universität wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und arbeitsbezogenem Bewältigungsverhalten bei Personen in helfenden Berufen

Verfasserin

Maureen Schorn

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im November 2011

Studienkennzahl:	298
Studienrichtung:	Psychologie
Betreuer:	ao. Univ.-Prof. Mag. DDr. Andreas Hergovich Bakk.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die an der Untersuchung teilgenommen haben und zur Erstellung der vorliegenden Arbeit beigetragen haben!

Andrea, Conny und Ricki danke ich für den Glauben an mich, die – oft notwendige – Motivation und das Beistehen in einer schwierigen Zeit gegen Ende des Studiums!

Ein besonderer Dank gilt meinen Eltern für die Unterstützung in jeglicher Hinsicht während des gesamten Studiums und die aufgebrachte Geduld! Meiner Oma und meinem Opa danke ich für die finanzielle Unterstützung! Ohne meine Familie wäre mir das Studium nicht möglich gewesen.

In liebevoller Erinnerung an Daya
Maureen Schorn, November 2011

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG **9**

I. THEORETISCHER TEIL

1. HELFENDE BERUFE **11**

1.1 Motive zur Berufswahl **11**

1.2 Tätigkeitsmerkmale beruflichen Helfens **12**

1.3 Berufsanforderungen **13**

1.4 Spezifische Stressoren bei helfenden Berufen **14**

1.5 Burnout **17**

2. PERSÖNLICHKEIT **19**

2.1 Persönlichkeitstheorien **19**
2.1.1 Psychodynamische Theorien 19
2.1.2 Humanistische Theorien 21
2.1.3 Lerntheoretische Ansätze zur Persönlichkeit 22
2.1.4 Kognitive Theorien 23
2.1.5 Typen und Traits 27
2.1.6 Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit 30

2.2 Methoden zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen **32**
2.2.1 Objektive Tests 32
2.2.2 Projektive Tests 34

3. STRESS **36**

3.1 Abgrenzung Belastung, Beanspruchung und Stress **36**
3.1.1 Belastung und Beanspruchung 36
3.1.2 Stress, Stressoren und Stressreaktionen 37

3.2 Erklärungsansätze von Stress **37**
3.2.1 Das Stresskonzept von Seyle 38
3.2.2 Das transaktionale Stress-Modell von Lazarus 39
3.2.3 Das Person-Environment-Fit-Modell 40

3.3 Stressbewältigung **41**
3.3.1 Klassifikationsschema nach Lazarus und Launier 41
3.3.2 Hierarchische Struktur der Bewältigung 43

3.4 Stressoren in der Arbeit **44**

3.5 Stressoren und ihre Auswirkungen **46**
3.5.1 Gesundheit 46
3.5.2 Psychische Befindensbeeinträchtigungen 48

3.6 Ressourcen **51**
3.6.1 Soziale Unterstützung 51
3.6.2 Kohärenzgefühl 53

4. BISHERIGE FORSCHUNGSERGEBNISSE ZU BIG FIVE UND BEWÄLTIGUNGSVERHALTEN **56**

II. EMPIRISCHER TEIL

5. METHODE **65**

5.1 Forschungsziele, Forschungsfragen und Hypothesen **65**

5.2 Studiendesign **68**

5.3 Erhebungsinstrumente **68**
5.3.1 Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3 69
5.3.2 Arbeitsbezogenes Erlebens- und Verhaltensmuster 70

5.4 Statistische Methoden **73**

5.5 Untersuchungsdurchführung **74**

5.6 Stichprobenbeschreibung **76**

6. ERGEBNISSE **78**

6.1 Helfende Berufe und Persönlichkeit **78**
6.1.1 Neurotizismus als abhängige Variable 78
6.1.2 Extraversion als abhängige Variable 80
6.1.3 Offenheit für Erfahrungen als abhängige Variable 83
6.1.4 Gewissenhaftigkeit als abhängige Variable 85
6.1.5 Verträglichkeit als abhängige Variable 88
6.1.6 Facetten als abhängige Variablen 90

6.2 Helfende Berufe und Erleben und Verhalten in der Arbeit **99**

6.3 Persönlichkeit und Erleben und Verhalten in der Arbeit **101**

7. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE **104**

8. KRITISCHE BETRACHTUNG.....107

9. DISKUSSION UND AUSBLICK.....109

10. ZUSAMMENFASSUNG.....112

III. VERZEICHNISSE

11. LITERATURVERZEICHNIS.....115

12. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....119

13. TABELLENVERZEICHNIS.....120

IV. ANHANG

LEBENSLAUF.....123

EINLEITUNG

Individuelle Unterschiede im Erleben und Verhalten zwischen den Menschen als auch innerhalb einer Person sind seit jeher Forschungsgegenstand der Psychologie. Besonders das Forschungsgebiet der differentiellen Psychologie legt das Hauptaugenmerk auf die Untersuchung der menschlichen Persönlichkeit.

Je nach vorherrschender Forschungstradition wurden über die Zeit Theorien postuliert, darauf Modelle aufgebaut und Erfassungsverfahren entwickelt. Das Ziel war und ist bis heute die Persönlichkeit messbar zu machen, sie in Kategorien einteilen zu können und Vergleiche und Vorhersagen zu ermöglichen sowie die qualitative und quantitative Beschreibung von Unterschieden und die Untersuchung von Entstehungsbedingungen bzw. Einflüssen.

Zur Beschreibung der Persönlichkeit gelten in der gegenwärtigen Forschung fünf Hauptfaktoren – Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit – als anerkannt. Diese Faktoren, genannt Big Five, lassen vergleichbare Analysen und Vorhersagen über die Persönlichkeit zu.

Die neuere Arbeits- und Organisationspsychologie ist das Forschungsgebiet das sich insbesondere mit Stress, dessen Bewältigung und Reaktionen darauf beschäftigt. Auch hier wurden über die Zeit verschiedene Theorien und Modelle postuliert und Verfahren entwickelt, wobei gegenwärtig das transaktionale Stress-Modell von Lazarus und die damit in Verbindung stehenden problemfokussierten und emotionsfokussierten Copingstrategien im Vordergrund der Forschung stehen.

In der vorliegenden Arbeit soll einerseits die Persönlichkeit, basierend auf den Big Five, von Personen in helfenden Berufen untersucht und verglichen werden mit Personen anderer Berufe und andererseits soll der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Erleben und Verhalten im Beruf, basierend auf dem transaktionalen Stress-Modell von Lazarus, untersucht werden. Zeichnen sich Personen in helfenden Berufen durch spezielle Persönlichkeitseigenschaften aus? Zeichnen sie sich desweiteren durch ein spezielles Erleben und

Verhalten im Beruf aus? Welcher Zusammenhang existiert zwischen Persönlichkeitseigenschaften und dem Erleben und Verhalten im Beruf?

Hierfür werden zur Untersuchung der B5V3 (Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3) von Arendasy et al. (2007) und der AVEM (arbeitsbezogenes Erlebens- und Verhaltensmuster) von Schaarschmidt & Fischer (1996) herangezogen. Dieser beinhaltet die Faktoren Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit und Bewältigungsverhalten sowie die positiven Aspekte des Lebensgefühls.

Die vorliegende Arbeit beinhaltet einen theoretischen und einen empirischen Teil.

Im theoretischen Teil wird zunächst in Kapitel 1 auf helfende Berufe und deren Stressoren eingegangen. Kapitel 2 stellt die wesentlichsten Persönlichkeitstheorien sowie die Erfassungsmöglichkeiten von Persönlichkeitseigenschaften vor. Kapitel 3 beschäftigt sich mit Stress, den wesentlichsten Erklärungsansätzen und der Bewältigung. Es wird ebenfalls auf Stressoren eingegangen, die im beruflichen Umfeld zu suchen sind, deren Auswirkungen auf die Gesundheit und die Psyche und welche Ressourcen Personen zur Verfügung stehen. In Kapitel 4 werden zahlreiche bisherige Forschungsergebnisse zusammengetragen, die sich mit den Big Five und dem Bewältigungsverhalten auseinandergesetzt haben.

Der empirische Teil befasst sich mit der durchgeführten Untersuchung. Zuerst wird in Kapitel 5 die Methode beschrieben und in Kapitel 6 werden die Ergebnisse dargestellt und interpretiert. Kapitel 7 bietet eine Zusammenfassung der Ergebnisse und deren Interpretation.

Kritik (Kap. 8), Diskussion und Ausblick (Kap. 9) und eine Zusammenfassung der vorliegenden Arbeit (Kap. 10) bilden den Abschluss dieser Arbeit.

I. THEORETISCHER TEIL

1. HELFENDE BERUFE

Das oberste Gebot nach dem Ausführende helfender Berufe tätig sind ist die Achtung der Menschenwürde. Zweck und Ziel dieser Berufe kann die Beratung, Betreuung, Unterstützung, Förderung und Behandlung von Menschen in allen Lebenslagen, Altersstufen und Gesundheitszuständen sein, die Hilfe zur Selbsthilfe und die Erlangung höchstmöglicher Selbständigkeit aber auch die Heilung, die Pflege und die Begleitung kranker Personen. Fokus liegt in der menschlichen Interaktion. Zu diesem Bereich gehören die Sozialberufe sowie die Gesundheitsberufe.

1.1 Motive zur Berufswahl

Nach Schmidbauer (2002) sind es meist unbewusste Beweggründe, die die Motivation zur Ausübung eines helfenden Berufes darstellen. Er fasst diese unbewussten Komponenten als *Helfersyndrom* zusammen. Es wird geholfen, um andere Gefühle, v.a. das Gefühl der Abhängigkeit von anderen, und Beziehungsformen abzuwehren. Bedürftige Personen werden gesucht, um gebraucht zu werden und stark zu sein, wobei der Wunsch sich stark und gebraucht zu fühlen wie ein Suchtmittel wirkt (Schmidbauer, 1994, 2002). Die eigene Hilfsbedürftigkeit bzw. emotionale Schwäche wird verleugnet oder bagatellisiert, es wird für sich selbst nichts eingefordert und die starke Fassade aufrecht erhalten (Schmidbauer, 1992). Kennzeichnend für die *Helfer-Persönlichkeit* nach Schmidbauer (1992, 1994, 2002) sind Haltungen, Erfahrungen und Verletzungen in der Kindheit, die in der Berufsausübung verarbeitet werden. Als Kind hat sich der Helfer abgelehnt gefühlt oder wenig beachtet und sich zum Ausgleich mit dem Über-Ich und Ich-Ideal identifiziert. Das Kind identifiziert sich somit mit einer idealisierten Eltern- bzw. Helferrolle, um zu geben was es selbst nicht erlebt hat. Es kommt zu starren Werthaltungen, der spätere Helfer glaubt als Kind nur wegen seiner Verhaltensweisen geliebt zu werden und es wird ein zwanghaftes Helfen erreicht. Desweiteren ist der erwachsene Helfer verdeckt narzisstisch bedürftig. Er verlangt unbewusst ständig nach Bestätigung von

anderen gebraucht zu werden und nach Anerkennung von außen. Auch wird die Gegenseitigkeit des Gebens und des Nehmens in Beziehungen vermieden, d.h. der Helfer gestaltet Beziehungen, auch intime, derart, dass er stets der Gebende ist und Abhängigkeiten vermeidet bzw. der Partner abhängig von ihm ist. Aggressionen werden indirekt ausgelebt, indem z.B. nur Dritte verteidigt werden, aber nicht sich selbst oder es werden in andere Personen Aggressionen projiziert und durch das Verhalten diese zu Aggressionen provoziert. Neben diesen unbewussten Komponenten können bewusste zur Berufsmotivation beitragen, wie z.B. Freude und Interesse am Kontakt mit Menschen und ein krisensicherer Arbeitsplatz.

Nach Fengler (1998) sind diese unbewussten Beweggründe, die aus den Erfahrungen im Kindesalter resultieren, zu einseitig betrachtet und es gibt viele weitere Motive, um die Ausübung eines helfenden Berufes zu wählen. Viele Biografien von Helfern zeichnen sich etwa dadurch aus, dass diese durch die Erfahrungen aus der Familiengeschichte geprägt worden sind. So sind einige von ihnen mit hilfsbedürftigen, wie z.B. behinderten, suchtkranken, etc., Angehörigen aufgewachsen, waren selbst ein Heimkind oder mussten die Elternfunktion übernehmen und sind in dieser Rolle haften geblieben. Weitere Motive können laut Fengler die Identifikation mit einer positiv besetzten Person in einem helfenden Beruf, das Interesse über sich selbst und den inneren Vorgängen, das Geld verdienen an sich, durch Hilfe und Gutes tun an Bedeutung zu gewinnen und der Erfahrungsgewinn durch Kontakt zu vielen Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen und mit unterschiedlichsten Ansichten und Problemen sein.

1.2 Tätigkeitsmerkmale beruflichen Helfens

Das Verhalten in helfenden Berufen setzt nach Fengler (1998) Einfühlungsvermögen und Interesse an der anderen Person voraus. Dies bedeutet, sich in die zu betreuende Person hinein versetzen zu können, sowohl in Bezug auf Gefühle als auch in Bezug auf Denkabläufe und –strukturen. Desweiteren kommt es, teilweise unbewusst, zur Machtausübung seitens des Helfers. Dieser wird

zumeist vom Hilfesuchenden bzw. von einer Person in dessen Auftrag aufgesucht und als professionell tätige Person bestimmt daraufhin der Helfer die meisten Bedingungen der Zusammenarbeit, kann aber zusätzlich in diesen Arbeitsbereichen keinen Erfolg garantieren. Der Tätige in helfenden Berufen übernimmt in seinem Verhalten einerseits Modellfunktion und dient andererseits als Gelegenheit für Projektionen. Die Äußerungen der zu betreuenden Person werden selbst durch minimale Signale der helfenden Person belohnt oder bestraft, wobei gelten muss, dass es zu keinen Wertungen und Stellungnahmen seitens des Helfers kommen darf. Fengler sieht diesbezüglich einerseits Transparenz und andererseits Zurückhaltung als Lösung an. Auch wird jede Wahrnehmung, entweder wissenschaftlich oder persönlich begründet, vom Helfer interpretiert und ein bestimmtes Menschenbild, je nach Schulenzugehörigkeit, transportiert. Der Umgang mit hilfesuchenden Personen ist seitens des Helfers mit Akzeptanz, Verständnis und Zuwendung gekennzeichnet, gleichzeitig aber auch mit Konfrontation. Dabei muss der Helfer darauf verzichten können, dass er die hilfesuchende Person ändern will. Als weitere Tätigkeit gehört nach Fengler die Sinnfindung in Bezug auf sowohl das Leben als auch auf die jeweiligen Probleme und neuen Zukunftsperspektiven. Fengler betont in helfenden Berufen den Begriff der *allseitigen Parteilichkeit,* d.h. in diesem Zusammenhang, dass der Helfer die hilfesuchende Person versteht, respektiert und zu ihm steht, aber auch gleichzeitig die Personen, mit welchen es die hilfesuchende Person zu tun hat, im Blick behält. Als das eigentlich Besondere beim Helfer-Verhalten betont Fengler die Fähigkeit, die zur helfenden Person in allem Lagen zuverlässig zu begleiten, d.h. mit der Person sowohl Leid durchzustehen, aber auch dessen und die eigenen Entwicklungen zu erleben.

1.3 Berufsanforderungen

Wesentliche Grundvoraussetzungen sind die Fähigkeit und die Freude am Umgang mit Menschen und das Tolerieren ihres Andersseins, psychische und physische Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, Geduld, gute Beobachtungsgabe, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Organisationstalent, grundlegende IT-Kenntnisse, logisch-

analytisches Denkvermögen und Problemlösefähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Flexibilität, Selbständigkeit, hohes Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit. Desweiteren gehören Lernfähigkeit, die Bereitschaft zur Weiterbildung und die Kenntnis spezifischer Rechtsgrundlagen zu den Anforderungen sowie ein hohes Maß an Abgrenzungs- und Selbstreflexionsvermögen (Arbeitsmarktservice, 2006).

Hohe Konfliktlösefähigkeit und Frustrationstoleranz sind ebenfalls wesentlich sowie die Akzeptanz zu unregelmäßige Arbeitszeiten und Dienste an Sonn-, Feiertagen und in der Nacht zu verrichten.

1.4 Spezifische Stressoren bei helfenden Berufen

„Beispielsweise klagen praktisch alle Sozialberufler über lange Arbeitszeiten, Isolation, mangelnde Handlungsfreiheit, ´Bedürftigkeit´ der Klienten, falsche Vorstellungen der Öffentlichkeit über ihre Arbeit, ungenügende Hilfsmittel, fehlende Erfolgskriterien, übertriebene Ergebnisanforderungen, ungeeignete Ausbildung und eine Verwaltung, die gleichgültig ist oder die Arbeit behindert" (Farber, 1983, zit. n. Burisch, 1989, S. 26).

Enzmann und Kleiber (1989) führen als wesentlichen Belastungspunkt in helfenden Berufen die Personenbezogenheit an, da die Probleme und Nöte der Klienten bzw. Patienten, die sie selbst nicht lösen können, im Vordergrund stehen. Auf Seiten des Helfers besteht das Distanzierungsbedürfnis von diesen Problemen. Die sich ergebenden Verarbeitungsweisen verlangen spezielle Fähig- und Fertigkeiten des Berufsausübenden. Die emotionale Unterstützung ist einseitig vom Helfer zur hilfesuchenden Person ausgerichtet, dies kann zur emotionalen Erschöpfung führen (Kadushin, 1974, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989). Nach Maslach (1982, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989) ist die soziale Personal-Klienten-Interaktion bedeutend für das Stresserleben, da sie zur emotionalen Überbeanspruchung führen kann.

Als weiterer Stressor in helfenden Berufen nennen Enzmann und Kleiber (1989) das Gefühl, dass man nicht helfen kann bzw. dass man selbst bei hohem Aufwand sich selbst als zu wenig effektiv und/oder

inkompetent erlebt. Dadurch können sich Hilflosigkeitsgefühle entwickeln und in Resignation münden.

Enzmann und Kleiber (1989) führen auch als typische Belastung an, dass der Berufsausübende nach der Arbeit nicht abschalten kann und dass sich das Gefühl entwickelt, dass man abstumpft und abhärtet. Das häufige Widersprechen der Zielvorstellungen und der Anforderungen zwischen Institution und Wahrnehmung des Helfers sowie die unterschiedliche Problemansicht bei der interdisziplinären Zusammenarbeit kann nach ihnen ebenfalls als typisch in helfenden Berufen angesehen werden.

Aronson, Pines und Kafry (1983, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989) zählen zu hohe Verantwortung, Überforderung, Rollendruck und –ambiguität, fehlendes Feedback und fehlende soziale Unterstützung zu den Stressoren im Sozialbereich.

Stressbedingende Faktoren nach Cherniss (1980, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989) sind die Rollen-, Macht- und die normative Struktur. Die Rollenstruktur kann der Rollenkonflikt, die Rollenambiguität und/oder die Rollenüberforderung sein. Im Sozialbereich kann ein Rollenkonflikt etwa sein, dass das erforderte Verhalten nicht mit den moralischen Werten des Trägers übereinstimmt und die Rollenambiguität, dass man z.B. nicht die benötigten Informationen über Klienten besitzt, um die Rolle erfüllen zu können. Überforderung meint die hohe Verantwortung für Klienten bzw. Patienten bei gleichzeitigem Zeitmangel mit teilweise zusätzlichen unvereinbaren Anforderungen. Aber auch Unterforderung bzw. Sättigung können Stressoren bei helfenden Berufen darstellen. Die Machtstruktur, die die Hierarchie der Entscheidungsbildung und den Grad der Zentralisierung und Formalisierung kennzeichnet kann die erlebte Autonomie, Kontrolle und den Erfolg beeinflussen und dadurch Machtlosigkeitsgefühle entstehen lassen. Zu den normativen Strukturen zählen Ziele, Normen, Ideologien und der Grad der Sorge um das Personal mit zugehöriger sozialer Unterstützung seitens der Institution. Ein Fehlen kann zu Stresserleben führen.

Nach Cherniss (1980, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989) ist das Öffentlichkeitsbild über helfende Berufe ebenfalls ein Stressor, da dadurch unrealistische Erwartungen auf Seiten der Helfer, der zu helfenden Person und der Öffentlichkeit gebildet werden.

Edelwich und Brodsky (1980, zit. n. Burisch, 1989) beschreiben den enormen Zeitaufwand für schriftliche Belange ebenfalls als belastend, da dadurch die Zeit mit den Klienten bzw. Patienten verkürzt wird.

Oft werden kranke Personen von der Gesellschaft stigmatisiert und ausgegrenzt, da sie als andersartig empfunden werden. Dieser Umstand wirkt sich auf die Berufsausübenden belastend aus, da sie einerseits oftmals mit den Vorurteilen und der offensichtlichen Meidung konfrontiert werden und andererseits die Reaktionen der zu helfenden Person darauf erleben.

In helfenden Berufen sind der Teamzusammenhalt und die Zusammenarbeit mit Teamkollegen wesentlich. Aufgrund der hohen Fluktuation in diesen Berufen kann dies allerdings erschwert werden. Das immer wieder Einschulen neuer Kollegen, Unklarheiten, was Teamkollegen erwarten bzw. was man von ihnen erwarten kann und das Verhalten der Klienten bzw. Patienten auf neue Kollegen bzw. auf Beziehungsabbrüche durch scheidende Kollegen sind nur einige negative Aspekte dieser hohen Fluktuation.

Die ständige Bereitschaft zu Kriseninterventionen, und vor allem das Anwenden, können zu erhöhtem Stresserleben führen und sich bis zu Angst im Beruf steigern, vor allem wenn es sich um Auto- und Fremdaggressionen handelt.

Als belastend wird häufig auch die oftmalige Heterogenität der Personen bzw. die hohe Anzahl derer erlebt, die ein Berufsausübender zu betreuen hat.

Einen weiteren Belastungspunkt kann die Arbeitszeit darstellen, da auch Sonn-, Feiertags- und Nachtdienste geleistet werden müssen, sowie Schichtarbeiten, die den üblichen Achtstundendienst weit überschreiten. Da viele Klienten bzw. Patienten regelmäßige oder ständige Betreuung benötigen, kommt es des Öfteren kurzfristig zu

vermehrten Diensten bei Krankenständen und Urlauben von Kollegen bzw. bei akuten Problemen seitens der Klienten zu verlängerten Diensten. Diese Arbeitszeitgestaltung kann zu Verlusten von Sozialkontakten oder zu Erschwernissen im Privatleben und in der Partnerschaft führen.

Sowohl Kleinmann (1999) als auch Frieling und Sonntag (1999) betonen die negativen Auswirkungen der Schicht- und Nachtschichtarbeiten auf das soziale, kulturelle und persönliche Leben.

1.5 Burnout

Als eine mögliche Konsequenz von Stressoren ist Burnout zu nennen. Diese Reaktion auf stresshafte Bedingungen wird als berufsspezifisch für helfende Berufe angesehen, da hier die menschliche Interaktion und emotionale Beanspruchung bei der Arbeit mit Menschen im Vordergrund steht (Enzmann & Kleiber, 1989). Aus diesem Grund wird in diesem Kapitel darauf eingegangen und in Kapitel 3.5 auf weitere Auswirkungen von Stressoren am Arbeitsplatz.

Begünstigend zur Entstehung von Burnout wirken nach Maslach (1982, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989) die weiter oben beschriebenen spezifische Stressoren bei helfenden Berufen. Beschrieben wird Burnout von Maslach und Jackson (1986, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989) als emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierte Leistungsfähigkeit. Man fühlt sich müde schon vor der Arbeit, ausgelaugt, frustriert, Klienten bzw. Patienten gegenüber gleichgültig bzw. man entwickelt Abneigung ihnen gegenüber, man hat die Befürchtung emotional zu verhärten und man hat das Gefühl, nichts mehr leisten zu können. Es kommt vermehrt zu Krankenständen, Opiat- und Alkoholmissbrauch, die Arbeitsmoral sinkt und das Privatleben wird in Mitleidenschaft gezogen. Es kommt zum Rückzug von Mitmenschen und Familien- und Eheprobleme werden häufiger und stärker.

Die Entwicklung von Burnout beginnt nach Schmidbauer (2002) mit der *Anfangsphase*, die durch Überengagement gekennzeichnet ist. Dieses drückt sich aus in Verausgabung in der Arbeit, Verzicht auf Erholungsphasen, desweiteren die Idealisierung, dass das Helfen

absolut befriedigend sei und der Versuch, vorbildlich bzw. äußerst tüchtig im Vergleich zu Kollegen/Mitarbeitern da zu stehen. Die nächste Phase, die *Einbruchsphase*, ist gekennzeichnet durch zunehmende Distanz zur Aufgabe bzw. zu den zu betreuenden Personen. Die Regenerationsfähigkeit ist reduziert. Betroffene fühlen sich ständig müde und der Wille zur Arbeit lässt nach. Die Arbeit wird als anstrengender bei schlechter Bezahlung erlebt und Betroffene fühlen sich benachteiligt. Es kommt zu Versagensgefühlen und Selbstentwertungen oder zur Entwertung anderer wie Kollegen, Betreuungspersonen, etc. In der *Abbauphase* setzen körperliche Leiden ein, es kommt zum Leistungsabbau und den weiter oben beschriebenen Symptomen (siehe Maslach & Jackson, 1986, zit. n. Enzmann & Kleiber, 1989). Bei *kompensiertem Burnout* wird nur noch Dienst nach Vorschrift geleistet und es wird versucht, reduziertes Engagement mit Ausreden zu rechtfertigen, um Schwierigkeiten zu vermeiden.

2. PERSÖNLICHKEIT

Zimbardo und Gerrig (2004) definieren Persönlichkeit als *„…die einzigartigen psychologischen Eigenschaften eines Individuums, die eine Vielzahl von charakteristischen (offenen und verdeckten) Verhaltensmustern über verschiedene Situation und den Lauf der Zeit hinweg beeinflussen*" (S. 601).

2.1 Persönlichkeitstheorien

Derzeit existieren viele Persönlichkeitstheorien, wobei ihnen gemeinsam ist, dass sie zu erklären versuchen, welche Charakteristikabeziehungen ein Individuum ausmachen und wie sich dies entwickelt. Ein weiterer Fokus liegt auf der Ergründung der Verhaltensweise des Individuums bzw. welche Faktoren das Verhalten determinieren (Pervin, Cervone & John, 2005).

Die grundlegenden Unterschiede der Theorien liegen in der Annahme verschiedener Menschenbilder, wie sehr das Verhalten von äußeren bzw. inneren Determinanten bestimmt wird, wie konsistent die Persönlichkeit in verschiedenen Situationen und über die Zeit hinweg ist, wie unterschiedliche Bewusstseinszustände zu Persönlichkeitsprozessen beitragen und ob sich die Vergangenheit, die Gegenwart bzw. die Zukunft auf das Verhalten auswirkt (Pervin, Cervone & John, 2005). Zimbardo und Gerrig (2004) betonen desweiteren die unterschiedliche Auffassung in Bezug auf die Veränderung der Persönlichkeit durch Lernprozesse, Erfahrungen bzw. angeborene Gesetzmäßigkeiten.

Die wesentlichsten Ansätze sollen im Folgenden beschrieben werden.

2.1.1 Psychodynamische Theorien

Psychodynamische Persönlichkeitstheorien gehen auf Freud zurück und können definiert werden als *„…Persönlichkeitstheorien, welchen die Annahme gemeinsam ist, dass die Persönlichkeit von mächtigen inneren Kräften geformt wird, die auch das Verhalten motivieren*" (Zimbardo & Gerrig, 2004, S. 614).

Freuds psychoanalytische Theorie baut auf den Ebenen des Bewusstseins und den Persönlichkeitsstrukturen *Es, Ich* und *Über-Ich* auf (Pervin, Cervone & John, 2005).

Die *bewusste* Ebene bezieht sich auf Inhalte, deren sich ein Individuum in einem bestimmten Moment bewusst ist, die *vorbewusste* auf Inhalte, die jederzeit ins Bewusstsein gebracht werden können und die *unbewusste* auf jene Inhalte, die nur unter besonderen Umständen bewusst werden können. Nach Freud stehen immer Motivationen hinter dem Verhalten, wobei diese bewusst oder aber hauptsächlich unbewusst sein können.

Das *Es* ist der Sitz der Triebenergien und wird vom Lustprinzip beherrscht. Es meidet Spannungen und Schmerz und sucht nach Befriedigung, wobei die Phantasie der Befriedigung auch ausreichend sein kann. Das *Über-Ich* ist die Quelle der Werte und kontrolliert das Verhalten nach moralischen Regeln. Die moralischen Einstellungen werden von der Gesellschaft gelernt und zu eigenen gemacht. Das *Ich* folgt dem Realitätsprinzip, indem es versucht die Wünsche des *Es* in der Weise zu befriedigen, sodass es mit den Anforderungen des *Über-Ichs* und auch mit den Möglichkeiten der Realität vereinbar ist. Abwehrmechanismen wie Verleugnung, Verdrängung, etc. gegen Angst, die sich durch Konflikte zwischen *Es* und *Über-Ich* entwickeln kann, sind Funktionen des *Ich*.

Nach Freud ist der Mensch ein Energiesystem, wobei er die Quelle aller Energie als Triebe bezeichnet und als beständige, unausweichliche psychische Kräfte ansieht. Anfangs postulierte er *Ich-Triebe* zur Selbsterhaltung und *Sexualtriebe* zur Arterhaltung. Später führte er die Begriffe *Lebens-* und *Todestrieb* ein, wobei er in den *Lebenstrieb*, der zum Erhalt und zur Reproduktion des Organismus dient, die *Ich-* und *Sexualtriebe* mit einschloss und diese Energie *Libido* nannte. Der *Todestrieb* hat das Sterben des Organismus zum Ziel, wird aber auch *Aggressionstrieb* genannt, da diese Energie auch gegen andere gerichtet werden kann. Triebe haben eine veränderbare Qualität, sie können transformiert, kombiniert und modifiziert werden. Dadurch kann nach Freud aufgrund der zwei

verschiedenen Triebe unterschiedliches Verhalten erklärt werden (Pervin, Cervone & John, 2005).

Einen großen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung sieht Freud in den ersten drei Phasen der psychosexuellen Entwicklung. Diese reichen von Geburt bis zum fünften Lebensjahr. Jeder Phase sind erogene Zonen und Entwicklungsaufgaben zugeschrieben. Bei zu übermäßiger Befriedigung bzw. Frustration kann es zu Fixierung der jeweiligen Phase kommen die im Erwachsenenalter mit spezifischen Charakteristika verbunden sein können (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Ein weiterer Kern der Theorie von Freud ist der *psychologische Determinismus*. Dieser besagt, dass das Erwachsenenverhalten und Symptome auf geistiger Ebene durch Lebensereignisse und Konflikte in jungen Jahren vorherbestimmt sind (Zimbardo & Gerrig, 2004).

2.1.2 Humanistische Theorien

Diesen Theorien liegt als wesentliche Annahme zugrunde, dass die Motivation für das Verhalten im Bestreben nach Selbstverwirklichung hin zum wahren Selbst liegt. Die humanistischen Theoretiker gehen davon aus, dass ein Individuum bestrebt ist, sein angeborenes und erlerntes Potenzial in positiver Richtung weiterzuentwickeln. Desweiteren sind diese Theorien holistisch, d.h. sie beziehen einzelne Handlungen ganzheitlich auf die Persönlichkeit; dispositional, d.h. angeborene Eigenschaften haben Einfluss auf das Verhalten während situative als Barriere gesehen werden; phänomenologisch, d.h. die subjektive, gegenwärtige und nicht die objektive Sichtweise der Realität wird betrachtet; und sie haben eine existenzialistische Perspektive, d.h. Augenmerk liegt auch auf höheren geistigen Prozessen die ein Individuum befähigt mit den täglichen Herausforderungen der Existenz umzugehen (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Ein Vertreter dieser Theorien ist Carl Rogers. In seinem phänomenologischen Ansatz stellen bewusste als auch unbewusste Wahrnehmungen das phänomenologische Feld und davon die individuumsbezogenen Teile das *Selbst* dar. Dieses *Selbst* bzw. Selbstkonzept sind beständige, organisierte Wahrnehmungen die

jederzeit bewusst gemacht werden können. Das *Ideal-Selbst* ist jenes Selbstkonzept, welches das Individuum zukünftig gerne besitzen würde. Desweiteren betont Rogers die Selbstaktualisierung, d.h. das Wachsen und Entwickeln des Organismus hin zu komplexeren Strukturen. In diesem Prozess der Veränderung auf die Persönlichkeit bezogen versucht das Individuum die Selbstkonsistenz, d.h. die Übereinstimmung von Verhalten und Selbstkonzept; und die Kongruenz, d.h. der Einklang von Selbstkonzept und Erfahrung; aufrecht zu erhalten (Pervin, Cervone & John, 2005).

2.1.3 Lerntheoretische Ansätze zur Persönlichkeit

Nach den Lerntheorien wird das Verhalten durch die äußere Umwelt verursacht. Die Persönlichkeit ist nach den Behavioristen das Ergebnis aller offenen und verdeckten Reaktionen, die sich bei allen Individuen aufgrund ihrer unterschiedlichen Verstärkergeschichte unterscheiden und somit jegliches Verhalten erlernt ist (Zimbardo & Gerrig, 2004). Da die äußere Umwelt und nicht innere Kräfte für das Verhalten ausschlaggebend ist, ergibt sich für die Vertreter dieser Theorien, dass das Verhalten situationsspezifisch ist, also in verschiedenen Umfeldern variiert (Pervin, Cervone & John, 2005).

Eine weitere Annahme dieser Theorien ist die Notwendigkeit zur objektiven, wissenschaftlichen Forschung. Beobachtbare Umweltvariablen werden in Laborforschung manipuliert, um ihren Einfluss auf das beobachtbare Verhalten zu messen. Hieraus ergibt sich, dass auf unsichtbare Persönlichkeitsstrukturen zu schließen für Behavioristen kein wissenschaftlicher Ansatz ist und nur die beobachtbare Reaktion in Verbindung mit der Umwelt das Verhalten darstellt. Dieser Verbindung liegt der Lernprozess zugrunde (Pervin, Cervone & John, 2005).

Als wesentlicher Vertreter ist hier B. F. Skinner zu erwähnen mit seiner *Theorie des operanten Konditionierens*. Nach ihm gibt es Reaktionen, die von bekannten Reizen ausgelöst werden und Reaktionen, die mit keinem Reiz in Verbindung gebracht werden können, sondern vom Organismus ausgelöst werden. Diese nennt er *Operanten*. Für Skinner liegt das ursprüngliche Verhalten im

Organismus selbst und da auf eine Reaktion Stimuli wie Bestrafung oder Belohnung durch die äußere Umwelt folgen, wird die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eben dieser Reaktion durch den unterschiedlichen Grad der Verstärkung erhöht. Nachdem die unterschiedlichen Verhaltensweisen jedes Individuums unterschiedlich verstärkt werden, unterscheiden sich die Individuen voneinander (Pervin, Cervone & John, 2005).

Dollard und Miller (1950, zit. n. Zimbardo & Gerrig, 2004) nehmen ähnlich wie Freud an, dass unbefriedigte Triebe Spannungen entstehen lassen. Durch Handlungen will das Individuum diese Spannungen reduzieren. Bei Erfolg wirkt diese Reduktion verstärkend, das Verhalten wird wiederholt und gelegentlich zur Gewohnheit. Nach ihnen kann ein Individuum auch durch *soziale Nachahmung* lernen, d.h. es muss die Reaktionen nicht selbst ausführen, sondern das Verhalten wird durch die Verhaltensbeobachtung anderer gelernt. Dollard und Miller vertreten die Theorie, dass die gelernten Gewohnheiten die Persönlichkeit ausmachen (Zimbardo & Gerrig, 2004).

2.1.4 Kognitive Theorien

In *kognitiven Persönlichkeitstheorien* werden neben Umwelteinflüssen geistige Prozesse des Individuums betont. Menschen werden als aktiv denkend betrachtet, das Nachdenken und die Interpretation ihrer äußeren Situation ist interindividuell unterschiedlich und sie sind selbst an der Entwicklung ihrer Persönlichkeit beteiligt (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Ein bedeutender Vertreter hierbei ist Kelly mit seiner *Persönlichkeitstheorie der persönlichen Konstrukte*. *Konstrukte* sind Kategorien, die aktiv vom Menschen verwendet werden, um Erlebnisse, Dinge und Menschen zu interpretieren, Bedeutungen bei zu messen und die Zukunft vorher zu sagen. Zur Bildung eines *Konstrukts* müssen zwei Elemente als einander ähnlich und ein drittes als gegensätzlich wahrgenommen werden. Die Sammlung, das ist das *System der persönlichen Konstrukte*, besteht aus *Kernkonstrukten*, deren Änderung weitreichende Folgen auf das System haben und *peripheren Konstrukten*, die weniger wichtig für das Funktionieren einer Person

sind. Desweiteren gibt es eine hierarchische Ordnung von übergeordneten zu untergeordneten *Konstrukten. Konstrukte* werden modifiziert, damit sie zu präziseren Vorhersagen führen und somit werden Alternativen gewählt, die zur Weiterentwicklung des Systems führen. Das System wird zunehmend komplexer und ist nach Kelly der Hintergrund der Persönlichkeit (Pervin, Cervone & John, 2005).

Bei der *sozial-kognitiven Theorie der Persönlichkeit* wird neben kognitiven Prozessen die soziale Interaktion zum Erwerb der Gedanken über sich und die Welt betont. Die Vertreter dieser Theorie lehnen den Behaviorismus grundsätzlich ab und es wird dem Menschen die Fähigkeit zugestanden, durch Denken seine Erfahrungen und Handlungen selbst zu lenken und situationsspezifisch zu handeln. Desweiteren können Menschen durch Beobachtung lernen ohne Belohnung zu erhalten. Zwei bedeutende Vertreter, die sich einander ergänzen, sind Walter Mischel und Albert Bandura (Pervin, Cervone & John, 2005).

Vier Arten von Persönlichkeitsstrukturen gelten hierbei als besonders bemerkenswert (Pervin, Cervone & John, 2005):

- Kompetenzen und Fertigkeiten
  Diese betreffen die Denkweise über Probleme sowie das Umsetzen von Lösungen, wobei Kompetenzen in unterschiedlichen Situationen variieren und durch soziale Interaktion und Beobachtung neue erworben werden können.

- Überzeugungen und Erwartungen
  Gedanken eines Individuums betreffend wie die Welt tatsächlich ist werden als Überzeugungen und zukunftsgerichtet als Erwartungen bezeichnet. Erwartungen können ebenfalls in verschiedenen Situationen variieren und sind in der *sozial-kognitiven Theorie* eine Hauptdeterminante des Handelns und der Emotionen. Durch die unterschiedliche Wahrnehmung und Entwicklung von Erwartungen zeigen sich idiosynkratische Muster von sozialen Verhaltensweisen bei Individuen. Besonders Bandura (1997, 2007, zit. n. Pervin, Cervone & John, 2005) betont die wahrgenommene Selbstwirksamkeit als Erwartung hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten einer Person Leistung zu erbringen.

Selbstwirksamkeitswahrnehmungen können in unterschiedlichen Situationen variieren und haben Einfluss auf das Verhalten.

- Ziele
  Aufgrund der Fähigkeit des Menschen über die Zukunft nach zu denken, kann die Person sich bestimmte Ziele für Handlungen setzen. Ziele organisieren das Verhalten über längere Zeiträume und lassen den Menschen zwischen Situationen wählen. Ziele können sich in ihrer hierarchischen Struktur unterscheiden, aber auch in ihrer Schwierigkeit und Unmittelbarkeit. Zwischen Erwartungen und Zielen besteht eine wechselseitige Beziehung. Während Erwartungen den Prozess der Zielsetzung beeinflussen, kommt es neben der jeweiligen Wichtigkeit von Zielen und Möglichkeiten im Umfeld auf Erwartungen, insbesondere auf die wahrgenommene Selbstwirksamkeit an, welche Ziele ausgewählt werden.

- Bewertungsmaßstäbe
  Um Beurteilungen des Wertes von Personen oder Ereignissen vornehmen zu können, werden Maßstäbe vom Individuum bestimmt. Persönliche Maßstäbe betreffen die Wertbeurteilung des eigenen Verhaltens und werden durch Leistungsbeobachtung anderer erworben. Durch die Maßstäbe können die Menschen ihr Handeln selbst steuern.

Nach Meinung der Vertreter dieser Theorie besteht das Gesamtsystem der Persönlichkeit aus diesen vier kognitiven Strukturen, die sich durch soziale Erfahrung entwickeln, wobei sich in verschiedenen sozialen Situationen unterschiedliche Fertigkeiten, Überzeugungen, Maßstäbe und Ziele eines Menschen ergeben können und somit zu unterschiedlichen Verhaltensweisen einer Person führen (Pervin, Cervone & John, 2005).

Um die Dynamiken von Persönlichkeitsprozessen verstehen zu können, hat Bandura (1986, zit. n. Pervin, Cervone & John, 2005) das *Prinzip des reziproken Determinismus* und Mischel und Shoda (1995, zit. n. Pervin, Cervone & John, 2005) das Modell des *kognitiv-affektiven Verarbeitungssystems* (CAPS) formuliert. Bandura postuliert, dass

Verhalten, Persönlichkeitsmerkmale und die Umwelt jeweils *reziproke Determinanten* sind und sich gegenseitig beeinflussen und Ursachen voneinander sind. Das *CAPS-Modell* kennzeichnet sich durch drei Merkmale aus. Erstens besteht das Persönlichkeitssystem nicht nur aus Kompetenzen, Erwartungen, Ziele und Maßstäbe, sondern es wird auch durch die Verbindungen untereinander ausgemacht. Zweitens aktivieren unterschiedliche soziale Situationen unterschiedliche Bereiche des Systems und drittens variiert das Verhalten (Pervin, Cervone & John, 2005).

Von besonderer Bedeutung für sozial-kognitive Theoretiker sind folgende Persönlichkeitsprozesse (Pervin, Cervone & John, 2005):

- Beobachtungslernen
  Nach Bandura (1986, zit. n. Pervin, Cervone & John, 2005) können Menschen aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten innere mentale Repräsentationen von beobachteten Verhalten anderer bilden und auf diese später zurückgreifen. Es werden somit aus dem sozialen Umfeld Verhaltensregeln gelernt. Beobachtungslernen dient zum Erwerb von Wissen und Fertigkeiten und ist ohne Belohnung oder Bestrafung möglich, während die Ausführung der Verhaltensweisen davon abhängig ist. *Stellvertretendes Konditionieren* meint den Prozess des Erlernens von emotionalen Reaktionen durch Beobachtung anderer.

- Selbstregulierung und Motivation
  Durch Gedankenprozesse motiviert sich der Mensch zum Handeln, wobei es nach der sozial-kognitiven Theorie hauptsächlich um Gedanken über sich selbst geht. Selbstregulierung ist die selbstbezogene Motivation von Verhalten. Durch diese setzt sich der Mensch Ziele, bewertet seine Leistung nach Maßstäben und modifiziert sein Verhalten gegebenenfalls. Erwartungen, insbesondere die wahrgenommene Selbstwirksamkeit, tragen dazu bei, welche Ziele gesetzt werden und inwieweit durchgehalten wird, um gesetzte Ziele zu erreichen. Durch diesen Prozess der Selbstregulierung reguliert die Person ihr Verhalten.

- Selbstkontrolle und Belohnungsaufschub
  Hierbei ist die Kontrolle über Impulse gemeint. Wird das intrinsisch vergnügliche Verhalten eingestellt, um in der Zukunft etwas Besseres zu erreichen, spricht man von Belohnungsaufschub. Verhaltensspezifische Kompetenzen zur Fähigkeit des Aufschubes können durch Beobachtung anderer oder auch durch eigene Erfahrungen erworben werden.

In ihrer *Theorie der sozialen Intelligenz* betont Cantor (Cantor & Kihlstrom, 1987, Cantor & Kihlstrom, 2000, zit. n. Zimbardo & Gerrig, 2004), dass die Wahl der Lebensziele, das Wissen zum Lösen sozialer und persönlicher Probleme sowie die Umsetzungsstrategien zur Zielerreichung interindividuell unterschiedlich und über einen bestimmten Zeitraum konsistent sind. Daraus ergibt sich für Cantor die Konsistenz der Persönlichkeit.

2.1.5 Typen und Traits

Die Kategorisierung anhand von *Typen* als auch die *Trait-Theorien* gehören zu den ältesten Ansätzen in der Persönlichkeitsbeschreibung (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Persönlichkeitstypen werden definiert als *„…klar umgrenzte Muster von Persönlichkeitscharakteristika, die dazu verwendet werden, um Menschen zu kategorisieren; qualitative statt graduelle Unterschiede, die zur Unterscheidung zwischen Personen herangezogen werden*" (Zimbardo & Gerrig, 2004, S. 602).

Die Kategorien bzw. *Persönlichkeitstypen*, in welche Individuen nach diesem Ansatz zugeordnet werden können, sind voneinander getrennt, d.h. ein Individuum ist nur einer Kategorie zuordenbar. Eine der frühesten Typologien stammt von Hippokrates. Er nimmt vier wesentliche Körperflüssigkeiten (Blut, Schleim, schwarze und gelbe Galle) an, die, je nachdem von welcher am meisten vorhanden ist, mit einem jeweiligen Temperament (sanguin, phlegmatisch, melancholisch und cholerisch) zusammenhängen (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Sheldon (1942, zit. n. Zimbardo & Gerrig, 2004) bringt in seiner Theorie den Körperbau (endomorph, mesomorph und ektomorph) mit dem

Temperament in Zusammenhang. Endomorphe, d.h. dicke, weiche und runde, Menschen seien gesellig und entspannt, mesomorphe, d.h. muskulöse und starke, seien voll Energie und durchsetzungsfähig und ektomorphe, d.h. dünne, große seien kopflastig und introvertiert.

Bei *Trait-Theorien* wird von kontinuierlichen Dimensionen anstelle von abgegrenzten Kategorien ausgegangen. *Traits* werden definiert als *„…überdauernde persönliche Eigenschaften oder Attribute, die das Verhalten über verschiedene Situationen hinweg beeinflussen*" (Zimbardo & Gerrig, 2004, S. 604).

Allport (1937, 1961, 1966, zit. n. Zimbardo & Gerrig, 2004) unterscheidet in seiner Theorie drei Arten von *Traits*, welche die Persönlichkeitsstrukturen ausmachen, die wiederum das Verhalten bestimmen. *Kardinale Traits* sind Eigenschaften, die Einfluss auf praktisch jede Handlung des Individuums haben, wobei von diesen, wenn überhaupt, nur wenige vorhanden sind. *Zentrale Traits* bestimmen die wesentlichen Charakteristika und haben Einfluss auf weniger Situationen. *Sekundäre Traits* sind die unauffälligsten und spezifischsten Merkmale einer Person. Allport und Odbert (1936, zit. n. Zimbardo & Gerrig, 2004) extrahierten in einer psycholexikalischen Studie ca. 18.000 Adjektive als persönlichkeitsbeschreibend aus dem Webster Lexikon der englischen Sprache und teilten sie in verschiedene Kategorien auf. Diese Adjektivliste und Allports Arbeit haben zur Entwicklung der faktorenanalytisch begründeten Persönlichkeitstheorien von Guilford, Cattell und Eysenck beigetragen.

Guilford (1974, zit. n. Amelang & Bartussek, 2001), wie Cattell dem *nomothetischen Traitansatz* verpflichtet, postuliert eine hierarchische Struktur der Persönlichkeit. Auf der untersten Ebene, er bezeichnet diese *Hexis-Niveau*, befinden sich Gewohnheiten sowie Erbgut, das der Entwicklung von *Traits* dient. Ausgangspunkt dafür sind spezifische Handlungen und konkrete Verhaltensweisen. Fünf primäre Wesenszüge, sogenannte *primary traits*, liegen auf der nächst höheren Ebene und determinieren die *Hexes*. Nach Guilford sind dies Geselligkeit, Durchsetzungsgrad, Selbstvertrauen vs. Inferioritätsgefühle, Gemütsruhe vs. Nervosität und Objektivität vs.

Subjektivität. An oberster Stelle liegt das *Typusniveau*, wobei die *Typen* als stark verallgemeinerte *Traits* charakterisiert werden. Da zwei *Typen* gemeinsame *primary traits* haben können, ist es möglich, dass es eine noch höhere, allgemeinere Ebene gibt, die etwa den Eysenckschen Faktoren Extraversion/Introversion, Neurotizismus und Psychotizismus entsprechen. Guilford beschränkt sich hauptsächlich auf Fragebögen und geht wie Eysenck den deduktiven Weg.

Ähnlich wie Guilford versteht Cattell unter Persönlichkeit die Gesamtheit nichtsituativer Verhaltensbedingungen, nutzt aber im Unterschied zu Guilford physiologischen Messungen, Lebenslaufdaten und Fremdbeurteilungen (L-Daten), Selbsteinschätzungen (Q-Daten) und Objektive Tests (T-Daten), geht induktiv vor und von einem lexikalischen Ansatz aus. Er unterscheidet zwischen Merkmalen, die relativ stabil bleiben, diese nennt er *Traits*, und temporären Zuständen, die als Stimmung entsprechend verstanden werden können. Diese nennt er *States*. Die *Traits* unterteilt er in *ability traits*, das sind Fähigkeiten, um zu agieren; *temperament traits*, diese beziehen sich auf den Verhaltensstil; und *dynamic traits*, diese beziehen sich auf die Motivation und die Ziele im Leben. Zu diesen *Traits* gelangte er, indem er ausgehend von zwei Kategorien, der *personal traits*–Kategorie und der *passing activities and temporary states*–Kategorie, von Allports Adjektivliste durch Reduktionsverfahren 35 Cluster von Variablen erhielt und sich schließlich für 12 Faktoren entschied, die er *Source-Traits* nennt. Mit seinem Arbeitskreis publizierte Cattell einen Persönlichkeitsfragebogen, den *16 Personality Factors Inventory (16 PF)*. Die 16 Skalen entsprechen den 12 ursprünglichen Faktoren und vier *questionnaire specific* Dimensionen (Amelang & Bartussek, 2001) und auf diesen 16 Faktoren beruht nach Cattell die Persönlichkeit (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Im Unterschied zu den zwei vorgenannten Theoretikern baut Eysenck zu Beginn seiner Forschungsarbeiten auf Untersuchungen mit psychiatrischen Patienten auf und geht mit weiteren experimentellen Analysen neben der Faktorenanalyse über die Erkenntnisse von L-, Q- und D-Daten hinaus. Neben dem Versuch, Dimensionen beschreiben zu

können, liegt sein Augenmerk desweiteren auf der Erforschung der Ursachen, wobei er hierfür auch physiologische und biologisch-genetische Grundlagen annimmt. Eysenck postuliert in seiner Theorie ebenfalls ein hierarchisches Modell der Persönlichkeit. Die unterste Ebene sind spezifische Reaktionen, die nächste Ebene ergibt sich aus habituellen Reaktionen, eine Ebene weiter oben ist das *Trait-Niveau* und die oberste Ebene ist das *Type-Niveau*. Nach Eysenck gibt es nur drei *orthogonale Typen*, auch *Superfaktoren* genannt, die jeweils aus einer Gruppe von korrelierten *Traits* bestehen. Diese Superfaktoren sind *Psychotizismus, Extraversion/Introversion* und *Neurotizismus* (Amelang & Bartussek, 2001).

In jüngerer Zeit haben Studien mehrerer Forschungsteams unabhängig voneinander aufgezeigt, dass es fünf grundlegende Dimensionen zur Beschreibung der Persönlichkeit gibt (Zimbardo & Gerrig, 2004). Auf das Fünf-Faktoren-Modell wird im Folgenden gesondert eingegangen, da es in der empirischen Untersuchung der Persönlichkeit in dieser Arbeit die Methode der Wahl war.

2.1.6 Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit

Das Fünf-Faktoren-Modell ist *„ein umfassendes deskriptives Persönlichkeits-System, das die Beziehungen zwischen allgemeinen Traits, theoretischen Konzepten und Persönlichkeitsskalen darstellt. Informell auch als „Big Five" bekannt* (Zimbardo & Gerrig, 2004, S. 607).

Nach jahrzehnte langer faktorenanalytischer Persönlichkeitsforschung ohne konsistente Befunde über Anzahl und Art der Faktoren zur Persönlichkeitsbeschreibung ist man seit den neunziger Jahren überzeugt, ein Modell bestehend aus den fünf breiten Persönlichkeitsfaktoren höherer Ordnung *Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität vs. Neurotizismus* und *Offenheit für Erfahrungen* gefunden zu haben (Amelang & Bartussek, 2001).

Die Entwicklung dieses Modells basiert auf dem lexikalischen Ansatz. Dieser Ansatz geht auf die Arbeiten von Klages (1926, zit. n. Amelang & Bartussek, 2001) zurück und ist der Versuch, durch

Beschreibungsbegriffe der natürlichen Sprache eine Taxonomie der Persönlichkeit abzuleiten. Die Annahme dahinter ist, dass für wichtige Persönlichkeitsmerkmale ein oder mehrere Wörter in der Sprache existieren und durch die Analyse der Sprache die wichtigsten Persönlichkeitsdimensionen gefunden werden.

Obwohl schon Fiske 1949 durch Auswahl von 22 der 35 *Cattell'schen Cluster* in drei Faktorenanalysen fünf Faktoren erhielt, stellen die Studien von Tupes und Christal (1958, 1961) die eigentliche Ausgangslage der aktuellen *Fünf-Faktoren-Taxonomie* dar (zit. n. Amelang & Bartussek, 2001). In allen Analysen fanden sie immer wieder fünf gemeinsame Faktoren trotz unterschiedlicher Stichproben und Beurteilern. Diese fünf benannten sie *Extraversion/Surgency, Agreeableness, Dependability, Emotional Stability* und *Culture* und wurden von Goldberg 1981 *Big Five* genannt. Norman konnte 1963 mit 20 Rating-Skalen, jeweils vier pro Faktor, und der Methode der Fremdbeurteilung die Fünf-Faktoren-Struktur bestätigen, wobei er den Faktor *Dependability* etwas anders interpretierte und *Conscientiousness* nannte. Auch viele Studien in nicht-englischsprachiger Ländern fanden fünffaktorielle Strukturen auf (z.B. Guthrie & Bennett, 1971; Borkenau & Ostendorf, 1989; Digman & Inouye, 1986, zit. n. Amelang & Bartussek, 2001). Da die bisher erwähnten Studien alle aus den 35 *Cattell'schen Cluster* abgeleitet wurden, könnte es sein, dass die gute Replizierbarkeit eventuell darauf zurückzuführen ist.

Norman (zit. n. Amelang & Bartussek, 2001) erstellte 1967 eine neue Liste mit persönlichkeitsbeschreibenden Wörtern in der Annahme, es würden sich weitere Dimensionen finden. Die Liste stellte die Grundlage weiterer Taxonomien dar. Goldberg führte verschiedene Selbst- und Fremdbeurteilungsstudien unter Verwendung der Norman-Liste durch und konnte mit verschiedenen Faktorenextraktions- und –rotationsmethoden die fünf Norman-Faktoren replizieren, wobei eine Bedeutungsverschiebung von *Culture* zu *Intellect/Intellectual Interest* stattfand. Desweiteren konnten McCrae und Costa 1985 in Untersuchungen durch Verwendung von 40 eigenen Skalen und 40 von Goldberg die Fünf-Faktoren-Struktur bestätigen. Sie bezeichneten den

Faktor *Culture* allerdings *Openess to Experience*. Peabody (Peabody & Goldberg, 1989, zit. n. Amelang & Bartussek, 2001) gelangte mit einer Liste von Beschreibungswörtern in verschiedenen Studien ebenfalls zu einer Fünf-Faktoren-Struktur.

2.2 Methoden zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen

Bei der Messung von Persönlichkeit wird davon ausgegangen, dass dem Verhalten durch individuelle Merkmale des Individuums Kohärenz verliehen wird und dass diese Merkmale gemessen werden können. Diese Messungen können durch objektive oder projektive Tests durchgeführt werden (Zimbardo & Gerrig, 2004).

2.2.1 Objektive Tests

Ein Persönlichkeitstest kann nach Zimbardo und Gerrig (2004) definiert werden als *„…ein Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit; beinhaltet eine Reihe von Items über persönliche Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen, über welche die befragte Person selbst Auskunft gibt*" (S. 643).

Ein Test ist durch folgende Kriterien gekennzeichnet (Lienert & Raatz, 1994):

- er ist wissenschaftlich begründet
- er ist unter Standardbedingungen durchführbar
- er ermöglicht eine relative Positionsbestimmung des Individuums innerhalb einer Gruppe oder in Bezug auf ein bestimmtes Kriterium
- er prüft bestimmte empirisch abgrenzbare Eigenschaften, Verhaltensdispositionen, Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Kenntnisse

Absolute Objektivität in Durchführung, Auswertung und Interpretation ist im Unterschied zur freien Befragung durch vorformulierte Fragen oder Feststellungen und gebundener Antworten gegeben (Amelang & Zielinski, 2002).

Die Auswertungen und die Interpretationen werden meist durch Computerprogramme vorgenommen, wobei das Ergebnis als Zahl entlang einer einzelnen Dimension oder als eine Menge von Werten von unterschiedlichen Merkmalen vorliegt (Zimbardo & Gerrig, 2004).

Als eines der ersten Selbstberichtsverfahren, und somit als Begründung des Persönlichkeitsfragebogen gilt das *Personal Data Sheet* von Woodworth (1920, zit. n. Lienert & Raatz, 1994). Es besteht aus 116 Fragen, die Rekruten vorgelegt wurden, um zu identifizieren, welche von ihnen den Belastungen des Militärdienstes psychisch nicht gewachsen sein könnten (Amelang & Bartussek, 2001).

Der weltweit am häufigsten eingesetzte Persönlichkeitstest ist das *Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)*, welches in den dreißiger Jahren von Hathaway und McKinley entwickelt wurde. Es besteht aus 550 Items, welche in 10 klinischen Skalen aufgeteilt sind und es wird zur Zuordnung des Individuums zu entweder einer psychiatrischen Kategorie oder zur unauffälligen Vergleichsgruppe herangezogen. Desweiteren beinhaltet das *MMPI* eine Lügenskala, welche sozial erwünschte Antworttendenzen erfasst, eine Validitätsskala, welche Rückschlüsse auf die aufrichtige Bearbeitung und psychische Auffälligkeit erlaubt und eine Correctionskala, die auf defensive Haltung dem Test gegenüber und Abwehr von Symptomen schließen lassen kann. Spreen (1963, zit. n. Amelang & Zielinski, 2002) übersetzte das *MMPI* für den deutschen Sprachraum und Gehring und Blaser brachten 1982 eine Kurzform mit 221 Items heraus. Mitte der achtziger Jahre kam es zu einer Revision. Die Verbesserungen des *MMPI-2* sind einerseits geschlechtsneutrale Formulierungen, Modernisierung veralteter Termini und Vereinfachung des Textes und andererseits Weglassung einiger Items aufgrund ihrer Angreifbarkeit, Zufügung neuer Items zur Erschließung neuer Inhaltsbereiche und Verzicht auf Item-Doppelungen. Das *MMPI-2* besteht nun aus 567 Items (Amelang & Zielinski, 2002).

Ein weiterer sehr häufig eingesetzter Persönlichkeitstest ist der *16-Persönlichkeitsfaktoren-Test, Revidierte Fassung 16 PF-R* (Amelang & Zielinski, 2002), wobei als Grundlage der *16 PF* von Cattell und seine Persönlichkeitstheorie diente.

Mit Beginn der achtziger Jahre entwickelten Costa und McCrae einen Fragebogen, den *NEO-Inventory*, da sie in Untersuchungen neben den Faktoren Extraversion und Neurotizismus von Eysenck noch eine Dimension fanden, den sie als Faktor Offenheit für Erfahrungen interpretierten. Jeden Faktor gliederten sie in 6 Facetten auf. Da in verschiedenen Studien die fünffaktorielle Struktur immer wieder bestätigt wurde, erweiterten sie den Fragebogen, nun *NEO-Personality-Inventory (NEO-PI)*, um die zwei Faktoren Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit ohne Facetten. Seit 1992 gibt es den überarbeiteten Fragebogen *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R)* mit 240 Items, die auf einer fünfstufigen Antwortskala zu beantworten sind. Jeder Faktor, auch *domain* genannt, enthält 6 Facetten. Es liegen die zwei parallelen Formen *S* und *R* vor, die zur Selbst- bzw. Fremdbeurteilung dienen und auch eine Kurzform, das *NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI)*, welches aus 60 Items besteht und nur zur Beschreibung der *domains* ohne Facetten dient. Diese Formen zählen zu den bedeutendsten Messinstrumenten zur Erfassung der *Big Five* und werden häufig im Umgang mit gesunden Menschen eingesetzt (Amelang & Bartussek, 2001).

Ein weiterer Fragebogen, der auf den *Big Five* aufbaut, ist das *Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3 (B5V3)* von Arendasy et al. (2007). Da dieser die Methode der Wahl in Bezug auf die Persönlichkeit in der vorliegenden Arbeit ist, wird er in Kapitel 5.3.1 genauer beschrieben.

2.2.2 Projektive Tests

Ein projektiver Test kann definiert werden als *„… ein Verfahren der Persönlichkeitserfassung, bei dem einer Person eine standardisierte Menge mehrdeutiger, abstrakter Reize gezeigt wird, deren Bedeutung sie interpretieren soll; die gezeigten Reaktionen sollen tief liegende Gefühle, Motive und Konflikte enthüllen*" (Zimbardo & Gerrig, 2004, S. 646).

Bei einem projektiven Test werden der Person mehrdeutige Reize vorgegeben, welche diese meist beschreiben, vervollständigen oder in eine Geschichte verwandeln soll. Bei der Interpretation der

Ergebnisse wird davon ausgegangen, dass die Person persönliche Aspekte in die Reize projiziert und dadurch der Zugang zu un- und vorbewussten Ebene ermöglicht wird (Zimbardo & Gerrig, 2001; Amelang & Zielinski, 2002).

Projektive Tests sind in Bezug auf die Gütekriterien etwas problematisch. Da freie Antworten gegeben werden, die nicht standardisiert werden können, und Kommunikation zwischen Testleiter und zu untersuchender Person stattfindet, kann keine hohe Objektivität erreicht werden. Die Reliabilität ist ebenfalls gering. Da die Items heterogen sind, werden bei der inneren Konsistenz sehr niedrige Reliabilitätskoeffizienten geliefert und Retestungen können nicht vorgenommen werden, da die Person sich an die gegebenen Antworten erinnern und diese absichtlich verfälschen kann. Hinsichtlich der Validität wird verschiedentlich die Meinung vertreten, dass nur projektive Tests die unbewusste Ebene offenlegen können und es somit kein ausreichendes Vergleichsmaß gibt (Amelang & Bartussek, 2001).

Einer der bekanntesten projektiven Tests ist der von Hermann Rorschach 1921 entwickelte *Rorschach-Test*. Hierbei werden der Person 10 Klecksbilder nacheinander vorgegeben und diese soll beantworten, was sie jeweils darauf sieht. Der Testleiter protokolliert sämtliche Antworten, die Dauer pro Tafel und wie die Person damit umgeht. Ausgewertet wird der Erfassungsmodus, d.h. ob die Person Ganz- oder Detaildeutung vorgenommen hat; die Determinanten, d.h. inwieweit Farbe, Form und Bewegung in den Antworten enthalten sind; und Inhalt und Originalität (Amelang & Zielinski, 2002; Zimbardo & Gerrig, 2004).

Der *Thematische Apperzeptions-Test (TAT)* wurde 1938 von Henry Murray entwickelt und zählt ebenfalls zu den bekanntesten projektiven Tests. Der Person werden Tafeln mit mehrdeutigen Szenen vorgegeben und diese soll eine Geschichte dazu erfinden. Ausgewertet werden der Inhalt und die Struktur der Geschichte und das Verhalten der Person. Sowohl beim Rorschach-Test als auch beim TAT treffen die oben erwähnten Probleme bezüglich der Gütekriterien zu (Amelang & Zielinski, 2002; Zimbardo & Gerrig, 2004).

3. STRESS

Das Forschungsgebiet, welches sich mit Stress, Belastungen, Beanspruchungen sowie deren Bewältigung und Auswirkungen befasst, gehört zur neueren Arbeits- und Organisationspsychologie.

3.1 Abgrenzung Belastung, Beanspruchung und Stress

Im Folgenden sollen die Begriffe Belastung, Beanspruchung und Stress abgegrenzt und definiert werden.

3.1.1 Belastung und Beanspruchung

Rohmert und Rutenfranz (1975) haben die Definitionen für Belastung und Beanspruchung getrennt und aufgrund dessen hat sich ein einheitlicher Sprachgebrauch in der deutschsprachigen Arbeitswissenschaft durchgesetzt. Nach Schönpflug (1987) handelt es sich bei Belastungen um objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Faktoren, während als Beanspruchungen die subjektiven Folgen der Belastungen im und auf den Menschen gemeint sind (zit. n. Frieling & Sonntag, 1999).

1987 kam es zur Normierung beider Begriffe als deutsche DIN Norm Nr. 33405, die folgendermaßen lauten:

„Psychische Belastung wird verstanden als die Gesamtheit der erfaßbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken" (Normenausschuß Ergonomie im Deutschen Institut für Normung, 1987, zit. n. Frieling & Sonntag, 1999, S.194).

„Psychische Beanspruchung wird verstanden als die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Vorraussetzungen und seinem Zustand" (Normenausschuß Ergonomie im Deutschen Institut für Normung, 1987, zit. n. Frieling & Sonntag, 1999, S.194).

3.1.2 Stress, Stressoren und Stressreaktionen

Das Wort Stress wurde nach Schönpflug (1987, zit. n. Greif, 1991) im mittelalterlichen Englisch als Begriff für „äußere Not und auferlegter Mühsal" angewandt. Cannon hat 1914 den Begriff Stress in die Fachliteratur eingeführt, Seyle hat diesen 1936 von Canon übernommen und 1950 popularisiert. In der Alltagssprache wie in der Literatur wird der Stressbegriff meist uneindeutig angewendet, da häufig sowohl die Stressreaktionen als auch die Stressoren damit ausgedrückt werden (Greif, 1991).

Der Begriff Stress wird nach Greif (1991) definiert als *„…ein subjektiv intensiv unangenehmer Spannungszustand, der aus Befürchtung entsteht, daß eine*

- *stark aversive,*
- *subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und*
- *subjektiv lang andauernde Situation*

sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint" (S. 13).

Stressoren können als externe oder innerpsychische Stimuli verstanden werden, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stressreaktionen führen. Diese wiederum werden beschrieben als unmittelbar folgende psychische Zustände und Verhaltensweisen (Semmer, 1984, zit. n. Frieling & Sonntag, 1999).

3.2 Erklärungsansätze von Stress

Die Erklärungsansätze von Stress können in der Stressforschung im Wesentlichen in drei Konzeptformen unterschieden werden. Nach Ansatz der Stimuluskonzepte werden Stressoren als Situationen angesehen, die Stress erzeugen. In Reaktionskonzepten wird Stress vom Verhalten bzw. bestimmter Reaktionen des Organismus bestimmt, unabhängig davon, wie er ausgelöst wurde. Nach transaktionalen Konzepten entsteht Stress, wenn die Ressourcen einer Person bei inneren oder äußeren Anforderungen beansprucht oder überstiegen werden. Die transaktionale Sichtweise hat mit ihrer Betonung auf die Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt sowie der Integration der kognitiven Bewertung und individuellen Stressbewältigungsstrategien

weitgehend Anerkennung gefunden (Udris & Frese, 1999; Frieling & Sonntag, 1999).

3.2.1 Das Stresskonzept von Seyle

Seyle hat 1936 aufgrund von zahlreichen Tierexperimenten die Grundlage seines Stresskonzeptes geschaffen und somit zu den wissenschaftlichen Untersuchungen zu psychischem Stress beigetragen. Sein Konzept, das *Allgemeine Adaptionssyndrom (A.A.S.)*, gliedert sich in drei Stadien: die *Alarmreaktion,* das *Widerstandsstadium* und das *Erschöpfungsstadium* (Seyle, 1981).

Auf auslösende Reize, von Seyle Stressoren genannt, reagiert der Körper mit der Alarmreaktion. Während dieser sinkt sein Widerstand, es steigt die Blutkonzentration, der Chlorgehalt des Blutes sinkt, ein allgemeiner Zellabbaustoffwechsel liegt vor und es kommt zur Stimulation der Nebennierenrinde. Ist der Stressor stark genug bzw. lebensbedrohlich, kann der Tod eintreten. Bleibt der auf den Organismus einwirkende Stressor bestehen, folgt auf die Alarmreaktion das Widerstandsstadium. In diesem steigt der Widerstand über die Normallage an, die körperlichen Merkmale der Alarmreaktion verschwinden und der Organismus passt sich an die Einwirkung des Stressors an. Ist der Stressor lang andauernd und stark genug, tritt das Erschöpfungsstadium ein. Die erworbene Anpassung geht wieder verloren und die Energie dafür ist erschöpft. Die körperlichen Symptome der Alarmreaktion stellen sich irreversibel ein und dies kann mit dem Tod enden (Seyle, 1981).

Nach Seyle werden alle endogenen oder exogenen Reize Stressoren genannt, die das Bewältigen von erhöhten Anforderungen sowie das Anpassen von neuen Situationen verlangen. Sowohl bei angenehmen als auch unangenehmen Reizen bzw. Situationen ist die Stressorwirkung die gleiche, das Ausmaß der Anpassung ist wesentlich (Seyle, 1981).

Seyle (1981) definiert Stress als *„…die unspezifische Reaktion des Organismus auf jede Anforderung*" (S. 170). Desweiteren vertritt er die Ansicht, dass es keine verschiedenen Stressarten sowie keinen spezifischen Stress gibt. Auch kann Stress nicht vermieden werden, da lebenserhaltene Funktionen, wie etwa Atmung und Herztätigkeit im

Schlaf, schon Anforderungen bedeuten und Anpassungsenergie fordern. Nach Seyle gibt es im Alltag zwei verschiedene Arten von Stresswirkungen. Der gute, vom Griechischen hergeleitete, *Eustreß* und der schlechte, vom Lateinischen hergeleitete, *Distreß.* Stress ist mit erwünschten oder unerwünschten Folgen verbunden, abhängig von den vorgefundenen Bedingungen (Seyle, 1981).

3.2.2 Das transaktionale Stress-Modell von Lazarus

Ausgangspunkt dieses Modells ist, dass Umweltereignisse in Bezug auf das eigene Wohlbefinden subjektiv bewertet werden. Gemeinsam mit den verfügbaren Bewältigungsfähigkeiten hängt es ab, in welchem Grad und welcher Art die Stressreaktion ausfällt. Diese Ansicht wird von Lazarus seit den sechziger Jahren vertreten (Lazarus & Launier, 1981).

Stress nach Lazarus und Launier (1981) bedeutet *„…jedes Ereignis…, in dem äußere oder innere Anforderungen (oder beide) die Anpassungsfähigkeit eines Individuums, eines sozialen Systems oder eines organischen Systems beanspruchen oder übersteigen…*" (S. 226).

Das transaktionalen Stress-Modell, indem kognitive Bewertung und Bewältigung eine zentrale Rolle spielen, ist dreistufig (Lazarus & Launier, 1981):

1. Primäre Bewertung – *primary appraisal*

Hierbei wird eine Situation von einer Person als *irrelevant*, *günstig/positiv* oder *stressend* bewertet. Sowohl bei *Irrelevanz* als auch bei *günstiger/positiver* Bewertung liegt keine subjektive Beeinträchtigung auf das Wohlbefinden vor. Die Situation wird im ersten Fall als unbedeutsam und im zweiten Fall als positiv erlebt. Die drei stressrelevanten Bewertungen, die von der Person Bewältigungsbemühen erfordern, sind *Schädigung/Verlust*, *Bedrohung* und *Herausforderung*. Bei der Einschätzung als *Schädigung/Verlust* ist eine Schädigung auf das Wohlbefinden bereits eingetreten, während bei *Bedrohungsbewertung* diese erwartet wird. Eine Situation, die als schwer erreichbar, aber mit positiven Folgen interpretiert wird, stellt die *Herausforderung* dar, die als Einzige dieser drei Bewertungen mit positiven Gefühlstönungen verbunden sein kann.

2. Sekundäre Bewertung – *secondary appraisal*
Hierbei handelt es sich um eine Beurteilung der eigenen Ressourcen und Bewältigungsfähigkeiten, um mit einer *Schädigung*, einer *Bedrohung* oder einer *Herausforderung* umzugehen. Die *primäre* und die *sekundäre Bewertung* sind keine separaten Prozesse und die zweite folgt zeitlich nicht zwingend der ersten. Vielmehr kann die *sekundäre Bewertung* die *primären Bewältigungsprozesse* beeinflussen, indem sie die stressrelevanten Einschätzungen mildert oder verstärkt sowie die Bewältigungsstrategien verfügbar macht. Es kommt zur Gegenüberstellung von Bewältigungsfähigkeiten und wahrgenommenen Schädigungen bzw. –erwartungen und nur, wenn die Anforderungen überwiegender den Fähigkeiten erlebt werden, entstehen Stressreaktionen.

3. Neubewertung – *reappraisal*
Anschließend werden Informationen über die eigenen Reaktionen und über die Umwelt eingeholt, es kommt zur Reflexion sowie zur Neubewertung der Situation.

Nach Lazarus und Folkman (1987) hängen die aus dem Bewertungsprozess resultierenden Emotionen von Persönlichkeitseigenschaften und Bewältigungstendenzen der jeweiligen Person ab.

3.2.3 Das Person-Environment-Fit-Modell

In diesem Modell steht die Übereinstimmung bzw. Nicht-Übereinstimmung (*misfit*) zwischen der Person und der Umwelt im Vordergrund. Stressreaktionen entstehen, wenn die Anforderungen der Umwelt mit den Fähigkeiten einer Person, *abilities-demands misfit*, bzw. wenn die Angebote der Umwelt mit den Bedürfnissen einer Person, *need-supplies misfit*, nicht übereinstimmen (French, 1978; Caplan, 1983; Caplan & Harrison, 1993, zit. n. Frieling & Sonntag, 1999).

Liegt eine Diskrepanz zwischen Umweltbedingungen und personalen Kompetenzen vor, werden die Kompetenzen einer Person, die sowohl die Reaktionsmöglichkeiten des Organismus sein können wie auch die erworbenen Fähig- und Fertigkeiten, zur Bewältigung überschritten.
Bei Diskrepanzen zwischen Umweltbedingungen und personalen Erwartungen werden die Möglichkeiten einer Person zur Realisierung

von Bedürfnissen, Interessen und Ansprüchen eingeschränkt. Neben einer Überforderung wird auch Unterforderung durch Vorherrschen reizarmer Umweltbedingungen und die Verhinderung erworbene Qualifikationen anwenden zu können als stresshaft erlebt (Seibel & Lühring, 1984).

Nach Seibel und Lühring (1984) sind Stressreaktionen zu erwarten, wenn die Umweltanforderungen als Überforderung der Kompetenzen wahrgenommen werden und diese Anforderungen den subjektiven Erwartungen widersprechen.

3.3 Stressbewältigung

Nach Lazarus und Launier (1981) lässt sich Bewältigung wie folgt definieren:

Bewältigung besteht aus verhaltensorientierten als auch intrapsychischen Anstrengungen, mit umweltbedingten und internen Anforderungen sowie den zwischen ihnen bestehenden Konflikten fertig zu werden (d. h. sie zu meistern, zu tolerieren, zu reduzieren, sie minimieren), die die Fähigkeiten einer Person beanspruchen oder übersteigen. (S. 244)

3.3.1 Klassifikationsschema nach Lazarus und Launier

Im Klassifikationsschema nach Lazarus und Launier (1981) können Bewältigungskategorien in zwei Funktionen eingeteilt werden, in die *Änderung der gestörten Transaktion,* d.h. welche Strategien werden zur Änderung der Situation eingesetzt; und in die *Regulierung der Emotion,* d.h. wie wird mit den Emotionen umgegangen, die aus der Situation entstehen. Die erste Variante bezeichnen Lazarus und Folkman (1987) als *problemfokussiertes Coping* und die zweite als *emotionsfokussiertes Coping*. Desweiteren beziehen Lazarus und Launier (1981) in ihr Schema die *zeitliche Orientierung* mit ein, da es einen Handlungsunterschied in der Bewältigung bedarf, wenn eine *Schädigung* bereits eingetreten ist bzw. eine *Bedrohung* oder *Herausforderung* erlebt wird. Das Bemühen um Veränderung kann auf die eigene Person oder auf die Umwelt oder auf beides bezogen sein. Um die beiden Funktionen erreichen zu können, unabhängig davon, welche stressrelevante Bewertung vorliegt und worauf bezogen wird, gibt es vier Bewältigungsformen:

- Informationssuche
  Diese dient dazu, um Handlungsgrundlage zur Veränderung der stresshaften Situation zu schaffen oder es wird nach übereinstimmender Information gesucht, die das Wohlbefinden hebt.

- Direkte Aktion
  Dies umfasst Aktionen, um entweder sich oder die Umwelt zu verändern. Auch können sie auf vergangene Schädigung oder auf eine erwartete Bedrohung gerichtet sein, mit dem Ziel, entweder die Emotion zu regulieren oder die stresshafte Situation zu verändern.

- Aktionshemmung
  Da direkte Aktion Gefahren in sich bergen kann, können Aktionen unterdrückt werden.

- Intrapsychische Formen
  Dies umfasst alle kognitiven Prozesse, die auf die Verbesserung des Wohlbefindens abzielen, wie z.B. Meidung oder Leugnung.

Eine Bewältigungsform kann sich in einer Situation als erfolgreich erweisen, aber in einer anderen nicht. Somit kann die Effektivität einer Strategie nur situationsspezifisch beurteilt werden, abhängig von den jeweiligen Folgen auf das Wohlbefinden (Lazarus & Launier, 1981).

Nach Lazarus und Folkman (1986, zitiert nach Lazarus & Folkman, 1987) ergeben sich aus den vier oben genannten Formen konfrontatives Coping, Distanzieren, Selbstkontrolle, Suchen sozialer Unterstützung, Flucht/Vermeidung, Akzeptieren, Problemlösen und positive Neubewertung als Bewältigungsstrategien.

Die Wahl der Bewältigungsform hängt einerseits von den situativen Möglichkeiten ab, aber andererseits auch davon, wie mehrdeutig die Situation ist, wie bedrohlich sie bewertet wird, ob ein Konflikt vorliegt, wobei eine *Schädigung* hier unvermeidbar ist, und wie hilflos eine Person sich fühlt (Lazarus & Launier, 1981). Grundsätzlich werden jedoch nach Folkman und Lazarus (1980, zit. n.

Lazarus & Folkman, 1987) *problemfokussierte* Bewältigungsstrategien bei Begebenheiten, die als veränderbar bewertet werden, angewendet und *emotionsfokussierte* Strategien bei Situationen, die der Bewertung nach akzeptiert werden müssen.

3.3.2 Hierarchische Struktur der Bewältigung

Weitere Modelle, die die Struktur der Bewältigung auf Basis des transaktionalen Stress-Modells zu erklären versuchen, unterscheiden zwischen *engagement coping,* worunter Annäherung verstanden werden kann und Versuche unternommen werden, die Situation bzw. die damit verbundenen Gefühlen zu bewältigen; und *disengagement coping,* worunter Vermeidung verstanden werden kann und versucht wird, sich vom Stressor bzw. den damit verbundenen Gefühlen zu distanzieren (Connor-Smith & Flachsbart, 2007). Weitere Unterscheidungsmöglichkeiten beziehen sich auf *primary control coping,* d.h. Strategien wie Problemlösen oder Emotionsregulation werden angewendet um den Stressor oder die damit verbundenen Gefühle zu ändern; und *secondary control coping,* d.h. es wird versucht, sich an den Stress anzupassen, indem Strategien wie Akzeptanz oder kognitive Restrukturierung angewendet werden (Rothbaum, Weisz & Snyder, 1982, zit. n. Connor-Smith & Flachsbart, 2007).

Aufgrund von konfirmatorischen Faktorenanalysen (z.B. Ayers et al. 1996, Walker et al., 1997, Connor-Smith et al. 2000, zit. n. Connor-Smith & Flachsbart, 2007) wird von einer hierarchischen Struktur beim Bewältigen von Stress ausgegangen. An oberster Stelle der Hierarchie steht neben *negativem emotionsfokussiertem Bewältigen* und *gemischten emotionsfokussiertem Bewältigen* das *engagement coping* und das *disengagement coping. Engagement Coping* wird auf der nächsten Ebene unterteilt in *primary control engagement coping und secondary control engagement coping.* Somit ergeben sich drei Grundkategorien für Bewältigung. *Disengagement Coping* beinhaltet Strategien wie Vermeidung, Verleugnung, Wunschdenken, Rückzug und den Gebrauch von Substanzen. *Primary control engagement coping* beinhaltet Strategien (Problemlösen, Emotionsregulierung und Suchen sozialer, emotionaler und instrumenteller Unterstützung) zur Änderung des Stressors bzw.

den damit verbundenen Gefühlen, wobei hier *problemfokussiertes Bewältigen* beinhaltet ist. *Secondary control engagement coping* beinhaltet Strategien wie Akzeptanz, kognitive Umstrukturierung, Ablenkung und positives Denken, um sich dem Stress anzupassen. In diesem hierarchischen Modell wird religiöses Bewältigen zum *engagement coping* gezählt.

Linke, Wojciak und Day (2002) untersuchten Arbeitstätige in psychiatrischen Abteilungen in Bezug auf das Bewältigungsverhalten nach dem Selbstmord von Patienten/innen und nach der Art bzw. Quelle der sozialen Unterstützung mit freiem Antwortformat. Hierfür wurde ein Fragebogen vorgegeben, der auf jenem basiert, der von Alexander et al. (2000) bei einer Studie von Auswirkungen von Selbstmord bei beratenden Psychiatern verwendet wurde. Der hier eingesetzte Fragebogen wurde an die multidisziplinäre Stichprobe angepasst. Vermeidung von Klienten/innen, Alkohol- und Drogenmissbrauch, wachsende Distanz zu Klienten/innen, Wunsch zum Arbeitsplatzwechsel, erhöhtes Einholen von Unterstützung und Arbeitsauszeit wurden als Bewältigungsstrategien angegeben.

3.4 Stressoren in der Arbeit

Frese (1991) zählt zu den psychischen Stressoren die Konzentration und Zeitdruck, Unsicherheit, organisationale Probleme, Umgebungsbelastungen und Unfallgefahren, während er einseitige Belastung und physische Intensität als physische Stressoren definiert.

Tägliche kleine Hindernisse oder Spannungen zwischen Arbeitstätigen werden von Zapf und Frese (1991) als soziale Stressoren bezeichnet. Diese können in der Person und in den Verhaltensweisen Einzelner liegen in Form von z.B. Abneigung gegen einen Arbeitskollegen. Desweiteren können sie in der sozialen Interaktion entstehen, z.B. durch ein Missverständnis, oder durch die Arbeitsaufgabe bzw. durch die Arbeitsorganisation, z.B. man ist von der Arbeitsgeschwindigkeit anderer abhängig und das führt zu Konflikten. Soziale Stressoren können auch durch das Betriebsklima und das daraus resultierende Verhalten des Vorgesetzten entstehen, z.B. durch Benachteiligung

oder Bevorzugung Einzelner. In ihrem Projekt „soziale Stressoren am Arbeitsplatz" konnten Zapf und Frese Zusammenhänge, jedoch keine Kausaleffekte, zwischen sozialen Stressoren und Arbeitsstressoren nachweisen. Sie nehmen an, dass es eine Wechselwirkung zwischen ihnen gibt und dass sie sich gegenseitig kurzfristig bedingen.

Udris und Frese (1999) gliedern die Stressoren in der Arbeit in sieben Teilbereiche auf, die gesundheitliche Folgen nach sich ziehen können.

- *Stressoren in der Arbeitsaufgabe*
  Nach Udris (1993, zit. n. Udris & Frese, 1999) lassen sich diese in vier Grundtypen einteilen. Die *quantitative Unterforderung* ist die zeitliche Gleichförmigkeit der Tätigkeit. Die *qualitative Unterforderung* entsteht, wenn vorhandene Fähig- und Fertigkeiten nicht eingesetzt werden können. Die *quantitative Überforderung* meint die einförmige Tätigkeit in Verbindung mit Zeitdruck und *qualitative Überforderung* wird als die Übersteigung der vorhandenen Fähigkeiten einer Person verstanden.

- *Physikalische Stressoren*
  Diese werden als äußere Umgebungsbedingungen wie Lärm, Schmutz, etc. angesehen (Udris, 1993, zit. n. Udris & Frese, 1999).

- *Stressoren in der zeitlichen Dimension*
  Zu diesen gehören nach Udris (1993, zit. n. Udris & Frese, 1999) vor allem Schicht- und Nachtarbeit und Arbeitszeit auf Abruf.

- *Stressoren in der sozialen Situation*
  Dazu zählen Rollenkonflikte, Rollenambiguität und das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen, wobei hier das Mobbing als besonders belastend hervorgehoben wird (Udris, 1993, zit. n. Udris & Frese, 1999).

- *Organisatorisch bedingte Stressoren*
  Als diese gelten Unterbrechungen durch Störungen des Arbeitsablaufs. Sie werden als besonders belastend erlebt, wenn

zusätzlich Zeitdruck besteht (Udris, 1993, zit. n. Udris & Frese, 1999).

- *Stressoren in der Berufskarriere*
  Nach Udris (1993, zit. n. Udris & Frese, 1999) zählt dazu einerseits der Realitätsschock bei Eintritt ins Berufsleben und andererseits Umstellungsprozesse in der Arbeit, wenn bislang erworbene Fertigkeiten nicht mehr eingesetzt werden können und neue in kurzer Zeit erlernt werden müssen.
- *Antizipation von Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit*
  Dies entspricht der Angst vor Arbeitsplatzverlust (Udris, 1993, zit. n. Udris & Frese, 1999).

Udris und Frese (1999) erwähnen auch den Begriff *Emotionsarbeit,* die die erzwungene permanente Freundlichkeit beschreibt und zu interpersonalen Belastungen und Konflikten führen kann.

3.5 Stressoren und ihre Auswirkungen

Im Folgenden wird auf die Auswirkungen auf die Gesundheit sowie auf psychische Befindensbeeinträchtigungen durch Stressoren eingegangen, wobei nach Marstedt und Mergner (1986) für das Beanspruchungserleben und für psychische Erkrankungen die subjektive Auseinandersetzung mit den Stressoren wesentlicher ist als die qualitativen oder quantitativen Besonderheiten derer. Auch Lazarus und Launier (1981, zit. n. Marstedt & Mergner, 1986) betonen, dass die jeweilige Bewältigungsart dafür ausschlaggebender ist.

3.5.1 Gesundheit

Bezüglich der Arbeitszeit führten Knauth und Ruthenfranz (1987) und Knauth (1983, 1993, 1997) zahlreiche Untersuchungen zur Beanspruchung bei Schichtarbeitern durch, wobei Schlafstörungen, vor allem die Verringerung des REM-Schlafes, Appetitstörungen, Magen-Darm-Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen festgestellt werden konnten (zit. n. Kleinmann, 1999). Vernon (1921) konnte ebenfalls Magenerkrankungen bei Schichtarbeitern in der Rüstungsindustrie feststellen und Duesberg und Weis wiesen 1939 auf

das erhöhte Risiko für Magengeschwüre bei Schichtarbeitern hin (zit. n. Frieling & Sonntag, 1999).

Als Richtwert, um die Gesundheit nicht zu gefährden, gilt der Acht-Stunden-Tag. Bei länger andauernden Schichten kommt es zu Nachlassen der Leistungsfähigkeit und chronischer Ermüdung, die zu Nervosität, Reizbarkeit, Schlafstörungen trotz Müdigkeit, Kopfschmerzen und Schwindelgefühle, Depressionsneigung, Antriebsschwäche sowie zu Kreislauf- und Verdauungsstörungen führt (Oppolzer, 1993).

Bei Nachtarbeit muss der Arbeitstätige Leistungen erbringen, obwohl der Organismus aufgrund der physiologisch bedingten Circadianrhytmik auf Ruhe eingestellt ist. Es wird auf Leistungsreserven zurückgegriffen und Mehranstrengungen geleistet. Dies verursacht chronische Ermüdung, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, nervöse Störungen sowie empfindlichere Reaktionen auf Arbeitsintensität, psychische Belastungen, körperliche Tätigkeiten und Umwelteinflüssen. Der physiologisch bedingte Circadian-Rhythmus ist unter tags auf Aktivität eingestellt, dadurch ist die Erholungsfähigkeit eingeschränkt. Quantitative und qualitative Schlafdefizite sind die Folge. Der Verdauungstrakt ist nachts ebenfalls auf Ruhe eingestellt, daraus resultieren bei Nachtarbeitern Appetit- und Verdauungsstörungen, Magenschleimhautentzündungen und Magen- und Zwölffingerdarmgeschwüre (Oppolzer, 1993).

Auch Ulich (1964) verweist als mögliche auftretende physiologische Störungen der Schicht- und Nachtarbeit auf vegetative Störungen, Magenbeschwerden, hoher Blutdruck, Appetitstörungen und Schlafstörungen (zit. n. Frieling & Sonntag, 1999).

Verstärkte Arbeitsteilung, erhöhte Arbeitsintensität, gesteigertes Arbeitstempo und starke Beanspruchung von Nerven und Sinne schlagen sich auf die Entstehung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Allergien, Stoffwechselkrankheiten und Störungen der Persönlichkeitsentwicklung nieder (Oppolzer, 1993).

Monotonie und Unterforderung wirken sich negativ auf die Gesundheit aus, indem sie zu geringer Pulsfrequenz, unregelmäßigerem Herzschlag, niedrigerer Sauerstoffaufnahme, Muskelspannung und

elektrischer Hautleitfähigkeit sowie Veränderung der Frequenz der Hirnströme führen können. Überforderung und soziale Konflikte ohne Erholungsphasen bewirken Gesundheitsbeeinträchtigungen wie Bluthochdruck, Erkrankungen der Herzkranzgefäße bis hin zum Herzinfarkt, Stoffwechselerkrankungen und Magen- und Zwölffingerdarmgeschwüre (Oppolzer, 1993).

3.5.2 Psychische Befindensbeeinträchtigungen

Psychische Befindensbeeinträchtigungen sind nach Mohr (1986) von psychischen Krankheiten abzugrenzen. Sie werden definiert als *„… das kognitiv-emotionale Erleben einer verminderten Lebensqualität als langfristige Folge von vor allem alltäglichen und andauernden Stressoren einer Person, die noch arbeitsfähig ist*" (S. 7).

Nach Mohr (1986) kann das Konstrukt „psychische Befindensbeeinträchtigungen" in die folgenden Subkonstrukte unterteilt werden:

- Angst
  Nach Mohr (1986) lässt sich Angst definieren *„…als die Wahrnehmung oder Antizipation einer realen oder vorgestellten Bedrohung, die das Individuum zu vermeiden versucht und eine allgemeine physiologische Aktiviertheit, sowie unangenehme Emotionen*" (S. 45f).

- Depressivität
  „Depressivität ist definiert als eine generalisierte Sichtweise der Umwelt inklusive der eigenen Person, reduziertem Aktivitätsniveau und Gefühle der Hoffnungslosigkeit, Unzulänglichkeit, Schuld, Langeweile, Traurigkeit" (Mohr, 1986, S. 57).

- Psychosomatische Beschwerden
  Nach Mohr (1986) sind psychosomatische Beschwerden *„…ein Umgang mit Konfliktsituationen, der mit physiologischen Reaktionen verbunden ist, die – individuell zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten – als körperliches Unwohlsein erlebt werden*" (S. 68).

- Selbstwertgefühl
  Selbstwertgefühl ist die Bezeichnung für *„…die aufgrund der Wichtigkeit für die eigenen Person mit Emotionen verbundene Selbsteinschätzung, die entweder generalisierte Bewertungen aktiviert, oder situationsspezifische Aussagen hervorruft*" (Mohr, 1986, S. 74).

- Gereiztheit/Belastetheit
  „Gereiztheit/Belastetheit ist ein Zustand psychischer Erschöpfung, der aus eigener Kraft in den alltäglichen und allwöchentlichen Ruhepausen nicht beseitigt werden kann und zu Reizabwehr (als eine Strategie mit geringem Energieaufwand) führt" (Mohr, 1986, S. 79).

Die Ergebnisse der Untersuchung von Eckardstein, Lueger, Niedl und Schuster (1995) weisen darauf hin, dass sich Aufgabenunklarheit auf alle fünf Subkonstrukte stark negativ auswirkt. Desweiteren wirkt sich Unfall- bzw. Schädigungsgefahr auf Angst, Depressivität und Gereiztheit aus und eine hohe Änderungsdynamik auf Depressivität, psychosomatische Beschwerden, Selbstwertprobleme und Gereiztheit. Eine nachhaltige Wirkung zeigt sich auch in der Arbeitsintensität, die sich vor allem auf psychosomatische Beschwerden niederlegen kann. Dies gilt auch für die Abhängigkeit von Arbeitskollegen, die sich zusätzlich auf Angst niederschlagen kann (Eckardstein et al., 1995).

In den Ergebnissen der Caplan-Studie (Caplan et al., 1975; Caplan, 1976; French, 1976, zit. n. Udris, 1981) zeigt sich, dass Unzufriedenheit mit der Arbeitsbelastung und allgemeine Arbeitsunzufriedenheit mit Angst und, wenn zusätzlich Langeweile und geringe soziale Unterstützung hinzukommt, mit Depressivität hoch korrelieren.

Udris (1981) fasst weitere Belege zusammen, die besagen, dass qualitative Überforderung zu Unzufriedenheit, psychische Gespanntheit und zu geringem Selbstwertgefühl führen kann (z.B. Kornhauser, 1965; French & Caplan, 1970, 1972; Quinn et al., 1971) und qualitative Unterforderung zu Depressivität und

psychosomatischen Beschwerden (z.B. Kornhauser, 1965; Caplan et al., 1975; Frankenhaeuser & Gardell, 1976).

Zusätzlich können bei Unterforderung Angstzustände und geringes Selbstwertgefühl auftreten (Oppolzer, 1993).

Desweiteren zeigt sich Depressivität, geringe Arbeitszufriedenheit und geringes Selbstwertgefühl vorrangig dann, wenn eine Person beim Entscheidungsprozess innerhalb einer Organisation nicht mitwirken kann (Margolis, Kroes & Quinn, 1974, zit. n. Udris, 1981).

Nach Dunckel (1991) kommt es vor allem bei Konstellationen mit geringen qualitativen Anforderungen und geringem Handlungsspielraum zu negativen Effekten auf das Selbstwertgefühl, der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie zu Depressivität, während sich Konstellationen mit hohen Regulationshindernissen, verstanden als Beeinträchtigung des Handelns, vorrangig auf Krankheitssymptome, Gereiztheit und psychosomatische Beschwerden negativ auswirken.

Zapf und Frese (1991) konnten Korrelationen nachweisen zwischen sozialen Stressoren und Befindensbeeinträchtigungen, wobei Arbeitsstressoren zur Entstehung psychosomatischer Beschwerden mehr beitragen.

Marstedt und Mergner (1986) zählen desweiteren die psychische Ermüdung, Monotonie und psychische Sättigung zu den Befindensbeeinträchtigungen, die nach Hacker (1980, zit. n. Marstedt & Mergner, 1986) zur Minderung des Allgemeinbefindens, des Lebensgefühls, des Verhaltens in der Frei- und Arbeitszeit sowie der Produktivität der Arbeitstätigkeiten führen können. Bei zu hohen kognitiven Anforderungen je Zeiteinheit, Arbeit unter Zeitdruck und bei zu komplexen Anforderungen kommt es zu psychischer Ermüdung, die durch Heraufsetzung der physiologischen Aktivitätsparameter, Leistungsabfall und Müdigkeitsgefühlen gekennzeichnet ist. Monotonie tritt bei eintönig-repetitiven Tätigkeiten auf, die mit herabgesetzten physiologischen Aktivitätsparameter und Kreislaufaktivitäten sowie Leistungsabfall, Apathie und Gleichgültigkeit verbunden ist.

Weiters weist Oppolzer (1993) auf die Möglichkeit von Qualifikations- und Intelligenzverlust bei monotoner Arbeit hin, wie sich in einigen Untersuchungen (z.B. Bartenwerfer, 1988; Oppolzer, 1989 und Ulich, 1992) zeigte.

Die Folge von bedeutungs-neutralen, indifferenten Tätigkeiten ist die psychische Sättigung, die mit Ärger, affektiven Spannungen und gesteigerten physiologischen Aktivitätsparameter einhergeht (Marstedt & Mergner, 1986).

Nach Schmidbauer (1992) ist die Depression die häufigste Befindensbeeinträchtigung bei Ärzten, wobei seiner Meinung nach die seelische Gesundheit dieser vergleichbar sei mit Angehörigen anderer helfender Berufe. Die auftretenden Selbstmordphantasien erklärt er dadurch, dass die helfende Persönlichkeit Aggressionen in unangemessener Weise nach innen richtet und Hilfe von außen nur akzeptiert wird, um die eigene Fähigkeit zur Hilfeleistung zu perfektionieren.

3.6 Ressourcen

Unter Ressourcen können alle gesundheitsschützenden und gesundheitsfördernden Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten verstanden werden, die einer Person zur Verfügung stehen. Es wird unterschieden zwischen inneren (interne, individuelle, subjektive, personale) physischen und psychischen Ressourcen und äußeren (externe, objektive) physikalischen, materiellen, sozialen, kulturellen, organisationalen, etc. Ressourcen. (Udris et al., 1992, zit. n. Udris & Frese, 1999).

Im Folgenden soll auf die *soziale Unterstützung* und auf das *Kohärenzgefühl* als wesentliche Ressourcen genauer eingegangen werden.

3.6.1 Soziale Unterstützung

Nach Udris (1989, zit. n. Udris & Frese, 1999) ist das Ziel der *sozialen Unterstützung* die gegenseitige Aufrechterhaltung bzw. Verbesserung des Wohlbefindens zwischen den Mitgliedern eines

sozialen Netzes. Dies wird ermöglicht durch den Austausch der Ressourcen der Mitglieder.

Nach House (1981a, zit. n. Pfaff, 1989) stehen als Quellen Partner, Verwandte, Freunde, Nachbarn, Vorgesetzte, Arbeitskollegen, Pflegekräfte/Dienstleistende, Selbsthilfegruppen und Professionelle im Gesundheits- und Wohlfahrtsbereich zur Verfügung.

Bei der Untersuchung von Linke, Wojciak und Day (2002) gefragt u.a. nach der Quelle der *sozialen Unterstützung* gaben Arbeitstätige in psychiatrischen Abteilungen nach dem Selbstmord von Patienten/innen Kollegen/innen, Partner/innen, Freunde und Familie an. Als wertvoll wurden Kollegenunterstützung, Besprechungen, Belegschaftstreffen und Unterstützung von Dienstältesten genannt, um jemanden zum Reden und Zuhören zu haben, um den jeweiligen Selbstmord zu diskutieren und um die Rückmeldung zu erhalten, dass man nicht daran schuld sei.

In Anlehnung an z.B. Caplan (1976), House (1981a) und Kahn und Antonucci (1980) unterscheidet Pfaff (1989) elf Inhalte der *sozialen Unterstützung*. Unter *Liebe/Zuneigung* ist das Gefühl gemeint, geliebt und umsorgt zu sein. Dazu eng verbunden sind die Unterstützungselemente *Vertrauen* und *Anteilnahme bzw. Mitgefühl*. Wird die Person als Mensch und kompetenter Kollege geschätzt und/oder anerkannt, spricht man von *Achtung* und bei Bewertung von Meinungen und Handlungen von *sozialer Bestätigung.* Für die Lösung individueller Probleme kann das Unterstützungselement *Rat* herangezogen werden, wobei es von *Information* getrennt werden kann, wenn diese zur Erweiterung des Wahrnehmungshorizonts beiträgt. Konkrete Hilfeformen stellen *direkte Mithilfe, Pflege* im Krankheitsfall und *materielle Hilfe* durch Bereitstellung von materiellen Ressourcen dar. Das Element *Zugehörigkeit* ist nach Cobb (1976, zit. n. Pfaff, 1989) gegeben, wenn man durch vorhandene Informationen überzeugt ist, dass man zu einem sozialen Netzwerk gehört.

Aus der Wirkung der *sozialen Unterstützung* ergeben sich vor allem drei gesundheitsförderliche Effekte (z.B. LaRocco et al., 1980, Udris, 1982a, zit. n. Pfaff, 1989). Nach der *Präventionsthese* kommt

es durch die *soziale Unterstützung* zur Vermeidung und Verminderung der objektiven und/oder wahrgenommenen Arbeitsbelastungen. Nach der *Pufferthese* kommt es zur Abschwächung der psychischen und somatischen Belastungsfolgen und nach der *Direkteffektthese* wird die Gesundheit auf direktem Weg gefördert.

House und Wells (1978, zit. n. Udris, 1981) kamen aufgrund ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass bei maximaler *sozialer Unterstützung* bei Auftreten von Stress Krankheitssymptome, wenn überhaupt, dann nur gering ansteigen, während bei minimaler *sozialer Unterstützung* diese dramatisch zunehmen.

Kahn und Antonucci (1980, zit. n. Frese & Semmer, 1991) konnten in ihrer Untersuchung aufzeigen, dass hohe *soziale Unterstützung* die Wirkung der Stressoren abpuffert und sich positiv auf die Verringerung psychosomatischer Beschwerden auswirkt.

In einer Untersuchung bezüglich des Auftretens von Burnout bei Krankenschwestern konnten Eastburg, Williamson, Gorusch und Ridley (1994) feststellen, dass bei hohem Erleben von *sozialer Unterstützung* seitens der Kollegen und Supervisoren die Ausprägungen der Burnout-Dimensionen geringer sind als bei geringem Erleben. Vor allem die emotionale Erschöpfung sinkt bei hohem Wahrnehmen *sozialer Unterstützung* bei gleichzeitig hohen Werten in der Persönlichkeitsdimension Extraversion.

3.6.2 Kohärenzgefühl

Ausgehend von dem *Konzept der Salutogenese*, das Kräfte beschreibt, die die Fähigkeit des Individuums fördern, mit Belastungen erfolgreich umzugehen und gesund zu bleiben bzw. werden, entwickelte Antonovsky ein Konzept, dass er *„Sense of Coherence"* nannte, in der deutschen Übersetzung das *Kohärenzgefühl*. Dieses bewirkt, dass ein Individuum in geeigneter Weise mit Belastungen und schweren Traumata umgehen kann (Schüffel, Brucks, Johnen, Köllner, Lamprecht & Schnyder, 1998).

Das *Kohärenzgefühl* wird von Antonovsky 1987 (zit. n. Schüffel et al., 1998, Übersetzung nach K. Köhle, 1994) definiert als:

> *…eine Grundorientierung, die das Ausmaß eines umfassenden, dauerhaften und gleichzeitig dynamischen Gefühls des Vertrauens darauf ausdrückt, daß*
> 1. *die Ereignisse im Leben strukturiert, vorhersehbar und erklärbar sind;*
> 2. *die Ressourcen verfügbar sind, um den aus den Ereignissen stammenden Anforderungen gerecht zu werden;*
> 3. *diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Interventionen und Engagement lohnen*. (S. 2)

Nach Antonovsky besteht das *Köherenzgefühl* aus drei Komponenten. *Comprehensibility* meint die Verstehbarkeit und ist eine kognitive Komponente. Ein Individuum hat die Erwartung, dass Reize zu ordnen, zu überschauen und vorherzusagen sind. *Manageability* wird mit Handhabbarkeit übersetzt und besagt, dass internalisierte Hilfsquellen oder Hilfsquellen von Personen, denen ein Individuum vertraut, zur Verfügung stehen. Es schützt somit vor Hilflosigkeitsgefühlen. *Meaningfulness* meint die Bedeutsamkeit und stellt die emotionale Komponente dar. Ein Individuum engagiert sich im Prozess, welcher das Schicksal und die täglichen Erfahrungen formt (Schüffel et al., 1998).

Nach Antonovsky (1987) hat eine Person mit ausgeprägtem *Kohärenzgefühl* eine erhöhte Widerstandskraft gegenüber Erkrankungen, da sie einen Reiz als weniger stressend bewertet und flexibel die bestgeeignete Bewältigungsstrategie wählt, verglichen mit einer Person mit geringer ausgeprägtem *Kohärenzgefühl*. Die Entwicklung des *Kohärenzgefühls* beginnt und prägt sich ein in den ersten zehn Lebensjahren, wobei Veränderungen in späteren Jahren selten sind (zit. n. Schüffel et al., 1998).

In vielen Studien wurde aufgezeigt, dass Personen mit hohen *Kohärenzgefühlswerten* über weniger hohe Ausprägungen bei Angst und Depressivität berichten (z.B. Collins et al., 1992; Kravetz et al., 1993; Frenz et al., 1993, zit. n. Sack & Lamprecht, 1998) sowie über weniger körperlichen Beschwerden (z.B. Nyamathi, 1992; Schüffel et al., 1995; Sack et al., 1997, zit. n. Sack & Lamprecht, 1998) und über weniger psychische Beschwerden (Dahlin et al., 1990; Sack et al., 1997, zit. n. Sack & Lamprecht, 1998). In weiteren Studien zeigte sich ebenfalls, dass ein hoch ausgeprägtes *Kohärenzgefühl* für

seelische Gesundheit und allgemeines Wohlbefinden spricht (Becker, 1944; Langius & Björvell, 1993; Sagy et al., 1990; Zika & Chamberlain, 1992, zit. n. Sack & Lamprecht, 1998).

In ihrem Projekt „Salute" kamen Rimann und Udris zu dem Ergebnis, dass das *Kohärenzgefühl* sowohl eine Ressource als auch ein Bestandteil von Gesundheit ist. Einerseits beeinflusst es die Einschätzung von Anforderungen, Herausforderungen und Belastungen sowie die persönlichen und situativen Bewältigungsmöglichkeiten. Je nach Erfolg des Bewältigungsverhalten wird daraufhin das *Kohärenzgefühl* geschwächt bzw. gestärkt. Andererseits hängt die Antizipation von zukünftigen Belastungssituationen ebenfalls vom Ausmaß des *Kohärenzgefühls* ab. Präventives Bewältigungsverhalten wird eingesetzt und je nach Erleben von gesundheitsförderlicher Wirkung wird das *Kohärenzgefühl* geschwächt bzw. gestärkt. Desweiteren konnten Rimann und Udris in ihrem Projekt den Zusammenhang zwischen *Kohärenzgefühl* und verschiedenen Gesundheitsindikatoren verdeutlichen. Psychosoziales Wohlbefinden geht mit hoch ausgeprägtem bzw. vor allem negative Stimmungen, psycho-vegetative Beschwerden und Gereiztheit und Belastetheit in der Arbeit mit niedrig ausgeprägtem *Kohärenzgefühl* einher (Rimann & Udris, 1998).

4. BISHERIGE FORSCHUNGSERGEBNISSE ZU BIG FIVE UND BEWÄLTIGUNGSVERHALTEN

Im Folgenden werden einige Studienergebnisse vorgestellt, die sich mit ähnlicher Thematik wie in der vorliegenden Arbeit befassen, um einen Überblick über den derzeitigen Forschungsstand zu ermöglichen.

Schneider (2003) untersuchte in ihrer Studie den Einfluss der Big Five, vor allem jenen der Dimension Neurotizismus, auf die Bedrohungsbewertung und wie die Bedrohungsbewertungen mit Selbstbeurteilungen im Affekt zusammenhängen bei Studenten. Als Untersuchungsinstrumente setzte sie den *NEO PI-R* und *PANAS* ein und als Stressfaktoren wurden mathematische Aufgaben gestellt. Die Personen sollten bewerten, wie bedrohlich diese auf sie wirken und wie sie die Fähigkeit zur Lösung einschätzen. Ihre Ergebnisse sprechen dafür, dass bei Personen mit vorrangig hohen Neurotizismuswerten eine höhere Bedrohungsbewertung vorgenommen wird und eine erhöhte Stressanfälligkeit vorliegt im Vergleich zu den anderen vier Dimensionen, sowie, dass hohe Werte in Neurotizismus mit negativen Affekten in der Selbstbeurteilung zusammenhängen, wobei die Höhe des negativen Affekts von der subjektiven Bewertungshöhe des Stressfaktors abhängig ist.

Bishop et al. (2001) befassten sich ebenfalls mit den Big Five, wobei in ihrer Studie der Einfluss derer auf die Bewältigungsstrategien vordergründig war. Hierfür setzten sie den *NEO PI-R* und *COPE* ein. Es zeigte sich, dass männliche asiatische Polizeibeamte in dieser Studie am häufigsten positive Umbewertung und Wachstum, Vorausplanen, Akzeptanz und Einholen sozialer Unterstützung als Bewältigungsstrategien angewandt haben und Leugnung, Entkoppelung, Fokussieren und Ausgleichen der Emotionen am seltensten. Die Bewältigungsstrategie des Problemlösens steht in Zusammenhang mit hohen Werten in Gewissenhaftigkeit und die Strategie des Vermeidungsverhaltens mit hohen Werten in Neurotizismus und/oder mit niedrigen Werten in Gewissenhaftigkeit. Desweiteren hängen hohe Werte in Extraversion, Verträglichkeit und Offenheit mit positiver Umbewertung, Einholen sozialer Unterstützung und Akzeptanz als Bewältigungsstrategien zusammen.

Bouchard (2003) untersuchte den Einfluss von kognitiver Bewertung und von den zwei Big Five Dimensionen Neurotizismus und Offenheit auf die Copingstrategien Vermeidung (emotionsfokussiert) und Problemlösen (problemfokussiert) bei französisch-kanadischen Paaren bei Auftreten von Beziehungsproblemen. Zur Untersuchung der Persönlichkeitsdimensionen verwendete sie die französische Version des *NEO FFI*, für die kognitive Bewertung das Folkman & Lazarus Modell der primären und sekundären Bewertung und für die Copingstrategien zwei Skalen der französischen Version des *Ways of Coping Questionnaire*. Ihre Ergebnisse sprechen ebenfalls dafür, dass hohe Werte in Neurotizismus mit Vermeidungsverhalten zusammenhängen sowie mit kognitiver Bewertung, wobei der Zusammenhang in dieser Studie bei Frauen höher ausfiel. Kognitive Bewertung und niedrige Werte in Neurotizismus bedingen nicht die Anwendung von problemfokussiertem Coping. Problemlösen wird von Personen mit hohen Offenheitswerten angewandt, wobei niedrige Werte nicht das Anwenden von emotionsfokussiertem Coping bedingen. Auch konnte gezeigt werden, dass je mehr das Beziehungsproblem als Bedrohung im Vergleich zu den Ressourcen erlebt wird, desto mehr wird Vermeiden als Bewältigungsstrategie angewandt. Es konnte kein Einfluss von kognitiver Bewertung auf das Bewältigungsverhalten gefunden werden.

O'Brien und DeLongis (1996) führten eine Untersuchung an Studenten durch mit dem Ziel, den Einfluss der Big Five und von stressreichen Situationen auf problem-, emotions- und beziehungsfokussiertem Coping aufzuzeigen. Als Untersuchungsinstrumente wurden in dieser Studie der *NEO FFI*, der *Ways of Coping Strategies*, das *Balanced Inventory of Desirable* und ein eigens entwickelter Fragebogen zur Erfassung kognitiver und affektiver Strategien der empathischen Aufnahme eingesetzt. In Bezug auf die Big Five zeigte sich, dass Personen mit hohen Werten in der Dimension Neurotizismus niedrige Werte in Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit aufweisen und bei hohen Werten in Extraversion hohe Werte in Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Das Stressempfinden zeigte sich in dieser Studie als unabhängig von den Big Five Werten. Die Copingstile wurden detaillierter betrachtet, aber auch hier konnte

aufgezeigt werden, dass Personen mit hohen Neurotizismuswerten über weniger Problemlösestrategien berichten, dafür mehr über Vermeidungsverhalten, Konfrontationsstrategien und akzeptierendes Verhalten. Personen mit hohen Extraversionswerten berichten von mehr Hilfesuchen und weniger Situationsakzeptanz als Personen mit niedrigen Werten in dieser Dimension. Personen mit hohen Offenheitswerten im Gegensatz zu niedrigen Offenheitswerten berichten über mehr positive Neubewertung und weniger Vermeidungsverhalten. Hohe Verträglichkeitswerte führen zu mehr Hilfesuchen und weniger konfrontativen Copingstrategien und Personen mit hohen Gewissenhaftigkeitswerten berichten von mehr empathischen Antwortverhalten und weniger Akzeptanz und Vermeidungsverhalten. Desweiteren untersuchten O'Brien und DeLongis den Zusammenhang zwischen Neurotizismus und der Situation, in der der Stressfaktor auftritt. Jene, die hohe Werte in Neurotizismus aufweisen, neigen zu konfrontativem Coping, wenn der Stressfaktor mit einer nahe stehenden Person zusammenhängt oder in Leistungssituationen und Personen mit niedrigen Werten in dieser Dimension, wenn der Stressfaktor mit jemand Außenstehenden zu tun hat. Verglichen mit Personen, die niedrige Werte in Offenheit aufweisen, berichten Personen mit hohen Werten über mehr empathisches Antwortverhalten in Situationen in der engen Gemeinschaft als in stressvollen Leistungssituationen. Über mehr Problemlösen in stressvollen Leistungssituationen als in Gemeinschaftssituationen berichten jene mit hohen Gewissenhaftigkeitswerten.

Zu einem teilweise ähnlichen Ergebnis kamen Shewchuk, Elliott, MacNair-Semands und Harkins (1999) in ihrer Untersuchung über den Einfluss der Big Five mittels *NEO PI Form S* auf die situationsspezifische primäre Bewertung von Stress und dem Copingverhalten über die Zeit bei Psychologiestudenten, indem auch hier ein hoher Zusammenhang zwischen hohen Neurotizismuswerten und emotionsfokussiertem Coping gefunden wurde und zwischen hohen Gewissenhaftigkeitswerten und problemfokussiertem Coping. Sie konnten zeigen, dass diese Zusammenhänge unabhängig von der primären Stressbewertung sind, aber nicht von der situationsspezifischen

Dynamik. Zu einem anderem Ergebnis als O'Brien und DeLongis kamen Shewchuk et al. allerdings beim Zusammenhang zwischen Extraversion und Gewissenhaftigkeit. Hier zeigte sich, dass beide Dimensionen nicht zusammenhängen. Desweiteren zeigte sich kein Zusammenhang zwischen Offenheit und Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. In Bezug auf die primäre Bewertung zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten war in dieser Studie die Bewertung zum dritten Zeitpunkt beeinflusst von den Bewertungen zum Zeitpunkt 1 und 2, d.h. z.B. die Wahrscheinlichkeit zu emotionsfokussiertem Coping zum Zeitpunkt 1 hängt zusammen mit der Wahrscheinlichkeit zu emotionsfokussiertem Coping zum Zeitpunkt 2 und 3. Für das Coping wurde der *Ways of Coping Questionnaire* und für die primäre Bewertung ein offener Fragebogen im zweiwöchigen Abstand dreimal vorgegeben zur Beschreibung einer stressvollen Situation und desweiteren wurden 13 Bedrohungsitems angegeben, welche die Personen in Bezug auf ihr stressvolles Ereignis bewerten sollten.

Die Hauptziele der Studie von Rose, Gareth und Jones (2003) waren die Zusammenhänge zwischen den Big Five, der sozialen Unterstützung und der Bewältigungsstrategien auf das psychische Wohlbefinden bei Behindertenbetreuer zu erforschen. Eingesetzt wurden *The Demand of Job Inventory, The Staff Support and Satisfaction Questionnaire, The Eysenck Personality Inventory, The SWC-R* zur Erfassung der Dimensionen Wunschdenken und praktisches Bewältigen sowie der *GHQ-12* zur Erfassung der psychischen Gesundheit. Hierbei zeigten sich Zusammenhänge zwischen hohen Neurotizismuswerten und psychischen Symptomen, insbesondere bei hoher Jobanforderung, sowie Zusammenhänge zwischen hohen Extraversionswerten und geringen psychischen Symptomen. Desweiteren stellte sich in dieser Studie heraus, dass je höher die Jobanforderungen sind, desto höher fallen die psychischen Symptome aus und desto mehr wird Wunschdenken als Bewältigungsstrategie eingesetzt. Diese Bewältigungsstrategie wird bei Personen mit hohen Werten in Neurotizismus bevorzugt. Für praktisches Bewältigen konnte kein Zusammenhang mit psychischen Symptomen gefunden werden. In dieser Studie wurde deutlich, dass wenig soziale Unterstützung zur Belastung beiträgt, aber die

Persönlichkeitseigenschaften und die Copingstile in einem höheren Zusammenhang mit psychischen Belastungen stehen.

In der Studie von Eastburg, Williamson, Gorusch und Ridley (1994) konnte ebenfalls gezeigt werden, dass sich das Erleben von sozialer Unterstützung positiv auf das Wohlbefinden auswirkt bei Krankenschwestern, indem Burnout weniger stark ausgeprägt war als bei Krankenschwestern, die keine soziale Unterstützung erlebten. Desweiteren konnten Eastburg et al. einen Zusammenhang zwischen der Dimension Extraversion und Unterstützung mit dem Burnout-Faktor emotionale Erschöpfung zeigen. In ihrer Untersuchung erwiesen sich extravertierte Krankenschwestern als weniger emotional erschöpft, besonders wenn die erlebte Unterstützung anstieg, im Vergleich zu intravertierten Krankenschwestern. In Bezug auf den Faktor Depersonalisierung war dieser bei hohen Werten in Extraversion geringer ausgeprägt, wenn Burnout diagnostiziert wurde als bei niedrigen Werten in Extraversion. Jedoch fiel bei ausgebrannten, extravertierten Personen der Leistungsabbau höher aus. Als Untersuchungsinstrumente wurden zwei Skalen vom *Work Environment Scale*, die Skala H (sozialer Mut) vom *16 PF*, der *PROSCAN*, das *Maslach Burnout Inventory* und die *Nurse Stress Scale* modifizierte Version eingesetzt.

Bakker, van der Zee, Lewig und Dollard (2006) kamen in ihrer Untersuchung bei ehrenamtlichen Beratern von todkranken Patienten zu einem ähnlichen Ergebnis wie Eastburg et al., da hierbei Personen mit hohen Extraversionswerten am geringsten zu Burnout neigten. Hier sprachen hohe Neurotizismuswerte am häufigsten für Burnout, wenn die Berater viele negative bzw. stressvolle Erlebnisse hatten. Auch konnte gezeigt werden, dass Neurotizismus negativ und Extraversion positiv mit der persönlichen Leistung und dem Erleben von Kompetenzgefühlen zusammenhängen. Je höher die Menge an negativen Erlebnissen ist, desto eher höher ist der Zusammenhang zwischen Neurotizismus und Burnout, desto negativer ist der Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und Depersonalisierung und umso positiver zwischen Verträglichkeit und persönlicher Leistung. Die Persönlichkeitsdimensionen wurden mittels *FFPI* erhoben und Burnout

mittels der dänischen Version des *Maslach Burnout Inventory*. In Bezug auf Stress wurden zwei offene Fragen vorgegeben mit der Bitte, so viele positive und negative Erlebnisse mit Patienten wie möglich aufzuschreiben. Als Stressindikator wurde die Differenz von positiven minus negativen Erlebnissen herangezogen.

Grundlage der Metaanalyse von Connor-Smith und Flachsbart (2007) bezüglich Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und Bewältigungsverhalten waren 124 englischsprachige Artikel mit 165 unabhängigen Stichproben zwischen den Jahren 1980 und 2004, die sich auf das Big Five Modell der Persönlichkeit und auf das hierarchische Modell auf Grundlage des transaktionalen Stress-Modells beziehen. Stichproben mit Kindern unter 9 Jahren wurden ausgeschlossen. Die Ergebnisse zeigen, dass *engagement coping* positiv mit Extraversion, Offenheit und Gewissenhaftigkeit zusammenhängt und *disengegement coping* positiv mit Neurotizismus und negativ mit Gewissenhaftigkeit. Sowohl *primary control coping* als auch *secondary control coping* hängen positiv mit Extraversion und Offenheit und *primary control coping* zusätzlich positiv mit Gewissenhaftigkeit zusammen. Die Ergebnisse sprechen desweiteren dafür, genauer zwischen den spezifischen Strategien der jeweiligen hierarchischen Ebenen zu unterscheiden. So hängt Extraversion positiv mit Problemlösen, Suchen sozialer Unterstützung und kognitiver Umstrukturierung zusammen. Neurotizismus hängt negativ mit Problemlösen, kognitiver Umstrukurierung und Akzeptanz und positiv mit Suchen emotionaler Unterstützung, Ablenkung, Wunschdenken, Rückzug und Vermeidung zusammen. Negatives emotionsfokussiertes Coping und Gebrauch von Substanzen zur Bewältigung hängen ebenfalls positiv mit Neurotizismus zusammen. Positive Zusammenhänge wurden zwischen Verträglichkeit und Suchen emotionaler Unterstützung sowie kognitiver Umstrukturierung gefunden und negative Zusammenhänge zwischen Verleugnung und Substanzgebrauch. Offenheit korreliert positiv mit Problemlösen, kognitiver Umstrukturierung, Wunschdenken und Rückzug. Gewissenhaftigkeit hängt positiv mit Problemlösen, kognitiver Umstrukturierung, weniger negativem emotionsfokussiertem Coping und mehr Emotionsregulierung zusammen und negativ mit

Substanzgebrauch und Verleugnung. Die Zusammenhänge erwiesen sich in sowohl jüngeren als auch massiver dem Stress ausgesetzten Stichproben als stärker. Bezüglich des Geschlechts wurden bei Männern Zusammenhänge gefunden zwischen Neurotizismus und negativem emotionsfokussiertem Coping sowie zwischen Gewissenhaftigkeit und kognitiver Umstrukturierung. Bei Frauen sprechen die Ergebnisse für Zusammenhänge zwischen Neurotizismus und Problemlösen, zwischen Extraversion und Suchen sozialer Unterstützung und zwischen Offenheit und Ablenkung. Ethnische Verschiedenheit schwächt den positiven Zusammenhang zwischen Neurotizismus und *disengagment coping* und verstärkt den negativen Zusammenhang dazu bei Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit.

Connor-Smith und Flachsbart (2007) meinen, dass in zukünftigen Untersuchungen mehr auf die Facetten der Big Five eingegangen werden sollte, da diese möglicherweise Zusammenhänge aufdecken könnten, die durch alleinige Betrachtung der Hauptdimensionen nicht zum Vorschein kommen wie z.B. in der Studie von Bishop, Tong, Enkelmann und Why (2001, zit. n. Connor-Smith & Flachsbart, 2007) aufgezeigt wird. Die Resultate der Metaanalsye sprechen auch dafür, dass Persönlichkeit und Coping eine Rolle spielen in Bezug auf die Anfälligkeit zu psychischem Leid. *Coping-mediated-models* vermuten, dass der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und psychischem Leid durch Anwendung ineffektiver Copingstrategien erklärt werden kann und *coping-moderated-models* legen nahe, dass Persönlichkeit und Bewältigung interagieren, wobei die Effektivität der Bewältigung von der Ausprägung der Persönlichkeitsdimensionen abhängt (Bolger, 1990, zit. n. Connor-Smith & Flachsbart, 2007).

In der Untersuchung von Glidden et al. (2006, zit. n. Glidden & Natcher, 2009) von Ehepaaren mit einem leiblichen bzw. adoptierten Kind mit Entwicklungsstörungen zeigte sich, dass zwischen problemfokussierten Copingstrategien öfters als mit emotionsfokussierten Strategien ein Zusammenhang mit positiven Wohlbefinden besteht. Desweiteren zeigte sich, dass die Persönlichkeit der Eltern Einfluss auf das Wohlbefinden hat. Besonders hohe Werte in Neurotizismus sind mit weniger Wohlbefinden

verbunden. Hierfür gaben sie den Ehepaaren den *NEO-FFI* und zweimal *The Ways of Coping Questionnaire (WOC)* vor, wobei bei der ersten *WOC*-Vorgabe ein stressiges Erlebnis mit dem Kind und bei der zweiten Vorgabe ein stressiges Erlebnis mit dem Kind und einer Person außerhalb des Haushalts gewählt werden sollte. Die Daten wurden kombiniert und der Mittelwert wurde berechnet. 6 Jahre später (Glidden & Natcher, 2009) wurden diesen Ehepaaren, wobei 66% antworteten und vier weitere Ehepaare dazu genommen wurden, der DEP_5 zur Messung von Depression und *The Transition Daily Rewards and Worries Questionnaire* zur Messung von Sorgen und Belohnungen der Eltern während der Übergangszeit der Kinder ins Erwachsenenalter vorgegeben. Auch wurden drei Items vorgegeben zur Messung des globalen, des aktuellen und des mit dem Kind in Verbindung stehenden subjektiven Wohlbefindens. In dieser Studie war Problemlösen die am meisten angewandte und entweder Flucht-Vermeidung oder Verantwortung akzeptieren die am seltensten angewandte Strategie sowohl bei leiblichen als auch bei Adoptiveltern. Mütter wiesen höhere Werte in Neurotizismus und Verträglichkeit auf als Väter und gaben öfters Problemlösen und Suchen sozialer Unterstützung als Copingstrategien an. Für Mütter und Väter gilt gleichermaßen, dass hohe Werte in Neurotizismus sowie die Anwendung der Strategien des Distanzierens und Flucht/Vermeidung negative Folgen auf das Wohlbefinden und hohe Werte in Extraversion und Offenheit sowie die Anwendung der Strategien des positiven Neubewertens und des konfrontativen Copings positive Folgen auf das Wohlbefinden vorhersagen. Bei vermehrter Anwendung des Akzeptierens der Verantwortung zeigen Mütter signifikant mehr Sorgen über die finanzielle Unabhängigkeit, während Väter in diesem Fall höhere Ausprägungen im globalen subjektiven Wohlbefinden aufweisen. Die Resultate sprechen desweiteren dafür, dass die Dimension Neurotizismus über eine 6-Jahres-Periode die meiste Beständigkeit aufweist und sowohl bei Mütter als auch Väter signifikant DEP_5-Werten vorhersagt. Obwohl wenig Stabilität in den Copingstrategien über die Zeit aufgezeigt werden konnte, erwiesen sich jedoch Flucht/Vermeidung für negatives Wohlbefinden und positive Neubewertung für positives Wohlbefinden als signifikante Einflussfaktoren. Desweiteren wurde aufgezeigt, dass bisherige

Anwendung von Flucht/Vermeidung und Distanzieren mit niedrigeren Werten beim Wohlbefinden zu einem späteren Zeitpunkt zusammenhängt und positive Neubewertung mit höheren Werten. Dies unterstützt die Resultate von vorangegangenen Studien mit älteren Eltern von Kindern mit Entwicklungsstörungen (Essex et al., 1999; Kim et al., 2003, zit. n. Glidden & Natcher, 2009), die besagen, dass problemfokussiertes Coping niedrigere Werte bei psychischem Leid, bei subjektiver Belastung und bei Depression vorhersagt und emotionsfokussiertes Coping jeweils höhere Werte. Bei den Persönlichkeitsdimensionen wurden keine Unterschiede zwischen leiblichen und Adoptiveltern gefunden, allerdings berichteten Adoptiveltern über mehr Suchen sozialer Unterstützung und konfrontativen Copingstrategien.

Hambrick und McCord (2010) untersuchten den Zusammenhang zwischen proaktiven Coping und den Big Five und deren Facetten. Unter proaktivem Coping wird verstanden, dass eine Person ihr Leben so gestaltet, dass sie auf unumgängliche Hindernisse vorbereitet ist, Stressoren als Herausforderungen sieht und zielorientiert sowie erfolgsmotiviert ist (Schwarzer & Taubert, 2002, zit. n. Hambrick & McCord, 2010). Zur Untersuchung bei Psychologiestudenten setzten Hambrick und McCord *The M5-336 Questionnaire,* ein Persönlichkeitsselbstbeschreibungsinstrument der auf Goldbergs *IPIP* (1999) basiert, und *The Proactive Coping Inventory* (Greenglass, Schwarzer & Taubert, 1999, zit. n. Hambrick & McCord, 2010) ein. Die gefundenen Ergebnisse sprechen dafür, dass Personen, die proactives Coping anwenden adaptive Copingstrategien anwenden und dass diese Neigung durch die Persönlichkeit beeinflusst ist. Hohe Werte in Gewissenhaftigkeit, hier besonders in der Facette Leistungsstreben, hohe Werte in Extraversion, hier besonders in den Facetten Freundlichkeit und Frohsinn, und hohe Werte in Verträglichkeit, hier besonders in der Facette Altruismus, haben positive Effekte auf adaptives und proaktives Coping, während niedrige Werte in Neurotizismus, besonders in der Facette Depression, für dieses Coping sprechen. Mit Offenheit für Erfahrungen wurde bei dieser Studie kein Zusammenhang gefunden.

II. EMPIRISCHER TEIL

5. METHODE

Dieses Kapitel befasst sich mit den Fragestellungen und Hypothesen, die angewandten Untersuchungsmaterialien werden vorgestellt und die statistischen Methoden, die Durchführung und die Stichprobe werden beschrieben.

5.1 Forschungsziele, Forschungsfragen und Hypothesen

Ziel dieser Arbeit ist einerseits die Persönlichkeit, bezogen auf die Big Five, von Personen in helfenden Berufen zu untersuchen und andererseits den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und dem Erleben und Verhalten in der Arbeit einschließlich dem Bewältigungsverhalten. Daraus lassen sich folgende Forschungsfragen ableiten:

- Inwieweit zeichnen sich Tätige helfender Berufe durch spezielle Persönlichkeitseigenschaften aus?
- Inwieweit zeichnen sich Tätige helfender Berufe durch ein spezielles Erleben und Verhalten im Beruf aus?
- Welcher Zusammenhang existiert zwischen Persönlichkeitseigenschaften und dem Erleben und Verhalten im Beruf?

Daraus ergeben sich folgende Hypothesen:

- $H0_1$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Neurotizismus im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

  $H1_1$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimension Neurotizismus im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

  $H0_2$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Extraversion im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

$H1_2$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimension Extraversion im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

$H0_3$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Offenheit für Erfahrungen im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
$H1_3$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimension Offenheit für Erfahrungen im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

$H0_4$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Gewissenhaftigkeit im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
$H1_4$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimension Gewissenhaftigkeit im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

$H0_5$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Verträglichkeit im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
$H1_5$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimension Verträglichkeit im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

- $H0_6$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ A im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
  $H1_6$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ A im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

  $H0_7$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ B im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
  $H1_7$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ B im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

$H0_8$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ G im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
$H1_8$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ G im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

$H0_9$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ S im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
$H1_9$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ S im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

- $H0_{10}$: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Dimension Neurotizismus und dem Erleben und Verhalten im Beruf.
  $H1_{10}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Neurotizismus und dem Erleben und Verhalten im Beruf.

  $H0_{11}$: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Dimension Extraversion und dem Erleben und Verhalten im Beruf.
  $H1_{11}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Extraversion und dem Erleben und Verhalten im Beruf.

  $H0_{12}$: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Dimension Offenheit für Erfahrungen und dem Erleben und Verhalten im Beruf.
  $H1_{12}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Offenheit für Erfahrungen und dem Erleben und Verhalten im Beruf.

  $H0_{13}$: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Dimension Gewissenhaftigkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf.
  $H1_{13}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Gewissenhaftigkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf.

  $H0_{14}$: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Dimension Verträglichkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf.
  $H1_{14}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Verträglichkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf.

5.2 Studiendesign

Zur Untersuchung der Forschungsfragen wurden zwei Gruppen gebildet. Als Versuchsgruppe dienten die Personen, die in helfenden Berufen tätig sind, und als Kontrollgruppe jene Personen, die in anderen Bereichen arbeiten. Als Erhebungsinstrumente wurden das *Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3 (B5V3)* von Arendasy et al. (2007) und das *arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM)* von Schaarschmidt & Fischer (1996) vorgegeben.

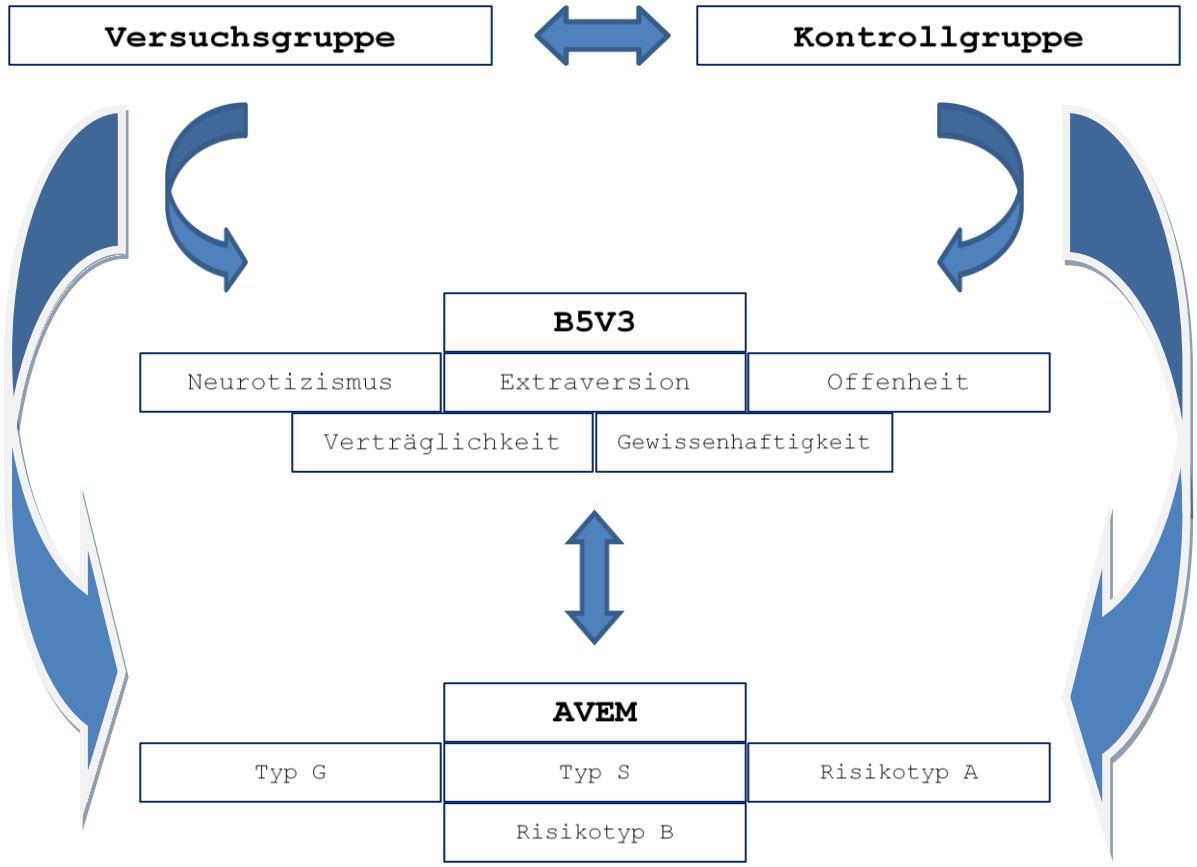

Abbildung 1: Grafik Studiendesign

5.3 Erhebungsinstrumente

Im Folgenden werden das *Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3 (B5V3)* von Arendasy et al. (2007) und das *arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM)* von Schaarschmidt & Fischer (1996) beschrieben.

5.3.1 Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3

Das *Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3 (B5V3)* von Arendasy et al. (2007) baut auf dem Modell der Big Five (vgl. Kap. 2.1.6) auf. Es ist ein computergestützter Fragebogen, bei welchem sich der Proband auf einer vierstufigen Skala („untypisch für mich"/"eher untypisch für mich"/"eher typisch für mich"/"typisch für mich") bei 300 vorgegebenen persönlichkeitsbeschreibenden Adjektiven selbst einschätzen soll. Jedes Item wird einzeln mit der vierstufigen Antwortmöglichkeit am Bildschirm dargeboten und die Testperson soll das für sie zutreffende Antwortkästchen anklicken.

Die 5 Persönlichkeitsdimensionen mit ihren jeweils 6 Facetten gliedern sich wie folgt auf:

- Neurotizismus – Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit
  Beispielitem: „*unbekümmert*"
- Extraversion – Herzlichkeit, Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität, Erlebnishunger und Frohsinn
  Beispielitem: „*kontaktsuchend*"
- Offenheit für Erfahrungen – Offenheit für Fantasie, Ästhetik, Gefühle, Handlungen, Ideen und des Normen- und Wertesystems
  Beispielitem: „*phantasiereich*"
- Gewissenhaftigkeit – Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit
  Beispielitem: „*ordentlich*"
- Verträglichkeit – Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit und Gutherzigkeit
  Beispielitem: „*vertrauensselig*"

Bei der Auswertung werden Punkte von 1 („untypisch für mich") bis 4 („typisch für mich") vergeben. Der Rohwert einer Facette ergibt sich aus der Summe der erreichten Punkte der 10 entsprechenden Items. Zur Berechnung der Werte einer Dimension werden die Rohwerte der zugehörigen Facetten addiert und somit ergibt sich ein Maximalwert

von 240 und ein Minimalwert von 60 pro Dimension. Ausnahme bildet die Dimension Neurotizismus. Diese ist umgekehrt gepolt und in gegengesetzte Richtung zu verrechnen.

Die aktuelle Version stellt eine Arbeitsfassung dar, deren Endfassung durch Daten vieler parallel abgehaltener Studien ermittelt werden soll. Aufgrund dessen liegt auch noch keine Normstichprobe zum Vergleich vor. Die vorliegende Studie soll somit einen weiteren Schritt zur Entwicklung der Endversion darstellen.

5.3.2 Arbeitsbezogenes Erlebens- und Verhaltensmuster

Das *arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM)* von Schaarschmidt & Fischer (1996) dient zur Selbsteinschätzung wie Personen arbeitsbezogenen Anforderungen begegnen. Es knüpft an Ressourcen-Theorien, an das Konzept des Kohärenzgefühls von Antonovsky (vgl. Kap. 3.6.2) und an das transaktionale Stressmodell von Lazarus (vgl. Kap. 3.2.2). Dieses Verfahren liegt sowohl in Papier-Bleistift-Form vor als auch in computergestützter Form. In der vorliegenden Arbeit wurde die computergestützte Version vorgegeben, wobei sich die Testpersonen durch Anklicken von 66 Items auf einer 5-stufigen Antwortskala („trifft völlig zu"/"überwiegend"/"teils-teils"/"überwiegend nicht"/"trifft überhaupt nicht zu") selbst einschätzen sollten. Je 6 Erlebens- und Verhaltensmerkmale erklären eine von insgesamt 11 Dimensionen, die sich wie folgt beschreiben lassen:

- Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit – Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben
  Beispielitem: *„Die Arbeit ist mein ein und alles*"
- Beruflicher Ehrgeiz – Streben nach beruflichem Aufstieg
  Beispielitem: „Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen"
- Verausgabungsbereitschaft – Bereitschaft, die persönliche Kraft für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe einzusetzen
  Beispielitem: *„Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung*"

- Perfektionsstreben – Anspruch bezüglich Güte und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeitsleistung
  Beispielitem: *„Ich kontrolliere lieber noch dreimal nach, als daß ich fehlerhafte Arbeitsergebnisse abliefere*"
- Distanzierungsfähigkeit – Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit
  Beispielitem: „Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen"
- Resignationstendenz bei Misserfolg – Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben
  Beispielitem: „Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell"
- Offensive Problembewältigung – Aktive und optimistische Haltung gegenüber Herausforderungen und auftretenden Problemen
  Beispielitem: *„Wenn mir etwas nicht gelingt, sage ich mir: Jetzt erst recht!*"
- Innere Ruhe und Ausgeglichenheit – Erleben psychischer Stabilität und inneren Gleichgewichts
  Beispielitem: „Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe"
- Erfolgserleben im Beruf – Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten
  Beispielitem: *„In meiner bisherigen Berufslaufbahn habe ich mehr Erfolge als Enttäuschungen erlebt*"
- Lebenszufriedenheit – Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation
  Beispielitem: *„Im großen und ganzen bin ich glücklich und zufrieden*"
- Erleben sozialer Unterstützung – Vertrauen in die Unterstützung durch nahestehende Menschen, Gefühl der sozialen Geborgenheit
  Beispielitem: „Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung"

Durch faktorenanalytischer Strukturierung können die ersten fünf Dimensionen zum Sekundärfaktor *Arbeitsengagement* zusammengefasst werden, die Dimensionen 6, 7 und 8 zum Sekundärfaktor

Widerstandsfähigkeit und Bewältigungsverhalten und die Dimensionen 9, 10 und 11 zum Sekundärfaktor *positive Aspekte des Lebensgefühl.*

Schaarschmidt & Fischer identifizieren desweiteren mittels Clusteranalyse vier verschiedene Typen, die sich im Umgang mit Arbeitsanforderungen und in ihrer psychischen Gefährdung unterscheiden:

- Typ G – Dieser ist gekennzeichnet durch deutliche, aber nicht exzessive Ausprägungen beim *Arbeitsengagement,* geringe Ausprägung bei Resignationstendenz und stärkste Ausprägung bei offensiver Problembewältigung, innerer Ruhe und Ausgeglichenheit sowie bei *positiven Aspekten des Lebensgefühls.* Dieser Typ entspricht dem Gesundheitsideal und es sind keine Interventionen erforderlich.
- Typ S – Dieser ist gekennzeichnet durch geringe Ausprägungen beim *Arbeitsengagement*, wobei die Distanzierungsfähigkeit sehr stark ausgeprägt ist. Desweiteren zeigt sich bei diesem Typ eine niedrige Resignationstendenz, die offensive Bewältigung und alle weiteren Dimensionen zeigen starke Ausprägungen, wodurch bei diesem Typ weniger die Gesundheit als die Arbeitsmotivation zu betrachten ist.
- Risikotyp A – Dieser Typ ist durch überhöhtes *Arbeitsengagement,* verminderte Distanzierungsfähigkeit und verminderte *Widerstandsfähigkeit* gegenüber Belastungen gekennzeichnet. Geringe Ausprägungen zeigen sich im Sekundärfaktor *positive Aspekte des Lebensgefühls.* Dieser Typ ist somit die Kombination aus überhöhtem Engagement bei ausbleibender Anerkennung und Interventionen aus gesundheitspsychologischer Sicht wären erforderlich.
- Risikotyp B – Dieser Typ ist gekennzeichnet durch geringe Ausprägung im *Arbeitsengagement,* hohe Resignationstendenz bei Misserfolgen und geringsten Ausprägungen in der offensiven Problembewältigung und innerer Ruhe und Ausgeglichenheit. Desweiteren hat dieser Typ die geringsten Ausprägungen bei *positiven Aspekten des Lebensgefühls.* Aufgrund dieses Bildes

wird dieser Typ mit dem Burnout-Syndrom verbunden und auch hier wären Interventionen aus gesundheitspsychologischer Sicht erforderlich.

Bei der Auswertung ergibt sich der Wert einer Dimension durch Rohwertvergabe und es kann der prozentuelle Anteil der Zugehörigkeit zu den jeweiligen Typen berechnet werden.

5.4 Statistische Methoden

Die Daten wurden mittels SPSS, Version 17, ausgewertet und anschließend interpretiert.

Die Gesamtstichprobe weist einen höheren Anteil von Frauen als Männer auf, zudem sind Versuchs- und Kontrollgruppe inhomogen bezüglich der Geschlechterverteilung. Dies ist bei Beantwortung der Forschungsfragen bezüglich der Persönlichkeitseigenschaften zu beachten, da diese an sich nicht als geschlechtsneutral verstanden werden können. Ergebnisse ohne Berücksichtigung des Geschlechteraspekts würden in Richtung weiblicher Eigenschaften verzerrt werden. Desweiteren würde sich diese Verzerrung in der Versuchsgruppe stärker bemerkbar machen, da hier der Anteil der Frauen höher ist als in der Kontrollgruppe. Aus diesem Grund sind zur Untersuchung der Forschungsfrage, inwieweit sich Tätige helfender Berufe durch spezielle Persönlichkeitseigenschaften auszeichnen, univariate zweifaktorielle Varianzanalysen zum Einsatz gekommen. Dieses Verfahren berücksichtigt die Wechselwirkung zweier Faktoren, hier Berufsgruppe und Geschlecht, auf eine abhängige Variable, hier die jeweilige Persönlichkeitsdimension bzw. -facette. Die Voraussetzungen für den Einsatz der Varianzanalyse sind eine Normalverteilung der Variablen und die Varianzhomogenität der Stichprobenvariablen. Die Normalverteilung wurde mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test geprüft und die Gleichheit der Fehlervarianzen der Variablen über die Gruppen mittels Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen.

Zur Untersuchung der Forschungsfrage, inwieweit sich Tätige helfender Berufe durch ein spezielles Erleben und Verhalten im Beruf auszeichnen, sind parameterfreie Verfahren zur Anwendung gekommen,

da die Variablen Typ G, Typ S, Typ A und Typ B des AVEM nicht normal verteilt sind, wie mittels Kolmogorov-Smirnov-Test überprüft wurde. Aufgrund der inhomogenen Stichprobe bezüglich der Geschlechterverteilung wurde vorab geklärt, ob das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Erleben und Verhalten im Beruf steht. Hierfür wurden mittels H-Test nach Kruskal und Wallis die mittleren Ränge für die vier Typen differenziert nach Geschlecht bestimmt und die Geschlechtsunterschiede auf Signifikanz überprüft. Damit die Ergebnisse aufgrund der vorgefundenen Geschlechtsunterschiede nicht in Richtung weiblicher Eigenschaften verzerrt werden, wurde die Entscheidung getroffen, auf die Stichprobe der Männer zu verzichten. Da desweiteren die Stichprobe von sieben Männern in helfenden Berufen zu klein ist, wurden diese nicht mit Männern anderer Berufe auf Unterschiede geprüft. Zum Vergleich der Frauen in helfenden Berufen mit jenen in anderen Berufen wurde der U-Test nach Mann und Whitney angewandt.

Da, wie schon erwähnt, die vier Typen des AVEM nicht normal verteilt sind, wurden zur Berechnung des Zusammenhangs zwischen den Persönlichkeitsdimensionen bzw. –facetten des B5V3 und den vier Typen des AVEM Rangkorrelationen nach Spearman herangezogen.

Bei allen in der vorliegenden Arbeit angewandten Verfahren wird ein Signifikanzniveau von alpha = 5% festgelegt, d.h. wenn die errechnete Irrtumswahrscheinlichkeit p das Signifikanzniveau überschreitet, ist das jeweilige Ergebnis nicht signifikant und es muss die Nullhypothese beibehalten werden.

5.5 Untersuchungsdurchführung

Die Vorgabe der beiden Fragebögen wurde ausschließlich online vorgegeben. Zu diesem Zweck wurden Leitungspersonen mehrerer Sozialeinrichtungen kontaktiert mit der Bitte, die Fragebögen schicken zu dürfen und diese an die jeweiligen Mitarbeiter weiter verteilen zu können. Um keine vereinsspezifische Studie zu erhalten, wurden verschiedene Sozialeinrichtungen ausgewählt. Um eine Kontrollgruppe zu erhalten, wurden desweiteren verschiedene Firmen und Personen v.a. im Marketingbereich mit derselben Bitte

kontaktiert. Die Teilnahme erfolgte ausschließlich freiwillig und anonym. Darauf wurde im Einleitungs- und Instruktions-E-Mail hingewiesen und es wurde ebenfalls die Bitte darin geäußert, die Fragebögen an weitere Personen weiterzuleiten. In diesem Instruktions-E-Mail wurden die Testpersonen informiert, dass es sich um Fragen handelt, die durch einfaches Anklicken der Kästchens beantwortet werden können, wobei es weder richtige noch falsche Antworten gibt und es wurde gebeten, keine Frage auszulassen, möglichst ehrlich zu antworten und wie es in den meisten Situationen auf sie zutreffen würde.

Der Probandencode setzte sich zusammen aus dem Beruf, den Initialen eines Bekannten und dem Geburtstag sowie dem Geburtsmonat eines Verwandten. Somit konnte die Anonymität gewahrt werden und es konnten die Antworten einer Person aus dem B5V3 mit den jeweiligen des AVEM zugeordnet werden. Nach der Eingabe des Probandencodes wurde nach dem Geschlecht, dem Alter und dem höchsten Ausbildungsstand gefragt.

Die Datenerhebung erfolgte von Juni bis Dezember 2007, eine weitere von Juni bis September 2008 und um eine größere Stichprobe zu erhalten wurden die Fragebögen nochmals im Jänner und Februar 2009 verschickt.

Einige Male kam es zur Rückmeldung von Personen, dass nach Beantwortung von ca. der Hälfte der Fragen zu Fehlermeldungen und zum anschließenden Absturz der Testung gekommen sei.

Nicht verwertbare Datensätze kamen zustande, indem entweder nur der B5V3 aber nicht zusätzlich der AVEM ausgefüllt wurde oder wenn aufgrund des Antwortverhaltens mit immer dergleichen Antwort darauf geschlossen werden konnte, dass die jeweilige Person keine ehrliche Selbsteinschätzung vorgenommen hatte und somit die Resultate dieser Studie verzerren würde. Diese Datensätze wurden selektiert. Bei Datensätzen, bei denen die Antwortzeit im Vergleich zu den anderen Teilnehmern extrem verkürzt war, wurden die Rohwerte, die derselben Persönlichkeitsdimension bzw. Erlebens- und Verhaltensdimension entsprechen, betrachtet und bei Widerspruch selektiert, da auch in

diesem Fall von keiner richtigen Selbsteinschätzung ausgegangen werden konnte.

Die Teilnehmer brauchten im Schnitt 24 Minuten, um alle Fragen zu beantworten. Bei 366 Items bedeutet das, dass pro Minute durchschnittlich 15 Items beantwortet wurden.

5.6 Stichprobenbeschreibung

Nach Selektion der Daten besteht die Stichprobe aus 98 Teilnehmern, davon sind 68 Personen weiblich und 30 männlich. Das Alter reicht von 19 bis 54 Jahren, wobei der Altersdurchschnitt bei 32 Jahren mit sd=7.03 liegt. 39% der Personen sind von 19 bis 29 Jahre alt. 49% der Personen und somit die Hälfte der Teilnehmer sind zwischen 30 und 39 Jahre alt. 8% der Personen gehören der Altersgruppe der 40 bis 49jährigen an und 4% der Personen sind zwischen 50 und 54 Jahre alt.

Bei Beantwortung zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung gaben 13% der Personen an, eine Hauptschule bzw. die AHS Unterstufe absolviert zu haben. 23% der Personen haben eine Berufsbildende Mittlere Schule oder eine Lehre abgeschlossen, 37% der Personen verfügen über eine AHS oder BHS Matura, 24% der Personen besuchten eine Fachhochschule oder Akademie und 2% der Personen gaben als höchste Ausbildung einen Universitätsabschluss an.

43 Personen geben an in helfenden Berufen tätig zu sein und werden somit zur Versuchsgruppe gezählt und 55 Personen sind in anderen Bereichen tätig und gehören somit der Kontrollgruppe an. Die jeweilige Verteilung der Gruppen bei Geschlecht, Altersgruppen und Bildung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Versuchsgruppe	Kontrollgruppe	Gesamt
Geschlecht			
männlich	7	23	30
weiblich	36	32	68
Altersgruppen			
bis 29 Jahre	20	18	38
30 bis 39 Jahre	20	28	48
40 bis 49 Jahre	2	6	8
ab 50 Jahre	1	3	4
Bildung			
HS/Unterstufe AHS	4	9	13
Lehre/BMS	9	14	23
Matura	21	15	36
FH/Akademie	7	17	24
Universität	2	0	2

Tabelle 1: Stichprobenaufteilung Geschlecht/Alter/Bildung in Absolutzahlen

6. ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt.

6.1 Helfende Berufe und Persönlichkeit

Zunächst werden die Effekte von Beruf und Geschlecht auf die Big Five untersucht und anschließend findet eine differenziertere Analyse der Effekte auf die Facetten statt.

6.1.1 Neurotizismus als abhängige Variable

Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=0.644; p=0.801, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt mit p=0.970 ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:B5 Neurotizismus

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1630,170[a]	3	543,390	3,479	,019
Intercept	415486,217	1	415486,217	2660,457	,000
beruf	205,025	1	205,025	1,313	,255
geschl	675,946	1	675,946	4,328	,040
beruf * geschl	143,124	1	143,124	,916	,341
Error	14680,075	94	156,171		
Total	652180,000	98			
Corrected Total	16310,245	97			

a. R Squared = ,100 (Adjusted R Squared = ,071)

Tabelle 2: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Neurotizismus

Es ergibt sich ein signifikantes Modell (p=0.019). Es zeigt den signifikanten Effekt des Faktors Geschlecht (p=0.040), aber keinen signifikanten Effekt des Berufs (p=0.255). Auch können keine signifikanten Wechselwirkungen zwischen den beiden Faktoren ermittelt werden (p=0.341).

1. Grand Mean

Dependent Variable:B5 Neurotizismus

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
79,822	1,548	76,749	82,895

1. Grand Mean

Tabelle 3: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Neurotizismus

2. Beruf

Dependent Variable:B5 Neurotizismus

Beruf	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Helfende	81,595	2,581	76,470	86,720
Andere	78,049	1,708	74,657	81,440

Tabelle 4: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Neurotizismus

3. Geschlecht

Dependent Variable:B5 Neurotizismus

Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
männlich	76,602	2,697	71,247	81,958
weiblich	83,042	1,518	80,027	86,056

Tabelle 5: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Neurotizismus

Beruf * Geschlecht

Dependent Variable:B5 Neurotizismus

Beruf	Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Helfende	männlich	79,857	4,723	70,479	89,235
	weiblich	83,333	2,083	79,198	87,469
Andere	männlich	73,348	2,606	68,174	78,522
	weiblich	82,750	2,209	78,364	87,136

Tabelle 6: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Neurotizismus

Der Mittelwert für Neurotizismus ergibt M=79.8; sd=1.55. Für Frauen und die helfenden Berufe lassen sich höhere Mittelwerte für Neurotizismus ermitteln. Allerdings ist dieses Ergebnis, wie bereits oben erwähnt, nur für den Faktor Geschlecht signifikant. Somit lässt sich feststellen, dass die Frauen generell einen signifikant höheren

Wert bei Neurotizismus als die Männer aufweisen und Männer in helfenden Berufen einen tendenziell höheren Wert als Männer in anderen Berufen.

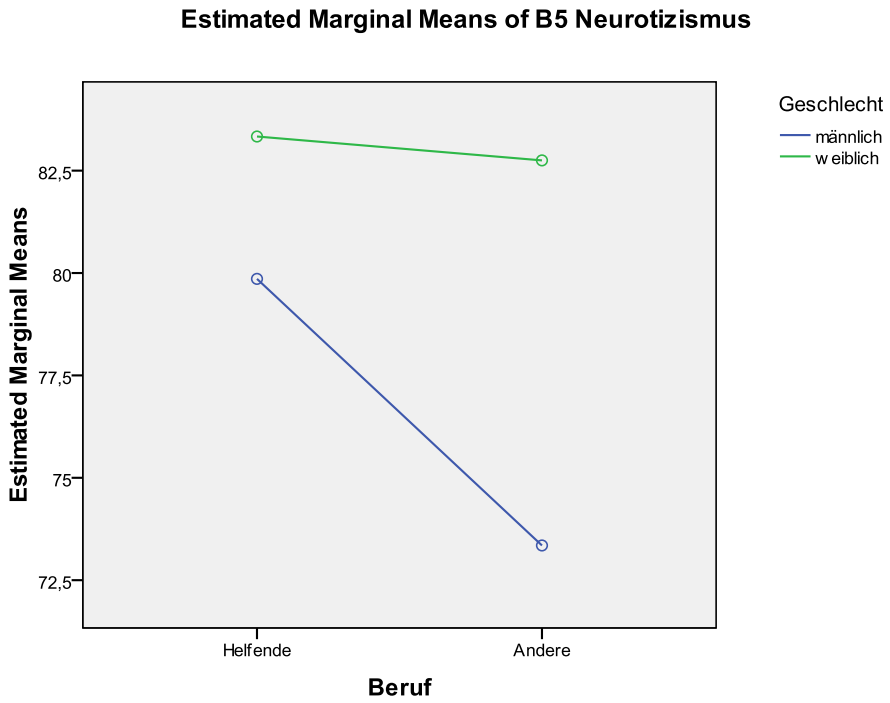

Abbildung 2: geschätztes Randmittel von Neurotizismus

Es muss für diese Dimension die Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_1$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Neurotizismus im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

6.1.2 Extraversion als abhängige Variable

Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=0.830; p=0.496, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt mit p=0.302 ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:B5 Extraversion

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	1782,794[a]	3	594,265	1,136	,339
Intercept	1978087,300	1	1978087,300	3780,154	,000
beruf	744,947	1	744,947	1,424	,236
geschl	282,345	1	282,345	,540	,464
beruf * geschl	1,551	1	1,551	,003	,957
Error	49188,522	94	523,282		
Total	3011411,000	98			
Corrected Total	50971,316	97			

a. R Squared = ,035 (Adjusted R Squared = ,004)

Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Extraversion

Das Modell der Tests auf Zwischensubjekteffekte ist nicht signifikant (p=0.339).

1. Grand Mean

Dependent Variable:B5 Extraversion

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
174,168	2,833	168,543	179,792

Tabelle 8: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Extraversion

2. Beruf

Dependent Variable:B5 Extraversion

Beruf	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Helfende	170,788	4,725	161,407	180,169
Andere	177,548	3,127	171,340	183,756

Tabelle 9: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Extraversion

3. Geschlecht

Dependent Variable:B5 Extraversion

Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
männlich	176,248	4,937	166,445	186,051
weiblich	172,087	2,779	166,569	177,604

Tabelle 10: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Extraversion

Beruf * Geschlecht

Dependent Variable:B5 Extraversion

Beruf	Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Helfende	männlich	172,714	8,646	155,547	189,881
	weiblich	168,861	3,813	161,291	176,431
Andere	männlich	179,783	4,770	170,312	189,253
	weiblich	175,312	4,044	167,283	183,342

Tabelle 11: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Extraversion

Der Mittelwert für Extraversion ist M=174.2; sd=2.83. Es zeigen sich keine signifikanten Effekte der Faktoren auf die abhängige Variable. Es lassen sich lediglich Tendenzen ablesen. Personen in helfenden Berufen weisen tendenziell geringere Werte in Extraversion auf als Personen in anderen Berufen, wobei Frauen generell geringere Werte als Männer aufweisen. Für Frauen in helfenden Berufen trifft dies im stärksten Ausmaß zu.

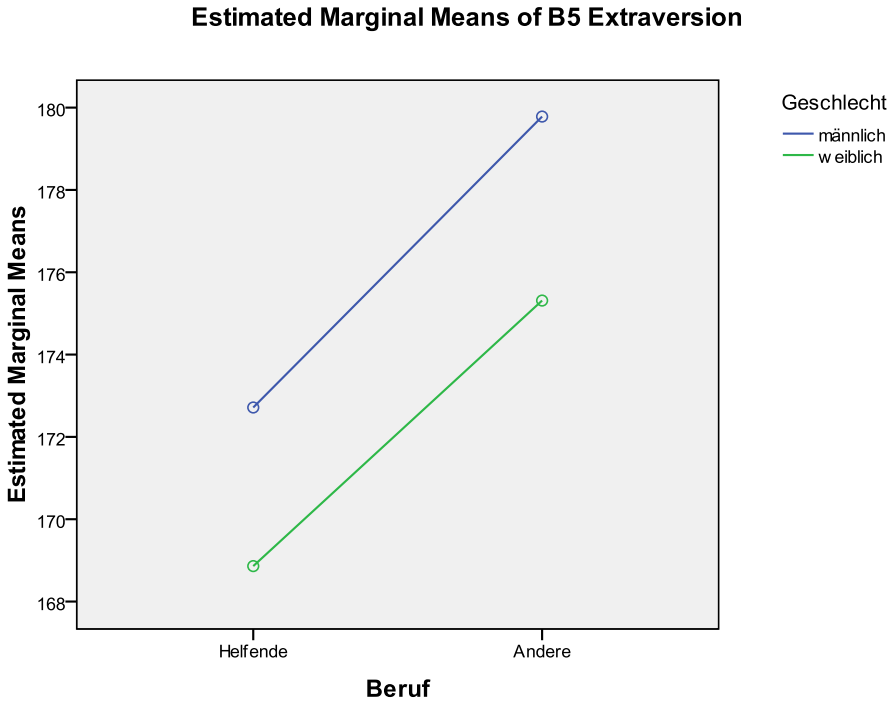

Abbildung 3: geschätztes Randmittel von Extraversion

Es muss für diese Dimension die Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_2$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Extraversion im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

6.1.3 Offenheit für Erfahrungen als abhängige Variable

Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=0.763; p=0.605, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt mit p=0.426 ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:B5 Offenheit für Erfahrungen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	2287,231[a]	3	762,410	1,220	,307
Intercept	2174461,525	1	2174461,525	3479,370	,000
beruf	1092,996	1	1092,996	1,749	,189
geschl	546,440	1	546,440	,874	,352
beruf * geschl	68,609	1	68,609	,110	,741
Error	58746,085	94	624,958		
Total	3278493,000	98			
Corrected Total	61033,316	97			

a. R Squared = ,037 (Adjusted R Squared = ,007)

Tabelle 12: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen

Das Modell der Tests auf Zwischensubjekteffekte ist nicht signifikant (p=0.307).

1. Grand Mean

Dependent Variable:B5 Offenheit für Erfahrungen

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
182,608	3,096	176,462	188,755

Tabelle 13: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen

2. Beruf

Dependent Variable:B5 Offenheit für Erfahrungen

Beruf	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Helfende	186,702	5,163	176,450	196,954
Andere	178,514	3,417	171,730	185,299

Tabelle 14: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen

3. Geschlecht

Dependent Variable:B5 Offenheit für Erfahrungen

Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
männlich	185,503	5,396	174,790	196,216
weiblich	179,714	3,037	173,684	185,743

Tabelle 15: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen

Beruf * Geschlecht

Dependent Variable:B5 Offenheit für Erfahrungen

Beruf	Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Helfende	männlich	188,571	9,449	169,811	207,332
	weiblich	184,833	4,167	176,561	193,106
Andere	männlich	182,435	5,213	172,085	192,785
	weiblich	174,594	4,419	165,819	183,368

Tabelle 16: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen

Der Mittelwert für Offenheit für Erfahrungen ist M=182.6; sd=3.10. Es zeigen sich keine signifikanten Effekte der Faktoren auf die abhängige Variable. Es lassen sich lediglich Tendenzen ablesen. Personen in helfenden Berufen zeigen tendenziell eine höhere Offenheit für Erfahrungen, wobei dies auf Männer in helfenden Berufen tendenziell noch stärker zutrifft als auf die Frauen. Das geringste geschätzte Randmittel für Offenheit für Erfahrungen weisen Frauen in anderen Berufen auf.

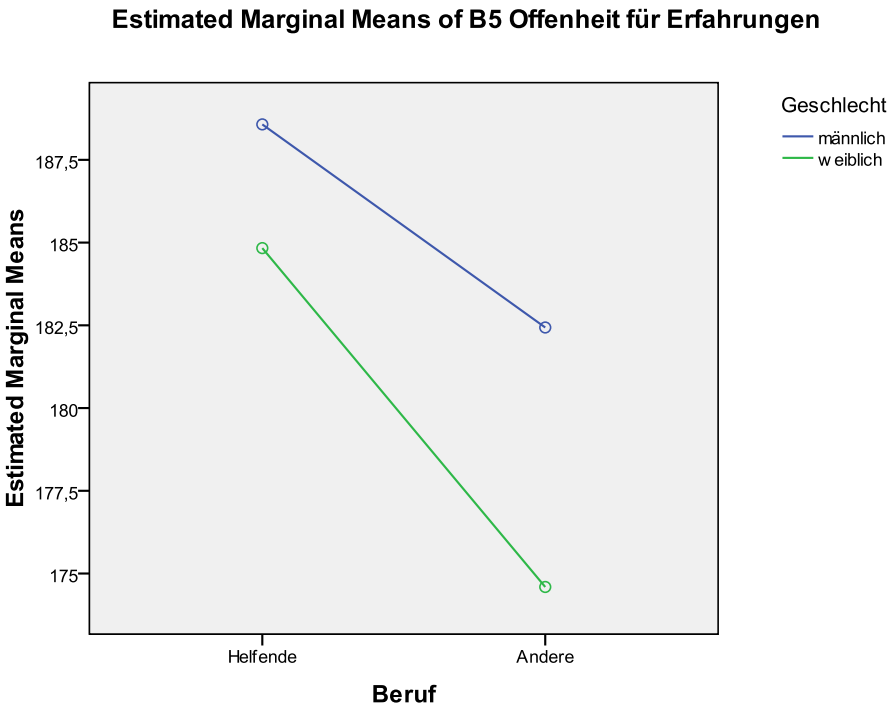

Abbildung 4: geschätztes Randmittel von Offenheit für Erfahrungen

Es muss für diese Dimension die Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_4$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Offenheit für Erfahrungen im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

6.1.4 Gewissenhaftigkeit als abhängige Variable

Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=0.663; p=0.772, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt mit p=0.678 ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:B5 Gewissenhaftigkeit

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	96,126[a]	3	32,042	,053	,984
Intercept	2183826,551	1	2183826,551	3619,728	,000
beruf	7,295	1	7,295	,012	,913
geschl	93,399	1	93,399	,155	,695
beruf * geschl	14,398	1	14,398	,024	,878
Error	56711,353	94	603,312		
Total	3360359,000	98			
Corrected Total	56807,480	97			

a. R Squared = ,002 (Adjusted R Squared = -,030)

Tabelle 17: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit

Das Modell der Tests auf Zwischensubjekteffekte ist nicht signifikant (p=0.984).

1. Grand Mean

Dependent Variable:B5 Gewissenhaftigkeit

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
183,001	3,042	176,962	189,040

Tabelle 18: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit

2. Beruf

Dependent Variable:B5 Gewissenhaftigkeit

Beruf	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Helfende	182,667	5,073	172,594	192,739
Andere	183,336	3,357	176,670	190,001

Tabelle 19: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit

3. Geschlecht

Dependent Variable:B5 Gewissenhaftigkeit

Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
männlich	181,804	5,301	171,278	192,330
weiblich	184,198	2,984	178,274	190,122

Tabelle 20: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit

Beruf * Geschlecht

Dependent Variable:B5 Gewissenhaftigkeit

Beruf	Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Helfende	männlich	181,000	9,284	162,567	199,433
	weiblich	184,333	4,094	176,205	192,462
Andere	männlich	182,609	5,122	172,440	192,778
	weiblich	184,063	4,342	175,441	192,684

Tabelle 21: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit

Es zeigen sich keine signifikanten Effekte der Faktoren auf die abhängige Variable. Die Ergebnisse für die Gruppen weichen vom Gesamtmittelwert für Gewissenhaftigkeit (M=183; sd=3.04) kaum ab. Eine, wenn auch geringfügige, Tendenz zeigt sich für Männer in helfenden Berufen. Diese erweisen sich demnach als am wenigsten gewissenhaft. Frauen scheinen generell zu einer etwas höheren Gewissenhaftigkeit zu tendieren als Männer.

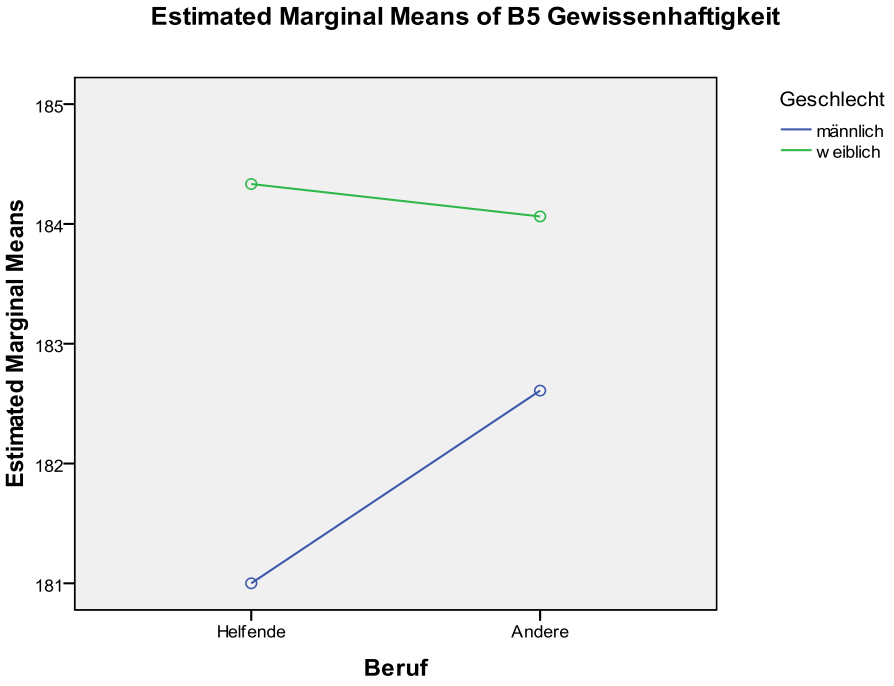

Abbildung 5: geschätztes Randmittel von Gewissenhaftigkeit

Es muss für diese Dimension die Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_4$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Gewissenhaftigkeit im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

6.1.5 Verträglichkeit als abhängige Variable

Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=1.126; p=0.159, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt mit p=0.119 ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects
Dependent Variable:B5 Verträglichkeit

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	3788,347[a]	3	1262,782	2,881	,040
Intercept	2051052,971	1	2051052,971	4679,848	,000
beruf	1033,231	1	1033,231	2,358	,128
geschl	220,448	1	220,448	,503	,480
beruf * geschl	715,672	1	715,672	1,633	,204
Error	41197,704	94	438,273		
Total	3109213,000	98			
Corrected Total	44986,051	97			

a. R Squared = ,084 (Adjusted R Squared = ,055)

Tabelle 22: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Verträglichkeit

Es ergibt sich ein knapp signifikantes Modell (p=0.040), allerdings sind die Effekte der Faktoren auf die abhängige Variable Verträglichkeit nicht signifikant.

1. Grand Mean

Dependent Variable:B5 Verträglichkeit

Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
177,351	2,592	172,203	182,498

Tabelle 23: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Verträglichkeit

2. Beruf

Dependent Variable:B5 Verträglichkeit

Beruf	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Helfende	181,331	4,324	172,746	189,917
Andere	173,370	2,861	167,689	179,052

Tabelle 24: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Verträglichkeit

3. Geschlecht

Dependent Variable:B5 Verträglichkeit

Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
männlich	179,189	4,518	170,218	188,161
weiblich	175,512	2,543	170,463	180,562

Tabelle 25: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Verträglichkeit

Beruf * Geschlecht

Dependent Variable:B5 Verträglichkeit

Beruf	Geschlecht	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Helfende	männlich	179,857	7,913	164,146	195,568
	weiblich	182,806	3,489	175,878	189,733
Andere	männlich	178,522	4,365	169,854	187,189
	weiblich	168,219	3,701	160,871	175,567

Tabelle 26: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Verträglichkeit

Der Mittelwert für Verträglichkeit ist M=177.4; sd=2.59. Es zeigt sich die Tendenz, dass Personen in helfenden Berufen verträglicher sind als Personen in anderen Berufen, wobei Frauen in helfenden Berufen tendenziell die verträglichste Gruppe darstellt, speziell gegenüber Frauen in anderen Berufen.

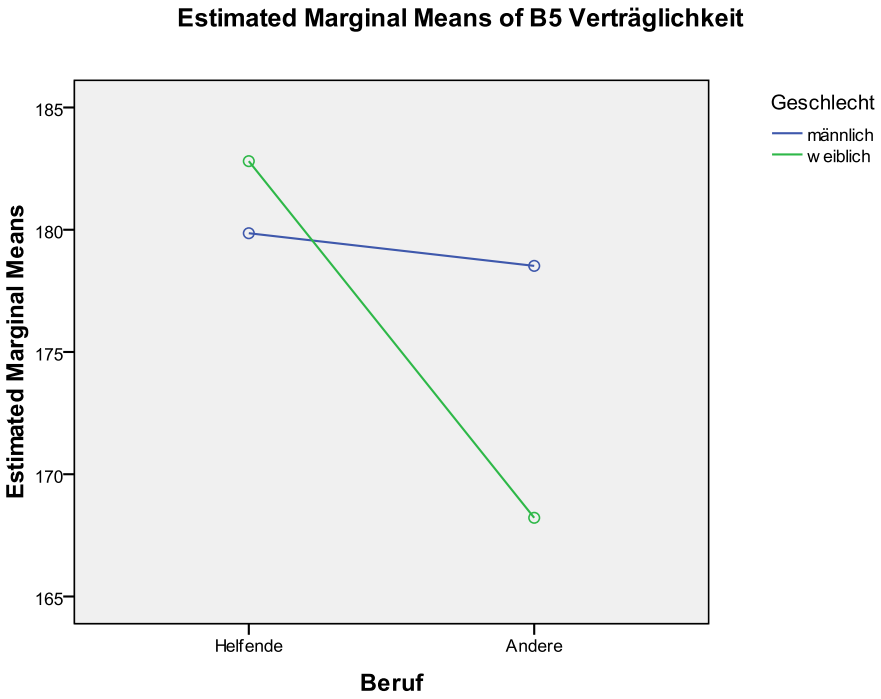

Abbildung 6: geschätztes Randmittel von Verträglichkeit

Es muss für diese Dimension die Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_5$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Dimension Verträglichkeit im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

6.1.6 Facetten als abhängige Variablen

Im Folgenden werden die Big Five noch differenzierter auf ihre Facetten untersucht. Da dies allerdings 30 Facetten sind und die komplette Darstellung der Ergebnisse den Umfang der vorliegenden Arbeit sprengen würde, werden nur jene dargestellt, für die sich signifikante bzw. annähernd signifikante Effekte der Faktoren Beruf und Geschlecht zeigen. Außerdem wird auf die differenzierte Darstellung der geschätzten Randmittel verzichtet.

- Ängstlichkeit und Verletzlichkeit als abhängige Variablen

Diese Facetten gehören zur Dimension Neurotizismus. Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt bei Ängstlichkeit Z=0.941; p=0.339 und bei Verletzlichkeit Z=1.064; p=0.208, d.h. die

Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt bei Ängstlichkeit mit p=0.572 und bei Verletzlichkeit mit p=0.689 jeweils ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalysen erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Ängstlich

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	105,091[a]	3	35,030	3,859	,012
Intercept	13940,134	1	13940,134	1535,603	,000
beruf	11,537	1	11,537	1,271	,262
geschl	30,710	1	30,710	3,383	,069
beruf * geschl	27,094	1	27,094	2,985	,087
Error	853,327	94	9,078		
Total	22147,000	98			
Corrected Total	958,418	97			

a. R Squared = ,110 (Adjusted R Squared = ,081)

Tabelle 27: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Ängstlichkeit

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Verletzlichkeit

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	133,732[a]	3	44,577	5,116	,003
Intercept	11538,038	1	11538,038	1324,198	,000
beruf	60,109	1	60,109	6,899	,010
geschl	19,522	1	19,522	2,240	,138
beruf * geschl	1,322	1	1,322	,152	,698
Error	819,043	94	8,713		
Total	18464,000	98			
Corrected Total	952,776	97			

a. R Squared = ,140 (Adjusted R Squared = ,113)

Tabelle 28: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Verletzlichkeit

Für die Variable Ängstlichkeit zeigen Beruf und Geschlecht eine Tendenz zu einer interessanten Wechselwirkung auf. Mit p=0.087 ist dieser Effekt knapp nicht signifikant. Während sich die Ängstlichkeit bei Personen in anderen Berufen geschlechtsspezifisch dahingehend unterscheiden, dass Frauen ängstlicher als Männer sind, ist dies bei Personen in helfenden Berufen nicht der Fall. So

erreichen Männer in helfenden Berufen das weibliche Level der Ängstlichkeit. Personen in helfenden Berufen geben ein signifikant stärkeres Ausmaß an Verletzlichkeit an als Personen in anderen Berufen.

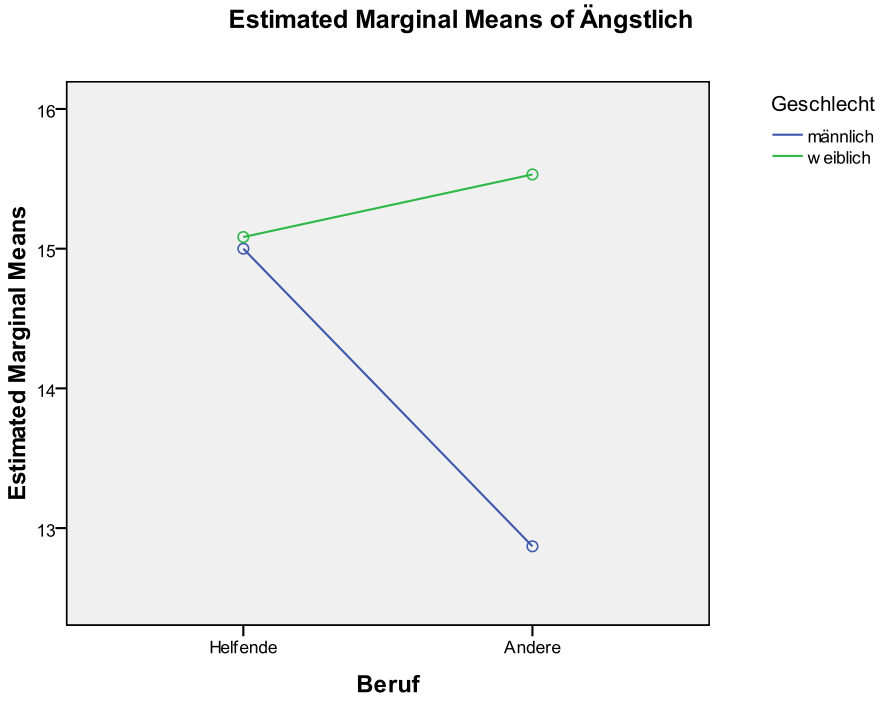

Abbildung 7: geschätztes Randmittel von Ängstlichkeit

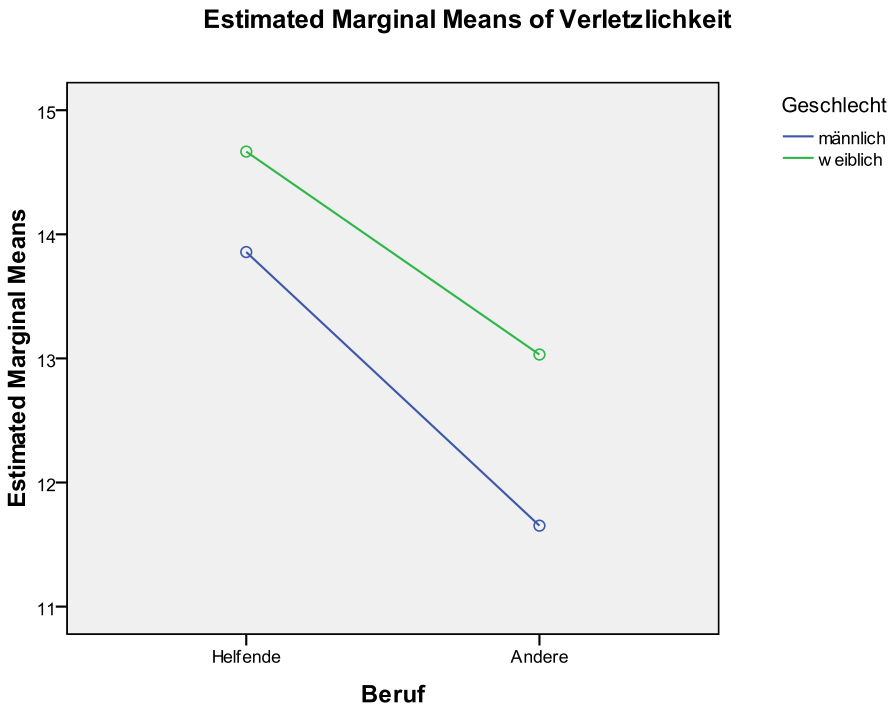

Abbildung 8: geschätztes Randmittel von Verletzlichkeit

- Geselligkeit und Durchsetzungsfähigkeit als abhängige Variablen

Diese Facetten gehören zur Dimension Extraversion. Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt bei Geselligkeit Z=1.322; p=0.061 und bei Durchsetzungsfähigkeit Z=0.985; p=0.287, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt bei Geselligkeit und bei Durchsetzungsfähigkeit jeweils ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalysen erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Geselligkeit

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	177,386[a]	3	59,129	2,117	,103
Intercept	55677,783	1	55677,783	1993,739	,000
beruf	139,842	1	139,842	5,008	,028
geschl	,331	1	,331	,012	,913
beruf * geschl	4,276	1	4,276	,153	,696
Error	2625,073	94	27,926		
Total	87969,000	98			
Corrected Total	2802,459	97			

a. R Squared = ,063 (Adjusted R Squared = ,033)

Tabelle 29: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Geselligkeit

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Durchsetzungsfähigkeit

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	220,943[a]	3	73,648	2,380	,075
Intercept	46153,311	1	46153,311	1491,550	,000
beruf	147,651	1	147,651	4,772	,031
geschl	,378	1	,378	,012	,912
beruf * geschl	,069	1	,069	,002	,962
Error	2908,659	94	30,943		
Total	73335,000	98			
Corrected Total	3129,602	97			

a. R Squared = ,071 (Adjusted R Squared = ,041)

Tabelle 30: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Durchsetzungsfähigkeit

Diese beiden Modelle sind zwar knapp nicht signifikant, aber es zeigt sich bezüglich des Faktors Beruf doch deutlich die Tendenz, dass sich Personen in helfenden Berufen als weniger gesellig und weniger durchsetzungsfähig beschreiben als Personen in anderen Berufen. Bezüglich des Faktor Geschlechts gibt es kaum Unterschiede.

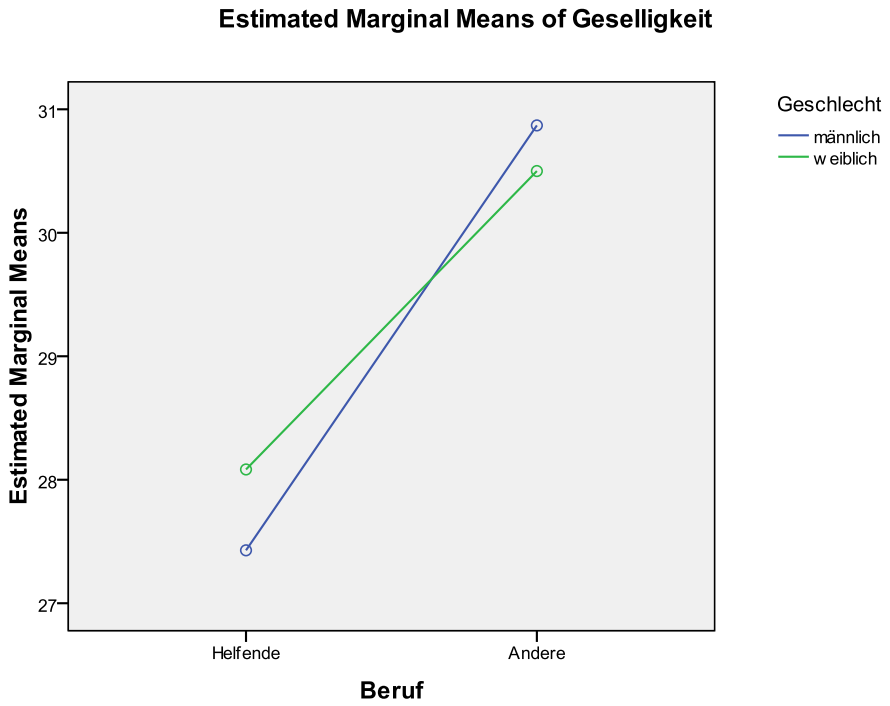

Abbildung 9: geschätztes Randmittel von Geselligkeit

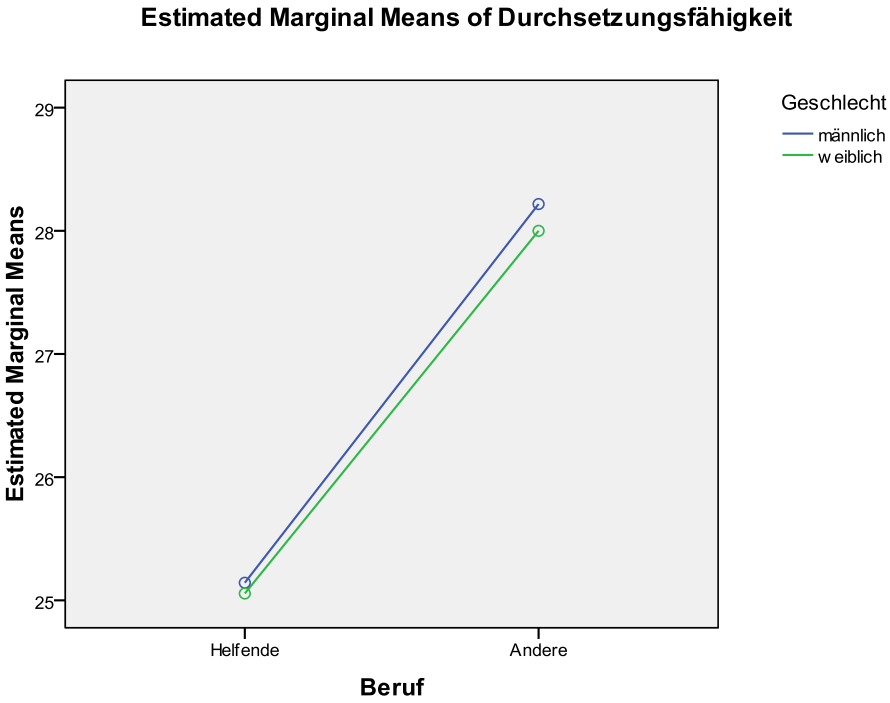

Abbildung 10: geschätztes Randmittel von Durchsetzungsfähigkeit

- Gefühle als abhängige Variable

Diese Facette gehört zur Dimension Offenheit für Erfahrungen. Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=1.126; p=0.158, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Gefühle

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	235,020[a]	3	78,340	2,665	,052
Intercept	66445,266	1	66445,266	2260,116	,000
beruf	135,609	1	135,609	4,613	,034
geschl	15,026	1	15,026	,511	,476
beruf * geschl	4,401	1	4,401	,150	,700
Error	2763,511	94	29,399		
Total	102584,000	98			
Corrected Total	2998,531	97			

a. R Squared = ,078 (Adjusted R Squared = ,049)

Tabelle 31: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Gefühle

Das Modell ist zwar knapp nicht signifikant, aber es zeigt sich bezüglich des Faktors Beruf doch deutlich die Tendenz, dass sich Personen in helfenden Berufen als gefühlvoller beschreiben als Personen in anderen Berufen. Hier gibt es kaum Unterschiede bezüglich des Faktors Geschlecht.

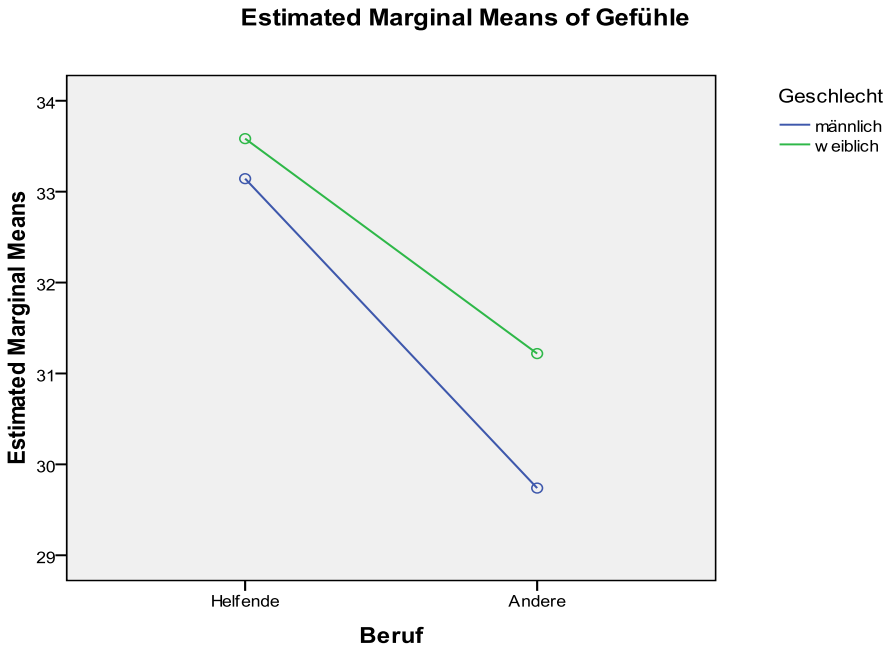

Abbildung 11: geschätztes Randmittel von Gefühle

- Freimütigkeit als abhängige Variable

Diese Facette gehört zur Dimension Verträglichkeit. Die Überprüfung der Daten mittels Kolmogorov-Smirnov-Test ergibt Z=1.092; p=0.184, d.h. die Daten sind hinreichend normalverteilt. Der Levene-Test auf Gleichheit der Varianzen ergibt mit p=0.520 ein nicht signifikantes Ergebnis, d.h. die Varianzenhomogenität ist gegeben. Somit sind die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse erfüllt.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Freimütigkeit

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	99,074[a]	3	33,025	2,841	,042
Intercept	62018,945	1	62018,945	5334,501	,000
beruf	39,228	1	39,228	3,374	,069
geschl	,482	1	,482	,041	,839
beruf * geschl	11,250	1	11,250	,968	,328
Error	1092,845	94	11,626		
Total	94134,000	98			
Corrected Total	1191,918	97			

a. R Squared = ,083 (Adjusted R Squared = ,054)

Tabelle 32: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Freimütigkeit

Für Freimütigkeit ist das Ergebnis nur knapp nicht signifikant, d.h. Personen in helfenden Berufen beschreiben sich tendenziell als freimütiger als Personen in anderen Berufen. Es zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Männer und Frauen.

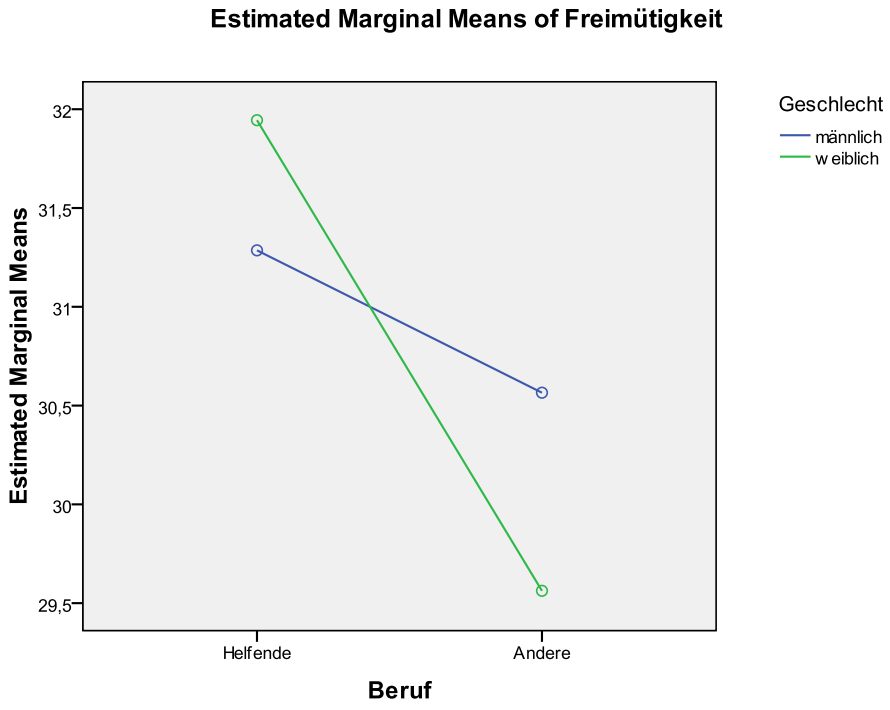

Abbildung 12: geschätztes Randmittel von Freimütigkeit

6.2 Helfende Berufe und Erleben und Verhalten in der Arbeit

Im Folgenden werden die Effekte von Beruf und Geschlecht auf das Erleben und Verhalten im Beruf untersucht.

Bei der Auswertung der Daten des AVEM bekommt man pro Person den prozentuellen Anteil der Zugehörigkeit zu den jeweiligen Typen. Diese Werte werden zur Berechnung herangezogen.

Da sich bei der Überprüfung der einzelnen Typen des AVEM mittels Kolmogorov-Smirnov-Test keine Normalverteilung ergeben hat, sind somit die Voraussetzungen zur Anwendung von Varianzanalysen nicht gegeben und es müssen parameterfreie Verfahren verwendet werden.

Zur Überprüfung von Geschlechtsunterschieden im Erleben und Verhalten im Beruf kommt somit der H-Test nach Kruskal und Wallis zur Anwendung.

Ranks

	Geschlecht	N	Mean Rank
Typ A	männlich	30	46,35
	weiblich	68	50,89
	Total	98	
Typ B	männlich	30	40,95
	weiblich	68	53,27
	Total	98	
Typ G	männlich	30	54,28
	weiblich	68	47,39
	Total	98	
Typ S	männlich	30	52,08
	weiblich	68	48,36
	Total	98	

Test Statistics[a,b]

	Typ A	Typ B	Typ G	Typ S
Chi-Square	,537	3,921	1,229	,357
df	1	1	1	1
Asymp. Sig.	,464	,048	,268	,550

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Geschlecht

Tabelle 33: H-Test nach Kruskal und Wallis, Prüfung der Geschlechtsunterschiede auf Signifikanz

Es zeigt sich, dass Frauen signifikant häufiger dem Typ B angehören als Männer, d.h. Frauen beschreiben häufiger als Männer den Stellenwert der Arbeit, das Streben nach beruflichem Erfolg, die Verausgabungsbereitschaft, das Perfektionsstreben und auch die Distanzierungsfähigkeit zur Arbeit als sehr gering ausgeprägt. Gleichzeitig beschreiben sie häufiger eine hohe Resignationstendenz bei Misserfolg und geringe Ausprägungen in der offensiven Problembewältigung, bei psychischer Stabilität, bei Zufriedenheit mit sowohl der beruflichen als auch der Lebenssituation sowie beim Erleben sozialer Unterstützung im Vergleich zu Männern. Bezüglich der Zugehörigkeit zu den Typen A, S und G zeigen sich keine signifikanten Geschlechtsunterschiede.

Es existieren also geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich dem Erleben und Verhalten im Beruf bezüglich des Typ B. Um eine geschlechtsspezifische Verzerrung der Ergebnisse zu vermeiden, bezieht sich der nachstehende Vergleich der Berufsgruppen nur auf die Stichprobe der Frauen. Hierfür wird der U-Test nach Mann und Whitney herangezogen. Für die Gruppe der Männer kann kein Vergleich durchgeführt werden, da die Stichprobe der Männer in helfenden Berufen mit N=7 zu klein ist.

Ranks

	Beruf	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Typ A	Helfende	36	37,61	1354,00
	Andere	32	31,00	992,00
	Total	68		
Typ B	Helfende	36	36,76	1323,50
	Andere	32	31,95	1022,50
	Total	68		
Typ G	Helfende	36	36,96	1330,50
	Andere	32	31,73	1015,50
	Total	68		
Typ S	Helfende	36	34,42	1239,00
	Andere	32	34,59	1107,00
	Total	68		

Test Statistics[a]

	Typ A	Typ B	Typ G	Typ S
Mann-Whitney U	464,000	494,500	487,500	573,000
Wilcoxon W	992,000	1022,500	1015,500	1239,000
Z	-1,381	-1,002	-1,090	-,037
Asymp. Sig. (2-tailed)	,167	,316	,276	,971

a. Grouping Variable: Beruf

Tabelle 34: U-Test nach Mann und Whitney, Vergleich auf Unterschiede im Erleben und Verhalten im Beruf der Berufsgruppen (Frauen)

Es zeigt sich, dass Frauen in helfenden Berufen tendenziell stärker dem Typ A, Typ B und Typ G anzugehören, allerdings sind diese Unterschiede nicht signifikant. Daher muss die jeweilige Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_6$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ A im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
- $H0_7$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ B im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
- $H0_8$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ G im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.
- $H0_9$: Tätige in helfenden Berufen unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Typ S im Vergleich zu Personen in anderen Berufen.

6.3 Persönlichkeit und Erleben und Verhalten in der Arbeit

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf untersucht. Es werden Rangkorrelationen nach Spearman herangezogen, da die Typen des AVEM, wie bereits in Kapitel 6.2 überprüft, nicht normalverteilt sind.

	N=98	Typ A	Typ B	Typ G	Typ S
Neurotizismus	Korr.Koeff.	0,099	**0,567****	**-0,505****	-,043
	Sig.(2-seitig)	0,332	0,000	0,000	0,677
Extraversion	Korr.Koeff.	0,119	**0,269****	**0,313****	-0,031
	Sig.(2-seitig)	0,245	0,007	0,002	0,760
Offenheit für Erfahrungen	Korr.Koeff.	0,103	-0,152	**0,211***	0,090
	Sig.(2-seitig)	0,313	0,136	0,037	0,380
Gewissenhaftigkeit	Korr.Koeff.	0,127	**-0,436****	**0,630****	-0,151
	Sig.(2-seitig)	0,213	0,000	0,000	0,138
Verträglichkeit	Korr.Koeff.	0,179	-0,077	0,158	0,027
	Sig.(2-seitig)	0,078	0,453	0,120	0,788

Tabelle 35: Rangkorrelationen nach Spearman, Prüfung des Zusammenhangs zwischen Big Five und AVEM-Typen

Zwischen der Dimension Neurotizismus gibt es einen hochsignifikanten, positiven, mittelstark ausgeprägten Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Typ B und einen hochsignifikanten, negativen, mittelstark ausgeprägten Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Typ G. D.h. Personen mit hohen Werten in der Dimension Neurotizismus entsprechen häufig dem Typ B, dem Risikotyp bezüglich psychischer Gesundheit, der durch geringe Ausprägungen im Arbeitsengagement, offensiver Bewältigung, innerer Ruhe und Ausgeglichenheit, Zufriedenheit im Leben und in der Arbeit gekennzeichnet ist sowie im geringen Erleben sozialer Unterstützung und hohen Resignationstendenzen bei Misserfolg.

Selten entsprechen Personen mit hohen Neurotizismus-Werten dem Typ G, dem psychischen Gesundheitsideal bezogen auf die Arbeit, der durch stärkste Ausprägungen bei positiven Aspekten des Lebensgefühls und Erleben sozialer Unterstützung gekennzeichnet ist und sich deutlich, aber nicht übermäßig engagiert und offensiv bewältigt und gering resigniert.

Hochsignifikant sind die positiven Zusammenhänge zwischen der Dimension Extraversion und Typ B und Typ G, d.h. Personen mit hohen Werten in Extraversion entsprechen häufig Typ B und Typ G,

allerdings sind diese Zusammenhänge schwächer als jene der Dimension Neurotizismus.

In Bezug auf die Dimension Offenheit für Erfahrungen zeigt sich ein signifikanter, schwacher, positiver Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Typ G.

Zwischen der Dimension Gewissenhaftigkeit gibt es einen mittelstark ausgeprägten, negativen Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Typ B und einen stark ausgeprägten, positiven Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Typ G. Beide sind hochsignifikant. D.h. Personen mit hohen Werten in Gewissenhaftigkeit entsprechen selten Typ B und häufig Typ G, wobei dieser Zusammenhang am stärksten ausgeprägt ist zwischen allen Dimensionen und der Typenzugehörigkeit.

Die Dimension Verträglichkeit weist keinen signifikanten Zusammenhang zur Typenzugehörigkeit des AVEM auf.

Folgende Alternativhypothesen können angenommen werden:

- $H1_{10}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Neurotizismus und dem Erleben und Verhalten im Beruf und zwar mit dem Typ B und Typ G
- $H1_{11}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Extraversion und dem Erleben und Verhalten im Beruf und zwar mit dem Typ B und Typ G.
- $H1_{12}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Offenheit für Erfahrungen und dem Erleben und Verhalten im Beruf und zwar mit dem Typ G.
- $H1_{13}$: Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Dimension Gewissenhaftigkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf und zwar mit dem Typ B und Typ G.

Für die Dimension Verträglichkeit muss die Nullhypothese beibehalten werden.

- $H0_{14}$: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der Dimension Verträglichkeit und dem Erleben und Verhalten im Beruf.

7. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Die vorliegende Studie soll einerseits Erkenntnisse über die Persönlichkeit von Personen in helfenden Berufen und deren Erleben und Verhalten im Beruf liefern und andererseits wie die Persönlichkeit mit dem Erleben und Verhalten im Beruf in Zusammenhang steht.

Es zeigt sich, dass sich Personen in helfenden Berufen bezüglich ihrer Ausprägung in den Persönlichkeitsdimensionen der Big Five und deren Facetten nur geringfügig von Personen in anderen Berufen unterscheiden und dies in unterschiedlicher Ausprägung nach dem Geschlecht. Somit kann festgestellt werden, dass der Beruf zwar gewisse Effekte zeigt, aber das Geschlecht hier von größerer Bedeutung ist.

Personen in helfenden Berufen beschreiben sich als weniger extravertiert, offener für Erfahrungen und differenziert nach den Facetten als ängstlicher, verletzlicher, gefühlvoller, freimütiger, weniger gesellig und weniger durchsetzungsfähig als Personen in anderen Berufen.

Frauen in helfenden Berufen beschreiben sich weniger extravertiert, offener für Erfahrungen und verträglicher als Frauen in anderen Berufen. Bezüglich Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. Männer in helfenden Berufen beschreiben sich mit höherer Ausprägung in Neurotizismus, weniger extravertiert, offener für Erfahrungen und weniger gewissenhaft als Männer in anderen Berufen. Bezüglich der Verträglichkeit zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede.

Da sich bezüglich des Typ B signifikante Geschlechtsunterschiede zeigen und in der vorliegenden Arbeit die Stichprobe der Männer in helfenden Berufen zu gering ist, konnte für den Vergleich der Berufsgruppen hinsichtlich ihres Erlebens und Verhaltens in der Arbeit und im Beruf nur die Stichprobe der Frauen berücksichtigt werden.

Frauen gehören signifikant häufiger dem Typ B an als Männer und beschreiben sich somit häufiger als weniger zufrieden, weniger distanzierungsfähig, weniger offensiv bei der Problembewältigung, resignierender bei Misserfolgen und weniger widerstandsfähig in der Arbeitswelt als Männer und sie erleben weniger soziale Unterstützung. Da der Typ B einen Risikotyp bezüglich der psychischen Gesundheit darstellt, ist davon auszugehen, dass Frauen ein höheres Burnout-Risiko aufweisen.

Im Vergleich der Berufsgruppen zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen in helfenden und Frauen in anderen Berufen bezüglich ihres Erlebens und Verhaltens in Arbeit und Beruf.

Bei der Untersuchung, inwieweit die Persönlichkeitsdimensionen mit dem Erleben und Verhalten im Beruf zusammenhängen, zeigen sich folgende Ergebnisse:

- Je höher die Werte in Neurotizismus, desto stärker die Zugehörigkeit zu Typ B und desto schwächer zu Typ G, d.h. je höher die Neurotizismus-Werte einer Person sind, desto höher die Verbindung zum Burnout-Syndrom und desto weniger entspricht sie dem psychischen Gesundheitsideal bezogen auf die Arbeit.
- Je höher die Werte in Extraversion, desto stärker die Zugehörigkeit zu Typ B und etwas mehr zu Typ G, d.h. je extravertierter sich ein Person beschreibt, umso mehr entspricht sie dem psychischen Gesundheitsideal bezogen auf die Arbeit.
- Je höher die Werte in Offenheit für Erfahrungen, desto stärker die Zugehörigkeit zu Typ G, d.h. je offener sich eine Person beschreibt, umso eher entspricht sie dem Gesundheitsideal bezogen auf die Arbeit.
- Je höher die Werte in Gewissenhaftigkeit, desto schwächer die Zugehörigkeit zu Typ B und desto stärker zu Typ G, d.h. je gewissenhafter sich eine Person beschreibt, desto geringer die Verbindung zum Burnout-Syndrom und desto stärker entspricht sie dem psychischen Gesundheitsideal bezogen auf die Arbeit. Dieser

Zusammenhang erweist sich als der stärkste in der vorliegenden Arbeit.

- Bezüglich der Dimension Verträglichkeit zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge zu den Erlebens- und Verhaltenstypen in Arbeit und Beruf.

Zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und Typ A und Typ S zeigen sich keinerlei Zusammenhänge.

8. KRITISCHE BETRACHTUNG

In der vorliegenden Studie wurden 98 Personen erreicht. Die Stichprobe weist eine Überrepräsentation von Frauen auf, besonders in der Versuchsgruppe der helfenden Berufe. Ein Umstand, dem mit Überprüfung auf Geschlechtsunterschiede versucht wird, Rechnung zu tragen. Aufgrund der zu kleinen Stichprobe von Männern in der Versuchsgruppe konnte dem Vergleich der Berufsgruppen hinsichtlich ihres Erlebens und Verhaltens im Beruf bei Männern nicht nachgegangen werden. Desweiteren steht eine kleinere Versuchsgruppe mit geringfügig jüngerem Altersdurchschnitt und einer prozentuell gesehen höheren Ausbildung einer etwas größeren Kontrollgruppe gegenüber. Dadurch können altersspezifischen Einflüsse und Bildungseffekte nicht ausgeschlossen werden, z.B. im Verständnis der vorgegebenen Adjektive. Auch kulturelle Unterschiede und berufliche Vorerfahrungen könnten weitere Verzerrungen auf die Ergebnisse haben. V.a. in helfenden Berufen sind viele Personen unterschiedlicher Kultur tätig, wobei in der Kontrollgruppe durch verschiedenste Berufe hierfür keine Rückschlüsse gezogen werden können. Erhebungen bezüglich Kultur und beruflicher Vorerfahrung hätten allerdings den Rahmen der vorliegenden Arbeit gesprengt. Generell hätte eine größere und v.a. parallelisierte Stichprobe mit einheitlichen Berufen in der Kontrollgruppe genauere Aussagen erlaubt.

In Bezug auf die Untersuchungsinstrumente ist anzumerken, dass beim B5V3 300 Items und beim AVEM 66 Items hintereinander vorgegeben wurden. Dies erfordert ein hohes Maß an Konzentration, Motivation und Diskriminierungsfähigkeit. Es ist fraglich, ob dies während der Beantwortung durchwegs gegeben war oder ob es teilweise zu einem willkürlichen Ankreuzen gekommen sein könnte. Eventuell wäre eine verkürzte Version v.a. des B5V3 (z.B. B5V2 mit 180 Items) vorzuziehen.

Zu weiteren Verzerrungen durch Frustration bzw. zu Verlust von Daten durch Beeinträchtigung der Motivation könnte der Umstand geführt haben, dass es einige Male bei der Bearbeitung von ca. der Hälfte der Items zu Fehlermeldungen und zum anschließenden Absturz der

Testung mittels PC gekommen ist. Auch ist es zu einem Verlust von Daten gekommen, da ein kleiner Teil der Personen nur den ersten Teil, den B5V3, beantwortet hat. Daraus ist zu schließen, dass nach darauffolgender Instruktion des AVEMs abgebrochen wurde. Dies ist eventuell auf die hohe Anzahl der Items zurückzuführen.

9. DISKUSSION UND AUSBLICK

In der vorliegenden Studie weisen hohe Werte in Neurotizismus einen positiven Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Typ B und einen negativen Zusammenhang mit Typ G auf. D.h. eine Person mit hohen Werten in der Dimension Neurotizismus neigt zu Resignation gegenüber Belastungen und die Ausprägungen in offensiver Problembewältigung sowie bei Arbeits- und Lebenszufriedenheit und in Erleben sozialer Unterstützung sind äußerst gering. Desweiteren zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen hohen Werten in Neurotizismus und dem psychischen Gesundheitsideal. Ähnlich den Befunden von z.B. Rose et al. (2003) und Bakker et al. (2006) und Glidden et al. (2006, zit. n. Glidden & Natcher, 2009) stellen für eine Person hohe Neurotizismus-Werte eine Gefährdung der psychischen Gesundheit, insbesondere Burnout, dar.

Ein weiteres Ergebnis dieser Studie ist, das ein positiver Zusammenhang besteht zwischen hohen Werten in Extraversion und der Zugehörigkeit zu Typ B. Dies widerspricht bisherigen Befunden, allerdings ist dieser Zusammenhang nur schwach ausgeprägt. Entsprechend den Befunden von z.B. Rose et al. (2003), Glidden et al. (2006, zit. n. Glidden & Natcher, 2009), gibt es einen etwas stärkeren Zusammenhang mit hohen Werten in Extraversion und der Zugehörigkeit zu Typ G, dem Gesundheitsideal bezogen auf die Arbeit. Es zeigt sich in dieser Studie ebenfalls, dass hohe Ausprägungen in der Dimension Extraversion mit offensivem Bewältigen einhergeht Dies unterstützt die Studien von z.B. Bishop et al. (2001), Connor-Smith und Flachsbart (2007) und Hambrick und McCord (2010).

Je offener sich eine Person in der vorliegenden Arbeit beschreibt, umso mehr beschreibt sie sich dem psychischen Gesundheitsideal zugehörig. Auch sprechen hohe Werte in Offenheit für Erfahrungen neben der höchsten Arbeits- und Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung für offensive Problembewältigung. Dies spricht für die Befunde von z.B. O'Brien und DeLongis (1996), Bishop et al. (2001), Bouchard (2003) und Connor-Smith und Flachsbart (2007).

Hohe Werte in Gewissenhaftigkeit weisen in dieser Arbeit einen Zusammenhang mit Typ B und Typ G auf. Je höher die Werte in Gewissenhaft von einer Person ausgeprägt sind, desto weniger gehört sie Typ B an und umso mehr Typ G., d.h. umso offensiver bewältigt eine Person Arbeitsprobleme, desto mehr erlebt sie soziale Unterstützung, desto höher ist die Zufriedenheit in der Arbeit und im Leben und umso mehr entspricht sie dem psychischen Gesundheitsideal. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Studien von z.B. Shewchuk et al. (1999), Bishop et al. (2001), Connor-Smith und Flachsbart (2007) und Hambrick und McCord (2010).

Entgegen Befunden von O'Brien und DeLongis (1996) zeigen sich in dieser Studie keine Zusammenhänge zwischen der Dimension Verträglichkeit und spezieller Coping-Strategien bzw. Beeinträchtigungen beim psychischen Wohlbefinden.

In Bezug auf die Facetten Ängstlichkeit und Verletzlichkeit erreichen in dieser Studie Männer in helfenden Berufen die Werte von Frauen. Es wäre interessant zu untersuchen, ob dies dadurch zustande kommt, dass sich Männer in helfenden Berufen besonders mit ihren Gefühlen auseinandersetzen oder ob gerade jene, die sich so beschreiben, eher den Bereich der helfenden Berufe wählen.

Der unterrepräsentierte männliche Anteil in der Versuchsgruppe spiegelt die Geschlechterverhältnisse im realen helfenden Berufsbereich wieder. Es wäre interessant zu erforschen, warum es zu so einer Geschlechterverteilung in helfenden Berufen kommt. In diesem Zusammenhang könnte auch darauf eingegangen werden, ob eine Zusammenarbeit hauptsächlich mit Frauen bzw. mit Männern Auswirkungen auf die Persönlichkeit hat. Auch könnte mit einer größeren Stichprobe helfender Männer genauer untersucht werden mit welchem Persönlichkeitsprofil sie sich beschreiben, da sich dieses in der vorliegenden Arbeit von Männern in anderen Berufen zu unterscheiden scheint. Denn in der vorliegenden Studie zeigt sich die interessante Tendenz, dass sie gefühlvoller, verletzlicher, ängstlicher, offener und weniger durchsetzungsfähig, weniger gesellig, weniger extravertiert und weniger gewissenhaft sind mit höheren Werten in Neurotizismus als andere Männer. Bezüglich der

Berufswahl und Geschlechtsunterschieden wäre es interessant weitere Erkenntnisse zu erhalten, ob und inwieweit die Persönlichkeit die Berufswahl beeinflusst oder ob es umgekehrt einen Einfluss der Berufsausübung auf die Persönlichkeit gibt.

Forschungsdefizite bestehen auch noch im Bereich kultureller Unterschiede in Bezug auf Erleben und Verhalten in der Arbeit, da diese v.a. in Pflegeberufen, die zu helfenden Berufen zugehörig sind, zum Tragen kommen könnten.

Wie Hambrick und McCord (2010) in ihrer Untersuchung aufzeigen, erhöhen sich mit zunehmendem Alter die Werte in den Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit und die Werte bei Neurotizismus und Extraversion nehmen ab. Diesbezüglich wären Untersuchungen interessant, ob dies zu einer Veränderung im Erleben und Verhalten in helfenden Berufen führt?

10. ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit befasst sich einerseits mit der Untersuchung der Persönlichkeit von Personen in helfenden Berufen und deren Erleben und Verhalten im Beruf und andererseits, wie Persönlichkeit und Erleben und Verhalten im Beruf in Zusammenhang stehen.

Zunächst wird im theoretischen Teil dieser Arbeit auf helfende Berufe mit deren spezifischen Stressoren eingegangen, anschließend auf die wesentlichsten Persönlichkeitstheorien und Erfassungsmöglichkeiten von Persönlichkeitseigenschaften. Erklärungsansätze für Stress, dessen Bewältigung und Auswirkungen auf die Gesundheit und auf die Psyche sowie mögliche Ressourcen werden erläutert. Der Theorieteil dieser Arbeit findet mit einer Zusammenfassung zahlreicher, bisheriger Studien, welche sich mit den Big Five und dem Bewältigungsverhalten auseinander gesetzt haben, seinen Abschluss.

Bezüglich der Persönlichkeit gilt in der gegenwärtigen Forschung das Fünf-Faktoren-Modell, die Big Five, als anerkannt. Auf diesen Big Five - Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit – und deren Facetten basiert das *Big-Five-Persönlichkeitsinventar-Version3 (B5V3)* von Arendasy et al. (2007), welches in der vorliegenden Arbeit vorgegeben wurde. Zur Untersuchung des Erlebens und Verhaltens im Beruf wurde das *arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster (AVEM)* von Schaarschmidt & Fischer (1996) vorgegeben. Dieses basiert auf dem Stress-Modell von Lazarus, welches ebenfalls in der gegenwärtigen Forschung bezüglich Stress und Bewältigung als anerkannt gilt.

Es wurde eine Stichprobe bestehend aus 43 Personen in helfenden Berufen und 55 Personen anderer Berufe, welche als Kontrollgruppe dienten, untersucht.

Personen helfender Berufe beschreiben sich in dieser Arbeit geringfügig, aber nicht signifikant, als weniger extravertiert, offener für Erfahrungen, ängstlicher, verletzlicher, gefühlvoller, freimütiger, weniger gesellig und weniger durchsetzungsfähig als Personen anderer Berufe. Differenziert nach Geschlecht beschreiben

sich Frauen helfender Berufe als weniger extravertiert, offener für Erfahrungen und verträglicher als Frauen anderer Berufe und Männer helfender Berufe mit höheren Ausprägungen in Neurotizismus, weniger extravertiert, offener für Erfahrungen und weniger gewissenhaft als Männer anderer Berufe.

Bezüglich des Vergleichs der Berufsgruppen hinsichtlich ihres Erlebens und Verhaltens im Beruf konnte nur die Stichprobe der Frauen berücksichtigt werden, da sich bei Typ B des AVEMs signifikante Geschlechtsunterschiede zeigten und die Stichprobe der helfenden Männer zu gering war. In der vorliegenden Arbeit beschreiben sich Frauen signifikant häufiger dem Typ B zugehörig als Männer und somit als weniger zufrieden in der Arbeit und im Leben, weniger distanzierungsfähig und weniger widerstandsfähig in der Arbeitswelt. Desweiteren erleben sie weniger soziale Unterstützung, bewältigen weniger offensiv und resignieren häufiger bei Misserfolgen. Es ist davon auszugehen, dass Frauen ein höheres Burnout-Risiko aufweisen als Männer, da der Typ B mit dem Burnout-Syndrom verbunden ist. Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich im Vergleich der helfenden Frauen und Frauen anderer Berufe bezüglich ihres Erlebens und Verhaltens im Beruf.

In Bezug darauf, inwieweit die Persönlichkeitsdimensionen mit dem Erleben und Verhalten im Beruf zusammenhängen, spricht die vorliegende Studie dafür, dass es keine Zusammenhänge zwischen den Big Five und der Zugehörigkeit zu Typ A und Typ S gibt. Je höher die Werte in Neurotizismus einer Person und je extravertierter und weniger gewissenhaft sich diese beschreibt, desto zugehöriger zum Risikotyp B ist diese und desto gefährdeter ist deren psychische Gesundheit vor allem in Bezug auf das Burnout-Syndrom. Dies trifft in der vorliegenden Studie signifikant auf die Frauen zu. Noch höher ist der Zusammenhang zwischen hohen Werten in Extraversion und Zugehörigkeit zum Typ G. Je extravertierter, offener, gewissenhafter sich eine Person beschreibt und je niedriger die Werte in Neurotizismus, desto zugehöriger ist diese zum Typ G, d.h. desto offensiver die Problembewältigung, desto geringer die Resignationstendenz und desto stärker die Widerstandsfähigkeit

gegenüber Problemen in der Arbeit und desto höher die Arbeits- und Lebenszufriedenheit, das Erleben sozialer Unterstützung und die psychische Gesundheit. Diesbezüglich besteht kein Unterschied, ob die Person in helfenden oder anderen Berufen tätig ist.

Abschließend ist zu erwähnen, dass die Persönlichkeit und das Erleben und Verhalten in der Arbeit aktuelle Forschungsfelder mit weiteren, interessanten Erkenntnismöglichkeiten darstellen. Einige Ansätze für die weiterführende Forschung werden im Ausblick dieser Arbeit angeführt.

III. VERZEICHNISSE

11. LITERATURVERZEICHNIS

Amelang, M. & Bartussek, D. (2001). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung.* (5. Aufl.). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Amelang, M. & Zielinski, W. (2002). *Psychologische Diagnostik und Intervention.* (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Arbeitsmarktservice, Berufsinfo
http://www.ams.or.at/b_info/download/soziales.pdf
[19.08.2006]

Bakker, Arnold B., van der Zee, Karen I., Lewig, Kerry A. & Dollard, Maureen F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. Journal of Social Psychology, 146(1), S. 31-50.

Bishop, George D., Tong, Eddie M.W., Diong, Siew Maan, Enkelmann, Hwee Chong, Why, Yong Peng, Khader, Majeed, Ang, Jansen C.H. (2001). The relationship between coping and personality among police officers in Singapore. Journal of Research in Personality, 35(3), S. 353-374.

Bouchard, Geneviève (2003). Cognitive Appraisals, Neuroticism and Openness as Correlates of Coping Strategies: An Integrative Model of Adaption to Marital Difficulties. Canadian Journal of Behavioural Science, 35(1), S. 1-12.

Burisch, M. (1989). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung.* Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Connor-Smith, Jennifer K. & Flachsbart, Celeste (2007). Relations Between Personality and Coping: A Meta-Analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 93(6), S. 1080-1107.

Dunckel, H. (1991). Mehrfachbelastungen und psychosoziale Gesundheit. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 154-167). Göttingen: Hogrefe.

Eastburg, M. C., Williamson, M., Gorusch, R. & Ridley, C. (1994). Social support, personality, and burnout in nurses. *Journal of Applied Social Psychology,* 24 (14), S. 1233-1250.

Eckardstein, D. v., Lueger, G., Niedl, K. & Schuster, B. (1995). *Psychische Befindensbeeinträchtigungen und Gesundheit im Betrieb: Herausforderung für Personalmanager und Gesundheitsexperten.* München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden. Streß und Burnout in psychosozialen Berufen.* Heidelberg: Roland Asanger Verlag.

Fengler, J. (1998). *Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation.* (5. Aufl.) München: J. Pfeiffer Verlag.

Frese, M. (1991). Stressbedingungen in der Arbeit und psychosomatische Beschwerden: Eine kausale Interpretation. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 120-134). Göttingen: Hogrefe.

Frese, M. & Semmer, N. (1991). Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluss von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 135-153). Göttingen: Hogrefe.

Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie.* (2. Aufl.). Bern: Hans Huber.

Glidden, L. M. & Natcher, A. L. (2009). Coping strategy use, personality, and adjustment of parents rearing children with developmental disabilities. Journal of Intellectual Disability Research, 53 (12), S. 998-1013.

Greif, S. (1991). Streß in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 1-28). Göttingen: Hogrefe.

Hambrick, Erin P. & McCord, David M. (2010). Proactive Coping and its Relation to the Five-Factor Model of Personality. Individual Differences Research, 8 (2), S. 67-77.

Kleinmann, M. (1999). Arbeitszeitmanagement. In C. Hoyos & D. Frey (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch* (S. 178-187). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality,* 1, S. 141-169.

Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Streßbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J. R. Nitsch (Hrsg.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 213-259). Bern: Hans Huber.

Lienert, G. A. & Raatz, U. (1994). *Testaufbau und Testanalyse.* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.

Linke, Stuart, Wojciak, Jenny & Day, Samantha (2002). The impact of suicide an community mental health teams: Findings and recommendations. Psychiatric Bulletin, 26(2), S. 50-52.

Marstedt, G. & Mergner, U. (1986). *Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Theoretische Ansätze, Methoden und empirische Forschungsergebnisse.* Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH.

Mohr, G. (1986). *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern.* Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH.

O'Brien, Tess Byrd & DeLongis, Anita (1996). The Interactional Context of Problem-, Emotion- and Relationship-Focused Coping: The Role of the Big Five Personality Factors. Journal of Personality, 64(4), S. 775-813.

Oppolzer, A. (1993). *Ökologie der Arbeit. Mensch und Arbeitsumwelt: Belastungen und Gestaltungserfordernisse.* Hamburg: VSA-Verlag.

Pervin, L. A., Cervone, D. & John, O.P. (2005). *Persönlichkeitstheorien.* (5. Aufl.). München: Ernst Reinhardt, GmbH & Co Kg, Verlag.

Pfaff, H. (1989). *Streßbewältigung und soziale Unterstützung. Zur sozialen Regulierung individuellen Wohlbefindens.* Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Rimann, M. & Udris, I. (1998). „Kohärenzerleben" (Sense of Coherence): Zentraler Bestandteil von Gesundheit oder Gesundheitsressource?. In W. Schüffel, U. Brucks, R. Johnen, V. Köllner, F. Lamprecht & U. Schnyder (Hrsg.), *Handbuch der Salutogenese: Konzept und Praxis* (S. 351-364). Wiesbaden: Ullstein Medical Verlagsgesellschaft mbH & Co.

Rose, John, David, Gareth & Jones, Christopher (2003). Staff who Work with People who have Intellectual Disabilities: The Importance of Personality. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 16(4), S. 267-277.

Sack, M. & Lamprecht, F. (1998). Forschungsaspekte zum "Sense of Coherence". In W. Schüffel, U. Brucks, R. Johnen, V. Köllner, F. Lamprecht & U. Schnyder (Hrsg.), *Handbuch der Salutogenese: Konzept und Praxis* (S. 325-336). Wiesbaden: Ullstein Medical Verlagsgesellschaft mbH & Co.

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (1996). *AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster – Manual.* Frankfurt: Swets & Zeitlinger B. V., Lisse; Swets Test Services.

Schmidbauer, W. (1992). *Hilflose Helfer – Über die seelische Problematik der helfenden Berufe.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.

Schmidbauer W. (1994). *Helfen als Beruf – Die Ware Nächstenliebe.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.

Schmidbauer, W. (2002). *Helfersyndrom und Burnout-Gefahr.* München: Urban & Fischer Verlag.

Schneider, Tamera R. (2003). The role of neuroticism on psychological and physiological stress responses. Journal of Experimental Social Psychology, 40(6), S. 795-804.

Schüffel, W., Brucks, U., Johnen, R., Köllner, V. Lamprecht, F. & Schnyder, U. (1998). *Handbuch der Salutogenese: Konzept und Praxis.* Wiesbaden: Ullstein Medical Verlagsgesellschaft mbH & Co.

Seibel, H. D. & Lühring, H. (1984). *Arbeit und psychische Gesundheit. Belastungen und Beanspruchungen durch die Arbeit und ihre Auswirkung auf die psychische Gesundheit: Eine Untersuchung bei männlichen und weiblichen Arbeitern und Angestellten.* Göttingen: Hogrefe.

Seyle, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Streßkonzepts. In J. R. Nitsch (Hrsg.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 163-187). Bern: Hans Huber.

Shewchuk, Richard M., Elliott, Thimothy R., MacNair-Semands, Rebecca R. & Harkins, Stephen (1999). Trait influences an stress appraisal and coping: An evaluation of alternative frameworks. Journal of Applied Social Psychology, 29(4), S. 685-704.

Udris, I. (1981). Streß in arbeitspsychologischer Sicht. In J. R. Nitsch (Hrsg.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Massnahmen* (S. 391-440). Bern: Hans Huber.

Udris, I. & Frese, M. (1999). Belastung und Beanspruchung. In C. Hoyos & D. Frey (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch* (S. 429-445). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Zapf, D. & Frese, M. (1991). Soziale Stressoren am Arbeitsplatz. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 168-184). Göttingen: Hogrefe.

Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (2004). *Psychologie.* (16. Aufl.). München: Pearson Studium.

12. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Grafik Studiendesign……68

Abbildung 2: geschätztes Randmittel von Neurotizismus……80

Abbildung 3: geschätztes Randmittel von Extraversion……82

Abbildung 4: geschätztes Randmittel von Offenheit für Erfahrungen……85

Abbildung 5: geschätztes Randmittel von Gewissenhaftigkeit……87

Abbildung 6: geschätztes Randmittel von Verträglichkeit……90

Abbildung 7: geschätztes Randmittel von Ängstlichkeit……92

Abbildung 8: geschätztes Randmittel von Verletzlichkeit……93

Abbildung 9: geschätztes Randmittel von Geselligkeit……95

Abbildung 10: geschätztes Randmittel von Durchsetzungsfähigkeit….95

Abbildung 11: geschätztes Randmittel von Gefühle……97

Abbildung 12: geschätztes Randmittel von Freimütigkeit……98

13. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Stichprobenaufteilung Geschlecht/Alter/Bildung in Absolutzahlen……77

Tabelle 2: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Neurotizismus……78

Tabelle 3: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Neurotizismus……79

Tabelle 4: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Neurotizismus……79

Tabelle 5: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Neurotizismus……79

Tabelle 6: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Neurotizismus……79

Tabelle 7: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Extraversion……81

Tabelle 8: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Extraversion……81

Tabelle 9: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Extraversion……81

Tabelle 10: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Extraversion……81

Tabelle 11: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Extraversion……82

Tabelle 12: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen……83

Tabelle 13: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen……83

Tabelle 14: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen……84

Tabelle 15: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen……84

Tabelle 16: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Offenheit für Erfahrungen……84

Tabelle 17: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit……86

Tabelle 18: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit……86

Tabelle 19: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit……86

Tabelle 20: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit……86

Tabelle 21: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Gewissenhaftigkeit…….……87

Tabelle 22: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Verträglichkeit…….……88

Tabelle 23: Gesamtmittelwert, abhängige Variable Verträglichkeit…….……88

Tabelle 24: Mittelwert Faktor Beruf, abhängige Variable Verträglichkeit…….……89

Tabelle 25: Mittelwert Faktor Geschlecht, abhängige Variable Verträglichkeit…….……89

Tabelle 26: Mittelwert Faktor Beruf x Faktor Geschlecht, abhängige Variable Verträglichkeit…….……89

Tabelle 27: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Ängstlichkeit…….……91

Tabelle 28: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Verletzlichkeit…….……91

Tabelle 29: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Geselligkeit……..….94

Tabelle 30: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Durchsetzungsfähigkeit……94

Tabelle 31: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Gefühle……96

Tabelle 32: Tests der Zwischensubjekteffekte, abhängige Variable Freimütigkeit…….……98

Tabelle 33: H-Test nach Kruskal und Wallis, Prüfung der Geschlechtsunterschiede auf Signifikanz……..….99

Tabelle 34: U-Test nach Mann und Whitney, Vergleich auf Unterschiede im Erleben und Verhalten im Beruf der Berufsgruppen (Frauen)…….…….100/101

Tabelle 35: Rangkorrelationen nach Spearman, Prüfung des Zusammenhangs zwischen Big Five und AVEM-Typen……..102

IV. ANHANG

LEBENSLAUF

Persönliche Daten

Name:	Maureen Schorn
Geburtstag:	5. Mai 1978
Geburtsort:	Wien
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Schulbildung und berufliche Ausbildung

Seit 11/2000	Psychologiestudium
11/1999 – 06/2001	Universitätslehrgang für Werbung, Marketing und Verkauf
11/1998	Prüfung zum Nachweis der Befähigung für das Gastgewerbe
1992-1997	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, Biedermannsdorf
1988-1992	Bundesrealgymnasium, Mödling
1985-1988	Volksschule St. Christiana, Wien
1984-1985	Volksschule, Wiener Neudorf

Praktikum

07/2004 – 09/2004	Anton-Proksch-Institut, Stiftung Genesungsheim, Kalksburg
12/2003 – 02/2004	Anton-Proksch-Institut, Stiftung Genesungsheim, Kalksburg

Berufliche Tätigkeit

Seit 06/2010	Pflegezentrum Mayerling Seniorenbetreuerin / Ehrenamtskoordinatorin
03/2009 – 03/2010	FK AUSTRIA WIEN, Wien Fanbeauftragte / Assistentin des Bereichsleiter Fans / Mitverantwortliche beim Aufbau und Führung des Sozialprojekts „Fanzentrum“

01/2003 – 02/2007	persönliche Betreuung einer 94jährigen Dame
10/2006 – 02/2007	VEREIN WIENER SOZIALDIENSTE Besuchsdienst
01/2004 – 03/2006	persönliche Betreuung einer 99jährigen Dame
12/2003 – 06/2006	CARITAS, Wien Betreuerin in der Behindertenwohngemeinschaft Ikarus
11/2002 – 11/2003	CARITAS, KH Lainz, Wien Betreuung eines Morbus Pringlespatienten
06/2002 – 03/2003	persönliche Betreuung einer 75jährigen Parkinsonpatientin
06/2002 – 10/2002	CARITAS, Ma. Enzersdorf mobile Heimhilfe