 21) ___ Sanierung von Städten
 - 22) ___ Militarismus
 - 23) ___ Konsumentenmentalität
 - 24) ___ Verbrechen
 - 25) ___ Kontrolle von Schusswaffen
 - 26) ___ Mangel an Parkplätzen
 - 27) ___ Verkehr
 - 28) ___ Überbevölkerung
 - 29) ___ Bessere Pflege für alte Menschen
 - 30) ___ Schluß mit der Einmischung der Regierung in örtliche Angelegenheiten
 - 31) ___ Notwendigkeit einer Kontrolle der Gemeinden
 - 32) ___ Einigung des Landes
33. Haben Sie persönlich an der Lösung eines dieser Probleme mitgearbeitet? Falls ja, wie?

34. Beschreiben Sie kurz, welche hauptsächlichsten Veränderungen Sie in Amerika für notwendig halten.
35. Sind Sie der Meinung, daß Berufspolitiker im allgemeinen geeignet sind, die gegenwärtigen gesellschaftlichen Probleme zu lösen?
36. Falls nicht, welche Art von Menschen wäre dazu besser geeignet?
- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| a) ___ Naturwissenschaftler | f) ___ militärische Führer |
| b) ___ Sozialwissenschaftler | g) ___ religiöse Führer |
| c) ___ Bankiers | h) ___ Wirtschaftler |
| d) ___ Industriemanager | i) ___ andere; erläutern Sie |
| e) ___ Juristen | |
37. Welche Akzente fehlen, falls überhaupt, in der Ausbildung an Elementar- und weiterführenden Schulen? Welche Veränderungen würden Sie – falls überhaupt – vorschlagen?
38. Beschreiben Sie Ihre politischen Einstellungen, falls Sie welche haben.
39. Kreuzen Sie die Aussagen an, die am besten ausdrücken, was Sie denken:
- 1) ___ Das Unternehmen sollte moralische und politische Standpunkte einnehmen.
 - 2) ___ Das Unternehmen sollte sich aus Fragen heraushalten, die es nicht direkt betreffen.
 - 3) ___ Das Unternehmen sollte für seine Beschäftigten Möglichkeiten fördern und einrichten, in denen sie etwas über gesellschaftliche und politische Fragen lernen, darüber diskutieren und Stellung beziehen.
 - 4) ___ Die Beschäftigten sollten die Arbeit nicht mit Politik vermischen.
40. Meinen Sie, daß es gesellschaftliche und politische Fragen gibt, zu denen Ihr Betrieb einen Standpunkt einnehmen sollte? Falls ja, welche? Falls nein, warum nicht?
41. Wie sollte über die Haltung des Unternehmens zu politischen und gesellschaftlichen Fragen entschieden werden? Beispielsweise im wesentlichen durch das Spitzenmanagement? Durch das Spitzenmanagement in Konsultation mit den Beschäftigten und den Aktionären? Durch formale Beteiligung der Beschäftigten? Anderswie?
42. Meinen Sie, es wäre eine gute Idee, wenn Manager und Techniker Mitglieder wären in
- 1) einer starken Berufsvereinigung? Ja ___ Nein ___
 - 2) einer Gewerkschaft? Ja ___ Nein ___

D. Persönliche Wertvorstellungen

1. Nennen Sie drei Menschen, entweder lebende oder historische Gestalten, die Sie am meisten bewundern, und geben Sie kurz den Grund dafür an.

Bei den folgenden Fragen sind wir vor allem an Ihrer spontanen emotionalen Antwort interessiert. Geben Sie deshalb die Antwort, die Ihnen als erste einfällt.

2. Welche der folgenden Fähigkeiten oder Tugenden sollten für einen Mann die vier wichtigsten sein?
- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| a) ___ Disziplin | i) ___ Wohltätigkeit |
| b) ___ Liebe | j) ___ Rücksicht auf andere |
| c) ___ Gehorsam | k) ___ Ehrlichkeit |
| d) ___ Verteidigung der Ehre | l) ___ Aufrichtigkeit |
| e) ___ Patriotismus | m) ___ Intelligenz |
| f) ___ Lebensfreude | n) ___ Mäßigkeit |
| g) ___ Sauberkeit | o) ___ Respekt |
| h) ___ Pünktlichkeit | |
3. Welche der oben genannten Fähigkeiten oder Tugenden sind für eine Frau die vier wichtigsten?
4. Welche unter den folgenden sind die vier schlimmsten Übel?
- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| a) ___ Mord des Vorteils wegen | h) ___ Trunkenheit |
| b) ___ Mord aus Leidenschaft | i) ___ Ehebruch |
| c) ___ Verrat an einem Freund | j) ___ Unsauberkeit |
| d) ___ Raub | k) ___ Habgier |
| e) ___ Homosexualität | l) ___ Drogenhandel |
| f) ___ Vergewaltigung | m) ___ Drogenmißbrauch |
| g) ___ üble Nachrede | n) ___ Kindesmißhandlung |
5. Welche Fähigkeit sollte eine Ehefrau eher haben? Gut zu kochen ___.
Das Haus in Ordnung zu halten ___.
6. Was ärgert Sie am meisten? Eine zu schlampige Person ____. Eine zu ordentliche Person ___.
7. Sind Sie für die Todesstrafe? Ja ___ Nein ___
8. Wie wichtig ist es nach Ihrer Meinung, daß Gesetzesbrecher für ihre Verbrechen bezahlen?
Sehr wichtig ___ Etwas wichtig ___ Unwichtig ___
9. Nehmen Sie an, Sie sähen einen Einbrecher aus Ihrem Haus mit einigen Wertsachen davonlaufen. Würden Sie





- a) ___ schießen, um ihn zu töten oder zu verletzen
 - b) ___ schießen, um ihn zu erschrecken
 - c) ___ ihn laufenlassen und die Polizei rufen
 - d) ___ nichts tun
10. Falls Sie einen neuen Wagen kaufen und bald darauf einen Kratzer an der Tür finden würden – wie bestürzt wären Sie?
- a) ___ sehr bestürzt
 - b) ___ bestürzt, aber nicht für lange
 - c) ___ ein wenig bestürzt
 - d) ___ nicht bestürzt
11. Ist es unverantwortlich, wenn ein Mensch den größten Teil seines Einkommens für Nahrung, Vergnügen und Reisen ausgibt und außer für die Lebensversicherung kein Geld spart? Ja ___ Nein ___
12. Denken Sie darüber nach, wie Sie bestattet werden möchten? Häufig ___ Manchmal ___ Nie ___
13. Wie oft sollte man im Jahr den Friedhof besuchen, auf dem liebe Angehörige bestattet sind?
14. Stimmen Sie zu, daß jedermann ein Recht auf Leben hat?
Ich stimme zu ___ Ich stimme nicht zu ___
15. Stimmen Sie zu, daß nur die Tauglichsten überleben sollten? Ich stimme zu ___ Ich stimme nicht zu ___
16. Sollte jedermann die Mindestnotwendigkeiten zum Leben erhalten, ob er arbeitet oder nicht?
Ja, er sollte ___ Nein, er sollte nicht ___
17. Sollten Männer und Frauen die gleichen Rechte haben? Ja ___ Nein ___
18. Was sollte ein Mann tun, wenn seine Frau untreu ist?
19. Was sollte eine Frau tun, wenn ihr Mann untreu ist?
20. Welche Vorstellung haben Sie von einer glücklichen Ehe?

Die folgenden Fragen betreffen Ihre geistigen Ansichten und Ziele im Leben:

- 21. Glauben Sie an Gott? Ja ___ Nein ___
- 22. Haben Sie eine religiöse Bindung? Falls ja, welche? Wie oft nehmen Sie an religiösen Zeremonien teil?
- 23. Beschreiben Sie Ihre grundlegenden religiösen oder philosophischen Anschauungen.
- 24. Hat eine religiöse oder philosophische Gestalt – Lehrer, Denker oder

- Schriftsteller – Ihr Leben wesentlich beeinflusst? Erläutern Sie.
- 25. Hat eine andere Person – wie Lehrer, Trainer oder Vorgesetzter bei der Arbeit – Sie wesentlich beeinflusst oder Ihre Entwicklung stimuliert? Erläutern Sie.
 - 26. Was ist Ihre Vorstellung von einem guten Freund? Welche Beziehung ist diesem Ideal in Ihrem Leben am nächsten gekommen?
 - 27. Was ist nach Ihrer Ansicht Liebe? (Welche Vorstellung haben Sie von Liebe?)
 - 28. Was ist Ihr Ziel im Leben?

E. Außerhalb der Arbeit

Die folgenden Fragen gelten Ihrer Familie:

- 1. Beschreiben Sie kurz Ihre Frau und Ihre Kinder.
- 2. Wie machen sich Ihre Kinder in der Schule?
- 3. Helfen Sie ihnen bei den Schularbeiten? Ja ___ Nein ___
- 4. Welche Geschichten erzählen Sie – falls überhaupt – Ihren Kindern?
- 5. Welche Spiele spielen Sie – falls überhaupt – mit Ihren Kindern?
- 6. Halten Sie es für einen wichtigen Bestandteil der Entwicklung eines Kindes, daß es lernt, ein Musikinstrument zu spielen?
- 7. Spielen Ihre Kinder irgendein Musikinstrument?
- 8. Spielen Sie ein Musikinstrument? Falls ja, welches?
- 9. An welchen kulturellen Aktivitäten beteiligen Sie sich mit Ihrer Familie?
 - a) ___ ins Kino gehen
 - b) ___ gemeinsam musizieren
 - c) ___ gemeinsam singen
 - d) ___ Museen besuchen
 - e) ___ Ausflüge unternehmen
 - f) ___ gemeinsam lesen
 - g) ___ aktuelle Ereignisse miteinander erörtern
 - h) ___ anderes _____
- 10. Meinen Sie, daß der Sport in der *Little League* (Baseball-Liga für acht- bis zwölfjährige) gut für Jungen ist? Ja ___ Nein ___
- 11. Meinen Sie, daß das Pfadfindertum gut für Kinder ist? Ja ___ Nein ___
- 12. Wann sind Sie das letztmal wegen Ihrer Kinder wütend geworden und warum?



13. Was ist das beste Mittel, um Kinder wegen schlechten Betragens zu bestrafen?
14. Drohen Sie jemals Ihren Kindern? Falls ja, wie? (Beispielsweise, daß Gott sie bestrafen wird; mit dem Entzug von Privilegien, von Geld, von Liebe; Drohung mit der Polizei usw.)
15. Wer ist strenger mit den Kindern, Sie oder Ihre Frau (Ihr Mann)?
16. Welche schlechten Gewohnheiten haben Ihre Kinder, falls überhaupt welche?
17. Falls eines Ihrer Kinder schlechte Gewohnheiten hat, wie erklären Sie sich diese? (Meinen Sie, sie seien angeboren? Von einem Verwandten geerbt? Das Ergebnis der Erziehung usw.?)
18. Auf welche Weise versuchen Sie, dies abzustellen?
19. Welche Haltungen oder welches Verhalten mißbilligen Sie an jungen Menschen am meisten?
20. Verursachen Ihre Kinder Ihnen Leid? Falls ja, wie?
21. Bei welcher Gelegenheit fühlen Sie sich mit Ihren Kindern am glücklichsten?
22. Haben Sie genug Zeit für Ihre Familie? Erläutern Sie.
23. Ist es notwendig, die Familie für einen Erfolg im Geschäft zu opfern?
24. Beschreiben Sie die Eigenschaften einer guten Mutter.
25. Beschreiben Sie die Eigenschaften eines guten Vaters.
26. In welcher Weise unterscheiden sich Ihre Kinder – falls überhaupt – von Ihnen in ihrer Haltung zum Leben? (In welcher Weise wird sich die Haltung Ihrer Kinder zum Leben – falls sie noch klein sind – von der Ihren unterscheiden?)
27. Welchen Beruf oder welche Beschäftigung würden Sie Ihren Kindern am liebsten wünschen?

Jetzt einige Fragen zu Ihrer Kindheit:

28. Beschreiben Sie kurz, wie Ihre Eltern (Elternersatz) waren, als Sie ein Kind waren.
Mutter:
Vater:
29. Beschreiben Sie die Familiensituation, in der Sie aufwuchsen. (In bezug auf Einkommen der Familie, ob Sie in einer Groß- oder Kleinstadt wohnten, die Art der Wohngegend, Religion, irgendeine besondere

nationale, kulturelle Herkunft, ob die Familie häufig umgezogen ist usw.)

30. Sind Ihre gegenwärtigen Umstände ähnlich wie oder anders als die Familiensituation, in der Sie aufwuchsen?
31. Welchem Elternteil fühlten Sie sich näher und warum?
32. Welchen Elternteil fürchteten Sie am meisten und warum?
33. Auf wessen Zustimmung legten Sie den größten Wert und warum?
34. Haben Sie in einer wichtigen Angelegenheit jemals gegen die Wünsche Ihrer Mutter gehandelt? Falls ja, erläutern Sie.
35. Haben Sie in einer wichtigen Angelegenheit jemals gegen die Wünsche Ihres Vaters gehandelt? Falls ja, erläutern Sie.
36. Wurden Ihre Eltern geschieden? Ja ___ Nein ___
37. Sind ein oder beide Elternteile gestorben, ehe Sie erwachsen waren? Falls ja, welcher Elternteil, und wie alt waren Sie?

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Freizeitaktivitäten:

38. Was fangen Sie mit Ihrer Freizeit an – ist sie die Hauptbefriedigung außerhalb Ihrer Arbeit? Suchen Sie gesellschaftliche Aktivitäten außerhalb der Arbeit, die Ihrer Karriere nützen?
39. In welchem Alter wollen Sie sich zurückziehen? Was denken Sie über eine Pensionierung?
40. Können Sie in Prozenten den Anteil von Werksangehörigen unter jenen Menschen schätzen, mit denen Sie außerhalb der Arbeit gesellschaftlichen Umgang pflegen? ___ % aus dem Werk, ___ % nicht aus dem Werk.
41. Kennen und treffen Sie Manager aus anderen Unternehmen? ___ häufig ___ selten ___ nie
42. Welche Bücher haben Sie in letzter Zeit gelesen?
43. Was lesen Sie an Science Fiction, falls überhaupt?
44. Nennen Sie einen Film oder ein Theaterstück, das Ihnen in jüngster Zeit gefallen hat, und sagen Sie kurz warum. Gab es in dem Film oder dem Stück einen Charakter, mit dem Sie am meisten sympathisierten?
45. Welche Sportarten gefallen Ihnen am besten? _____
In welchen haben Sie sich betätigt und wo (Highschool, College usw.)? _____
Welche schauen Sie sich im Fernsehen an? _____



46. Wieviel Stunden schauen Sie sich im allgemeinen wöchentlich das Fernsehprogramm an?
47. Welche Arten von Fernsehprogrammen gefallen Ihnen am besten? Führen Sie Beispiele an:
48. Sind Sie an gutem Essen interessiert?
sehr (Essen für Feinschmecker) ___ mäßig ___ nicht besonders ___
49. Sind Sie an Wein interessiert? Ja ___ Nein ___
50. Welche Marke/n und welches/welche Baujahr/e hat/haben Ihr/e Wagen?
51. Bei welchen Gelegenheiten trinken Sie – falls überhaupt – Alkohol?
a) ___ vor dem Abendessen
b) ___ nach dem Mittagessen
c) ___ bei Mahlzeiten
d) ___ auf Parties
e) ___ bei gesellschaftlichen Gelegenheiten im allgemeinen
f) ___ wenn Sie allein sind
g) ___ nie
52. Wie viele Getränke nehmen Sie gewöhnlich zu sich?
53. Welche Art von Getränk nehmen Sie gewöhnlich zu sich?
a) ___ Bier
b) ___ Wein
c) ___ Whisky
d) ___ Martinis
e) ___ andere Getränke
54. Welche Wirkung hat das Trinken auf Sie?
a) ___ Sie werden fröhlicher
b) ___ Sie werden traurig
c) ___ Sie schlafen ein
d) ___ Sie sind weniger gehemmt
e) ___ Sie werden leistungsfähiger
f) ___ Sie werden weniger leistungsfähig
55. Bei welchen Gelegenheiten trinkt Ihre Frau (Ihr Mann), falls überhaupt?
a) ___ vor dem Abendessen
b) ___ nach dem Mittagessen
c) ___ bei Mahlzeiten
d) ___ auf Parties
e) ___ bei gesellschaftlichen Gelegenheiten im allgemeinen
f) ___ wenn sie (er) allein ist
g) ___ nie
56. Unterscheiden sich ihre (seine) Trinkgewohnheiten von Ihren? Ja ___ Nein ___. Falls ja, in welcher Hinsicht?
57. Rauchen Sie? Ja ___ Nein ___. Falls ja, wieviel?
58. Würden Sie sagen, es sei für Sie ein Problem, Dinge zu kaufen, die Sie nicht wirklich benötigen?
59. Ist es für Ihre Frau (Ihren Mann) ein Problem, daß sie (er) Dinge kauft, die sie (er) nicht braucht?
60. Sind Sie jemals in einer Sensitivitäts-Gruppe oder Trainings-Gruppe gewesen? Ja ___ Nein ___
a) Falls ja, wurde dies von Ihrem Unternehmen arrangiert?
Ja ___ Nein ___
b) Falls dies außerhalb des Geschäfts stattfand, war Ihre Frau (Ihr Mann) ebenfalls dabei? Ja ___ Nein ___
c) Hat es Ihnen persönlich geholfen? Ja ___ Nein ___
d) Würden Sie wieder hingehen? Ja ___ Nein ___
e) Sind Sie der Meinung, daß im allgemeinen solche Gruppen dem Unternehmen helfen oder helfen würden, die Beziehungen am Arbeitsplatz zu verbessern? Ja ___ Nein ___
f) Sind Sie der Meinung, daß sie gefährlich sind? Ja ___ Nein ___
61. Welches ist Ihre früheste Erinnerung?
62. Was war die traurigste Situation, die Sie erlebt haben?
63. Was war die peinlichste Situation, an die Sie sich erinnern?
64. Was war die glücklichste Erfahrung Ihres Lebens?
65. Was haben Sie als größtes Versagen empfunden?
66. Haben Sie jemals an einer emotionalen Störung gelitten? Falls ja, welcher Art war sie, und wie waren die Umstände?
67. Gibt es irgendeinen Aspekt Ihrer Persönlichkeit oder Ihrer Arbeit, der nach Ihrer Meinung durch diesen Fragebogen nicht berührt worden ist? Falls ja, beschreiben Sie ihn bitte.