

Dissertation

Kulturwissenschaftliche Fakultät der Europa-Universität Viadrina

Entwicklung eines Ressourcenfragebogens und dessen kulturwissenschaftliche Kontextualisierung in der Resilienzforschung

Psychologin M.Sc. Sarah Francesca Loew

2. Mai 2017

Gutachter

Prof. Dr. Hartmut Schröder

Prof. Dr. Thilo Hinterberger

Disputation am 22. Juni 2017

Danksagung

Die Fertigstellung dieser Arbeit war begleitet von Menschen, denen ich meinen herzlichen Dank aussprechen möchte:

Zunächst gilt mein Dank Prof. Hartmut Schröder, seiner Ermutigung zu dem Promotionsprojekt und seinen zahlreichen konstruktiven Hinweisen bezüglich des kulturwissenschaftlichen Teils.

Prof. Thilo Hinterberger danke ich für die Themenstellung, die mir ermöglicht hat, die vergangenen zwei Jahre als sinnhaft und erfüllt zu erleben und dafür, dass er mir viele Handlungsspielräume bei der konkreten Ausgestaltung ließ. Weiter war die gemeinsame Arbeit am Fragebogen stets von heiteren Momenten geprägt, an die ich gerne zurückdenke.

Herzlich danken möchte ich auch allen Teilnehmenden an der Online-Studie, die sich die Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen und weiterzuleiten. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Mein großer Dank gilt meinen ehemaligen Kommilitoninnen Barbara Hanfland, Amelie Horn, Merit Kirch, Ulrike Schmidt, Rieke Veldscholten und Ines Wilden-Butz für das gründliche Korrekturlesen und die zahlreichen wertvollen Hinweise sowie Michael Steinmetz für die fachliche Diskussion des kulturwissenschaftlichen Teils und die freundlichen Ermutigungen.

Nicht zuletzt möchte ich meinen Eltern danken, ohne die die Erstellung dieser Arbeit in vielerlei Hinsicht nicht möglich gewesen wäre, sowie meinem Mann Dr. Dominik Zink, der mich fachlich und persönlich immer voll unterstützt hat und bei unserer kleinen Tochter Carla für ihre aufgeweckte und freundliche Art.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	6
Tabellenverzeichnis.....	7
Zusammenfassung.....	8
1 Einleitung	9
1.1 Neue Anforderungen	9
1.2 Anliegen und Zielsetzung der Arbeit	14
1.3 Aufbau der Arbeit.....	16
2 Theoretische Grundlagen.....	19
2.1 Zugrundeliegende Theorien der Stressforschung	19
2.1.1 Job-Demand-Resources-Modell.....	20
2.1.2 Person-Environment-Fit-Modell.....	21
2.1.3 Work-Life-Balance und Entgrenzung.....	22
2.2 Das Anforderungs-Realisierungs-Kompensations-Modell	25
2.2.1 Anforderungen	28
2.2.2 Realisierung	30
2.2.3 Kompensation durch transrationale Kompetenzen	31
2.3 Einordnung und Abgrenzung zu verwandten Konzepten	36
2.3.1 Coping	37
2.3.2 Resilienz	38
2.3.3 Ressourcen.....	43
2.4 Transrationale Kompetenzen: Theoretische Grundlagen	45
2.4.1 Erfüllung.....	46
2.4.2 Verbundenheit.....	48
2.4.3 Vertrauen und Zuversicht.....	54

2.4.4 Freiheit, Autonomie, Handlungsspielräume	60
2.4.5 Sinnhaftigkeit	68
2.4.6 Bewältigbarkeit.....	76
2.4.7 Misserfolgstoleranz	77
2.4.8 Heiterkeit.....	81
2.5 Verbindung zwischen den Dimensionen	84
2.6 Weisheit und Spiritualität	88
3 Konstruktion eines Instrumentes zur Messung transrationaler Kompetenzen.....	98
3.1 Fragebogenentwicklung.....	98
3.2 Beschreibung der Stichprobe.....	99
3.3 Datenüberprüfung.....	100
3.4 Ergebnisse	103
3.5 Diskussion und Ausblick	114
4 Empirische Zusammenhänge der TR-Skala mit den Variablen Engagement, Erschöpfung und Lebenszufriedenheit	117
4.1 Theoretischer Hintergrund	117
4.1.1 Definition und allgemeine Charakteristika von Engagement.....	119
4.1.2 Definition und allgemeine Charakteristika von Lebenszufriedenheit	120
4.1.3 Definition und allgemeine Charakteristika von Erschöpfung	122
4.2 Methodisches Vorgehen	126
4.2.1 Prüfung der Voraussetzungen.....	127
4.2.2 Kontrollvariablen	129
4.3 Erhebungsinstrumente.....	132
4.4 Ergebnisse	133
4.4.1 Bivariate Korrelationen	134
4.4.2 Unterschiede zwischen den Berufsgruppen	135
4.4.3 Empirische Zusammenhänge der TR-Skala	139
4.5 Diskussion	144

4.5.1 Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse	144
4.5.2 Methodenkritische Einschätzung und Ausblick.....	147
5 Bewertung der TR-Skala im Vergleich mit ausgewählten Instrumenten	150
5.1 Sense of Coherence (SOC)-Scale von Antonovsky (1979).....	151
5.2 Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) von Schaarschmidt und Fischer (1996)	152
5.3 Resilienzskala (RS) von Wagnild und Young (1993).....	154
5.4 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC, 2003).....	155
5.5 Zusammenfassende Bewertung und Vergleich mit der TR-Skala	156
5.6 Zwischenfazit.....	159
6 Kulturwissenschaftliche Einordnung der Funktion von Resilienzforschung	161
6.1 Kritik der Konstrukte Wohlbefinden und Zufriedenheit	162
6.2 Kulturwissenschaftliche Kritik des Selbstverständnisses der Resilienzforschung	167
6.3 Kulturabhängigkeit und implizite Normativität von Resilienzfaktoren und Symptomen	172
6.4 Selbsterfüllung und Selbstproduktion.....	175
6.5 Risiko der Resilienzforschung: Individualisierung von Problemen.....	177
6.6 Eine alternative Konzeption von Resilienz	180
7 Anwendungsmöglichkeiten der TR-Skala.....	184
8 Zusammenfassende Diskussion.....	193
Literaturverzeichnis	202
Anhang.....	227

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: JD-R-Modell nach Bakker und Demerouti (2007, S. 313)	20
Abbildung 2: Das ARK-Modell nach Hinterberger.....	26
Abbildung 3: Vertrauen als zentrale Komponente	84
Abbildung 4: Scree-Plot	105
Abbildung 5: Ergebnis der Parallelanalyse	106
Abbildung 6: Ergebnis der Parallelanalyse (graphisch)	107
Abbildung 7: Ergebnis des MAP-Tests.....	108
Abbildung 8: Überblick über die Hypothesen der Studie.....	126
Abbildung 9: Lebenszufriedenheit bei Ärztinnen und Studierenden.....	136
Abbildung 10: Erschöpfung bei Ärztinnen und Studierenden.....	137
Abbildung 11: Engagement bei Angestellten und Studierenden.	137
Abbildung 12: Unterschiede zwischen den Berufsgruppen: Arbeitsstunden.	138
Abbildung 13: Unterschiede bei transrationalen Kompetenzen	139
Abbildung 14: Regressionsgerade: TR-Skala und Engagement.....	141
Abbildung 15: Regressionsgerade: TR-Skala und Lebenszufriedenheit.	142
Abbildung 16: Regressionsgerade: TR-Skala und Erschöpfung.	143
Abbildung 17: Standardisierte Regressionskoeffizienten (β)	143

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausgangs-Itempool: Transrationale Kompetenzen	103
Tabelle 2: Eigenwerte größer eins.....	105
Tabelle 3: Unrotierte Komponentenmatrix	109
Tabelle 4: Hauptkomponentenanalyse mit Promax-Rotation	110
Tabelle 5: Die drei Komponenten der Transrationalen Skala.....	112
Tabelle 6: Strukturmatrix	113
Tabelle 7: Finale Lösung mit drei Komponenten	114
Tabelle 8: Überblick über die Voraussetzungen	129
Tabelle 9: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen	134
Tabelle 10: Durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche	138
Tabelle 11: Ergebnisse der Regression für Engagement	140
Tabelle 12: Ergebnisse der Regression für Lebenszufriedenheit	141
Tabelle 13: Ergebnisse der Regression für Erschöpfung.....	142
Tabelle 14: Vergleich der TR-Skala mit anderen Instrumenten	158

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit versteht sich als Beitrag zur Erforschung von *Resilienz* im Alltag. Die zentrale Forschungsfrage lautete, welche Ressourcen Individuen bei der Bewältigung ihrer alltäglichen Aufgaben (Arbeitsaufgaben, Kindererziehung, Haushalt, Studium, etc.) zur Verfügung stehen. Hierzu wurde zunächst ein neu konzipiertes Ressourcen-Modell anhand eines, in dieser Arbeit konstruierten, Fragebogens empirisch überprüft. In einer Hauptkomponentenanalyse wies eine der postulierten Modell-Komponenten des Fragebogens, die sogenannte *transrationale Skala (TR-Skala, 18 Items)*, gute itemstatistische Kennwerte und eine hohe Reliabilität ($\alpha = .88$) auf. Diese Skala zur Erfassung von Ressourcen basiert auf dem von Hinterberger (2015) entwickelten Konzept der *transrationalen Kompetenzen* und umfasst die acht Dimensionen: *Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielraum, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz* und *Heiterkeit*. In einer Onlinebefragung wurden $N = 286$ Personen zum Erleben ihrer alltäglichen Aufgaben befragt. In Regressionsanalysen zeigten sich erwartungsgemäß Zusammenhänge zu Lebenszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung. Durch einen Vergleich mit vier anderen Inventaren im Bereich Resilienzforschung wird deutlich, dass die TR-Skala mit den Dimensionen Handlungsspielraum und Vertrauen zentrale Konstrukte misst, die bislang nicht gemeinsam erfasst wurden. Ein zweites, eng mit dem ersten verbundenes Erkenntnisinteresse verfolgt diese Arbeit, indem sie einen kulturwissenschaftlichen Blick auf die psychologischen Resilienzforschung anschließt, um einige ihrer oftmals nicht explizit gemachten Voraussetzungen zu beleuchten. Im Feld der Psychologie wurde eine kulturwissenschaftliche Auseinandersetzung mit Resilienzforschung bislang vernachlässigt. Von den Gesellschaftswissenschaften (z.B. Neckel & Wagner, 2014) wurden Individualisierung und Optimierung bereits als potentielle Gefahren identifiziert. Zudem wird das Fehlen einer Konzeption vom *gelingendem Leben* und ein widersprüchliches Selbstverständnis von Resilienzforschenden sowie die implizite Normativität des Forschungsgegenstandes thematisiert. Mit dieser Arbeit soll eine Verknüpfung arbeitspsychologischer *Ressourcenforschung* mit sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen zu Phänomenen wie Subjektivierung und Entgrenzung geleistet werden. Um mit der TR-Skala neue Anknüpfungspunkte für die therapeutische Kommunikation zu bieten, wird Rosas (2016) Konzept der *Resonanz* integriert.

1 Einleitung

1.1 Neue Anforderungen

In einer als postfordistisch zu bezeichnenden Arbeitswelt, die durch Projektförmigkeit, Flexibilität und Mobilität gekennzeichnet ist (Colin & Schößler, 2013; Ducki, 2015), kommen neue Anforderungen und Belastungen auf den Menschen zu (vgl. Voß & Weiß, 2014). Die zuvor noch weitgehend auf die Arbeitssphäre bezogenen Leistungsanforderungen wanderten in den Bereich der alltäglichen Lebenswelt ein und sind heute auf die ganze Person ausgeweitet (Eberlein, 2000). Kaluza (2011) beschreibt als zentrale Probleme Arbeitsverdichtung, Beschleunigung, erhöhte Mobilität, Informationsflut, Individualisierung und Auflösung traditioneller sozialer Verbände, Veränderung traditioneller sozialer Rollen und erhöhte Lebensunsicherheit in einer globalisierten Welt. Eine schwindende Sicherheit, die sich durch alle gesellschaftlichen Schichten und alle Altersgruppen zieht, führt vor allem beim Berufseinstieg zu prekären Arbeitsbedingungen (Jürgens & Voß, 2007; Hannack, 2013; Ducki 2015). Unbezahlte Praktika, Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit oder befristete Angestelltenverhältnisse gewährleisten den Firmen eine größere Flexibilität (Boltanski & Chiappello, 2003; Ehrenberg, 2004; Neckel & Wagner, 2014; Iwanowa, 2015). Ungünstige Arbeitszeiten und -bedingungen, geringer Verdienst, schlechte Aufstiegschancen, oft geringe sozial- und arbeitsrechtliche Vorsorge und Bedrohung von Arbeitslosigkeit sind die Folgen sogenannter atypischer Beschäftigungen. Rosa (2016) beschreibt die Unsicherheit aufgrund der Steigerungslogik der Moderne wie folgt:

Die *Weltposition*, der Platz in der Ordnung der Welt, den ein Mensch einnimmt oder einnehmen kann, ist nicht mehr vorgegeben, sondern wird in einem dynamischen und oft kontingenten Konkurrenzgeschehen erst ermittelt [...] und muss immer wieder neu erkämpft, verteidigt oder gewechselt werden. (S. 520)

Nicht selten wird versucht, diese problematischen Umstände durch perfektioniertes Selbstmanagement (Neckel, 2008) und erfolgsorientiertes Zeitmanagement auszugleichen (Rosa, 2013). Jurczyk und Rerrich (2015) merken kritisch an: „das Gelingen von Sorge in der Familie und für sich selbst wird, sofern es überhaupt öffentlich the-

matisiert wird, auf das Problem eines besseren individuellen Zeitmanagements reduziert“ (S. 10).

Durch konkurrenzförmige Sozialbeziehungen und Abhängigkeiten entstehen neue emotionale Belastungen: „Zahlreiche Unternehmen fordern die Bereitschaft zu strategischem beruflichen ‚Networking‘ ein und bedienen sich sozialer Beziehungen und privater Unterstützungsleistungen als unbezahlt nutzbare Ressourcen der Person“ (Jürgens & Voß, 2007, S. 5). So manifestiert sich der Leistungscharakter auch auf interpersoneller Ebene, denn die Kandidaten¹ mit den besseren „Connections“ haben die besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Laut Kerschgens (2010) kommt es „zu einer reziproken Familialisierung der Arbeitswelt, wenn dort mit den neuen Ansprüchen der Arbeitswelt an die gesamte Persönlichkeit nun auch Wünsche nach Anerkennung und Bestätigung als ganze Person entstehen, wie sie vorher nur für die Familie gelten konnten“ (S. 4). Auch private Beziehungen und Strukturen außerhalb der Arbeit verändern sich:

Welchen Bereich man sich auch ansieht (Unternehmen, Schule, Familie), die Welt hat neue Regeln. Es geht nicht mehr um Gehorsam, Disziplin und Konformität mit Moral, sondern um Flexibilität, Veränderung, schnelle Reaktion und dergleichen. Selbstbeherrschung, psychische und affektive Flexibilität, Handlungsfähigkeit: Jeder muss sich beständig an eine Welt anpassen, die eben ihre Beständigkeit verliert, an eine instabile provisorische Welt. (Ehrenberg, 2004, S. 222)

Die Ausgangslage ist also eine auf Leistung ausgerichtete Gesellschaft (Neckel & Wagner, 2014), wobei sich die Semantik der Leistung laut Eberlein (2000) geändert habe. Nicht mehr objektiv-sachliche Forderungen der, von anderen Lebensbereichen abgegrenzten, Arbeitswelt, sondern das gesamte Leben und die ganze Person werden der Leistungsbeurteilung unterzogen (ebd.). Die Konsequenzen für das Individuum wurden bereits vielfach kritisiert (vgl. dazu die vornehmlich soziologische Forschung zu *Entgrenzung*, Kapitel 2.1.3).

Was bedeuten diese gesellschaftlichen Veränderungen für die psychologische Forschung? Müsste sich die Psychologie als Lehre vom Erleben und Verhalten des Menschen mit einem neuen Gegenstand konfrontiert sehen, wenn – wie Ehrenberg

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Bezeichnungen zum Teil das generische Maskulinum verwendet. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

(2004) postuliert – „der wichtigste Umstand für die Individualität der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts der Zusammenstoß der unbegrenzten Möglichkeiten mit dem Unbeherrschbaren [ist]“ (S. 275)? Die Allgegenwärtigkeit von unbeherrschbaren Ereignissen spiegelt sich darin, dass seit Beginn des 21. Jahrhunderts bzw. nach 9/11 eine dramatische Sprache Einzug hielt. Dominante Krisenerfahrungen der gegenwärtigen Gesellschaft sind „die ökologische Krise, die psychologische Krise und die demokratische Krise, aber auch die Krisentendenzen in Arbeit und Familie“ (Rosa, 2016, S. 629 f.). Die Psychologie hat Resilienz, womit meist eine psychische Widerstandskraft gegen jene Krisen gemeint ist, als Schlagwort für sich entdeckt: „Wege zu Stärkung der Resilienz und zur wirksamen therapeutischen Eigenbehandlung sind gefragte Wissensgebiete“ (Neckel & Wagner, 2014, S. 8). Obwohl die Suche nach individuellen Ressourcen bereits in den 70ern begann, ist sie – vermutlich aufgrund der krisenhaften Umstände – immer noch in vollem Gange.²

Ein zweites zentrales Themenfeld neben Resilienz wird Selbstverwirklichung sein. Die historische Entstehung der „unbegrenzten Möglichkeiten“ (Ehrenberg, 2004, S. 275) beschreiben Boltanski und Chiapello (2003) wie folgt:

Im Vergleich zu Gesellschaften, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts als „traditionell“ definiert wurden, geht vom Kapitalismus eine befreiende Wirkung aus. Er wirkt darauf hin, dass die Versprechen von Autonomie und Selbstverwirklichung, die in der Aufklärung als grundlegende ethische Forderungen erkannt worden waren, erfüllt werden. (S. 457)

Damit zieht „das Prinzip der Selbstverwirklichung in die Ökonomie ein, zugleich aber dehnt sich das Leistungsprinzip in neuer Weise über die Grenzen der ökonomischen Sphäre in die kulturelle Lebenswelt aus und erfaßt die ganze Person“ (Eberlein, 2000, S. 211).

Ausgangspunkt für die vorliegende Arbeit sind Prof. Thilo Hinterbergers Überlegungen, ob nicht in einer auf Leistung basierenden Gesellschaft, deren Anforderungen aufgrund der Umstände oft nicht realisiert werden können, andere, neue Ressourcen oder Resilienzfaktoren von Nöten wären? Würde man über solche Ressourcen verfügen, käme man durch das Erleben von Erfüllung, Sinnhaftigkeit und Zufriedenheit der Selbstverwirklichung ein Stückchen näher, auch wenn rationale, sprich

² Thema des Landespsychologentags in NRW am 29.10.2016: „Resilienz“

erfolgs- und leistungsorientierte Ziele scheitern? Dass die Gefahr des *Scheiterns* ständig im Alltag vorhanden und auch zu spüren ist, liegt in „steigenden Anforderungen an eigenständige Koordinationsleistungen durch die Subjekte“ (Kleemann, Matuschek & Voß, 1999, S. 36) begründet. Wie gestaltet sich das Erleben von (Arbeits-)Aufgaben in Anbetracht neuer gesellschaftlicher Rahmenbedingungen? Was können Aufgaben neben dem Bestreiten des Lebensunterhalts noch bieten? Was für eine gesellschaftliche Funktion hat dieser Mehrwert?

Dies herauszufinden, ist Ziel der vorliegenden Arbeit, die im Forschungsbereich für Angewandte Bewusstseinswissenschaften am Universitätsklinikum Regensburg entwickelt wurde. Wie in der Arbeitspsychologie üblich, wurde dazu zunächst ein Modell erstellt, welches es empirisch zu prüfen galt. Während die stresstheoretische Forschung zwar bereits seit Jahrzehnten Befunde zu Stressoren und Ressourcen liefert, weist sie doch einige Lücken auf, die mithilfe dieser Arbeit geschlossen werden sollen. So werden zumeist, wie häufig auch in der *Work-Life-Balance*-Forschung, sowohl Anforderungen als auch Ressourcen inhaltlich zwischen privat und arbeitsbezogen unterschieden – eine Trennung, die nach Erkenntnissen über Entgrenzung (vgl. z.B. Jürgens & Voß, 2007; Ducki, 2015), wie sich in dieser Arbeit zeigt, so nicht mehr zulässig scheint. In einem holistischen Ansatz wird deshalb das Erleben von Aufgaben erforscht, ohne wie sonst üblich eine Trennung zwischen den Aufgaben im Bereich der Arbeit und in dem der Freizeit vorzunehmen (vgl. im Kontrast dazu Forschung zu Spillover und Crossover Effekten; z.B. Bakker, Westman, & van Emmerik, 2009; Krisor, 2012). Der hier konzipierte Fragebogen rückt subjektiv bedeutsame Aufgaben in den Vordergrund, ohne dass die Befragten sich auf einen Lebensbereich festlegen müssten.

Eine zweite Lücke weist die psychologische Resilienzforschung aufgrund einer mangelhaften Interdisziplinarität der Betrachtung des Gegenstands auf. Es fehlen Antworten auf die Frage, wozu die individuellen Ressourcen in gesamtgesellschaftlicher Hinsicht benötigt werden, da meist nur untersucht wird, warum sie für den Einzelnen von Nöten sind. Diese Lücke, auf die mich Prof. Hartmut Schröder von der Europa-Universität Viadrina aufmerksam gemacht hat, soll der kulturwissenschaftliche Teil dieser Arbeit schließen. Die Verknüpfung einer psychologischen Perspektive mit einem kulturwissenschaftlichen Erkenntnisinteresse soll demnach Ergebnis dieser Arbeit sein. Rosa (2016) stellt fest, dass „die Arbeitsbedingungen der Spätmoderne so radikal auf Optimierung geeicht sind“ (S. 626), dass psychische Erkrankun-

gen am Arbeitsplatz und Leidensdruck bei den Individuen permanent steigen. Die aktuelle Tendenz zur körperlichen und psychischen Selbstoptimierung manifestiert sich sowohl auf politischer Ebene (z.B. Nichtraucherschutzgesetz seit 2007) als auch anhand wirtschaftlicher Zahlen (z.B. Umsatzprognose Activity Tracker 2020 in Europa 4 Mrd. US-Dollar).³ Dieser Trend kann als Intrusion ökonomischer Kategorien in ursprünglich private Lebensbereiche beschrieben werden und dient auch deswegen dem Zweck der Ökonomisierung des ganzen Lebens, weil ein zentraler Effekt dieser Entwicklung die Steigerung der Verwertbarkeit der Arbeitskraft des Einzelnen ist. Fremdwänge wurden durch Selbstwänge substituiert, wobei die Norm gilt, zu wachsen und etwas aus sich zu machen (Welzer, 2011), sich also selbst zu verwirklichen (Boltanski & Chiapello, 2003; Neckel & Wagner, 2014). Psychologische Konstrukte wie Arbeitszufriedenheit werden in der arbeitspsychologischen Forschung meist unhinterfragt als positive Outcomes beurteilt. Demgegenüber ist ein zusätzliches Ziel dieser Arbeit, aufzuzeigen, dass Heiterkeit und Freude an der Arbeit oder ein Erleben von Sinnhaftigkeit neben einer subjektiven Verbesserung der Zufriedenheit auch ökonomische Gesichtspunkte zugrundeliegen und eine Selbstausbeutung (Welzer, 2011) und Selbstökonomisierung (Gottschall & Voß, 2005; Huchler, 2011) begünstigen können. An diesem Punkt wird der Blick zum einen auf den Zusammenhang zwischen Ressourcenerweiterung und ihrem ökonomischen Nutzen gelegt und zum anderen danach gefragt, inwiefern dieser Bezug zutage treten kann oder ob dies durch diskursive Formationen verhindert wird. Vor allem die „Psychologisierung von Sozio-Politischem“ (Mahlmann, 1991, S. 41), sprich das Verantwortlichmachen individueller anstatt gesellschaftlicher Faktoren für psychische Probleme, spielt diesbezüglich eine entscheidende Rolle. Abschließend wird aufgezeigt, warum der hier vorgelegte Fragebogen einen Ausgangspunkt für das therapeutische Zwiegespräch darstellen kann. Dabei wird primär auf das von Rosa (2016) vorgelegte Konzept der Resonanz Bezug genommen.

³ Pressemitteilung zur Studie „Coach. Physician. Friend. Three roles of modern wearables“ von A.T. Kearney: <http://www.atkearney.de/documents/856314/9174219/Studie+Global+Wearables+Market/>, [28.03.2017].

1.2 Anliegen und Zielsetzung der Arbeit

Sich mit Ressourcen zu befassen, die Menschen bei Anforderungen zur Verfügung stehen, wird im Folgenden mit dem Schlagwort Resilienzforschung beschrieben. Zielsetzung dieser Arbeit sind verschiedene Forschungsfragen aus dem Bereich der Resilienzforschung, die in einer Leistungsgesellschaft aufgeworfen werden, in der unmöglich alle gestellten Anforderungen realisiert werden können. Wie könnte ein Modell aussehen, das – beziehend auf vorherige Modelle der Stressforschung – eine Kompensation durch Ressourcen postuliert? Die erste Forschungsfrage lautet demnach:

- Welche Annahmen trifft das sogenannte Anforderungs-Realisierungs-Kompensations-(ARK)-Modell?

Die zweite Fragestellung lautet, wie könnte – aufbauend auf dem ARK-Modell – eine Ressourcenskala aussehen? Diese genuin psychologische Fragestellung setzt einige theoretische Grundlagen voraus. Welche Eigenschaft oder Verhaltensweise wird als Ressource vermutet? Zur Fragebogenentwicklung wird in der Psychologie üblicherweise das statistische Verfahren der Hauptkomponentenanalyse angewandt, um die Anzahl der Items zu reduzieren und die am besten geeigneten zu selektieren. Was ist also das Ergebnis der Hauptkomponentenanalyse oder:

- Aus welchen Fragen besteht der in dieser Arbeit entwickelte Ressourcenfragebogen, die sogenannte transrationale Skala (TR-Skala; siehe Anhang A-3)?

Für die psychologische Forschung ist es von Bedeutung, ob neu konzipierte Skalen mit sogenannten abhängigen Variablen oder Outcomes – gemessen mit bewährten Instrumenten – in Zusammenhang stehen. Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung gelten als empirisch gut erforschte Indikatoren für das Erleben von Arbeitsaufgaben und sonstigen Anforderungen und sind deshalb für diese Untersuchung von hohem Interesse. Mit Regressionsanalysen lässt sich statistisch zeigen, inwiefern ein per Fragebogen gemessenes Kriterium mit den anderen Variablen in Beziehung steht. Sinnvollerweise werden jene Variablen gemessen, zu denen auf-

grund theoretisch begründeter Hypothesen ein Bezug angenommen wird. Die dritte Forschungsfrage lautet daher:

- Welchen Einfluss haben transrationale Kompetenzen auf die Variablen Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung?

Um Anschlussfähigkeit an bisherige Forschung zu gewährleisten, ist es von Nöten, den bisherigen Stand der Resilienzforschung zu sichten und zu präsentieren. Bei dieser Arbeit darf also die Frage, welche Ressourcenfragebögen es bereits gibt, nicht unbeantwortet bleiben. Eine Einordnung des neuen Inventars im Vergleich mit etablierten Fragekatalogen führt zu der Frage:

- Wie ist der Fragebogen im Vergleich zu bestehenden Instrumenten zu bewerten?

Breuer (2010) moniert, dass im psychologischen Mainstream Fragen sozialwissenschaftlicher Erkenntnistheorie seit den 1990ern zunehmend abklagen. „Welche Rolle spielt der/die Forschende als biologisches, personales, sozial und kulturell geprägtes Wesen“ (S. 36)? Diese Frage die in konstruktivistisch ausgerichteten Ansätzen von Interesse ist, wurde ebenso versäumt zu stellen wie die Frage nach dem sozialen Diskurs, in dem Untersuchungsgegenstände *erschaffen* werden, (ebd.).⁴ Dieses Problem aufzugreifen, also einen interdisziplinären Standpunkt einzunehmen, der über den gewöhnlichen Untersuchungsgegenstand psychologischer Forschung hinausgeht, ist Ziel der letzten Forschungsfragen:

- Welche Funktion erfüllt Resilienzforschung aus kulturwissenschaftlicher Perspektive und welche Probleme ergeben sich aus dem spezifisch psychologischen Zugriff auf den Forschungsgegenstand?

⁴ Als Beleg hierfür kann die gängige Praxis betrachtet werden, dass Geschlecht in psychologischen Fragebögen meist immer noch als binäre Kategorie operationalisiert wird. Ein noch besserer Beleg ist, dass Nicola Dörings (2013) Artikel, der auf dieses Problem aufmerksam macht, in der Zeitschrift *Gender* und nicht in einem psychologischen Journal publiziert wurde, obwohl sie mit Jürgen Bortz das Statistikbuch für die Sozialwissenschaften geschrieben hat, ihr Werk also Standardlektüre für Psychologiestudierende darstellt.

Zuletzt erfolgt unter Verwendung von Rosas (2016) Konzeption von Resonanz die Präsentation von Anwendungsgebieten der TR-Skala.

1.3 Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit umfasst sowohl psychologische als auch kulturwissenschaftliche Komponenten. Bereits bei den theoretischen Grundlagen der einzelnen transrationalen Kompetenzen (Kapitel 2.4) werden kulturwissenschaftliche Überlegungen einbezogen, im Vordergrund steht in diesem Abschnitt jedoch die übliche Darstellung psychologischer Konzepte. In Kapitel 6 wird die Resilienzforschung als Disziplin in ihrer gesamtgesellschaftlichen Wirkung betrachtet und versucht, einige Einordnungen in dieser Hinsicht vorzunehmen. In den Hauptkapiteln 3, 4 und 5 hingegen werden genuin psychologische Fragen gestellt und bearbeitet. So kommen dort vor allem statistische Methoden zum Einsatz und der neue Fragebogen wird mit bisherigen Resilienzinventaren verglichen.

Chronologisch ist die Arbeit in sieben Kapitel unterteilt. Im ersten Schritt (Kapitel 2) werden die theoretischen Grundlagen der Stressforschung berichtet, auf denen das von Hinterberger (2013) konzipierte Anforderungs-Realisierungs-Kompensations-(ARK-)Modell aufbaut. Die theoretischen Grundlagen, auf denen das ARK-Modell basiert, sind das *Job-Demand-Resources (JD-R)-Modell* von Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001), das *Person-Environment-Fit (PEF)-Modell* von French, Caplan und Harrison (1982), Forschung zu Work-Life-Balance (WLB) und Überlegungen zu Entgrenzung, einem Begriff, der bislang eher in soziologischen Betrachtungen Berücksichtigung fand. Die Erläuterung der Annahmen des ARK-Modells erfolgt in Abschnitt 2.2. Dazu sind Begriffsklärungen der einzelnen Komponenten des Modells von Nöten, die deshalb in den Teilabschnitten 2.2.1 bis 2.2.3 erfolgen. Das Konstrukt der transrationalen Kompetenzen (Hinterberger, 2015) wird definiert und zu verwandten Konzepten der Stressforschung abgegrenzt. Hierzu werden in Kapitel 2.3 die Begriffe *Coping*, Resilienz und Ressource definiert und die Frage gestellt, wie transrationale Kompetenzen zu klassifizieren sind – mit dem Ergebnis, dass der Ressourcenbegriff am besten geeignet ist. Abschnitt 2.4 dient der Vorstellung der theoretischen Grundlagen der einzelnen transrationalen Kompetenzen: (1) **Erfüllung**, womit bezeichnet wird, inwiefern Menschen von ihren täglichen Aufgaben begeistert und erfüllt sind, inwieweit sie mit ihren Tätigkeiten zufrieden sind und ob sie Kraft aus ihren Aufgaben ziehen können. (2) **Verbundenheit**, worunter zu

verstehen ist, ob Menschen soziale Unterstützung mobilisieren können und ob sie Anerkennung erhalten. Die Vorteile kooperativer Verhaltensweisen im Gegensatz zu einer wettbewerbsorientierten Haltung werden herausgearbeitet: Wettbewerbe produzieren als Ausscheidungskämpfe notwendiger Weise Verlierer (Neckel, 2008; Neckel & Wagner, 2014). (3) Mit **Vertrauen** ist eine zuversichtliche Grundhaltung gemeint. (4) Als **Handlungsspielraum** werden die Möglichkeiten und Freiheitsgrade bezeichnet, die Individuen zur Verfügung stehen. (5) **Sinnhaftigkeit** bedeutet, inwiefern Personen die Tätigkeiten in ihrem Alltag als sinnvoll empfinden. (6) Besteht die Einschätzung, den Anforderungen prinzipiell gewachsen zu sein und wird keine Überforderung erlebt, wird von **Bewältigbarkeit** gesprochen. (7) **Misserfolgstoleranz** ist die Dimension, die den Umgang mit Misserfolgen abfragt. An dieser Stelle sind Attributionsstil, Selbstwert, Optimismus, emotionale Bewertung, Aufgabenschwierigkeit und Zielablösung von Bedeutung. (8) Mit **Heiterkeit**, der achten Dimension der hier entwickelten Skala zu transrationalen Kompetenzen, wird erfasst, inwiefern und wie häufig Personen tiefe Freude empfinden. In Abschnitt 2.5. wird aufgezeigt, wie die acht Dimensionen miteinander in Verbindung stehen. Eine Einführung in die Konstrukte *Weisheit* und *Spiritualität* bietet Abschnitt 2.6. Neben den Definitionen der beiden Begriffe werden deren Anwendungsgebiete in der Forschung aufgezeigt.

Im empirischen Teil dieser Arbeit wird ein Ressourcenfragebogen zur Messung dieser transrationalen Kompetenzen entwickelt (Kapitel 3). Die transrationale Skala (TR-Skala) wird dafür an einer Stichprobe von $N = 286$ Teilnehmenden faktoranalytisch überprüft. Im vierten Kapitel wird ersichtlich, dass die Stichprobe sich aus unterschiedlichen Berufsgruppen zusammensetzt, ein Vergleich zwischen diesen erfolgt mittels Varianzanalysen. Inwiefern transrationale Kompetenzen mit psychologisch relevanten Variablen wie Erschöpfung, Engagement und Lebenszufriedenheit in Zusammenhang stehen, wird ebenfalls in Kapitel 4 untersucht werden. Als statistisches Verfahren kommen Regressionsanalysen zum Einsatz (Abschnitt 4.4.3).

Das fünfte Kapitel gibt einen kurzen Überblick über den Forschungsstand zu Resilienz der ausgehend davon geordnet ist, wie Resilienz jeweils operationalisiert wurde. Vier Resilienzfragebögen (im weiteren Sinne) wurden ausgewählt. Die TR-Skala wird mit ihnen verglichen: Die *Sense of Coherence-Scale* von Antonovsky (1979; Abschnitt 5.1), das *Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster* von Schaarschmidt und Fischer (1996; Abschnitt 5.2), die *Resilienzskala* von Wagnild

und Young (1993; Abschnitt 5.3) und die *Connor-Davidson Resilience Scale* (Connor & Davidson, 2003; Abschnitt 5.4).

Eine allgemeine Bewertung und der Vergleich der Fragebögen mit der TR-Skala bietet Abschnitt 5.5. Anschließend liefert Kapitel 6 einen kulturwissenschaftlichen Blick auf die Resilienzforschung: Inwieweit leistet der sich auf individuelle Ressourcen beschränkende Blick der Resilienzforschung, einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung Vorschub, bei der Forderungen nach Individualisierung und Optimierung, die an das Individuum gestellt werden, bestärkt werden, anstatt sie kritisch zu hinterfragen. Kapitel 7 behandelt das Thema, inwiefern die TR-Skala einen Mehrwert bei der Reflexion der eigenen Aufgaben im Rahmen der therapeutischen Kommunikation bringen könnte. Die Arbeit schließt mit einer zusammenfassenden Diskussion sowie einem Ausblick.

2 Theoretische Grundlagen

Zu Beginn werden im folgenden Abschnitt 2.1 einige grundlegende theoretische Überlegungen aus der Stressforschung dargestellt, auf deren Basis das Anforderungs-Realisierungs-Kompensations-(ARK-)Modell (Hinterberger, 2013) konstruiert wurde. Es wird aufgezeigt, welche Modellkomponenten und zentralen Überlegungen bei der Entwicklung des ARK-Modells maßgeblichen Einfluss hatten. Darüber hinaus werden die Fragen behandelt, inwiefern das ARK-Modell Parallelen zu bestehenden Modellen der Stressforschung aufweist und inwiefern es über diese Modelle hinausgeht, um der wissenschaftlichen Forderung der Anschlussfähigkeit gerecht zu werden. Danach wird in Abschnitt 2.2 das ARK-Modell vorgestellt. Die beiden Modellkomponenten Anforderung und Realisierung werden in den Abschnitten 2.3 und 2.4 definiert. Abschließend wird das Konstrukt der transrationalen Kompetenzen (Hinterberger, 2015) erläutert. Es ist für diese Arbeit von zentraler Bedeutung, da es den Ausgangspunkt für die Konstruktion der TR-Skala bildet, die im empirischen Teil der vorliegenden Untersuchung entwickelt wurde.

2.1 Zugrundeliegende Theorien der Stressforschung

Im weiteren Verlauf des Textes werden vier Theorien und Konzepte kurz skizziert, auf deren theoretischer Grundlage das ARK-Modell basiert. Hierbei handelt es sich um Theorien, die seit vielen Jahren den Ausgangspunkt empirischer Stressforschung bilden und in zahlreichen Studien überprüft wurden. Alle Modelle haben gemeinsam, dass ein Gleichgewicht von Anforderungen und Ressourcen von Bedeutung ist. Kommt es zu einem Ungleichgewicht, so sind negative Konsequenzen die Folge. Dieser Abschnitt 2.1 wird lediglich einen groben Überblick über die dem ARK-Modell zugrundeliegenden stresstheoretischen Annahmen bieten. Auf eine ausführliche Definition einiger Komponenten der Modelle wie z.B. Anforderungen oder Ressourcen wird weiter unten in den Abschnitten 2.1.1 und 2.3.3 eingegangen.

2.1.1 Job-Demand-Resources-Modell

Im Rahmen des Job-Demand-Resources (JD-R)-Modell nehmen Demerouti et al. (2001) an, dass arbeitsbezogene Anforderungen Stresserleben und Erschöpfung vorhersagen, während arbeitsbezogene Ressourcen wichtige Prädiktoren für Lebensqualität und Engagement sind. Abbildung 1 verdeutlicht die Annahmen des JD-R-Modells über die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen, Ressourcen und organisationalen Outcomes graphisch.

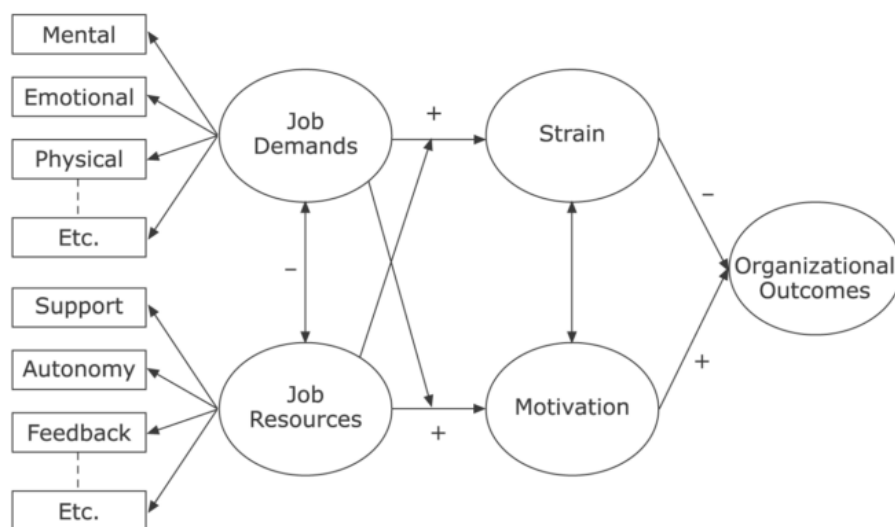


Abbildung 1: JD-R-Modell nach Bakker und Demerouti (2007, S. 313)

Im JD-R-Modell fungieren Ressourcen als Puffer und führen dazu, dass sich auch in Situationen mit hohen Anforderungen keine negativen Konsequenzen ergeben. Bei hohen Anforderungen müssen ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen; es muss also ein Gleichgewicht vorherrschen. Auch beim ARK-Modell sind sowohl Anforderungen als auch Ressourcen (in Form transrationaler Kompetenzen) wichtige Komponenten des Modells. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2007) postulieren für das JD-R-Modell Autonomie, soziale Unterstützung, Coaching durch den Vorgesetzten und professionelle Weiterbildung als arbeitsbezogene Ressourcen und Optimismus, organisationsbasierten Selbstwert und Selbstwirksamkeit als persönliche Ressourcen. Als arbeitsbezogene Anforderungen werden Workload, emotionale Anforderungen, emotionale Dissonanz und Veränderungen in der Organisation von den Autoren genannt. In der vorliegende Arbeit soll im empirischen Teil (Kapitel 3) die Frage beantwortet werden, welche Ressourcen den befragten Probanden zur Verfügung stehen. Welche Anforderungen bei ihnen vorherrschen und inwiefern

sie diese realisieren, also bewältigen können ist nicht Gegenstand der empirischen Forschung dieser Arbeit, dennoch werden alle drei Komponenten des ARK-Modells in dieser Arbeit vorgestellt.

Zusammenfassend werden, aufbauend auf dem JD-R-Modell, zwei Komponenten (Anforderungen und Ressourcen) übernommen. Darüber hinaus beinhaltet das ARK-Modell den Aspekt der Realisierung, womit die Frage berücksichtigt wird, ob es einer bestimmten Person möglich ist, bestimmte Anforderungen zu erfüllen. Die Annahme, dass Anforderungen mit gewissen Fähigkeiten oder Realisierungsmöglichkeiten im Einklang stehen sollten, ist dem Person-Environment-Fit-Modell von French et al. (1982) entnommen, das im folgenden Abschnitt 2.1.2 präsentiert wird.

2.1.2 Person-Environment-Fit-Modell

Das Person-Environment-Fit-Modell von French et al. (1982) postuliert, dass es dann zu Stresserleben kommt, wenn Fähigkeiten und Ziele der Person nicht mit den Bedingungen am Arbeitsplatz oder den Bedingungen der Umgebung zusammenpassen. Eine gute Passung hat hingegen laut Kulik, Oldham und Hackman (1987) hohe Leistung, Zufriedenheit und geringen Stress zur Folge. Laut den Autoren betrifft das Person-Environment-Fit zwei Dimensionen:

- Die Bedürfnisse und Werte einer Person sollten mit den Möglichkeiten, welche die Umgebung ihr bietet, übereinstimmen.
- Die Anforderungen der Umwelt sollten mit den Fähigkeiten eines Individuums, diesen Anforderungen gerecht zu werden, übereinstimmen.

Ein Ungleichgewicht zwischen Bedürfnissen und Möglichkeiten, bzw. zwischen Anforderungen und Fähigkeiten ist also nach diesem Modell der Ursprung potentiellen Stresserlebens.

Mit dem ARK-Modell soll nun nicht nur der Ursprung von Stresserleben sichtbar gemacht werden können, sondern es soll auch eine Möglichkeit gegeben werden, auf diese Ursache zu reagieren. Im empirischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 4) soll geprüft werden, ob mithilfe transrationaler Kompetenzen auch bei einer gescheiterten Realisierung der Anforderungen Erschöpfung vermieden werden kann. Dieser Aspekt der Kompensation eines Ungleichgewichts findet also im ARK-Modell, im

Vergleich zu anderen Modellen der Stressforschung, Berücksichtigung. Neben den für die Realisierung von Anforderungen notwendigen Ressourcen, werden im ARK-Modell auch Ressourcen berücksichtigt, die benötigt werden, falls keine Realisierungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Durch diese Ressourcen kann sich eine Passung zwischen Anforderungen der Umwelt und Anforderungsbewältigung ergeben. Jene Ressourcen werden in der vorliegenden Arbeit nach Hinterberger (2015) transrationale Kompetenzen genannt. In Abschnitt 2.2.3 wird erläutert, was unter dem Begriff zu verstehen ist, während Abschnitt 2.4 die theoretischen Grundlagen der jeweiligen einzelnen transrationalen Kompetenzen behandelt.

Die Vorstellung des JD-R-Modells und des PEF-Modells erfolgte, um zu zeigen, welche Gleichgewichtsmodelle dem ARK-Modell zugrundeliegen. Eine Besonderheit des ARK-Modells, die es von den genannten Modellen der bisherigen Stressforschung unterscheidet, liegt darin, dass die Trennung von Arbeit und Freizeit als solche beim ARK-Modell nicht gegeben ist.⁵ Unter Zuhilfenahme von Erkenntnissen aus der Work-Life-Balance (WLB)-Forschung und Arbeiten aus der Arbeits- und Industriosozologie zu Entgrenzung wird nachfolgend dargelegt, warum bei Anforderungen keine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit gezogen werden kann. Im Rahmen der in Kapitel 3 vorgestellten Untersuchung wurden die Probanden zu ihren alltäglichen Aufgaben befragt. Dabei wurde nicht zwischen Aufgaben aus dem Berufsleben und dem privaten Bereich, wie z.B. Haushalt oder Kindererziehung differenziert. Die Vorteile eines solchen Vorgehens sollen nun aufgezeigt werden.

2.1.3 Work-Life-Balance und Entgrenzung

In der Forschung zu Work-Life-Balance wird angenommen, dass ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitspensum und Freizeit negative Auswirkungen auf Wohlbefinden, Lebensqualität und Gesundheit hat (Marks & MacDermid, 1996; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Abele (2005) zufolge ist die Zeitverteilung und Prioritätensetzung zwischen den beiden Polen *Work* und *Life* zentral. Laut Kossek und Ozeki (1999) besteht die Herausforderung darin, den Konflikt zwischen Anforderungen am Arbeits-

⁵ Auch scheint die strikte Trennung von Anforderungen auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite auf fragwürdig. So können viele arbeitsbezogene Gegebenheiten kontextabhängig Anforderung oder Ressource sein (Hacker, Slanina & Scheuch, 2015), z.B. Kundenkontakt, Feedback vom Vorgesetzten oder Autonomie, die dann zur Anforderung wird, wenn man nicht weiß, was man tun soll.

platz und Verantwortlichkeiten in der Familie gering zu halten. Idealerweise sollte diesbezüglich also ein Gleichgewicht herrschen. Jedoch kann damit nicht eine quantitative Gleichverteilung, wie z.B. 8h Arbeit, 8h Freizeit und 8h Schlaf gemeint sein. Ebenso bliebe dann die Frage offen, ob Haushaltsaufgaben dem Bereich Work oder Life zuzuordnen wären. Eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Leben ist also unmöglich, wenn es um Anforderungen geht, denn Leben umfasst nicht nur Freizeit-aspekte, sondern gleichermaßen familiäre und sonstige Aufgaben. Hinzu kommt, dass eine zeitliche Umverteilung zugunsten der Life-Domäne nicht zu einem geringeren Ausmaß an Anforderungen führt. Eysenck (1990) erläutert, dass Individuen ferner in der Freizeit (z.B. im Urlaub) mit zahlreichen Anforderungen und Stressoren konfrontiert sind. Kirchmeyer (2000) definiert Work-Life-Balance als „achieving satisfying experiences in all life domains“ (S. 81), weshalb Dunkel (2015) den Begriff der „Life Domain Balance“ (S. 25) favorisiert. Auch Geurts und Demerouti (2003) betonen, dass es nicht das Ziel sein kann, ein klares Arbeit/Freizeit-Muster zu entwickeln, sondern dass es um die Vereinbarkeit und Balance menschlicher Bedürfnisse und Bestrebungen zwischen den Lebensbereichen geht: „Future research should focus on how people actually balance needs, aspirations and satisfactions across life spheres“ (S. 283). Diesem Umstand, dass Lebens- und Arbeitswelt nicht klar voneinander trennbar sind, soll in der vorliegenden Arbeit Rechnung getragen werden.

Während beim JD-R-Modell eine Unterscheidung von Anforderungen und Ressourcen existiert, die domänenspezifisch in arbeitsbezogene und personenbezogene unterteilt werden, werden beim PEF-Modell die gesamten Möglichkeiten und Bedürfnisse eines Individuums mit den Bedingungen seiner Umwelt in Beziehung gesetzt. Der Gedanke eines Gleichgewichts als Idealzustand ist hierbei zentral. Der WLB-Forschung wird nun die Idee entnommen, dass nicht eine zeitliche oder quantitative Ausgeglichenheit einzelner Lebensbereiche, sondern das Gesamterleben der Alltagsaufgaben von Bedeutung ist.

An dieser Stelle soll kurz auf soziologische Forschungsarbeiten, die sich mit der Entgrenzung von Arbeit und Leben beschäftigen, eingegangen werden. Im vorindustriellen Zeitalter waren arbeitsbezogene Tätigkeiten nicht vom restlichen Leben getrennt. Tages-, und Jahreszeiten bestimmten den Arbeitsrhythmus (Bausinger, Jeggel, Korff & Scharfe, 1978). Die industrielle Trennung der beiden Sphären Erwerbsarbeit und Leben (womit alle außerbetrieblichen Tätigkeiten gemeint sind), wurde heute, in der Spätmoderne (Rosa, 2013), aufgrund neuer Arbeitsformen aufgelöst

(Kleemann et al., 1999; Jürgens & Voß, 2007). Unter den Begriff Entgrenzung fallen Phänomene wie z.B. nach Verlassen des Büros dienstliche Anrufe zu tätigen. Jürgens und Voß (2007) benennen die Nachteile, die mit Entgrenzungen einhergehen:

Die diagnostizierte „Entgrenzung von Arbeit und Leben“ bringt daher keineswegs nur neue Chancen für die Gestaltung eines „offeneren“ eigenen Lebens mit sich, sondern sie geht mit der Öffnung einer Grenze einher, die bislang den Bereich des Privaten schützte. Entgegen manchen Verlautbarungen kommen Entgrenzungen meist einseitig der Erwerbssphäre und damit wirtschaftlichen Anforderungen zugute, während Vorteile für das private Leben oder die Familie eher spärlich ausfallen bzw. sich auf bestimmte privilegierte Gruppen reduzieren. [...] Es handelt sich nicht um „neutrale“ Vermischungen oder Wechselwirkungen, sondern es zeigt sich erneut (und sogar verstärkt) eine Dominanz wirtschaftlicher Anforderungen über die privaten Lebenserfordernisse und -zusammenhänge der Menschen. [...] Die Unternehmen greifen in diesem Prozess in ganz neuer Qualität auch auf private Potenziale und persönliche Ressourcen der Beschäftigten zurück wie etwa auf die private Freizeit, den häuslichen Wohnraum, persönliche Netzwerke oder Unterstützungsleistungen von Partnern. (S. 4)

Weiter halten die Autoren fest: „Privatheit als Raum und Zeit der je eigenen geschützten Existenz entsteht zukünftig nur, wenn die Person diese selbst herstellt und in der Lage ist, sie gegen Übergriffe zu schützen“ (S. 5). Diese Übergriffe werden durch sogenannte *Informatisierung* begünstigt. Lohmann-Heislah (2012) versteht unter Informatisierung die „zunehmende Durchdringung der Arbeitswelt mit modernen Kommunikationstechnologien, die in immer höherem Maße ortsunabhängiges, zeitlich flexibles Erledigen von Aufgaben ermöglichen und abverlangen und so zur Entgrenzung von Arbeit beitragen“ (S. 11). Morgenroth (2011) fasst die Nachteile von Entgrenzung wie folgt zusammen:

Die hochleistungsfähigen Kommunikationstechnologien ermöglichen eine (potentielle) Omnipräsenz für berufliche Belange, die modernen Arbeitnehmer/innen sind ständig verfügbar, rufen selbst im Urlaub ihre emails ab und stehen für Telefonkonferenzen auch kurzfristig bereit. Home office ist eine Selbstverständlichkeit, in Gestalt des Laptop auch unterwegs: die Lebensenergie steht (potenziell) fortwährend im Dienst des Arbeitsplatzes. (S. 4 f.)

Fragt man also nach dem Erleben von Aufgaben, müssen diese Entgrenzungs-Problematiken unbedingt mitbedacht werden. Zum einen erstrecken sich Aufgaben über alle Lebensdomänen, zum anderen bringt die Informatisierung neue Anforderungen mit sich. Das von Pickshaus, Schmitthenner und Urban (2001) beschriebene *Arbeiten ohne Ende* hat zur Folge, dass Anforderungen oft nicht abschließend realisiert werden können. Das ARK-Modell, das im folgenden Abschnitt vorgestellt wird, postuliert transrationale Kompetenzen als Kompensationsmöglichkeit.

2.2 Das Anforderungs-Realisierungs-Kompensations-Modell

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, ein theoretisches Modell sowie darauf aufbauend ein Messinstrument zu entwickeln, mit dem man das Erleben von Aufgaben erforschen kann, unabhängig davon, ob sie dem Bereich Beruf, bzw. Studium, Familie oder Freizeit entstammen. Nachfolgend wird die Frage beantwortet, welche Annahmen das ARK-Modell trifft und welche Komponenten es beinhaltet. Weiter werden seine Vorteile im Vergleich zu anderen Stressforschungsmodellen aufgezeigt. Hinterberger (2013) nimmt in dem ARK-Modell an, dass eine Realisierung von Anforderungen Stresserleben vorbeugt. Sollten die Anforderungen nicht realisiert werden können, könnten transrationale Kompetenzen als Kompensation dienen (ebd.). Die Begriffsbedeutung von transrationalen Kompetenzen wird in Abschnitt 2.2.3 vorgestellt. Das Teilkapitel 2.4 umfasst die theoretischen Grundlagen, der einzelnen transrationalen Kompetenzen.

Die drei Modellkomponenten Anforderung, Realisierung und Kompensation werden in Abbildung 2 dargestellt und knüpfen an Hinterbergers (2013) Überlegungen zu „kompensatorischen Bewusstseinshaltungen“ (S. 24) an.

Anforderung	Realisierung (Erleben)	Kompensation
Sicherheitsanspruch	Sicherheitserleben	Vertrauen/ Ungewissheitstoleranz
Perfektionsanspruch	Perfektionsrealisierung	Fehlerfreundlichkeit
Komplexität	Bewältigbarkeit	Teambildung
Leistungsüberforderung	Anspruchsreduktion	Vitalität
Commitment	Aufgabenerfüllung	Distanzierungsfähigkeit, Zielablösung, Begeisterung
Erfolgsanspruch	Erfolgserleben	Misserfolgstoleranz
Einseitige Belastung	Beschwerdefreiheit	Ausgleichstätigkeiten
Emotionale Belastung	Konfliktbewältigung	Heiterkeit
Determiniertheit	Vorgabenaffinität	Freiheitsgefühl, Sinnhaftigkeit
Konkurrenzdruck	Wettbewerbsbereitschaft	Eigener Maßstab
Soziale Forderungen	Hingabemöglichkeit	Präsenz, spontane Empathie
Soziale Abhängigkeit	Stabile Bindungen	Vernetzungsgabe
extrinsische Erwartungen	soziale Anerkennung	Selbstwertschätzung

Abbildung 2: Das ARK-Modell nach Hinterberger

Das ARK-Modell schließt an Gleichgewichtsmodelle bisheriger Forschung an, wie in Abschnitt 2.1 ausgeführt wurde. Sowohl das JD-R-Modell als auch WLB-Theorien begründen Stresserleben, verminderte Lebensqualität und Unzufriedenheit mit einem vorherrschenden Ungleichgewicht von Anforderungen und Ressourcen. Das ARK-Modell enthält ebenfalls diese Ungleichgewichtskomponente, macht jedoch darüberhinausgehende Annahmen.⁶ Transrationale Kompetenzen fungieren als Kompensationsmöglichkeiten, damit es bei einem eventuell vorherrschenden Ungleichgewicht zwischen Anforderung und Realisierung nicht zu negativen Konsequenzen kommt. Transrationale Kompetenzen werden so als Ressourcen in das Modell integriert. Sie unterscheiden sich jedoch von den in der Stressforschung üblicherweise untersuchten Ressourcen insofern, als das es sich dabei nicht um Strategien oder Fähigkeiten zur Anforderungsbewältigung handelt, sondern um übergeordnete Haltungen des Erlebens (wie z.B. Vertrauen oder Misserfolgstoleranz), die dann zum Einsatz kom-

⁶ Neckel und Wagner (2014) – die sich auf Schumpeter (1912) beziehen – zeigen, dass Gleichgewichtsmodelle zwar oft zur Beschreibung ökonomischer Zusammenhänge verwendet werden, dass Innovation jedoch immer dann entstehe, wenn das Gleichgewicht durchbrochen wird und es zu einer Diskontinuität kommt.

men, wenn die Realisierung der Anforderungen scheitert (Hinterberger, 2015). Diese Facette des ARK-Modells stellt einen erheblichen Vorteil gegenüber anderen Modellen dar. Es geht also nicht nur um die Frage, was geschehen muss, damit Individuen ihre Aufgaben bewältigen können, sondern gleichfalls um die Frage, was hilft, wenn die Bewältigung scheitert. Die Annahme des ARK-Modells lautet also, dass eine Kompensation des Scheiterns erfolgen kann: Mittels transrationaler Kompetenzen.

An dieser Stelle soll vorab ein kurzer Exkurs in die Resilienzforschung erfolgen, um zu erläutern, auf welchen theoretischen Voraussetzungen die Konstruktion des ARK-Modells basiert. Weitere Ausführungen und Definitionen von Resilienz folgen in Abschnitt 2.3.2. Bei der Theoriebildung in Bezug auf Resilienz gibt es nach Endreß und Rampp (2015) zwei Möglichkeiten. Entweder wird Resilienz aufgrund ihrer Auswirkung beschrieben oder Resilienz wird als Endergebnis konzipiert:

Deskriptive empirische Ansätze beschränken sich auf die beschreibende Erfassung dessen, was sie als „empirische Äußerungen“ von Resilienz ex post – also nach deren Wirkung – ansehen. Interventionistische Ansätze versuchen demgegenüber eine ideale Form der jeweiligen resilienten Einheit zu konzipieren, um daraufhin Anleitungen zur Erlangung eines Zustandes von Resilienz zu formulieren. (S. 37)

Nimmt man diese Differenzierung an, ist das ARK-Modell zu den interventionistischen Ansätzen der Resilienzforschung zu rechnen. Das ARK-Modell geht davon aus, dass ein wünschenswerter Zustand dann gegeben ist, wenn Kompensationsfähigkeiten – in Form von transrationalen Kompetenzen – vorhanden sind. Über eine Anpassung und Bewältigung hinaus bieten transrationale Kompetenzen die Möglichkeit, als Transformationspotentiale (Endreß & Rampp, 2015) zu fungieren. Die Autoren beschreiben in Anlehnung an Keck und Sakdapolrak (2013) Transformationspotentiale als Prozesse „die zu einem umfassenden Wandel der jeweiligen sozialen Einheit führen können, dessen Funktion nicht nur die Bestandserhaltung, sondern auch die ‚Verbesserung‘ der Lage dieser sozialen Einheit anvisiert“ (Endreß & Rampp, 2015, S. 40).

Was ist also im Sinne einer salutogenetischen⁷ Perspektive von Nöten, damit es trotz Scheiterns der Realisierung nicht zu negativen Konsequenzen für das Individuum kommt? Die Identifizierung eigener transrationaler Kompetenzen soll helfen,

⁷ Vgl. dazu die Abschnitte 2.3.2 und 5.1.

konkrete Lebensbedingungen zu verändern. Im weiteren Verlauf wird nach der Begriffsklärung von Anforderung, Realisierung und transrationalen Kompetenzen (Abschnitte 2.2.1 bis 2.2.3) eine Einordnung der transrationalen Kompetenzen in die bisherige Stressforschung in Abgrenzung zu Coping, Resilienz und Ressourcen (Abschnitte 2.3.1 bis 2.3.3) erfolgen. Im Anschluss gibt Abschnitt 2.4 ein Überblick über die theoretischen Konstrukte aus denen die Dimensionen der TR-Skala hervorgehen.

2.2.1 Anforderungen

„So ist verflucht der Ackerboden deinetwegen. Unter Mühsal wirst du von ihm essen alle Tage deines Lebens“ (Gen,3,17). Sich selbst unter Mühsal Nahrung zu beschaffen, ist die Anforderung, die an Adam gestellt wird, nachdem er mit Eva das Paradies verlassen muss. Dieser Textabschnitt zeigt, dass die Auffassung des Menschen als Mängelwesen bereits in dieser grundlegenden Selbstauffassung wesentlicher Teil der *conditio humana* ist und die Fähigkeit, Anforderungen zu bewältigen, somit als grundlegende Struktur menschlichen Daseins aufgefasst wird.⁸ Ziel dieses Abschnitts ist es, darzustellen, was in Bezug auf das ARK-Modell mit Anforderungen gemeint ist und in welchem Verhältnis sie zu den anderen Komponenten des ARK-Modells stehen.

Laut Wieland (2011) werden nach dem *Bewältigungsparadigma* alle menschlichen Handlungen als Bewältigung von Anforderungen interpretiert. Das JD-R-Modell von Demerouti et al. (2001) geht, wie in Abschnitt 2.1.1 erläutert, davon aus, dass verschiedene Arbeitsaufgaben gleichermaßen Anforderungen und Ressourcen mit sich bringen. Unter Anforderungen werden physiologische, psychologische, soziale oder organisationale Aspekte von Arbeit verstanden, die physiologische und/oder psychologische Anstrengungen oder Fähigkeiten erfordern bzw. Kosten mit sich bringen (Bakker & Demerouti, 2007). Obwohl Anforderungen von den Autoren nicht per se als negativ beschrieben werden, können sie zu Stressoren werden, wenn das Erfüllen der Anforderungen hoher Anstrengung bedarf und die Person nicht ausreichend erholt ist (ebd.). In der vorliegenden Arbeit werden nicht nur Arbeitsaufgaben, sondern auch Studium, Haushalt, Kindererziehung und ehrenamtliches Engagement

⁸ Dies gilt unabhängig davon, ob man die Bibel als religiöse Autorität anerkennt oder ob man sie lediglich als Zeugnis menschlicher Selbstausslegung und somit als Mythos, betrachtet.

als Aufgaben, bei denen Anforderungen entstehen können, aufgefasst. Hiermit wird das Konzept der Work-Life-Balance erweitert, wie bereits von einigen Autoren vorgeschlagen – z.B. Geurts und Demerouti (2003; vgl. Abschnitt 2.1.3) – da die Bereiche Arbeit und Freizeit nicht getrennt voneinander betrachtet werden, sondern nach dem Erleben von Alltagsaufgaben gefragt wird, zu denen jeder Teilbereich menschlichen Lebens gehört. Ob Anforderungen zu Stresserleben führen und negative Folgen nach sich ziehen, hängt nach Lazarus' (1966, 1999) Appraisal-Theorie von der subjektiven Bewertung der Anforderungen durch die Individuen sowie deren Bewältigungsmöglichkeiten ab. Lazarus und Folkman (1984) postulieren, dass Individuen dann Stress erleben, wenn die Anforderungen als Bedrohung oder Gefahr interpretiert werden und dem Individuum keine ausreichenden Bewältigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Antonovsky (1979) definiert Stressoren als „a demand made by the internal or external environment of an origin that upsets its homeostasis“ (S. 72). Weiter führt er aus: „Stressors are omnipresent in human existence“ (S. 70), wobei Individuen sich darin unterscheiden, ob die gleiche Situationen als stressvoll erlebt wird oder nicht (ebd.).

Welche Einflussfaktoren führen dazu, dass Anforderungen als Stressoren bewertet werden? Bengel und Lysenko (2012) nennen *geringe Vorhersagbarkeit*, *geringe Kontrollierbarkeit* sowie *Unsicherheit bezüglich Dauer und Bedeutung der Anforderung* als Einflüsse für die Bewertung von Anforderungen als Stressoren. Zusammenfassend können Anforderungen (bzw. Aufgaben) gleichermaßen Stressoren und Ressourcen darstellen. Adam und Eva können also bei der Bearbeitung des Ackerbodens nicht nur Mühsal, sondern, je nach Bewertung, ebenso Zufriedenheit oder Flow erleben. Unter Flow wird ein Zustand verstanden, der sich durch hohe Konzentration sowie eine Ausgewogenheit zwischen Herausforderungen und Fähigkeiten, also eine Realisierung der Herausforderungen, auszeichnet. Dieser Zustand führt zu einem Gefühl der Kontrolle und Zufriedenheit (Csíkszentmihályi, 2010). Ihm zufolge erreichen Menschen bei der Arbeit viermal häufiger Flow-Zustände, als während ihrer Freizeit. Eine mögliche Konsequenz von Anforderungen ist also nicht nur Stresserleben, sondern auch Flowerleben.

In dieser Arbeit werden Anforderungen jedoch als Typus von Aufgaben konzipiert, die unter anderem Merkmale wie Komplexität, eine hohe Quantität und emotionale Belastung aufweisen. Personen, die bei der Frage nach ihren alltäglichen Aufgaben angeben, häufig Aufgaben mit jenen Merkmalen zu verrichten, sind nach die-

ser Definition also hohen Anforderungen ausgesetzt. Eine normative Bewertung in Bezug auf Stresserleben wird nicht auf der Dimension der Anforderungen, sondern als Outcome-Variable (mittels Erschöpfung) erfasst, was in Abschnitt 4.1.3 erläutert wird. Ob diese bipolare Sichtweise (Erschöpfung = schlecht; Engagement & Zufriedenheit = gut), wie sie in psychologischen Studien der Stressforschung verbreitet ist, dem Gegenstand angemessen ist, wird in den Abschnitten 6.1 und 6.3 kritisch hinterfragt.

Ausgangspunkt des ARK-Modells ist jedoch zu fragen, in welchem Ausmaß Anforderungen erlebt werden. Im nächsten Abschnitt 2.2.2 wird nun eine weitere Komponente des Modells erläutert. Die Realisierung gibt Auskunft darüber, ob es Personen gelingt, unter den gegebenen Bedingungen ihre Anforderungen zu bewältigen.

2.2.2 Realisierung

Realisierung wird laut Duden synonym mit „Arrangement, Aufbau, Ausführung, Durchführung, Erfüllung, Erledigung, Exekution, Inszenierung, Verwirklichung, Vollzug“ verwendet. Für diese Arbeit brauchbar sind die Wortbedeutungen „Ausführung, Durchführung, Erfüllung, Erledigung, Verwirklichung, Vollzug“ oder Umsetzung. Gegenstand von Realisierungen sind in der Alltagssprache Vorhaben, Ziele, Pläne, Maßnahmen, Möglichkeiten, Absichten, Intentionen und Anforderungen, wobei zur Umsetzung eine Realisierungsstrategie verfolgt wird. Nach der Realisierung kann eine Evaluation erfolgen. Hierbei wird festgestellt, ob die Strategie erfolgreich war, bzw. ob die Realisierung in Bezug auf vorher festgelegte Kriterien gelungen ist. Wie in Abschnitt 2.2.1 erwähnt, können nach Lazarus (1966, 1999) Anforderungen zugleich Stressoren und Ressourcen darstellen. Neben der kognitiven Bewertung der Anforderung als Herausforderung oder Überforderung, hängt dies dem ARK-Modell zufolge auch von den tatsächlichen Realisierungsmöglichkeiten ab. Sind diese Realisierungsmöglichkeiten de facto nicht gegeben oder werden sie nicht erkannt, so ist die Realisierung gescheitert. Der Begriff des Scheiterns ist meist negativ konnotiert.⁹ Egbringhoff (2003) konstatiert: „Die Bedingungen entgrenzter Erwerbsstrukturen stellen an die Subjekte hohe Anforderungen, die Scheiterungspotential implizieren“

⁹ Dass der Umgang mit dem Scheitern zu vermehrter Effektivität führen kann, ist der Resilienzforschung nicht entgangen. Buchtitel wie „Insolvent und trotzdem erfolgreich“ und die sogenannte „Fuckup-Nights“-Bewegung haben es sich zum Ziel gesetzt, das Scheitern gesellschaftlich zu entstigmatisieren.

(S. 178). Das Scheitern der Realisierung geht somit als Bestandteil in das ARK-Modell ein (Hinterberger, 2013). Denn erstens hat Scheitern alltagspraktische Relevanz, da Individuen tagtäglich damit konfrontiert sind, an Anforderungen zu scheitern, zweitens birgt das Scheitern progressives Potential. Raeder und Grote (2001) führen an, dass Krisen¹⁰ immer die Chance auf eine Neuorientierung bieten. Diese Neuorientierung könnte darin bestehen, Umstände eines Scheiterns akzeptierend zu integrieren (Hinterberger, 2015) und dadurch zu lernen, sich zu entwickeln und schließlich Weisheit zu erlangen (Hinterberger, 2013). Im nächsten Abschnitt 2.2.3 wird aufgezeigt welche Möglichkeit das ARK-Modell bei einem Scheitern der Realisierung annimmt: Die Kompensation durch transrationale Kompetenzen.

2.2.3 Kompensation durch transrationale Kompetenzen

Nun wird erläutert, was unter transrationalen Kompetenzen zu verstehen ist. Hierfür werden zunächst die Begriffe *Rationalität* und *Rationalisierung* in Abgrenzung zum Transrationalen erklärt.

Rationalität und Rationalisierung

Der Versuch, Rationalität oder Vernunft zu definieren, stellt kein leichtes Unterfangen dar. Von Aristoteles über Kant, Hegel und Schopenhauer bis hin zu Adorno gibt es definitorische Ansätze, die an dieser Stelle nicht im Einzelnen ausgeführt werden können. Als *rational* soll mit Malloy und Lang (1993) ein Verhalten definiert werden, dass systematisch, quantifizierbar, effektiv, effizient und objektiv nachvollziehbar ist. Ein rationaler Ansatz zur Lösung von Problemen besesteht laut den Autoren aus fünf Schritten:

1. Identifikation des Problems
2. Entwicklung von Alternativen
3. Evaluation der Alternativen auf Basis einer Kosten-Nutzen-Rechnung
4. Auswahl der besten Alternative
5. Umsetzung der besten Alternative

¹⁰ Krise von altgriechisch κρίσις *krísis*, das ursprünglich „Meinung, Beurteilung oder Entscheidung“ bedeutet, ist dort nicht negativ.

Hinterberger (2015) beschreibt ein rationales Wertesystem als solches, in dem durch Effizienz, Optimierung, Perfektion, Strukturierung und Befolgung ökonomischer Gesetze Wachstum angestrebt wird. Max Weber (1991) schreibt dazu:

Was letzten Endes den Kapitalismus geschaffen hat, ist die rationale Dauerunternehmung, rationale Buchführung, rationale Technik, das rationale Recht, aber auch nicht sie allein; es mußten ergänzend hinzutreten die *rationale Gesinnung*, die *Rationalisierung der Lebensführung*, das *rationale Wirtschaftsethos*. (S. 302)

Rosa (2016) nimmt auf ihn Bezug. Die rechtliche, ökonomische, kulturelle und politische Rationalisierung sei eine, die „die Lebensform der Moderne im Ganzen durchdringt und die Welt berechenbar und beherrschbar, verstehbar, kalkulierbar und damit *verfügbar* zu machen versucht“ (S. 549; vgl. auch S. 648 ff.).

Im Wörterbuch der philosophischen Begriffe von Regenbogen und Meyer (1998) wird Rationalisierung definiert als „zweckmäßige Gestaltung von Arbeitsabläufen zur Leistungssteigerung und Kostensenkung durch techn. Verbesserung und durch Erhöhung der Arbeitsintensität“ (S. 546). Durch die technischen Möglichkeiten können sämtliche Lebensbereiche einer Rationalisierung unterzogen werden (Kleemann et al., 1999; Morgenroth, 2011). Eine hohe Arbeitsgeschwindigkeit, ein hohes Arbeitspensum und kompetitive Sozialstrukturen sind die Konsequenzen (Hinterberger, 2015). Voß und Weiss (2014) beschreiben drei zentrale Merkmale des sogenannten *Arbeitskraftunternehmers*. Diese neue Leitfigur zeichne sich durch Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung aus. Unter Selbstrationalisierung verstehen sie „eine alle individuellen Ressourcen nutzende rationalisierte Gestaltung des persönlichen Lebensrahmens“ (S. 35), wobei „Arbeit“ und ‚Leben‘ in historisch neuer Qualität vermischt werden. Das gesamte Leben der Arbeitenden gleicht auf diese Weise immer mehr einem durchorganisierten ‚Betrieb‘“ (ebd.). „*Arbeitskraftorientierte Rationalisierung*“ (Kratzer & Sauer, 2003, S. 93) bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeit, Arbeitsort, Qualifikation sowie Leistungsfähigkeit und -bereitschaft mit dem Ziel des Zugriffs auf „*bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen und Potentiale*“ (ebd.). Im Allgemeinen kann „Entgrenzung von Arbeit als *betriebliches Rationalisierungsprojekt*“ (Kratzer, 2003, S. 39) begriffen werden, die die aktive Beteiligung der Beschäftigten voraussetze und zum Ziel habe.

In diesem Abschnitt wurde deutlich, dass der Begriff des Rationalen haupt-

sächlich durch eine Semantik der Leistungs- und Effizienzsteigerung charakterisiert ist. Mittels *transrationaler* Kompetenzen sollten deshalb Ressourcen identifiziert werden, die über Effizienz, Erfolg- und Optimierungsbestrebungen hinausgehen, bzw. diese komplementär ergänzen (Hinterberger, 2015). Einige grundlegende Einwände gegen diese Konzeption werden Kapitel 6 diskutiert. Diese hintanstellend soll im Folgenden skizziert werden, was in dieser Arbeit unter den Begriffen Transrationalität und Kompetenzen verstanden wird.

Transrationalität

„*Trans*“ aus dem Lateinischen wird laut Duden mit „*jenseits, über und über – hin*“ übersetzt. Dietrich (2006) verwendet bei seiner Friedensforschung den Begriff *transrational* und beschreibt damit etwas, das über das Rationale hinausgeht. Er empfiehlt neben der Rationalität den Einbezug spiritueller Aspekte, ohne diese mystisch zu überhöhen. Spiritualität habe das Leben von Menschen über Jahrtausende hinweg bestimmt und werde nun im Namen der Rationalität unterdrückt. Das Wiedereinbeziehen dieser so verstandenen Spiritualität nennt er *trans-rationale* Achtsamkeit. Brunnhuber (2016) bestimmt Entwicklung in Abgrenzung zu Wachstum und nimmt eine Dreiteilung vor: „prä-rational, rational, *transrational*“ (S. 36; vgl. Kapitel 6.6).

Zu *transrationalen* Denkfiguren bei Hegel schreibt Hanses-Ketteler (1990): „[die] *transrationalen* Motive im Feld des *Transrationalen* selbst, welches verstanden werden soll nicht als trüber Schatten des Rationalen, sondern als das Um- oder Übergreifende. Beide zusammen ergäben erst einen vollständigen Begriff des ‚Wissens‘“ (S. 98).

Malloy und Lang (1993) sehen die *transrationale* Komponente als Ergänzung der rationalen, nicht als deren Ersatz. Ebenso versteht Hinterberger (2015) *transrationale* Kompetenzen nicht als Konkurrenz zu rationalen Werten, sondern als deren Erweiterung. Beispielsweise durch eine Öffnung des Standpunkts, bei der die Unvollständigkeit der eigenen Annahmen reflektiert wird und neue Perspektiven mit einbezogen werden, könne eine *transrationale* Einstellung erlangt werden (ebd.). Zusammenfassend ist mit dem Begriff *transrational* eine über rationale Ziele hinausgehende Haltung gemeint. Um welche *transrationalen* Kompetenzen es sich im Speziellen handelt, wird in Abschnitt 2.4 ausführlich besprochen.

Kompetenzen

In diesem Teilabschnitt geht es darum, wie der interdisziplinär und vor allem in der Bildungsforschung und Wirtschaft häufig verwendete Begriff *Kompetenz* in dieser Arbeit verstanden wird. Der Begriff der Kompetenzen wurde von McClelland (1973) in Abgrenzung zum Intelligenzkonzept verwendet. Sein Ziel war es, einzelne Fähigkeiten „competencies“, zu denen er auch Persönlichkeitseigenschaften, wie z.B. Geduld oder Kommunikationsfähigkeit zählte, operationalisierbar zu machen, um effiziente und vor allem kriteriumsbezogene Ergebnisse zu erzielen, also jene Kompetenzen zu untersuchen, die mit tatsächlichen „life outcomes“, wie z.B. beruflichem Erfolg in Zusammenhang stehen (ebd.). Weinert (2001) definiert Kompetenzen als: „a roughly specialized system of abilities, proficiencies, or skills that are necessary or sufficient to reach a specific goal“ (S. 45). Darüber hinaus stellt er fest:

[T]he concept of competence implies that a sufficient degree of complexity is required to meet demands and tasks. Those prerequisites that can in principle be fully automatized can also be characterized as skills. The boundary between skill and competencies is fuzzy. (S. 62)

Müller-Ruckwitt (2008) beschäftigt sich in ihrer Arbeit umfassend mit dem Kompetenzbegriff und betont den erheblichen „Defizitcharakter hinsichtlich einer klaren semantischen Konturierung und der sich anschließenden begriffssystematischen Klärung dessen, was mit ‚Kompetenz‘ gemeint ist“ (S. 133). An dieser Stelle können nur einige ihrer Überlegungen zusammengefasst werden. Sie untersucht die Verwendung des Kompetenzbegriffs im Rahmen der PISA-Forschung und hält fest, dass Kompetenz nicht ausschließlich bereichsspezifisch zu verorten, sondern in einem „bereichsübergreifenden Sinne zu fassen“ (S. 53) sei.

Für diese Arbeit ist die von ihr zitierte Definition der *Brockhaus Enzyklopädie* von Nutzen, wobei Kompetenz die „Fähigkeit eines Menschen, bestimmten Anforderungen gewachsen zu sein“ (S. 114) bezeichne. „K[ompetenz] kann sich auf unterschiedl. Bereiche und Aufgabenstellungen beziehen, so etwa auf den zwischenmenschl. Bereich (Sozialkompetenz), die eigene Person (Selbstkompetenz) oder bestimmte Wissens- bzw. Arbeitsgebiete (Fachkompetenz)“ (S. 114 f.). „Als inneres Modell zur erfolgreichen Situationsbewältigung, als Bewältigungsressource, meint Kompetenz also ein Potential, das den aktiv handelnden und motivational involvier-

ten Menschen handlungsfähig macht“ (S. 146). Zudem führt sie aus: „Das kognitionspsychologische Verständnis von Kompetenz als Bewältigungsressource fokussiert demnach auf das Moment der *Einschätzung* eigener Möglichkeiten zur Bewältigung von Situationen. Es schließt damit nicht notwendig schon die *faktische* Bewältigungsfähigkeit mit ein“ (S. 149). Kompetenz sei demnach „die notwendige, nicht aber schon hinreichende Voraussetzung für Performanz“ (S. 150). Sie konstatiert, dass Kompetenz ganz offensichtlich Eigenschaften und Zustände benenne und als etwas „prospektiv zu Erwerbendes und prozessual zu Entwickelndes gedacht“ (S. 112) werde. Weinert (2001) stellt im Hinblick auf Kompetenzen fest: „much must be learned, but cannot be directly taught“ (S. 62).

Zusammenfassend kann aus den Definitionen festgehalten werden, dass unter Kompetenzen komplexe, bereichsübergreifende und veränderbare Fähigkeitspotentiale zu verstehen sind. Im Vergleich und Gegensatz zu beruflichen Qualifikationen, die an der „Maxime ökonomischer Rationalität“ ausgerichtet sind und somit eine „reduktionistische Auffassung vom Individuum als bloßem Qualifikationsträger“ nahelegen, unterstreichen Kompetenzen die „Subjektivität des Einzelnen“ (Müller-Ruckwitt, 2008, S. 213). Elsholz (2002) grenzt ebenso Kompetenzen von Qualifikationen ab, die „im Hinblick auf ihre *Verwertbarkeit* bestimmt werden“ (S. 32). „Kompetenzen hingegen betrachten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse aus der *Perspektive des Subjekts*“ (ebd.). Diese Unterscheidung ist im Hinblick auf die vorliegende Arbeit zentral, da, wie bereits im vorherigen Teilabschnitt erläutert wurde, durch transrationale Kompetenzen keine Effizienzsteigerung nach ökonomischen Gesichtspunkten angestrebt wird.¹¹

Weiter wird Kompetenz als grundsätzlich trainier- und veränderbar verstanden, womit ihr Anwendungsbezug für die therapeutische Kommunikation hervorgehoben werden kann. Mithilfe transrationaler Kompetenzen sollen Anforderungen bewältigt werden können, um einen Zustand von Zufriedenheit (auf lange Sicht: Weisheit) zu erreichen, selbst wenn die konkrete Realisierung, also die Umsetzung der Anforderungen gescheitert ist (Hinterberger, 2013). Elsholz (2002) konstatiert: „Kompetenzentwicklung muss eine reflexive Handlungsfähigkeit zum Ziel haben“ (S. 38). Er unterscheidet eine strukturell-reflexive Handlungsfähigkeit von einer selbst-reflexiven Handlungsfähigkeit. Bei ersterer reflektieren die Akteure über Regeln und Strukturen

¹¹ Dass es hierbei zu einem Widerspruch zwischen dem Selbstverständnis von Resilienzforschenden und deren gesellschaftlicher Funktion kommen kann, wird in Kapitel 6.2 aufgegriffen.

ihrer Existenzbedingungen. Bei letzterer reflektieren die Akteure über sich selbst. Wie in Kapitel 7 gezeigt werden wird, kann die TR-Skala (als Fragebogen für transrationale Kompetenzen) für beide Zwecke eingesetzt werden, nämlich sowohl zur Reflexion der eigenen Lebensbedingungen, Handlungsspielräume und Resonanzachsen als auch über die eigene Haltung und inwiefern diese als transrational bezeichnet werden kann.

Während Anforderungen situationsbedingt und somit zeitlich nicht stabil sind, ist die Frage, ob transrationale Kompetenzen eher als *traits*, also stabile Charaktereigenschaften, oder *states*, also aktuelle Zustände, betrachtet werden sollten, schwierig zu beantworten. Da es sich um eine übergeordnete Bewusstseinshaltung (Hinterberger, 2015) handelt, ist festzuhalten, dass transrationale Kompetenzen ein Loslassen von traditionellen Zielen und Erfolgsfaktoren inne wohnt (ebd.). Verfügt man über die Kompetenz, dass Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielräume, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit im Alltag erlebt werden kann, so sollte dies mit Engagement, Lebenszufriedenheit und verminderter Erschöpfung einhergehen, was im empirischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 4) gezeigt werden wird. Die theoretischen Grundlagen dieser acht Kompetenzen und die Frage, warum sie für das Erleben menschlicher Aufgaben von Bedeutung sind, werden in Abschnitt 2.4 behandelt. Zuvor wird in Abschnitt 2.3. eine Kontextualisierung zu verwandten Konzepten der Stressforschung erfolgen. Warum die Leistungsdimension, die einigen Definitionen von Kompetenz innewohnt, ferner bei transrationalen Kompetenzen nicht außer Acht gelassen werden kann, wird im kulturwissenschaftlichen Teil (Kapitel 6.3) erörtert.

2.3 Einordnung und Abgrenzung zu verwandten Konzepten

Als Nächstes erfolgt eine theoretische Einbettung der transrationalen Kompetenzen hinsichtlich populärer Konzepte der Stressbewältigung. In Abschnitt 2.3.1 wird der Begriff Coping erläutert. Im Anschluss wird in Abschnitt 2.3.2 ein Überblick über Arbeiten zur Resilienzforschung erfolgen. Zuletzt wird in Abschnitt 2.3.3 erörtert, was hier unter dem Begriff Ressourcen zu verstehen ist.

2.3.1 Coping

Unter Coping wird die Anwendung von Bewältigungsstrategien verstanden. Laut Lohmann-Heislah (2012) bezeichnet der Terminus Coping den Versuch, mit einem Stressor umzugehen, nicht jedoch, ob und inwieweit dieser Versuch als erfolgreich zu bewerten ist. Antonovsky (1979) definiert: „A coping strategy is a plan for a behaviour, not the behaviour that eventually results to cope with the stressor“ (S. 113). Unter Coping wird also die Planung von Verhaltensweisen verstanden, nicht deren Ergebnis. Lazarus und Folkman (1984) beschreiben Coping in ihrem transaktionalen Stressmodell als Reaktion auf die vorangehende Bewertung. Weiter unterscheiden sie *problemfokussiertes* von *emotionsfokussiertem* Coping-Verhalten. Ersteres umfasse den Versuch, das Problem zu lösen, letzteres umfasse Abwehr, Verleugnung oder die Suche nach sozialer Unterstützung (Lohmann-Heislah, 2012). Sollten diese beiden Strategien nicht zu einem gewünschten Ergebnis führen, tritt das *meaning-focused* coping in Kraft (Folkman, 2008, S. 3). Unter meaning-focused coping wird laut der Autorin eine Neubewertung der Situation verstanden, die auf bestimmten Überzeugungen, Werten und Zielen basiere:

- benefit finding (Vorteile sehen): z.B. Wachstum an Weisheit, Geduld, Klarheit
- benefit reminding: sich an die Vorteile erinnern, die die stressige Situation auch mit sich brachte
- reordering priorities: neue Prioritäten setzen
- infusing ordinary events with positiv meaning: sich an den kleinen Dingen des Lebens erfreuen

Diese Strategien der kognitiven Umstrukturierung sind dann hilfreich, wenn die aktuelle Situation im Moment nicht verändert werden kann. Seiffge-Krenke (1989) unterscheidet ebenfalls drei Arten von Coping: Das *aktive* Coping, das problembezogen ist, *internales* Coping (das ähnlich wie meaning-focused coping an der inneren Einstellung ansetzt) und *Rückzug* als Distanzierung vom Problem oder Stressor.

Es existieren also je nach Autor verschiedene Coping-Strategien, die jeweils an unterschiedlichen Ausgangspunkten (Kognition, Emotion, Verhalten) ansetzen. Schaufeli und Bakker (2004) führen an, dass eine anfangs adaptive Coping-Strategie – wie das Problemlösen mittels vermehrter Anstrengung – nach einer Weile negative

Konsequenzen nach sich ziehen kann, wenn die Energieressourcen des Individuums dadurch erschöpft werden. Weiter betonen sie die Nachteile eines *passiven* Coping-Modus, der durch eine Schonung und Reduzierung der Genauigkeit oder Geschwindigkeit zu Leistungsverschlechterungen führe. Hui und Lee (2000) untersuchten Absentismus und fassten das Fernbleiben vom Arbeitsplatz auch als Coping auf. Da Coping keine normative Wertung impliziert, könnte ebenso Substanz- und Medikamentengebrauch als Coping-Strategie bezeichnet werden. Dies wird allerdings von einigen Autoren als „dysfunktional“ (z.B. Baumeister & Munzinger, 2013, S. 73) oder inadäquat bezeichnet.

Zusammenfassend haben verschiedene Forschungsgruppen verschiedene Coping-Strategien klassifiziert und diese hinsichtlich ihrer Funktionalität eingeteilt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie von Individuen angewandt werden, um stressigen Alltagssituationen zu begegnen. Nun stellt sich die Frage, ob transrationale Kompetenzen als Coping-Strategien bezeichnet werden können?

Bei den transrationalen Kompetenzen handelt es sich nicht um Strategien zur Optimierung des eigenen Lebens, sondern um eine Bewusstseinshaltung (Hinterberger, 2015). Auch Müller-Ruckwitt (2008) beschreibt an einer Stelle Kompetenzen als Haltungen: „Während Fähigkeiten und Fertigkeiten dabei klar aufgabenspezifisch definiert sind, ist das Spezifikum von Haltung doch eigentlich gerade ihr universaler, zweckfreier Charakter“ (S. 147). Antonovsky (1993a) nimmt in seinem Sense of Coherence (SOC)-Modell (Abschnitt 5.1) ebenfalls an, dass die drei Komponenten Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit, die zusammen das Kohärenzgefühl darstellen, als Lebenseinstellungen, bzw. Grundhaltungen aufzufassen sind.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Ausdruck Coping-Strategien nicht passend für die Beschreibung von transrationalen Kompetenzen ist, da es sich dabei nicht um Strategien, sondern um Haltungen handelt. Ob das Konstrukt der Resilienzfaktoren geeignet ist, wird im folgenden Abschnitt 2.3.2 diskutiert.

2.3.2 Resilienz

Bonß (2015) stellt fest, dass der Begriff Resilienz „auf immer mehr Problemfelder angewendet wird, ohne dass freilich klar ist, was Resilienz sowohl allgemein, als auch in den jeweiligen Problemfeldern bedeuten soll“ (S. 15). Das Konstrukt erfreue sich zwar international und interdisziplinär in Forschung und öffentlicher Diskussion

zunehmender Beliebtheit, doch scheine bei seiner Vielzahl an Definitionen eine gewisse Beliebigkeit vorzuherrschen (Levold, 2006). Rutter (1999) bezeichnete Resilienz als den „Rorschachtest des neuen Millenniums“ (S. 159, Übers. S.L.) und polemisiert so, dass dieser Begriff Spielraum für alle möglichen Interpretationen lasse. Ebenso im Hinblick auf die Frage, welche nun die relevanten Resilienzfaktoren bzw. Potentiale, Fähigkeiten, Ressourcen, Kompetenzen oder Kräfte sind, die Individuen davor bewahren, in psychische Störungen abzustürzen, herrscht unter den Autoren der Resilienzratgeber keine Einigkeit. Deswegen ist es schwierig, eine brauchbare Definition für Resilienz zu geben.

Der Begriff wurde ursprünglich in der Werkstoffkunde und der Physik verwendet und bezeichnet elastisches Material, das in seinen Ausgangszustand zurückspringt (z.B. Engelmann, 2014). Die wohl am meisten zitierte Resilienzforscherin Emmy Werner (1993) befasste sich mit biologischen, psychologischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken in der Kindheit und führte den Begriff Resilienz in die Psychologie im Hinblick auf die Kindheitsforschung ein. Hier wurden in einer Längsschnittstudie Kinder einer Hochrisikogruppe über Jahre hinweg begleitet. Ein Drittel wurde als resilient eingestuft, während die restlichen Kinder negative Konsequenzen aufgrund der Risikofaktoren, mit denen sie aufwuchsen, erlitten. Bonß (2015) hebt hervor, dass die Forscherin eine neue Sichtweise anregte und einen „Blickwechsel von den ‚erfolgslosen‘ zu den ‚erfolgreichen‘ Kindern“ (S. 17) vornahm. Resilienz im Jugend- und frühen Erwachsenenalter sowie im hohen Erwachsenenalter wurde bereits ebenfalls ausgiebig beforscht (z.B. Wagnild & Young, 1993; Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauß & Brähler, 2005). An dieser Stelle kann jedoch nicht erneut der Stand der Forschung zusammengefasst werden – einen umfangreichen Überblick geben z.B. Bengel und Lyssenko (2012) – sondern es wird darauf eingegangen, ob Resilienz als Begriff für die Beschreibung transrationaler Kompetenzen geeignet ist. Nachfolgend werden vier zentrale Merkmale herausgearbeitet, die einen Zugriff auf den Resilienzbegriff ermöglichen sollen.

(1) Viele Definitionen überschneiden sich dahingehend, dass Resilienz auf ein Risiko oder eine Krise folgt: „Resilienz setzt grundsätzlich die vorhergehende Anwesenheit eines oder mehrerer Risiken voraus; ein Individuum kann demnach nicht als resilient gelten, wenn es keine Risiken erfahren hat“ (Kluge, 2004, S. 13). Welter-Enderlin (2010) führt weiter aus: „Unter Resilienz wird die Fähigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial ver-

mittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“ (S. 143). Somit muss dem resilienten Verhalten ein Risiko, eine außerordentliche Belastung (Schumacher et al., 2005), ein Schock, ein kritisches Lebensereignis oder Trauma vorausgehen. Mithilfe des ARK-Modells soll hingegen alltägliches Erleben menschlicher Aufgaben unabhängig von besonderen und negativen Einschnitten beschrieben werden können. Diesbezüglich schließt das ARK-Modell an Antonovskys (1979) Forschung an, der sein Salutogenese-Konzept ebenfalls als für Beobachtungen des Alltags geeignet beschreibt. Unter Sense of Coherence (SOC) versteht er die Fähigkeit, sowohl unter alltäglichen als auch außeralltäglichen und krisenhaften Bedingungen physische und psychische Gesundheit herzustellen und zu erhalten.

(2) Nicht alle Individuen können resilient sein. Der Begriff wurde eingeführt, um zwischen jenen zu unterscheiden, die positive bzw. negative Entwicklungsverläufe aufweisen. Welter-Enderlin (2010) beschreibt, dass ca. ein Drittel der Probanden ihre Entwicklungsaufgaben trotz kritischen Lebensbedingungen meisterten. Sie untersuchte, welche Resilienzmerkmale jenen zur Verfügung standen, die trotz hoher Anforderungen und Widrigkeiten in ihren Biographien auf lange Sicht nicht daran „zerbrechen“ (Welter-Enderlin, 2006, S. 10). Resilienzfaktoren nahmen also zu Beginn dieses Forschungszweigs eine erklärende und unterscheidende Funktion ein. Ziel der Resilienzforschung war es, verschiedene Gruppen von Menschen im Vergleich zu betrachten und zu beschreiben (Schumacher et al., 2005). Diese erklärende Fragestellung hat sich jedoch um eine normative Komponente erweitert. So ist es nun ein Anliegen zahlreicher Forschungsgruppen, Ressourcen auszumachen, die sich zur Stressprävention einsetzen lassen.

Antonovsky (1987) vergleicht das Leben mit einem Fluss, der sanft voranplätschert oder von reißenden Stromschnellen (historischer, soziokultureller und physiologischer Natur) durchzogen sein kann. Er stellt sich nicht die Frage, warum Menschen an dieser oder jener Stelle des Flusses sind. Und auch nicht: Wer ist ein guter Schwimmer? Sondern: Was formt unsere Fähigkeit gut zu schwimmen? Also worin besteht Resilienz? Antonovsky (1997) nimmt generelle Widerstandsressourcen an. Mayer und Hausner (2015) führen kulturelle Stabilität, politisch-kulturelles sowie spirituelles Eingebundensein, soziale Netzwerke, materielle und personale Faktoren, wie körperliche Voraussetzungen, Wissen, Kontrollüberzeugungen als jene an. In dieser Arbeit werden zwei Fragen empirisch beantwortet. Welche Ressourcen lassen sich identifizieren? Und: Wer verfügt über jene Ressourcen? Dazu wird eine Stichprobe

befragt und Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsgruppen identifiziert (Kapitel 4). Die soziokulturellen Umstände (also die Beschaffenheit des Flusses) wird in Kapitel 6 thematisiert.

(3) Oft wird der Begriff Resilienz synonym mit psychischer Widerstandsfähigkeit (Schumacher et al., 2005) und Robustheit verwendet und als Gegenteil von Vulnerabilität (Verletzlichkeit) gesehen. Werner (1989) hingegen beschreibt resiliente Personen als zwar vulnerabel, aber dennoch unbesiegbar. Welter-Enderlin (2010) spricht zusammenfassend von „biegen statt brechen“ (S. 16). Ebenso konstatiert Wustmann (2004), dass es darum gehe „sich von einer schwierigen Lebenssituation nicht unterkriegen zu lassen bzw. nicht daran zu zerbrechen“ (S. 18). Der Fokus der transrationalen Kompetenzen liegt hingegen nicht darauf, dem widrigen Alltag robust zu widerstehen und sich an die Anforderungen (einer Leistungsgesellschaft) anzupassen, wie von Masten, Obradovic und Burt (2006) definiert: „We have defined resilience on the basis of how well a person is achieving tasks of adapting and achieving in the external world“ (S. 176). In der bereits angesprochenen Definition aus der Werkstoffwissenschaft, kehrt ein verformtes Material in seinen Ausgangszustand zurück. Die Übertragung auf psychische Phänomene ist schwierig, denn hier stellt sich die Frage, was der Ausgangszustand ist und ob es wünschenswert ist, dass er wiederhergestellt wird, beziehungsweise erhalten bleibt. Endreß und Rampp (2015) thematisieren, dass sich die Bestandserhaltung der „Kritik eines strukturellen Konservatismus“ (S. 45) gegenübersehe. Dieser Kritikpunkt wird bei Resilienzdefinitionen beachtet, die das Konstrukt als Prozess beschreiben, wobei ein Ausgangszustand verändert oder übertroffen werden kann, also Stabilität nicht als dezidiertes Ziel betrachtet wird. Endreß und Rampp (2014) vertreten die Auffassung, „dass Resilienz eben nicht die Bestandserhaltung eines Kerns trotz Transformation, sondern gerade durch Transformation bedeutet“ (S. 94). Die im Zusammenhang mit Resilienz oft verwendeten Bilder vom Stehaufmännchen, Fels in der Brandung und Material, dass in seine Ausgangsform zurückkehrt, sind demnach wenig hilfreich, wenn es um eine Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten im Sinne von Transformation und Veränderung geht.

(4) Darüber ob es sich bei Resilienz um ein rein positives Konzept handelt, herrscht keine Einigkeit unter den Autoren. Wie in Abschnitt 2.3.1 bereits ausgeführt, unterscheiden manche (z.B. Baumeister & Munzinger, 2013) adaptive von dysfunktionalen Coping-Strategien. Ebenso können Verhaltensweisen, die sich zu einem

Zeitpunkt als nützlich erwiesen haben, an anderer Stelle oder zu einem anderen Zeitpunkt maladaptiv sein. So ist z.B. Optimismus (angenommen wir fassen diesen als Resilienzfaktor auf) für die Motivation und Initiierung einer Handlung förderlich, während er bei der Zielablösung von einem unerreichbaren Ziel als hinderlich angesehen werden kann. Endreß und Rampp (2015) thematisieren das „Problem der Normativität“ (S. 45) und weisen darauf hin, dass das, was als Resilienzstrategie gewertet wird, „im jeweiligen sozio-historischen Kontext gedeutet und codiert wird“ (ebd.). Sie betonen, dass Resilienz also keinesfalls als „per se normativ wertvoll“ (S. 47) betrachtet werden kann, da das Konzept in fortgeschritten modernen, neoliberal-flexibilisierten Gesellschaftskonstellationen eine paradoxe Selbstökonomisierung fördern könne.

Zusammenfassend könnten transrationale Kompetenzen zwar Resilienzfaktoren bezeichnet werden, doch wird Resilienz oft mit Krise, nicht mit Alltag verknüpft.¹² In der Resilienzforschung werden meist Gruppen von Menschen miteinander verglichen, die ähnliche Krisen erfolgreich bzw. nicht erfolgreich überstanden haben. Inwiefern Resilienzmerkmale als Strategien bzw. Fähigkeiten konzipiert werden, wird in Kapitel 5 anhand verschiedener bereits bestehender Fragebögen thematisiert. Auf den Aspekt der Normativität von Resilienz wird in Kapitel 6.3 genauer eingegangen.

Abschließend soll noch die Anmerkung von Bonß (2015) Erwähnung finden, der sich die Frage stellt, ob es sich beim Resilienzkonzept um ein „bloßes Modeschlagwort, das allenfalls unter Marketingaspekten von Interesse ist“ (S. 16), handelt, oder ob es „auf einen Paradigmenwechsel im Umgang mit Unsicherheit, der als Übergang von einer faktororientierten Beseitigung von Unsicherheit hin zu einer Akzeptanz von Unsicherheitspotentialen“ (ebd.) verweist. Letztere Betrachtungsweise bietet einen interessanten Ansatzpunkt, da in gleicher Weise transrationale Kompetenzen zu einer differenzierten Sicht von traditionellen Werten, wie Sicherheit beitragen wollen, worauf in Abschnitt 2.4.3 genauer eingegangen wird. Trotz der definitorischen Unklarheiten, die zu Beginn dieses Teilabschnitts erwähnt wurden, kann die Suche nach Ressourcen und damit die Entwicklung von Ressourcenfragebögen als Resilienzforschung bezeichnet werden. Für die Bezeichnung der transrationalen Kompetenzen scheint der Ressourcenbegriff dennoch besser geeignet als der der Resilienzfaktoren, was im folgenden Abschnitt 2.3.3 ausgeführt wird.

¹² Auch wenn in der Einleitung erwähnt wurde, dass unser Alltag häufig Krisen beinhaltet.

2.3.3 Ressourcen

Möchte man den transrationalen Kompetenzen einen Platz in der Stressforschung zuweisen, so sind sie wohl am ehesten als Ressourcen zu bezeichnen. Bei Ressourcen handelt es sich um Quellen, die Menschen nutzen, um ihren Alltag und ihre Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Antonovsky (1979) spricht von „generalized resistance resources“ (S. 99) und meint damit „any characteristic of the person, the group, or the environment that can facilitate effective tension management“ (ebd.). Unter Arbeitsressourcen werden physische, psychische, soziale und organisationale Aspekte verstanden, die laut Hakanen, Schaufeli und Ahola (2008) das Potential haben

1. psychische und physische Kosten zu reduzieren,
2. bei der Erreichung von (arbeitsbezogenen) Zielen dienlich zu sein,
3. persönliches Wachstum und Entwicklung zu fördern,
4. einen Einfluss auf die extrinsische und intrinsische Motivation zu nehmen.

Folgt man der Definition von Bakker und Demerouti (2007), sind Ressourcen auf verschiedenen Ebenen im Arbeitskontext angesiedelt und beziehen sich nicht auf psychische Fähigkeiten und Einstellungen sondern auf externe Gegebenheiten. Die Autoren unterscheiden vier Arten von Arbeitsressourcen:

1. Die Organisation als Ganzes (z.B. Gehalt, Karrierechancen, Job-Sicherheit)
2. Interpersonale und soziale Beziehungen (z.B. soziale Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte, Teamklima)
3. Die Arbeitsorganisation (z.B. Rollenklarheit, Partizipation bei Entscheidungen)
4. Die Arbeitsaufgabe (z.B. Identifikation mit der Aufgabe, Sinn, Autonomie, Leistungs-Feedback)

Hobfolls (1989) Definition von Ressourcen geht über die Arbeitsressourcen hinaus. Er versteht darunter Objekte, persönliche Charakteristika, Bedingungen und Energien, die von Individuen geschätzt werden oder als Mittel zum Erreichen von Objekten, persönlichen Charakteristika, Bedingungen und Energien dienen. Als Beispiel nennt er Selbstwert, soziale Unterstützung oder sozioökonomischen Status. Unter persönlichen Ressourcen verstehen Hobfoll, Johnson, Ennis und Jackson (2003)

positive Selbstbewertungen und die subjektive Wahrnehmung darüber, ob man die Fähigkeit besitzt, erfolgreich Kontrolle über seine Umwelt auszuüben. Ressourcen sind laut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti und Schaufeli (2009) nicht zeitlich stabil, wie Persönlichkeitseigenschaften, sondern können erlernt und verändert werden. Halbesleben (2011) argumentiert mit dem *Conservation of Resources (COR)-Modell* von Hobfoll (1988), dass Menschen danach streben, Ressourcen zu akkumulieren und zu bewahren. Um Ressourcen aufzubauen, werden die bereits vorhandenen Ressourcen eingesetzt. Bakker und Demerouti (2007) postulieren, dass das Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen wichtig hinsichtlich der Entstehung von Stresserleben ist (vgl. Abschnitt 2.1.1). Während Anforderungen die Energie erschöpfen, bringen Ressourcen einen motivationalen Prozess in Gang (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003). Eine ausführliche Abgrenzung zwischen Ressourcen, Resilienz-, Schutz- und Kompensationsfaktoren im Kindesalter geben Petermann und Schmidt (2006).

Im Zusammenhang mit Ressourcen existieren zahlreiche empirische Arbeiten, die einige Sachverhalte sehr gut belegen: Persönliche Ressourcen, Arbeitsressourcen und Engagement stehen in einer reziproken Verbindung zueinander (Xanthopoulou et al., 2009). Schaufeli und Bakker (2004) fanden einen Bezug zwischen hohen Anforderungen in Kombination mit als gering erlebten Ressourcen und Burnout. Hakanen, Perhoniemi und Toppinen-Tanner (2008) konnten in einer Langzeitstudie zeigen, dass Arbeitsressourcen zu vermehrtem Engagement führen, was wiederum Eigeninitiative und die Innovation von Arbeitsgruppen verstärkte. Ressourcen können somit laut den Autoren als Auslöser von Aufwärtsspiralen betrachtet werden sowie deren Folge sein. Ein hohes Ausmaß an Anforderungen hat dann negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden, wenn nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen.

Eine Gemeinsamkeit der Konstrukte Coping, Resilienz und Ressourcen ist der Fokus auf die Intention, Anforderungen bewältigen zu wollen. Endreß und Rampp (2015) fassen die zeitliche Komponente genauer ins Auge: Unter Bewältigungspotential wird die kurzfristige ad hoc-Maßnahme zur Bewältigung einer Herausforderung verstanden, während mit Transformationspotential ein langfristiger, umfangreicher Wechsel gemeint ist. Abschließend lässt sich festhalten, dass transrationale Kompetenzen keine Coping-Strategien sind, da es sich nicht lediglich um verhaltens-, emotionsbasierte- oder kognitive Strategien handelt, sondern um übergeordnete Haltun-

gen. Aufgrund der eher geringen Vereinbarkeit mit gängigen Resilienzdefinitionen werden transrationale Kompetenzen nicht als Resilienzfaktoren bezeichnet, auch wenn Fragestellungen aus der Resilienzforschung bei der vorliegenden Arbeit hilfreich waren, was in Abschnitt 2.3.2 verdeutlicht werden sollte. Da angenommen wird, dass transrationale Kompetenzen bei der Bewältigung alltäglicher Aufgaben und Anforderungen bedeutsam sind, können sie als Ressourcen bezeichnet werden, denn dieser Begriff ist der, von den drei diskutierten, am weitesten gefasste Terminus.

2.4 Transrationale Kompetenzen: Theoretische Grundlagen

Im weiteren Verlauf werden die theoretischen Grundlagen der acht vermuteten transrationalen Kompetenzen, Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielraum, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit vorgestellt.¹³ In Abschnitt 2.5 wird der Zusammenhang zwischen diesen einzelnen transrationalen Kompetenzen veranschaulicht. Zunächst werden kurz die Annahmen von Ulich (1994) und Ryff (1989) skizziert, da sie inhaltlich den transrationalen Kompetenzen nahestehen.

In seinem Standardwerk zur Arbeitspsychologie postuliert Ulich (1994) unter anderem die folgenden drei Kriterien menschengerechter Arbeit (1) „Möglichkeiten der sozialen Interaktion: Aufgabenstellungen, welche Kooperation nahelegen oder voraussetzen“ (S. 161), (2) Sinnhaftigkeit und (3) Zeitelastizität/stressfreie Regulierbarkeit. Dies stimmt mit Verbundenheit, Sinnhaftigkeit und Handlungsspielraum überein. Ryff (1989) beschäftigt sich seit über zwei Jahrzehnten mit der Erforschung psychologischen Wohlbefindens. Der Begriff des Wohlbefindens wird in enger Anlehnung an die aristotelische *Eudaimonia* verstanden. Er bezeichnet das gelingende Leben, das die sechs Aspekte, positive Beziehungen, Autonomie, Sinn im Leben, Bewältigbarkeit der Umwelt, Selbstakzeptanz und persönliches Wachstum beinhaltet (Ryff & Singer, 2008). Während die ersten fünf (positive Beziehungen, Autonomie, Sinn im Leben, Bewältigbarkeit der Umwelt, Selbstakzeptanz) inhaltlich in ganz ähn-

¹³ Mit den acht hier präsentierten transrationalen Kompetenzen ist die Vorstellung dieses Konzepts keinesfalls abgeschlossen. Hinterberger (2013) postuliert z.B. Fehlerfreundlichkeit, Ungewissheitstoleranz, Vergebungsbereitschaft, Gelassenheit und Anspruchsrelativierung als weitere mögliche Kompetenzen. Die im folgenden vorgestellten acht Begriffe wurden deshalb ausgewählt, da sie Parallelen zu bereits bestehenden Modellen aufweisen, wie im Folgenden gezeigt werden wird. Daneben sind sie begrifflich weit gefasst. So kann z.B. unter dem Aspekt Vertrauen die Unterkategorie Gelassenheit subsummiert werden.

licher Weise den jeweiligen transrationalen Kompetenzen nahe stehen, wird persönliches Wachstum – besser gesagt Entwicklung – nicht als eigenständige transrationale Kompetenz, sondern als deren Ergebnis vermutet. Dies müsste jedoch in künftiger Forschung empirisch untersucht werden und ist nicht Gegenstand dieser Arbeit. Der Bezug zu den Themenfeldern Weisheit und Spiritualität wird jedoch am Ende dieses Kapitels herausgearbeitet. Als weitere transrationale Kompetenzen, die bei Ryff und Singer (2008) so keine Berücksichtigung finden, werden die Dimensionen Vertrauen, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit postuliert.

2.4.1 Erfüllung

„Dann heirat' doch dein Büro!“ (Katja Ebstein / Text: Bernd Meinunger)

Bei der Frage nach *Erfüllung* wird im Fragebogen TR-Skala z.B. gefragt, inwiefern Menschen von ihren täglichen Aufgaben begeistert und erfüllt sind. Ob man das eigene Leben als erfüllt betrachtet, hängt zum einen von der realen Situation ab, in der man sich befindet. Kann man aufgrund guter Ausbildungsmöglichkeiten in der Vergangenheit heute einen erfüllenden Beruf ausüben? Oder ist man aus finanzieller Not, zur Ausübung monotoner Lohnarbeit gezwungen? Zum anderen sind die Erwartungen (Eysenck, 1990) und das Anspruchsniveau entscheidend, da so das Verhältnis zwischen Arbeit und Wohlbefinden mediiert werde (Schüpbach, 2015). Csíkszentmihályi (2010) konstatiert, dass „Glück und Zufriedenheit davon abhängen, wie klein man den Unterschied einschätzt zwischen dem, was man sich wünscht und dem, was man hat, und daß Erwartungen dazu neigen zu steigen“ (S. 318). Hier gibt es individuelle Unterschiede in Bezug auf die Genügsamkeit und gleichermaßen in Hinblick auf den Perfektionismus (Kaluza, 2011), also ab wann ein Mensch mit einem Ergebnis zufrieden ist, bzw. ab wann die eigenen Ansprüche zum Verhängnis werden. Csíkszentmihályi (2010) rät davon ab, nach Befriedigung aufgrund externer Belohnungen, wie Geld zu streben, sondern Erfüllung in der Tätigkeit suchen: „Wir erkennen zwar, daß materieller Erfolg kein Glück bringt, doch wir verfolgen unaufhörlich äußere Ziele, in der Erwartung, daß sie unser Leben verbessern“ (S. 68). Ebenso

stellt er fest, dass Gelassenheit und Zufriedenheit altersabhängig zu sein scheinen (vgl. Kapitel 4.2.3).¹⁴

Bezüglich der Frage, welche Bedingungen gegeben sein müssen, damit Arbeitsaufgaben als erfüllend betrachtet werden, legte der Motivationsforscher Friedrich Herzberg (1987) seine Zwei-Faktoren-Theorie vor. Darin unterscheidet er Hygiene-Faktoren, wie z.B. Sicherheit und Gehalt, die Voraussetzung dafür sind, dass keine Unzufriedenheit bei der Arbeit entsteht und Motivatoren, wie z.B. Anerkennung, Verantwortung und die Tätigkeit an sich, die zu Zufriedenheit und Erfüllung führen und die Motivation der Mitarbeitenden steigern sollen.

Für den privaten Bereich beschreibt Eysenk (1990), dass Glück und Erfüllung besonders bei außeralltäglichen Erfahrungen erlebt werden, die als freudig, unerwartet, selten, kostbar und außergewöhnlich beschrieben werden, wie z.B. der Genuss klassischer Musik, die Geburt eines Kindes, religiöse Erfahrungen oder das kosmische Gefühl der Verbundenheit mit dem Universum. Bei alltäglichen Erlebnissen (auch wenn diese erfüllend sein können) schleiche sich dagegen ein Gewöhnungseffekt ein. Was zu Beginn noch Begeisterung auslöste, wird nach einiger Zeit für selbstverständlich angesehen. Er betont den Stellenwert einer generellen Zufriedenheit und Erfüllung: „It's also worth remembering that happiness depends not only upon a high level of positive affect or emotion, but also upon a more reflective assessment of overall satisfaction with one's life“ (S. 12).

Für Frankl (1983) birgt die Zufriedenheit mit dem Ist-Zustand die potentielle Gefahr der Stagnation: „Wer stehenbleibt, wird überholt, und wer da selbstzufrieden ist, verliert sich selbst. Weder als Schaffende noch als Erlebende dürfen wir uns also mit dem jeweils Erreichten begnügen; jeder Tag, jede Stunde macht neue Taten nötig und neue Erlebnisse möglich“ (S. 129). Holzkamp-Osterkamp (1981) kritisiert, dass das Erleben von Erfüllung in der Tätigkeit dazu führen kann, sich mit schlechteren Arbeitsbedingungen abzufinden. So liege für die Unternehmen bei einer Arbeitsorganisation, die den Arbeitenden ermöglichen, Befriedigung und Erfüllung in der Arbeit selbst zu finden, ein bedeutender Vorteil darin, „daß die Arbeiter auf diese Weise von immer wachsenden Lohnforderungen abzubringen seien“ (S. 29). Auch für Rosa

¹⁴ Er beschreibt dies als transformatorische Fähigkeiten von Jugendlichen und versteht darunter: „daß ältere Jugendliche ebenso viele negative Erlebnisse mit der Familie, Freunden und alleine haben, wie jüngere, sie aber gelassener deuten – d.h. Konflikte, die mit 13 tragisch erscheinen, erscheinen mit 17 absolut lösbar“ (S. 370).

(2016) besteht die Gefahr, dass „Fähigkeiten zur Einfühlung und zur Begeisterung als produktive Ressourcen ökonomisiert werden“ (S. 741) und dennoch wohne „jeder Resonanzerfahrung doch ein ‚überschießendes‘ Moment inne, das eine andere Form der Weltbeziehung als Möglichkeit aufscheinen lässt“ (ebd.).¹⁵ Trotz der möglichen negativen Konsequenzen im Sinne eines „Ausruhens auf dem Erreichten“ oder eines „Abfindens mit dem Gegebenen“ ist somit davon auszugehen, dass das Erleben eines erfüllenden Alltags mit zufriedenstellenden Aufgaben, die begeistern, im Gegensatz zu einem monotonen und unbefriedigenden Tätigkeitsbereich vorzuziehen ist und damit eine transrationale Kompetenz darstellt.

2.4.2 Verbundenheit

„Alles wirkliche Leben ist Begegnung.“ (Martin Buber)

Bindung und Beziehung

Beziehungen zu anderen Personen stellen ein zentrales menschliches Verlangen dar. Deci und Ryan (2000) verstehen unter dem Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit, das Erleben von Zugehörigkeit und Intimität mit anderen. Das Bedürfnis nach Bindung und Verbundenheit entwickelt sich in frühester Kindheit (Bowlby, 1995) und bleibt darüber hinaus im Erwachsenenalter zentral (Bode, Westerhof & Dittmann-Kohli, 2001). Stabile Bindungen führen zu einem Gefühl von Sicherheit (Deci & Ryan, 2000), das wiederum Ausgangspunkt für eigenständiges Verhalten im Erwachsenenalter ist. „Aus bindungstheoretischer Sicht sind persönliche Bindungen sogar eine Voraussetzung für Unabhängigkeit und Autonomie“ (Trommsdorff, 1999, S. 395). „Kinder mit zuverlässigen Bindungserfahrungen, die durch feinfühliges Verhalten ihrer Bindungspersonen geprägt sind, entwickeln eine sichere Bindungsorientierung“ (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 86). Geborgenheit führt dieser Annahme nach zu einem zugewandten und offenen Interaktionsverhalten (ebd.).

Wustmann (2004) beschreibt sicheres Bindungsverhalten als Resilienzfaktor. Kommt es zum Ausschluss aus sozialen Gefügen, hat dies negative Konsequenzen

¹⁵ Zum Konzept Resonanz, vgl. Kapitel 7.

für das Individuum zur Folge: „Eine der Situationen, die uns am meisten Angst machen, ist, aus dem Fluß menschlicher Interaktionen ausgeschlossen zu werden. Es besteht kein Zweifel, dass wir gesellige Wesen sind; nur in Gesellschaft anderer fühlen wir uns erfüllt“ (Csíkszentmihályi, 2010, S. 218).

In Bezug auf Verbundenheit sind jedoch zwei Trends zu berücksichtigen. (1) Für Individuen gelten neue Werte der „Selbstentfaltung, Ichfindung oder Selbstverwirklichung“ (Mahlmann, 1991, S. 171 f., vgl. Abschnitt 2.4.5). (2) Traditionelle Strukturen, die einst weitreichende soziale Eingebundenheit garantierten, weichen individuellen Lebensentwürfen: „*Mit der Ausdünnung der Traditionen wachsen die Verheißungen der Partnerschaft. Alles was verloren geht, wird unverhofft in dem anderen gesucht*“ (Beck, 1986, S. 187). Es verschieben sich Erwartungen gelungener sozialer Interaktion auf die Paarbeziehung oder den Freundeskreis, da Einpersonenhaushalte die Großfamilien abgelöst haben: „Aus der ehemals normativ-moralisch, geschlechtsideologisch reglementierten Beziehung wird eine psychologische, deren Stabilität entscheidend von der psychologischen Kombination, verkörpert in den Partnern, abhängt“ (Mahlmann, 1991, S. 171). Keupp (2011) beschreibt die Beziehung oder Partnerschaft als „Balanceakt“ (S. 20), nicht als Besitz, sondern als gemeinsames Handlungssystem der beteiligten Personen, das es permanent neu zu organisieren gelte. Gelingt dieser Balanceakt nicht und können keine tiefen, dauerhaften und befriedigenden Beziehungen zwischen Erwachsenen aufgebaut oder aufrechterhalten werden, kann dies laut Beck (1986) dazu führen, dass unerfüllte Wünsche auf die eigenen Kinder übertragen werden.¹⁶

Trotz des gesellschaftlichen Wandels im Sinne von Selbstverwirklichung und Fixierung auf einen Partner, ist es für Menschen wichtig Verbundenheit in Gemeinschaft mit anderen zu erleben, sei es im Rahmen von Familie, Partnerschaft oder sonstigen sozialen Vernetzungen. Deshalb stellt die Dimension Verbundenheit eine zentrale Komponente der transrationalen Skala dar. Der Begriff Verbundenheit schließt in dieser Arbeit neben den zwei Aspekten *soziale Unterstützung* und *Kooperation* noch *Anerkennung* als weitere relevante Komponente zwischenmenschlicher

¹⁶ „Das Kind wird zur letzten verbliebenen, unaufkündbaren, unaustauschbaren Primärbeziehung. Partner kommen und gehen. Das Kind bleibt. Auf es richtet sich all das, was in die Partnerschaft hineingeseht, aber in ihr unauslebbar wird. Das Kind gewinnt mit dem Brüchigwerden der Beziehungen zwischen den Geschlechtern Monopolcharakter auf lebbare Zweisamkeit“ (S. 187).

Beziehungen ein. Im Folgenden wird Bezug auf Forschungsergebnisse zu sozialer Unterstützung genommen. Anschließend wird ausgeführt, inwiefern die Fähigkeit, soziale Unterstützung zu mobilisieren, von Bedeutung ist. Danach wird kurz eine Einführung in die Begriffe Konkurrenz und Kooperation sowie Anerkennung gegeben, da diese ebenfalls für die Dimension Verbundenheit der TR-Skala von Relevanz sind.

Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung wird seit Mitte der 80er-Jahre erforscht. Fydrich, Sommer, Menzel und Höll legten 1987 den Fragebogen zu sozialer Unterstützung (F-SozU) vor. Die protektive Wirkung sozialer Unterstützung in Bezug auf psychische Gesundheit gilt als erwiesen (vgl. Bengel & Lyssenko, 2012). Soziale Unterstützung „wird heute als Sammelbegriff für verschiedene Formen der sozialen Interaktion gebraucht, die zum Ziel haben, eine der involvierten Personen zu unterstützen“ (S. 83). „Eine adäquate soziale Integration in ein funktionierendes Netzwerk kann potenzielle und reale Belastungen von einer Person fernhalten“ (ebd.). Die Autoren beschreiben in einem ausführlichen Kapitel ihres Forschungsberichts, dass soziale Unterstützung mit gesundheitlichen Konsequenzen in Verbindung steht, wobei das Hormon Oxytocin dabei von zentraler Bedeutung ist. Sie unterscheiden weiterhin *wahrgenommene* von *tatsächlich erlebter* sozialer Unterstützung und betonen die Wichtigkeit der ersteren: „Unabhängig davon, ob es im Einzelfall tatsächlich zu unterstützenden Interaktionen kommt, scheint die Überzeugung, auf ein Netzwerk von Freundinnen und Freunden oder Familie zurückgreifen zu können, eine protektive Wirkung zu haben“ (S. 84). Als eine mögliche dysfunktionale Komponente tatsächlich erlebter sozialer Unterstützung führen die Autoren Selbstwertbedrohung an. Diese könne dann eintreten, wenn Personen das Gefühl haben, die Situation nicht ohne fremde Hilfe bewältigen zu können.

Jedoch bedarf es der Fähigkeit, soziale Unterstützung gezielt mobilisieren zu können: „Bitte um Hilfe bei einem Problem“ wird bei Petermann (1996, S. 15) als Indikator für Vertrauen zwischen zwei Menschen beschrieben, „da man sich auf das Wohlwollen des Partners verlässt. Oft ist schon die Formulierung einer Bitte mit dem Eingeständnis eigener Schwäche und Verwundbarkeit verbunden“ (S. 75). „Personen mit einer sicheren Bindungsorientierung haben erfolgreiche Erfahrungen mit sozialer Unterstützung gemacht und haben damit sowohl eine höhere Wahrscheinlichkeit, in

belastenden Situationen Unterstützung zu erwarten, als auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, diese aktiv zu suchen“ (Collins & Feeney, 2000, zit. n. Bengel & Lysenko, 2012, S. 86). Laut Masten (2001) sind resiliente Menschen fähig, andere um Hilfe zu bitten und diese zu akzeptieren.

Weiter ist davon auszugehen, dass nicht allein die (potentielle) physische Präsenz und Hilfe anderer Personen, sondern ebenso die Qualität der Begegnung eine Rolle spielt, also ob eine emotional ausgeglichene Atmosphäre herrscht. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist davon auszugehen, dass soziale Unterstützung als wichtige Ressource fungiert.

Kooperation und Konkurrenz

Tomasello (2016) beschreibt Konkurrenz und Kooperation als „die beiden Dimensionen des Soziallebens bei komplexen Lebewesen“ (S. 23). Reziproke Kooperationsmuster motivieren Individuen dazu, für andere zu sorgen bzw. in jene zu investieren, dabei scheine „anderen zu helfen für junge Menschen etwas Natürliches [...] und durch Empfindungen von Mitgefühl intrinsisch motiviert“ (S. 78) zu sein. Das Wohlergehen des anderen nennt der Autor hierbei als zentrales Motiv. Im Gegensatz zu Primaten sei das spezifisch menschliche dabei eine gemeinsame Intentionalität, bzw. das Gefühl eines „wir“ (S. 83). Die Konkurrenz um Ressourcen beziehe sich – in seinem Forschungsgebiet, der Primatenforschung – primär auf „Nahrung und Paarungspartner“ (S. 22). Spieß (2014) beschreibt Kooperation als Tendenz, positive Handlungsergebnisse für alle Beteiligten zu erreichen. Bei wettbewerbsorientiertem Verhalten stehen laut der Autorin die eigenen Handlungsergebnisse im Vordergrund. Kooperation setze faire Bedingungen der Zusammenarbeit voraus, was den Grundgedanken von Reziprozität beinhalte. Petermann (1996) konstatiert, dass kooperatives Verhalten davon abhängt, ob die Beteiligten wissen „*warum eine wechselseitige Kooperation wünschenswert ist*“ (S. 44). Weiter müsse die Erwartung vorhanden sein, „*daß auch der Partner in Zukunft kooperiert*“ (ebd.).

Als der Kooperation entgegengesetzte Dimension nennt Tomasello (2016) die Konkurrenz. Bröckling (2014) beschreibt den Arbeitskraftunternehmer (vgl. Abschnitt 2.2.3) als in einer nie endenden Konkurrenzsituation verstrickt, er dürfe „keinen Augenblick in der Anstrengung nachlassen, seine Kreativität, Findigkeit, Risikobereitschaft und Entscheidungskraft weiter zu steigern“ (S. 191). Neckel (2008) bezeichnet

Wettbewerbsfreude als kulturelles Narrativ, das aus dem Zwang sich durchsetzen zu müssen eine selbstgewählte Lebensform mache. Für Kaluza (2011) stellt der Konkurrenzkampf eine Arbeitsbelastung in Form eines sozialen Stressors dar. Allerdings scheint jeder Bereich menschlichen Lebens den Charakter von konkurrenzartigen Beziehungen annehmen zu können (Rosa, 2013). Bereits in der Schule wird Konkurrenz gefordert und gefördert, was sich negativ auf die sozialen Beziehungen auswirkt (Jacobshagen & Rigotti, 2007) und als belastend erlebt wird. Auf der einen Seite werde in interpersonalen Beziehungen eine Bandbreite an sozialen Kommunikationskompetenzen wie Empathie und Mitgefühl verlangt, während man sich auf der anderen Seite in unserer Gesellschaft ständig dazu gezwungen sehe, sich mit anderen Menschen zu vergleichen (Ulmann, 1991). Beck (1986) beschreibt dieses ambivalente Verhältnis so: „Individuelle Konkurrenz und Mobilität, die für den Produktionsbereich gefordert werden, treffen in der Familie auf die Gegenforderung: Aufopferung für den anderen, Aufgehen in dem kollektiven Gemeinschaftsprojekt der Familie“ (S. 178). Eberlein (2000) hingegen beschreibt die Privatsphäre ebenfalls vom Konkurrenzprinzip durchdrungen. Sie bezieht sich auf Lasch (1986) und konstatiert:

Das Konkurrenzprinzip dehne sich nach seiner Entbindung aus der Sphäre der Ökonomie [...] auf alle Sphären des Lebens aus. Daher nehme jedes Vergnügen die „Eigenschaften von Arbeit“ an, sei jedes „Spiel mit ... Leistungsterminologie durchsetzt“, sei das „Privatleben... kein Refugium mehr von den im Arbeitsleben erlittenen Unbilden, sondern genauso anarchisch, kriegsähnlich und voller Streß so wie der Markt selbst“. (Eberlein, 2000, S. 222)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl das Arbeitsleben, als auch der Privatbereich, wie Paarbeziehungen und elterliche Aufgaben (Kerschgens, 2010), von konkurrenzförmigen Beziehungen durchzogen sind. In instrumentellen Beziehungen werden andere Menschen als „Mittel zum Zweck“ betrachtet und daraufhin bewertet, inwiefern der Kontakt für das eigene Weiterkommen und Bestehen unter gegebenen Verhältnissen dienlich ist. Freilich ist es schwer zu sagen, wann man andere instrumentalisiert, also die eigene Bedürfnisbefriedigung auf Kosten anderer umsetzt (Meretz, 2012). Die Frage, ob rein altruistische Verhaltensweisen überhaupt existieren, oder ob nicht immer ein Nutzen, wie z.B. Erhöhung des Selbstwerts durch das Helfen angestrebt wird, kann nicht Gegenstand dieser Arbeit sein. Jedoch wurden Items formuliert, die abfragen, inwiefern Menschen Konkurrenzsituationen her-

ausfordern, indem sie sich mit anderen messen, da ein hoch ausgeprägtes Konkurrenzverhalten das Gegenteil einer transrationalen Haltung impliziert. Rosa (2016) postuliert dazu passend: „*Begegnen* und *Besiegen* sind inkompatible Zielsetzungen“ (S. 696). Wettbewerbsorientiertes Verhalten kann zwar zweifelsohne Vorteile bergen, z.B. in Sport (Rosa, 2016) und Spiel oder als treibende Kraft für kreative Prozesse. Im Kontext transrationaler Kompetenzen scheint Kooperation als Aspekt zwischenmenschlicher Verbundenheit jedoch passender.

Anerkennung

Darwall (1977) unterscheidet zwei verschiedene Arten von *Respekt*. *Anerkennung* wird einer Person unabhängig von ihren erbrachten Leistungen entgegengebracht. *Wertschätzung* hingegen ist definiert als die positive Bewertung von Eigenschaften, Verhaltensweisen und Arbeitsergebnissen. Einige Forschungsgruppen verwenden die Begriffe jedoch synonym. In der TR-Skala wird danach gefragt, ob die Probanden Anerkennung erhalten, wenn sie andere unterstützen.

Anerkennung spielt in der individuellen Selbst- und Weltherstellung eine beachtliche Rolle, so führt gesellschaftliche Anerkennung zu einem positiven Selbstwertgefühl (Altstötter-Gleich, 2004). Es ist von einem reziproken Verhältnis auszugehen, wobei das Selbstwertgefühl wiederum das Anerkennungsbedürfnis beeinflusst:

Menschen mit einem geschwächten oder instabilen Selbstwertgefühl dagegen sind in größerem Maße abhängig von der äußeren positiven Einschätzung, um ihre Selbstzweifel zumindest vorübergehend in Schach zu halten. Sie müssen sich permanent beweisen, gut zu sein und reagieren gekränkt, wenn die Umwelt sie nicht bestätigt. Ihnen fehlt das Vertrauen in sich selbst, in ihren eigenen Wert als die Person. (Wardetzki, 2011, S. 28)

Kaluza (2011) beschreibt Anerkennung als zentrales Bedürfnis und arbeitet heraus, dass mangelnde Anerkennung zu Stresserleben führt. Eine theoretische Begründung hierfür liefert das *Effort-Reward-Imbalance (ERI)-Modell* von Siegrist (1996). Demnach führt eine fehlende Reziprozität zwischen *effort* und *reward* (wozu ferner Anerkennung zählt) zu einer Gratifikationskrise. Negative Konsequenzen wie Ärger, Depression und Demoralisierung können die Folge sein (ebd.). Bereits zu Beginn der Burnout-Forschung viel auf, dass ein hohes Bedürfnis nach Anerkennung in Relation

zu Burnout steht (Freudenberger, 1974). Semmer, Jakobshagen und Meier (2006) führen die Bedeutung von Anerkennung aus und betonen den Zusammenhang mit Befinden und Gesundheit. Sie verstehen unter Anerkennung neben Lob „auch Interesse an der Arbeit einer Person zu zeigen, deren Probleme ernst zu nehmen, sie um Rat zu fragen, ihre Vorschläge anzuhören oder Bevormundung zu vermeiden“ (S. 93). Als positive Konsequenzen von Anerkennung werden Stolz (Decker & Fischbach, 2010) und Steigerung der intrinsischen Motivation genannt (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2014).

Im Großen und Ganzen wird deutlich, dass statt eines hohen Selbstbezugs und Konkurrenzstrebens ein reziproker „kollektiver Bezug, also eine Erfahrung der Verbundenheit miteinander“ (Wellensiek & Galuska, 2014, S. 160) angestrebt werden sollte, denn: „people who are unselfish tend to be much happier than those who are selfish, so that helping others actually enhances happiness“ (Eysenck, 1990, S. 113). Weiterhin wird in der Connor-Davidson Resilience Scale (vgl. Kapitel 5.4) das Ausmaß an Bindung und sozialer Unterstützung erfragt: *„Ich habe mindestens eine enge und sichere Bindung zu jemandem, die mir als Unterstützung dient, wenn ich unter Stress stehe“* (Sarubin et al., 2015, S. 117). Mit der TR-Skala wurde darüber hinaus die Fähigkeit zur Mobilisierung sozialer Unterstützung und die von anderen erhaltene Anerkennung operationalisiert.

2.4.3 Vertrauen und Zuversicht

„Et hätt noch emmer joot jejange.“ (Et kölsche Jrundjesetz)

In diesem Abschnitt wird erörtert, was in der vorliegenden Arbeit unter der transrationalen Kompetenz *Vertrauen* verstanden wird. Die Dimension Vertrauen der TR-Skala umfasst Items, die sich inhaltlich darauf beziehen, ob eine vertrauensvolle Erwartung bezüglich der Zukunft oder Zukunftsangst vorliegt. Denn: „The important thing is that one has a sense of confidence, of faith, that, by and large, things will work out well“ (Antonovsky, 1979, S. 127). Vertrauen bezeichnet in dieser Arbeit also nicht, wie bei den meisten Definitionen (vgl. Tschannen-Moran & Hoy, 2000) ein Charakteristikum interpersonaler Beziehungsqualität. Vielmehr wird Vertrauen hier als *zuversichtliche Grundeinstellung* im Sinne von *confidence* (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) aufgefasst. „Der vertrauensvoll Handelnde blickt also optimistisch in eine Zukunft, die

durch eine Vielzahl möglicher und ungewisser Ereignisse geprägt ist“ (Petermann, 1996, S. 12). Auch *dispositioneller Optimismus* (Carver & Scheier, 1990) bezeichnet eine positive Ergebniserwartung, bzw. einen positiven Attributionsstil, der nachfolgende Handlungen beeinflusst (Bengel & Lyssenko, 2012). Laut den Autoren besteht keine klare Abgrenzung zur motivationalen Komponente des Konstrukts *Hoffnung*, worunter die „positive Erwartung, ein Ziel zu erreichen oder einen Wunsch erfüllt zu bekommen“ (S. 51), zu verstehen ist. Hoffnung erhöht die Wahrscheinlichkeit im Sinne der Zielerreichung zu handeln (Snyder, 2002). Dies steht im Kontrast zur Aussage Sartres (1944), der „Hoffnung [als] das schlimmste Hemmnis für das Handeln“ (S. 59) betrachtete, da statt einer aktiven Veränderung der Bedingungen ein passiv hoffendes Verharren und Abwarten und somit eine Stagnation eintreten würde.

Grundsätzlich weisen die vier Begriffe Vertrauen, Optimismus, Zuversicht und Hoffnung einige definitorische Gemeinsamkeiten auf. Im Weiteren wird die betreffende transrationale Kompetenz Vertrauen genannt, womit „Lebensvertrauen“ im Sinne Bollnows (1960) gemeint ist:

Wir sprechen dabei von Vertrauen schlechthin, ohne näheren Zusatz; denn es geht hier noch nicht um das Vertrauen zu diesem oder jenem bestimmten Sein, zu diesem oder jenem bestimmten Menschen, sondern um ein dahinter liegendes, jedes bestimmte einzelne Vertrauen erst ermöglichendes Vertrauen zur Welt und zum Leben überhaupt, also um ein Vertrauen schlechthin, noch ohne einen bestimmten Gegenstand, dem man vertraut, so wie es im Leben selber aus dem Gefühl einer tiefen Geborgenheit heraus aufsteigt. Man könnte, um diesen allgemeinen Charakter herauszuheben, von einem Lebensvertrauen sprechen. (S. 19)

Im Gegensatz dazu steht eine zweifelnde und sorgenvolle Haltung, geprägt von Misstrauen, Zukunftsangst, Unsicherheit und Hoffnungslosigkeit, wie sie Erikson, Erikson und Kivnick (1986) beschreiben:

For these people, any activity seems to represent an opportunity to display apprehension; any encounter becomes an occasion to recall past affronts and injustices. Somewhere between these two extremes lies the expression of mature faith. Envolving from lifelong experineces of hopeful confidence and cautious skepticism, faith that is sturdy and firm need not itself be questioned. (S. 238)

Eine optimistische Sichtweise ist nicht also nicht mit zu hoffnungsvoller Passivität gleichzusetzen und beinhaltet auch eine gewisse Vorsicht, da ansonsten die Gefahr der Naivität und Gutgläubigkeit bestünde. Weinstein (1984) warnt vor einem unrealistischen und *illusorischen Optimismus*, bei dem fälschlicher Weise auf einen positiven Ausgang gehofft wird, indem negative Hinweise ignoriert werden.

Natürlich setzt Vertrauen stets die Inkaufnahmen eines Risikos voraus, weil auf Kontrolle in einem gewissen Rahmen verzichtet wird und „Vertrauen immer einen Aspekt der *Ungewißheit*, ein *Risiko* und die Möglichkeit der *Enttäuschung* beinhaltet“ (Petermann, 1996, S. 11). Vertrauen kann durch negative Erfahrungen zerstört werden, es kann jedoch gleichermaßen trotz Niederlagen aufrechterhalten werden: „[T]hose who assert, in absolute tones that permit no doubt, that they will be taken care of, no matter what – even though instances of need have arisen and the expected caretakers have failed to provide“ (Erikson et al., 1986, S. 237). Bei Vertrauen kommt also auf die Balance, zwischen berechtigter Skepsis und berechtigter Zuversicht an.

Antezedenzen von Vertrauen

Rotter (1967) begreift generalisiertes Vertrauen als eine Disposition („propensity to trust“), die Stabilität über verschiedene Situationen hinweg aufweist (Kopp & Schuler, 2003). Diese entwickle sich aus vorherigen Erfahrungen von Sicherheit und Verlässlichkeit in verschiedenen Kontexten: „The tension between basic trust and mistrust reaches back to the very beginnings of life, when, through evergrowing trust in the reliable supportiveness and responsiveness of the environment, the healthy infant develops the origins of hope“ (Erikson et al., 1986, S. 218). Vertrauen setzt also „ein Mindestmaß an Sicherheit voraus“ (Petermann, 1996, S. 115).

Welche Rahmenbedingungen können nun Einflussfaktoren für die Entwicklung einer vertrauensvollen Lebenseinstellung darstellen? An dieser Stelle werden beispielhaft die vier Aspekte: (1) Stabile soziale Bindungen (siehe Abschnitt 2.4.2), (2) stabile Umweltbedingungen, (3) materielle Sicherheit und (4) Glaube angeführt. Diese scheinen nach Durchsicht der Literatur von Relevanz, wobei kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden soll.

Für Erikson (1968) stellt das Urvertrauen von Kleinkindern die Basis für stabile soziale Bindungen in der späteren Entwicklung dar, wofür sich zahlreiche empirische

Belege finden lassen (vgl. Krampen & Hank, 2004). Auch die Untersuchungsergebnisse von Erikson et al. (1986) sprechen dafür, dass eine sichere Eingebundenheit in familiäre Strukturen eine zuversichtliche Lebenseinstellung fördern. Hinsichtlich stabiler Umweltbedingungen fanden Erikson et al. (1986) bei ihrer Befragung von 29 über 80-jährigen Probanden heraus, dass Beständigkeit des Wohnorts, also eine Verwurzelung als unterstützend erlebt wurde: „Having lived in the same house or neighborhood for more than thirty years seems to provide many of our informants feelings of stability and predictability that are closely linked with trustfulness throughout the life cycle“ (S. 229). Die Zeiten, in denen man im selben Dorf geboren wurde, gelebt hat und gestorben ist, wurden jedoch von einer vom Arbeitsmarkt geforderten „Flexibilisierung, Mobilität und Diskontinuität“ (Morgenroth, 2011, S. 5) und Arbeitsplatzunsicherheit (Raeder & Grote, 2001; Hünefeld, 2016) abgelöst, was zu Einbußen hinsichtlich Stabilität und Verlässlichkeit führt. Beck (1986) beschreibt Individuen als „aus traditionellen Klassenbedingungen und Versorgungsbezügen der Familie herausgelöst“ (S. 116). Sie wurden damit auf sich selbst und ihr „individuelles Arbeitsmarktschicksal mit allen Risiken, Chancen und Widersprüchen verwiesen“ (ebd.). „Ebenso wie die Familie hat auf der Gegenseite der Beruf *seine ehemaligen Sicherheiten und Schutzfunktionen eingebüßt*“ (S. 222). Dies führt überdies zu einer potentiellen materiellen Unsicherheit. Finanzielle Absicherung wurde jedoch in der Untersuchung von Erikson et al. (1986) als essentielle Voraussetzung für eine zuversichtliche Einstellung genannt, was anhand zweier Beispiele verdeutlicht werden soll:

When he talks about times when his income was good, he speaks with optimism about his own long-range goals and the future successes he anticipates for his children. However, when he describes times when his income was low, his time frame shifts from optimistic to doubtful and pessimistic. (S. 230)

In only two of our subjects do we note a pervasive sense of a current financial precariousness, and in both of them this sense seems to be related to serious doubtfulness and apprehension about the future. (S. 231)

Finanzielle Sorgen stellen demnach einen erheblichen Unsicherheitsfaktor dar, der sich negativ auf eine vertrauensvolle Einstellung bezüglich der Zukunft auswirkt. Religiöse und spirituelle Einstellungen und der Glaube an Gott werden von den von Erikson et al. (1986) Befragten hingegen als stützend empfunden: „This woman’s

trust in herself and her own responsibilities in the world is intertwined with her trust in a God“ (S. 225). „Perhaps they feel, that attending church provides the individual a kind of protection against painful uncertainty and mistrust“ (S. 227). Demnach helfe eine Eingebundenheit in religiöse Zusammenhänge dabei, Zweifel, Ungewissheiten und Zukunftsängste, ferner in Hinblick auf den näher rückenden Tod, zu bewältigen. Einige Studienergebnisse weisen darauf hin, dass religiöse Menschen eine hoffnungsvolle Einstellung haben und darüber hinaus über mehr positive Copingstrategien verfügen als nicht religiöse Menschen in vergleichbaren Situationen (vgl. Bengel & Lyssenko, 2012).

Mahlmann (1991) beschreibt einen historischen Wandel, der eine göttliche Vor-sehung als strukturgebende Instanz ablöst. Das „Bewußtsein von der Eingewobenheit des Menschen in eine natur- oder gottgegebene Ordnung [zerbröckelt]. Bis dato verlässliche Lebensformen und Orientierungsmuster weichen einer Unsicherheit, die das alltägliche Leben umfaßt“ (S. 271). Für Rosa (2016) ist eine „verstärkte Nachfrage nach religiösen Sinnstiftungen und ein Bedeutungszuwachs religiöser Institutionen und Praktiken“ (S. 689), so sie sich denn empirisch beobachten lassen ließen, Ausdruck einer Krise der Moderne (vgl. Kapitel 7). Kaddor (2015) sieht den aktuellen Trend einer Hinwendung zu religiösen Gruppierungen u.a. in der Suche nach Orientierung und Halt begründet.

Sicherheit ist also bei allen genannten Voraussetzungen für zukünftiges Vertrauen elementar. Neben den eben erwähnten Faktoren, stabile Bindungen und sichere Umwelt, monetäre Sicherheit und Glaube, werden häufig Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung als Bedingungen für eine zuersichtliche Haltung genannt: „Vertrauen wird damit als aktiver Prozeß aufgefaßt, der entscheidend vom Ausmaß des empfundenen eigenen Kompetenzgefühls (=Selbstvertrauen) abhängt“ (Petermann, 1996, S. 122). „Wir gehen davon aus, daß aufgrund des Eindrucks, etwas bewirken zu können, eine Person sich immer mehr zutraut und dadurch ein stabiles *Selbstvertrauen* (= generalisierte Selbstwirksamkeit) aufbauen kann“ (S. 111).

Generalisierte Kontrollüberzeugungen beschreiben die Einschätzung der „Veränderbarkeit und Beeinflussbarkeit von Situationen und Ereignissen“ (Krampen & Hank, 2004, S. 672). Eine hohe generalisierte Selbstwirksamkeit und die Überzeugung, Situationen kontrollieren zu können, bieten demnach ein gutes Fundament für eine vertrauensvolle Grundhaltung. Antonovsky (1979) trifft jedoch die Unterscheidung zwischen: „I am in control“ und „things are under control“ (S. 155) und macht

damit deutlich, dass nicht die tatsächliche Kontrolle der Situation, sondern die Einschätzung, dass sich die Dinge zum Guten entwickeln werden, wichtig ist. In Anbetracht der Tatsache, dass sich viele Dinge im Alltag eben nicht kontrollieren lassen und dass plötzlich auftretende unvorhersehbare Schicksalsschläge und Krisen die Welt erschüttern, in die man vorher vertraut hat, sind jene, die dennoch optimistisch in die Zukunft blicken können und über eine gewisse Ungewissheitstoleranz verfügen, im Vorteil. Sie können Vertrauen als einen „Modus der Vermittlung von Vergangenheit und Zukunft zur Orientierung in einer Gegenwart“ (Endreß, 2001, S. 174 f.), also als „Ressource zur Bewältigung von Zukunft“ (Sztompka, 1995, S. 255) nutzen. Wie und ob diese vertrauensvolle Einstellung erlangt werden kann, wenn die eben geschilderten Antezedenzen nicht gegeben sind, ist fraglich.

Vorteile einer vertrauensvollen Einstellung

Luhmann (1973) betrachtet Vertrauen als „Form der Reduktion von Komplexität“ (S. 6). Vertrauen stelle somit eine auf die Handlungsmöglichkeiten bezogene kognitive Ordnungsleistung dar (Luhmann, 2001). In Anlehnung daran konstatiert Petermann (1996): „Vertrauen reduziert die Komplexität menschlichen Handelns, erweitert zugleich die Möglichkeiten des Erlebens und Handelns und gibt Sicherheit“ (S. 15). Auch Bengel und Lyssenko (2012) stellen fest: „Da optimistische Menschen dazu tendieren, positive Ergebnisse zu erwarten, legen sie eine größere Handlungs- und Durchhaltebereitschaft an den Tag“ (S. 49). Vertrauensvolle Menschen gehen laut Petermann (1996) positiv an Probleme heran und „werden als verlässliche Partner geschätzt“ (S. 54). Der Autor fasst Forschungsergebnisse zusammen und hält fest, dass „die Ergebnisse belegten, daß misstrauische Personen sich stärker durch Streß belastet fühlten als vertrauensvolle“ (S. 64). Bengel und Lyssenko (2012) konstatieren, dass die Befundlage zur schützenden Wirkung einer optimistischen Lebenseinstellung konsistent und gut abgesichert sei.¹⁷ Sie zitieren zahlreiche Studien, in denen Optimismus und Hoffnung psychische und physische Gesundheit, weniger Angst

¹⁷ Martin, Friedman, Tucker, Tomlinson-Keasey, Criqui und Schwartz (2002) beschreiben die Befundlage hinsichtlich der Konsequenzen von Optimismus als kontrovers. Die Autoren beziehen dabei risikoreiches Verhalten aufgrund von unrealistisch optimistischen Einschätzungen in ihre Betrachtungen mit ein.

sowie mehr Lebensqualität nach sich ziehen. Als Grund nennen die Autoren, einen mit optimistischen Einstellungen einhergehenden aktiven Bewältigungsstil.

Die genannten positiven Konsequenzen machen die Relevanz einer zuversichtlichen Einstellung deutlich. Es stellt sich die Frage, welche Rolle der therapeutische Prozess in Bezug auf Vertrauen spielt, also inwiefern bereits gemachte Erfahrungen veränderbar sind. Fasst man Vertrauen wie Tschannen-Moran und Hoy (2000) als prozesshaftes und erlernbares Konstrukt auf, das aus vorangegangenen Sicherheitserfahrungen wächst – „confidence extends across a gap of time“ (S. 557) oder handelt es sich um ein konstantes Persönlichkeitsmerkmal? Deutsch (1958) betrachtet Vertrauen nicht als stabile Persönlichkeitseigenschaft, sondern als situativ beeinflusst. Wer jedoch kaum Sicherheiten in seinem bisherigen Erfahrungsschatz vorzuweisen hat, keine sicheren Bindungen erlebt und von materiellen Sorgen bedroht ist, dem wird wohl kaum durch das Anraten einer optimistischen Sichtweise im Sinne eines „Es-sich-schön-Redens“ geholfen sein. Vielmehr sollte in diesem Kapitel herausgearbeitet werden, dass aktives Handeln im Sinne einer Zielerreichung im Gegensatz zu passivem Hoffen, die zentrale motivationale Reaktion ist, die einer zuversichtlichen Haltung folgt. So schließt sich die Frage an, in welchen Bereichen unseres Lebens wir über Handlungsspielräume verfügen (vgl. Kapitel 2.4.4)?

Abschließend bleibt festzuhalten, dass Vertrauen eine wichtige transrationale Kompetenz darstellt und deshalb einen essentiellen Bestandteil der TR-Skala bildet. So wird mit der Aufnahme der Dimension Vertrauen in den Fragebogen auch der Forderung von Krampen und Hank (2004) Rechnung getragen, die einen ungenügenden Forschungsstand zum Themengebiet Vertrauen bemängeln.

2.4.4 Freiheit, Autonomie, Handlungsspielräume

„I've been looking for freedom“ (David Hasselhoff / Text: Gary Cowto)

In der TR-Skala wird erfragt, inwieweit Personen Freiheit bei der Entfaltung der eigenen Fähigkeiten und Ideen erleben, bzw. inwieweit sich die Befragten in ihrer Entfaltung eingeengt und gehemmt fühlen. Statt von Freiheit oder *Autonomie* scheint es jedoch sinnvoller in der hier vorliegenden Bedeutung von Handlungsspielräumen zu sprechen, was im weiteren Verlauf erläutert werden wird.

Zunächst wird darauf eingegangen, warum Freiheit (bzw. Autonomie) in der bisherigen Forschung als eine wichtige Ressource im menschlichen Erleben und Verhalten Berücksichtigung fand. Zuerst Autonomie im beruflichen Kontext: Diesbezüglich relevante Forschungsergebnisse, Konzepte und Modelle sowie Definitionen des Begriffs Autonomie in der Arbeits- und Organisationspsychologie werden dargelegt. Danach wird auf die Konsequenzen von Autonomieerleben eingegangen. Im Anschluss werden folgende zwei Thesen genauer ausgeführt: (1) Gesellschaftliche Unterschiede führen dazu, dass manche Menschen – abhängig von ihrer Position – größere Handlungsspielräume haben als andere. (2) Das, was als Freiheit anmutet, muss keine Freiheit sein, denn im Gegensatz zu real erweiterten Handlungsspielräumen gibt es eine scheinbare Autonomie. Zum Abschluss wird erläutert warum Handlungsspielraum als transrationale Kompetenz gewertet werden kann.

Krczizek und Kühl (2008) verstehen unter Autonomie bzw. Selbstbestimmung, dass die „Person sich als Verursacher von Änderungen in seiner Umwelt“ sieht (S. 11). Csíkszentmihályi (1995) führt aus, dass eine freie Gesellschaft dem einzelnen erlaubt, „seine eigenen Ziele festzusetzen, seine individuellen Fähigkeiten zu entwickeln und so zu handeln, daß er seine einzigartige Persönlichkeit entfalten kann“ (S. 344). In der *Self-Determination-Theorie* wird das Bedürfnis nach Autonomie, also sich selbst zu organisieren, das eigene Verhalten zu regulieren sowie heteronome Kontrolle zu vermeiden, neben Kompetenz und sozialer Eingebundenheit als wichtiges intrinsisches Grundbedürfnis beschrieben (Deci & Ryan, 2000). Auch Kaluza (2011) bezeichnet Autonomie, worunter er den Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung versteht, als grundlegendes menschliches Bedürfnis.

Autonomie im beruflichen Kontext

Seit den 70er Jahren wurde im Zuge Bewegung zur „Humanisierung von Arbeit“ der Begriff Autonomie als Konzept in der Arbeits- und Organisationspsychologie erforscht und bereits von Hackman und Oldham (1976) im *Job-Diagnostic-Survey* operationalisiert. In diesem Fall wurde jedoch nicht, wie in der klassisch kantianischen, bzw. wörtlichen Auffassung des Begriffs derjenige als autonom bezeichnet, der Urheber des Gesetzes ist, dem er gehorcht, sondern Autonomie wird synonym mit Handlungsspielraum verwendet. Hackman und Oldham (1980) postulieren, dass Autonomie im Sinne von Handlungsspielräumen eine Kerndimension von Arbeitstä-

tigkeiten sei, da sie dazu führe, dass Mitarbeitende Verantwortung erleben. Diese wiederum steigern die intrinsische Motivation und allgemeine Arbeitszufriedenheit und führe zu höherer Leistung und geringerer Fluktuation. Sie definieren Autonomie als: „The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out“ (Hackman & Oldham, 1976, S. 258). Ebenso betont Eysenck (1990) die Wichtigkeit von Autonomie und definiert diese als „the extent to which one’s job provides independence and freedom from direct control“ (S. 67). Wieland und Hammes (2015, S. 107) unterscheiden drei Arten von Tätigkeitsspielräumen: (1) objektiv vorhandene Tätigkeitsräume (2) den durch Führungs- und Kommunikationsprozesse möglichen interaktiven Tätigkeitsspielraum (3) den durch die Beschäftigten erkannten, beherrschten und genutzten subjektiven Tätigkeitsspielraum.

Mit *Personal Control*, wird die Kontrolle des Individuums über sich selbst im Gegensatz zu Fremdbestimmtheit bezeichnet. Personal Control ist definiert als „the extent of freedom or choice one has over his or her own behavior“ (Grandey, Fisk & Steiner, 2005, S. 893). Kleemann et al. (1999) konstatieren eine Trendwende, wobei „in ‚autonomisierten‘ Kontrollformen allein das Arbeitsergebnis bewertet, und die Art der Arbeitsausführung“ (S. 8) der Person selbst überlassen bleibe. Autonomie, bzw. Personal Control findet als wichtige Ressource bereits im Job Demand-Control Modell von Karasek (1979) und im Job Demands-Ressources-Modell von Bakker und Demerouti (2007) Beachtung (vgl. Abschnitt 2.1.1). Bass (1985) beschreibt das Gewähren von Autonomie als Komponente transformationaler Führung, worunter ein Führungsstil der individuellen Unterstützung und Förderung der Mitarbeitenden zu verstehen ist. Herzberg (1987) erwähnt, dass Veränderung der Arbeitsorganisation im Sinne von Job-Enrichment, bei dem die Mitarbeitenden höhere Kontrolle und Autonomie über ihre Aufgaben und Tätigkeiten erhalten, zu einer qualitativen (im Gegensatz zu einer rein quantitativen) Erweiterung der Aufgaben komme. Die Möglichkeit einer autonomen Arbeitsgestaltung bringe demnach die Reduktion von Anforderungen mit sich: „Furthermore, having autonomy and the ability to manage one’s job activities should reduce demand levels by giving the employee the freedom to handle work demand without as many restrictive schedules“ (Boyar, Maertz, Mosley & Carr, 2008, S. 218).

Bleibt die Frage, welches Ziel durch Jobcrafting verfolgt wird. Ob Selbstbestimmung, Teilhabe, Entfaltung und Entwicklung durch die reale Erweiterung von Handlungsspielräumen im Fokus stehen oder ob das Gewähren von „Freiheiten“ im Sinne einer Scheinmitbestimmung eine Motivations- und damit Leistungssteigerung zum Ziel hat, wird im übernächsten Abschnitt diskutiert. Zunächst wird jedoch auf die Folgen eingegangen, die eine autonome Arbeitsgestaltung hat.

Konsequenzen von (fehlender) Autonomie

Krczizek und Kühl (2008) nennen einen Rahmen, in dem der Mensch sein Tun selbst gestalten kann, als Entstehungsfaktor für intrinsische Motivation. Ein höheres Maß an Autonomie sei nicht nur für intrinsische Motivation förderlich, sondern ziehe ein gestärktes Selbstwertgefühl und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung nach sich. Weiter werde durch Autonomie die Erfahrung vermittelt, nicht einfluss- und bedeutungslos zu sein (Ulich, 2004). Dass eine hohe erlebte Autonomie im Berufsleben positive Konsequenzen nach sich zieht, wurde in zahlreichen empirischen Studien erforscht. Hohe Autonomie am Arbeitsplatz führt zu erhöhter Arbeitszufriedenheit (Hackman & Oldham, 1976; Morganson, Major, Oborn, Verive & Heelan, 2010). In Regressionsanalysen konnten Grandey et al. (2005) zeigen, dass die Verbindung zwischen Emotionsarbeit¹⁸ und Burnout bei Personen mit hoher Autonomie am Arbeitsplatz abgeschwächt ist. Gleichmaßen ist die Arbeitszufriedenheit bei diesen Personen höher. Laut den Autoren sind Personen mit geringer Autonomie emotional umso erschöpfter, je öfter sie Emotionsarbeit leisten müssen. Darüber hinaus existieren Befunde zu Autonomie (und Partizipation in der Entscheidungsfindung) und gesteigertem Commitment (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003). In ihrem Review über endokrinologische Korrelate in der Arbeitspsychologie berichten Sonntag und Fritz (2006) von Zusammenhängen zwischen hoher Autonomie und gesteigertem Cortisol bzw. Adrenalin. Sie vermuten, dass Autonomie mit einer höheren Aktivierung und Anstrengung einhergeht und sich deshalb in gestiegenen Adrenalin-Leveln widerspiegelt.

Wenn Individuen sich in ihrer Freiheit und Autonomie von Vorgesetzten oder Institutionen eingeengt fühlen, kann es zu reaktantem Verhalten kommen (Krczizek &

¹⁸ Damit ist die Darstellung von Emotionen, die man eigentlich gerade nicht empfindet, gemeint.

Kühl, 2008).¹⁹ Da ein solches Verhalten zu Leistungseinbußen und Fluktuation führt, sind Arbeitgeber darauf bedacht, Arbeitsbedingungen anzubieten, bei denen Autonomie erlebt wird. Gleitzeitregelungen, der Verzicht auf externe Kontrollen zugunsten von Selbstkontrolle und autonom organisierte Arbeitsgruppen sind arbeitspsychologische Maßnahmen zur Vergrößerung der erlebten Autonomie.

Doch führt Autonomie im Übrigen nicht unter allen Umständen zu arbeitspsychologisch gewünschten Konsequenzen. Hackman und Oldham (1976) beschreiben Autonomie bei der Arbeit als komplexe Determinante, die unterschiedliche Effekte nach sich ziehen kann. So führt Autonomie am Arbeitsplatz nur bei hoher Selbstwirksamkeit zu erhöhter Arbeitszufriedenheit und Gesundheit (Jimmieson, 2000). Menguc, Auh, Fisher und Haddad (2013) fanden in ihrer Untersuchung heraus, dass Feedback vom Vorgesetzten nur dann zu erhöhtem Engagement führt, wenn das Ausmaß an Autonomie als vergleichsweise gering erlebt wird:

When employees are not given the freedom and discretion to make their own judgments regarding how to carry out tasks, receiving feedback from supervisors that clearly and objectively demonstrates what they need to do to improve their performance is beneficial and improves engagement. (S. 2169)

Als potentielle Gefahr erwähnt Singh (1998), dass zu viel Autonomie bei gleichzeitig unklaren Erwartungen die Unsicherheit erhöhe und so die Leistung verringere.

Weitere Bedenken kommen aus einer anderen Richtung. Nachdem Partizipation und Mitbestimmung Einzug in die Betriebe gehalten hatten, wurden die immer noch zugrundeliegenden hierarchischen Strukturen für die Mitarbeitenden zudem schwieriger zu erkennen. Jürgens und Voß (2007) fassen die Nachteile von Autonomie prägnant zusammen:

Die neue Autonomie hat jedoch Grenzen und geht mit neuen Belastungen einher: Die Anforderungen werden komplexer, die Leistungspensen steigen und die Mitbestim-

¹⁹ „Reaktanz bildet sich als Haltung heraus, wenn die Autonomie durch äußere und innere Einschränkungen gefährdet ist oder scheint, man aber die Situation noch als kontrollierbar attribuiert. Reaktanz entsteht, durch psychischen Druck (z. B. Nötigung oder Drohungen) oder der Einschränkungen von Freiheitsgraden (vermeintlich oder tatsächlich) (z. B. Verbote, Abbruch, Zwänge). Das Verhalten, welches aus der reaktanten Haltung erwächst, soll nun gerade das Verbotene oder Eingeschränkte wiederherstellen“ (S. 16).

mung über betriebliche Arbeitsabläufe bleibt meist eingeschränkt. Störungen innerhalb der Arbeitsprozesse, strukturelle Hindernisse oder unzureichende Qualifikationen sind dadurch nur noch bedingt Probleme des Betriebs. Verantwortlich sind nun die einzelnen Beschäftigten, die zur Lösung anstehender Probleme nicht nur ihre fachliche Qualifikation individuell weiterentwickeln sollen, sondern ihr gesamtes persönliches Potenzial einsetzen müssen („Subjektivierung von Arbeit“). Als besonders problematisch erweist sich in diesem Zusammenhang, dass sich die Beschäftigten dabei mehr als bisher mit den Unternehmenszielen identifizieren und die Marktlogik verinnerlichen müssen. Den Interessenkonflikt, in dem sie stehen, erkennen sie nur noch diffus; Erfahrungen des Scheiterns schreiben sie allein sich selbst zu. (S. 3)

Alles in allem geht Autonomie mit unterschiedlichen Konsequenzen einher. Im Folgenden Absatz wird auf das Phänomen der Scheinautonomie eingegangen. In diesem Zusammenhang dürfen gesellschaftliche Unterschiede und Abhängigkeiten, die für den einzelnen je andere sind, nicht ignoriert werden.

Freiheit, Zwang und Scheinautonomie

Im Gegensatz zu Handlungsfreiheit, womit gemeint ist, Handlungen nach reiflichen Überlegungen, Entscheidungen und Planungen auszuführen, steht laut Straub (2010) das Ausgeliefertsein in Verhältnisse von Druck und Zwang. Die Grenze beschreibt er als fließend. Holzkamp-Osterkamp (1981) thematisiert das „*widersprüchliche Zueinander von Zwang und Freiheit*“ (S. 241) in der bürgerlichen Gesellschaft, „die sich in den gesellschaftlichen Denkformen als ‚gesellschaftlich notwendiger Schein‘ gleichzeitig widerspiegeln und verbergen“ (ebd.). Dass „zunehmende Freiheiten und zunehmender Zwang miteinander korrespondieren und sich nicht etwa begrenzen“ (S. 123) beschreibt Neckel (2008) mit Bezugnahme auf Honneth (2002) als paradoxe Entwicklung des flexiblen Kapitalismus. Roth (2011) spricht in Anlehnung an Adorno von Verblendung, da die gesellschaftlichen Widersprüche nicht ohne Weiteres erkennbar sind: „Verblendung bedeutet ja, dass wir nicht mehr nur wieder Gefangene sind, sondern so mit Blindheit geschlagen, dass wir unsere Gefangenschaft als Freiheit empfinden“ (Roth, 2011, S. 8). Einer oberflächlichen Freiheit und Gleichheit liegt ein Ausbeutungsverhältnis zugrunde, das „einerseits durch den gesellschaftlich notwendigen Schein eines Rechtsverhältnisses und der Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit und den Widerspruch zwischen außerökonomi-

scher ‚Freiheit‘ und ökonomischem Zwang charakterisiert“ ist (Holzkamp-Osterkamp (1981, S. 244)).²⁰ Sie führt aus, dass das Konzept der Partizipation in Unternehmen keine weitreichenden Entscheidungsbefugnisse umfasse, sondern Mitarbeitenden lediglich in einem geringen Ausmaß und ihren Arbeitsplatz betreffende Mitbestimmung eingeräumt werde. Mitarbeitende können zwar z.B. entscheiden, wann sie zur Arbeit erscheinen, in den seltensten Fällen ist jedoch diskutabel wie viel gearbeitet wird und wer welchen Lohn erhält. Das Gefühl an Entscheidungen beteiligt zu sein und ernst genommen zu werden, führe zu vermehrtem Commitment hinsichtlich des Beschlossenen (Holzkamp-Osterkamp, 1981). So wird Partizipation vom Management strategisch zur Leistungsverbesserung eingesetzt. Hier wird noch einmal sehr deutlich, warum der so verstandene Begriff der Autonomie nicht derjenige Kants und derjenige seiner philosophischen Tradition ist. Bei Kant bedeutet Autonomie: Selbstgesetzgebung. Das Selbst (autos) gibt sich die Gesetze (nomoi). Die auf Handlungsfreiheit verkürzte Autonomie meint nicht, dass man sich Gesetze geben könne, sondern dass man gewisse Freiheitsgrade in der Befolgung der Gesetze anderer hat.

Gesellschaftliche Unterschiede: Handlungsspielräume je nach beruflicher Position

Handlungsmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheit können, in Abhängigkeit davon, inwieweit materielle Grundbedürfnisse erfüllt oder bestimmte Arbeitsbedingungen und Ressourcen gegeben sind, höher oder geringer ausfallen. Es ist festzuhalten, dass bei bestimmten Berufsgruppen, wie z.B. in der Ärzteschaft im Vergleich zu anderen Berufen höhere Autonomie bei der Arbeit erlebt wird (Hakanen, Perhoniemi et

²⁰ Ein ökonomisches Zwangsverhältnis liegt laut der Autorin deshalb zugrunde, da der „Lohnarbeiter, weil er als solcher keine Produktionsmittel besitzt, seine Arbeitskraft an den Kapitalisten, der über die Produktionsmittel verfügt, verkaufen muß, um sein Leben und das seiner Familie zu erhalten. Dies bedeutet, daß der Arbeiter, wenn er [...] in den Produktionsprozeß selbst eintritt, dem Kommando und den Bedingungen des Kapitals untersteht, das seine Arbeitskraft anwendet; d.h., daß der Arbeiter seine Selbstbestimmung aufzugeben und sich der Planung und den Zielen des Kapitals zu unterwerfen hat, wobei das umgreifende Ziel des Kapitals innerhalb der bürgerlichen Produktionsweise, die Gewinnung von Profit, notwendig die kapitalismusspezifische Form der Ausbeutung des Arbeiters einschließt“ (S. 242). An dieser Stelle soll kurz einer Polarisierung von „Arbeitern“ und „Kapital“ vorgebeugt werden. Meretz (2012) schreibt hierzu über die „Einsicht, dass Herrschende und Beherrschte nicht eindeutig personell oder institutionell zuzuordnen sind und dass es immer auch die Beherrschten sind, die sowohl beherrscht werden wie selbst Herrschaft ausüben“ (S. 70). Statt von Fremdbestimmung durch herrschende Klassen oder Instanzen zu sprechen, sei von Sachzwängen auszugehen, denen als gesamtgesellschaftlichem Verhältnis alle Menschen unterliegen. Dennoch betont der Autor „die Tatsache, dass sich die reale Position und Lebenslage von Arbeitern und Kapitalisten erheblich unterscheiden können und die ‚Schere zwischen arm und reich immer weiter auseinander geht““ (S. 71).

al., 2008). Ebenso versprechen sich Selbstständige im Gegensatz zu Angestellten die Chance auf erhöhte Autonomie bei der Arbeit (Friebe & Lobo, 2008). Laut Lohmann-Heislah (2012) berichten Führungskräfte über entsprechend mehr Möglichkeiten, die eigene Arbeit selbst zu planen, selbst darüber zu entscheiden, wann Pausen gemacht werden und Einfluss auf die Arbeitsmenge zu nehmen, als abhängig Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion. Als Nachteil eines erhöhten Entscheidungsfreiraums bei Führungskräften nennen Jürgens und Voß (2007), dass diese in Selbstausbeutung münden könne. Die Mehrheit der Menschen werde an einer selbstbestimmten Lebensführung durch heteronome Arbeitsbedingungen gehindert, wobei Beschleunigung und Druck nicht von außen kommen, sondern es sich um eine Art inneres „Hamsterrad“ (Rosa, 2013, S. 118) handelt. Man hat das Gefühl nicht aussteigen zu können, um konkurrenzfähig zu bleiben, obwohl theoretisch durchaus „praktikable alternative Handlungsmöglichkeiten“ (S. 120) gegeben wären. Kleemann et al. (1999) arbeiten heraus, dass Verantwortlichkeiten und Handlungsspielräume (u.a. zeitlich, räumlich, sachlich, sozial), die vorher nur bestimmten Gruppen von Angestellten, Führungskräften und Experten zustanden, nun darüber hinaus anderen Arbeitenden gewährt werden, um damit neue Leistungspotentiale freizusetzen.

Beim Vorherrschen von Sachzwängen kann kaum von Autonomie oder gar Freiheit gesprochen werden, dennoch ist zum Abschluss festzustellen, dass es einen Unterschied macht, inwiefern Individuen in ihrem Alltag Gestaltungsmöglichkeiten erfahren bzw. sich eingeschränkt fühlen. Damit erhält die Frage nach erlebten Handlungsspielräumen ihre Berechtigung bei der Erfassung transrationaler Kompetenzen. Auch in der *Ego Resilience Scale* (Block & Kremen, 1996) wird Autonomie als Dimension erfasst, was als Beleg für die Anschlussfähigkeit der TR-Skala an bisherige Forschung gewertet werden kann. Aus diesem Kapitel wird ersichtlich, dass weder Freiheit noch Autonomie passende Begriffe zur Beschreibung von Arbeitsverhältnissen zu sein scheinen, weshalb nachfolgend der Terminus Handlungsspielraum verwendet wird, um die drei Items der TR-Skala zur Erfassung von Gestaltungsmöglichkeiten und Entfaltung der eigenen Fähigkeiten zu klassifizieren.

Hinsichtlich der praktischen Implikation ist im Einzelfall mit den Betroffenen zu prüfen, wo in ihrem Alltag Handlungsspielräume vorherrschen, bzw. wie diese konkret (und gegebenenfalls im Zusammenschluss mit anderen Menschen) erweitert werden können (vgl. Kapitel 7). Dabei bleibt immer die gesellschaftliche Position des Individuums zu berücksichtigen. Ansonsten kann leicht der Eindruck von individueller

Schuldzuweisung entstehen, was in Anbetracht prekärer gesellschaftlicher Lebenspositionen zynisch wäre. Dies wird in Kapitel 6.5 genauer ausgeführt.

2.4.5 Sinnhaftigkeit

„Man tut was man kann.

Man scheidet hin.

Es kommt nicht drauf an.

Man hat keinen Sinn.

Die Erde ist alt.

Warm der Schoß.

Die Toten sind kalt.

Das Nichts ist groß.“

(Hans Magnus Enzensberger)

„Die Frage nach dem Sinn des Lebens, mag sie nun ausgesprochen oder unausdrücklich gestellt sein, ist als eine eigentlich menschliche Frage zu bezeichnen“ (Frankl, 1983, S. 39). Es ist *die* Frage in der Philosophie, mit der sich Viktor Frankl, Überlebender der Konzentrationslager und Begründer der Logotherapie vornehmlich beschäftigte. Diese „Sinnfrage in ihrer ganzen Radikalität kann einen Menschen geradezu überwältigen“ (S. 40).²¹ Demnach kann nicht Ziel dieses Kapitels sein, die Frage nach der Sinnhaftigkeit menschlicher Existenz zu beantworten. Frankl (1983) erläutert, dass diese Frage gar nicht beantwortet werden könne: „Nie kann also der Sinn menschlichen Lebens allgemein angegeben werden, nie läßt sich die Frage nach diesem Sinn allgemein beantworten – das Leben ist nichts Vages, sondern jeweils etwas Konkretes“ (S. 125). Er reduziert die komplexe Fragestellung wie folgt: „Eigentlich können wir nämlich jeweils nur nach dem Sinn eines Teilgeschehens fragen, nicht nach dem ‚Zweck‘ des Weltgeschehens“ (S. 44). Weiter führt er aus: „daß

²¹ Die Frage nach dem Sinn des Lebens ernsthaft zu stellen, ist in manchen Gemeinschaften sogar tabuisiert: „Tabus sichern somit die Überlebens- und Zukunftsfähigkeit einer Gemeinschaft, indem sie solche Dinge ausblenden beziehungsweise verdecken, die eine Bedrohung für eine positive Identität und Lebensausrichtung des Einzelnen sowie der Gruppe darstellen könnten: dunkle Seiten der Geschichte, Tod, Krankheit, die Frage nach dem Sinn des Lebens und vieles mehr“ (Schröder & Mildemberger, 2012, S. 43).

wir nicht mehr einfach nach dem Sinn des Lebens fragen, sondern daß wir uns selbst als die Befragten erleben, als diejenigen, an die das Leben täglich und stündlich Fragen stellt“ (S. 125). Daher kann mittels der TR-Skala weder nach der Sinnhaftigkeit menschlichen Daseins im Allgemeinen gefragt werden, noch nach der Sinnhaftigkeit ganz konkreter Einzeltätigkeiten.

Ohne, dass der Sinn des Lebens geklärt wäre oder auch nur als formulierbar gedacht würde, ist es trotzdem möglich mit der Frage nach Sinnhaftigkeit von Teilgeschehen, nach Handlungszusammenhängen im Leben des Einzelnen oder nach grundlegenden die Lebensführung betreffenden Haltungen, eine eher zustimmende oder eher ablehnende Tendenz zu ermitteln, die Auskunft darüber gibt, ob jemand Sinn in dem sieht, was er tut. Daher wird mit den Items der Dimension Sinnhaftigkeit in der TR-Skala erfragt, inwiefern die eigenen Tätigkeiten als sinnhaft erlebt werden und ob man seinen Handlungen einen übergeordneten, größeren Sinn zuschreibt.

Nach Wustmann (2011) beinhaltet Sinnhaftigkeit den Glauben, für die Welt wichtig zu sein und Einfluss zu nehmen. „Menschen die ihr Leben sinnvoll finden, haben gewöhnlich ein Ziel, das herausfordernd genug ist, um all ihre Energie in Anspruch zu nehmen, ein Ziel, das ihrem Leben Bedeutung verleiht“ (Csikszentmihalyi, 2010, S. 283). Für Mahlmann (1991) fungiert Sinn „als Ordnungsform und Selektionsmechanismus“ (S. 42). Ebenso für Csikszentmihályi (2010): „Eine Erfahrung ist sinnvoll, wenn sie positiv mit den Zielen einer Person verbunden ist. Leben hat Sinn, wenn man einen Zweck hat, der alles Streben rechtfertigt, und die Erfahrung geordnet ist“ (S. 319).

Laut dem Wörterbuch der philosophischen Begriffe von Regenbogen und Meyer (1998) entsteht Sinn durch die „geschichtliche, gesellschaftliche und individuelle Perspektive des Erkennenden auf seinen Gegenstand und ist deshalb selbst einem geschichtlichen Wandel unterworfen“ (S. 605). Auch für Frankl (1983) spielt die zeitliche Komponente eine Rolle: „Menschliches Sein ist vor allem wesentlich geschichtliches Sein, ist jeweils in einen historischen Raum hineingestellt, aus dessen Koordinatensystem es sich nicht herausnehmen lässt“ (S. 40). Ob Aufgaben als sinnvoll oder sinnlos erlebt werden, unterliegt also der subjektiven Bewertung der Individuen, die von einem gewissen Zeitgeist geprägt ist. Demzufolge wird herausgearbeitet, dass Selbstverwirklichung (z.B. durch besondere Erlebnisse, Berühmtheit, Einzigartigkeit, beruflichen Erfolg) das erklärte Ziel moderner Sinnfindung ist. Zunächst wird jedoch auf die Rolle von Lebenskrisen eingegangen.

Lebenskrisen

Wie intensiv sich Individuen mit der Sinnfrage beschäftigen, hängt mit ihrem Alter und ihrer bisherigen Biographie zusammen. Kritische Lebensereignisse veranlassen in besonderem Maße zu einer Reflektion darüber, mit welchen Inhalten man sein Leben gestalten möchte: „Nicht nur in den Reifejahren wird die Frage nach dem Sinn des Lebens typischerweise aufgerollt, sondern dies geschieht gelegentlich auch gleichsam vom Schicksal her, etwa durch ein erschütterndes Erlebnis“ (Frankl, 1983, S. 42). Hierbei vertritt er die Auffassung, dass schicksalshafte Erfahrungen und Leiden zu Wachstum führen:²² *„Wenn Leben überhaupt einen Sinn hat, dann muß auch Leiden einen Sinn haben. Gehört doch das Leiden zum Leben irgendwie dazu – genauso wie das Schicksal und das Sterben“* (S. 110).

Auch für Antonovsky (1987) ist Sinnhaftigkeit eine der drei wichtigen Komponenten seines SOC-Modells (vgl. Kapitel 5.1). Menschen, die über ein hohes Kohärenzgefühl verfügen, begegnen Schicksalsschlägen wie folgt: „When these unhappy experiences are imposed on such a person, he or she will willingly take up the challenge, will be determined to seek meaning in it, and will do his or her best to overcome it with dignity“ (S. 18 f.). Sicherlich kann es hilfreich sein, kritische Lebensereignisse im Sinne des meaning-focused coping (vgl. Kapitel 2.3.1) z.B. als Lernerfahrung zu bewerten (benefit finding) und ihnen damit einen Sinn zu verleihen. Allerdings sei an dieser Stelle vor einem rigiden „think positive“ (Neckel, 2008) gewarnt, da es gleichermaßen wichtig ist, schreckliche Ereignisse als diese anzuerkennen und zu benennen. So darf z.B. die Sinnsuche der Opfer von Gewalttaten nicht zu einer Relativierung der Verantwortung der Täter beitragen.

Sinn durch Selbstverwirklichung

Eberlein (2000) bemerkt die „Auflösung übergreifender kollektiver Weltdeutungs- und Sinnmuster, so daß individualistische Deutungen des Lebens an ihre Stelle treten (können)“ (S. 306). Früher wurde in klaren „Kategorien eines ‚glücklichen‘ Familienlebens, mit Plänen für das Einfamilienhaus, das neue Auto, die gute Ausbildung für ihre Kinder und die Erhöhung des Lebensstandards“ (Beck, 1986, S. 156) Sinn ge-

²² Vgl. „posttraumatisches Wachstum“ (Tedeschi & Calhoun, 1995).

funden. Heute gehe es – „zwangsläufig vage – um ‚Selbstverwirklichung‘, die ‚Suche nach der eigenen Identität‘ [...], die ‚Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten‘ und das ‚In-Bewegung-Bleiben‘“ (ebd.). Durch die Vielzahl an potentiellen Möglichkeiten entsteht eine Unsicherheit, wofür man sich am besten entscheiden soll (Csíkszentmihályi, 2010). In jedem Fall reicht es nicht aus, ein „normales“ Leben zu führen – was immer das auch sein mag – sondern es herrscht die „Sehnsucht nach ‚Selbstverwirklichung‘ und gelingender Identität, das Ideal eines ‚authentischen‘, ‚eigentlichen‘, ‚wahren‘ oder aber ‚originell entworfenen‘, ‚erfundenen‘ bzw. ‚gebastelten‘ Selbst, die Insistenz auf die unverwechselbare ‚Besonderheit‘ und ‚Einzigartigkeit‘ der Person“ (Eberlein, 2000, S. 7). Weiter führt sie aus:

Auf den Verlust an Orientierung und Sinn durch die Entbindung aus den sozialen Großgruppen und den vormodernen Weltdeutungsmustern, auf die Überforderung durch die Diversifikation und Pluralisierung unterschiedlicher und oft miteinander konkurrierender Rollenanforderungen, auf die Verunsicherung und kulturelle Entfremdung durch den immer schneller werdenden Wechsel von Moden und Lebensstilen reagieren die Individuen zum einen negativ-abgrenzend, indem sie all diesem ihr eigenes einzigartiges Ich als vermeintlich einzigen sicheren und stabilen Halt kompensatorisch entgegensetzen. (S. 315)

Das Individuum wird also dazu angehalten, Sinn in seiner Einzigartigkeit und seinem individuellen Lebensentwurf zu finden. Hierzu biete die Kulturindustrie mannigfaltige Möglichkeiten, wie Georg Simmel bereits 1907 feststellt:

Der Mangel an Definitivem im Zentrum der Seele treibt dazu, in immer neuen Anregungen, Sensationen, äußeren Aktivitäten eine momentane Befriedigung zu suchen; so verstrickt uns dieser erst seinerseits in die wirre Halt- und Rastlosigkeit, die sich bald als Tumult der Großstadt, bald als Reisemanie, bald als die wilde Jagd der Konkurrenz, bald als die spezifisch moderne Treulosigkeit auf den Gebieten des Geschmacks, der Stile, der Gesinnungen, der Beziehungen offenbart. (Simmel, 1989, S. 675, zit. n. Eberlein, 2000, S. 132)

Die „Realisierung möglichst vieler Optionen“ (Rosa, 2013, S. 39) und die Suche nach spektakulären Erlebnissen stehe dabei im Fokus. Eberlein (2000, S. 272) bezieht sich auf Schulze (1992, S. 59): „Erlebnisansprüche [...] werden zum Maßstab über Wert und Unwert des Lebens schlechthin und definieren den Sinn des Lebens“. Al-

lerdings hält sie fest, dass die erhoffte Erfüllung zumeist ausbleibe. Der Erlebnismarkt halte zwar eine überwältigende Palette von Erlebnis- und Sinnangeboten bereit, aus denen eine Auswahl für die Selbstfindung getroffen werden müsse, es komme jedoch aufgrund der „Struktur der Unendlichkeit mit den ökonomischen Imperativen des Erlebnismarktes zur Erfahrung eines unendlichen Mangels“ (S. 296). Welzer (2011) beschreibt die sinnstiftende Funktion des Konsums. In Konsumgesellschaften wird der Grad dessen, ob man ein „erfolgreiches Leben“ führt, daran definiert, was man „sich leisten“ kann (S. 30). Die Kommerzialisierung der Suche nach dem erfüllten Leben ist nach Beck (1986)

[d]er (unendliche) Regreß der Fragen: „Bin ich wirklich glücklich?“, „Bin ich wirklich selbsterfüllt?“, „Wer ist das eigentlich, der hier ‚ich‘ sagt und fragt?“, führt in immer neue Antwort-Moden, die in vielfältiger Weise in Märkte für Experten, Industrien und Religionsbewegungen umgemünzt werden. In der Suche nach Selbsterfüllung reisen die Menschen nach Tourismuskatalog in alle Winkel der Erde. (S. 156)

Individuelle Lebensentwürfe haben traditionelle Rollenvorgaben weitgehend abgelöst. Das eröffnet zwar Möglichkeiten, birgt aber gleichermaßen Unsicherheiten in Bezug auf die Lebensgestaltung, da jeder dem „Selbstverwirklichungsstress“ (Weth, 2015, S. 51, vgl. Abschnitt 6.4) unterliegt etwas Besonderes aus seinem Leben machen zu müssen (ebd.).

Eberlein (2000) nennt dies die „Suche nach einem radikal dem einzelnen zugehörigen Sinn, der die Formen früherer Sinnstiftung einschließlich der Normalbiographie“ (S. 265) ersetze. Die Popularität von Castingshows (Neckel, 2008; Weth, 2015), in denen „normale“ Menschen von einer Jury zu Topmodels und Popstars gekürt werden, kommt dem Wunsch entgegen, sich von der Masse abzuheben und stellt die „prototypische Instanz der Zuweisung von Erwerbchancen dar“ (Neckel, 2008, S. 59). Das Internet bietet mit YouTube die potentielle Möglichkeit vom heimischen Sofa aus Berühmtheit zu erlangen, indem man sein Privates einer Öffentlichkeit von Followern zugänglich macht: Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit gemessen an der Anzahl der Likes. Dabei steht jedoch nicht die Qualität der Darbietung, sondern die Quantität der Interessenten im Mittelpunkt denn auch für „Fails“ gibt es Klicks. Boltanski und Chiapello (2003) beschreiben diesen Umstand wie folgt: „die Wertigkeit von Personen [hängt] nur von der Meinung Dritter ab, d.h. von der Zahl an Menschen, die ihnen Glauben und Wertschätzung entgegen bringen“ (S. 63). Erfolg ist

also eine soziale Zuschreibungskategorie, die im Medium der Wertungen Dritter entsteht (Neckel, 2008).²³ Obwohl die Einschätzung Anderer entscheidend dafür ist, ob Menschen ihre alltäglichen Handlungen als sinnhaft einstufen, sind diese jedoch kein Garant für ein realistisches Selbstbild.²⁴ Eberlein (2000) hält fest, dass die individuellen Existenzen

zwar objektiv gesehen nicht besonders originell [sind]. Sie ist aber dennoch von dem Wunsch bestimmt, das Leben nach eigenen Präferenzen und idealiter auch möglichst einzigartig zu gestalten. Dabei wird zwar die Abhängigkeit von den meist kulturindustriell vorgefertigten Sinnangeboten, Lebensvarianten, Stilisierungen und sozialen Rollen [...] anerkannt, zugleich bleiben jedoch die Sinnbastler – jedenfalls ihrem Selbstverständnis und Anspruch nach – die Regisseure ihres Lebens. (S. 269 f.)

Hierbei hat das Individuum mehrere Ansatzpunkte der Gestaltung zur Auswahl. Aussehen, Lifestyle und Verhalten können nach den eigenen Selbstvorstellungen optimiert werden. „Selbstvorstellungen drücken aus, wie eine Person sich, ihre Umgebung und ihre Lebensbedingungen wahrnimmt, interpretiert und bewertet und so versucht, ihrem Leben Sinn zu geben“ (Bode et al., 2001, S. 367). Weiter können „der eigene Körper, Aktivitäten, Beziehungen zu anderen sowie materielle und politische Lebenskontexte [...] Teile des Selbstkonzeptes und somit der persönlichen Sinnggebung sein“ (ebd.). Wardetzki (z.B. 2014) betont die Gefahr, sich zu sehr mit diesem von sich entworfenem Bild zu identifizieren.²⁵

Neben dem Streben nach Einzigartigkeit ist beruflicher Erfolg ein weiteres erklärtes Ziel von Selbstverwirklichung. Morgenroth (2011) erläutert, dass subjektiv empfundener Lebenssinn zentral um eine zufriedenstellende Arbeitssituation kreise. In der Arbeitspsychologie gilt dies als gut belegte Erkenntnis. Zahlreiche Studien zeigen Kohärenzen zwischen erlebter Sinnhaftigkeit der Arbeit und arbeitspsychologisch relevanten Variablen wie z.B. Wohlbefinden (Arnold, Turner, Barling, Kelloway

²³ Vgl. dazu Honneths (1993) Ausführungen zu Anerkennung.

²⁴ Dies wird am *better-than-average-effect* deutlich. Dieser besagt, dass jeder einzelne bezüglich seiner Stärken das Gefühl hat, besser als der Durchschnitt zu sein (z.B. Alicke, Klotz, Breitenbecher, Yurak & Vredenburg, 1995): „The better-than-average effect provides compelling evidence that people maintain unrealistically positive images of themselves relative to others“ (S. 804).

²⁵ So fühlen sich die von ihr beschriebenen Narzissten nicht als Person an sich wertvoll, sondern streben Bewunderung für ihre besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften, Leistungen, Attraktivität und Erfolge an. Nur durch das Erreichen dieser überhöhten Ziele erhalten die Betroffenen eine Existenzberechtigung; die Selbstzweifel können kurzzeitig vertrieben werden.

& McKee, 2007), Engagement (May, Gilson & Harter, 2004) und Motivation (Hackman & Oldham, 1976), was wiederum zu vermehrtem Commitment, vermehrter Leistung und Produktivität führt. Somit haben Arbeitgeber ein hohes Interesse daran, dass Arbeitsaufgaben als sinnvoll erlebt werden und natürlich richten ebenso die Arbeitnehmenden Sinn- und Selbstverwirklichungsanprüche an ihre Arbeitstätigkeit (Kleemann et al., 1999).

Zusammenfassend kann Folgendes festhalten werden: Die Realisierung traditioneller Lebensentwürfe mit familiärer Eingebundenheit und Arbeitsplatzsicherheit ist einem Streben nach beruflicher und privater Selbstverwirklichung gewichen. Dies gestaltet sich jedoch schwierig, da es durch die Vielzahl an Möglichkeiten zu Überforderung und Unsicherheit kommt. Ein Lösungsangebot bietet die Kulturindustrie. Konsum fungiert, als sinnstiftende Form der Selbstinszenierung (Pfriem, 2008). Ziele stellen dabei das Erleben außergewöhnlicher Ereignisse, z.B. exquisite Urlaube und Statussymbole, dar. Etwas „im Leben erreicht zu haben“, etwas „Besonderes zu sein“, wird damit zum Lebenssinn. Ob dies gelungen ist, lässt sich zum Teil über soziales Feedback herausfinden. Soziale Medien machen es möglich zu kontrollieren, wie vielen anderen Menschen der eigene Stil gefällt – letztendlich sind aber der Selbstwert und das Selbstkonzept entscheidend, für wie sinnvoll ich meine Handlungen halte.

Eine normative Aussage darüber, ob Tätigkeiten sinnhaft sind oder nicht, ist kaum möglich, da das, was als Sinnhaft empfunden wird, wie oben erwähnt vom jeweiligen Zeitgeist und Kontext abhängt. Baumeister und Vohs (2002) führen aus, dass es für Individuen hilfreich ist, in Bezug auf Sinnhaftigkeit normative Urteile zu fällen, also „gut“ von „böse“ zu unterscheiden. Es scheint daher naheliegend, dass manche Tätigkeiten (z.B. medizinische und pädagogische) als sinnhafter klassifiziert werden, als andere (Menschenschmuggel, Drogenhandel).²⁶ Besonders die „guten Taten“ scheinen jedoch mit negativen monetären Konsequenzen verknüpft. Erziehungs- und Pflegearbeit, (die hauptsächlich von Frauen verrichtet wird), ist zwar sozial bedeutend (Morgenroth, 2011) und wird gesellschaftlich als sinnvoll angesehen, ist aber oft unbezahlt oder gering vergütet.²⁷

²⁶ Wobei gerade im Falle des Menschenschmuggels deutlich wird, wie entscheidend die Kontextualisierung ist. So sind dieselben Menschen, die in der DDR als Schlepper bezeichnet worden sind, in der BRD als Fluchthelfer mit Ehren dekoriert worden.

²⁷ Dazu kommt, dass es zum traditionellen Frauenbild gehört „in der Sorge um andere Selbsterfüllung zu finden“ (Thunman, 2014, S. 67).

Das Kaufen von ökologischen und fair produzierten Produkten wird ebenfalls als sinnvolle Handlungsmöglichkeit erlebt²⁸ und dient als Mittel der Identitätsstiftung. Was jedoch vor 15 Jahren noch eine den „Hardlinern“ vorbehaltene exklusive Lebensführung war, ist heute, wie eine vegane Lebensweise, bereits im Mainstream angekommen, wofür Regale voller Fleischersatzprodukte in den Discountern sprechen. Schwerlich lässt sich dadurch heutzutage die eigene Einzigartigkeit hervorheben.²⁹ Neben individuellen Selbstverwirklichungsstrategien durch den Konsum bestimmter Produkte zur Sinnstiftung gibt es eine weitere Möglichkeit.

Für viele Menschen hat der Glaube an eine höhere Macht eine stützende und sinnstiftende Funktion (Erickson et al., 1986). Der Blick kann hierbei auf das Jenseits und die Ewigkeit gerichtet sein, was der anspruchsvollsten Entwicklungsaufgabe, der Beschäftigung mit dem Tod, seinen Schrecken zu nehmen vermag. An diesem Punkt stellt die Hinwendung zu religiösen und fundamentalistischen Gruppierungen eine attraktive alternative Form der Sinngebung dar, da so ein verlässlicher und dauerhafter Standpunkt einer unablässigen Dynamisierung der materiellen, sozialen und geistigen Welt entgegengesetzt werden kann (Rosa, 2013). Ebenso sind spirituelle Entwicklungsbestrebungen, mit dem Endziel eines erleuchteten Zustands der Zufriedenheit, für einige Menschen die zentrale und damit sinnstiftende Lebensaufgabe. Wie auch immer die individuell für sinnhaft befundenen Tätigkeiten aussehen mögen, fehlt der Lebenssinn berichten Personen von Gefühlen der Leere (Thunman, 2014). Sinnhaftigkeit kann demnach als Ressource betrachtet werden und wird in der TR-Skala gelistet.

²⁸ Eine Konsumstrategie, die Boltanski und Chiapello (2003) als verdächtig bezeichnen, da es den großen Supermarktketten hinsichtlich ihrer umweltschutzpolitischen Belange im Vergleich zu dem Bestreben nach Sicherung von Marktanteilen an Glaubwürdigkeit mangle. Den Konsumierenden – mit ausreichenden finanziellen Ressourcen – bietet die Ökoproduktpalette jedoch eine hervorragende Möglichkeit sich Sinnhaftigkeit zu erkaufen, indem man subjektiv *das Richtige* tut.

²⁹ Auch dann nicht, wenn der Ernährungsstil dem Umfeld permanent mitgeteilt wird.

2.4.6 Bewältigbarkeit

„Yo, wir schaffen das!“ (Bob der Baumeister / Idee: Keith Chapman)

Überforderung mit der Komplexität der eigenen Aufgaben und der Wunsch danach, dass alles einfacher wäre. Das Gefühl, den Anforderungen kaum gerecht werden zu können. Solche Erfahrungen sind das Gegenteil von Bewältigbarkeit. Bei Antonovsky (1987) wird Bewältigbarkeit („manageability“) definiert als: „the extent to which one perceives that resources are at one’s disposal which are adequate to meet the demands posed by the stimuli that bombard one“ (S. 17). Als Bestandteil der Sense of Coherence (SOC)-Skala (vgl. Kapitel 5.1) konnte die Relevanz von Bewältigbarkeit in zahlreichen empirischen Untersuchungen belegt werden, wie den systematischen Reviews von Eriksson und Lindström (2005, 2006) zu entnehmen ist. Gräser (2003) untersuchte die Ressourcen, die Individuen zur Verfügung stehen, um Anforderungen im universitären Kontext zu begegnen und fand Zusammenhänge zu Bewältigbarkeit. Antonovsky und Sourani (1988) forschten zu Bewältigbarkeit im familiären Setting und konnten ebenfalls deren Relevanz zeigen. Neben Antonovskys (1987) Definition von Bewältigbarkeit existieren aber noch andere Operationalisierungen des Konstrukts.

Eine ähnliche Definition legen Ng, Skitmore und Leung (2005) vor: „The level of manageability of stress was defined as the ability of an individual to handle the stress experienced without causing a negative effect on his/her overall performance“ (S. 266). Im Sinne des Appraisal-Ansatzes von Lazarus und Launier (1981) wird bei dieser Definition eine kognitive Bewertung durch das Individuum (secondary appraisal) vorgenommen. Die Stressoren werden als bewältigbar eingestuft. Weiter wird in diesem Fall die Konsequenz mitberücksichtigt: Es kommt nicht zu negativen Auswirkungen auf die Leistung. Johansson, Swahn und Strömberg (2007) führen aus, dass positive Vorerfahrungen aus der Vergangenheit die Einschätzung der Bewältigbarkeit einer Situation beeinflussen können: „The situation was conceived as manageable when they for example had a similar situation to compare with, self-experienced or retold by others, and thereby knowledge about the action to take“ (S. 187). Ng et al. (2005) unterscheiden in ihrer Untersuchung zwischen einer quantitativen und einer qualitativen Überforderung. Die Items zur Bewältigbarkeit der TR-Skala beziehen sich lediglich auf den qualitativen Aspekt der Bewältigbarkeit, also

inwiefern es gelingt, komplexe Aufgaben zu lösen. Wie bei Antonovskys (1993b) Definition können auch hier externe Ressourcen (Unterstützung anderer) zum Einsatz kommen: „the required resource may also be in the hands of a legitimated, trusted other – a spouse, friend, God, a doctor, a leader, or a collective“ (S. 972). Die Items der TR-Skala beziehen sich im Sinne Rotters (1967) auf das Vorhandensein einer internalen Kontrollüberzeugung, also inwiefern Individuen die Einschätzung haben, ihre Aufgaben bewältigen zu können. Wenn keine Bewältigbarkeit gegeben ist und sich die Kontrolle über die Lebensbedingungen verringert, wird die eigene Hilflosigkeit zur leitenden Lebenserfahrung (Wulff, 1986), was eine psychische Belastung bedeutet.

Grundsätzlich wird in dieser Arbeit Bewältigbarkeit als die Fähigkeit verstanden komplexe Aufgaben (gemeinsam) zu lösen. Beachtenswerte empirische Untersuchungen (Petzold & Orth, 2005) zum SOC und somit auch zu dessen Subsfacette Bewältigbarkeit sprechen für die Aufnahme dieser Dimension in die TR-Skala als transrationale Kompetenz.

2.4.7 Misserfolgstoleranz

„I have not failed. I've just found 10,000 ways that won't work.“ (Thomas Edison)

Wovon hängt es ab, ob Menschen sich von Misserfolgen entmutigen lassen oder sich schnell neuen Zielen zuwenden? Unter dem Begriff Misserfolgstoleranz werden Items der TR-Skala subsummiert, die den Umgang mit Misserfolgen behandeln. Erfragt wird, ob die Probanden nach Misserfolgen gelassen bleiben oder sich über sich selbst ärgern und ob sie sich schnell wieder für neue Aufgaben begeistern können. Wardetzki (2011) beschreibt, dass bei narzisstisch geprägten Persönlichkeiten Erfolg nicht nur die Funktion von materiellem Gewinn und Anerkennung hat, sondern gleichermaßen der emotionalen Befriedigung und psychischen Stabilisierung diene.³⁰ Schaarschmidt und Fischer (2001) nahmen die Subskala *Resignationstendenz bei Misserfolg* in ihren Fragekatalog arbeitsbezogenes Erlebens- und Verhaltensmuster

³⁰ „Das erklärt auch, warum manche Menschen zusammenbrechen, wenn sie Misserfolge haben oder auf der Karriereleiter absteigen. In diesem Fall hat die Persönlichkeit kein Mittel mehr, ihren Wert zu bilden und verliert das Fundament von Sicherheit, das zuvor der Erfolg bot“ (S. 37).

(AVEM) auf und verstehen darunter die Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben. Beispielitem: „*Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.*“ Der AVEM-Fragebogen wurde dazu entwickelt, vier Verhaltens- und Erlebensmuster zu unterscheiden (vgl. Kapitel 5.2). Während der gesunde Typus (G-Typ) sich durch eine niedrige Resignationstendenz auszeichnet, kann der Burnout-Typ Misserfolge nur schwer verkraften. Beutel, Zwerenz, Kayser, Schattenburg und Knickenberg (2004) machten in ihrer Untersuchung Resignationstendenz bei Misserfolg und Distanzierungsfähigkeit zusammen als stärkste Faktoren der Varianzaufklärung aus (31%). Die von den Autoren untersuchten Patienten ($N = 644$, 35,4% mit affektiver Störung) hatten überdurchschnittliche Werte auf der Skala Resignationstendenz bei Misserfolg.

Attributionsstile

Individuen unterscheiden sich nicht nur darin, wie sie sich nach Erleben eines Misserfolges verhalten, sondern auch darin, wie sie Misserfolge attribuieren, das heißt, welche Gründe sie für das Auftreten eines Misserfolgs anführen. Rotter (1967) differenziert internale von externalen Attributionen. Wird ein Misserfolg internal attribuiert, suchen die Betroffenen die Ursache bei sich. Bei externalen Kausalattributionen wird der Grund, warum etwas passiert ist, äußeren Faktoren (z.B. anderen Personen, Einfluss der Situation) zugeschrieben. Ein weiterer Aspekt von Kausalattributionen ist die Einschätzung der Kontrollierbarkeit. Je nachdem, ob Personen glauben, den Ausgang eines Ereignisses kontrollieren zu können, schreiben sie das Ergebnis ihrer eigenen Fähigkeit oder Glück, bzw. dem Zufall zu. Schließlich ist noch die Einschätzung der zeitlichen Stabilität von Bedeutung. Ob ein Ereignis für stabil oder veränderbar gehalten wird, wird zukünftige Erwartungen und damit die Anstrengung beeinflussen.

Werden Misserfolge internal, unkontrollierbar und stabil attribuiert, kommt es nach Seligmans (1992) *Theorie der erlernten Hilflosigkeit* dazu, dass proaktive Verhaltensweisen unterlassen werden, weil Personen der Überzeugung sind, sowieso nichts ausrichten zu können. Diese misserfolgsbezogene Lageorientierung (Kuhl & Beckmann, 1994) führt zu Stagnation, während die „Tendenz, Erfolge sich selbst, Misserfolge eher den Umständen oder anderen Personen zuzuschreiben“ (Semmer & Jacobshagen, 2010, S. 47) – ein selbstwertdienlicher Attributionsstil – zu einer ak-

tiven Zielverfolgung führt. Im Allgemeinen werden Individuen, je nach Attributionsstil, also je nachdem, worin sie die Ursachen für den Misserfolg sehen, andere verhaltensbasierte Konsequenzen ziehen. Riebensahm (2009) beschreibt den Teufelskreis negativer Selbstattribuierungen:

Zuweilen nehmen Minderwertigkeitsgefühle und die damit verknüpften negativen Selbstattribuierungen den Charakter von Glaubenssätzen an und sind dann besonders resistent gegen Änderungsversuche. So können z. B. tatsächliche eigene Erfolge und Leistungen nicht mehr als solche wahrgenommen und geschätzt werden. Erfolge werden in Misserfolge umgedeutet. Positive Rückmeldungen anderer werden als Irrtum, als „Höflichkeitsfloskeln“ oder als „Manipulationsversuche“ abgewertet. (S. 309)

Im Sinne einer *self-fulfilling-prophecy* können als stabil, internal und unkontrollierbar attribuierte Misserfolgserwartungen, „den Misserfolg tatsächlich mit herbeiführen. Die Erfahrung des Misserfolgs verstärkt dann wiederum das Gefühl der Unzulänglichkeit und lässt weitere Misserfolge erwarten“ (ebd.).

Weitere Antezedenzen von Misserfolgstoleranz

Weitere Einflussfaktoren dafür, wie Menschen Misserfolge erleben, sind Selbstwert, Optimismus und die emotionale Bewertung. Misserfolge und die darauf basierende negative Evaluation der eigenen Person bedrohen den Selbstwert (= Stress through Insufficiency) und können zu gesundheitlichen Folgen führen, denn bei der *Stress as Offense to Self (SOS)-Theorie* von Semmer, Jacobshagen, Meier und Elfering (2007) wird Selbstwertbedrohung als Ursache von Stresserfahrungen verstanden. Ein hoher Selbstwert dient als Schutzfaktor und kann vermehrte Persistenz, also das Durchhaltevermögen nach einem Misserfolg fördern (Janoff-Bulman & Brickman, 1982).

Wie in Kapitel 2.4.3 bereits angesprochen, nehmen Carver und Scheier (1981) an, dass optimistische Gedanken die Persistenz verstärken, auch wenn es zu Rückschlägen kommt oder Misserfolge auftreten. Neben einem hohen Selbstwert und einer optimistischen Haltung spielt zudem die emotionale Reaktion auf den Misserfolg eine Rolle. Goodwin, Mayo und Hill (1997) fanden in ihrer qualitativen Studie heraus, dass es einen Unterschied macht, ob die Interviewten als primäre Emotion Trauer oder Ärger erlebten. Sie führten Interviews mit erfahrenen Verkäufern, die alle einen

schwerwiegenden Verkaufsmisserfolg erlebt hatten. Die Autoren unterscheiden zwei Arten des Umgangs mit dem Misserfolg. Die einen trauerten zwar über den Verlust und reagierten mit Selbstzweifeln, zeigten aber nach Trauerphase vermehrte Anstrengung. Die andere Gruppe gab Ärger über den Misserfolg als zentrales Gefühl an, gefolgt von Bedrohungsgefühlen, Hilflosigkeit und Kontrollverlust. Diese Probanden reagierten vermehrt mit der Tendenz zu kündigen. Selbstwert, Optimismus und die emotionale Bewertung sind somit für die Misserfolgstoleranz entscheidend und führend zu unterschiedlichen Verhaltenskonsequenzen.

Aufgabenschwierigkeit und Zielablösung

Atkinson (1957) differenziert in seinem Risikowahl-Modell zwei unterschiedliche Typen hinsichtlich der Wahl der Aufgabenschwierigkeit. Sind Menschen von der Hoffnung auf Erfolg motiviert, suchen sie Situationen auf, in denen ihre Fähigkeiten mit den Anforderungen übereinstimmen (Schüler, 2007). Misserfolgsängstliche Personen vermeiden hingegen die „mittelschweren“ Aufgaben und wählen entweder zu einfache oder zu schwierige Aufgaben aus (Rheinberg & Engeser, 2007). Als Grund für Letzteres kann *Selbst-Handicapping* (Tice, 1991) angeführt werden, also das Schaffen von Hindernissen für sich selbst, sodass dies im Falle eines Misserfolges als Entschuldigung oder Ausrede dienen kann. Misserfolge werden jedoch nicht nur von der Wahl der Aufgabenschwierigkeit beeinflusst, sondern ebenso vom Zeitpunkt der Zielablösung. Engagieren sich Personen dauerhaft für unerreichbare Ziele, hat dies zahlreiche Misserfolgserlebnisse zur Folge. Janoff-Bulman und Brickman (1982) postulieren, dass eine Zielablösung dann indiziert und adaptiv sei, wenn unüberwindbare Schwierigkeiten auftreten und die Erfolgsaussichten gering sind. Der Abbruch einer Handlung nach einem Misserfolg und die Zuwendung zu alternativen Zielen können somit dazu führen, dass erneute Misserfolge vermieden werden. Der Zeitpunkt der Zielablösung sollte jedoch klug gewählt sein, was eine realistische Einschätzung der eigenen Erfolgschancen voraussetzt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Misserfolge kognitive, motivationale, emotionale und verhaltensbasierte Konsequenzen nach sich ziehen. Der Attributionsstil wirkt sich auf die Persistenz aus. Je nach Selbstwert, Optimismus und beim Misserfolg erlebter Emotion haben Misserfolge andere Konsequenzen für das Individuum. Aus vorangegangenen Lernerfahrungen ergeben sich die Wahl der Aufgaben-

schwierigkeit und der Zeitpunkt der Zielablösung. In der TR-Skala wird abgefragt, ob sich Individuen nach einer Erfolglosigkeit rasch für neue Aufgaben begeistern können. Der dahinterliegende kognitive Prozess einer gewissen Misserfolgstoleranz könnte sein, den Misserfolg als Lernmöglichkeit zu bewerten (Steele, 1988). Ebenso beschreiben Goodwin et al. (1997) in ihrer Studie die Suche nach Sinn in einem Verlust als Bewältigungsstrategie. Auch Frankl (1983) hält fest: „Erfolglosigkeit bedeutet nicht Sinnlosigkeit“ (S. 114). Er weist darauf hin, dass Scheitern und Leiden jene „fruchtbare Spannung zwischen Sein und Seinsollen“ (S. 115) ausmacht, die zu Entwicklung führe. Es ist somit davon auszugehen, dass Misserfolgstoleranz als transrationale Kompetenz fungiert.

2.4.8 Heiterkeit

„...und manches Übel flüchtet vor der Heiterkeit.“ (Johann Wolfgang von Goethe)

Im folgenden Abschnitt wird erörtert, inwiefern Heiterkeit als transrationale Kompetenz von Relevanz ist. Die TR-Skala beinhaltet ein Item mit der Frage, ob die Probanden eine unzerstörbare Heiterkeit und Freude in sich tragen.

Seit über 2000 Jahren steht Heiterkeit im menschlichen Forschungsinteresse. Laut Seneca (4v. – 65n. Chr.) kann erhabene Freude und Heiterkeit des Herzens, die Ataraxia, die auch häufig als „heitere Gelassenheit“ übersetzt wird, nur durch Gleichgültigkeit gegenüber dem Schicksal erlangt werden. Heiterkeit ist seit über 100 Jahren ferner ein Forschungsgegenstand der Persönlichkeitspsychologie (Ruch, 1997). Der Autor geht von einer Disposition zur Heiterkeit als stabiler Persönlichkeitsvariable aus, die mit Extraversion zusammenhängt. „It was suggested that a concept of cheerfulness as an enduring disposition is also necessary, since individuals differ habitually in the frequency, intensity, and duration of cheerful mood states“ (Ruch & Deckers, 1993, S. 329). In Abgrenzung dazu wird „Sinn für Humor“ von Ruch und Hofmann (2012) als multidimensionales und kulturell geprägtes Konstrukt beschrieben, das sich auf der Verhaltensebene z.B. durch Lachen oder Lächeln äußert.

Als weitere Facette von Humor und Heiterkeit grenzen Yip und Martin (2006) einen aggressiven und negativen Humor ab, der zum Selbstschutz sowie zur Abgrenzung und Distanzierung angewandt wird. Ebenso beschreibt Eysenck (1990), dass Schadenfreude als Schutzmechanismus zum Einsatz kommt. Witze über Leute

zu machen, denen es schlechter geht als einem selbst, dient im Sinne des *Downward Social Comparison* (Gibbons & Gerrard, 1989) als Aufheiterung. Während Humor somit eine sarkastische und negative Komponente enthalten kann, wird Heiterkeit positiv aufgefasst: „Trait cheerfulness is strongly correlated with the socially warm, affiliative, self-enhancing humor style“ (Ruch, Proyer, Esser & Mitrache, 2011, S. 67). Diese Lebenseinstellung wird von zahlreichen Autoren als Ressource oder Coping-Strategie angesehen, die es erlaubt, eine heitere Perspektive im Anbetracht von Widrigkeiten einzunehmen (Lefcourt, 2001). „The use of humor as a coping strategy and ability to maintain a sense of humor in the face of adversity appears to be one aspect of a more general ability to manage and regulate one’s emotions“ (Yip & Martin, 2006, S. 1205 f.). Die Autoren betrachten Heiterkeit als Facette sozialer Kompetenz.

Kotchemidovas (2005) sehr gelungener Aufsatz bietet einen Abriss über die Kulturgeschichte der Heiterkeit. Sie stellt fest, dass es seit dem 18. Jahrhundert eine Trendwende gab. Während damals Schwermut, Sentimentalität und Melancholie den Zeitgeist bestimmten, was sich unter anderem anhand der Popularität von Goethes Werther erkennen lasse, folgte danach eine Tendenz zum heiteren Optimismus auch im Angesicht von Niederschlägen: „A cheerful countenance came to be seen as a sign for an active personality, capable of solving its own problems“ (S. 9). Ab dem 19. Jahrhundert galt Heiterkeit als sozial erwünschte Darstellungsregel besonders für Ehefrauen: „Cheerfulness is a duty a wife owes to her husband and a quality she needs to cultivate“ (S. 12).

Als weitere Anforderung kam hinzu, dass Heiterkeit jedoch tatsächlich empfunden werden muss und nicht bloß aufgesetzt sein darf. Genauso soll heute die Freude beim Ausführen des Berufs „von innen heraus“ kommen. Dies wird in dem von Hochschild (1979, 1983) initiiertem Forschungsbereich über Emotionsarbeit als *Deep Acting* bezeichnet. Deep Acting umfasst die Regulation von Gefühlen durch eine kognitive Veränderung und den Versuch, die gewünschte Emotion zu empfinden. Erreicht werde diese Veränderung entweder durch angenehme Gedanken oder Attributionsprozesse: „[R]eappraising work events as challenging rather than stressful“ (Grandey, 2000, S. 99).

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass Heiterkeit als stabile Eigenschaft und Ressource betrachtet wird, welche von Schadenfreude abzugrenzen ist. Sie kann zu Emotionsarbeit führen (Hochschild, 1979), denn bisherige Forschungsgruppen unter-

scheiden zwischen „ad hoc empfundener“ Heiterkeit und einer Heiterkeit, die erst durch Emotionsregulation „produziert“ werden muss. Die kulturelle Norm zum Empfinden und Zeigen von Heiterkeit unterliegt dem Zeitgeist (Kotchemidova, 2005).

Die American Psychological Association (APA) hielt 2000 eine Veranstaltung zum Thema: „The Tyranny of the Positive Attitude“ (Kotchemidova, 2005, S. 25) ab, um die stete Forderung des „keep smiling!“ und „be happy!“ kritisch zu beleuchten und ihr letztlich entgegenzusteuern. Neben der eben erwähnten Gefahr, sich selbst einen Zwang zur Heiterkeit aufzubürden, existiert laut Martin et. al. (2002) noch eine weitere potentielle negative Konsequenz. Wie in Kapitel 2.4.3 bereits unter dem Stichwort illusorischer Optimismus erläutert, kann eine allzu heitere Einstellung in leichtsinniges und damit potentiell gefährliches Verhalten münden. Martin et al. (2002) fanden in einer Langzeitstudie mit Daten aus über 70 Jahren (Beginn: 1921) heraus, dass Kinder mit einer heiteren Lebenseinstellung, eher zum Konsum von Alkohol und Zigaretten neigten. Diese Kinder legten im Erwachsenenalter im Vergleich eine eher sorglose Haltung an den Tag, allerdings ohne unvorbereitet von den Krisen und Widrigkeiten des Lebens überrumpelt zu werden. Als letzten Kritikpunkt führt Kotchemidova (2005) an, dass sorglose Heiterkeit politische Reflektion blockieren könne: „Critical social thought has linked the all-too-positive emotional mindset to a lack of social and political consciousness“ (S. 26).

Die Gefahr von Heiterkeit liegt also darin, dass sie zu einer kulturellen Verpflichtung werden kann (Kotchemidova, 2005) oder durch illusorischen Optimismus risikoreiches oder unkritisches Verhalten nach sich zieht. Warum kann nun Heiterkeit nach den eben aufgelisteten negativen Aspekten als transrationale Kompetenz gewertet werden? Zum einen wird mit dem Item der TR-Skala: „*Tief in mir trage ich eine unzerstörbare innere Heiterkeit oder Freude*“ keine durch Emotionsregulation erarbeitete, sondern eine empfundene Heiterkeit abgefragt. Zum anderen gibt es, wie zu Beginn dieses Kapitels ausgeführt wurde, einige Anhaltspunkte dafür, dass eine heitere Lebenseinstellung als Ressource fungieren kann. Auch Schumacher et al. (2005) nahmen in ihrer Resilienzskala RS-11 folgendes Item auf: „*Ich finde öfter etwas, worüber ich lachen kann*“ (S. 39) wie in Kapitel 5.3 und 5.5 genauer ausgeführt werden wird. Darüber hinaus gilt der Verlust von Freude und Heiterkeit als ein diagnostisches Kriterium für das Vorliegen einer Depression, weshalb es trotz der oben genannten Bedenken plausibel scheint, dass eine heitere Lebenseinstellung als protektive Ressource fungieren kann.

2.5 Verbindung zwischen den Dimensionen

Ziel dieses Kapitels ist es, aufzuzeigen, wie die einzelnen Dimensionen der TR-Skala miteinander in Verbindung gebracht werden können, sowie eine kurze zusammenfassende Wiederholung der Ergebnisse der vorherigen Teilkapitel (2.4.1 bis 2.4.8) zu liefern. Wie in Abbildung 3 dargestellt, ist Vertrauen der zentrale Aspekt, mit dem die anderen sieben Dimensionen zusammenhängen.

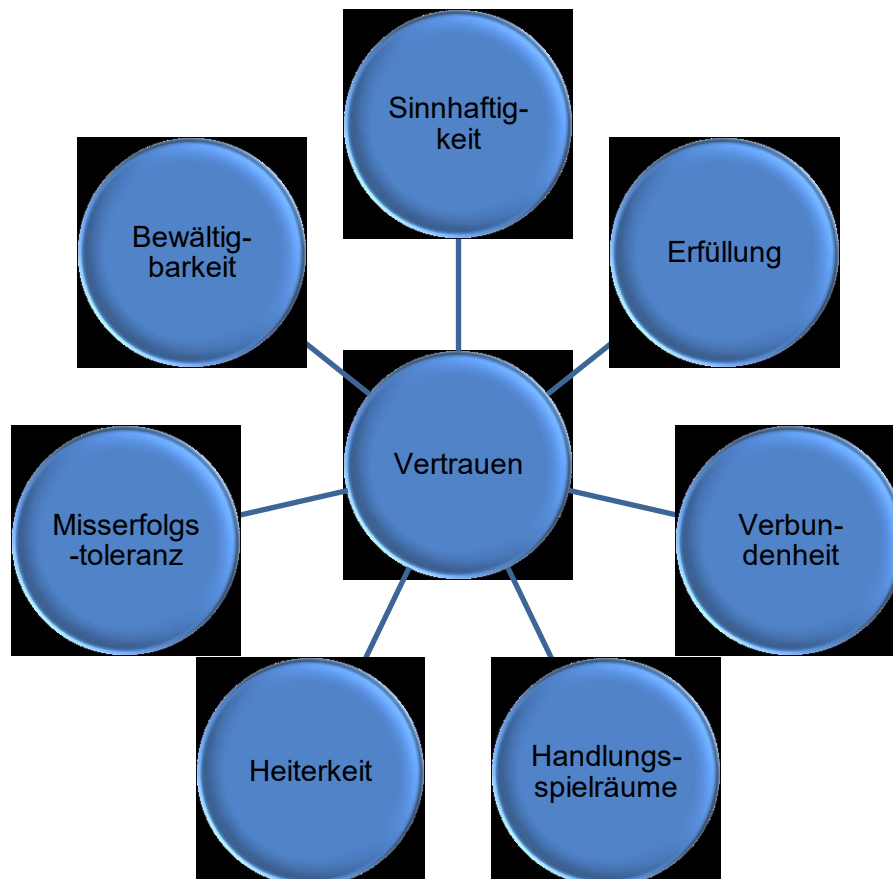


Abbildung 3: Vertrauen als zentrale Komponente

Im Folgenden sollen die Zusammenhänge genauer ausgeführt werden, wobei die Reihenfolge der Auflistung nicht die Relevanz der einzelnen Dimensionen widerspiegelt. Im Gegensatz zur hierarchischen Struktur von Modellen zur Erklärung menschlichen Strebens, wie z.B. der Bedürfnispyramide von Maslow (1943), werden die Dimensionen der TR-Skala nicht in eine Rangreihe geordnet. Vielmehr sind alle Komponenten durch den Aspekt **Vertrauen** miteinander verbunden. Eine vertrauensvolle und zuversichtliche Grundeinstellung ist die zentrale und übergeordnete Voraussetzung, die alle anderen sieben transrationalen Kompetenzen gemeinsam haben. Im Gegensatz zu einer hoffnungsvollen Passivität oder einer überschätzenden Naivität,

gehen zuversichtliche Menschen handlungsorientiert vor (Bengel & Lyssenko, 2012). Nachfolgend werden die Kernaussagen der vorangegangenen Teilkapitel wiederholt. Zudem werden die in Abbildung 3 gezeigten Verbindungslinien erörtert und dargestellt, in welche Wechselbeziehungen sich die acht Dimensionen darüber hinaus bringen lassen.

Wenn die eigenen Aufgaben als sinnvoll erfahren werden, stellt dies eine Ressource dar (Antonovsky, 1987). Oft wird nach kritischen Lebensereignissen überprüft, ob die **Sinnhaftigkeit** der eigenen Tätigkeiten weiterhin behauptet werden kann, oder ein Lebenswandel vorgenommen werden sollte (Frankl, 1983). An diesem Punkt spielt der Begriff der Selbstverwirklichung im westlichen Kulturkreis eine zentrale Rolle (Beck, 1986). Bode et al. (2001) arbeiten heraus, dass

Selbst(er)kenntnis und Selbstentfaltung zu wichtigen Zielen [werden], die als Handlungsbegründung und Quelle persönlicher Sinngebung dienen. In den Vordergrund rücken Lebensformen, bei denen persönliche Ambitionen, Wünsche und Neigungen die Grundlage für Entscheidungen bilden, aber weniger auf die Harmonisierung von sozialen Beziehungen und Verknüpfung von Lebensläufen verschiedener Personen und Generationen geachtet wird. (S. 368)

Welche Tätigkeiten im Einzelnen für sinnvoll befunden werden, unterliegt (wie alle hier behandelten Ressourcen) der subjektiven Einschätzung. Laut Baumeister und Vohs (2002) ist Sinnhaftigkeit ein integraler Bestandteil für das Erleben von Erfüllung. Glaube ist der Begriff, der Sinnhaftigkeit mit Vertrauen verbindet. Glaube impliziert für viele Menschen den Sinn ihres Lebens und geht mit einem zuversichtlichen Blick in die Zukunft einher.

In Abhängigkeit von den eigenen Erwartungen, gelingt es Individuen, **Erfüllung** bei der Ausführung ihrer alltäglichen Aufgaben zu erleben. Neben Charakteristika der Aufgabe an sich, ist darüber hinaus das Alter der Individuen von Bedeutung (Csíkszentmihályi, 2010). Besonders fungiert Erfüllung dann als Ressource, wenn sie im Alltag und nicht nur bei außergewöhnlichen Ereignissen erlebt wird (Eysenk, 1990). In Bezug auf Vertrauen ist das Erleben von Erfüllung in der Gegenwart eine wichtige Voraussetzung dafür, vertrauensvoll in die Zukunft blicken zu können. Erfüllung wird z.B. bei der Arbeit dann erlebt, wenn man Anerkennung von anderen erhält (Herzberg, 1987). Somit ist **Verbundenheit** wichtig, um Erfüllung zu erleben. Altruistische Handlungen, bei denen eine Verbundenheit mit anderen zentral ist, können zudem

den Lebenssinn ausmachen. Yuen und Yau (2015) konnten an einer Stichprobe von chinesischen Jugendlichen zeigen, dass Sinnhaftigkeit mit Verbundenheit einhergeht: „The results indicated that presence of meaning in life positively predicted connectedness“ (S. 147). Sinnhaftigkeit und Verbundenheit sind durch Anerkennung miteinander verknüpft. Durch das positive soziale Feedback von anderen, verfestigt sich die Einschätzung, einen sinnvollen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten. Günther, Binkowski und Hoppe (2014) beziehen sich auf Maslow und erläutern den Stellenwert der Wertschätzung für die Motivation wie folgt:

Durch gegenseitigen Respekt und Achtung können dem Individuum Selbstsicherheit sowie Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit seines Daseins vermittelt werden. Die Nichterfüllung des Bedürfnisses nach Wertschätzung führt dahingegen zu Gefühlen wie Minderwertigkeit, Schwäche und Hilflosigkeit. (S. 8)

Verbundenheit mit anderen ist ein zentrales menschliches Bedürfnis, das sich in frühesten Kindheit ausbildet. Schon im Kindesalter manifestiert sich, dass stabile Bindungen zu Bezugspersonen Voraussetzung für Vertrauen sind (z.B. Erikson et al., 1986). Erleben Individuen soziale Unterstützung, kann dies eine wichtige Ressource darstellen: „[D]ie wahrgenommene Unterstützung – also die stabile Erwartung, im Zweifelsfall die gewünschte und erhoffte Form der Unterstützung zu bekommen“ hat laut Bengel und Lyssenko (2012, S. 91) einen protektiven Effekt. Weiter ist von Bedeutung, inwiefern Individuen in der Lage sind, andere um soziale Unterstützung zu bitten. Gibt es Menschen, denen man sich *anvertrauen* kann und wird im sozialen Umfeld Sicherheit erlebt, kann sich eine vertrauensvolle Haltung entwickeln (Petermann, 1996). Konkurrenzorientiertes Verhalten belastet im Gegensatz zu einer kooperativen Einstellung die Beziehung zwischen Menschen.

„Jeder Mensch versucht zwei Grundbedürfnisse zu erreichen: Verbundenheit und Freiheit“ (Wellensiek & Galuska, 2014, S. 63). Soziale Eingebundenheit ist also ebenso zentral, wie die Möglichkeit seinen Alltag autonom zu gestalten. Mahlmann (1991) führt dies in Bezug auf die Ehe aus.³¹

³¹ „Darin, dass die Qualität der Ehe daran gemessen wird, inwieweit sie in der Lage ist, beiden Partnern das Optimum an Freiheit und Bindung zu gewähren, für die Realisierung dieses Spiels die Spielregeln aber eigens ausgehandelt werden müssen, unterscheidet sich die moderne Ehe von der traditionellen“ (S. 172).

Autonomie gilt (unter gewissen Voraussetzungen) als wichtige Ressourcen im Arbeitsleben allerdings sind real erweiterte **Handlungsspielräume** von einer Scheinautonomie zu differenzieren (Holzkamp-Osterkamp, 1981). Je nach beruflicher Position sind die Handlungsspielräume höher oder geringer. Die Einschätzung, Kontrolle über das eigene Leben ausüben zu können, also über Handlungsspielraum zu verfügen, ist die Voraussetzung für Vertrauen. Handlungsspielräume nutzen zu können, setzt wiederum das Vertrauen voraus, dass es funktionieren wird. Wieland und Hammes (2015) weisen darauf hin, dass Gestaltungsspielräume nur in Verbindung mit sinnhaftem Arbeitshandeln von Nutzen sind, weil sonst der Zweck durch die Mittel kompromittiert würde.

Heiterkeit kann als Copingstrategie fungieren (Lefcourt, 2001). Wird sie jedoch als Darstellungsregel erwartet und bedarf es der Emotionsregulation bzw. Emotionsarbeit, kann es zu negativen Folgen kommen (Hochschild, 1983). Eine zuversichtliche Haltung erlaubt einen heiteren und optimistischen Blick in die Zukunft, auch in Hinblick auf momentane Niederlagen, denn das Vertrauen auf bessere Zeiten macht es möglich, Rückschläge mit Humor zu nehmen. Bei **Misserfolgen** wenden sich Personen je nach Attributionsstil entweder rasch erneut einer Herausforderung zu oder vermeiden sie (Kuhl & Beckmann, 1994). Eine zuversichtliche Einstellung erhöht die Chance, es erneut zu versuchen. Die Wahl einer mittleren Aufgabenschwierigkeit (Rheinberg & Engeser, 2007) und eine realistische Zielablösung (Janoff-Bulman & Brickman, 1982) sind ebenfalls für die Bewältigung von Anforderungen hilfreich. Wird der Misserfolg als Lernmöglichkeit für die Zukunft betrachtet (Steele, 1988), kann möglichen weiteren Misserfolgen mit Gelassenheit begegnet werden. Vertrauen erlaubt also eine gewisse Misserfolgstoleranz, denn zuversichtliche Personen hoffen darauf, dass beim nächsten Mal an Stelle des Misserfolges ein Erfolg eintreten wird. „**Bewältigbarkeit** beschreibt die Überzeugung eines Menschen, dass Schwierigkeiten lösbar sind. Antonovsky nennt dies auch instrumentelles Vertrauen“ (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 16). Dabei betone Antonovsky laut den Autoren,

dass es nicht nur darum geht, über eigene Ressourcen und Kompetenzen verfügen zu können. Auch der Glaube daran, dass andere Personen oder eine höhere Macht dabei helfen, Schwierigkeiten zu überwinden, ist damit gemeint. Ein Mensch, dem diese Überzeugung fehlt, gleicht dem ewigen Pechvogel, der sich immer wieder schrecklichen Ereignissen ausgeliefert sieht, ohne etwas dagegen unternehmen zu können. (ebd.)

Wenn Anforderungen als bewältigbar eingestuft werden, liegt Wissen darüber vor, welche Schritte zu unternehmen sind und Stresserleben bleibt aus. Glauben Menschen daran, dass sich Probleme entweder gemeinsam mit anderen oder alleine lösen lassen (internale Kontrollüberzeugung), bzw. sich irgendwie anders, z.B. im Laufe der Zeit, lösen werden, erleben sie Bewältigbarkeit. Die Zuversicht, dass es funktionieren wird, ist an dieser Stelle zentral, der Weg zur Zielerreichung ist nicht so bedeutsam. Vertrauen führt dazu, die Dinge als bewältigbar einzustufen, dies wiederum führt zu vermehrtem Vertrauen in die Zukunft. Als Resümee dieses Abschnitts kann festgehalten werden, dass Vertrauen den zentralen Angelpunkt darstellt. Denn jede einzelne der sieben Dimensionen kommt nicht ohne Vertrauen aus. Weiter sollte deutlich geworden sein, dass die einzelnen Dimensionen, über das Vertrauen hinaus, zwischeneinander Verbindungen aufweisen.

2.6 Weisheit und Spiritualität

Die acht Dimensionen umfassen verschiedenste kognitive, emotionale, soziale und handlungsbezogene Aspekte menschlichen Lebens. Im weiteren Fortgang wird ihr Zusammenhang zu Weisheit und Spiritualität erläutert. Die beiden Begriffe scheinen passend, da hier gleichermaßen der Aspekt des Transrationalen zentral ist (für Definitionen von rational und transrational, vgl. Kapitel 2.2.3).

Definition von Weisheit

Baltes und Smith (1990) beschreiben, dass die Erlangung von Weisheit als „Krone menschlichen Wissens“ (S. 99) schon seit Jahrtausenden von Interesse ist. Csíkszentmihályi (1995) unterstreicht die kulturübergreifende Bedeutung von Weisheit:

In jeder Kultur ist der Weise als ein Mensch betrachtet worden, der beneidenswert heiter und glücklich ist. Wenn ein Mensch seine psychische Energie in die allgemeinsten Ziele investiert – so wie es die Weisen tun – und statt nach persönlichen Vorteilen nach größter Harmonie strebt. (S. 315)

Staudinger und Baltes (1996) definieren Weisheit als: „Expertentum in der fundamentalen Pragmatik, das sich im höchsten Wissen und höchster Urteilsfähigkeit im Umgang mit schwierigen Problemen der Lebensplanung, Lebensgestaltung und Lebensbedeutung zeigt“ (S. 57). Die Autoren betonen, dass „die kulturelle und historische Invarianz in den zentralen Bestandteilen von Weisheit erstaunlich hoch“ (S. 60) sei und definieren fünf Kriterien für Weisheit:

- Faktenwissen in grundlegenden Fragen des Lebens
- prozeduales/strategisches Lebenswissen
- Lifespan-Kontextualismus: Kenntnis von Lebenskontexten und ihren zeitlichen (entwicklungsmäßigen) Bezügen
- Wert-Relativismus: Wissen um die Unterschiede in Werten und Prioritäten
- Erkennen und Umgehen mit Ungewissheit

Zur Erforschung von Weisheit werden die befragten Probanden mit Lebensproblemen konfrontiert und ihre Antworten, in Bezug darauf ausgewertet, ob alle fünf Kriterien von Weisheit erfüllt wurden (Baltes, 1996). Weisheit sei „eines der wenigen Merkmale, die ein positives Ziel und ein in den letzten Lebensabschnitten aktivierbares Leistungssystem charakterisieren“ (Baltes & Smith, 1990, S. 126). Auch Erikson et al. (1986) beschreiben Weisheit als höchstes Entwicklungsziel. Kann die Angst vor dem Tod nicht im Lebenszyklus integriert werden, führe dies zu Verzweiflung. Das Gegenteil sei eine ausgereifte Zuversicht: „At the end of life, we may find that some rudimentary hope has blossomed into a mature faith in being that is closely related to essential wisdom“ (S. 218). Baltes (1996) konstatiert:

Nicht die auf andere gerichtete Generativität und Weisheit ist des Lebens letzter und reifster Schritt. Die vordringlichste Entwicklungsaufgabe des Alterns, nämlich im Vollzug der eigenen Lebensgeschichte Lebenssinn zu finden, das eigene gelebte Leben und damit sich selbst und seine Endlichkeit anzunehmen, verlangt eine gewisse Konzentration auf das eigene Leben, verlangt nicht nur äußere oder nach außen gerichtete Aktivität, sondern vor allem auch innere Aktivität. (S. 406)

Somit sollte laut der Autorin nicht Weisheit, sondern das Erleben von Sinnhaftigkeit in Bezug auf die eigene Vergangenheit im Zentrum gelungenen Alterns stehen. Sternberg (2001) beschreibt Weisheit als Balance zwischen Innovation und Stabilität: „Wise individuals balance the need for change (creativity) with the need for stability and

continuity (intelligence) in human affairs“ (S. 362). Er betont, dass es sich bei Weisheit nicht um einen finiten Endzustand handele, sondern um eine dialektische Aufwärtsspirale, wobei das als gesichertes Wissen Geltende der Gegenwart durch kreative Ideen erweitert und verbessert werde. Die Synthese bezeichnet er als Weisheit.

Bei den transrationalen Kompetenzen nimmt, wie aus Abbildung 3 hervorgeht, Vertrauen eine zentrale Position ein. Dies weist eine Parallele zum fünften weisheitsbezogenen Kriterium von Staudinger und Baltes (1996) auf, wonach das Erkennen und der Umgang mit Ungewissheit einen Aspekt von Weisheit ausmacht. Wie in Kapitel 2.4.3 gezeigt wurde, bedarf es vorangegangener Stabilität, um Vertrauen zu entwickeln, womit sich ein Bezug zur Definition von Sternberg (2001) herstellen lässt.

Psychologische Anwendungsgebiete von Weisheit

Baltes und Smith (1990) arbeiten heraus, dass weisheitsbezogenes Wissen über das gesamte Erwachsenenalter erworben und entwickelt wird und somit altersspezifische Effekte von Weisheit existieren. Lüthje (1996) bemängelt diesbezüglich, dass „das angesammelte Wissen, die Erfahrungen, die Fähigkeiten, die Verantwortungsbereitschaft und die Lebensweisheit älterer Menschen in diesem Lebensabschnitt für die Gesellschaft, für uns alle, weitgehend brach“ (S. 6) lägen. Dafür sei jedoch gleichermaßen das Verhalten der Betroffenen von Bedeutung:

Ein alter Mensch, dem es gelungen ist, Gelassenheit, Besonnenheit oder gar so etwas wie Weisheit zu erreichen, wird sich in Interaktionen mit anderen Menschen anders verhalten und andere Wirkungen erzielen als ein Mensch, der selbstsüchtig, verbittert und ohne Hoffnung ist. Entsprechend werden von der Umgebung auch andere Aufgaben und Anforderungen an diese alte Person herangetragen. (Staudinger, 1996, S. 356)

Neben der Entwicklungspsychologie und Gerontologie, die mit Weisheit einen positiven Aspekt des Alterns ausgemacht hat (Baltes & Smith, 1990), spielt Weisheit in der Führungsforschung eine Rolle (McKenna, Rooney & Boal, 2009). McKenna und Kollegen (2009) machen fünf Kriterien aus, um Weisheit bei Führungskräften zu definieren:

- „Wise leaders use reason and careful observation“ (S. 178).

Hierbei betonen die Autoren allerdings, dass gleichfalls nicht-rationale Aspekte im Prozess der Entscheidungsfindung von Relevanz sind: „These include insight, imagination, and foresight that occur outside a consciously rational process“ (ebd.). Weiter führen sie aus: „Because wisdom has a metaphysical quality that complements reason, it is not bound only by the rules of reason“ (ebd.).

- „Wise leaders allow for non-rational and subjective elements when making decisions“ (S. 179).
- „Wise leaders value humane and virtuous outcomes“ (ebd.).

Sich um die Belange anderer Menschen zu kümmern, grundlegende Fairness sowie Fehler zuzugeben und aus ihnen zu lernen, seien demnach, ebenso wie ein Wertesystem, bei weiser Führung von Bedeutung: „Much of the organizational attachment literature highlights that the normative and moral, rather than instrumental, provide the reasons that people choose to belong, help, and remain in an organization“ (ebd.).

- „Wise leaders and their actions are practical and oriented towards everyday life, including work“ (S. 180).

Hier wird der Anwendungsbezug von Weisheit betont, während das fünfte Kriterium ästhetische Aspekte sind, womit eine elegante Sprache und Kommunikationsfähigkeit gemeint ist.

- „Wise leaders are articulate, understand the aesthetic dimension of their work, and seek the intrinsic personal and social rewards of contributing to the good life“ (ebd.).

In Anbetracht dieser Kriterien lassen sich zwei Gemeinsamkeiten zu transrationalen Kompetenzen entdecken. Erstens gibt es eine nicht-rationale bzw. über Rationalität hinausgehende Komponente. Zweitens kann man eine Parallele zu Verbundenheit ziehen, da ebenso Aspekte des interpersonalen Miteinanders Eingang in den Kriterienkatalog gefunden haben, während bei der Weisheitsdefinition von Staudinger und Baltes (1996) keine konkreten Aussagen über den Umgang mit anderen gelistet sind. Weisheitsbezogene Ansätze hielten nicht nur Einzug in die Arbeitspsychologie, son-

dem auch in die Klinische Praxis. So konnten Linden, Baumann, Lieberei, Lorenz und Rotter (2011) in einer Pilotstudie mit Patienten mit posttraumatischer Verbitterungsstörung ($N = 82$) zeigen, dass kognitive Verhaltenstherapie, die Aspekte von Weisheit miteinbezieht, einen vielversprechenden Ansatz für Patienten mit diesem Störungsbild darstellt. Schippan, Baumann und Linden (2004) betonen, dass es „bei der Weisheitstherapie nicht um eine Lebensberatung und Unterstützung bei der Bewältigung eines Lebenskonflikts“ (S. 293), sondern um die Besserung der Psychopathologie gehe.

Zusammenfassende Bewertung

Schwartz und Sharpe (2006) beschäftigen sich in ihrem Artikel über praktische Weisheit mit aristotelischer Tugendethik und arbeiten heraus, dass nicht einzelne Stärken und Tugenden im Vordergrund stehen sollten, sondern ein Zusammenspiel und eine Integration aller Aspekte wichtig ist. Weiter führen die Autoren aus, dass ein ausgewogenes Maß anzustreben ist: „The virtues need to exist in the right proportions, and they need to be cultivated and deployed to the right degree. Aristotle stressed the importance of finding the mean in any action“ (S. 383). Ebenso ist bei der transrationalen Kompetenz Vertrauen – wie in Abschnitt 2.4.3 ausgeführt – die optimale Balance nützlich, um nicht in ein passives Hoffen bzw. eine naive Gutgläubigkeit zu geraten. Diese Balance kann laut den Autoren durch praktische Weisheit (phronesis) erreicht werden: „The right balance depends on the particular context, and practical wisdom is essential to achieving that balance“ (S. 386). Grundsätzlich ist aus den vorgestellten Bereichen der Weisheitsforschung für diese Arbeit Folgendes von Bedeutung:

- In Bezug auf Weisheit sind der Umgang und das Aushalten von Unsicherheit wichtig. Diese Aspekte werden von der zentralen transrationalen Kompetenz Vertrauen abgedeckt.
- Wie bei Verbundenheit ist auch bei manchen Definitionen von Weisheit der interpersonale Umgang von Relevanz.

- Wem es gelingt über die Lebensspanne hinweg Weisheit zu entwickeln, kann anders mit seinem Umfeld interagieren.³²

Definition von Spiritualität

Im nächsten Absatz wird erörtert, inwiefern die transrationalen Kompetenzen mit Spiritualität in Beziehung gesetzt werden können. Hinsichtlich Spiritualität existiert eine enorme Anzahl an verschiedenen Definitionen (Reave, 2005), beispielsweise wird Spiritualität als Facette von Weisheit aufgefasst (McKeena et al., 2009). Schwartz (1994) nimmt spirituelle Werte als elfte Kategorie in seinen Wertekatalog auf und definiert sie als: „Values that represent the goal of finding meaning in life (e.g., meaning in life, a spiritual life, inner harmony)“ (S. 25). Ebenso definiert Zwingmann (2004) Spiritualität als subjektiv erlebten „Sinnhorizont, der sowohl innerhalb als auch außerhalb traditioneller Religiosität verortet sein kann“ (S. 218). In Abgrenzung zu Religiosität, stehen jedoch nicht institutionelle und organisationale Aspekte im Mittelpunkt:

[S]pirituality was most often described in personal or experiential terms, such as belief in God or a higher power, or having a relationship with God or a higher power. Definitions of religiousness included both personal beliefs, such as a belief in God or a higher power, and organizational or institutional beliefs and practices such as church membership, church attendance, and commitment to the beliefs system of a church or organized religion. (Zinnbauer et al., 1997, S. 561)

Sowohl Sinnsuche und Sinnhaftigkeit als auch Verbundenheit („oneness with all beings“, Krishnan, 2008, S. 11) stehen bei Spiritualität im Zentrum. Eine Schwierigkeit bei der Erfassung von Spiritualität ergibt sich laut dem Autor jedoch daraus, dass sie nicht reliabel interkulturell zu messen sei. So gibt es gleichermaßen zwischen verschiedenen Kulturen, wie interindividuell erhebliche Unterschiede darin, was unter Spiritualität verstanden wird. Hinterberger (2015) beschreibt moderne Spiritualität wie folgt:

³² Alter wird demnach als relevante Kontrollvariable im empirischen Teil dieser Arbeit (Kapitel 4.2.3) miteinbezogen werden.

[M]odern spirituality which does not insist on traditional dogmas but rather on insights which transcend the individual and pure rational into a world view of openness, connectedness, and diversity. Such spirituality promotes values of trust, kindness, appreciation, benevolence, love, empathy, community spirit, sense of responsibility, non-attachment, acceptance, self-acceptance, satisfaction, inner serenity, an ease of mind, dedication, enthusiasm, and many more. These values are encouraged by many spiritual traditions and can all be derived from the definition of a transrational value system. Their development therefore requires a transrational mindset. (S. 11)

Als Wirkfaktoren von Spiritualität kann also eine Ansammlung von Einstellungen und Verhaltensweisen, wie z.B. Offenheit für Neues, Verbundenheit, Wertschätzung, Akzeptanz oder auch ein Leben im Hier und Jetzt angeführt werden. Mayer (2012) versteht Spiritualität als „tiefes, jedoch nicht immer bewusst ausgedrücktes Gefühl der Verbundenheit“ (S. 16) mit der Welt und dem Transzendenten, die als sozio-kulturell erlebte Dimension „die Gesundheit durch das Gefühl von Verbundenheit mit sich und anderen und Zugehörigkeit zum Ganzen fördern kann“ (ebd.).

Spiritualität in Arbeitspsychologie und klinischer Psychologie

Giacalone und Jurkiewicz (2004) beschäftigen sich mit Spiritualität am Arbeitsplatz und verstehen darunter eine Arbeitsatmosphäre, die Transzendenzerfahrungen, ein Gefühl der Verbundenheit und Freude im Arbeitsprozess ermöglicht. In Bezug auf Führungskräfte beschreibt Reave (2005), dass sich die Führungskräfte selbst nicht als spirituelle Personen betrachten müssen, sondern es darauf ankomme, ethische Verhaltensweisen wie Integrität, Demut und Ehrlichkeit zu zeigen: „Spiritual teachings also urge the practice of treating others with love and compassion: showing respect, demonstrating fairness, expressing caring, listening attentively, and appreciating others' gifts and contributions“ (S. 657).

In ihrem Review mit über 150 Studien fand die Autorin Zusammenhänge zwischen den eben aufgezählten Komponenten spiritueller Führung und erfolgreichem Führungsverhalten. Als Wirkfaktor führt sie spirituelle Motivation an, wobei die Arbeit als eine Berufung begriffen werde. Besonders Integrität trage dazu bei, dass die Mitarbeitenden Vertrauen zur Führungskraft haben und sie – über den Arbeitsplatz hinaus – als Vorbild für ethisches Verhalten gilt. Weiter zitiert sie Studienergebnisse zur Effektivität von Managern. Demnach verbesserten Übungen zur Konzentration und

Selbstreflektion, wie Meditation, die Leistung der Führungskräfte. Abschließend erwähnt sie, dass auch Vergebung sowie Vertrauen und Zuversicht spirituelle Aspekte sind, die Gegenstand künftiger Forschung sein sollten. Hinterberger (2015) beschreibt diesen Aspekt als „spiritual attitude of trust and letting go“ (S. 18).

Laut Seligman und Csikszentmihályi (2000) sind Optimismus, Weisheit und Spiritualität integrale Bestandteile einer positiven Psychologie. Petzold und Orth (2005) postulieren, dass spirituelle Bestrebungen einen nicht zu vernachlässigenden Bestandteil in der therapeutischen Kommunikation darstellen: „Psychotherapieverfahren und PsychotherapeutInnen werden – das sei nochmals unterstrichen – Positionen zu den Fragen nach Sinn, Werten, Spiritualität, Geistigkeit und politischer Haltung und Praxis entwickeln müssen“ (S. 51). Allerdings sehen sie bei diesem Themenfeld ferner eine Gefahr, wenn Menschen „in dieser ‚psychotherapeutisch-spiritualisierenden‘ Szene beschädigt“ (S. 34) werden und meinen damit nicht nur „Opfer von ‚Eso-Trips‘, sondern auch von regulären Psychotherapeuten, die in ihren ‚Behandlungen‘ magische, magische Praktiken, Astrologie und Reinkarnationsdeutungen gebrauchen – mit Verwirrung, Verängstigung und Schlimmeren als Folgen“ (ebd.).

Spirituelle Ratgeberliteratur findet Absatz auf dem Markt und Coaching-Seminare im spirituellen Bereich erfahren Zulauf, vermutlich, weil hier vermeintlich Erklärungen für komplexe Verkettungen gegeben werden und somit Sinn sowie ein Gefühl der Kontrollierbarkeit erzeugt werden können. So werden z.B. bei onkologischen Krankheitsbildern teilweise genau dort Antworten auf Fragen gegeben, wo sie die Schulmedizin aus guten Gründen verweigert.

Einsatz von „spirituellen“ Techniken zur Selbstoptimierung

Da Spiritualität Individuen Sinnhaftigkeit und das Gefühl einer Verbundenheit vermittelt sowie Vertrauen an etwas Höheres erlaubt, kann dadurch die subjektive Lebensqualität verbessert werden. Yoga und Meditation sind Jahrtausende alte spirituelle Kulturtechniken, die eine Innenschau, Einkehr und Selbstaufmerksamkeit erfordern. Im Folgenden werde ich die These ausführen, dass diese Techniken bei der Selbstoptimierung zum Einsatz kommen. Permanente Überwachung des eigenen Körpers mit digitalen Hilfsmitteln, wird zur Leistungssteigerung verwendet und steht somit im Kontrast zu einer spirituellen Haltung, die das „Loslassen“ zur Grundlage hat. Während bereits früher Leiden als spiritueller Akt verstanden wurde (vgl.

Kotchemidova, 2005), sind asketische Verhaltensweisen im Zuge einer Selbstoptimierung und digitalen Selbstvermessung, z.B. durch Fitness-Tracker, erneut en vogue. „Es gibt keinen Aspekt menschlichen Lebens und menschlicher Körper mehr, der sich nicht mittels neuer Bio-, Pharma-, Psycho- und Computertechnologien messen und erfassen und darüber verbessern, steigern und optimieren ließe“ (Rosa, 2016, S. 715) mit dem Ziel „physische und psychische Prozesse unter Kontrolle zu bringen und verfügbar zu machen (und damit unsere Ressourcenausstattung und Wettbewerbsfähigkeit zu vergrößern)“ (ebd.). Die selbstaufgelegten und mittels Smartphone-App überprüften Nahrungsrestriktionen und Leibesübungen werden jedoch nicht als Entbehrung erlebt, sondern als Erfolg, den man genießen kann. Bunte Grafiken verbildlichen das Erreichte und die dabei empfundenen Emotionen sollen nicht leidvoll sondern freudig sein: „The paradigm of cheerfulness had transformed an age-old icon of religious suffering into an image of healthy spirituality“ (Kotchemidova, 2005, S. 18). Tägliche Routine und ständige Kontrolle durch die Fitness-Armbänder ermöglichen das Gefühl von Stabilität. Vielleicht wird so versucht, in paradoxer Weise, den Entgrenzungsproblematiken (Abschnitt 2.1.3) entgegenzuwirken. Das Selbsttechniken zur Körperformierung nichts Neues sind, beschreibt Möhring (2006) in ihrem empfehlenswerten Artikel:

Im Kampf gegen die zu Beginn des 20. Jahrhunderts für alt und überkommen erachteten ‚drill-‘ und ‚dressurhaften‘ Körperpraktiken sind neue (Bewegungs-)Freiheiten, neue Formen der Selbsttechnik und damit andersartige Subjektivitäten und Körperlichkeiten entstanden, die wegweisend geworden sind für die aktuellen neoliberalen Subjektivierungsweisen: Die heutige Fitnessbewegung und der Sport zeichnen sich beide durch ein individualisiertes Körpermanagement aus, das wie bei den Gymnast(inn)en im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts weniger auf (panoptischer) Fremdüberwachung als vielmehr auf gegenseitiger („demokratisierter“) Kontrolle und Selbstüberwachung beruht. Gerade die Freiwilligkeit, mit der auf den eigenen Körper eingewirkt wird, ist es, die eine optimale Durchsetzung von gesundheitlichen und ästhetischen Normen gewährleistet und Menschen effektiver zu einem bestimmten Verhalten animiert (S. 289 f.).

Ob Apps, die einem vorschlagen, (besser gesagt vorschreiben) wann welche gymnastischen Übungen zu verrichten sind und welche Schrittzahl noch zu laufen ist, als Selbst- oder als Fremdüberwachung zu klassifizieren sind, kann im Rahmen dieser

Arbeit nicht geklärt werden, würde jedoch eine spannende Forschungsfrage darstellen. Ducki (2015) konstatiert, dass Gesundheit als Gegenstand der Selbstoptimierung dazu führt, dass „die Verantwortung und Zuständigkeit für die Gesundheit weiter individualisiert“ (S. 21) werde, womit betriebliche Verursachungsketten und Verantwortlichkeiten in den Hintergrund geraten. Abschließend kann die Beobachtung festgehalten werden, dass zu der körperlichen Dimension der in den 80ern kommerzialisierten New-Age-Spiritualität, die bereits zu diesem Zeitpunkt das Streben nach Erfolg forcierte (Hanegraaff, 1996), nun eine technische Kontrolldimension hinzugekommen ist. Eine Verbindung zwischen Fitness-Trackern und Spiritualität besteht auch darin, dass die Sinnsuche bzw. Sinnfindung bei beiden eine zentrale Rolle einnimmt. Der Sinn ist es, besser zu werden, sich selbst körperlich zu optimieren. Inwiefern das kein Selbstzweck sein kann, wird in Kapitel 6.4 angesprochen. Im diametralen Kontrast zu spirituellen Bestrebungen des *Annehmens* steht ein Optimierungsstreben allemal.

Zusammenfassende Bewertung

Connor und Davidson (2003) konnten bei einer faktorenanalytischen Untersuchung ihres Resilienzfragebogens CD-RISC einen Faktor Spiritualität zeigen und sprechen von einer „biopsychospiritual balance“ (S. 76), die resilienten Personen eigen sei. In Hinblick auf die TR-Skala lässt sich eine Verbindung zu den Dimensionen Sinnhaftigkeit und Verbundenheit ziehen. Jedoch könnten ebenso Erfüllung und Heiterkeit als spirituelle Kategorien aufgefasst werden. Vertrauen in eine höhere Macht und Zuversicht, dass die Dinge sich zum Guten entwickeln werden, zu haben, kann mittels oben gegebener Definitionen ebenfalls als spirituelle Einstellung bezeichnet werden. Das Interesse an der Erforschung und Anwendung von Spiritualität in der klinischen Psychologie und Arbeitspsychologie, kann als Indiz für die Relevanz der TR-Skala in Forschung und Praxis gewertet werden. Der Zusammenhang zwischen der TR-Skala und Spiritualität bzw. Weisheit wird in künftiger Forschung zu prüfen sein.

3 Konstruktion eines Instrumentes zur Messung transrationaler Kompetenzen

In Abschnitt 2.4 wurde ausgeführt, welche transrationalen Kompetenzen aufgrund inhaltlicher Überlegungen wichtige Ressourcen darstellen könnten. Nun soll dargelegt werden, wie der Ressourcenfragebogen, genannt TR-Skala, entwickelt wurde. Mittels einer Hauptkomponentenanalyse kann die Faktorstruktur überprüft werden. Zielsetzung dieses statistischen Verfahrens ist die Klärung der Frage, ob sich einzelne Items übergeordneten Skalen zuordnen lassen. Laut Bühner (2011) lässt sich mittels einer exploratorischen Hauptkomponentenanalyse zeigen, welche Items Indikatoren bestimmter Eigenschaften, hier Erlebensweisen darstellen. In dieser Arbeit war die Frage von Interesse welche Reaktionsweisen (Kompensation mittels transrationaler Kompetenzen) Personen nutzen, wenn sie mit Anforderungen konfrontiert sind.

Lassen sich die Dimensionen faktorenanalytisch trennen? Welche der in Kapitel 2 theoretisch vermuteten Dimensionen zeigen sich bei dieser Untersuchung empirisch? Welche Items unter dem Oberbegriff der transrationalen Kompetenzen faktorenanalytisch subsummiert werden können, wird im weiteren Verlauf überprüft. Da sich die vorliegende Arbeit auf die Konstruktion eines Ressourcenfragebogens konzentriert, wurde die Gruppe der Anforderungs- und Realisierungs-Items nicht analysiert. Diese Analyse wäre jedoch eine interessante Forschungsfrage für künftige Forschung.

3.1 Fragebogenentwicklung

Ziel war die Entwicklung eines Fragebogens, der das Erleben von Aufgaben erfasst und zur Überprüfung des ARK-Modells dienen kann. Deshalb wurde ein Instrument konstruiert, welches die alltäglichen Anforderungen, die Realisierung von Aufgaben und die zur Verfügung stehenden transrationalen Kompetenzen misst. Unter Aufgaben werden alltägliche Handlungen, wie z.B. berufliche Leistungsanforderungen oder konkretes Sozialverhalten gefasst (Petermann, 1996). Hierbei fanden neben Arbeitsaufgaben auch andere Aspekte des menschlichen Lebens, wie Weiterbildung, Erziehung von Kindern und zwischenmenschliche Beziehungen, Beachtung. Ausgehend vom theoretischen Konzept des ARK-Modells wurden dreizehn Gruppierungen mit je

sechs bis acht Items erstellt, die jeweils in Anforderungen, Realisierungen und transrationale Kompetenzen unterteilt waren (siehe Anhang A-1). Durch die hohe Anzahl an Gruppierungen sollte die in menschlichen Aufgaben vorhandene Komplexität zum Ausdruck gebracht werden. Zur Item-Generierung wurden 22 Fragebatterien ausgewählt und ca. 650 Items gesichtet. Danach wurden theoriegeleitet 82 eigene Items formuliert und den 13 Gruppierungen zugeordnet. Dieser Ausgangsfragebogen befindet sich im Anhang A-1. Die Konzeption des Onlinefragebogens erfolgte mittels der Befragungssoftware QuestorPro. Alle Analysen dieser Arbeit wurden mithilfe des Statistikprogramms SPSS Version 24 durchgeführt.

3.2 Beschreibung der Stichprobe

Die Befragung wurde online durchgeführt. Der Onlinefragebogen wurde an mehrere E-Mail-Verteiler für in der Medizin und Psychologie tätige Berufsgruppen gesendet, mit der Bitte um Weiterleitung des Fragekatalogs an weitere Personen. Der Link wurde auch unter Studierenden, Beschäftigten einer Medienagentur, eines Automobilzulieferers und eines Hotels verteilt. Da die Fragebögen nach dem Schneeballprinzip weitergeleitet wurden, handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe, was bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen ist. Die Stichprobe bestand aus $N = 286$ Teilnehmenden. Der Altersdurchschnitt betrug $M = 35,9$ Jahre ($SD = 12,52$) mit einer Range von 15 bis 77 Jahren. 161 Personen (56%) waren weiblich, 115 Personen (40%) männlich, elf Personen (4%) machten keine Angabe bezüglich ihres Geschlechts.

Gefragt nach dem höchsten erreichten Bildungsabschluss gaben 8 Personen (3%) an, einen Realschulabschluss gemacht zu haben, 33 Teilnehmende (12%) hatten Abitur, 40 (14%) einen Bachelor, 139 (49%) ein Diplom, Master, Magister oder Staatsexamen als höchsten Bildungsabschluss erreicht. 29 Personen (10%) gaben Promotion oder Facharzt als höchsten Bildungsabschluss an, 35 (12%) verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Hinsichtlich der Berufsgruppen waren die meisten (38%) im therapeutisch/sozialen Bereich tätig (30 Ärzte, 46 Psychologinnen und Psychotherapeuten, 33 sonstige therapeutische oder soziale Berufe, wie Physiotherapeutinnen oder Sozialpädagogen). Zwölf Personen (4%) waren Lehrende, 21 Personen (7%) bezeichneten sich als Manager (Projekte, Events), 13 Personen (5%) übten einen technischen Beruf aus, 17 Personen (6%) einen Beruf in der Medienbranche. Acht Teilnehmende

(3%) waren selbstständig, 27 Personen (9%) angestellt und elf (4%) an einer Universität beschäftigt (z.B. als wissenschaftliche Mitarbeitende). Weiter nahmen 46 (16%) Studierende, Auszubildende oder Schülerinnen teil. Die restlichen 21 Personen gingen sonstigen Berufen (Beamte, Künstlerinnen, Juristen: 6%) und Aufgaben (Arbeitssuche, Minijob, Haushalt: 2%) nach. Durchschnittlich arbeiteten die Befragten 35,2 ($SD = 15.23$) Stunden pro Woche. Als Range wurde ein wöchentliches Arbeitspensum zwischen 0 und 80 Stunden angegeben. Es gab also große Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszeit pro Woche zwischen den Teilnehmenden.

In einem einleitenden Text wurde allen Teilnehmenden der Zweck der Studie dargelegt, die Anonymität ihrer Daten zugesichert und erläutert, dass Aussagen nicht auf Einzelpersonen zurückgeführt werden können. Um die Motivation zur Teilnahme zu steigern, wurde die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme an einer Verlosung von Gutscheinen von *betterkitchen.de* im Gesamtwert von 150 € geboten. Zudem wurde im Einleitungstext betont, dass der Fragebogen zur Reflexion der eigenen Aufgaben führt und den Teilnehmenden somit einen Dienst erweisen könne.

3.3 Datenüberprüfung

Die ursprüngliche Fragebatterie umfasste 82 Items, die auf einer fünfstufigen Likert-Antwortskala (intervallskaliert) mit den Ausprägungen 1 = *trifft nicht zu* bis 5 = *trifft zu* beantwortet wurden. Ausgangspunkt für die nachfolgenden Analysen waren 30 Items der Modellkomponente Kompensation (K). Der Ausgangs-Itempool umfasste damit 30 Items. Alle Items wurden nicht wie in Anhang A-1 dargestellt nach Gruppen geordnet, sondern in randomisierter Reihenfolge dargeboten. Ein Vorteil von Online-Befragungen liegt darin, dass per Voreinstellung das Auslassen von Fragen verhindert werden kann. Dadurch konnte auf die Überprüfung fehlender Werte verzichtet werden. Die Daten wurden innerhalb der explorativen Datenanalyse anhand von Betrachtungen der Streudiagramme und Boxplots auf potentielle Ausreißer untersucht. Ausreißer, also Werte, die außerhalb des 1,5-fachen Quartilsabstands lagen, wurden identifiziert, aber nicht per se aus weiteren Berechnungen ausgeschlossen, da es sich um echte Aussagen und nicht um Artefakte handelte.³³

³³ Bei Sichtung der Boxplots geht es darum, zu prüfen, ob einzelne Personen eine Tendenz zu extremen Antwortverhalten zeigen, also eine Person immer den höchsten Wert ankreuzt, auch wenn so

Vor Durchführung einer Hauptkomponentenanalyse müssen zunächst die Voraussetzungen überprüft werden. Da hier eine Reduktion der Items sowie die deskriptive Beschreibung der Struktur erfolgen sollte, wurde eine Hauptkomponentenanalyse und keine Faktorenanalyse durchgeführt (Bühner, 2011). Laut dem Autor weist eine Stichprobengröße von $N = 286$ eine ausreichende Probandenanzahl für eine Hauptkomponentenanalyse auf. Bryant und Yarnold (1994) berichten von Daumenregeln in der Literatur, die ein Verhältnis zwischen Items und Probanden von 1:3 bis 1:10 vorschlagen. Somit befindet sich die vorliegende Stichprobe im oberen Bereich. MacCallum, Widaman, Zang und Hong (1999) weisen jedoch darauf hin, dass nicht das Verhältnis von Items zu Fällen entscheidend ist, sondern die Kommunalität (h^2) eines Items. Dem stimmt Bühner (2011) zu, der Kommunalitäten von $h^2 > .60$ fordert. Die Items der TR-Skala wiesen Kommunalitäten zwischen $h^2 = .45$ und $h^2 = .73$ auf (Tabelle 5) und liegen somit knapp unter dem von Bühner (2011) geforderten Bereich: „Sind die Kommunalitäten $h^2 \approx 0.50$, sollte die Stichprobe mindestens 100 bis 200 Personen betragen“ (S. 344). Dies war in der vorliegenden Arbeit gegeben.

Zur Prüfung auf Normalverteilung der Daten kann der Kolmogorov-Smirnov-Test (K-S-Test) verwendet werden. Der K-S-Test wird signifikant ($p < .05$), wenn die getestete empirische Datenverteilung von einer Normalverteilung abweicht. Dies war bei dem vorliegenden Datensatz der Fall. Da bei großen Stichproben jedoch auch geringste Abweichungen von der Normalverteilung signifikant werden können (Field, 2009), wurden als Maß für die Annahme einer ausreichenden Normalverteilung die Histogramme graphisch analysiert, sowie Schiefe und Kurtosis herangezogen. Laut West, Finch und Curran (1995) soll die Schiefe nicht den Wert $|2|$, die Kurtosis nicht den Wert $|7|$ übersteigen. Dies war bei keinem der Items der Fall, demnach wurde von einer ausreichenden Normalverteilung der Daten ausgegangen. Die Mittelwerte, Streuungen und Schwierigkeiten aller Items sind in Anhang A-4 aufgelistet. Die Itemschwierigkeit gibt Auskunft darüber, wie leicht oder schwer ein Item beantwortet werden kann (Wertebereich 0-1). Ein hoher Wert steht für ein leichtes Item, d.h. dass viele Personen im Sinne des Untersuchungsmerkmals einen hohen Wert angekreuzt haben. Fisseni (1997) schlägt einen Wertebereich von $.20 \leq p \leq .80$ vor. Die Schwierigkeiten der Items der TR-Skala lagen zwischen .42,4 und .79,7. Dies weist darauf

widersprüchliche Angaben entstehen, was durch Invertierung von Items erfassbar wird. Dies war nicht der Fall.

hin, dass in der vorliegenden Stichprobe nicht die gesamte Bandbreite der Skala gleichermaßen genutzt wurde, sondern die Items, die transrationale Kompetenzen abfragten, vermehrt zustimmend beurteilt wurden. Aus dem Ausgangs-Itempool mussten dennoch keine Items aufgrund zu hoher oder zu geringer Schwierigkeiten entfernt werden. Zu weiteren Überprüfung der Voraussetzungen für die Durchführung von Faktorenanalysen, respektive Hauptkomponentenanalysen, wurde das Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Kriterium betrachtet. Es gibt Auskunft über die Eignung der Itemsauswahl (Bühner, 2011). Ein hoher KMO-Wert (möglich sind Werte zwischen 0 und 1) spricht für ein kompaktes Korrelationsmuster, also homogene Items innerhalb des Datensatzes (Field, 2009). Mit einem KMO-Wert von .89 ist der vorliegende Datensatz für eine Hauptkomponentenanalyse gut geeignet (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008; Bühner, 2011). Der Bartlett-Test auf Sphärizität sollte signifikant sein, weil dann Bezüge zwischen den Items bestehen, also die Korrelationen signifikant von Null verschieden sind. Diese Voraussetzung wurde ebenso erfüllt $\chi^2(435) = 3602.21$ ($p = .000$). Im Anschluss wurden die Measure of Sample Adequacy (MSA)-Koeffizienten betrachtet. Sie wiesen Werte zwischen .63 und .92 auf (Tabelle 1). Laut Bühner (2011) bedeuten hohe über .80 eine gute Eignung für die Hauptkomponentenanalyse, Items, die Werte unter .50 aufweisen, sollten ggf. entfernt werden. Nach Prüfung der psychometrischen Eigenschaften der Items (Schwierigkeit, Kommunalität, MSA) wurden keine Items ausgeschlossen. Die erste Hauptkomponentenanalyse beinhaltet also 30 Items (siehe Tabelle 1 und Tabelle 3).

Tabelle 1: Ausgangs-Itempool: Transrationale Kompetenzen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>MSA</i>
'k1'	3,73	1,00	68,2	.92
'k2'	3,12	1,04	53,0	.87
k3'	3,47	1,04	61,5	.83
k4'	3,51	1,02	62,7	.93
'k5_1'	2,69	1,13	42,4	.80
'k5_2'	3,61	,97	65,4	.92
'k6'	3,45	,91	61,5	.93
'k7'	3,62	1,31	65,7	.64
'k8'	3,47	1,20	62,0	.93
'k9_1'	3,56	1,01	64,0	.91
'k9_2'	3,37	1,12	59,4	.94
'k10'	3,25	1,10	56,6	.76
'k11'	3,78	1,05	70,0	.79
'k12'	3,63	1,05	65,8	.90
'k13'	4,08	1,01	77,4	.93
'mk1'	3,89	1,18	72,4	.94
'mk2'	2,10	,98	27,5	.91
'mk3'	3,57	1,10	64,3	.82
mk4'	3,70	1,06	67,7	.93
'mk5_1'	3,34	1,14	58,7	.81
'mk5_2'	3,99	,99	74,8	.92
'mk6'	4,11	1,04	77,9	.91
'mk7'	3,69	1,33	67,7	.63
'mk8'	3,28	1,22	41,6	.86
'mk9_1'	3,86	1,08	71,8	.92
'mk9_2'	4,17	1,00	79,7	.91
'mk10'	3,28	1,07	57,6	.89
'mk11'	3,91	1,17	72,9	.87
'mk12'	3,63	1,05	68,0	.93
'mk13'	2,78	1,09	44,6	.81

Anmerkungen: *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *p* = Schwierigkeit, *MSA* = Measure of Sample Adequacy, Ausformulierungen der Items befinden sich in Anhang A-1.

3.4 Ergebnisse

Kapitel 3.2. beantwortet die Frage, welche der theoretisch vermuteten Dimensionen anhand der Hauptkomponentenanalyse bestätigt werden konnten. Im Anschluss folgt

eine Darstellung der einzelnen Itemkennwerte der TR-Skala und der Reliabilität. Der Ergebnisteil schließt mit einem Fazit.

Extraktionskriterien der Faktoren

Da die Faktorstruktur dieses Fragebogens in dieser Arbeit zum ersten Mal überprüft werden sollte, wurde eine exploratorische Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Field (2009) empfiehlt diese Methode, da sie die Interpretation erleichtert.³⁴ Als Rotationsmethode wurde die oblique Promax-Rotation angewendet, was laut Bühner (2011) dann die Methode der Wahl ist, wenn von korrelierten Faktoren auszugehen ist. Bei der Entwicklung eines Ressourcenfragebogens ist es naheliegend, dass einzelne Faktoren, sprich Ressourcen miteinander korreliert sind und sich im Konstrukt transrationaler Kompetenzen als übergeordnetem Faktor zeigen. Darauf weisen zum einen die theoretischen Annahmen in Kapitel 2 hin, zum anderen wird in Kapitel 5 gezeigt werden, dass auch andere Resilienzfragebögen übergeordnete Faktoren haben.

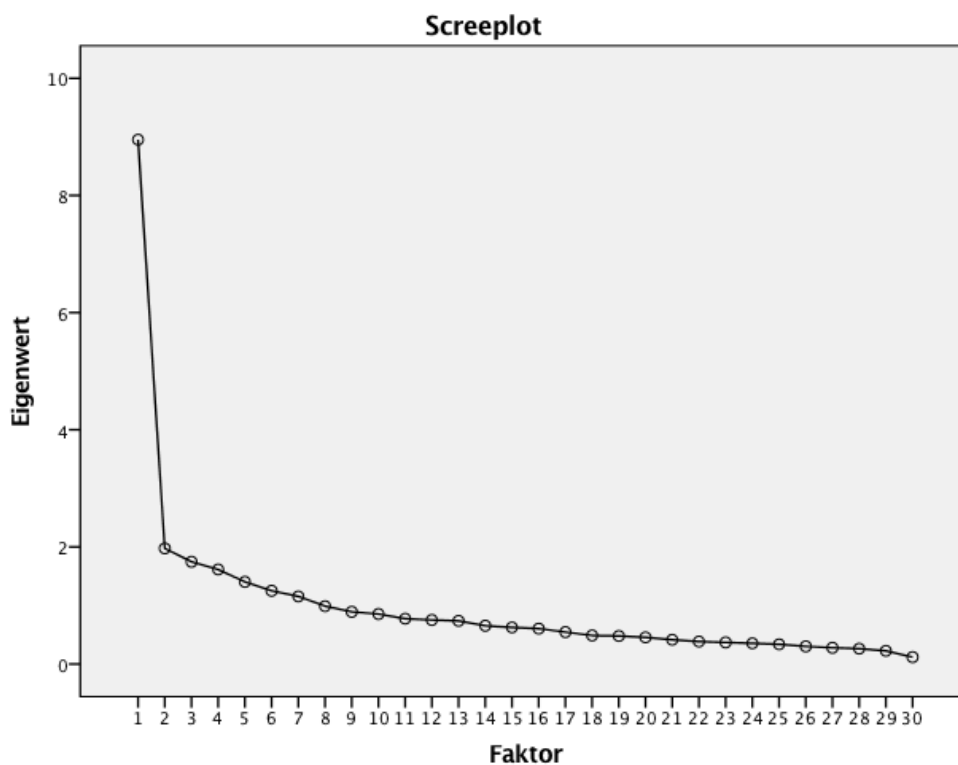
Nach Bühner (2011) gibt es mehrere Möglichkeiten die Anzahl der Faktoren zu extrahieren. Hier wurden Eigenwertkriterium größer eins, Scree-Test nach Cattell, die Parallelanalyse nach Horn und der Minimum-Average-Partial-(MAP)-Test angewandt (vgl. Bühner, 2011, S. 321 ff.), um auf die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren schließen zu können. Das Eigenwertkriterium größer eins traf für sieben Faktoren zu, wie Tabelle 2 zu entnehmen ist.

³⁴ Er unterscheidet die Analysestrategie der Hauptkomponentenanalyse von der Faktorenanalyse aufgrund mathematischer Gegebenheiten, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll. Der Autor kommt jedoch zu dem Schluss, dass die Resultate beider Analysemethoden ähnlich ausfallen, weshalb die Testung der Voraussetzungen auf Fields (2009) Vorgehen bei der Faktorenanalyse basierte. Nach Bühner (2011) ist das Ziel einer Hauptkomponentenanalyse die Datenreduktion. In seinem Standardwerk empfiehlt er zwar die Durchführung einer Faktorenanalyse, viele seiner Beispiele beziehen sich jedoch auf die Hauptkomponentenanalyse, was für ihre Relevanz in der Praxis spricht.

Tabelle 2: Eigenwerte größer eins

Komponente	Anfängliche Eigenwerte		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	8,953	29,842	29,842
2	1,976	6,585	36,427
3	1,746	5,820	42,246
4	1,614	5,381	47,628
5	1,403	4,677	52,305
6	1,252	4,172	56,477
7	1,155	3,849	60,326
8	,989	3,295	63,621
9	,892	2,974	66,595

Diese leisteten insgesamt eine Varianzaufklärung von 60%. Der Scree-Plot hingegen wies einen Knick bei einem Faktor auf, wie in Abbildung 4 zu erkennen ist.

**Abbildung 4:** Scree-Plot

Eine Parallelanalyse nach Horn ergab eine Anzahl von fünf Faktoren (Abbildung 5). Hierbei werden die Eigenwerte einer Faktoranalyse eines empirisch gewonnenen Datensatzes mit den Eigenwerten einer Faktorenanalyse eines Datensatzes mit normalverteilten Zufallsdaten verglichen (Bühner, 2011). Die Faktoren, die man bei-

behalten wird, sollten wenigstens soviel Varianz aufklären, wie sich bei der Analyse von Zufallsdaten ergibt. Bei fünf Komponenten liegt der empirisch beobachtete Eigenwert (Raw Data) noch über dem Eigenwertverlauf der Zufallszahlen (Means) wie sich in Abbildung 5 und anhand der Graphik (Abbildung 6) erkennen lässt.

Principal Components & Random Normal Data Generation			
Specifications for this Run:			
Ncases	286		
Nvars	30		
Ndatsets	1000		
Percent	95		
Raw Data Eigenvalues, & Mean & Percentile Random Data Eigenvalues			
Root	Raw Data	Means	Prcntyle
1,000000	8,952505	1,655426	1,739987
2,000000	1,975553	1,564094	1,633980
3,000000	1,745876	1,492137	1,554569
4,000000	1,614447	1,432485	1,482701
5,000000	1,403125	1,381079	1,425077
6,000000	1,251586	1,331652	1,373106
7,000000	1,154786	1,287173	1,326423

Abbildung 5: Ergebnis der Parallelanalyse

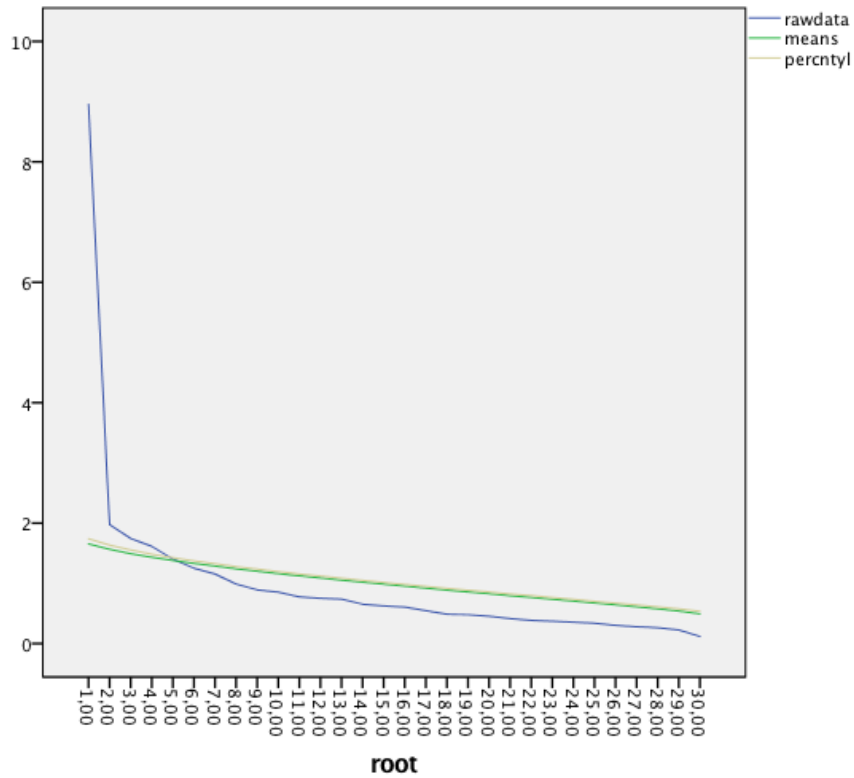


Abbildung 6: Ergebnis der Parallelanalyse (graphisch)

Der Minimum-Average-Partial (MAP-Test) ist laut Bühner (2011) „eine sehr gute Möglichkeit die Faktorenanzahl zu bestimmen“ (S. 325). In Abbildung 7 wird deutlich, dass ein Faktor bzw. fünf Faktoren extrahiert werden sollten. Dies stimmt mit den Ergebnissen des Scree-Tests (Abbildung 4) bzw. des Paralleltests (Abbildung 5 & 6) überein.

Average Partial Correlations		
	squared	power4
,0000	,0827	,0136
1,0000	,0143	,0017
2,0000	,0155	,0014
3,0000	,0174	,0011
4,0000	,0155	,0007
5,0000	,0153	,0007
6,0000	,0164	,0007
7,0000	,0174	,0009
8,0000	,0188	,0013
9,0000	,0211	,0017
10,0000	,0236	,0027
11,0000	,0273	,0033
12,0000	,0314	,0043
13,0000	,0356	,0070
14,0000	,0402	,0080
15,0000	,0462	,0099
16,0000	,0509	,0108
17,0000	,0579	,0142
18,0000	,0642	,0157
19,0000	,0727	,0181
20,0000	,0858	,0233
21,0000	,1007	,0300
22,0000	,1225	,0415
23,0000	,1429	,0510
24,0000	,1622	,0662
25,0000	,2051	,0997
26,0000	,2715	,1511
27,0000	,3879	,2560
28,0000	,6445	,5300
29,0000	1,0000	1,0000

The smallest average squared partial correlation is
,0143

The smallest average 4th power partial correlation is
,0007

The Number of Components According to the Original (1976) MAP Test is
1

The Number of Components According to the Revised (2000) MAP Test is
5

Abbildung 7: Ergebnis des MAP-Tests

Aufgrund theoretischer Überlegungen wurde dann eine Fixierung auf fünf Faktoren vorgenommen, denn wie in Kapitel 2 ausführlich erläutert, wird vermutet, dass die transrationale Skala aus acht unterschiedlichen Aspekten besteht. Da sowohl Scree-Plot als auch MAP-Test auf eine starke Hauptkomponente hinweisen, wird zuerst jedoch die unrotierte Matrix dargeboten (Tabelle 3). Sie zeigt in welchem Ausmaß die Items etwas Ähnliches messen und ihr wird laut Bühner (2011) „meist zu Unrecht wenig Bedeutung geschenkt“ (S. 368). Hier kann man erkennen, dass eine starke

erste Hauptkomponente vorliegt, die die Annahme einer zusammenhängenden TR-Skala stützt, weshalb im folgenden auch Items mit teils hohen Nebenladungen (k11, siehe Tabelle 4) beibehalten wurden.

Tabelle 3: Unrotierte Komponentenmatrix

k13	,736				
mk1_u	,733				
k8	,732				
k4	,713				
mk9_1_u	,697				
k9_1	,681			-,330	
mk5_2_u	,678			-,349	
mk12_u	,667				
mk6_u	,658				-,328
mk11_u	,614	-,332		,322	
k9_2	,604				
mk9_2_u	,600				
k5_2	,586		-,364	-,396	
k6	,569				
k1	,561				
k12	,556				,371
mk4_u	,491				
k2	,453	,426			
mk8_u	,452				
mk10_u	,438				
mk2_u	,430				
mk3_u	,412	-,472		,303	
k10	,309	,422	,303		
mk13_u	,368	,397			
k5_1	,310	,369			
mk7_u	,350	-,473	,682		
k7	,352	-,478	,648		
k3	,405	-,312		,469	
mk5_1_u	,319				-,561
k11	,336				,516

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 5 Komponenten extrahiert

Anmerkung: „u“ bedeutet, dass es sich um ein invertiertes Item handelt.

Zur weiteren Interpretation der Faktorenstruktur wurde eine Promax-Rotation vorgenommen. Die Promax-Rotation verändert die ursprünglich orthogonalen Faktoren im Winkel, so dass diese korrelieren können, und gleicht diese Faktoren durch obliques Rotieren so an die Daten an, dass sie einer Einfachstruktur nahe kommen, d.h. die Variablen laden auf einem Faktor hoch und auf allen anderen Faktoren niedrig. Ein

Faktor wurde dann interpretiert, wenn mindestens vier Items auf diesem Faktor laden (Bühner, 2011). Hierbei wurde vor Eliminierung der Ladungen auf die Inhaltsvalidität geachtet und somit Items mit Ladungen über .48 interpretiert. In Tabelle 4 sind alle 30 Items nach der Promax-Rotation dargestellt. Ladungen unter .30 werden der Übersichtlichkeit halber nicht angezeigt (Bühner, 2011).

Tabelle 4: Hauptkomponentenanalyse mit Promax-Rotation

	1	2	3	4	5
k5_2	,968				
mk5_2	,929				
mk9_2	,792				
k9_1	,774				
k9_2	,713				
mk9_1	,685				
k4	,485	,316			
mk1					
mk10					
k2		,828			
k10		,761	-,347		
mk13		,683			
k1		,589			
k5_1		,505			,382
k6		,494			
mk2		,486			
k8		,483			
k3	-,317		,816		
mk3		-,339	,803		
mk11			,791		
mk8			,521		
k12			,498		-,329
k13			,360		
mk4			,304		
mk7				,951	
k7				,943	
mk5_1					,688
k11			,534		-,555
mk6	,323				,406
mk12					,300

Anmerkungen: Rotation ist in 10 Iterationen konvergiert. Hervorgehoben sind Ladungen, die interpretiert wurden.

Einige Items wiesen Mehrfachladungen auf (Tabelle 4). Die Items k3, mk3, k12 und k11 wurden aufgrund inhaltlicher Überlegungen jedoch dennoch beibehalten. Als Maß für die Trennschärfe eines Items, also der Fähigkeit des Items zwischen Personen mit hoher bzw. niedriger Ausprägung zu trennen, wird die korrigierte Item-Skala-Korrelation (r_{cit}) betrachtet, die laut Field (2009) nicht unter .30 liegen sollte. Bei dieser Untersuchung wiesen alle Items bis auf Item k5_1 ausreichend differenzierende Trennschärfen auf. k5_1 wurde demnach entfernt. Die Mittelwerte, Standardabweichungen und Schwierigkeiten der Items der TR-Skala sind Tabelle 1 zu entnehmen. Die Trennschärfen der finalen TR-Skala (siehe Tabelle 5) weisen Werte zwischen $.30 \leq r_{cit} \leq .71$ auf und sind somit als mittel bis hoch einzuschätzen (Bortz & Döring, 1995).

Die finale Lösung betrug nun drei Faktoren, wobei die erste, zweite und die dritte Komponente sechs Items beinhalteten. Die Transrationale-Skala (TR-Skala) besteht demnach aus 18 Items, die sich inhaltlich in drei Komponenten gliedern lassen (Tabelle 5). Während die erste Komponente Items aus dem Spektrum Erfüllung, Handlungsspielraum und Sinnhaftigkeit (im Folgenden mit Erfüllung bezeichnet) erfasst, beinhaltet die zweite Komponente Items, die Vertrauen, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit erfragen (im Folgenden: Vertrauen). Die dritte Komponente beinhaltet Fragen zum interpersonellen Umgang und wird mit Verbundenheit und Bewältigbarkeit überschrieben (im Folgenden: Verbundenheit).

Tabelle 5: Die drei Komponenten der Transrationalen Skala

Item		r_{cit}	h^2
Erfüllung, Handlungsspielraum & Sinnhaftigkeit			
k5_2	Meine Aufgaben begeistern und erfüllen mich.	.50	.67
mk5_2	Bei meinen Aufgaben gibt es wenig, was mich erfüllt und glücklich macht.	.56	.69
mk9_2	Die meisten meiner Tätigkeiten finde ich sinnlos und überflüssig.	.54	.70
k9_1	Ich fühle mich frei in der Entfaltung meiner Fähigkeiten und Ideen.	.54	.68
k9_2	Ich sehe in fast allem was ich tue einen größeren Sinn.	.54	.57
mk9_1	Ich fühle mich in meiner Entfaltung gehemmt und eingeengt.	.60	.67
Vertrauen, Misserfolgstoleranz & Heiterkeit			
k2	Wenn etwas schief geht, bleibe ich gelassen, denn wo gehobelt wird, fallen Späne.	.41	.68
mk13	Ich brauche die Anerkennung der anderen, um mich als wertvoller Mensch zu fühlen.	.30	.65
k1	Es gelingt mir, auch in unsicheren Zeiten darauf zu vertrauen, dass sich die Dinge zum Guten entwickeln werden.	.51	.59
k6	Wenn ich mal erfolglos bin, kann ich mich schnell wieder für neue Aufgaben begeistern.	.50	.55
mk2	Wenn ich etwas falsch gemacht habe, kann ich mich ziemlich über mich selbst ärgern.	.42	.60
k8	Tief in mir trage ich eine unzerstörbare innere Heiterkeit oder Freude.	.66	.62
Verbundenheit & Bewältigbarkeit			
k3	Bei komplexen Aufgaben gelingt es mir, ein Team zu bilden, um sie gemeinsam zu lösen.	.37	.70
mk3	Ich sehe bei komplexen Aufgaben kaum Möglichkeiten, andere zu meiner Unterstützung einzubinden.	.36	.47
mk11	Es kostet mich Mühe, mit meinen Mitmenschen in einen tieferen Kontakt zu kommen.	.57	.73
mk8	Meine Stimmung hängt sehr stark von dem Umfeld ab, in dem ich mich gerade befinde.	.41	.70
k12	Ich bin kontaktfreudig und vertraue darauf, dass ich zur richtigen Zeit die richtigen Menschen treffe.	.52	.45
k11	Ich trage die Gabe in mir, für Menschen auch in kurzen Begegnungen voll da zu sein.	.37	.55

Anmerkungen: Trennschärfen (r_{cit}) und Kommunalitäten (h^2)

Im Anschluss wurde mit den verbleibenden 18 Items erneut eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Nun wurde die Faktoranzahl auf drei fixiert, da sich in der vorherigen Analyse klar drei Faktoren zeigten (Tabelle 4) und dies auch inhaltlich plausibel war. Die Promax-Rotation ergab nun eine Einfachlösung, wie Tabelle 7 zu entnehmen ist. Die drei Komponenten erklären 50,2% der Gesamtvarianz und weisen einen Eigenwertverlauf von 5,9 (Erfüllung), 1,6 (Vertrauen) und 1,5 (Verbundenheit) auf.

In der Strukturmatrix (Tabelle 6) wird sichtbar, dass obwohl die Items keine Nebenladungen mehr aufweisen „alle Items mit den restlichen Faktoren substantiell korrelieren“ (Bühner, 2011, S. 338). Dennoch empfiehlt der Autor zur Interpretation die Mustermatrix (Tabelle 7) welche drei Komponenten mit einer Einfachstruktur aufweist.

Tabelle 6: Strukturmatrix

	Strukturmatrix		
	Komponente		
	1	2	3
mk5_2_u	,820	,363	,343
k5_2	,774		,338
k9_1	,760	,312	,462
mk9_1_u	,748	,387	,411
mk9_2_u	,723	,445	
k9_2	,690	,398	,348
mk11_u	,490	,807	
mk3_u		,673	
k3		,659	
k12	,384	,615	,465
mk8_u	,400	,572	
k11		,567	
k2			,756
k1	,402		,720
k8	,546	,518	,709
k6	,466		,639
mk13_u			,560
mk2_u		,326	,552

Anmerkungen: Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle 7: Finale Lösung mit drei Komponenten

Mustermatrix^a

	Komponente		
	1	2	3
mk5_2	,858		
k5_2	,858		
k9_1	,732		
mk9_2	,716		
mk9_1	,703		
k9_2	,644		
mk11		,755	
k3		,736	
mk3		,728	
k11		,581	
mk8		,511	
k12		,506	
k2			,848
k1			,684
mk13			,619
k6			,561
k8			,535
mk2			,521

Anmerkungen: Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Im Anschluss wurde die Reliabilität der TR-Skala berechnet. Die Reliabilität einer Skala gibt darüber Aufschluss, wie gut die einzelnen Items einer Skala das Gesamtkonstrukt erfassen (Field, 2009). Laut Fisseni (1997) kann ein Cronbachs Alpha von $\alpha \geq .90$ als *sehr gut*, ein $\alpha \geq .80$ als *gut* und ein Cronbachs Alpha von $\alpha \geq .70$ als *befriedigend* bewertet werden. Die interne Konsistenz der TR-Skala ist mit Cronbachs Alpha von $\alpha = .88$ als gut zu bewerten.

3.5 Diskussion und Ausblick

Ziel dieser Studie war die Konstruktion eines Ressourcenfragebogens und damit die empirische Bestätigung der K-Komponente des ARK-Modells. Inwiefern eine Kompensation durch transrationale Kompetenzen möglich ist, wenn gewisse Anforderungen nicht realisiert werden können, ist zwar eine Frage, die in dieser Arbeit nicht beantwortet wurde, jedoch konnte in einer Hauptkomponentenanalyse gezeigt werden,

dass transrationale Kompetenzen ein eigenständiges Konstrukt darstellen, das sich in drei Komponenten unterteilen lässt. Von den acht Dimensionen, die theoriegeleitet vermutet wurden (die theoretischen Grundlagen wurden in den Abschnitten 2.4.1-2.4.8 dargelegt), ließen sich alle acht Aspekte empirisch bestätigen. Die TR-Skala mit 18 Items umfasst Fragen zu den Dimensionen Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielraum, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit. Die inhaltliche Interpretation der drei Komponenten orientierte sich an den Markieritems der jeweiligen Komponente, also jenem Item mit der höchsten Ladung (vgl. Tabelle 7). Erfüllung, Verbundenheit und Vertrauen sind demnach von zentraler Bedeutung in Bezug auf transrationale Kompetenzen.

Nach einer Überprüfung des Datensatzes wurde mit 30 Items eine Hauptkomponentenanalyse mit Promax-Rotation durchgeführt. Herausgestellt wurde eine Skala der transrationalen Kompetenzen mit 18 Items. Die Items weisen allesamt zufriedenstellende Gütekriterien auf. Die Reliabilität der TR-Skala von $\alpha = .88$ kann als gut bewertet werden. Laut Bühner (2011) weist eine Stichprobengröße von $N = 286$ eine ausreichende Probandenanzahl für eine Faktorenanalyse auf. Allerdings stellt sich die Frage, ob die Methode der Faktorenanalyse als alleinige eine geeignete Analysestrategie zur Untersuchung der K-Komponente des ARK-Modells war. Zwar wurde in dieser Untersuchung eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt, deren Ziel die Dimensionsreduktion ist (Bühner, 2011), dennoch ließen sich die acht theoretisch vermuteten Dimensionen nicht klar voneinander abgrenzen, sondern vermischten sich inhaltlich in den drei Komponenten. So wurde das Item k12 „Ich bin kontaktfreudig und vertraue darauf, zur richtigen Zeit die richtigen Menschen zu treffen“ der Komponente Verbundenheit zugeordnet, es weist aber auch Korrelationen mit den anderen Komponenten auf, wie in der Strukturmatrix (Tabelle 6) zu erkennen ist. Wie in Kapitel 2.5. bereits ausführlich erläutert, wird angenommen, dass die einzelnen Dimensionen miteinander in Verbindung stehen. In diesem Punkt weist die TR-Skala Parallelen zu einer Liste von Fragebögen auf, deren Dimensionen sich nicht klar faktorenanalytisch trennen lassen, wie es z.B. gleichermaßen bei der SOC-Skala von Antonovsky (1993a) der Fall war (vgl. Abschnitt 5.5).

Ein beachtliches Ergebnis dieser Arbeit ist, dass sich ein einheitliches Konstrukt der transrationalen Kompetenzen mit den drei Komponenten Erfüllung, Vertrauen und Verbundenheit zeigen ließ. Die Varianzaufklärung der Dreikomponenten-Lösung betrug 50,2%, dies liegt damit knapp unter einer für Ressourcenfragebö-

gen üblichen Varianzaufklärung von ca. 60% (vgl. Beutel et al., 2004, zum AVEM). Eine Lösung mit fünf Faktoren hätte zu einer höheren Varianzaufklärung geführt, da pro Komponente jedoch zu wenige Items substantielle Ladungen aufwiesen (Bühner, 2011) wurde letztendlich die Lösung mit den drei Komponenten gewählt. Der Faktor Erfüllung trug mit den Fragen zu Sinnhaftigkeit und Handlungsspielraum mit 32,6% am stärksten zur Varianzaufklärung bei. Dies sollte erneut an einer größeren und heterogeneren Stichprobe getestet werden. Auch die Erforschung der anderen Modellkomponenten (Anforderungs- und Realisierungsskala) sollte im Zuge dessen erfolgen.

Da es sich nicht um zufällig ausgewählte Personen handelt, ist eine Generalisierung auf andere Personengruppen anhand der vorliegenden Stichprobe nicht zulässig. Weiter haben die Probanden fast ausnahmslos einen höheren Bildungsabschluss. In zukünftiger Forschung sollte dieser Punkt Berücksichtigung finden. Die eher leichten Itemschwierigkeiten könnten ein Indiz dafür sein, dass der befragten Stichprobe tendenziell viele Ressourcen zur Verfügung stehen. Für die Überprüfung dieser Annahme sollte eine klinische Stichprobe erhoben werden, sowie Probanden mit verschiedenen Bildungshintergründen und Berufen mit der TR-Skala befragt werden.

Zusammenfassend ergab eine erste explorative Überprüfung der TR-Skala eine zufriedenstellende Faktorstruktur sowie gute psychometrische Kennwerte der Items. Insgesamt handelt es sich bei der TR-Skala mit einer Bearbeitungszeit von durchschnittlich ca. 7 Minuten um ein ökonomisches Erhebungsinstrument, das zur Reflexion der eigenen Lebens- und Arbeitssituation dienen kann. Dass diese Bereiche nicht getrennt voneinander untersucht werden, ist als weiterer Vorteil zu nennen (vgl. Kapitel 2.1.3). In dieser Untersuchung stießen die neu konzipierten Skalen auf hohe Akzeptanz und wurden positiv aufgenommen, was für ein Interesse an diesem Themengebiet auf Seiten der Probanden spricht. Bezüglich der Itemformulierung ist anzumerken, dass die Hälfte der Items invertiert, also negativ formuliert waren (Items sind mit „m“ bzw. „u“ gekennzeichnet). Dies hat den Vorteil, einseitigen positiven Antworttendenzen entgegenzuwirken, bzw. diese im Nachhinein identifizieren zu können, kann aber einen Nachteil in Bezug auf die Verständlichkeit der Items darstellen. Um zu prüfen ob sich die Skalen als probat für Forschung und Praxis erweisen werden, ist weitere Forschung nötig.

4 Empirische Zusammenhänge der TR-Skala mit den Variablen Engagement, Erschöpfung und Lebenszufriedenheit

Im folgenden Kapitel soll untersucht werden ob es empirische Zusammengehörigkeiten der TR-Skala mit den drei psychologisch relevanten Variablen Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung gibt. Zu Beginn wird der theoretische Hintergrund der Konstrukte erläutert und erklärt, warum diese drei Kriterien ausgewählt wurden. Danach erfolgt die Aufstellung der Hypothesen. Im Anschluss wird das methodische Vorgehen erörtert. Schließlich werden die Ergebnisse dargelegt. Hierbei wird zunächst festgestellt, inwiefern sich die Berufsgruppen innerhalb der Gesamtstichprobe hinsichtlich der Untersuchungsvariablen unterscheiden. Danach werden die Ergebnisse der linearen Regressionen in Bezug auf Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung berichtet. In der Diskussion werden die Ergebnisse zusammengefasst und bewertet sowie die Stärken und Einschränkungen der Studie beleuchtet. Im Anschluss wird auf die praktische Bedeutung der Ergebnisse eingegangen und es werden Anregungen für zukünftige Untersuchungen gegeben.

4.1 Theoretischer Hintergrund

Nachstehend wird die Frage beantwortet, wieso die drei Variablen Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung als externe Kriterien ausgewählt wurden. Wieso sind sie von Relevanz in Bezug auf transrationale Kompetenzen?

Das JD-R-Modell, das in Abschnitt 2.1.1 präsentiert wurde, nimmt eine Verbindung zwischen Anforderungen und der arbeitsbezogenen Outcomevariable Engagement an. Ressourcen haben, darauf deuten die Ergebnisse der Stressforschung der letzten Jahre hin, einen wichtigen Einfluss auf Engagement (vgl. Abschnitt 2.3.3). Diesbezüglich ist von einem reziproken Verhältnis auszugehen, denn aufgrund seiner motivationalen Komponente kann Engagement seinerseits wiederum als Ressource fungieren. Weiter ist Engagement, wie in Abschnitt 4.1.1 ausgeführt werden wird, eine gut erforschte Variable von praktischer Bedeutung in der Arbeitspsychologie. Da Befunde aus anderen Studien darauf hinweisen, dass Zusammenhänge zwischen einzelnen transrationalen Kompetenzen (wie z.B. Handlungsspielräume; vgl. Abschnitt 2.4.4) und Engagement bestehen, wurde Engagement als externes Kriterium aufge-

nommen. Dass Lebenszufriedenheit eine wichtige Komponente des menschlichen Erlebens darstellt, bedarf wohl keiner weiteren Erklärung. Als nahezu allumfassendes Konstrukt, wird damit das aktuelle Befinden erfragt, also wie zufrieden Menschen mit ihrer momentanen Lebenssituation sind. Das ARK-Modell nimmt Zufriedenheit als Konsequenz an, wenn Anforderungen realisiert werden können. Lebenszufriedenheit ist die Konsequenz verschiedenster Faktoren. Wagnild und Young (1993) fanden Kohärenzen zwischen ihrer Resilienzskala (RS) und Lebenszufriedenheit (vgl. Abschnitt 5.3). Schaarschmidt und Fischer (1997) nahmen bei ihrem Inventar arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) ebenfalls Lebenszufriedenheit als Komponente auf, worauf in Abschnitt 5.2 genauer eingegangen wird. Zur Überprüfung der internen Validität der TR-Skala wurde Lebenszufriedenheit in dieser Untersuchung als abhängige Variable erhoben.

Erschöpfung fand bereits in zahlreichen Untersuchungen Beachtung, da sie als Teilaspekt von Burnout angesehen wird (wie in Abschnitt 2.2.1 definiert und Abschnitt 4.1.3 erläutert). Sowohl beim JD-R-Modell (vgl. Abschnitt 2.1.1), als auch von den Autoren des AVEM wird Erschöpfung als negative Konsequenz von Stresserleben angenommen. Mit dem AVEM lassen sich vier arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster identifizieren. Ein *gesundheitsförderliches Muster (G)*, ein *Schonungs-Muster (S)* und zwei sogenannte Risikomuster. Das eine Risikomuster umfasst sogenanntes Typ-A Verhalten (Beutel et al., 2004). Als *Risikomuster B* wird chronisches Erschöpfungserleben bezeichnet (vgl. Abschnitt 5.2).

Weiter konnten Verbindungen von fehlender Autonomie und Erschöpfung nachgewiesen werden, was in Abschnitt 2.4.4 dargelegt wurde. Da Erschöpfung eine körperliche sowie eine psychische Dimension beinhaltet (vgl. Abschnitt 4.1.3), wurde es in dieser Untersuchung als Outcomevariable erfasst. Ebenso evaluierten vorherige Forschungsgruppen ihre Messinstrumente anhand körperlicher Konsequenzen (vgl. Abschnitt 5). Alles in allem weisen die drei, in dieser Arbeit untersuchten, externen Kriterien sowohl Anschlussfähigkeit an bisherige Forschung als auch praktische Relevanz im Zusammenhang mit transrationalen Kompetenzen auf, weshalb sie für diese Untersuchung von Interesse waren. Zunächst wird der theoretische Hintergrund mit Definitionen und allgemeinen Charakteristika der drei Outcomevariablen präsentiert. Im Anschluss an jedes Teilkapitel werden die sich daraus ergebenden Hypothesen postuliert.

4.1.1 Definition und allgemeine Charakteristika von Engagement

Arbeitsengagement³⁵ ist definiert als ein positiver affektiv-motivationaler Zustand der Erfüllung, der mit den drei Facetten *Elan*, *Hingabe* und *Absorbiertheit* beschrieben wird (Schaufeli & Bakker, 2010). Durch den Trend zur positiven Psychologie fand Engagement in den letzten 20 Jahren immer mehr Beachtung in der Forschung. Engagement steht im Gegensatz zu Burnout und wird als energetisierend, involvierend und positiv erfüllend beschrieben (Schaufeli & Bakker, 2003). Während Engagement mit einem hohen Grad an Identifikation und Energie assoziiert ist, gehen die Autoren bei Burnout vom Gegenteil aus.

In Anlehnung an die Definition von Schaufeli und Bakker (2010) ist Elan (vigor) durch ein hohes Energieniveau, Resilienz, den Willen, in seine Arbeit zu investieren, sowie Persistenz im Angesicht von Schwierigkeiten charakterisiert. Hingabe (dedication) bezieht sich auf die starke Involviertheit in die eigene Arbeit, die von Gefühlen wie Enthusiasmus, Wichtigkeit, Stolz und Inspiration begleitet wird. Absorbiertheit (absorption) ist ein angenehmer Zustand des Versunkenseins in seine Arbeit. Die Zeit vergeht wie im Flug und man kann sich nicht von seiner Arbeit trennen.

Tagebuchstudien ergaben, dass es sich bei Engagement nicht um eine feststehende Eigenschaft, sondern um einen temporären Zustand handelt, der situationsbedingten Veränderungen unterliegt und bei dem sich intraindividuelle Unterschiede über die Zeit zeigen (Xanthopoulou et al., 2009). An Tagen, an denen Arbeitsplatz-Ressourcen zu Verfügung stehen, war das Engagement seitens der Mitarbeitenden höher, so die Autoren. Breevaart, Bakker und Demerouti (2014) postulieren, dass das tägliche Engagement-Niveau vom Selbstmanagement abhängt, welches wiederum den Zugang zu Ressourcen, (wie abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben, Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten) beeinflusst. Sonnentag (2011) vertritt eine noch dynamischere Sichtweise und nimmt an, das Engagement nicht nur von Tag zu Tag, sondern wie Leistung stündlich wechseln kann.

Allerdings kann Engagement gleichfalls mit negativen Konsequenzen einhergehen. Sind engagierte Mitarbeitende zu sehr in ihre Arbeit involviert, kann es zu *work-*

³⁵ Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf das Konstrukt Engagement, als festen Begriff der Arbeitspsychologie, der mittels hunderten von Studien von der Forschungsgruppe um Schaufeli und Bakker (z.B. 2004) einen Zustand untersucht, der bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben eintreten kann. Der Begriff beinhaltet nicht das was alltagssprachlich darunter verstanden wird, wie z.B. ehrenamtliches Engagement.

family conflict kommen, der sich mit dem COR-Modell (vgl. Abschnitt 2.3.3) dadurch begründen lässt, dass Ressourcen, die in einem Bereich (Arbeit) investiert werden, in anderen Bereichen (z.B. Familie) fehlen (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Schaufeli und Bakker (2003) bezeichnen Elan (als Komponente von Engagement) und Erschöpfung (als Komponente von Burnout) als zwei Pole eines Kontinuums, welches sie *Energie* oder *Aktivierung* nennen. Die Grenzen sind fließend, da sich in Phasen erhöhter Anforderungen, auf die mit hohem Engagement reagiert wird, Burnout als schleichender Prozess entwickeln und in Erschöpfung äußern kann (Schaufeli & Bakker, 2003; Kaluza, 2011).

Die empirischen Befunde zu Engagement sind zahlreich. Als Konsequenzen sind Arbeitszufriedenheit, Commitment und verringerte Kündigungsabsicht sowie körperliche Auswirkungen, wie geringere Depressions-, und Stresswerte und weniger psychosomatische Beschwerden im Selbstbericht zu nennen (Bakker et al., 2011). Arbeitsressourcen, wie z.B. Autonomie wiesen positive Kohärenzen zu Arbeitsengagement im Querschnittsdesign (Xanthopoulou et al., 2007) und in Tagebuchstudien (Xanthopoulou et al., 2009) auf.

Hypothese 1: Transrationale Kompetenzen haben einen direkten positiven Effekt auf Engagement. Je höher die Ausprägung von transrationalen Kompetenzen ist, desto höher ist das Engagement.

4.1.2 Definition und allgemeine Charakteristika von Lebenszufriedenheit

In Kapitel 4.3.3 soll empirisch überprüft werden, ob transrationale Kompetenzen als Ressourcen einen Einfluss auf Lebenszufriedenheit haben könnten.³⁶ Diener (2009) beschreibt Lebenszufriedenheit, die in verschiedene Bereiche gegliedert werden kann, als untergeordnete Kategorie von subjektivem Wohlbefinden. Im AVEM wird Lebenszufriedenheit als: „Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation“ (Heitzmann, Helfert, Schaarschmidt, 2008, S. 16) konzeptuali-

³⁶ Erlebte, bzw. empfundene Zufriedenheit ist allerdings nicht mit einem gelingenden Leben gleichzusetzen. Dass die Psychologie aufgehört hat, dies grundsätzlich und ernsthaft zu thematisieren, wird in Kapitel 6.1 kritisiert.

siert. Lebenszufriedenheit und Lebensqualität werden häufig als Indikatoren für erfolgreiche Resilienz angeführt (Bengel & Lyssenko, 2012).

Bei der Messung von Lebensqualität wird zwischen „objektiven“ Indikatoren, wie Einkommen und gesundheitlicher Status und subjektivem Wohlbefinden unterschieden (Kroll & Meditz, 2009). Antonovsky (1979) weist jedoch darauf hin, dass wohlhabende Menschen im Vergleich nicht unbedingt glücklicher sind. Zugleich unterliegen Menschen, mit hohem sozioökonomischem Status, ebenso Stressoren: z.B. gesundheitliche Problemen, eine unglückliche Ehe oder verpasste Karrierechancen (Eysenck, 1990).

Allerdings berichten Keuschnigg, Negele und Wolbring (2010) von positiven Relationen zwischen sozialer Einbettung, Wohlstand und Lebenszufriedenheit, wobei hier ein kurvilinearere Zusammenhang bestehe, d.h. dass ab einem gewissen Einkommen (in ihrer Untersuchung 800 € monatlich) Geld keinen wesentlichen Anteil an der Lebenszufriedenheit hat. Dieser als *hedonistische Tretmühle* bekannte Effekt besagt, dass menschliche Zufriedenheit relativ konstant bleibt, unabhängig davon, ob sich die äußeren (z.B. finanziellen oder gesundheitlichen) Bedingungen verbessern oder verschlechtern (Frederick, 2007). Brickman und Campbell (1971) kamen zu dem erstaunlichen Befund, dass sich die Zufriedenheit von Lottogewinnern nicht gravierend von der Zufriedenheit von Unfallopfern unterscheidet, was darin begründet liegt, dass Zufriedenheit ein relatives Maß sei (Frederick, 2007).

Es kommt also immer auf den Ausgangs- beziehungsweise Bezugspunkt an, mit dem man seine eigene Lage vergleicht. Je nachdem, welche Referenzgröße angelegt wird, fällt die Einschätzung anders aus (Eysenck, 1990). Wird die jetzige Lebenssituation mit dem eigenen Leben vor dem Unfall verglichen oder vergleicht man sich mit jemandem, der sich nach einer Flucht in einem Auffanglager befindet. Frederick (2007) führt in seinem Artikel den Begriff der *Zufriedenheitstrettmühle* ein. Damit meint er, dass auch bei Verbesserung der äußeren Gegebenheiten keine gravierende Zunahme der Zufriedenheit eintritt, was er ebenfalls mit der Relativität von Zufriedenheit begründet: die Ansprüche an das, was als zufriedenstellend empfunden wird, steigen.

Neben den oft erfassten Maßen, wie Gesundheitszustand und Einkommen, die wie gesagt nur einen geringen Einfluss haben, hängt Lebenszufriedenheit natürlich noch von etlichen weiteren Faktoren ab. In einer Metaanalyse bei 18 Stichproben ($N = 6395$) kamen Allen, Herst, Bruck und Sutton (2000) zu dem naheliegenden Ergebnis, dass work-family conflict negativ mit Lebenszufriedenheit korreliert. Besonders Eltern

(insbesondere Mütter) berichten über eine vermehrte Zunahme von Zeitdruck, der sich in verringerter Work-Life-Balance und verminderter Lebenszufriedenheit im Gegensatz zu früher äußerte (Zuzanek, 2000, 2004).

Buddeberg-Fischer, Stamm, Buddeberg, Bauer, Hämmig und Klaghofer (2008) fanden negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Lebenszufriedenheit von Ärzten und Ärztinnen, wenn ein Ungleichgewicht zwischen ihren beruflichen Anforderungen und Anerkennung bestand. Es spielen jedoch nicht nur situative Umstände sondern auch persönliche Ressourcen für die Bewertung der eigenen Lebenszufriedenheit eine Rolle.

Positive Selbstbewertungen sagen u.a. Zielsetzung, Motivation und Zufriedenheit vorher (Judge, Van Vianen & De Pater, 2004). Menschen mit hohem Selbstwert berichten vermutlich deshalb eine höhere Lebenszufriedenheit, weil selbst ein Scheitern in manchen Bereichen ihres Lebens ihrem Selbstwert nichts anhaben kann (Brown, 2010). Zufriedenheit wiederum wirkt sich auf das eingebrachte Arbeitsengagement (Bakker & Demerouti, 2007; Salanova, Llorens & Schaufeli, 2011) und auf die Fähigkeit aus, sich in seiner Freizeit zu erholen und dort Erfolgserlebnisse zu haben (Sonnentag & Fritz, 2007). Reave (2005) berichtet von zahlreichen Studien, in denen Spiritualität einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit aufweist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Lebenszufriedenheit von vielen Faktoren beeinflusst wird. So wirken sich äußere Einflüsse sowie persönliche Ressourcen auf die Lebenszufriedenheit aus. Die Ressourcen zu stärken, kann also zu einer Verbesserung der Lebenszufriedenheit beitragen. Deshalb wird folgende Hypothese postuliert:

Hypothese 2: Transrationale Kompetenzen haben einen direkten positiven Effekt auf Lebenszufriedenheit. Je höher die Ausprägung von transrationalen Kompetenzen ist, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.

4.1.3 Definition und allgemeine Charakteristika von Erschöpfung

Unter Erschöpfung wird im allgemeinen Sprachgebrauch ein Zustand der Ermüdung nach Überanstrengung verstanden. Auch in der Stressforschung gilt Erschöpfung als ein zentraler Indikator für Stresserleben und ist daher ein häufig gemessenes Konstrukt. Bei Selyes (1956, 1981) Theorie des Allgemeinen Adaptationssyndroms steht

Erschöpfung am Ende einer Reihe missglückter Anpassung an Stress. Kaluza (2011) versteht Erschöpfung als Zustand, bei dem bei zu lange anhaltender Belastung das Anpassungsvermögen des Organismus zusammenbricht und es zu zahlreichen gesundheitlichen Symptomen (beschleunigter Herzschlag, schnellere Atmung, erhöhte Muskelspannung), bis hin zu Organerkrankungen kommen kann. Er unterscheidet vier Bereiche von Erschöpfung, die er als Kernsymptome des Burnout Syndroms benennt:

- Körperliche Erschöpfung (Schlafstörungen, Schwächegefühle)
- Emotionale Erschöpfung (Überdruß, Hoffnungslosigkeit, innere Leere)
- Geistig mentale Erschöpfung (Vergesslichkeit, Zynismus, Gedanken der Sinnlosigkeit)
- Soziale Erschöpfung (Verlust von Interesse und Empathie, Depersonalisierung, Genervtheit)

In der vorliegenden Arbeit wurden acht Items der Subskala *Erschöpfung der änderungssensitiven Symptomliste zu Entspannungserleben, Wohlbefinden, Beschwerden- und Problembelastungen (ASS-SYM; Krampen, 2006)* verwendet, welche die beiden Komponenten körperliche und emotionale Erschöpfung abfragt. Maslach und Jackson (1981) bezeichnen emotionale Erschöpfung neben Zynismus und dem Gefühl reduzierter beruflicher Effektivität als wichtige Komponenten von Burnout, wobei Erschöpfung und Zynismus maßgeblich seien (Green, Walkey & Taylor, 1991). Burisch (2005) versteht unter Burnout ein psychovegetatives Erschöpfungssyndrom infolge einer chronischen, beruflich bedingten Beanspruchungsreaktion. Burnout kommt bei allen Berufsgruppen vor, besonders, wenn häufig hohe emotionale Belastungen in Kombination mit fehlender Anerkennung und Belohnung auftreten (Freudenberger, 1974; Kaluza, 2011). Bemerkenswert ist, dass Individuen, die sich zunehmend erschöpfter fühlen, so ist es laut Kaluza (2011) wichtig, dass eine Phase der Erholung folgt. Stattdessen reagieren Betroffene jedoch häufig mit vermehrter Anstrengung oder nehmen darüber hinaus aufmerksamkeitssteigernde Medikamente ein, um die Leistungseinbußen zu kompensieren (ebd.). Maslach und Leiter (2001) postulieren sechs strukturelle Bedingungen der Arbeitswelt, die zu Erschöpfung führen:

- hohe Arbeitsbelastung
- fehlende Kontrolle

- inadäquate Belohnung
- fehlende positive Gemeinschaft mit anderen
- Mangel an Fairness
- Werte, die den eigenen Werten widersprechen

Diese situationsabhängigen Faktoren unterliegen dennoch der Bewertung des Individuums. Erschöpfung als Konsequenz von Arbeitsbedingungen und Stresserleben wurde in zahlreichen Studien untersucht. Bspw. fanden Pfeiffer, Scholl, Renz, Cirè und Kentner (2001) bei über 20% der befragten Führungskräften Erschöpfung und andere psycho-vegetative Beschwerden. In einer Längsschnittuntersuchung sagten hohe Arbeitsanforderungen emotionale Erschöpfung, psychosomatische Beschwerden und geringes Arbeitsengagement vorher (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010). Auch Bakker, Demerouti und Schaufeli (2003) konnten bei Angestellten eines Call-Centers zeigen, dass hohe Arbeitsanforderungen (z.B. emotionale Anforderungen, Computerprobleme) Prädiktoren für Erschöpfung sind. Erschöpfung kann wiederum nicht nur für den Einzelnen, sondern gleichfalls für die Organisation negative Konsequenzen, wie Absentismus haben (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003). Weiter können verringerter organisationsbasierter Selbstwert (Elloy & Patil, 2012) und erhöhte Kündigungsabsicht (Schaufeli & Enzmann, 1998) die Folge von Erschöpfung in der Arbeit sein.

Ebenso führen Auswirkungen von Anforderungen außerhalb des Arbeitsplatzes (home demands) zu Erschöpfung (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005). Wie im JD-R-Modell postuliert (Kapitel 2.1.1) sind Ressourcen entscheidend in Bezug darauf, ob es nach hohen Anforderungen zu Erschöpfung kommt. Trotz hoher Anforderungen (wie Arbeitsüberlastung und physische Belastung) kommt es nicht zu Erschöpfung, wenn die Befragten über viele Ressourcen (Autonomie, Möglichkeiten der Weiterbildung, Leistungsfeedback) verfügen (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003). Bakker und Demerouti (2007) wiesen einen Interaktionseffekt nach, wobei hohes Feedback die Beziehung zwischen physischen Anforderungen und Erschöpfung verringert. Persönliche Ressourcen (allgemeine Selbstwirksamkeit, organisationaler Selbstwert, Optimismus) haben einen Einfluss auf Arbeitsengagement und Erschöpfung (Xanthopoulou, et al., 2007). Arbeitsressourcen, wie Autonomie und Kontrolle gehen laut den Autoren mit geringerer Erschöpfung einher. In Bezug auf Entspannungsverfahren konnten Kohärenzen zwischen Meditation und verringerter Erschöp-

fung bei Lehrenden nachgewiesen werden (Anderson, Levinson, Barker & Kiewra, 1999).

Teuchmann, Totterdell und Parker (1999) postulierten einen Einfluss von Zeitdruck auf negative Stimmung und emotionale Erschöpfung, wobei moderater Zeitdruck den niedrigsten Bezug zu Erschöpfung aufwies. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit dem Postulat von Yerkes und Dodson (1908), laut dem ein mittleres Erregungsniveau zu optimaler Leistung führt. Eine rigorose Vermeidung oder die mentale Distanzierung von Anforderungen, welche laut Maslach (1993) auf Erschöpfung folgt, wäre demnach gar nicht wünschenswert. Ein möglicher Umgang mit Erschöpfung ist nach Phasen der Überanstrengung eine Schonhaltung einzunehmen. Schaarschmidt und Heitzmann (2004) klassifizieren dieses Verhalten in ihren Untersuchungen zu arbeitsbezogenem Verhalten und Erleben als sogenannten Schonungs-Typus, der sich unter anderem durch niedriges Engagement und vergleichsweise hohe Distanzierungsfähigkeit auszeichnet. Kalzua (2011) zitiert Hans Selye, als den Begründer der modernen Stressforschung, mit den Worten, dass Stress die Würze des Lebens sei. Laut JD-R- Modell ist es somit nicht das Ziel der Stressforschung, Anforderungen abzuschaffen, sondern individuelle Ressourcen aufzubauen, damit sich Individuen im Stande fühlen, den Anforderungen ihres Alltags zu begegnen, ohne dabei Erschöpfung zu erleben.

Auch schon vor Beginn des Berufslebens ist Erschöpfung von zentraler Bedeutung. Schulte-Markwort (2015) beschreibt, wie Kinder schon in ihrer Schulzeit an Überforderung, Leistungsdruck und Burnout leiden können. Gusy, Lohmann und Drewes (2010) befragten Bachelor-Studierende ($N = 1011$) zum Thema Burnout, welches als „Erschöpfung in Folge zu großer Studienanforderungen, die zu einer Abwertung des Studiums und langfristig zu einem Gefühl der Inkompetenz im Studium führt“ (S. 272) definiert wurde. 41,2% der Befragten gaben an, unter großer Erschöpfung zu leiden.

Im Allgemeinen wird Erschöpfung als bedeutsame negative Konsequenz im Stressprozess betrachtet, wobei alle Lebensphasen und Berufsgruppen betroffen sein können. Eine Verminderung von Erschöpfung durch transrationale Kompetenzen wäre demnach von praktischer Bedeutung für die Stressforschung³⁷, weshalb die Hypothese postuliert wird:

³⁷ Heinemann und Heinemann (2014) merken kritisch an, dass Fragen nach der gesellschaftlichen Funktion von Burnout und Erschöpfung nicht gestellt werden, Kury (2014) postuliert: „Burnout ermöglicht es dem Individuum, sich dem Zwang zur Selbstoptimierung zu entziehen“ (S. 121). Darauf wird in Kapitel 6 genauer eingegangen.

Hypothese 3: Transrationale Kompetenzen haben einen direkten negativen Effekt auf Erschöpfung. Je höher die transrationalen Kompetenzen, desto geringer ist die Erschöpfung.

In Abbildung 8 sind die drei Hypothesen der Untersuchung zusammenfassend graphisch dargestellt.

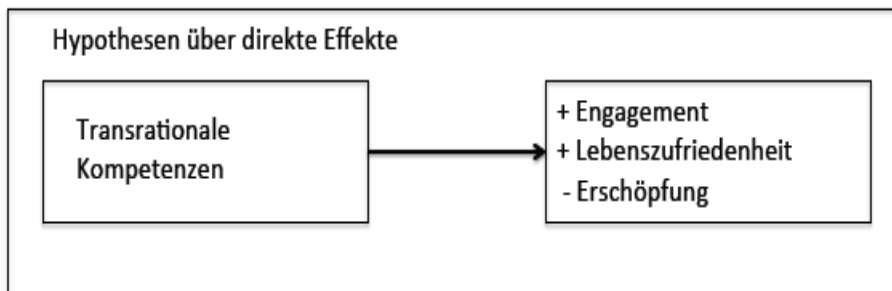


Abbildung 8: Überblick über die Hypothesen der Studie.

4.2 Methodisches Vorgehen

Ziel dieses Kapitels ist die Beantwortung der Frage, inwiefern transrationale Kompetenzen mit empirischen Outcomevariablen in Beziehung stehen. Weiter war von Interesse, ob zwischen den einzelnen Berufsgruppen Unterschiede bestehen. Schließlich wird der Frage nachgegangen, ob Unterschiede in den soziodemographischen Variablen der Befragten einen Einfluss auf die Outcomevariablen haben. Um einen ersten Überblick über die vermutete Zusammenhangstruktur zu gewinnen, eignen sich bivariate Korrelationen. Diese lassen allerdings noch keine Schlüsse hinsichtlich kausaler Beziehungen zu. Um die erwarteten Beziehungen zwischen der TR-Skala und den Outcomevariablen zu überprüfen, wurden lineare Regressionen berechnet, da so die aufgestellten Hypothesen einer Wirkrichtung ermittelt werden können (siehe Hypothesen in Abb. 8). Zum Beispiel: Gehen mit steigenden Werten auf der TR-Skala steigende Engagement-Werte einher?

Um Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen (hier Berufsgruppen) zu ermitteln, eignen sich laut Field (2009) Varianzanalysen (ANOVAs). Wenn die statistischen Voraussetzungen zur Anwendung von ANOVAs nicht gegeben wären, müsste auf

nicht-parametrische Verfahren ausgewichen werden (ebd.). Alle statistischen Berechnungen wurden mithilfe des Statistikprogramms SPSS, Version 23 durchgeführt.

Im weiteren Verlauf wird zunächst auf die vorbereitenden Analysen eingegangen. Danach werden sowohl die Voraussetzungen für die Berechnung von ANOVAs als auch die Voraussetzungen zur Berechnung von linearen Regressionen überprüft. Im Anschluss wird der Umgang mit den relevanten Kontrollvariablen aufgezeigt. Zum Schluss erfolgt die Vorstellung der verwendeten Messinstrumente sowie der Ergebnisse. Vor der Hypothesenprüfung wurden zunächst Überlegungen zu den relevanten Kontrollvariablen (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, Berufsgruppe, Alter und Geschlecht) angestellt und im Anschluss die Korrelationen zwischen den Studienvariablen betrachtet. Um ein Regressionsmodell zu prüfen, muss der Datensatz verschiedene Voraussetzungen erfüllen: Neben einer ausreichend großen Stichprobe, die laut Tabachnick und Fidell (2006) bei $N = 286$ gegeben ist, muss das Kriterium intervallskaliert sein und der Prädiktor darf keine Varianz von Null aufweisen, was ebenfalls beides gegeben war. Danach wurden die Daten auf Ausreißer überprüft und die Homoskedastizität untersucht. Neben der Normalverteilung der Residuen wurden weitere Eigenschaften der Residuen getestet.

4.2.1 Prüfung der Voraussetzungen

Berechnung von Varianzanalysen

Vor der Durchführung von einfaktoriellen ANOVAs müssen laut Rasch, Friese, Hofmann und Naumann (2006) folgende Bedingungen gegeben sein:

1. Intervallskalierte abhängige Variablen
2. Normalverteilung der Messwerte
3. Varianzhomogenität
4. Die Unabhängigkeit der Messwerte in den Bedingungen

Alle abhängigen Variablen wurden (1) mit einer Intervallskala erfasst. Danach wurde (2) die Normalverteilung der Messwerte anhand einer explorativen Datenanalyse überprüft, wobei bei jeder abhängigen Variablen und in jeder der sieben Berufsgruppen Schiefe und Kurtosis der Verteilung kontrolliert wurden (Field, 2009). Die Messwerte wiesen eine ausreichende Normalverteilung auf. (3) Mit dem Levene-Test kann

überprüft werden, ob die Varianzen in den untersuchten Gruppen gleich, also homogen sind (ebd.). Ein nicht signifikanter Test bedeutet, dass es keinen Unterschied in den Varianzen zwischen den Berufsgruppen gibt. Dies war bei Lebenszufriedenheit, Engagement, Erschöpfung und der TR-Skala gegeben. (4) Da es sich um unverbundene Gruppen handelte, war die vierte Voraussetzung erfüllt.

Berechnung von linearen Regressionen

Weiter müssen einige Voraussetzungen zum Berechnen einer linearen Regression erfüllt sein. Die Abwesenheit von Multikollinearität wurde anhand bivariater Korrelationen überprüft (Abschnitt 4.4.1). Bereits vor Berechnung der Faktorenanalyse fand eine Überprüfung der Daten auf Normalverteilung und Ausreißer statt (siehe Abschnitt 3.1.2). Die anhand von Boxplot-Betrachtungen identifizierten Ausreißer wurden vor Durchführung der Regressionsanalysen entfernt; die Stichprobe betrug nun $N = 279$, was für die Durchführung von Regressionsanalysen mit einer geringen Anzahl an Prädiktoren laut Field (2009) ausreichend ist. Weiter wurde wie von Field (2009) vorgeschlagen, überprüft, ob sich sogenannte einflussreiche Fälle identifizieren lassen. Dies können u.a. Residuen sein (also die Unterschiede zwischen den vorhergesagten Werten des Modells und den empirisch gemessenen Daten). Große Residuen sprechen für ein schlecht angepasstes Modell. Als Maß zur Identifizierung einflussreicher Fälle fungieren die Cook-Distanz und der Mahalanobis-Abstand. Laut Field (2009) könnte ein Cook-Distanz-Wert von größer 1 bedeuten, dass einflussreiche Fälle die Ergebnisse verzerren. Der Mahalanobis-Abstand sollte bei Stichproben unter $N = 500$ keine Werte über 15 annehmen. Dies traf bei keiner der drei abhängigen Variablen zu.

Anhand von Punktediagrammen lässt sich beurteilen, inwiefern ein linearer Zusammenhang zwischen dem Prädiktor und dem Kriterium besteht. Eine lineare Beziehung war für alle drei Kriterien (Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung) erkennbar.

Homoskedastizität bedeutet, dass die Residuen keine systematische Zu- oder Abnahme der Streuung aufweisen (Field, 2009). Diese Voraussetzung, die anhand von Punktediagrammen überprüft wurde, war ebenfalls erfüllt. Mithilfe des Durbin-Watson-Tests wurde abgeklärt, ob eine Unabhängigkeit der Residuen vorlag. Dieser Test, der Werte zwischen 0 und 4 annehmen kann, sollte einen Wert um 2 aufweisen (ebd.). Dies war bei allen drei linearen Regressionsgeraden der Fall. Um die Voraus-

setzung von normalverteilten Residuen zu testen, wurden die Histogramme (je für Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung) betrachtet (Tabachnick & Fidell, 2006). Die Verteilungen der Residuen wichen nicht maßgeblich von der Normalverteilung ab. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass alle Voraussetzungen für die Durchführung von Regressionsanalysen erfüllt waren (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Überblick über die Voraussetzungen

Voraussetzung	Überprüfung	erfüllt
Abwesenheit von Multikollinearität	Bivariate Korrelationen	✓
Ausreichende Stichprobengröße	$N = 279$	✓
Normalverteiltes Kriterium	Histogramm	✓
Abwesenheit von Ausreißern	Punktediagramm	✓
Linearität zwischen Prädiktoren und Kriterium	Punktediagramm	✓
Homoskedastizität	Punktediagramm	✓
Unabhängigkeit der Residuen	Dubrin-Watson-Test	✓
Normalverteilung der Residuen	Histogramm	✓

4.2.2 Kontrollvariablen

Das Hauptaugenmerk der vorliegenden Studie gilt den Effekten transrationaler Kompetenzen auf Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung. Um den Einfluss potenzieller soziodemographischer und berufsbezogener Variablen ausschließen zu können, sollten diese statistisch kontrolliert werden. Als potentielle Kontrollvariablen wurden Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, Berufsgruppe, Alter und Geschlecht³⁸

³⁸ Döring (2013) kritisiert eine dichotome Operationalisierung von Geschlecht in Fragebögen. In dieser Untersuchung war die Frage nach dem Geschlecht deshalb mit einer offenen Antwortmöglichkeit zu beantworten. Nach den Erkenntnissen der Genderforschung ist jedoch die Erfassung von Geschlechterunterschieden generell mit zahlreichen Problemen behaftet, die hier nicht näher ausgeführt werden können. Wenn Anschlussfähigkeit an bisherige Untersuchungen gewährleistet sein soll, kann Geschlecht jedoch nicht außer Acht gelassen werden, obwohl es sich um eine problematische Kategorie handelt. Ebenso ist es ein Ergebnis der Stressforschung, dass als Frauen gelesene Menschen durch eine häufige Doppelbelastung von Beruf und Haushalt erheblichen Anforderungen unterliegen (z.B. Hilbrecht et al., 2008; Jurczyk, 2014), da sie „nach wie vor das Gros der privaten Sorgearbeit“ (Jürgens & Voß, 2007) leisten. Geschlecht wurde demnach in die weiteren Berechnungen als Variable aufgenommen, jedoch eingedenk der Kritik die es an diesem Konstrukt zu üben gilt.

erhoben. Demgemäß werden die Gründe für die Entscheidung zur Erhebung dieser vier Kontrollvariablen expliziert. Die Erhebung und statistische Kontrolle von potentiellen Kontrollvariablen sollte Becker (2005) zufolge immer inhaltlich begründet und mit Ergebnissen bisheriger Forschung unterstrichen werden. Dem wird im Folgenden Rechnung getragen.

Anzahl der Arbeitsstunden

Die Anzahl der Arbeitsstunden wurde in bisheriger Forschung für gewöhnlich zur Messung von *workload* erfasst. Da in der vorliegenden Studie Aufgaben am Arbeitsplatz sowie aus dem Privatbereich von Interesse waren, wurde nach Arbeitsstunden insgesamt und nicht – wie es oft in Studien zu lesen ist – nach Überstunden gefragt. Schließlich würde man Zeit, die man für Haushalt und Kinderbetreuung aufwendet kaum als Überstunden bezeichnen, auch wenn es subjektiv oft so erscheinen mag. Überstunden jedenfalls weisen Verkettungen zu gesundheitlichen Markern wie Cortisol auf (Lundberg & Hellström, 2002). Kinman und Jones (2008) führten lange Arbeitszeiten als Stressfaktor bei akademischen Berufen an. Hilbrecht, Shaw, Johnson und Andrey (2008) stellen Überlegungen an, wie im Hinblick auf Work-Life-Balance die Arbeit das Leben überschattet und nennen als einen Faktor eine hohe Zahl von Arbeitsstunden. Lohmann-Heislah (2012) konstatiert, dass Vollzeit-Beschäftigte im Vergleich zu Teilzeit-Beschäftigten über höhere psychische Anforderungen berichten, daher wurde die Anzahl der Arbeitsstunden als Kontrollvariable erfasst.

Berufsgruppe

Ärzte und Lehrkräfte sind zwei Berufsgruppen, bei denen Burnout (Rahner, 2011), Präsentismus und Pausenausfall sowie körperliche und emotionale Erschöpfung (Lohmann-Haislah, 2012) besonders stark verbreitet sind. Keller-Schneider (2006) beschreibt die Berufsgruppe der Lehrkräfte als stark beansprucht. Irritation als Belastungsmaß weist in sozialen Berufen und im öffentlichen Dienst ebenfalls substantiell höhere Werte im Vergleich zu anderen Berufsgruppen auf (Mohr, Müller & Rigotti, 2005). Weber (2014) hingegen betont, dass alle Berufs- Gruppen (inkl. Studierenden etc.) von Burnout betroffen sein können.

Die vorliegende Stichprobe setzte sich vorwiegend aus akademischen Berufen zusammen, die im medizinisch-therapeutischen und im sozialen Bereich tätig waren. Deshalb wurde Berufsgruppe als Kontrollvariable berücksichtigt und mit den nominalen Stufen 1 bis 7 erfasst, wobei Stufe 1 = *Ärztenschaft*, 2 = *Beamte/Lehrende*, 3 = *Psychologen und Psychologinnen*, 4 = *sonstiger sozialer Bereich (Sozialpädagogik, Soziale Arbeit usw.)* 5 = *sonstige akademische Berufe (Manager, Juristinnen, Technische Berufe)*, 6 = *Angestellte (kaufmännisch, Hotelbranche)* und 7 = *Studierende, Schülerinnen, Auszubildende* zugeordnet waren.

Alter

Alter wurde als Kontrollvariable erhoben, da entwicklungspsychologische Befunde gezeigt haben, dass Altern und die damit verbundenen Reifungsprozesse (Bode et al., 2001), zahlreiche gesundheitsbezogene und psychische Veränderungen mit sich bringen. Z.B. nimmt das Kohärenzgefühl (SOC) mit steigendem Alter zu (Eriksson & Lindström, 2005). Keuschnigg et al. (2010) postulierten einen Effekt von Alter auf Lebenszufriedenheit. In ihrer Untersuchung handelt es sich um einen U-förmigen Zusammenhang. Die unzufriedensten Befragten waren 51 Jahre alt, während jüngere und ältere Befragte im Vergleich über eine höhere Zufriedenheit berichteten. Lohmann-Haislah (2012) fand die höchste quantitative Überforderung bei der mittleren Altersgruppe. Eine Erhebung von Hapke, Maske, Busch, Schlack, und Scheidt-Nave (2012) von $N = 7807$ befragten Personen ergab, dass besonders die Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren von Burnout betroffen ist.

Geschlecht

Lohmann-Heislah (2012) führte Geschlechtsunterschiede im Hinblick auf Stress hauptsächlich auf Arbeitszeitunterschiede zurück. Überproportional häufig berichteten Frauen in dieser Untersuchung über Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit, während Männer u.a. vermehrt über Termin- und Leistungsdruck klagten. Frauen berichteten meist unabhängig vom Beruf über ein höheres Maß an Erschöpfung und einen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand. Laut Lohmann-Heislah (2012) haben „vollzeit arbeitende Frauen die meisten Beschwerden, fühlen sich am ehesten emotional und körperlich erschöpft und schätzen ihren Gesundheitszustand am

schlechtesten ein“ (S. 195). Zusammenfassend sind jedoch Arbeitsumfang und Position laut der Autorin ausschlaggebender als das Geschlecht. Auch Krczizek und Kühl (2008) führen an, dass angestellte Frauen im Bereich Sozialarbeit eine hohe Zahl an Arbeitsunfähigkeitstagen aufweisen.

Ebenso werden in Bezug auf Burnout Unterschiede zwischen Männern und Frauen berichtet. Rund 3,3 Prozent der befragten Männer und 5,2 Prozent der Frauen litten nach eigenen Angaben unter Burnout ($N = 7807$, Hapke et al., 2012). Aufbauend auf diesen Forschungsergebnissen wurde Geschlecht als Kontrollvariable erhoben. Zunächst folgte für alle Kontrollvariablen die Berechnung von Korrelationen. Bei Signifikanz wurden die Kontrollvariablen auch in den Regressionsanalysen berücksichtigt.

4.3 Erhebungsinstrumente

In einem Onlinefragebogen, wurden neben den 82 neu konzipierten Items des ARK-Modells, drei etablierte Skalen zur Prüfung der Kriteriumsvalidität verwendet.³⁹ Zur Angabe der Messgenauigkeit wurde für die jeweilige Skala Cronbachs Alpha berechnet. Laut Fisseni (1997) ist ein Cronbachs Alpha von $\alpha \geq .90$ als *sehr gut*, ein $\alpha \geq .80$ als *gut* und ein $\alpha \geq .70$ als *befriedigend* zu bewerten. Nachfolgend werden die drei Erhebungsinstrumente kurz beschrieben, die gesamte Fragebogenbatterie ist dem Anhang A-2 zu entnehmen.

Engagement: Zur Erfassung von Engagement wurden drei Items der deutschen Version der Kurzfassung der *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* von Schaufeli und Bakker (2003) verwendet. Cronbachs Alpha der niederländischen Originalversion liegt bei $\alpha = .93$ und weist damit eine sehr gute interne Konsistenz auf (vgl. Fisseni, 1997). Die UWES wurde an verschiedenen Berufsgruppen (u.a. Krankenschwestern, Polizisten, Büroangestellten) und Ländern (u.a. Australien, Frankreich, Spanien) validiert. Die Kurzskala beinhaltet die drei Items *Vitalität/Elan* (Itembeispiel: „Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie“; 7-stufige Likert-Antwortskala von 1 = *nie* bis 5 = *jeden Tag*), *Hingabe* (Itembeispiel: „Ich bin von meiner Arbeit begeistert.“) und *Absorbiertheit* (Itembeispiel: „Ich gehe völlig in meiner Ar-

³⁹ Wie in den Hypothesen formuliert, sollten hohe Werte auf der TR-Skala mit Engagement und Lebenszufriedenheit einhergehen und weniger Erschöpfung nach sich ziehen.

beit auf.“). In der vorliegenden Untersuchung wies die Skala ein Cronbachs Alpha $\alpha = .87$ auf, was ebenfalls als gut zu bewerten ist (Fisseni, 1997).

Erschöpfung: Erschöpfung wurde mit einer Subskala der *änderungssensitiven Symptomliste zu Entspannungserleben, Wohlbefinden, Beschwerden- und Problembelastungen* gemessen (ASS-SYM; Krampen, 2006). Der gesamte Fragebogen besteht aus sechs Subskalen mit jeweils acht Items. Im vorliegenden Kontext wurde lediglich die Subskala zur Messung von körperlicher und psychischer Erschöpfung (ASS-SYM-ERSCHÖ) verwendet. Laut Manual sind die einzelnen Subskalen separat voneinander interpretierbar. Auf einer 4-stufigen Ratingskala von 0 bis 3 (0 = *nie* bis 3 = *häufig/stark*), soll von den Probanden eingeschätzt werden, wie stark die beschriebenen Beschwerden in den letzten 14 Tagen auftraten (Itembeispiele: „*Markieren Sie bitte jeweils, in welchem Ausmaß Sie in den letzten 14 Tagen die jeweiligen Beschwerden hatten: Erschöpfung, Müdigkeit; Ein- oder Durchschlafstörungen*“). Cronbachs Alpha betrug im vorliegenden Datensatz $\alpha = .87$.

Lebenszufriedenheit: Aus den *Skalen zur Erfassung der Lebensqualität (SEL)* von Averbek et al. (1997) wurde die Subskala Grundstimmung/Erlebnistönung (GRUSTI) der SEL-Kurzform verwendet. Sie umfasst sechs Items, die dem Bereich der kognitiv-emotionalen Befindlichkeit zugeordnet sind. Die Antwortskala ist 5-stufig (1 = *trifft gar nicht zu* bis 5 = *trifft voll zu*; Itembeispiel: „*Im Allgemeinen war ich in den letzten Monaten guten Mutes und voller Lebensfreude*“). Laut den Autoren handelt es sich bei GRUSTI um eine „mittelfristig stabile Skala, die aus affektiven und kognitiven Fragen zur Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Lebenssituation besteht“ (S. 44). Cronbachs Alpha in dieser Untersuchung betrug $\alpha = .84$.

4.4 Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Untersuchung dargelegt. Zunächst werden die korrelativen Bezüge berichtet. Danach werden die verschiedenen Berufsgruppen hinsichtlich der Ausprägung ihrer Werte bei Lebenszufriedenheit, Engagement, Erschöpfung, transrationalen Kompetenzen und Kontrollvariablen miteinander verglichen. Mithilfe von linearen Regressionen werden abschließend die in den Hypothesen postulierten direkten Effekte überprüft.

4.4.1 Bivariate Korrelationen

Zur Überprüfung der konvergenten Validität der TR-Skala wurden Engagement und Lebenszufriedenheit als Kriterien gewählt, die positiv mit den Werten der TR-Skala korrelieren sollten. Erschöpfung sollte negativ mit den Werten der TR-Skala zusammenhängen. Die Ergebnisse der Korrelationen zwischen den Kontrollvariablen der TR-Skala sowie den externen Kriterien sind in Tabelle 9 dargestellt.

Tabelle 9: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1 Alter	279	35.90	12.52						
2 Arbeitsst.	252	35.24	15.23	.15*					
3 Beruf	286	2.95	1.26	-.46**	-.28**				
4 Engagement	286	4.25	1.15	.22**	.09	-.13**			
5 Lebenszuf.	286	3.76	.83	.26**	.17**	-.20**	.51**		
6 Erschöpfung	286	2.36	.65	-.24**	-.02	.18**	-.42**	-.65**	
7 TR.-Skala	286	3.79	.65	.32**	.17**	-.25**	.62**	.71**	-.56**

Anmerkungen: Arbeitsst. = durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche; ** $p < .01$, * $p < .05$, (2-seitig); Hervorgehoben sind signifikante Korrelationen.

Wie erwartet korrelierte die TR-Skala signifikant positiv mit Engagement ($r = .62$, $p = .000$) und Lebenszufriedenheit ($r = .71$, $p = .000$) und negativ mit Erschöpfung ($r = -.56$, $p = .000$). Engagement (EN) und Lebenszufriedenheit (LZ) korrelierten signifikant positiv miteinander ($r = .51$, $p = .000$) und standen in einem negativen Zusammenhang mit Erschöpfung (EN: $r = -.42$, LZ: $r = -.65$, $p = .000$). Anhand Tabelle 9 ist erkennbar, dass nirgends perfekte Multikollinearität vorliegt, was ebenfalls zu den Voraussetzungen für die Durchführung von Regressionsanalysen gehört (Field, 2009).

Die Korrelationen zwischen Berufsgruppe und den Untersuchungsvariablen waren alle signifikant und betragen von $r = -.46$ ($p = .000$) bis $r = .15$ ($p = .002$), wie aus Tabelle 9 ebenfalls ersichtlich wird. Um zu überprüfen inwiefern sich die Berufsgruppe auf die Untersuchungsvariablen auswirkt, wurden im Anschluss (in Abschnitt 4.4.2) Varianzanalysen gerechnet.

Hinsichtlich der Kontrollvariable Alter zeigten sich signifikante bivariate Korrelationen von $r = -.46$ ($p = .000$) bis $r = .32$ ($p = .000$) zwischen Alter und den anderen Untersuchungsvariablen, wie ebenfalls aus Tabelle 9 hervorgeht. Je älter die Teilneh-

menden waren, desto mehr Arbeitsstunden $r = .15$ ($p = .017$) berichteten sie. Allerdings wurden mit zunehmendem Alter auch vermehrt transrationale Kompetenzen $r = .32$ ($p = .000$), Engagement $r = .22$ ($p = .000$) und Lebenszufriedenheit $r = .26$ ($p = .000$) berichtet. Gleiches gilt für Erschöpfung ($r = -.24$, $p = .000$), die mit zunehmendem Alter durchschnittlich abnahm. Die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche wies keinen signifikanten Zusammenhang mit Erschöpfung auf.

Darüber hinaus korrelierten die Arbeitsstunden positiv mit transrationalen Kompetenzen ($r = .17$, $p = .006$) und Lebenszufriedenheit ($r = .17$, $p = .007$), was so nicht direkt erwartet werden konnte. In Punktediagrammen war erkennbar, dass es sich hierbei jedoch nicht um strikt lineare Zusammenhänge handelte. Während hohe Werte auf der TR-Skala sowohl bei einer niedrigen als auch bei einer hohen Zahl von Arbeitsstunden zu finden waren, korrelierten niedrige TR-Werte lediglich mit geringen Arbeitsstunden. Bei der potentiellen Kontrollvariable Geschlecht ließen sich außer zu Alter ($r = -.14$, $p = .025$) keine signifikanten Korrelationen finden ($r = -.11$, $p = .091$ bis $r = .07$, $p = .290$). Deshalb wurde Geschlecht nicht weiter in die statistischen Berechnungen miteinbezogen. Arbeitsstunden und Alter waren also die Kontrollvariablen. Um die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen hinsichtlich der Untersuchungsvariablen zu ermitteln, wurden ANOVAs gerechnet.

4.4.2 Unterschiede zwischen den Berufsgruppen

Engagement, Lebenszufriedenheit, Erschöpfung

Im Folgenden soll die Frage geklärt werden, inwiefern die sieben Berufsgruppen Unterschiede im Hinblick auf die Untersuchungsvariablen aufweisen. Gibt es also einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen der 1 = *Ärztenschaft*, 2 = *Beamte/Lehrkräfte*, 3 = *Psychologinnen*, 4 = *sonstiger sozialer Bereich (Sozialpädagogik, Soziale Arbeit usw.)* 5 = *sonstige akademische Berufe (Managerinnen, Juristen, Technische Berufe)*, 6 = *Angestellten (kaufmännisch, Hotelbranche)* und 7 = *Studierenden, Schüler, Auszubildenden*? Um die Berufsgruppen zu vergleichen, wurden insgesamt drei Varianzanalysen (ANOVAs) durchgeführt: Je eine für Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung. Die Voraussetzungen für die Durchführung von ANOVAs wurden weiter oben in Abschnitt 4.2.1 überprüft. Hinsichtlich der abhängigen Variablen Engagement $F(6, 279) = 2.518$, $p = .022$, $\eta^2 = .05$, Lebenszufriedenheit $F(6, 279) = 2.483$, $p = .023$, $\eta^2 = .05$ und Erschöpfung $F(6, 279) = 2.233$, $p = .046$, $\eta^2 = .05$ zeigten

sich signifikante Gruppenunterschiede. Eta-Quadrat (η^2) gibt als Maß für die Effektstärke den Anteil der aufgeklärten Varianz an, der durch den Faktor Berufsgruppe erklärt werden kann (Rasch et al., 2006). Die für Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung gefundenen Effekte sind als klein zu bewerten (Cohen, 1988). Laut Cohen (1988) liegen die Grenzen bei .01 (kleiner Effekt), .06 (mittlerer Effekt) und .14 (großer Effekt). Da signifikante Ergebnisse einer ANOVA nichts darüber aussagen, welche Gruppen sich voneinander unterscheiden, müssen im Anschluss Post-Hoc-Analysen durchgeführt werden (Rasch et al., 2006). Field (2009) empfiehlt den Post-Hoc-Test Hochbergs GT2 bei ungleich großen Gruppengrößen. Die Analysen ergaben hinsichtlich Lebenszufriedenheit einen signifikanten Unterschied zwischen der Ärzteschaft ($n = 29$, $M = 4.08$, $SD = .73$) und den Studierenden ($n = 51$, $M = 3.45$, $SD = .85$) wie aus Abbildung 9 hervorgeht ($p = .021$). Die anderen Berufsgruppen lagen mit Mittelwerten von $M = 3.61$, $SD = .97$ bis $M = 3.90$, $SD = .58$ dazwischen, die Unterschiede zwischen ihnen waren nicht signifikant. Studierende wiesen eine signifikant höhere Erschöpfung ($M = 2.62$, $SD = .67$) im Vergleich zur Ärzteschaft ($M = 2.12$, $SD = .57$) auf, wie Abbildung 10 veranschaulicht ($p = .023$).

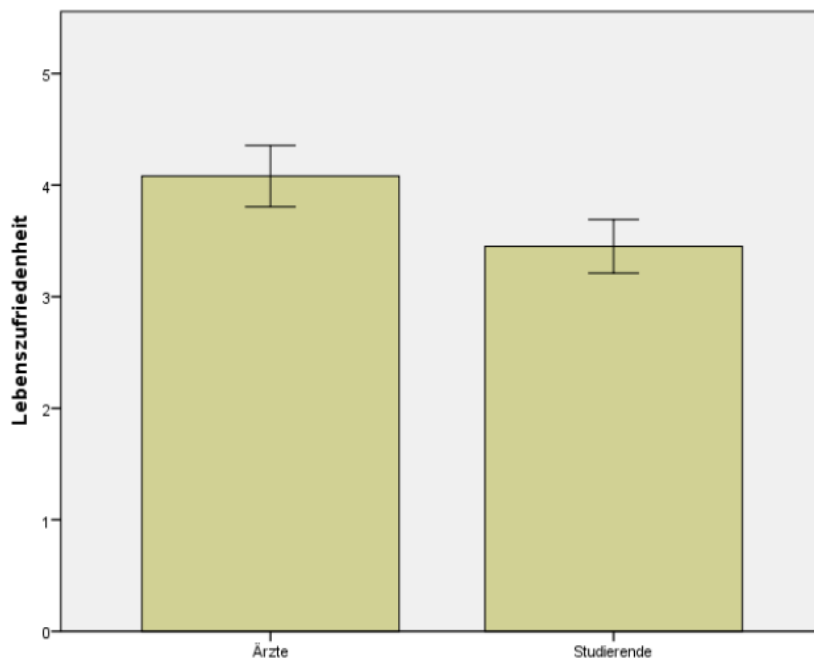


Abbildung 9: Lebenszufriedenheit bei Ärztinnen und Studierenden.

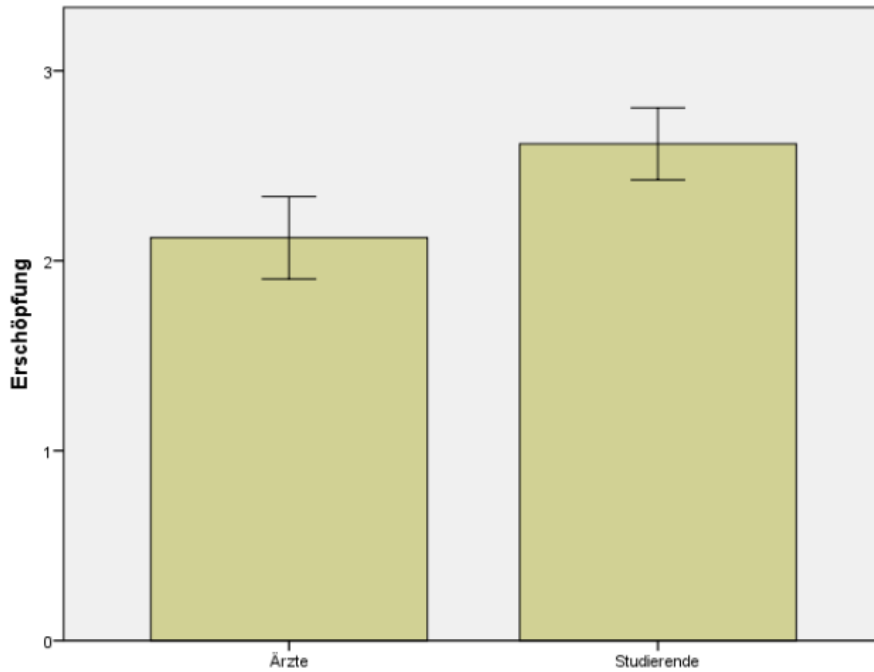


Abbildung 10: Erschöpfung bei Ärztinnen und Studierenden.

Abbildung 11 verdeutlicht den signifikanten Unterschied hinsichtlich Engagements zwischen Angestellten ($n = 38$, $M = 4.54$, $SD = 1.22$) und Studierenden ($M = 3.75$, $SD = 1.06$). Die anderen Berufsgruppen wiesen Mittelwerte zwischen $M = 4.13$, $SD = 1.15$ und $M = 4.49$, $SD = 1.03$ auf und unterschieden sich nicht signifikant.

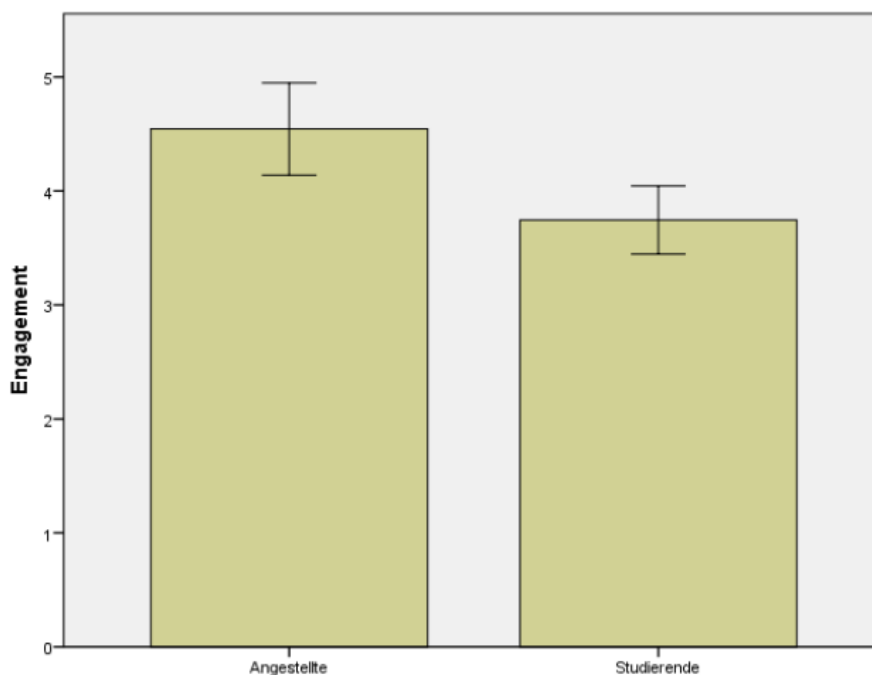


Abbildung 11: Engagement bei Angestellten und Studierenden.

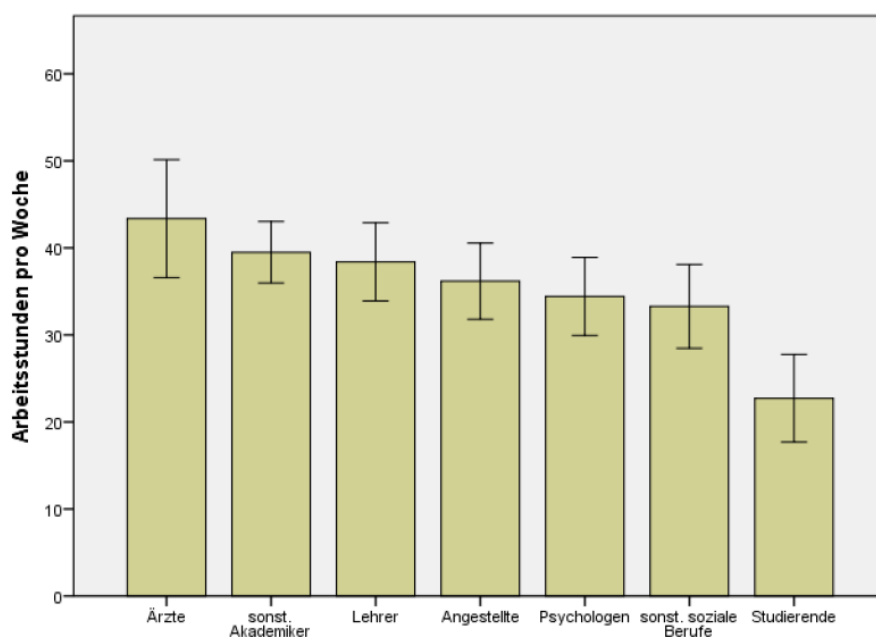
Arbeitsstunden

Auch im Hinblick auf die Arbeitsstunden gibt es signifikante Unterschiede $F(6,245) = 8.564, p = .000, \eta^2 = 0.17$. Das bedeutet, dass 17% der Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsstunden durch die unterschiedlichen Berufe erklärt werden können. Der ermittelte Effekt ist laut Cohen (1988) als groß zu bewerten. Die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche und Berufsgruppe ist in Tabelle 10 und Abbildung 12 abgebildet.

Tabelle 10: Durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche

Berufsgruppe	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ärzte	26	43.37	16.77
sonstige Akademiker	67	39.50	14.47
Lehrer	28	38.39	11.58
Angestellte	30	36.18	11.73
Psychologen	33	34.42	12.65
sonst. soziale Berufe	25	33.28	11.68
Studierende	43	22.72	16.38

Wie Abbildung 12 zu entnehmen ist, unterscheiden sich die Studierenden mit 22.72 Arbeitsstunden pro Woche von den restlichen Berufsgruppen (der Unterschied zwischen Studierenden und sonstigen sozialen Berufen wurde marginal signifikant ($p = .06$)).

**Abbildung 12:** Unterschiede zwischen den Berufsgruppen: Arbeitsstunden.

Transrationale Kompetenzen

Um zu überprüfen, wie die Berufsgruppen sich in Bezug auf ihre transrationalen Kompetenzen unterscheiden, wurde ebenfalls eine ANOVA durchgeführt. Es zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen $F(6, 279) = 5.650$, $p = .000$, $\eta^2 = 0.11$. Studierenden wiesen die geringsten Werte hinsichtlich transrationaler Kompetenzen auf und unterschieden sich von den Gruppen Ärztinnen ($p = .001$), Psychologinnen ($p = .000$), Lehrende/Beamte ($p = .034$) und Angestellte ($p = .037$). Die Effektstärken sind als mittel zu bewerten (Cohen, 1988). Die Ergebnisse sind graphisch in Abbildung 13 dargestellt.

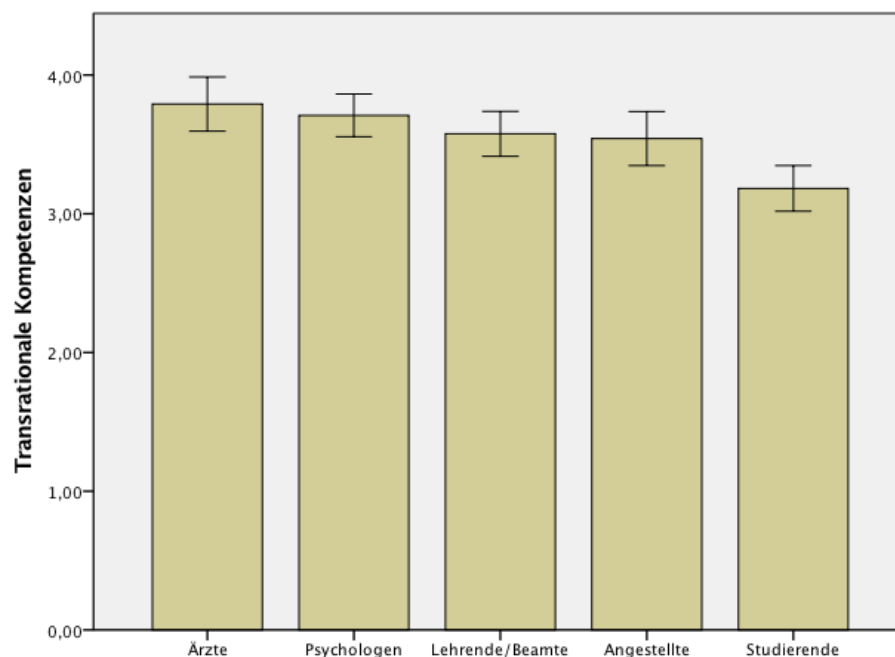


Abbildung 13: Unterschiede bei transrationalen Kompetenzen

4.4.3 Empirische Zusammenhänge der TR-Skala

Zur Testung der Hypothesen (Abb. 8, S. 127) wurden in SPSS drei lineare Regressionen gerechnet, um den Einfluss transrationaler Kompetenzen auf Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung zu ermitteln. Von den erhobenen Kontrollvariablen wurde die soziodemographische Variable Alter und bei Lebenszufriedenheit die berufsbezogene Variable Arbeitsstunden in die Regressionsgleichungen aufgenommen, da sie signifikant mit den Untersuchungsvariablen korrelierten und von theoretischer Relevanz waren (vgl. Becker, 2005).

Um die Hypothesen 1-3 zu überprüfen, wurden drei lineare Regressionen durchgeführt. Per Einschlusssmethode wurden sowohl die Kontrollvariablen als auch der Prädiktor in das Modell aufgenommen. In Tabelle 11 sind die Ergebnisse für die abhängige Variable Engagement dargestellt.

Tabelle 11: Ergebnisse der Regression für Engagement

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	R^2	ΔR^2
Modell 1				.38***	.38***
Kontrollvariable					
Alter	.001	.005	.014		
Prädiktor					
Transrat. Komp.	1.28***	.10	.62***		
$F(2, 276) = 86,16^{***}$					

Anmerkungen: $N = 279$; *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

Mit dem F-Wert kann die Signifikanz des Gesamtmodells überprüft werden. Ein signifikanter F-Wert bedeutet, dass das Modell Aussagekraft hat, also dass der Prädiktor Varianz bei der Vorhersage des Kriteriums aufklären kann (Field, 2009). Er gibt das Verhältnis von systematischer Varianz zu Fehlervarianz wieder. Die Regressionsgleichung für Engagement wurde signifikant, $F(2, 278) = 86,16$, $p < .001$, $R^2 = .38$.⁴⁰

Welchen Einfluss haben nun transrationale Kompetenzen zur Vorhersage von Engagement, wenn Alter statistisch kontrolliert wird? Der zuvor signifikante Zusammenhang ($r = .22$, $p < .001$) zwischen Alter und Engagement verschwindet, wenn transrationale Kompetenzen als Prädiktor in das Modell eingehen ($\beta = .62$, $p < .001$). Bezüglich Engagements konnte 38% der Varianz durch transrationale Kompetenzen aufgeklärt werden. Hypothese 1 kann daher als bestätigt betrachtet werden, der Bezug wird in Abbildung 14 graphisch verdeutlicht.

⁴⁰ Als Bestimmtheitsmaß der Effektstärke gibt (R^2) darüber Auskunft, wie viel Anteil der Varianz an der Gesamtvarianz des Kriteriums durch den Prädiktor aufgeklärt werden kann (ebd.). Das unstandardisierte Regressionsgewicht (B) zeigt die Veränderung im Kriterium an, wenn der Prädiktor um eine Einheit größer wird. Der standardisierte Koeffizient (β) gibt an, um wie viele Standardabweichungen sich das Kriterium ändert, wenn der Prädiktor um eine Standardabweichung grösser wird. Die Range der gemessenen Variablen spielt hierbei keine Rolle mehr. (β) wird dazu verwendet, Vergleiche zwischen Studien anzustellen.

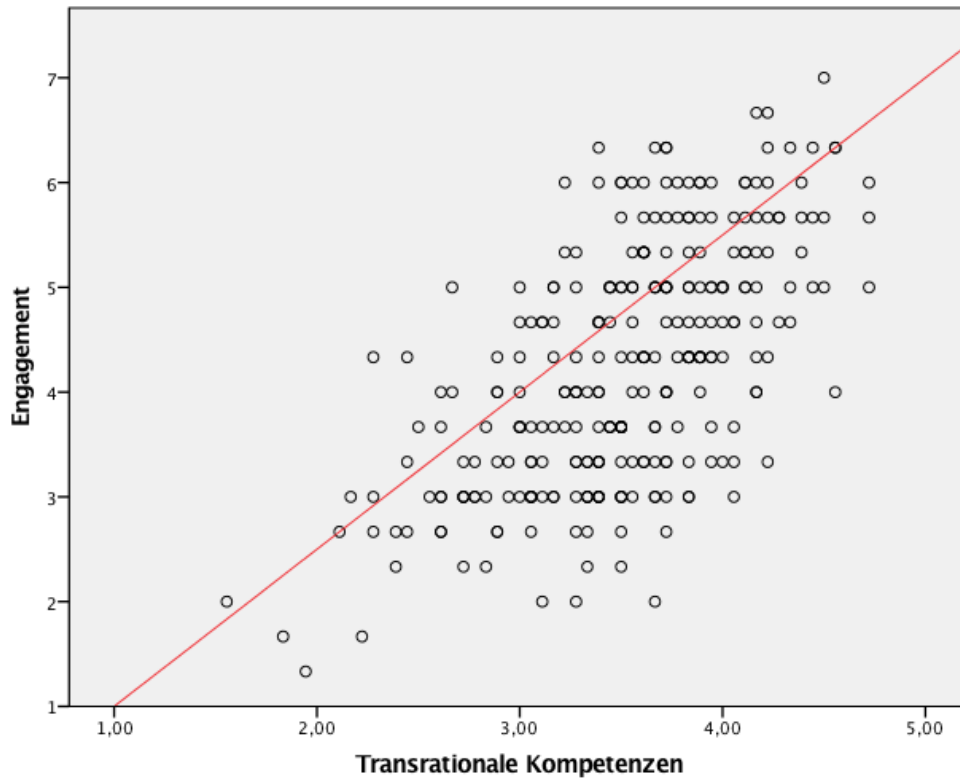


Abbildung 14: Regressionsgerade: TR-Skala und Engagement.

Um Hypothese 2 zu überprüfen wurde eine lineare Regression für Lebenszufriedenheit getestet. Alter und durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche fungierten als Kontrollvariablen. Tabelle 12 gibt eine Übersicht über die Ergebnisse.

Tabelle 12: Ergebnisse der Regression für Lebenszufriedenheit

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	R^2	ΔR^2
Modell 1				.49***	.49***
Kontrollvariablen					
Alter	.003	.003	.039		
Arbeitsstunden	.001	.003	.025		
Prädiktor					
Transrat. Komp.	1.01	.07	.68***		
Total $F(3, 248) = 79,98^{***}$					

Anmerkungen: $N = 252$; *** $p < .001$, ** $p < .01$., * $p < .05$.

Auch diese Regression wurde signifikant $F(3, 248) = 79,98, p < .001, R^2 = .49$. Durch Arbeitsstunden und Alter wird kein inkrementeller Anteil der Varianz bei der Kriteriumsvariablen aufgeklärt. Durch die Aufnahme von transrationalen Kompetenzen in das Modell werden 49% der Gesamtvarianz bei Lebenszufriedenheit erklärt ($\beta = .68, p < .001$). Die Annahme, dass transrationale Kompetenzen einen substantiellen Bei-

trag zur Erklärung von Lebenszufriedenheit leisten (Hypothese 2), wird somit als bestätigt betrachtet. Abbildung 15 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen transrationalen Kompetenzen und Lebenszufriedenheit.

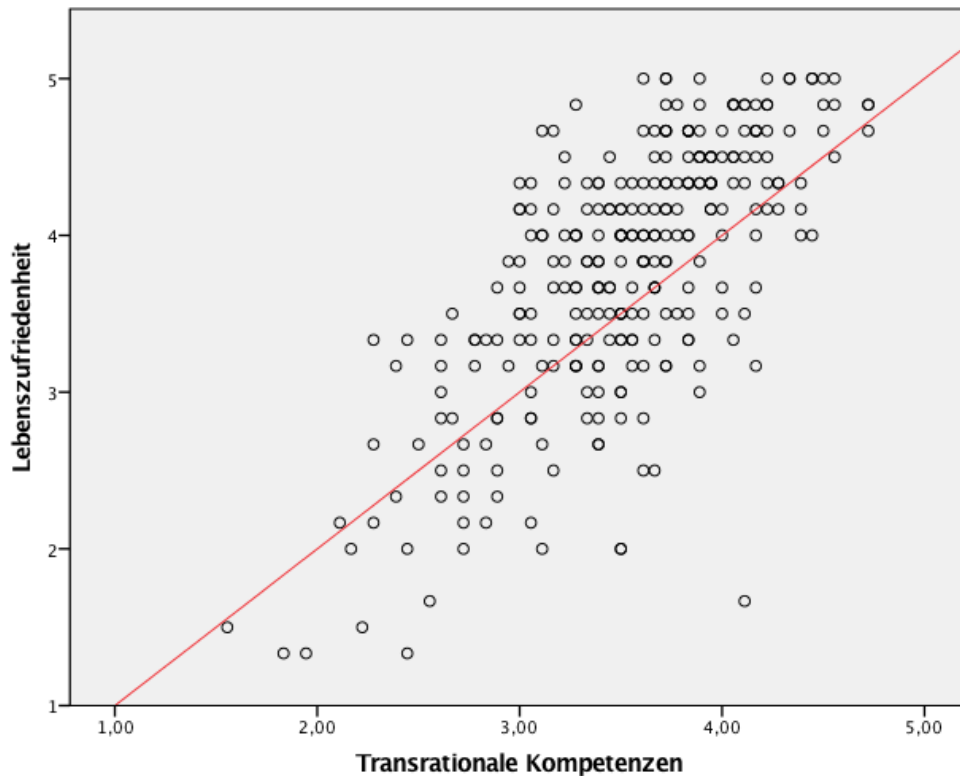


Abbildung 15: Regressionsgerade: TR-Skala und Lebenszufriedenheit.

In Hypothese 3 wurde angenommen, dass transrationale Kompetenzen mit weniger Erschöpfung einhergehen. Wie in Abschnitt 4.2.2 begründet, wurde Alter als Kontrollvariable in das Regressionsmodell einbezogen. Das Gesamtmodell wies mit $F(2, 276) = 85,04, p < .001, R^2 = .38$ einen signifikanten F-Wert auf. Alter leistete keinen inkrementellen Aufklärungsbeitrag bezüglich Erschöpfung, wohingegen transrationale Kompetenzen 38% der Varianz erklären konnten ($\beta = -.53, p < .001$).

Tabelle 13: Ergebnisse der Regression für Erschöpfung

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	R^2	ΔR^2
Modell 1				.31***	.31***
Kontrollvariable					
Alter	-.003	.003	-.062		
Prädiktor					
Transrat. Komp.	-.63	.06	-.53***		
$F(2, 276) = 61,30^{***}$					

Anmerkungen: $N = 278; ***p < .001, **p < .01, *p < .05$.

Anhand Tabelle 13 und Abbildung 16 wird ersichtlich, dass transrationale Kompetenzen als Prädiktor für Erschöpfung fungieren, wobei ein höherer Wert bei transrationalen Kompetenzen mit einem geringeren Erschöpfungswert einhergeht.

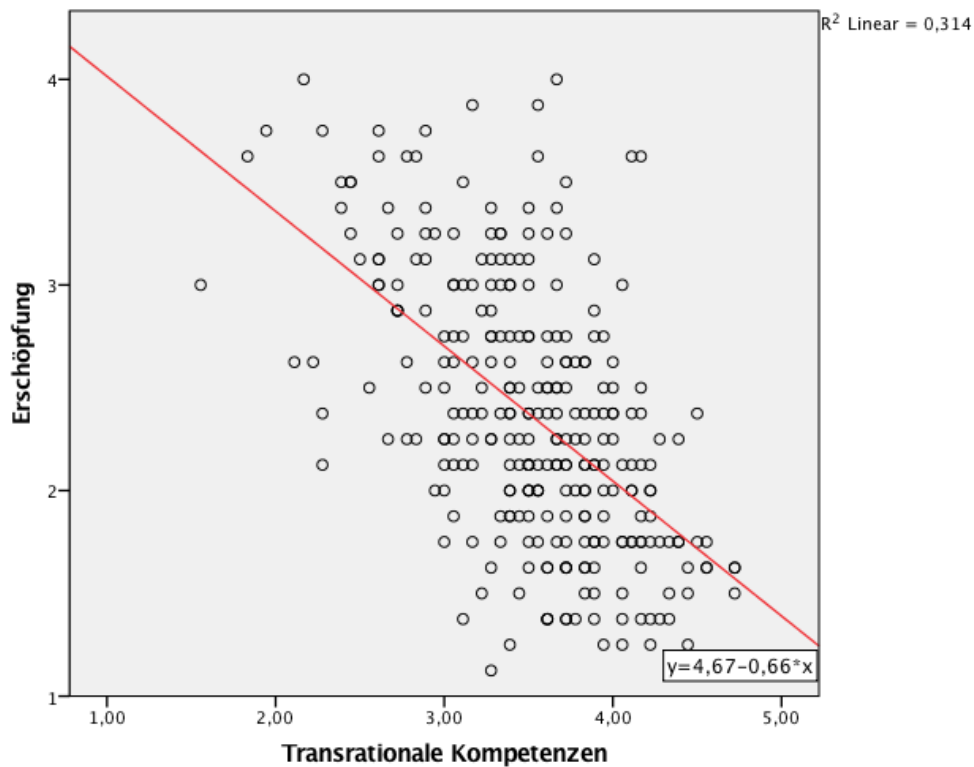
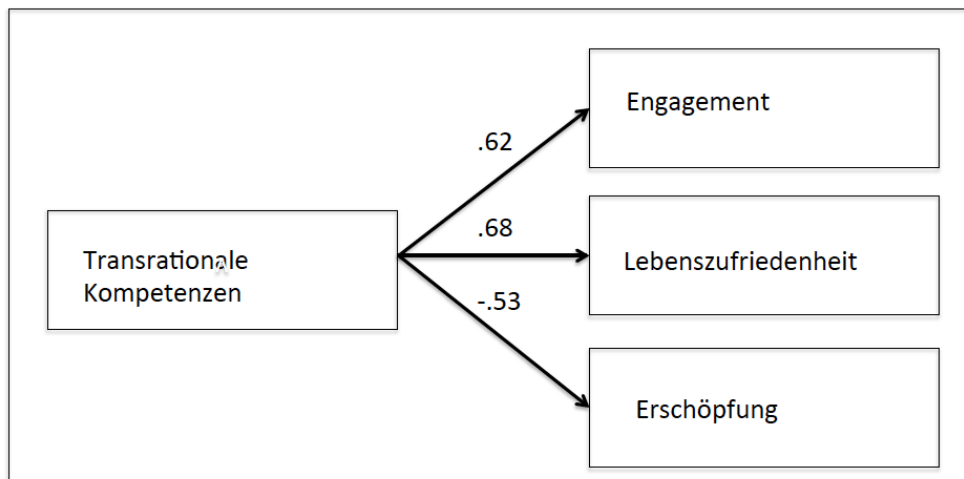


Abbildung 16: Regressionsgerade: TR-Skala und Erschöpfung.

Insgesamt konnten die Hypothesen 1 bis 3 mittels linearer Regressionsanalysen bestätigt werden (vgl. Abb. 17).



Anmerkung: signifikant auf $p < .001$ Niveau.

Abbildung 17: Standardisierte Regressionskoeffizienten (β)

4.5 Diskussion

Zunächst sollen die Ergebnisse dieses Kapitels zusammengefasst und bewertet werden. Danach werden die Stärken und Einschränkungen dieser Studie erläutert. Nach den praktischen Implikationen erfolgt ein Ausblick auf mögliche zukünftige Forschung.

4.5.1 Zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse

Ziel dieser Untersuchung war die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen transrationalen Kompetenzen und Engagement, Lebenszufriedenheit sowie Erschöpfung. Weiterhin wurden einige soziodemographische Variablen kontrolliert, von denen sich Berufszugehörigkeit als relevante Einflussgröße erwies.

Die erwarteten Kohärenzen bezüglich der TR-Skala und den abhängigen Variablen konnten mittels bivariater Korrelationen gezeigt werden. Engagement und Lebenszufriedenheit korrelierten erwartungsgemäß untereinander. In der vorliegenden Untersuchung nahmen Lebenszufriedenheit, transrationale Kompetenzen und Engagement mit höherem Alter durchschnittlich zu, wobei sich im höheren Alter auch die Antwortbreite erhöhte, wie in den Punktediagrammen zu erkennen war. Gleiches gilt für Erschöpfung, die mit zunehmendem Alter durchschnittlich abnahm. Ursache dafür, dass ältere Menschen höheres Engagement, Lebenszufriedenheit und transrationale Kompetenzen aufwiesen, könnte die Lebenserfahrung sein. Im fortgeschrittenen Alter sind möglicherweise berufliche Ziele soweit erreicht, dass eine erfüllende Arbeitssituation geschaffen wurde. Eysenck (1990) erklärt den Effekt der zunehmenden Zufriedenheit im Alter mit Anspruchsrelativierung, bzw. einer realistischen Einschätzung dessen, was noch erreicht werden kann: „Older people usually have a relatively small discrepancy between aspiration and achievement, because their experiences of life enable them to be realistic about what can be achieved“ (S. 66). Allerdings ist hier auch anzumerken, dass die Stichprobe großteils aus Akademikerinnen mit ggf. sicheren Arbeitsplätzen und hohem sozialen Status bestand. Würde man eine gleichaltrige Gruppe in prekären Beschäftigungsverhältnissen befragen, wären diese möglicherweise nicht so zufrieden mit ihrer Arbeitssituation.

In Bezug auf die gefundenen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, liegt die Vermutung nahe, dass das geringere Alter der Studierenden zu den geringeren

Werten bei transrationalen Kompetenzen, Engagement und Lebenszufriedenheit geführt haben könnte. Für eine hohe Ausprägung scheint möglicherweise eine gewisse Entwicklungsreife von Nöten zu sein. Da das Alter der Teilnehmenden in den Regressionsanalysen jedoch statistisch kontrolliert wurde und keinen signifikanten Effekt hatte, kann das Alter nicht als Begründung für die aufgetretenen Effekte herangezogen werden. Eine hohe Auswahl an Ressourcen, wie z.B. transrationale Kompetenzen, könnten Erschöpfung vorbeugen, so dass es trotz vergleichsweise hoher Anforderungen (z.B. bei Ärztinnen), nicht zu Erschöpfung kommt. In ihrer Studie mit $N = 4000$ Berufstätigen in Österreich fand Iwanowa (2015) heraus, dass Ressourcen bei der Berufsausübung einen größeren Effekt als das Lebensalter auf Gesundheit hatten, ein Befund der zu den Ergebnissen passt.

Die Anzahl der Arbeitsstunden korrelierte positiv mit transrationalen Kompetenzen und Lebenszufriedenheit. Wer im Vergleich eine höhere Stundenanzahl pro Woche arbeitet, weist auch höhere transrationale Kompetenzen auf und ist im Durchschnitt mit seinem Leben zufriedener. Besonders Probanden, die eine niedrige Stundenanzahl pro Woche angaben, hatten geringe Werte auf der TR-Skala. Ein ausgefüllter und interessanter Alltag könnte als Erklärung für die Verbindung zwischen hohen Arbeitsstunden und transrationalen Kompetenzen sowie hoher Lebenszufriedenheit herangezogen werden. Wobei die Wirkrichtung des Zusammenhangs aus diesen Analysen nicht ersichtlich wird, man also keine Aussage darüber treffen kann, ob die zufriedenen Probanden, mit hohen Werten auf der TR-Skala viele Stunden arbeiten oder die Menschen mit langen und ausgefüllten Arbeitstagen zufriedener sind. Bakker, Hakanen, Demerouti und Xanthopoulou (2007) berichten eine Verkettung von hohen Arbeitsstunden und Engagement, der in dieser Untersuchung jedoch nicht signifikant wurde.

Auch Geschlecht wies keinen signifikanten Bezug zu den Untersuchungsvariablen auf. Wie bereits ausgeführt haben berufliche Position und andere Faktoren stärkere Auswirkungen auf arbeitsbezogene Konsequenzen als Geschlecht (Lohmann-Heislah, 2012). So identifizierten Van Dick, Wagner und Lemmer (2004) ebenfalls keine signifikanten Korrelationen zwischen Geschlecht und (Arbeits-) Zufriedenheit. Semmer et al. (2015) konnten keine Verbindung zwischen Geschlecht und Erschöpfung finden.

Bei den in Abschnitt 4.4.1 beschriebenen Zusammenhängen handelt es sich lediglich um Korrelationen, die keine Aussage über die Wirkrichtung oder zugrundelie-

gende Prozesse zulassen. Um die oben geäußerten Vermutungen über Gründe der Bezüge zu überprüfen, bedarf es weiterer Forschung.

In Varianzanalysen konnte der Einfluss der Berufsgruppe auf die Outcomes analysiert werden. Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung unterschieden sich je nach Berufsgruppe, wobei diesbezüglich laut Cohen (1988) kleine Effekte ($\eta^2 = 0.05$) zum Vorschein kamen. Bei differenzierterer Betrachtung mittels Post-Hoc-Tests wurde deutlich, dass sich vor allem die Gruppe der Studierenden von der Gruppe der Ärzteschaft im Hinblick auf Lebenszufriedenheit und Erschöpfung signifikant unterschied. Multrus, Ramm und Bargel (2010), die 7.590 Studierenden an 25 Hochschulen untersuchten, fanden, dass 54% aller Studierenden der Ansicht sind, zu viel und intensiv arbeiten zu müssen. Für die Gruppe der Studierenden stimmen die Befunde zu Erschöpfung also mit Ergebnissen aus der Hochschulforschung überein (vgl. Gusy et al., 2010).

Hinsichtlich der Berufsgruppe der Ärzteschaft, gibt es konträre Befunde, denn zahlreiche Studien (z.B. Wegner & Kostova, 2010) postulieren eine starke Verbreitung steigender Anforderungen und Burnout in der Ärzteschaft, andererseits beschreibt Eysenck (1990) sie als eine der zufriedensten Berufsgruppen. Der in diesem Fall ermittelte Zusammenhang von Zufriedenheit trotz hoher Arbeitsstunden, steht im Einklang mit den Ergebnissen von Hünefeld (2016). Demnach berichten (Solo-)Selbstständige mehrheitlich von einer hohen Arbeitszufriedenheit bei gleichzeitig langen Arbeitszeiten, hohem Arbeitsdruck und Einkommensunsicherheit. Weiter weisen Menschen mit interessanten, prestigeträchtigen und gut bezahlten Arbeitsplätzen, die das Leben von anderen Menschen langfristig beeinflussen, was auch für die meisten Ärztinnen zutreffen dürfte, generell höhere Arbeitszufriedenheit auf (Eysenck, 1990).

In der vorliegenden Stichprobe wiesen die, die sich selbst als Angestellte⁴¹ klassifizierten im Durchschnitt das höchste Engagement auf, während bei den Studierenden die Engagement-Werte im Vergleich am niedrigsten ausgeprägt waren. Auch Rheinberg, Manig, Kliegl, Engeser und Vollmeyer (2007) konnten in ihrer Stichprobe ($N = 101$; 38% Festanstellung), zeigen, dass diese *Flow*, definiert als Glückserfahrung durch Aufgehen im eigenen Tun (Csíkszentmihályi, 2010) auf der Arbeit erleben. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass die hier befragten Angestellten die Engagement-Komponenten Elan, Hingabe und Absorbiertheit erleben. Studierende waren hingegen

⁴¹ Diese Klassifizierung ist insofern problematisch, dass sich auch Angehörige anderer Berufsgruppen (Lehrende, Psychologinnen usw.) in einer Festanstellung befinden können.

weniger von ihren Aufgaben begeistert, was u.a. an den hohen Beanspruchungen durch straffe Terminvorgaben, Leistungsdruck bei Prüfungen und mangelnden Handlungsspielräumen liegen könnte (z.B. Loew, 2012).

Bei der Anzahl der Arbeitsstunden liegen Studierende mit 22.72 Stunden pro Woche signifikant unter dem Durchschnitt der anderen Gruppen. Worin liegt es begründet, dass die Gruppe, die die geringste Stundenanzahl berichtet, die höchsten Erschöpfungswerte aufweist, während die Gruppe der Ärztinnen über ein hohes Pensum an Arbeitsstunden berichteten, weniger erschöpft und insgesamt zufriedener mit ihrem Leben ist? Betrachtet man die TR-Skala, so fällt auf, dass zwischen Studierenden und Ärzten (sowie auch zwischen Studierenden, Lehrenden, Psychologinnen und Angestellten) signifikante Unterschiede hinsichtlich der transrationalen Kompetenzen bestehen. Diese sind bei den eben genannten Berufsgruppen im Vergleich zu Studierenden höher ausgeprägt. In zukünftigen Studien könnte mittels Moderator-Analysen der Einfluss von transrationalen Kompetenzen genauer erforscht werden.

In den anschließenden Regressionsanalysen wurde sichtbar, dass hohe TR-Werte Prädiktoren für Engagement und Lebenszufriedenheit sind und geringere Erschöpfungswerte nach sich ziehen. Die standardisierten Regressionskoeffizienten (β) von über .50 sind laut Cohen (1988) als starke Effekte zu bewerten. In der Summe liegt der Schluss nahe, dass transrationale Kompetenzen einen Einfluss darauf haben, ob es – trotz hoher Arbeitsstundenzahl – zu Erschöpfung, bzw. zu Engagement und Lebenszufriedenheit kommt.

4.5.2 Methodenkritische Einschätzung und Ausblick

Die postulierten Bezüge zu externen Outcomes zeigten sich in den erwarteten Richtungen, was für die Validität der Skalen spricht. Darüber hinaus wurden mit standardisierten Regressionskoeffizienten (β) von über .50 beachtliche Effekte gefunden. Die Durchführung von Regressionsanalysen erlaubt neben einer Aussage über die Art des Zusammenhangs zwischen Prädiktor- und Kriteriumsvariablen den Vorhersagebeitrag eines Prädiktors festzustellen. Somit sind Regressionsanalysen eine adäquate Methode zur Untersuchung der Forschungsfrage. Die Berechnung von ANOVAs eignet sich zum Vergleich von Gruppenunterschieden. Die Verbindungen, die nach Kontrolle demographischer Variablen zum Vorschein kamen, sprechen für den Einfluss, den transrationale Kompetenzen bei der Vorhersage von zentralen Konsequenzen des alltäglichen Befindens wie Lebenszufriedenheit haben. Für künftige Untersuchungen könnte

man über den Einsatz von Strukturgleichungsmodellen nachdenken, da sich diese, als multivariate Verfahren, zur Abbildung komplexer Strukturen eignen. Auch könnte in zukünftiger Forschung die Faktorstruktur der TR-Skala mithilfe einer konfirmatorischen Faktorenanalyse überprüft werden.

Als Haupteinschränkung dieser Untersuchung ist das Querschnittsdesign zu nennen. Erhebt man Kriterium und Prädiktor zum gleichen Messzeitpunkt, so lassen sich keine kausalen Aussagen über die Zeit treffen. In künftiger Forschung wären Studien mit Längsschnittdesign wünschenswert, um eventuelle reziproke Bezüge zwischen den Variablen aufzudecken. Ein häufiges Problem bei Erhebungen zum gleichen Messzeitpunkt mit dem gleichen Messinstrument ist auch die gemeinsame Methodenvarianz (vgl. Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Auch könnten sozial erwünschte Antworten zu einer Verzerrung geführt haben, hierbei handelt es sich um ein in der (Arbeits-)Zufriedenheitsforschung häufig anzutreffendes Phänomen (vgl. Schütz, 2009). Den Teilnehmenden wurde zwar in der Instruktion die Anonymität ihrer Daten zugesichert, um sozial erwünschten Antworttendenzen entgegen zu wirken, Schütz (2009) fasst jedoch zusammen, dass Unzufriedenheit mit Erfolglosigkeit gleichgesetzt und deshalb evtl. verdrängt oder nicht berichtet werde. Wie in Kapitel 6.5 dargelegt werden wird, gilt das Prinzip, man könne sich jederzeit frei entscheiden, wie man sein Leben gestalten möchte. In Anbetracht dieser Prämisse ginge ein Eingeständnis von Unzufriedenheit eventuell mit dem beklemmenden Gefühl einher, selbst für diesen Umstand verantwortlich zu sein, da man ja schließlich jederzeit kündigen könne. Kognitive Dissonanzreduktion und selbstwertdienliche Attributionen sind Strategien, mit denen gerechtfertigt wird, warum der Ist-Zustand nicht verändert wird.

Die freiwillige Teilnahme an der Studie könnte zu Selektionseffekten geführt haben, so dass generell engagiertere Personen teilnahmen, die neben ihren tagtäglichen Aufgaben noch Zeit und Kapazität für Onlineumfragen hatten, was zu einer eingeschränkten Generalisierbarkeit führt. Bei Onlinestudien sind ein Internetzugang sowie Computerkenntnisse Voraussetzung, was bspw. älteren Personen den Zugang zu dieser Untersuchung erschwert haben könnte. Auch die teilnehmenden Berufsgruppen bilden den Bevölkerungsdurchschnitt in ungenügendem Maße ab. Die große Range bei den Angaben der Arbeitsstunden (zwischen Null und 80, $M = 35.24$, $SD = 15.23$) weisen auf eine sehr heterogene Stichprobe hinsichtlich der wöchentlichen Zeit, die den alltäglichen Aufgaben gewidmet ist, hin. Lohmann-Haislah (2012, S. 38) empfiehlt eine differenzierte Betrachtung von Anforderungen in den verschiedenen Altersgrup-

pen, da junge Arbeitnehmende vermehrt „sehr schnell arbeiten müssen“ und „arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit“ vermehrt ältere Arbeitnehmende betreffe.

Die Selbsteinschätzung per Fragebogen ist im Gegensatz zu Fremdbeobachtung oder einer artifiziellen Laborsituation positiv zu bewerten und wirkt sich günstig auf die externe Validität der Studie aus. Freilich müssen dadurch Einbußen bei der internen Validität in Kauf genommen werden. Wie in den Abschnitten 4.1.1 bis 4.1.3 bereits erläutert, sind für das Vorherrschen von Lebenszufriedenheit oder Erschöpfung zahlreiche Einflussfaktoren entscheidend. In zukünftiger Forschung sollte man deshalb unbedingt weitere Prädiktoren in die Analysen miteinbeziehen. Im Allgemeinen konnten transrationale Kompetenzen einen wichtigen Beitrag zur Vorhersage der Outcomevariablen leisten. Insgesamt konnte die TR-Skala erfolgreich für die Erklärung verschiedener Zusammenhänge in Bezug auf das Erleben von Alltagsaufgaben eingesetzt werden.

Die Untersuchung der Berufsgruppen an einer größeren Stichprobe und deren differenziertere Betrachtung könnte ein weiteres Ziel sein, da auch innerhalb der in dieser Arbeit gebildeten Gruppen Unterschiede bestehen könnten. So ist davon auszugehen, dass sich die Ressourcen von Schülerinnen, Studierenden und Auszubildenden unterscheiden, eine Unterteilung in drei Gruppen wäre jedoch aufgrund einer zu geringen Teilstichprobengröße in dieser Studie nicht ratsam gewesen. Hierfür ist eine Replikation der Ergebnisse anhand einer größeren Stichprobe notwendig. Auch wären gleichgroße Gruppengrößen für die Zukunft wünschenswert.

Um ein möglichst vielfältiges Bild über die Berufe und Aufgaben zu erhalten, wurden die Angaben als offene Frage formuliert. Dies erwies sich insofern als Nachteil, da die Einteilung in die sieben Berufsgruppen im Nachhinein erfolgen musste. Bei Folgeuntersuchungen, sollte man Gruppen vorgeben, denen sich die Probanden selbst zuordnen können, um mögliche Fehler bei der Einteilung zu vermeiden. Die Brauchbarkeit der TR-Skala im Einzel- und Gruppensetting wird in künftiger Forschung weiter zu prüfen sein. Mit Tagebuchstudien und Interviews sollte die Lebenssituation genauer betrachtet werden, um z.B. herauszufinden, wie viel Zeit für welche Aufgaben im Einzelnen aufgewendet wird. Offene Fragen und qualitative Methoden böten die Möglichkeit zu erkennen, in welchem Lebensbereich und welchen Situationen transrationale Kompetenzen besonders hilfreich sind.

5 Bewertung der TR-Skala im Vergleich mit ausgewählten Instrumenten

Nun folgt ein Vergleich der TR-Skala mit ähnlichen Messinstrumenten. Die präsentierten Skalen stellen lediglich eine Auswahl an Forschungsinstrumenten im Bereich der Resilienzforschung⁴² dar. Als weitere populäre Fragebögen nennen Bengel und Lyssenko (2012) z.B. die *Ego Resilience Scale* von Block und Kremen (1996), die Resilienz als die Eigenschaft auffasst, das eigene Verhalten in verschiedenen Kontexten entsprechend zu modifizieren. Bei der *Resilience Scale for Adults (RSA)* von Friborg, Hjermadal, Rosenvinge und Martinussen (2003), mit den fünf Facetten persönliche Kompetenz, soziale Kompetenz, familiäre Kohärenz, soziale Unterstützung und Persönlichkeitsstruktur, wird Resilienz definiert als „Resultat des Zusammenspiels verschiedener Schutzfaktoren“ (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 38). Da laut Sarubin et al. (2015) mittlerweile ca. 15 Resilienzinventare existieren, würde es den Rahmen dieser Arbeit sprengen, sie alle zu präsentieren. Deshalb wurden vier Messinstrumente ausgewählt, die gewisse Parallelen zu den Dimensionen der TR-Skala aufwiesen, was in Tabelle 14 (S. 158) ersichtlich wird.

In dieser Arbeit stehen das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (Schaarschmidt & Fischer, 2008), die Sense of Coherence-Scale von Antonovsky (1979), die Resilienzskala von Wagnild und Young (1993) und die Connor-Davidson Resilience Scale (Connor & Davidson, 2003) im Fokus.

Im Anschluss in Abschnitt 5.5 folgt ein Vergleich mit der TR-Skala. Von einer detailreichen Berichterstattung empirischer Studien, in denen die ausgewählten Skalen bislang zum Einsatz kamen, wird abgesehen; es handelt sich – kurz gesagt – um vier gut validierte Instrumente. Das Hauptaugenmerk dieses fünften Kapitels liegt auf den einzelnen Dimensionen, die von bisherigen Resilienzfragebögen erfasst werden. Welche Forschungslücke kann also mithilfe der TR-Skala gefüllt werden? Dies wird in Abschnitt 5.5 beantwortet.

⁴² Der Begriff Resilienz wird von den Autoren des AVEM und der SOC-Skala nicht verwendet. Da es sich jedoch um Ressourcenfragebögen handelt, werden sie ebenfalls berücksichtigt.

5.1 Sense of Coherence (SOC)-Scale von Antonovsky (1979)

Seit fast vier Jahrzehnten wird das Sense of Coherence-Modell im Rahmen des Salutogenese-Paradigmas nun interdisziplinär erforscht (Mayer & Krause, 2012). Mit einer Abkehr von traditionellen bio-medizinischen Erklärungsmodellen, stellte Antonovsky sich die Frage: „What keeps people healthy?“ (Mayer & Krause, 2012, S. 12). Die Dichotomie Krankheit versus Gesundheit lehnte er zugunsten eines bio-psycho-sozialen Ansatzes ab (ebd.). Statt einer störungszentrierten Sichtweise und pathogenetischen Perspektive betonte er die Bedeutung der Salutogenese, messbar mit der Sense of Coherence-Scale. Unter Sense of Coherence (SOC) versteht Antonovsky (1991) eine „Wahrnehmung der inneren und äußeren Welt als strukturiert und nicht chaotisch“ (S. 126), in der Probleme als bewältigbar wahrgenommen werden. Daraus leitete er drei Dimensionen ab:

- Verstehbarkeit (Itembeispiel: „Waren Sie schon überrascht vom Verhalten von Menschen, die Sie gut zu kennen glaubten?“)
- Bewältigbarkeit (Itembeispiel: „Man kann für schmerzliche Dinge im Leben immer eine Lösung finden.“)
- Sinnhaftigkeit (Itembeispiel: „Wie oft haben Sie das Gefühl, dass die Dinge, die Sie täglich tun, wenig Sinn haben?“)

Antonovsky (1987) beschreibt SOC als „a way of looking at the world, a dispositional orientation rather than a response to a specific situation“ (S. 75). Er versteht unter dem SOC also keine Coping-Strategie im Sinne von universell anwendbaren Verhaltensregeln, sondern die Disposition, aufgrund einer inneren Stabilität mit verschiedensten Verhaltensweisen flexibel und adaptiv auf Anforderungen zu reagieren (Antonovsky, 1993b). Der SOC-Fragebogen umfasst 29 Items (Antonovsky, 1993a) und ist in 33 Sprachen erhältlich (Eriksson & Lindström, 2005); darüber hinaus liegt eine Kurzskala mit 13 Items vor. Antonovsky (1987) berichtet Reliabilitäten von Cronbachs Alpha zwischen $\alpha = .84$ und $\alpha = .93$. Die Normierung an einer deutschen Stichprobe ($N = 1.944$) ergab eine Split-Half-Reliabilität von $r_{tt} = .90$ für die SOC-29 und eine $r_{tt} = .80$ für die SOC-13 (Schumacher, Gunzelmann & Brähler, 2000). Die drei von Antonovsky (1987) aus seinen inhaltlichen Überlegungen abgeleiteten SOC-Dimensionen (Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit, Sinnhaftigkeit) ließen sich in der Stu-

die von Schumacher et al. (2000) allerdings nicht faktorenanalytisch trennen. Auch Antonovsky (1993a) rät von einer Berechnung von Werten für die einzelnen Subskalen ab und empfiehlt stattdessen die Verwendung des Gesamtwertes, da alle Items Elemente aller drei Subskalen enthalten würden: „The goal had been to construct an SOC-Scale, to which each component contributed“ (Antonovsky, 1987, S. 87).

Sowohl die Konstruktvalidität als auch die konvergente und diskriminante Kriteriumsvalidität wurde in über 40 internationalen Studien getestet und bestätigt (Antonovsky, 1993a). In zahlreichen Querschnittsstudien konnten Verbindungen zu psychischer Gesundheit gezeigt werden (Eriksson & Lindström, 2006; Bengel & Lyssenko, 2012), während Längsschnittstudien inkonsistente Befunde aufweisen, was laut den Autoren in der Konzeptualisierung von SOC als stabiler Größe statt als dynamischer Eigenschaft begründet liegt. Mayer und Krause (2012) befragten in ihrer Studie 27 Manager in Südafrika zu ihrem Umgang mit Konflikten und ihrem SOC-Erleben. Manager mit hohen SOC-Werten wiesen eine vermehrte Wahrnehmung der Komplexität von Konflikten auf, waren flexibler in ihrer Konfliktlösung und fanden zahlreiche Lösungsansätze. Weiter führt Mayer (2012) aus, dass „der kulturelle Umgang und die kulturelle Konstruktion von Sinnhaftigkeit und Spiritualität einen wichtigen Einfluss auf die subjektiv erlebte Gesundheit und das Wohlbefinden haben und diese komplexen Zusammenspiele zudem einen wichtigen Einfluss auf die Ausprägung des Kohärenzgefühls nehmen“ (S. 18). Bengel und Lyssenko (2012) nennen den Einbezug sozialer, physiologischer, biochemischer, emotionaler und kognitiver Einflussgrößen als Vorteile des SOC-Modells. Für einen umfassenden Überblick zum SOC-Modell vergleiche Bengel, Strittmatter und Willmann (2001).

5.2 Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) von Schaarschmidt und Fischer (1996)

Das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster von Schaarschmidt und Fischer (1996) kommt bereits seit über 20 Jahren zum Einsatz, wurde an zahlreichen Stichproben validiert und wies Zusammenhänge zu körperlichen Kriterien, wie Herz-Kreislauf-Parametern und Krankentagen sowie psychischen Variablen (Erfolgs- und Erholungserleben) auf (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Der Salutogenesegedanke

war bei der Konzeption des AVEM für die Autoren zentral. Dieser beinhaltet eine Umorientierung von der Untersuchung der Auswirkungen, Symptome und Beschwerden von Stresserleben hin zu einem ressourcenorientierten und präventiven Ansatz, wie bereits von Antonovsky (1979) angeregt. Der Fragebogen umfasst mit 66 Items die elf Subskalen:

- Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- Beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben
- Distanzierungsfähigkeit
- Resignationstendenz bei Misserfolg
- Offensive Problembewältigung
- Innere Ruhe und Ausgeglichenheit
- Erfolgserleben im Beruf
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

Die Subskalen weisen in der Untersuchung von Beutel et al. (2004) Reliabilitäten zwischen Cronbachs $\alpha = .80$ und $\alpha = .89$ auf. Das AVEM findet im Bereich der gesundheitsbezogenen Arbeitsgestaltung und beruflichen Rehabilitation Anwendung und wurde an mehreren Stichproben normiert. Die Durchführung dauert laut den Autoren ca. 12 Minuten. Als weiterer Vorteil ist neben der Kurzform mit 44 Items das computergestützte Auswertungsprogramm zu nennen. Zur Diagnostik und Bedarfsanalyse wird das Instrument bei Einzelpersonen im Bereich Coaching und Beratung eingesetzt. Auch Gruppentestungen sind möglich. Beutel et al. (2004) konnten die Faktorenstruktur an einer Stichprobe von psychisch und psychosomatisch erkrankten Patienten ($N = 644$) replizieren, erhielten zufriedenstellende bis gute Reliabilitätswerte und bezeichnen das AVEM als valides Messverfahren. Je nach Ausprägung der Werte auf den einzelnen Subskalen lassen sich die Testergebnisse zu Mustern klassifizieren, wodurch gesundheitsförderliche und gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen unterschieden werden können. Schaarschmidt und Heitzmann (2004) merken jedoch an, dass meist sogenannte Mischmuster, also Kombinationen der vier Hauptmuster vorliegen. Die vier Hauptmuster sind:

- G (Gesundheit)
- S (Schonung)
- A (Risiko im Sinne der Selbstüberforderung)
- B (Risiko im Sinne von chronischem Erschöpfungserleben und Resignation)

In einem für Rehabilitationsmaßnahmen konzipiertem Patientenschulungsprogramm, wird angeregt, dass Anstrengungsvermeidung vorgebeugt werden soll. Stattdessen sollte ausgewogenes Engagement zu einem Ressourcenzuwachs führen (Heitzmann et al., 2008).

5.3 Resilienzskala (RS) von Wagnild und Young (1993)

Mit der Resilienzskala wird laut Leppert et al. (2008) Resilienz als „positives Personenmerkmal der individuellen Anpassungsfähigkeit“ (S. 6) gemessen. Ursprünglich arbeiteten Wagnild und Young (1993) fünf Dimensionen von Resilienz mittels qualitativer Interviews heraus: Gelassenheit, Beharrlichkeit, Selbstständigkeit, Sinnhaftigkeit und existentielle Einzigartigkeit. Die Skala umfasst 25 Items. Nach einer faktorenanalytischen Überprüfung ergaben sich jedoch lediglich die zwei Faktoren: *persönliche Kompetenz* und *Akzeptanz des Selbst und des Lebens*. Persönliche Kompetenz umfasst Eigenschaften wie Eigenständigkeit, Unabhängigkeit, Bestimmtheit, Unbesiegbarkeit, Beherrschung, Findigkeit und Ausdauer, während mit Akzeptanz des Selbst und des Lebens Fragen nach der Anpassungsfähigkeit, Balance, Flexibilität und der Fähigkeit eines Perspektivwechsels gestellt werden (Leppert et al., 2008). Schumacher et al. (2005) übersetzten die Skala ins Deutsche, konnten die zweifaktorielle Lösung jedoch nicht replizieren und gehen von einer eindimensionalen Faktorstruktur aus. Sie entwickelten weiterhin eine Kurzskala (RS-11) um ein ökonomisches Instrument zur Verfügung zu haben, da sie bei einer weniger zeitintensiven Durchführungsdauer mit einer erhöhten Teilnahmemotivation rechneten. Um die konvergente Validität zu überprüfen, berechneten sie den Zusammenhang zwischen den Werten der RS-11 und Selbstwirksamkeitserwartungen und erhielten signifikante Ergebnisse. Darüber hinaus erwies sich Resilienz, gemessen mit der RS-11 neben Alter, Geschlecht und Selbstwirksamkeitserwartungen als Prädiktor für das Ausmaß an körperlichen Beschwerden (Schumacher et al., 2005). Leppert et al. legten 2008 eine

revidierte Version der Kurzskaala, die RS-13 vor. Insgesamt bewerten die Autoren die RS als gut validierten und reliablen Fragebogen zur Erfassung von Resilienz.

Im englischsprachigen Raum, liegt eine Kurzform mit 14 Items vor, deren Reliabilität und Validität von Aiena, Baczwaski, Schulenberg und Buchanan (2015) an einer studentischen und einer klinischen Stichprobe von über $N = 2.700$ Probanden getestet wurde. Die Autoren fanden eine eindimensionale Faktorstruktur. Neben sehr hohen Reliabilitäten ($\alpha < .90$) in beiden Stichproben konstatieren die Autoren positive Bezüge zu Lebenszufriedenheit und Lebenssinn sowie negative Zusammenhänge zu Stress und Depression. Auch in einem Review von Ahern, Kiehl, Sole und Byers (2006) wies die RS im Vergleich zu fünf anderen Resilienzskalen die besten psychometrischen Eigenschaften auf. Dass die Skala auch zur Erforschung von Resilienz bei Jugendlichen geeignet ist, konnten Pritzker und Minter (2014) in einer internationalen Vergleichsstudie zeigen.

5.4 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC, 2003)

Connor und Davidson (2003) konzipierten die CD-RISC ursprünglich zur Diagnostik und Therapie posttraumatischer Belastungsstörungen, wobei Resilienz als Maß für den Gesundheitsstatus aufgefasst wird (Leppert et al., 2008). Ziel ist die Erfassung einer Kompetenz zum Umgang mit internen und externen Stressoren. Die Skala mit 25 Items gliedert sich in die fünf Subfacetten, die Connor und Davidson (2003, S. 80) faktorenanalytisch nachgewiesen haben:

- Persönliche Kompetenz, hohe Standards und Beharrlichkeit
- Vertrauen in eigene Instinkte, Toleranz negativer Affekte, positive Effekte bei Stress
- Akzeptanz von Veränderung und sichere Beziehungen
- Kontrolle
- Spiritualität

Von Sarubin et al. (2015) konnten diese jedoch nicht faktorenanalytisch repliziert werden, stattdessen wurde eine Ein-Faktor-Lösung gefunden. Auch Burns und Anstey (2010) kamen in ihrer Untersuchung zu einer einfaktoriellen Lösung. Laut Con-

nor und Davidson (2003) zeigen sich u.a. signifikante Zusammenhänge zu Stress und Vulnerabilität in klinischen und nicht-klinischen Stichproben sowie eine Reliabilität von Cronbachs $\alpha = .89$. Sarubin et al. (2015) analysierten ebenfalls die psychometrischen Eigenschaften der CD-RISC anhand einer Zufallsstichprobe von $N = 201$. Sie lag laut den Autoren bei Cronbachs $\alpha = .90$. Die Re-Test-Reliabilität lag sechs Monate nach der ersten Testung bei $r_{tt} = .86$. Hinsichtlich der diskriminanten und konvergenten Validität gab es zufriedenstellende Relationen zu Persönlichkeitsmerkmalen (ermittelt mit NEO-Fünf-Faktoren-Inventar: NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 1993) und der Resilienzskala RS-25 von Wagnild und Young (1993; Kapitel 5.3). Die psychometrischen Kennwerte der Kurzsкала mit zehn Items waren ebenfalls gut (Cronbachs Alpha $\alpha = .84$). Im Vergleich zu den ca. 15 anderen Resilienzskalen, die konstruiert wurden, seit Resilienz in den 1980er Jahren an Bedeutung gewann, kam die CD-RISC bereits in über 70 Studien zum Einsatz (Sarubin et al., 2015). Als weiteren Vorteil führen die Autoren an, dass die CD-RISC eine hohe internationale Verbreitung und eine Validierung in fünf Sprachen aufweist.

5.5 Zusammenfassende Bewertung und Vergleich mit der TR-Skala

Im nächsten Absatz werden die vier eben vorgestellten Inventare kurz zusammengefasst, anschließend im Hinblick auf ihre Inhalte mit der TR-Skala verglichen. Antonovskys (1987) SOC-Skala umfasst die drei Aspekte Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit. Die Erfassung des SOC bezieht sich nicht nur auf das Berufsleben, sondern findet über alle Lebensbereiche hinweg statt. Eine Grundhaltung, bei der das eigene Leben als verstehbar, bewältigbar und sinnhaft eingeschätzt wird, trägt zur psychischen Stabilität bei und wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus. Es handelt sich hierbei um globale Einstellungen, ohne konkrete Verhaltensweisen abzufragen.

Das arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster lässt sich als Instrument zur persönlichen Ressourcenerfassung, bei dem es um die Auseinandersetzung mit den Anforderungen im Berufsleben geht, in die Reihe der Fragebögen zur Erhebung von Resilienz einreihen. Betrachtet man die Studien, in denen das AVEM zur Anwendung kommt, fällt auf, dass mittels der vier Typen zur Klassifizierung von Arbeitsbewältigungsmustern eine ähnliche Zielsetzung wie in der Resilienzforschung verfolgt wird, nämlich gesundheitsförderliche von eher gesundheitsgefährdenden

Verhaltensweisen zu differenzieren und so zur Prävention, Intervention und Burnout-Forschung beizutragen. Die elf Subskalen umfassen vorwiegend arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensweisen, gehen jedoch auch darüber hinaus. So handelt es sich bei Lebenszufriedenheit und sozialer Unterstützung um arbeitsübergreifende Aspekte.

Die Resilienzskala (RS) von Wagnild und Young (1993) umfasst mit den zwei Facetten persönliche Kompetenz und Akzeptanz des Selbst und des Lebens, Persönlichkeitseigenschaften, die die Anpassungsfähigkeit und Einstellungen zum Leben wiedergeben. In den meisten Studien kam faktorenanalytisch statt einzelner Subfacetten ein Generalfaktor für Resilienz zum Vorschein (z.B. Schumacher et al., 2005). Wie aus Tabelle 14 (S. 158) ersichtlich wird, weisen einzelne Items dieses übergeordneten Faktors Gemeinsamkeiten zu Aspekten der TR-Skala auf. Die RS kann – ebenso wie die SOC-Skala und das AVEM – als gut validiertes Instrument betrachtet werden, das bereits in zahlreichen empirischen Studien zum Einsatz kam und internationale Beachtung fand.

Die CD-RISC misst laut Connor und Davidson (2003) den Umgang mit Stress. Für die Autoren handelt es sich bei Resilienz um eine trainierbare Eigenschaft, die sich im Laufe einer therapeutischen Intervention verbessern kann. Die fünf Facetten beziehen sich sowohl auf Coping-Strategien (konkretes Verhalten), als auch auf generelle Sichtweisen und Lebenseinstellungen. Die von den Autoren postulierte Faktorstruktur, die Resilienz als multidimensionales Konstrukt beschreibt, konnte jedoch von anderen Autoren (z.B. Sarubin et al., 2015) nicht repliziert werden.

Alles in allem handelt es sich bei den vier vorgestellten Instrumenten um reliable und gut validierte Skalen zur Erfassung von Resilienz. Mit Ausnahme des AVEM, weisen die anderen drei Resilienzfragebögen als Gemeinsamkeit eine einfaktorielle Struktur auf. Außer der SOC-Skala, die eine Persönlichkeitsdisposition erfasst, messen die übrigen Resilienzinventare Einstellungen und Verhaltensweisen, die mit dem erfolgreichen Umgang von Anforderungen in Zusammenhang stehen. Während das AVEM primär in Hinblick auf arbeitsbezogene Fragestellungen zum Einsatz kommt, sind die anderen drei Messinstrumente – wie auch die TR-Skala – auf, alle Lebensbereiche ausgerichtet. Vergleicht man die Fragebögen inhaltlich, werden einige Parallelen zwischen der TR-Skala und den etablierten Skalen deutlich. In Tabelle 14 sind Subfacetten und Items der ausgewählten Inventare und jene Komponenten der TR-Skala die sich faktorenanalytisch in Kapitel 3 (Tabelle 5) zeigten, abgebildet.

Tabelle 14: Vergleich der TR-Skala mit anderen Instrumenten

TR-Skala	AVEM	SOC-Skala	RS	CD-RISC
Erfüllung	Lebenszufriedenheit	<i>Alltag als Quelle tiefer Freude und Zufriedenheit</i>	<i>„I feel proud that I have accomplished things“</i>	<i>„Auf das was ich erreiche, bin ich stolz“</i>
Verbundenheit	Erleben sozialer Unterstützung	<i>„Haben Menschen, auf die Sie gezählt haben, Sie enttäuscht?“</i>	<i>„[...] people can rely on me“</i>	sichere Bindung
Vertrauen				Vertrauen
Handlungsspielraum			Unabhängigkeit	
Sinnhaftigkeit		Sinnhaftigkeit	Sinnhaftigkeit	Sinnhaftigkeit
Bewältigbarkeit		Bewältigbarkeit	Findigkeit	
Misserfolgstoleranz	Resignationstendenz bei Misserfolg			<i>„Wenn ich versage, lasse ich mich nicht leicht entmutigen“</i>
Heiterkeit			<i>„I can usually find something to laugh about“</i>	Humor

Die TR-Skala umfasst die Dimensionen Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielraum, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit. Im AVEM wird die Lebenszufriedenheit abgefragt. Die drei anderen Fragebögen beinhalten Items, die den Aspekt der Zufriedenheit oder Stolz abbilden. Auch das Erleben von Unterstützung durch das soziale Umfeld wird sowohl im AVEM, als auch im CD-RISC thematisiert und auch die SOC-Skala und die RS umfassen Items, die zwischenmenschliche Verbundenheit thematisieren.

Während der CD-RISC Vertrauen in die eigenen Instinkte als Subskala aufweist, wird Vertrauen in den restlichen Messinstrumenten nicht abgefragt. Sinnhaftigkeit des eigenen Lebens kommt in drei Skalen (SOC-Skala, RS und CD-RISC) zur Sprache. Dahingegen fand nur bei der Konzeption der RS der Aspekt des Handlungsspielraums, in Form von Fragen zur Unabhängigkeit, Berücksichtigung. Zwei Resilienzinventare thematisieren im weiteren Sinne den Aspekt der Bewältigbarkeit. So wird dieser handlungsbezogene Aspekt menschlichen Erlebens als Bewältigbarkeit (SOC) bzw. Findigkeit (RS) operationalisiert. Zwei Resilienzinventare thematisieren wie die TR-Skala im weiteren Sinne den Aspekt der Bewältigbarkeit. Jedoch werden Unterschiede in der Konzeptualisierung deutlich. So wird dieser handlungs-

bezogene Aspekt menschlichen Erlebens als Bewältigbarkeit (SOC) bzw. Findigkeit (RS) operationalisiert. Misserfolgstoleranz wird sowohl im AVEM als Resignationstendenz bei Misserfolg als auch mit der CD-RISC abgefragt. Wie bei der TR-Skala wird Heiterkeit mit jeweils einem Item sowohl in der RS als auch in der CD-RISC berücksichtigt.

Als Stärke der TR-Skala lässt sich festhalten, dass Elemente bewährter Resilienzfragekataloge vereint und bisher unberücksichtigte, aber womöglich sehr wichtige Aspekte wie z.B. Vertrauen und Handlungsspielräume hinzugefügt wurden. Dem Vorhaben, Anforderungen des Berufslebens und des privaten Bereichs sowie Einstellungen zum Leben in ihrem Facettenreichtum und ihrer Komplexität abzubilden, kann vielleicht mit Hilfe der multidimensionalen Skala zur Erfassung transrationaler Kompetenzen ein Stück nähergekommen werden. Bei der Zusammenschau der verschiedenen Inventare wird deutlich, dass sich die von den Erstautoren postulierte Faktorstruktur meist nicht replizieren ließ. Dies weist darauf hin, dass auch die acht postulierten Dimensionen der TR-Skala, die sich in Kapitel 3 per Hauptkomponentenanalyse in drei Komponenten zusammenfassen ließen als Ergebnis so möglicherweise nicht replizieren lassen, sondern in künftiger Forschung auf einem übergeordneten Resilienzfaktor laden könnten. Ob sich die TR-Skala für den therapeutischen Bereich und interdisziplinäre Projekte eignet, wird in künftiger Forschung an verschiedenen Stichproben zu zeigen sein. Für den Einsatz im individualdiagnostischen Bereich wäre die Normierung an einer großen Stichprobe von Nöten.

5.6 Zwischenfazit

Zu Beginn dieser Arbeit wurde aufbauend auf arbeitspsychologischen Ansätzen ein neues Modell zur Bewältigung von Anforderungen entwickelt. Hinterberger (2013) postuliert im ARK-Modell, dass man (nicht realisierten) Anforderungen mit transrationalen Kompetenzen begegnen kann. Diese sind als Ressourcen zu klassifizieren. Kapitel 2.4 beinhaltet die theoretischen Grundlagen der einzelnen transrationalen Kompetenzen. Vertrauen bzw. Zuversicht ist das verbindende Glied, das die einzelnen transrationalen Kompetenzen als Gemeinsamkeit aufweisen. Im Anschluss an diese theoretische Einordnung erfolgte die Konstruktion einer Skala zur Messung transrationaler Kompetenzen, die TR-Skala und deren faktorenanalytische Überprüfung. Danach kam die Darstellung einer Online-Studie. Die TR-Skala wies positive Zusammenhänge zu den Variablen Lebenszufriedenheit, Engagement und eine ne-

gative Verbindung zu Erschöpfung auf. In Kapitel 5 wurde die TR-Skala mit vier anderen Resilienzfragebögen verglichen. Es fiel auf, dass mit Hinblick auf die einzelnen Dimensionen Überschneidungen zu bisherigen Fragebögen bestehen, jedoch auch bislang vernachlässigte Aspekte (z.B. Handlungsspielraum) Berücksichtigung fanden.

Im nun folgenden kulturwissenschaftlichen Teil dieser Arbeit (Kapitel 6) wird die Frage nach der gesellschaftlichen Funktion von Resilienzforschung im Allgemeinen gestellt. Welche gesellschaftlichen Effekte bringt die Erforschung von Resilienz hervor? Ein interdisziplinärer Zugriff, der über den gewöhnlichen Untersuchungsgegenstand psychologischer Forschung hinausgeht, ist von Nöten, da Ressourcenskalen meist eingesetzt werden, ohne zu fragen: Wem nützt die Resilienzforschung? Die Antwort scheint auf der Hand zu liegen: Die Resilienzforschung nützt dem Individuum, denn wer sich mithilfe von Ressourcen vor Stresserleben zu schützen vermag, dem winken Wohlbefinden und Zufriedenheit. Diese Antwort, die man vielleicht intuitiv geben würde, ist kritikwürdig. Hierfür verdienen vor allem die Begriffe „Wohlbefinden“ und „Zufriedenheit“ eine genauere Betrachtung. Beide Begriffe erscheinen in dieser Hinsicht als Zweck, um dessen Willen die Forschung zu Resilienz betrieben wird. Sowohl in betriebswirtschaftlicher als auch in gesamtgesellschaftlicher Hinsicht allerdings scheint es eher so, als seien sie kein Zweck oder Selbstzweck sondern ein Mittel, das wiederum den Zweck der Leistungssteigerung befördert. Denn die Resilienzforschung gibt ja gerade Unternehmen *Mittel* an die Hand, die diese für die je eigenen Zwecke einsetzen. Die Kritik, die in Kapitel 6 geübt wird, ist unabdingbar, will man Einsatzmöglichkeiten für die TR-Skala identifizieren (Kapitel 7), ohne einer blinden und unkritischen „Ressourcensteigerung“ (Rosa, 2016, S. 629) Vorschub zu leisten.

6 Kulturwissenschaftliche Einordnung der Funktion von Resilienzforschung

In diesem Kapitel soll die gesellschaftliche Funktion der Resilienzforschung aus kulturwissenschaftlicher Perspektive kritisch erschlossen werden. So lässt sich, bezogen auf Resilienzforschung, ein Blick auf den „Zusammenhang von ökonomischer Struktur, Gesellschaftsverfassung und kulturellem System“ (Bausinger et al., 1978, S. 45) gewinnen.

Schröder (2014) führt aus, dass es „selbst in den Kulturwissenschaften [...] keinen einheitlichen Kulturbegriff, sondern vielmehr eine Vielfalt von Forschungsrichtungen und hunderte von Definitionsversuchen“ (S. 96) gibt. Für eine unstrittige Definition von Kultur schlägt er Folgendes vor: „Wenn man als Kultur zunächst all das bezeichnet, was der Mensch durch sein Denken und Schaffen hervorbringt, so gehören damit neben Sprache, Religion und Kunst gerade auch Wissenschaft und Technik sowie Medizin zum Kern einer jeden Kultur“ (S. 94).

Im Einzelnen sollen mehrere Felder identifiziert werden, auf denen eine kulturwissenschaftliche Kritik der Resilienzforschung sinnvoll ist, um in der Folge aus der Resilienzforschung resultierende Gefahren für die individuelle Existenz zu benennen. Dies betrifft verschiedene Facetten des Selbstverständnisses der Resilienzforschung: Zunächst die für die Resilienzforschung grundlegenden Begriffe des Wohlbefindens und der Zufriedenheit, dann die implizite Normativität von Resilienzforschung und nicht zuletzt den Zwang zur Selbstverwirklichung sowie zur Individualisierung. Dieses Kapitel hat also den Zweck, aus einer kulturwissenschaftlichen Perspektive einen Blick auf Voraussetzungen der Resilienzforschung zu gewinnen, die innerhalb der Resilienzforschung selbst tendenziell nicht reflektiert werden.

Die vorliegende Untersuchung verortet sich in dieser Hinsicht in der Tradition der kritischen Theorie. Unter kritischer Theorie bzw. Gesellschaftskritik versteht Hartmut Rosa unter Bezugnahme auf Adorno, Habermas und Honneth die kritische Überprüfung sozialer Praktiken unter dem normativen Bezugspunkt eines „guten Lebens“ (Rosa, 2013, S. 73). „Infolgedessen können und sollten soziale Verhältnisse, welche unsere Fähigkeit zur Selbstbestimmung untergraben und unsere Potentiale zur Ausübung individueller und kollektiver Autonomie erodieren, identifiziert und kritisiert werden, weil sie Menschen systematisch daran hindern, ihre Vorstellung des

Guten zu verwirklichen“ (S. 74). Diese Form der *normativen* und *ethischen* Kritik, befasst sich mit der „Analyse von Bedingungen, die die Realisierung eines solchen Lebens verhindern“ (S. 96).

Die Kritik beschränkt sich hierbei auf Beispiele aus der Arbeitspsychologie. Dies liegt darin begründet, dass die TR-Skala als Ressourcenfragebogen das Erleben von Aufgaben erfragt, was bei Erwachsenen meist Arbeitsaufgaben umfasst.⁴³ Des Weiteren bezieht sie sich ausschließlich auf die Arbeit von Resilienzforschenden und Therapeutinnen, die einen ressourcenoptimierenden Ansatz verfolgen, da dies der dominierende Ansatz innerhalb der Arbeitspsychologie ist.

6.1 Kritik der Konstrukte Wohlbefinden und Zufriedenheit

In der Psychologie kamen Wohlbefinden und Zufriedenheit in zahlreichen Studien als Variablen zum Einsatz, um das subjektive Erleben und Befinden von Menschen zu beschreiben. Dass nur danach gefragt wird, ob die Versuchsperson sich zufrieden *fühlt*, dass also nur nach einer subjektiven Einschätzung gefragt wird, erweckt den Eindruck, dass es sich um eine völlig unproblematische Frage handelt. Problematisch – so könnte man diese Position ausführen – kann es dann werden, wenn man erfragen möchte, ob jemand wirklich glücklich oder zufrieden ist. Hier gäbe es noch den Raum für gewissen Zweifel. Man könnte anführen, dass man sich hinsichtlich dessen täuschen kann, ob es einem wirklich gut geht. Die Frage: „Geht es dir wirklich gut? Täuschst du dich auch nicht?“ ist eine sinnvolle Frage. Stellt man die Frage explizit bloß nach dem subjektiven Erleben, so scheint es, als habe man diese Klippe der Täuschungsanfälligkeit umschifft. Nicht dem Faktum, wie es der Versuchsperson *wirklich* geht, gilt das Forschungsinteresse, sondern dem, wie sie sich *fühlt*.

Dies ist eine Lösung, die nur eine scheinbare ist, denn sie erschafft gravierende neue Probleme, die sie zusätzlich auch noch verdeckt. Diese Probleme entstehen auf zwei Ebenen, hängen aber aufs Engste miteinander zusammen. Die erste Ebene ist die, der terminologischen Voraussetzungen. Hier wird oft genau die objektive Gül-

⁴³ In Hinblick auf eine Kritik an Optimierungsbestrebungen könnten aber genauso gut Beispiele aus der pädagogischen oder klinischen Psychologie bemüht werden. Denn Verbesserung von Leistung sowie Belohnung und Förderung für Leistungsstarke beginnt bereits in der Grundschule, wenn Erfolge mit guten Noten belohnt werden. Ehrenberg (2004) führt aus, dass sich die Auswahl nicht mehr vor der Schule, sondern „während der gesamten Schullaufbahn vollzieht“ (S. 221), wobei die Verantwortung für Fehlschläge von den Schülerinnen selbst übernommen werde und es zu persönlichen Stigmatisierungen komme.

tigkeit, die man durch das Erfragen der Gefühle versucht hat auszuschließen, unter der Hand wieder eingeführt, indem das Wohlbefinden oder das Erleben von Zufriedenheit unkritisch als erstrebenswert angesehen wird. Die zweite Ebene ist die der gesellschaftlichen Funktion der Resilienzforschung. Aufgrund der positiven Bewertung von Wohlbefinden, geht sie davon aus, dass sie in einer humanistischen, wenn nicht gar aufklärerischen Tradition steht.

Es soll im Folgenden deutlich gemacht werden, dass das Konzept von Wohlbefinden und Zufriedenheit, so wie es in der Resilienzforschung verwendet wird, eine normative ethische Dimension hat. Dies wird zwar oftmals gar nicht geleugnet, was aber unterbleibt, ist eine methodische Konsequenz, die man daraus ziehen müsste: Verwendet man einen Begriff, der eine normative Dimension hat, ist eine genuin philosophische, d.h. begriffskritische Überprüfung der terminologischen Voraussetzungen notwendig. Die beiden Probleme können in zwei Thesen ausgedrückt werden:

- Zufriedenheit und Wohlbefinden werden als ‚neutrale‘ Outcome-Variablen erfragt, dann aber als erstrebenswerter Zustand betrachtet. Dies ist potentiell problematisch, weil ein genuin philosophisches Konstrukt von Glück, bzw. dem gelingenden Leben vorausgesetzt wird, das die Resilienzforschung nicht mehr in den Blick nimmt. Es wird realiter oft zum Problem, weil der tatsächlich vorausgesetzte Begriff vom gelingenden Leben unterkomplex ist.
- Da es für die Resilienzforschung nicht möglich ist, Wohlbefinden und Zufriedenheit als möglichen Verblendungszusammenhang zu kritisieren, besteht die Gefahr, dass sie eine gesamtgesellschaftliche Rolle spielt, die dem humanistischen, aufklärerischen Selbstbild, das sie von sich hat, widerspricht.

Zunächst erfolgt eine kurze Einführung in die gängigen Anwendungsgebiete der beiden Konstrukte. Als Grund für die Suche nach Ressourcen wird von Psychologinnen häufig Wohlbefinden und Zufriedenheit der Individuen angeführt (z.B. Bode et al., 2001; Lohmann-Heislah, 2012). Eine Erhöhung dieser beiden in der Arbeitspsychologie und klinischen Psychologie als positive Outcomes gesetzten Variablen ist das Ziel von Diagnostik und Interventionen (z. B. Schumacher et al., 2005; Winkelmann, 2011). Auch transrationale Kompetenzen stehen im Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit, wie in Kapitel 4 empirisch gezeigt wurde.

Winkelmann (2010) stellt fest, dass ein ressourcenstärkendes Training bei Lehrkräften die Lebenszufriedenheit signifikant erhöht. Frederick (2007) merkt an, dass man statt der allgemeinen Lebenszufriedenheit besser die aktuelle Stimmung messen sollte, da es schwer ist, sein Leben generell einzuschätzen. Zufriedenheit ist in der Psychologie trotz zahlreicher konzeptioneller Unklarheiten (vgl. Schütz, 2009) eine beliebte Outcome Variable. Wohlbefinden und Zufriedenheit gelten als Indikatoren psychischer Gesundheit und einem hohen Maß an Ressourcen; Erschöpfung wird a priori als ein Zustand betrachtet, den es zu beseitigen gilt.

An dieser Konzeptualisierung der Begriffe der Zufriedenheit und des Wohlbefindens lässt sich in unterschiedlicher Hinsicht jedoch auch Kritik üben. Rosa (2016) merkt an, dass die Messung von Zufriedenheit immer das Problem beinhalte, das diese Frage im Hinblick auf die eigene „Ressourcenausstattung“ (S. 49) beantwortet werde und dass es fraglich sei, ob „die Vermehrung von Ressourcen und Optionen per se“ (S. 53) die Lebensqualität verbessere. Eine weitere Überlegung müsste sein, ob Zufriedenheit im Arbeitskontext (auch) als Selbstzweck für verbesserungswürdig gehalten wird oder ob Arbeitszufriedenheit nur im Dienste der Leistungssteigerung steht.⁴⁴ Nach Volpert (1973) unterstellen Kritiker den „Arbeitswissenschaften ‚perfidie Verschleierungsabsichten‘“ (S. 228) wobei „das ‚Humanerwerden‘ der Arbeitsbedingungen nur Mittel zum Zweck der Leistungssteigerung“ (S. 229) sei und das „Grundmuster ‚bestmögliche Arbeitsleistung bei höchstmöglicher Zufriedenheit“ (ebd.) gelte.⁴⁵ Dies deutet auf implizite, in der Arbeitspsychologie nicht thematisierte Voraussetzungen hin, die ebenfalls in der gesellschaftlichen Praxis wirken. Welzer (2011) konstatiert in diesem Zusammenhang, dass sich die „mentalen Infrastrukturen [...] verändert haben – und zwar so, dass ihnen die Zwänge zur permanenten Fortentwicklung und Selbstoptimierung längst und unbemerkt zum Selbstzwang geworden sind, so sehr, dass kaum noch jmd. auf die Idee kommt zu fragen, wozu das eigentlich alles gut sein soll“ (S. 27).

⁴⁴ Dass der Leistungsaspekt zentral ist und als zu optimierender Outcome gilt, wird in der Arbeitspsychologie ganz offen kommuniziert (z.B. Herzberg, 1987; Reave, 2005). Hacker et al. (2015) postulieren: „Menschengerechte Arbeitsgestaltung ist mittelfristig auch wirtschaftliche Arbeitsgestaltung“ (S. 63), denn zur Prozessoptimierung im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit gehöre ebenso das Reduzieren von Belastung (ebd.). Die Konvergenz von Leistungs- und Produktivitätssteigerung und Zufriedenheit wird in der Arbeitspsychologie jedoch nicht kritisch hinterfragt.

⁴⁵ Differenzierter betrachtet ist Zufriedenheit selbst in der Arbeitspsychologie nicht an und für sich positiv zu werten (Schüpach, 2015), denn Zufriedenheit und Leistung korrelieren bisweilen negativ, „nämlich dann, wenn (konstruktiv) Unzufriedene relativ hohe, resignativ Zufriedene dagegen relativ geringe Leistungen erbringen“ (S. 97).

Aus kulturwissenschaftlicher Perspektive kann ein wesentlich grundsätzlicherer Kritikpunkt entwickelt werden. So lässt sich die Frage nach Zufriedenheit und Wohlbefinden von der Frage nach einem gelingenden Leben unterscheiden. Die Frage nach dem gelingenden Leben, so die hier vertretene These, wird im Rahmen der resilienzorientierten Arbeitspsychologie nicht aufgeworfen. Wohl auch deshalb nicht, weil Zufriedenheit stets dort erfragt wird, wo sich dadurch eine Profitsteigerung erzielen lässt. Das Selbstverständnis von Resilienzforschenden, es ginge bei der Frage nach Zufriedenheit um die Erforschung des Wohls von Menschen, sollte demnach vermehrt kritisch betrachtet werden.

Es ist dabei wichtig, die Sachverhalte voneinander zu unterscheiden: Erlebte Zufriedenheit, kann mit empirischer Wissenschaft erforscht werden. Der Gegenstand des gelingenden Lebens oder des Glücks ist dagegen eine genuin philosophische Fragestellung, die sich nicht empirisch untersuchen lässt. Dieses Anliegen bezieht sich auf den Begriff einer der menschlichen Existenz angemessenen Lebensweise, nicht auf das subjektive Erleben. Das Beharren auf der Differenz zwischen dem gelingenden Leben und einer subjektiv empfundenen Zufriedenheit hat eine lange philosophische Tradition, die in der Moderne eine prominente Repräsentantin in der kritischen Theorie der Gesellschaft hat. Als primäre Quelle wird in dieser Arbeit Rosa (2016) verwendet, der für eine Beschreibung des gelingenden Lebens den Begriff der *Resonanz* einführt, auf den in Kapitel 7 näher eingegangen wird.

Diese Differenz zwischen dem Erleben von Zufriedenheit und einem wirklich menschengemäßen gelingenden Leben – und vor allem die Möglichkeit, sie zu übersehen – ist der neuralgische Punkt, um den es hier geht. Denn wie immer, kann man sich auch diesbezüglich täuschen. Man kann sich zwar nicht hinsichtlich seiner Gefühle täuschen, so als ob man sich zufrieden fühlte, aber eigentlich unzufrieden ist – aber man kann sich bezüglich der Voraussetzungen täuschen, die einem das Gefühl der Zufriedenheit geben. Eine entscheidende Voraussetzung für Zufriedenheit ist eine grundlegende Sicherheit, gemäß der eigenen Idee des gelingenden Lebens oder des Glücks zu leben. Nicht zuletzt wird Vertrauen in dieser Arbeit als zentrale Komponente angenommen (Vgl. Abschnitt 2.5). Vertrauen in diesem Sinne bedeutet auch immer Vertrauen darin zu haben, im Sinne der eigenen Interessen und des eigenen Glücks zu handeln. Dies ist der Punkt, hinsichtlich dessen man sich täuschen kann. Was die Skala misst, ist, ob die jeweilige Person denkt, sie handelt im Sinne

ihrer Interessen.⁴⁶ Deutlich im Bewusstsein muss einem aber bleiben, dass die Skala gar keine Aussage darüber trifft, ob die betreffende Person auch wirklich ihren Interessen gemäß handelt.⁴⁷ Die Resilienzforschung ist sich einerseits dieser Täuschungsanfälligkeit bewusst und versucht sie auszuschalten, indem sie nach Befinden und dem Gefühl fragt. Sie macht dann aber selbst den Fehlschluss, den sie beim Probanden verhindern will, indem sie Zufriedenheit und Wohlbefinden unkritisch als erstrebenswert setzt.

Dass es wichtig ist, diese Differenz im Auge zu behalten, wäre wohl jedem Resilienzforscher unmittelbar einleuchtend, wenn man sich Folgendes vorstellt: Würde dieser Forscher herausfinden, dass seine Arbeit dafür verwendet würde, dass z.B. Sklaven oder Arbeiter, die gesundheitlich stark durch ihre Tätigkeit geschädigt werden, ihr Dasein als ein Zufriedenes erleben, dann würde ihm wohl das Problem, von dem hier die Rede ist, in die Augen springen.

Tatsächlich gibt die Resilienzforschung allerdings Mittel an die Hand, von denen nicht von vornherein feststeht, für welche Zwecke sie verwendet werden. Darunter können auch solche sein, die dem humanistischen Selbstbild dieser Wissenschaft entgegenstehen. Daher ist eine Ergänzung der empirischen Arbeit durch einen kulturwissenschaftlichen Zugriff und eine derartige Überprüfung notwendig, um implizite Voraussetzungen der Resilienzforschung und deren eventuelle Widersprüchlichkeiten aufdecken zu können. Eine normative Bewertung der gesellschaftlichen Funktion von Resilienzforschung, bezogen auf die Risiken für die individuelle Existenz, muss erfolgen. In diesem Abschnitt sollte nun ersichtlich geworden sein, dass:

- Zufriedenheit und Wohlbefinden nicht mit einem gelingenden Leben⁴⁸ gleichzusetzen sind, was von der Resilienzforschung nicht berücksichtigt wird.

⁴⁶ Dies wird in der Kritischen Psychologie mit der Analysekategorie der restriktiven Handlungsfähigkeit umschrieben. Meretz (2012) definiert restriktive Handlungsfähigkeit als: „Sicherung der Handlungsfähigkeit unter Akzeptanz der gegebenen Bedingungen im Rahmen von Partialinteressen auf Kosten anderer“ (S. 147).

⁴⁷ Kaindl (2008) schreibt hierzu: „Da kapitalistische Vergesellschaftungsformen immer auf einer Gleichzeitigkeit von Freiheit und Ausbeutung, Unterwerfung und Einbindung, Ausschluss und Beteiligung funktionieren, wäre es abstrakt zu behaupten, die Menschen handelten gegen ihre Interessen, wenn sie sich nicht gegen diese Verhältnisse auflehnten“ (S. 7).

⁴⁸ Für eine mögliche Definition von gelingendem Leben schlägt Rosa (2016) Folgendes vor: „Gelingendes Leben ist geradezu *definierbar* als resonantes Weltverhältnis“ (S. 733; vgl. dazu Kapitel 7).

- Resilienzforschende eine Vorstellung von „Wohl des Menschen“ haben, die a) nicht transparent ist und sich b) nur schwer von dem Streben nach Leistungssteigerung unterscheiden lässt.

Letzteres wird im nun folgenden Abschnitt genauer ausgeführt.

6.2 Kulturwissenschaftliche Kritik des Selbstverständnisses der Resilienzforschung

Das Selbstbild der resilienzorientierten arbeitspsychologischen Forschung geht von der Prämisse aus, dass ein und derselbe Effekt für das Individuum Selbstzweck, für das Unternehmen aber Mittel zur wirtschaftlichen Optimierung sein kann. Die These dieses Abschnitts lautet:

- Das Selbstverständnis von Resilienzforschenden ist nicht, wie in den Anfängen, das eines neutralen Beobachters, der Strategien von Menschen in Extremsituationen ermittelt, sondern das eines Optimierers von Menschen, der zugleich ein Helfer von Unternehmen ist.

Bolte (2011) kam in seiner Untersuchung über flexible Arbeitszeiten zu dem Schluss, „dass – aus der Sicht der Unternehmen – die betrieblichen Belange Vorrang vor den privaten haben sollen“ (S. 15). Haubl (2014) konstatiert, dass das Credo der Resilienzforschung für die Erwerbsarbeit nicht die Einforderung salutogener Arbeitsbedingungen sei, sondern die „Identifizierung individueller psychosozialer Faktoren, die dazu befähigen, Höchstleistungen zu erbringen ohne auszubrennen“ (S. 176). Es gehe dabei nicht „um neue Chancen der Entfaltung von Menschen in ihrer Arbeit, um erweiterte Teilhabe, Humanität und Demokratie in der Arbeitswelt, sondern um harte ökonomische Notwendigkeiten“ (S. 42). Bröckling (2014) fragt sich, was man mehr fürchten müsse, Burnout oder die Vorschläge zu seiner Therapie. Denn: „Gegen die Zumutungen radikal vermarktlichter Arbeitsverhältnisse soll ausgerechnet die konsequente Ökonomisierung des Verhältnisses zu sich selbst helfen“ (S. 198). Insgesamt überwiegen die Hinweise, dass arbeitspsychologische Forschung „im Dienste der unternehmerischen Gewinnziele“ stehe (Wiendiek, 2015, S. 156). Volpert (1973)

merkt an, dass die „von der Arbeitspsychologie vorgeschlagenen Maßnahmen in aller Regel ein Kurieren an bestimmten Symptomen sind, wobei der Grundwiderspruch zwischen Lohnarbeit und Kapital nicht angesprochen wird“ (S. 241).⁴⁹

Dies liegt auch im Standpunkt von Resilienzforschenden und Psychologen begründet. Endreß und Rampp (2015) stellen fest, dass „Resilienz im Grunde immer nur ex post festgestellt werden kann; d.h. nur dann, wenn sich bestimmte Resilienzstrategien und -ressourcen als faktisch resilienzfördernd [...] aus einer spezifischen Beobachterperspektive erwiesen haben“ (S. 48). Diese spezifische Beobachterperspektive wird hiermit in den Fokus gerückt. Es wird also, wie von Hinterberger (2015) gefordert, der Versuch eines Perspektivwechsels unternommen.

Warum die Optimierung von Zufriedenheit nicht als Selbstzweck dienen kann, wurde bereits erörtert. Nun soll auf die gesellschaftliche Rolle von Psychologen, genauer gesagt von Resilienzforschenden eingegangen werden, deren Aufgabe das Finden und Fördern von individuellen Ressourcen, sprich das Optimieren ist. Im Diskurs über Resilienz wird dadurch, dass man sich auf die Suche nach protektiven Faktoren beim Individuum begibt (Roemer, 2011), einerseits die Frage nach gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die eine Ressourcensuche überhaupt nötig machen oftmals ausgeklammert. Andererseits wird diese Ausklammerung gleichsam stillschweigend vorgenommen, weswegen eine nachträgliche Betrachtung der gesamtgesellschaftlichen Bedingungen umso schwerer ist und de facto kaum passiert. Es ist keine bewusste Entscheidung im spezifischen Forschungsdesign den Untersuchungsgegenstand auf das Individuum zu begrenzen, sondern die Wissenschaftstradition ist in dieser Hinsicht recht starr festgelegt.⁵⁰

Das findet nicht zuletzt darin Ausdruck, dass Forschungen, die eine solch grundlegende Voraussetzung wie die Wahl des Untersuchungsgegenstandes nicht in

⁴⁹ Erklärend konstatiert er: „Es gilt noch einmal zu betonen, daß diese Psychologen (ebenso wie die an den Hochschulen tätigen) ihren Humanisierungsanspruch durchaus ernst nehmen. Sie sind ebenso Opfer wie Agenten von Humanisierungs-Illusionen“ (S. 222).

⁵⁰ Damit ist ein Grundproblem der Spezialisierung wissenschaftlicher Teildisziplinen – nicht nur der Resilienzforschung – angesprochen. Das Problem liegt darin, dass die Spezialisierung, die mit Vorentscheidungen über den Untersuchungsgegenstand und die spezifische Methodik einhergeht, dazu führt, dass die jeweiligen Voraussetzungen im Rahmen der, einer Teildisziplin eigenen, Methodik nicht adäquat reflektiert werden können. Folglich werden diese Voraussetzungen häufig nicht thematisiert. Dennoch muss eine jede Teildisziplin den Anspruch an sich selbst stellen, die eigenen Voraussetzungen über eine Grundlagenreflexion explizit zu machen und fortwährend kritisch zu hinterfragen.

Übereinstimmung mit der Tradition vollziehen, so gut wie nicht anschlussfähig sind und somit nicht rezipiert werden.⁵¹

Diese Tendenz war in den Anfängen der Resilienzforschung noch nicht gegeben. Antonovsky, Maoz, Dowty und Wijsenheek (1971) wählten, als sie ihre Forschungen zu individuellen Ressourcen begannen, KZ-Überlebende aus. Werner und Smith untersuchten Kinder einer Risikogruppe auf Kauai (Werner, 1993). Diesen Forschungsgruppen als Pionieren der Resilienzforschung wird man schwerlich vorwerfen können, sie hätten die Umstände, weshalb Resilienz von Nöten ist (Nazi-Deutschland, Armut auf einer hawaiianischen Insel) außer Acht gelassen. Bei beiden Untersuchungsgruppen waren die Lebenssituationen offensichtlich krisenhaft und es wäre selbstverständlich im höchsten Maße zynisch, den Forschenden vorzuwerfen, sie hätten das Problem in der gesamtgesellschaftlichen Konstellation, nicht im jeweiligen Individuum suchen sollen. Es liegt klar auf der Hand, dass hier Extremsituationen vorlagen, welchen die je Leidtragenden ohne die Möglichkeit, sich zu entziehen, ausgeliefert waren.

Aufgrund der Übertragung der Resilienzforschung, von ursprünglich salutogenetischen Ansätzen bei Hochrisikogruppen auf den Alltags- und Arbeitskontext ist die Frage nach der gesellschaftlich-normativen Einordnung jedoch in den Hintergrund gerückt. Da der Untersuchungsgegenstand der heutigen Resilienzforschung in komplett anderen Rahmenbedingungen eingebettet ist, sollten diese Rahmenbedingungen auch explizit reflektiert werden. Die Arbeitspsychologie ist damit vor die Herausforderung gestellt, implizite Voraussetzungen ihrer resilienzorientierten Forschung offen zu legen und kritisch zu beleuchten, wobei ihr dafür jedoch aufgrund ihrer spezialisierten Methodik die Mittel nicht zur Verfügung stehen, jene Voraussetzungen adäquat zu reflektieren.

Dieses Defizit tritt in der arbeitspsychologischen Resilienzforschung unter anderem dadurch zu Tage, dass die Suche nach Ressourcen zumeist die konkret-

⁵¹ Man stelle sich nur einmal eine Resilienzforscherin vor, die über die gesellschaftliche Funktion der Resilienzforschung schreibt. Es darf angenommen werden, dass ihr wohl entgegengehalten werden würde, sie arbeite gar nicht psychologisch. Wahrscheinlich wäre es für sie leichter ihre Ergebnisse in soziologischen Organen zu publizieren und dort Anschluss zu finden, woraus folgte, dass die Kritik der eigenen Disziplin, ohne dass das jemand willentlich veranlassen würde, schlicht sehr schwer in die scientific community des eigenen Fachs zu tragen wäre. Ohne sich selbst freilich in irgendeiner Art in die Reihe stellen zu wollen, sei angemerkt, dass an Beispielen wie Antonovsky und Hochschild deutlich zu sehen ist, welch enormes Innovationspotential zutage tritt, wenn dieser Mechanismus nicht greift und die Psychologie sich von anderen Disziplinen inspirieren lässt. Man könnte sogar soweit gehen und sagen, dass die Erschließung neuer Felder oft aus einer Konfrontation oder einem Dialog mit einer anderen Disziplin erwächst.

gesellschaftlichen Lebensbedingungen unberücksichtigt lässt. Es wird jemand dann als resilient bezeichnet, wenn er „psychische Widerstandskraft zeig[t], die den erfolgreichen Umgang mit einem Stressor ermöglicht“ (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 35). Aufgrund dieses blinden Flecks ist das Selbstverständnis von Arbeitspsychologen das eines neutralen Beobachters sowie das eines Optimierers intrapsychischer Zustände und interindividueller Beziehungen. Mahlmann (1991) fasst Vinnai (1979) zusammen, welcher der Psychologie vorwirft „durch den Verzicht auf die Durchleuchtung der Produktions- und Herrschaftsverhältnisse, in denen die Menschen leben, eine politisch funktionale Neutralitätsposition einzunehmen. Infolgedessen verharre sie in der ätiologischen Zuordnung bei subjektiven Ursachen, und es entginge ihr der soziogene Ursachenkomplex“ (S. 34). Auch die klinische Psychologie muss jedoch ihr Selbstverständnis von einer scheinbar rein deskriptiven Disziplin hin zu einer Disziplin wandeln, die in gesellschaftlich-normative Konflikte eingebunden ist.

In den 70er Jahren wurde die Arbeits- und Betriebspsychologie vor diesem Hintergrund im Vergleich zur klinischen Psychologie kritisiert, wobei unmittelbar danach bereits Kritik an dieser Kritik laut wurde, die eine zu einfache Unterscheidung zwischen emanzipierter Psychoanalyse und der den bestehenden Verhältnissen zuarbeitenden Arbeitspsychologie in Frage stellt.⁵² Mahlmann (1991) weist hingegen darauf hin, dass auch die Funktion von Psychotherapie nicht sei, Machtverhältnisse zu hinterfragen, sondern zu deren Aufrechterhaltung beizutragen:

Der gleichermaßen politische und depolitisierte Effekt [...] liegt in der Psychologisierung von Sozio-Politischem und in der Gewährung sanktionsfreier Katharsis. Indem ein Ort samt Bearbeitungstechniken bereitgestellt wird, der als Auffangbecken für normale wie pathologische Fälle fungiert, kann Devianz schon im präventiven Feld aufgefangen und das Subjekt modelliert werden. Die Psycho-Therapiekultur trägt somit dem Funktionsbereich sozialer Kontrolle, dem die Verhinderung und Eindämmung von Abweichung auferlegt ist, Rechnung und wirkt als Teil von ihr. (S. 41)

⁵² „Allzu leicht scheint die ‚Entlarvung [der Arbeits- und Betriebspsychologie, S.L.] als Herrschaftsinstrument‘, als daß eine Detailanalyse notwendig wäre. Dies vor allem dann, wenn die Psychologenschar säuberlich in schwarze und weiße Schafe aufgeteilt wird, wobei die weißen Schafe im Bereich von Sozialisation und Therapie durch Psychoanalyse den Menschen emanzipieren und die schwarzen Schafe im Bereich oder Vorfeld der ‚industriellen Arbeit‘ dunkle Geschäfte treiben“ (Volpert, 1973, S. 219).

Kleemann et al. (1999) verweisen in diesem Zusammenhang auf Tendenzen zu einer historisch erweiterten Form „Fähigkeiten und Leistungen betrieblich zu nutzen und ökonomisch zu verwerten“ (S. 40). Dies muss zwar a priori nicht bedeuten, dass ein Widerspruch zwischen den Interessen des Individuums und den Interessen des Unternehmens vorliegt. Mahlmann (1991) führt dazu aus: „Die Ausdifferenzierung von Beratungssystemen verhilft sowohl dem sozialen System dazu, sein Funktionieren zu bewahren, als auch dem Subjekt, sein Leben zu organisieren“ (S. 42).⁵³ Man hat sogar den Eindruck, dass die Resilienzforschung sich gerade eben das zu Gute hält: Die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu harmonisieren.⁵⁴ Volpert (1973) beschreibt, dass „sich die Arbeitswissenschaft sogar als ‚überparteilich‘ rechtfertig[t], da sie sowohl den Interessen der ‚Arbeitgeber‘ wie der ‚Arbeitnehmer‘-Seite dient“ (S. 229). Diese Auffassung scheint allerdings weniger ein Resultat der Forschung zu sein, als eine Annahme, die axiomatischen Charakter besitzt, also eine Prämisse ist, auf deren Grundlage die Forschung arbeitet, weswegen sie schlicht in dem durch sie abgesteckten Forschungsfeld nicht überprüfbar ist. Kratzer (2003) führt aus:

Der Vorstellung einer Identität von Unternehmens- und Beschäftigtenzielen kommt sowohl in den Personalkonzepten der Unternehmen wie auch in der Wahrnehmung der Beschäftigten durchaus Leitbildcharakter zu. Wenn Interessen aber identisch sind (bzw. sein sollen), dann stellt sich umso mehr die Frage, ob eine solche Identität vom ‚Unternehmen aus‘ oder ‚vom Beschäftigten aus‘ definiert wird und wie die Beschäftigten Unternehmerinteressen erkennen und identifizieren können. (S. 171)

Die kritische Reflektion auf das Selbstverständnis der Resilienzforschenden vor dem Hintergrund impliziter Prämissen der Resilienzforschung scheint insofern dringend geboten. Grundsätzlich sollte in diesem Abschnitt Folgendes deutlich geworden sein:

- Resilienzforschende haben aufgrund ihres Optimierungsstrebens eine systemstabilisierende Funktion für kapitalistisch organisierte Gesellschaften, inso-

⁵³ Hier ist eine Ambivalenz der systemstabilisierenden Funktion von Resilienzforschung angedeutet, insofern nicht kategorisch abgestritten werden soll, dass Resilienzforschung durchaus auch positive Effekte auf die individuelle Existenz haben kann. Es geht lediglich darum sich ein kritisches Potential gegenüber Resilienzforschung zu bewahren. Diese Ambivalenz hebt Rosa (2016) stets hervor.

⁵⁴ So lauten Buchtitel etwa: *Handbuch Resilienz-Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter* (Wellensiek, 2011), oder *Das Resilienz-Training: Für mehr Sinn, Zufriedenheit und Motivation im Job* (Buchacher, Kölblinger, Roth & Wimmer, 2015).

fern das implizite Ziel der Leistungssteigerung, sich nahtlos in die handlungsleitenden Maßstäbe eines „steigerungsabhängigen, akkumulationsfixierten Kapitalismus“ (Rosa, 2016, S. 760) einfügt. In diesem Sinne kann Resilienzforschung dazu beitragen, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu zementieren. Diese Tendenz kann ihrem Selbstverständnis als Helfer des Individuums durch Ressourcensuche zuwiderlaufen.

6.3 Kulturabhängigkeit und implizite Normativität von Resilienzfaktoren und Symptomen

In Abschnitt 2.3.2 wurde bereits die Normativität von Resilienzfaktoren kurz kritisiert. Dies soll nun mit nachfolgender These vertieft werden:

- Sowohl die Identifikation von Resilienzfaktoren, als auch von möglichen Symptomen, falls Resilienz nicht gegeben ist, ist kulturabhängig und setzt so ein normatives Verständnis davon voraus, was als resilient gilt.

Levold (2006) kritisiert, das normative Vor-Verständnis, „dass Resilienz das zu Wünschende sei“ (S. 236). Somit werde deviantes Verhalten aus dem Resilienzdiskurs ausgeschlossen.⁵⁵ Die „Konzeption von Resilienz als Widerstandsfähigkeit gegen-

⁵⁵ So ist auch interessant, was *nicht* als resilient bezeichnet wird. Z.B. wenn Menschen als Bewältigungsstrategie bewusstseinsverändernde Substanzen, wie Alkohol konsumieren, obwohl dies mit dem Ziel geschieht, Wohlbefinden herbeizuführen. In Vandreiens (2012) subjektwissenschaftlicher Forschungsarbeit *Drogenkonsum als begründete Handlung* berichtet ein Befragter über die Gründe seines Drogenkonsums und beschreibt diesen als völlige Freiheit in der Gegenwart, so sei es ihm möglich gewesen, sich keine Sorgen um die Zukunft zu machen. Ein weiterer Befragter führt aus: „Mit dem Alkohol ziehe ich mich aus der Welt zurück, die mich nie richtig angenommen hat“ (S. 192). Alkoholkonsum fungiert so als Ausstieg aus der Gesellschaft und führt Wohlbefinden herbei: „Insofern erfüllt der Konsum zunächst die Funktion, einem trostlosen Leben doch noch einen Exzess abzurufen“ (S. 194). Hier wird deutlich, dass der Konsum von Substanzen zum Erleben eines Freiheitsgefühls und Wohlbefinden sowie als Rückzugsstrategie dient. Kaluza (2011) thematisiert die Stigmatisierung von Drogenkonsumenten als „Aussätzige“ der modernen Gesellschaft“ (S. 9). Der Konsum von Substanzen wird von Bengel und Lyssenko (2012) als vermeidende Copingstrategie bezeichnet, wobei durch Ablenkung der Gedanken an Stressoren vermieden werde. Somit scheint Rausch als Rückzug aus der Realität kein akzeptiertes Mittel, worin erneut die Normativität des Resilienzdiskurses deutlich wird. Von der Normativität des Alkoholdiskurses ganz zu schweigen. So ist gesellschaftlich gewünschter und akzeptierter Konsum klar von dem des „Säufers“ verschieden. Weiter gibt es strikte Alkohol-Tabus z.B. für stillende Mütter, denen, obwohl die Alkoholkonzentration in der Muttermilch keine negativen Einwirkungen auf die Organe des Säuglings hat, vom Bundesinstitut für Risikobewertung vom Konsum abgeraten wird (vgl. Schwengler et al., 2012). In der gleichen Studie führen die Autoren an, dass ein für Säuglinge zugelassenes Medikament gegen Blähungen, Carminativum Hetterich®; ein

über einer als positiv empfundenen Entwicklung (z.B. Resilienz gegen Therapie, Unterricht oder andere Formen von Entwicklungsförderung)“ sei eher selten (ebd.). Hinter der Suche nach Ressourcen steht stets, ob implizit, ob offen artikuliert, ein Verbesserungs- und Optimierungsstreben.

Seligman und Csíkszentmihályi (2000) begründen ihr Forschungsinteresse an positiven und protektiven Aspekten menschlichen Erlebens und Verhaltens mit der Abkehr von einer defizit- und störungsorientierten Psychologie, wie sie in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts üblich gewesen war.⁵⁶ Auch Brunnhuber (2016) würdigt Antonovsky, Seligman und Csikszentmihalyi als Pioniere einer kleinen kopernikanischen Wende. Statt Vergangenem, Krankhaftem und Psychopathologischem mache die Resilienzforschung eine multimodale Betrachtung von „Wohlbefinden, psychische[m] Wachstum, Resilienz und *Glück* [Hervorheb. S.L.] zum Ausgangspunkt“ (S. 229). Unter der Teilüberschrift: „Fostering Excellence“ (Seligman & Csíkszentmihályi, 2000, S. 10) werden von den Autoren in ihrem Text „Positive psychology: An introduction“ Forschungsergebnisse zu Weisheit und Hochbegabung präsentiert, mit dem Ausblick, dass die positiven Outcomes nicht nur berichtet, sondern für erstrebenswert gesetzt werden: „[P]ositive psychology might become a prescriptive discipline like clinical psychology, in which the paths out of depression, for example, are not only described, but also held to be desirable“ (S. 12). Bei der positiven Psychologie herrscht somit ein Optimierungsgedanke, der einen normativen Soll-Wert voraussetzt.

Die Frage, warum denn ein Zustand für wünschenswert (desirable) gehalten werden sollte, wird nicht gestellt. Es wird als eine Selbstverständlichkeit vorausgesetzt, dass es gut ist, Zufriedenheit und Wohlbefinden zu befördern. Nach allem, was bereits gesagt wurde, scheint dies erstens ganz und gar nicht selbstverständlich zu sein und zweitens liegt der Verdacht nahe, dass gerade die scheinbare Selbstverständlichkeit dafür sorgt, dass man als Resilienzforscher gegen seine eigenen Intentionen arbeitet.⁵⁷ Darüber hinaus stellt sich jedoch die Frage, ob die Kategorien

34 Vol.-% Alkohol enthaltendes Phytotherapeutikum, „deutlich höhere Blut- und Gehirnkonzentrationen als bei Aufnahme von Alkohol über Muttermilch“ (S. 21) erreicht.

⁵⁶ Tatsächlich ist immer noch Kern jedweder therapeutischen Diagnostik mit ICD-10 und DSM-5, das Auflisten von Symptomen, Krankheiten und Problem. Stärken und Ressourcen finden keine Berücksichtigung.

⁵⁷ Eine Situation genau wie die, in der sich die Figur Möbius in Friedrich Dürrenmatts *Die Physiker* befindet. Genauso könnte man an die Wissenschaftlerfigur schlechthin denken: Der alte – erblindete –

psychische Belastung, Lebensqualität und *Wohlbefinden* nicht unabdingbar mit (sozio-)ökonomischen Ressourcen verknüpft sind? Eysenck (1990) hält fest, dass ein niedriger sozio-ökonomischer Status den Zugang zu neuen Erfahrungen erschwert, die aber im Falle des Erlebens zu vermehrter Zufriedenheit führen würden. Rosa (2016) hält es für plausibel, dass eine „sozioökonomische Prekarisierung auch eine Prekarisierung des Weltverhältnisses nach sich zieht“ (S. 57). Hierzu konstatiert Wulff (1986): „Im Vorurteil dem psychischen Elend und der Armut gegenüber wird das erstere oft sowohl als erbbedingt, d.h. als schicksalhaft, als auch als selbstverschuldet hingestellt, und das zweite, die Armut, als dessen Folge: eine merkwürdige Art, Widersprüchliches zusammenzudenken“ (S. 131).⁵⁸

Neben dieser Verwobenheit von psychischen mit ökonomischen Zuständen, die in der Psychologie eher selten thematisiert wird, ist die Bewertung von Indikatoren für Stress – sprich Symptomen – stets kulturabhängig. Die Beschreibung von Symptomen kann mit Schröder (2014) als Kulturphänomen begriffen werden, wie er am Beispiel von Schmerz darlegt. Sowohl im interkulturellen Vergleich als auch im historischen Verlauf lassen sich Unterschiede finden. Was Ende des 19. Jahrhunderts als *Neurasthenie* bezeichnet wurde – häufige Ermüdung und „eine grundlegende Erschöpfung“ (Northoff, 2014, S. 160 f.) – wird heute als Depression oder Burnout-Syndrom klassifiziert. Northoff (2014) postuliert weiter interkulturelle Unterschiede bei der Diagnose von Depression. Demnach werden in China vorwiegend körperliche Beschwerden (Kopfschmerzen, Schwindel, Engegefühl) betont. Im westlichen Kontext hingegen stehen psychische Symptome (Hoffnungslosigkeit, Selbstmordgedanken, Traurigkeit) im Fokus.

Dass Erschöpfung eine negative Folge von Stresserleben ist, ist vom Zeitgeist abhängig. Erschöpfung wird nicht als willkommener Indikator für eventuelle vorangegangene Produktivität gewertet, dem nun – mittels Müßiggang – zu begegnen wäre. Erschöpfung wird in der Spätmoderne als negativ betrachtet und es gilt „wieder fit für die nächsten Einsatzrunden in der Wettbewerbsgesellschaft zu sein“ (Neckel & Wagner, 2014, S. 205) sei es mithilfe der Wellness-Industrie als „Wartungsbetrieb

Faust, der denkt, er würde einen Damm zum Wohle der Menschheit bauen, wobei er doch in Wirklichkeit sein eigenes Grab schaufelt.

⁵⁸ Den „gesellschaftlichen Bodensatz“ kann man dann auf privaten Fernsehsendern mit Formaten wie „Teenie-Mütter“ oder „Hartz & herzlich“ betrachten; seit den 90ern dient „Unterschichten-Bashing“ als willkommene Möglichkeit zum Downward-Comparison (vgl. Kapitel 2.4.8) und zur kollektiven Ent-rüstung gegenüber der sozialen Randständigkeit (Neckel, 2008).

der Ausgebrannten“ (ebd.) oder durch psychologisch geschulte Dienstleister. Die Förderung von Resilienz im Sinne von Optimierung setzt Soll-Werte, die den Status Quo affirmieren. Dies als Resilienzforschende zu berücksichtigen, könnte den Resilienzdiskurs um einen wichtigen Blickwinkel erweitern. Das Resümee dieses Abschnitts lautet:

- Resilienzfaktoren sowie Symptome nicht-resilienten Verhaltens sind kulturabhängig. Dies zeigt sich in einem kulturell vermittelten Leistungsgedanken, der in einer kapitalistisch organisierten „Leistungsgesellschaft“ (z.B. Beck, 1986, S. 159) hervortritt, sowie in der Verwobenheit individueller psychischer Dispositionen mit gesellschaftlich-kulturellen Faktoren und in der Kulturabhängigkeit der Definition defizienter psychischer Zustände (wie Stress).

6.4 Selbsterfüllung und Selbstproduktion

In Kapitel 2.4.5 wurde bereits erläutert, dass Selbsterfüllung eine Form der Sinnstiftung darstellt. Ehrenberg (2004) beschreibt demgegenüber die Verhaltensweisen depressiver Menschen wie folgt: „Mit den mangelnden Projekten, der mangelnden Motivation, der mangelnden Kommunikation ist der Depressive das genaue Negativ zu den Normen unserer Sozialisation“ (S. 279). Zudem führt er aus: „In einer Gesellschaft in der vor allem Leistung und individuelles Handeln zählen, in der einen Energieausfälle teuer zu stehen kommen können, weil man fortwährend auf der Höhe sein muss, ist Gehemmtheit eine Funktionsstörung, eine Unzulänglichkeit“ (S. 260). Man müsse ständig Initiative zeigen: „Das Recht, sich sein Leben zu wählen, und der Auftrag, man selbst zu werden, verorten das Individuum in einer ständigen Bewegung“ (S. 8). Die These des nachfolgenden Abschnitts lautet:

- Selbsterfüllung kann zum Zwang werden und in Selbstproduktion münden.

Engagement, Begeisterung und Erfüllung gelten a priori als positive Kategorien. „*Ich finde meine Arbeit total ätzend und das ist gut so, denn ich mache sie nur zum Broterwerb. Ich schmeiße punkt 17.00 Uhr den Stift hin und widme mich dann endlich meiner Freizeit und den Dingen, die mir Spaß machen.*“ Diese Aussagen erregen heutzutage eher Mitleid und Empörung als Zustimmung, denn man ist selber schuld,

wenn man einen Job macht, der einem nicht gefällt, da man doch schließlich jeden anderen machen könne (vgl. dazu Rosa, 2013). Wie in Kapitel 2.4.5 ausgeführt, wird im Beruf Selbstverwirklichung angestrebt – Kleemann et al. (1999, S. 29) sprechen von „*Selbstverpflichtung*“ – die schleichend in die Selbstproduktion übergeht, wie Eberlein (2000) beschreibt:

Bei gleichzeitiger Anpassung an das gesellschaftliche Leistungsprinzip findet die Diffusion des Anspruchs auf Selbstverwirklichung in alle Sphären der Gesellschaft statt. Zugleich aber wechselt bei diesem Prozeß auch die Semantik der romantischen Selbstverwirklichung von der Selbstfindung zur Selbstproduktion. (S. 217)

Beck (1986) beschreibt den Beruf als bedeutende identitätsstiftende Tätigkeit:

Wenn wir den Beruf unseres Gegenübers kennen, glauben wir, *ihn (sie)* zu kennen. Der Beruf dient zur wechselseitigen Identifikationsschablone, mit deren Hilfe wir die Menschen, die ihn „haben“, einschätzen in ihren persönlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten, ihrer ökonomischen und sozialen Stellung. So seltsam es ist, die Person mit dem Beruf gleichzusetzen, den sie hat. (S. 221)

Dementsprechend gilt, dass jemand, der keine Freude bei der Ausübung seines Berufs verspürt, kaum ein positives Selbstkonzept entwickeln kann. Man kann sagen, dass bis in die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts, im Kampf um den Diskurs über Lohnarbeit der gewerkschaftlich geprägte Blick auf Arbeit als ein notwendigerweise ausbeuterisches Verhältnis eine dominante Stimme war, wobei die ebenfalls in den 80er Jahren aufkommende Figur des Yuppies denjenigen als befremdlich beschrieb, der sein Selbst gar zu sehr mit beruflichem Erfolg in Eins warf. Seit den 2000ern lässt sich allerdings eine Umwertung dieses Diskurses beobachten, der sich z.B. an der Sicht auf die Start-ups ablesen lässt.⁵⁹ Eines ihrer Merkmale ist, dass die Arbeit nicht mehr als solche erscheinen soll, da Meetings in hippen Locations stattfinden und zahllose unbezahlte Überstunden fließend in das Feierabendbier unter Kollegen übergehen. Wobei letztlich diese Unternehmen ebenso den Regeln der Ökonomie unterworfen sind und natürlich nicht der Spaß bei der Arbeit, sondern der Profit zählt,

⁵⁹ „Manche hinter dem Start-up stehenden Gründer genießen inzwischen den Kult von Popstars. Die spannende Aufregtheit der Gründungsmythen liegt auch in ihrem globalen Ansatz, [...] überall elektrisiert der Begriff Start-up“ (Schäfer & Ternès, 2016, S. 5).

was nicht zuletzt den Effekt hat, dass die Mitarbeitenden in diesen Unternehmen von einem Projekt in das nächste wechseln müssen, da die sogenannten „dynamischen“ Start-Ups es sich nicht leisten können oder wollen, Verpflichtungen einzugehen.⁶⁰ Dies konstatieren auch Boltanski und Chiapello (2003), indem sie feststellen, dass „der Zugewinn an Autonomie und Eigenverantwortlichkeit mit sinkenden Sicherheitsgarantien erkaufte [wurde], die den Angestellten zu Anfang dieses Zeitabschnitts noch zugestanden hatten“ (S. 462). Zusammenfassend sollte in diesem Abschnitt Folgendes deutlich gemacht werden:

- Das gemeinhin als Selbstzweck verstandene Streben nach beruflicher Selbstverwirklichung ist ambivalent. Zum einen existiert freilich eine „arbeitsvermittelte Resonanzbeziehung“ (Rosa, 2016, S. 397), zum anderen können „unterterminierende Imperative der Ökonomisierung“ (S. 398) zu einer Selbstverpflichtung und Selbstproduktion führen, an denen sich Resilienzforschende nicht unreflektiert beteiligen sollten.

6.5 Risiko der Resilienzforschung: Individualisierung von Problemen

Im weiteren Verlauf soll ein Hinweis auf das Risiko bei der Suche nach Ressourcen zur Steigerung der Zufriedenheit sowie auf die Nachteile des Optimierungsstrebens erfolgen. Die These des Abschnitts lautet:

- Die Resilienzforschung als Erforschung individueller Ressourcen birgt die potentielle Gefahr der Individualisierung von Problemen. D.h. gesellschaftliche Widersprüche und Missstände werden nicht als solche benannt bzw. entschlüsselt, sondern auf individueller Ebene bearbeitet.

Unter Individualisierung ist an dieser Stelle nicht die Vereinzelung von Individuen zu verstehen, die als Folge einer Enttraditionalisierung und mangelnden Eingebundenheit z.B. in Großfamilien entstand und neue Herausforderungen mit sich brachte

⁶⁰ Die prekären Arbeitsbedingungen müssen jedoch subjektiv nicht als solche wahrgenommen werden (Jurczyk & Rerrich, 2015). Wird der Freiheitsaspekt in den Vordergrund gerückt, so werden Festanstellungen hingegen als Einschränkung empfunden (Friebe & Lobo, 2008).

(Beck, 1986; Eberlein, 2000; Keupp, 2011). Vielmehr ist mit Individualisierung oder Psychologisierung der Umstand gemeint, gesellschaftliche Ungleichheiten als individuelle Versäumnisse zu interpretieren. Beck (1986) beschreibt dies wie folgt:

Die sozialen Klassenunterschiede verlieren ihre lebensweltliche Identität und mit ihnen verblaßt die Idee sozialer Mobilität im Sinne eines Wechsels von Individuen zwischen erlebbaren Großgruppen, die ja bis weit in dieses Jahrhundert hinein ein soziales Thema von großer identitätsstiftender Kraft war. Damit werden jedoch die Ungleichheiten keineswegs beseitigt, sondern nur umdefiniert in eine *Individualisierung sozialer Risiken*. In der Konsequenz schlagen gesellschaftliche Probleme unmittelbar um in psychische Dispositionen: in persönliches Ungenügen, Schuldgefühle, Ängste, Konflikte und Neurosen. Es entsteht – paradox genug – eine *neue Unmittelbarkeit* von Individuum und Gesellschaft, die Unmittelbarkeit von Krise und Krankheit in dem Sinne, daß gesellschaftliche Krisen *als* individuelle erscheinen und nicht mehr oder nur noch sehr vermittelt in ihrer Gesellschaftlichkeit wahrgenommen werden. Hier liegt auch eine Wurzel für die gegenwärtige „Psychowelle“. (S. 158 f.)

Eberlein (2000, S. 247) bezieht sich auf Beck (1983, S. 59) und führt weiter aus:

Die gesellschaftlich übliche Zurechnung von Ereignissen und Entwicklungen [wird] dahingehend umgestaltet, daß diese dem einzelnen zunehmend als ‚Konsequenzen der von ihm selbst getroffenen Entscheidungen, die er als solche sehen, verarbeiten und verantworten muss‘ erscheinen. (S. 247)

Mit Bezugnahmen auf Beck (1983, S. 58) kritisiert sie: „sozial vorgegebene Biographie wird in selbst hergestellte und herzustellende transformiert und zwar so, daß der einzelne selbst zum ‚Gestalter seines eigenen Lebens‘ wird und damit auch zum ‚Auslöfler der Suppe, die er sich selber eingebrockt hat‘“ (ebd.). Im Volksmund heißt es: *Jeder ist seines Glückes Schmied und wie man sich bettet, so liegt man*. Es scheint als sei es „einzig und allein unser Fehler, wenn wir unglücklich sind oder aus dem Rennen herausfallen“ (Rosa, 2013, S. 146). Dem Individuum wird eine immense Eigenverantwortung unabhängig von strukturellen Bedingungen und gesellschaftlichen Gegebenheiten zugeschrieben. Die Tatsache, dass es deutlich mehr Tellerwäscher als Millionäre gibt, wäre in dieser Logik dann darauf zurückzuführen, dass sich erstere einfach nicht genug angestrengt hätten. Diese Auffassung geht von einer potentiellen Chancengleichheit aus, die Ergebnissen empirischer Forschung zu privile-

gierten Gruppen in einer Welt voller struktureller Ungleichheit widerspricht. Holzkamp-Osterkamp (1981) kritisiert, dass unter dem Deckmantel einer „Chancengleichheit“ die Unterschiede der gesellschaftlichen Schichten naturalisiert und

bei unterschiedlicher natürlicher Fähigkeit und Willigkeit der verschiedenen Gesellschaftsmitglieder, als deren naturhafte Folge die gesellschaftlichen Schichten entstehen, verkehrt [werde], wobei das natürliche Fähigkeitsrelief der Bevölkerung sich auf geheimnisvolle Weise an dem jeweiligen Arbeitskräftebedarf der kapitalistischen Produktion reguliert; in modernerer „wissenschaftlicher“ Version werden die natürlichen Fähigkeitsunterschiede nicht auf „angeborene“ Differenzen, sondern auf ebenso „natürliche“, d.h. gesellschaftlich unvermittelte, Unterschiede individueller Lernprozesse zurückgeführt. (S. 259 f.)

Dass „Systemprobleme in persönliches Versagen abgewandelt“ (Beck, 1986, S. 117) werden, also eine Individualisierung gesellschaftlicher Problematiken erfolgt, ist eine Gefahr der Resilienzforschung und der aufs Individuum eingeschränkten Suche nach Ressourcen. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass ökonomische Ressourcen die Basis für alle weiteren Ressourcen bilden:

Es scheint mir kein Zweifel daran zu bestehen, daß Reiche und schon Wohlhabende solche Eigenschaften wie Güte, Großzügigkeit, Sensibilität, Verständnis, Kreativität, Differenziertheit, Vernünftigkeit eher entwickeln können als Arme, schon deshalb, weil sie sich diese Eigenschaften – zumindest in ihrem privaten Lebensbereich – besser leisten können. (Wulff, 1986, S. 130)

Die Befunde von Erikson und Kollegen (1986) stützen diese Annahme: „These people invariably recall happiness in earlier life as coinciding with periods of financial security and prosperity“ (S. 229). Ebenso stellt also ein gewisser Grad an Sicherheit eine essentielle Grundressource dar, die die Basis für Vertrauen bildet (vgl. Kapitel 2.4.3). Die Forderung, Menschen in ökonomischen Zwangslagen mögen vertrauensvoll in die Zukunft blicken, ist demnach ebenso unrealistisch, wie zynisch. In der Summe lässt sich mit Eberlein (2000) festhalten:

- „Individualisierung [ist] in erster Linie eine Frage der gesellschaftlichen Zuschreibung von Verantwortung“ (S. 267). Soziale Ungleichheiten begünstigen psychische Probleme. Dies wird in der Resilienzforschung zu wenig themati-

siert, stattdessen werden „soziale Nachteile als falsche Entscheidungen individualisiert“ (Neckel, 2008, S. 173 f.).

In diesem Kapitel wurden zunächst die Konstrukte Wohlbefinden und Zufriedenheit kritisiert. Sie sind nicht mit einem gelingenden Leben zu verwechseln und auch der Zweck ihrer Steigerung sollte stets hinterfragt werden. Resilienzforschende legen ihr Forschungsinteresse auf individuelle Faktoren und lassen äußere Bedingungen meist unberücksichtigt. Die Kriterien, die sie zur Optimierung anlegen, sind nicht individuell mit den Betroffenen entwickelt, sondern normativ im Sinne funktionaler Leistungssteigerung und Selbstproduktion. Ein zentrales Risiko stellt die Individualisierung von Problemen dar. Zum Ende dieses Kapitels soll nun eine kurze Skizzierung einer alternativen Konzeption von Resilienz(-forschung) erfolgen, welche die eben dargelegten Kritikpunkte nicht aufweist.

6.6 Eine alternative Konzeption von Resilienz

Nachdem die Resilienzforschung im letzten Kapitel einer ausführlichen Kritik unterzogen wurde, soll die Darstellung eines alternativen Konzepts von Resilienz demonstrieren, dass der Resilienzbegriff nicht notwendig mit den kritisierten Voraussetzungen und Implikationen einhergeht. So ist es etwa möglich, den Resilienzbegriff derart zu entwickeln, dass er von bestimmten systemischen Imperativen kapitalistischer Wirtschaftsordnungen absieht. Als Beispiel dafür kann die Monographie *Die Kunst der Transformation: Wie wir lernen die Welt zu verändern* des Psychiaters und Ökonomen Stefan Brunnhuber herangezogen werden.

Brunnhuber (2016) beleuchtet in seinem Buch wie sich die Nachhaltigkeitsdebatte aus der Sicht einer integrierten Psychologie betrachten lässt. Abschließend soll damit nun ein Beispiel gegeben werden, wie eine alternative Konzeption von Resilienz aussehen könnte. Brunnhuber⁶¹ kritisiert „dass ständiges Wachsen und der Zwang zum Wachsen nicht der psychischen Verfasstheit des Menschen entspricht, ständige Veränderung und Entwicklung dagegen schon“ (S. 250). Den gegenwärtigen Wachstumspfad beschreibt er als „instabil, umständlich, nicht nachhaltig, nicht menschengerecht und sicher nicht globalisierbar“ (S. 262). Für ihn ist eine Nachhal-

⁶¹ Ich beziehe mich im Folgenden stets auf eben erwähntes Buch.

tigkeit ohne Berücksichtigung des Diskussions- und Wissensstands der medizinischen Psychologie“ (S. 236) nicht machbar: „Armut, soziale Polarisierungen, Vernichtung von Lebensräumen und die Fortsetzung von Lebensstilen, die nicht globalisierbar sind, [sind] zutiefst in psychologische Zusammenhänge eingebunden“ (S. 247). Nicht neue, innovative Technologien und Wachstum, sondern das Erleben und Verhalten im sozialen Kontext seien dafür entscheidend, ob es zur Transformation komme.⁶²

Mit Resilienz meint er eine „hinreichende Robustheit“ (S. 26). Er hält „Resilienzstrategien im Umgang mit Ängsten, Unsicherheiten und Wahrscheinlichkeiten“ (S. 56) für wichtig: „Die Einsicht in die Fehlbarkeit des eigenen Denkens, Zweifel am vermeintlich Sicherem und die Demut gegenüber der Unwissenheit fordern die ständige Bereitschaft zur Korrektur“ (S. 165).⁶³ Brunnhuber moniert, dass sich die Bewusstseinswissenschaften die Frage stellen müssen, warum sich Menschen über die Konsequenzen ihres Lebensstils zwar kognitiv bewusst sind, die Implementierung von nachhaltigem Leben jedoch ausbleibt.⁶⁴ Für die Psychologie einer Postwachstumsgesellschaft konstatiert Brunnhuber ein Vier-Quadranten-Modell (S. 75):

- Veränderung im Bewusstseinschwerpunkt/Introspektionsfähigkeit
- individuelle Verhaltens- und Lebensstiländerung
- Werte-, Kultur-, und Diskurswandel
- kohlenstoffarme Technologien, angepasste institutionelle Rahmenbedingungen & Berücksichtigung der Grenzen/Dynamiken des Ökosystems

Als zentrales Motiv, das es zu überwinden gelte, benennt er die Effizienzsteigerung, da sie lediglich zu einer Verschiebung der Kosten führte und es entweder „zeitlich (künftige Generationen), geographisch (Dritte Welt), systemisch (globale Risiken), sozial oder materiell (Unterschicht) zu einer Verlagerung des Problems“ (S. 99) komme. Jede Effizienzsteigerung mache demnach „gleichzeitig das Gesamtsystem

⁶² Unter Transformation versteht er eine Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (vgl. S. 87 f.).

⁶³ Wie bereits in Abschnitt 2.6. über Weisheit erörtert, geht es laut Brunnhuber darum, „dass wir lernen, Ambivalenzen auszuhalten“ (S. 59).

⁶⁴ Als Konzeption eines guten Lebens führt er exemplarisch für die USA aus, „dass sieben Wochen mehr Urlaub zu 20 Prozent weniger Energieverbrauch und gleichbleibendem Wohlstandsniveau führen würden“ (S. 66). Sinkendes Warenangebot und Umweltbelastung, erhöhte Zufriedenheit, lebendigere Nachbarschaft, Zeitwohlstand, Muße und Nachhaltigkeit wären demnach die Folgen einer verkürzten Vollarbeitszeit (Schor, 2013, zit. n. Brunnhuber, 2016).

gegenüber einem externen Schock verwundbarer“ (S. 100). Effizienz und Resilienz werden somit als Gegensätze konzipiert.⁶⁵ Dies steht im diametralen Kontrast zu gängigen Praktiken der Resilienzforschung, die durch Optimierung die Effizienz von Individuen erhalten will (vgl. Kapitel 2.3.2, z.B. Masten et al., 2006).

Laut Brunnhuber macht es einen großen Unterschied, „ob der Gesellschaft der Vertrauens-, Verantwortungs- und Solidaritätsanteil hoch ist“ (S. 130). Verbundenheit und Vertrauen sind demnach bei ihm zentrale Komponenten. Darüber hinaus konstatiert er: „Ändert man den Bewusstseinschwerpunkt, ändert sich alles“ (S. 147). „Demut, Vergebung, Dankbarkeit und globale Empathie“ (S. 172)⁶⁶ machen den „transrationalen und transkonventionellen Bewusstseinschwerpunkt“ aus (S. 172). Ähnliches fordert auch Hinterberger (2015) dessen ARK-Modell die Grundlage für die Entwicklung der transrationalen Kompetenzen, respektive TR-Skala, bildete. Als konkrete Beispiele auf institutioneller Ebene nennt Brunnhuber „eine Geldreform, das Konzept des Grundeinkommens, Komplementärwährungen, eine Shared Economy oder erweiterte Eigentumstitel“ (S. 248). Auf der Verhaltensebene schlägt er Lebensstilmodifikationen, wie z.B. angepasste Mobilität, regelmäßige Bewegung und Sozialkontakte und „eine gesunde Art zu arbeiten“ (ebd.) vor. Zusammengefasst ergeben sich folgende Thesen:

- Transformation muss auf vier Ebenen stattfinden (vgl. S. 176).
- Resilienz ist nicht mit Effizienz vereinbar.

Weber (2015) lenkt den Blick auf mögliche Handlungsfelder einer nachhaltigen arbeits- und organisationspsychologischen Einmischung auf das Erforschen demokratischer Unternehmen, bei denen eine „direkte Beteiligung von Arbeitenden an substantiellen Entscheidungen in Unternehmen“ vorliegt (S. 189). Auch Rosa (2016) fordert „die Einführung wirtschaftsdemokratischer Elemente“ (S. 727), um die Resonanzidee bei Arbeits(platz)bedingungen zu verwirklichen (vgl. Kapitel 7).

Abschließend lässt sich festhalten, dass alternative Konzeptionen von Resilienz möglich sind, mit Hilfe derer „die individuellen und kollektiven Verfügungs- und

⁶⁵ Als prägnantes Beispiel nennt er den „Rückgang der Biodiversität bei gleichzeitigem Zuwachs an Monokulturen“ (S. 100).

⁶⁶ Die „transzendente Empathie allen empfindungsfähigen Wesen gegenüber“ (S. 219) bezeichnet er als transpersonalen/transrationalen Affekt.

Selbstbestimmungsmöglichkeiten aller erweitert werden“ (Küpper, 2014, S. 109) könnten. Als letzter Hinweis ist mit Friebe und Lobo (2008) zu bemerken, dass die „sogenannte Gegenkultur dem Kapitalismus mehr genützt als geschadet“ (S. 127) habe. Auch alternative Konzeptionen von Resilienz sind vor dieses Problem gestellt, denn: Alle Suchbewegungen nach „alternativen Lebensentwürfen, humaneren Produkten und bedeutsamen Erfahrungen haben ihm [dem Kapitalismus, Anm. S.L.] neue Impulse verliehen und Marktlücken aufgedeckt“ (ebd.). Um dieses gravierende Problem (vgl. Boltanski & Chiapello, 2003⁶⁷), zu berücksichtigen, entwickelt Rosa (2016) ein Konzept von Resonanz (Kapitel 7), dass sich aufgrund seiner immanenten Unverfügbarkeit der Steigerungslogik entzieht. Mithilfe dieses Resonanzkonzepts lässt sich ein weiteres alternatives Verständnis von Resilienz entwickeln sowie Anwendungsmöglichkeiten für die TR-Skala identifizieren, wie nachfolgend dargelegt wird.

⁶⁷ Boltanski und Chiapello (2003) setzen sich intensiv mit diesem Problem in ihrem Werk „Der neue Geist des Kapitalismus“ auseinander und beschreiben, wie die Kritik der 68er-Bewegung vom Kapitalismus aufgegriffen und eingespeist wurde.

7 Anwendungsmöglichkeiten der TR-Skala

Im letzten Kapitel wird nun die Themenstellung behandelt inwiefern die TR-Skala von Nutzen für die psychologische Praxis sein kann. Die TR-Skala bietet mit 18 Items einen globalen Überblick über die zur Verfügung stehenden transrationalen Kompetenzen von Individuen. Mit den acht Dimensionen Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielräume, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit werden verschiedenste kognitive und soziale Aspekte menschlichen Lebens gemessen. Die Zusammenhänge mit Lebenszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung sind als Beleg für die Konstruktvalidität der Skala zu werten.

Wie kann nun die TR-Skala in der therapeutischen Kommunikation zum Einsatz kommen? Eingedenk der in Kapitel 6 erwähnten Risiken, nämlich, dass Wohlbefinden und Zufriedenheit nicht zwangsläufig ein gelingendes Leben bedeuten, dass Resilienzforschende entgegen ihres Selbstverständnisses Ressourcensteigerung und Optimierung für wirtschaftliche Zwecke betreiben, dass Resilienzbegriffe in einer Leistungsgesellschaft Leistungsnormen implizieren, dass unter der Deckmantel der Selbsterfüllung, Selbstproduktion und Selbstoptimierung stattfindet und dass durch Ressourcensuche potentiell Individualisierung, Schuldzuweisung, Zwang zur Selbstverarbeitung von Unsicherheit und Selbstplanung (Beck, 1986) Vorschub geleistet werden kann.

Erstens kann die TR-Skala ein Instrument sein, sich kritisch-reflexiv mit der eigenen Lebenssituation auseinanderzusetzen. Zweiten soll die These vertreten werden, dass die TR-Skala dazu dienen kann, potentielle Resonanzachsen zu identifizieren. Resonanz, ursprünglich als Begriff aus der Physik und der Musik, wird von Rosa (2016) als ein Beziehungsmodus zwischen Menschen und Objekten konzipiert.⁶⁸ Er stellt den Begriff in seinem Werk *Resonanz: eine Soziologie der Weltbeziehung* ausführlich vor.⁶⁹ Im Folgenden sollen seine Überlegungen kurz skizziert werden⁷⁰ – mit dem Ziel, das Resonanzkonzept mit dem Konzept der transrationalen

⁶⁸ Ich danke Hartmut Schröder an dieser Stelle für den Hinweis auf dieses Konzept, da es eine Lösung für die Problematiken der Ressourcenakkumulation bietet.

⁶⁹ In diesem Kapitel beziehe ich mich, wenn ich Rosa zitiere ausschließlich auf dieses Buch.

⁷⁰ Die Monographie versteht sich in der Tradition der kritischen Theorie. Rosa macht seine ideengeschichtlichen Vorannahmen auf über 800 Seiten explizit. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann es kaum gelingen Rosas Gedanken ohne Verkürzungen nachzuzeichnen. Da das Resonanzkonzept für

Kompetenzen zu verknüpfen, um so einen Ansatz der Resilienzforschung zu entwickeln, der die in Kapitel 6 vorgestellten Risiken umgeht.

Um zu verstehen, was Rosa mit Resonanz meint, ist es hilfreich zu wissen, wie er die Gesellschaft charakterisiert. Rosa spricht von der Spätmoderne – einer kapitalistisch organisierten Gesellschaft. Die Moderne zeichnet sich für Rosa durch Dynamisierungsprozesse aus und ist „systematisch auf Wachstum, Beschleunigung und Innovationsverdichtung angewiesen“ (S. 77), um sich zu reproduzieren und den Status Quo zu erhalten. Die Geschichte der Moderne kann laut Rosa als Verfallsgeschichte erzählt werden, in deren „Verlauf die Menschen zuerst das Gefühl für den Sinn ihrer Existenz und nach und nach auch ihre Freiheit gegenüber einer sich selbstständigenden ökonomisch-technischen Maschinerie einbüßen, welche zu wachsender Selbstversklavung, Naturzerstörung und Gemeinschaftszersetzung führe“ (S. 517). Ebenso kann sie aber auch als „*Fortschrittsgeschichte*“ (ebd.) erzählt werden, denn: „Der ungeheure wissenschaftliche, technische und ökonomische Verdinglichungserfolg der Steigerungsmoderne hat just die Bedingungen für die Resonanzsensibilisierung der Individuen geschaffen“ (S. 628). Das kulturelle Programm der Moderne zielt auf eine „*systematische Vergrößerung der individuellen und kulturellen Reichweite*“ (S. 518).

Resonanz ist definiert als: „Form der Weltbeziehung⁷¹ in der sich Subjekt und Welt gegenseitig berühren und zugleich transformieren“ (S. 298) und steht im Kontrast zur „Ressourcenfixierung der Moderne“ (S. 49). Es mache einen Unterschied, ob „wir uns in der Welt *getragen* oder in sie *geworfen* fühlen“ (S. 236). Rosa unterscheidet damit eine resonanzsensible von einer verdinglichten⁷² und instrumentellen Haltung.⁷³ Die Pathologie des Kapitalismus besteht laut Rosa darin, dass er durch die „*Verdinglichung* der Arbeit einen zentralen Resonanzgrund menschlichen Lebens

den Einsatz der TR-Skala äußerst gewinnbringend ist, soll nun dennoch versucht werden, es so kurz wie möglich vorzustellen.

⁷¹ Hier bezieht er sich auf Heideggers „In-der-Welt-sein“ und Merleau-Pontys „être-au-monde“ (vgl. Rosa S. 66 f.) als originären Weltbezug, in Abgrenzung zu der in der neuzeitlichen Philosophie lange Zeit vorherrschenden Subjekt-Objekt-Relation, die durch das vorstellende Erkennen vermittelt ist.

⁷² In Anlehnung an Lukács u.a. (vgl. S. 52).

⁷³ Die Dichotomie von Resonanzsensibilität und Verdinglichung verweist auf das in der marxistischen und postmarxistischen Tradition bestehende Grundmotiv eines praxeologischen Weltbezugs, in dem der Mensch vor dem Hintergrund eines normativ aufgeladenen Praxisbegriffs in der praktischen Interaktion mit der Welt diese transformiert und in diesem Prozess reflexiv eine Form der Selbstbildung bzw. Selbstverwirklichung erfährt. Die Verdinglichung hingegen verweist auf einen defizienten Modus gesellschaftlicher und individueller Praxis, in der dem Menschen die Objekte seiner Praxis als von ihm unabhängige, selbstständige Größen entgegentreten.

austrocknet“ (S. 616), da sich die Arbeitenden primär nach den Vorgaben im Betrieb richten müssen. Dementgegen bestehen Forderungen, die „stofflichen Resonanzbeziehungen gegen die unterminierenden Imperative der Ökonomisierung zu verteidigen“ (S. 398).⁷⁴

Auch ist wichtig, dass das Subjekt „Resonanz gleichermaßen *erzeugen* wie *erfahren*“ (S. 270) will. Metaphorisch beschrieben als „Idee des vibrierenden Drahtes zwischen Subjekt und Welt“ (S. 279). Resonanz ist dabei keine „Sonderform des Erlebens – *abseits der wirklichen Welt*“ (S. 389), sondern potentiell eine Alltagserfahrung. Resonanz bedeutet nicht Harmonie, Einklang und Konsonanz, sondern beinhaltet immer „*tönende[s] Widersprechen*“ (S. 369).⁷⁵

Als Gegenstück zu Resonanz zieht er den Begriff der *Entfremdung*⁷⁶ heran: „*Resonanz ist das Andere der Entfremdung*“ (S. 306). In einer stummen und verdinglichten Weltbeziehung erscheinen Welt Dinge (inkl. andere Menschen und eigener Körper) „nur als Ressourcen, Instrumente oder kausale Wirkursachen“ (S. 307). „Das Verstummen aller Resonanzachsen bezeichnet dabei die Extremform existentieller individueller oder kultureller Entfremdung“ (S. 297).

Grundsätzlich postuliert Rosa also, dass dem oft stummen Weltverhältnis der Spätmoderne, welches sich bezogen auf individuelle und gesellschaftliche Praxis in Konkurrenz und Instrumentalisierung von Beziehungen, also *Entfremdung*, in Bezug auf Dinge in Form von Akkumulation von Ressourcen als *Verdinglichung* statt *Anverwandlung* und in Bezug auf sich selbst als *Optimierung* äußert, ein resonantes Weltverhältnis gegenübergestellt werden kann.

Das Resonanzkonzept ist als alternative Idee, Resilienz zu denken, geeignet, wie nachfolgend gezeigt wird.⁷⁷ Für Rosa ist eine Fokussierung auf mehrere Resonanzachsen (Familie, Freunde, politisches Engagement, Ehrenamt, Musik) eine günstige Voraussetzung, denn „[w]er seinen Resonanzdraht zur Welt auf eine einzi-

⁷⁴ Weiter spricht er mit Bezugnahme auf Hochschild (2006) an, dass dadurch, dass Selbstwirksamkeits- und Resonanzhoffnungen im Job gesucht werden „viele Arbeitnehmende dazu bereit sind weit über das hinaus zu arbeiten, wofür sie bezahlt werden, *ohne sich ausgebeutet zu fühlen*“ (S. 402).

⁷⁵ Den Nationalsozialismus beschreibt er deshalb als repulsive „Resonanzpathologie“ (S. 371), denn er beruhe auf Rassenkampf, empathieloser Ausgrenzung und erbarmungsloser Feindschaft gegenüber allem Nichtidentischen.

⁷⁶ Den Begriff findet man bei Marx in den ökonomisch-philosophischen Manuskripten von 1844 (vgl. Rosa, S. 53).

⁷⁷ Vgl. auch Brunnhubers (2016) alternative Konzeption von Resilienz (Abschnitt 6.6). Wie bei Brunnhuber fällt auch bei Rosa auf, dass Resilienz negativ bestimmt wird: Wenn die Resonanzachsen verstummen, verfügt man über keine Resilienz.

ge Achse konzentriert, verfügt im Falle ihres krisenhaften Verstummens über keine Ersatzquellen und deshalb über keine oder wenig Resilienz“ (S. 400). Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen von Linville (1985), wonach eine hohe Selbstkomplexität⁷⁸ einen Puffer gegen stressvolle Lebensereignisse darstellt. Rosa macht jedoch auf die Gefahr der ideologischen Indienstnahme des Resonanzkonzepts „im Sinne erfolgreicher Ressourcenakkumulation“ (S. 319) aufmerksam. Es sei paradox, wenn Glücks- und Erfolgsratgeber mit Slogans zur Resonanzsteigerung werben würden, da Resonanz immer ein Moment der Unverfügbarkeit beinhaltet. Sie lässt sich „nicht erzwingen und nicht festhalten“ (S. 750).

Adorno und Marcuse plädieren laut Rosa dafür, dass „spätmoderne Subjekte keine Resonanz, sondern allenfalls Resonanzsimulation [erfahren können]“ (S. 617). Auch Rosa sieht die Gefahr, dass sich die Resonanzsuche in „einer durch warenförmige Stimulation erzeugten Echowirkung erschöpft“ (S. 621). „Soziale und emotionale Resonanzfähigkeit fungieren dabei als Kapital im Konkurrenzkampf“ (S. 623), Resonanz wird verdinglicht, als „Ware verfügbar gemacht und als Ressource instrumentalisiert“ (S. 624): *„Resonanz bleibt das Versprechen der Moderne, Entfremdung aber ist ihre Realität“* (ebd.). All diesen Gefahren zum Trotz schreibt er:

So richtig es ist, dass berufliche Begeisterung, dass Leidenschaft und Engagement Erfolgsfaktoren geworden sind und in den Dienst der Kapitalzirkulation genommen werden, so wenig kann dies a priori verhindern, dass sich den Arbeitenden in der Auseinandersetzung mit ihrem Material – sei es geistiger, materieller oder sozialer Natur – diagonale Resonanzachsen eröffnen. (S. 625)

Rosa schließt nicht aus, dass „Resonanz und Entfremdung [...] prinzipiell durchaus operationalisierbare Konzepte“ (S. 752) sind. Nachfolgend wird gezeigt, wie sich Resonanz mit den Dimensionen der TR-Skala in Zusammenhang bringen lässt, mit dem Ergebnis, dass eine Anwendungsmöglichkeit der TR-Skala darin besteht Resonanzachsen zu identifizieren.

⁷⁸ Selbstkomplexität ist definiert als hohe Anzahl von Aspekten des Lebens (z.B. Anwältin, TennisspielerIn, Mutter), die relativ unabhängig voneinander sind.

Resonanz und die TR-Skala: Versuch einer Integration

Was Resonanz affiziert, ist interindividuell verschieden und „kulturabhängig“ (S. 255). Resonanz ist als „inhaltlich offenes Beziehungsbedürfnis“ konzipiert und somit kann nicht festgelegt sein, „welche Weisen des Arbeitens, Liebens, Zusammenlebens oder Glaubens die ‚richtigen‘ sind“ (S. 312). Sie zeichnen sich durch eine „möglichst große kulturelle Offenheit“ (ebd.) aus. Nach Rosa sind Selbstwirksamkeitserwartungen für eine resonante Weltbeziehung zentral. Auch die Fragen nach der **Bewältigbarkeit** erfassen, inwiefern Personen das Gefühl haben, „*etwas bewirken*“ (S. 274) zu können. Jedoch betont er, dass es sich hierbei nicht um eine „stumme, auf Beherrschung und Verfügbarmachung ausgerichteten und ergebnisorientierten Selbstwirksamkeit“ (S. 278) handele, sondern jene, die „nicht nur mit dem stets *Unverfügbaren*, Nichtbeherrschbaren, Widerständigen rechnet, sondern auf dieses sogar konstitutiv angewiesen bleibt“ (ebd.).

In Kapitel 2.4.2 wurde dargelegt, inwiefern Konkurrenzdruck einer **Verbundenheit** zwischen Menschen entgegenwirkt. Resonanzphänomene sind eng mit Anerkennung verknüpft, Freundschaft und Familie können als Resonanzachsen fungieren. Wenn hingegen im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen vor allem die Profitmöglichkeiten der Kontakte im Vordergrund stehen, werden „die Absichten, die sich hinter der Aufnahme einer Beziehung verbergen, mit einem Generalverdacht belegt“ (Boltanski & Chiapello, 2003, S. 486). „Konkurrenzorientierung und Ressourcenakkumulation, Optimierungszwänge und Beschleunigung der Mensch-Welt-Interaktionen aber untergraben die strukturellen *Voraussetzungen* für gelingende Weltanverwandlung“ (Rosa, S. 628). Dennoch ist die Bedingung dafür, sich einen resonanten Weltausschnitt zu eigen zu machen, „dass das Subjekt über genügend Ressourcen dafür verfügt“ (S. 694).

Da bei Resonanz nicht der emotionale Inhalt einer Beziehung wichtig ist, sondern inwiefern „starke Wertungen berührt werden“ (S. 298), müsste der Vollständigkeit halber neben **Heiterkeit** gleichermaßen *Traurigkeit* Berücksichtigung finden, da „Lachen und Weinen in aller Regel Ausdrucksformen resonanter Weltbeziehung sind“ (S. 136).⁷⁹

⁷⁹ Dies kritisiert Kotchemidova (2005): Denn neben Heiterkeit ist auch Trauer eine zentrale Erfahrung, die jedoch aus dem Alltag verbannt werde, indem Depression und Tod dem klinischen Bereich und den Krankenhäusern zugeordnet werden.

Laut Rosa ergibt sich mit Blick auf die philosophischen Selbstdeutungen der Moderne ein ambivalentes Bild. Er beschreibt Beschleunigungszwänge als „Resonanzblockaden“ (S. 294): „Zwang, Unterdrückung und Fremdbestimmung [verhindern] das ‚freie Schwingen‘ des Subjekts“ (S. 313), weshalb „Autonomie eine wichtige Voraussetzung für die Etablierung resonanter Weltbeziehungen sein kann“ (S. 313). Eine Erweiterung der **Handlungsspielräume** wird durchaus als ein „Prozess der Selbstbefreiung und Emanzipation“ (S. 531) bewertet. Handlungsspielräume spielen im Privatbereich ebenso wie in der Berufswelt eine zentrale Rolle.

Die Erwerbsarbeit ist möglicherweise der am ambivalentesten zu betrachtende Lebensbereich. Ohne Zweifel bildet die Arbeit „auch und vermutlich sogar *gerade* für spätmoderne Subjekte eine essentielle Resonanzsphäre“ (S. 397). So wünschen sich Arbeitnehmende eine Arbeit, die sie „anspricht, die ihnen etwas bedeutet, in der sie sich selbstwirksam zu entfalten vermögen“ (S. 616). **Erfüllung** bei der Ausübung der eigenen Tätigkeiten zu erleben, fungiert demnach als Quelle von Resonanz. Genauso bleibt jedoch wahr, was oben schon zitiert wurde, nämlich „dass Leidenschaft und Engagement Erfolgsfaktoren geworden sind und in den Dienst der Kapitalzirkulation genommen werden“ (S. 625).

Ist Wettbewerb der dominante Interaktionsmodus, gibt es ferner keinen Raum für Misserfolge. Wer „einen Fehler macht, fällt zurück, und wer zurückfällt, hat das Nachsehen“ (S. 361). **Misserfolgstoleranz** hingegen ist eine Haltung die einem unendlichen Wachstum der Innenwelt (Welzer, 2011) entgegensteht. Auch Brunnhuber (2016) plädiert für eine „Verfasstheit des Bewusstseins, die Reflexivität ermöglicht und eine offene Fehlerkultur und Kritikfähigkeit systemimmanent zulässt“ (S. 35).

In Kapitel 2.4.3 wurde gezeigt, dass materielle Sicherheit eine zentrale Voraussetzung für **Vertrauen** ist. Als Reformvorschlag mit weitreichenden kulturellen Konsequenzen führt Rosa „die Idee eines *garantierten, voraussetzungslosen Grundeinkommens*“ (S. 729) an. Es würde den „Grundmodus des In-der-Welt-Seins von *Kampf auf Sicherheit*“ (S. 730) umstellen. „Angstfreiheit ist eine Grundbedingung für das Sich-Einlassen auf Resonanzbeziehungen“ (S. 413).⁸⁰

⁸⁰ Er führt dies am Beispiel Schule aus: Soll Schule als Resonanzraum fungieren, muss die Lehrerin Vertrauen in ihre Vermittlungsfähigkeit haben. Freilich müssen auch die Schülerinnen, Vertrauen haben, etwas beitragen zu können. Als problematisch thematisiert er, dass „Kindern aus benachteiligten Schichten systematisch wesentliche Resonanzachsen versperrt“ (S. 417) werden und sie Schule als „tendenzielle Entfremdungszone“ (S. 419) erleben. Musik, Natur, Sport, politische Partizipation etc.

Ein Versprechen der Moderne beinhaltet für Rosa „das Herstellen von lebendigen Beziehungen in allen Dimensionen“ (S. 599), was Heimat, Beruf, Partner, ästhetische Praktiken sowie religiöse, politische oder sonstige Weltanschauungsgemeinschaften umfasst: „Insbesondere spätmoderne Subjekte versuchen unentwegt, ihre Gefühle zu verstehen, ihren Körper zu spüren, harmonische Familienbeziehungen zu etablieren, sich beruflich zu verwirklichen, künstlerisch zu entfalten, spirituell weiterzuentwickeln“ (ebd.), mit anderen Worten, sind sie auf der Suche nach **Sinnhaftigkeit** in eben jenen Bereichen.

Die bis jetzt nur theoretisch aufgezeigten Parallelen zwischen den Dimensionen der TR-Skala und dem Resonanzkonzept, können in die praktische therapeutische Arbeit integriert werden. In der therapeutischen Kommunikation kann nach den eben gezogenen Übereinstimmungen die TR-Skala als Ausgangspunkt herangezogen werden, um gemeinsam Resonanzachsen zu identifizieren. Dem Patienten ein hinreichendes Verständnis des Konzepts der Resonanz zu vermitteln, wie es üblicherweise als Psychoedukation mit therapeutischen Begriffen geschieht, sollte das Auffinden von Resonanzachsen erleichtern. Schließlich kann die therapeutische Kommunikation an sich als Resonanzbeziehung beschrieben werden:

Zwischen dem Patienten oder Klienten und dem Therapeuten [...], entsteht ein Resonanzraum, in dem es dem Therapeuten (beziehungsweise beiden) über Synchron und Response-Resonanzen gelingt, die Situation des Klienten aufzunehmen, hör- und fühlbar zu machen und dadurch für beide reflexiv zugänglich, objektivierbar und (vielleicht) bearbeitbar werden zu lassen. (S. 286)

Abschließend impliziert laut Rosa *Resonanzsensibilität* auch *Entfremdungssensibilität* und steht damit im *Kontrast* zu „*verdrängender Resonanzsimulation*, [...] die entfremdete[n] und verdinglichte[n] Formen der Weltbeziehung einfach ausblendet oder überspielt“ (S. 319). Die gemeinsame Suche nach Resonanzachsen schließt damit ein gemeinsames Entschlüsseln von Entfremdungserfahrungen nicht aus.

„Es gibt zwei Hauptstrategien, die man anwenden kann, um die Lebensqualität zu verbessern. Die erste besteht darin, die äußeren Bedingungen unseren Zielen

sind dagegen Resonanzachsen, die „ein eindeutiges bildungsbürgerliches Bias aufweisen“ (ebd.), der Zusammenhang von ökonomischer Position und psychischen Problemen wurde in Kapitel 6.5. thematisiert.

anzupassen, die zweite, zu ändern, wie man äußere Bedingungen erlebt, damit sie besser zu unseren Zielen passen“ (Csíkszentmihályi, 2010, S. 67). Mit diesem Kapitel soll dazu angeregt werden, bei der Suche nach Ressourcen, die oft genug meaning-focused coping (Kapitel 2.3.1) und kognitive Umstrukturierungen impliziert, die erste Strategie nicht aus den Augen zu verlieren und äußere Bedingungen (als veränderbare) zu betrachten. „Aus der Burnout-Klinik kehrt man nicht mit der Kündigung in der Hand zurück, sondern mit den Selbsttechniken nachhaltigen Ressourcenmanagements“ (Neckel & Wagner, 2014, S. 216). Doch die Rolle von Therapeuten sollte nicht zwangsläufig die sein, dazu zu ermuntern, „den eigenen Lebenslauf selbst zu gestalten, und zwar auch und gerade dort, wo er nichts als das Produkt der Verhältnisse ist“ (Beck, 1986, S. 216). Denn ob und über welche Ressourcen man verfügt, ist oftmals keine private Entscheidung, sondern Ergebnis gesellschaftlicher Bedingungen. Resonanz kann somit zum Maßstab der Gesellschaftskritik werden: „Die Vorherrschaft von Entfremdung [stellt] einen kritikwürdigen Zustand dar“ (S. 749). Ebenso eignet sich – wie bereits in Kapitel 6.2 erwähnt – das Resonanzkonzept als Maßstab für ein gelingendes Leben: „Ein gutes Leben ist dann eines, das reich an Resonanzerfahrungen ist und über stabile Resonanzachsen verfügt“ (ebd.).

Während Letzteres gemeinsam im therapeutischen Gespräch eruiert werden kann, könnte eine neue Resilienzforschung sich ersteres zur Aufgabe machen, denn die ungleiche Verteilung von Resonanzchancen ist sowohl „Ursache für die Aufrechterhaltung und Reproduktion von Ungleichheit“ (S. 754) als auch deren Folge. Rosa begreift die dominanten Resonanzverhältnisse nicht als „anthropologisch fundiert, sondern historisch kontingent und das heißt: veränderbar“ (S. 518), allerdings ist die Steigerungslogik nicht ohne „grundlegende institutionelle Reformen“ (S. 725) überwindbar. Die Resonanztheorie schlägt einen kulturellen Paradigmenwechsel vor:

Nicht die *Reichweite*, sondern die *Qualität* der Weltbeziehung soll zum Maßstab politischen wie individuellen Handelns werden. Als Maßstab für Qualität wiederum kann und soll dann nicht mehr die Steigerung, sondern die Fähigkeit und Möglichkeit zur Etablierung und Aufrechterhaltung von Resonanzachsen dienen, während Entfremdung (auf der Seite der Subjekte) und Verdinglichung (auf der Seite der Objekte) als Seismographen der Kritik dienen können. (ebd.)

Eine „Postwachstumsgesellschaft“ (S. 722) wäre für Rosa zwar in der Lage zu „wachsen, zu beschleunigen oder Innovationen hervorzubringen, um den Status quo

in eine gewünschte Richtung zu *verändern*“ (S. 727), wäre aber nicht dazu gezwungen um ihn aufrecht zu erhalten. Sie muss „liberal, demokratisch und pluralistisch“ (S. 728) sein, um „von resonanten Weltverhältnissen *für alle* zu träumen“ (S. 741) da „jede Form der Repression zu Entfremdung führt“ (S. 728).

Ziel dieses letzten Kapitels war es Anwendungsmöglichkeiten der TR-Skala auszuweisen. Hierfür wurde zu zeigen versucht, dass sich Rosas Konzept der Resonanz deswegen dafür eignet,

1. da alle in der TR-Skala erfragten Aspekte des Erlebens menschlichen Alltags mit dem Resonanzbegriff in Beziehung gebracht werden können,
2. weil es – im Gegensatz zu psychologischen Stress-, und Resilienztheorien (vgl. Kapitel 2.1 und 2.3) – die Möglichkeit der Gesellschaftskritik bietet,
3. da es die Konzeption eines gelingenden Lebens birgt,
4. da Resonanz im Gegensatz zu Ressourcenakkumulation und Resilienz (wie in Kapitel 2.3.2, Kapitel 2.3.3 und Kapitel 6 dargelegt), konzeptionell nicht mit einer Leistungs- und Steigerungslogik kompatibel ist, weil es ein Moment des Widerspruchs und der Unverfügbarkeit beinhaltet und so zwar zu Transformation aber nicht zu Wachstum gereichen kann.

8 Zusammenfassende Diskussion

Hier sollen nun alle zentralen Ergebnisse knapp zusammengefasst und noch einmal kritisch betrachtet werden. Des Weiteren werden Richtungen skizziert, die für zukünftige Forschung interessant sein könnten.

Beim Anforderung-Realisierung-Kompensations-Modell (ARK-Modell) handelt es sich um ein von Hinterberger (2013) am Universitätsklinikum Regensburg neu entwickeltes Modell zur Beschreibung des Erlebens alltäglicher Aufgaben. Das Modell geht davon aus, dass es bei einem Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Realisierung (Umsetzung der Anforderungen) zu Stresserleben und verringerter Lebenszufriedenheit kommt. Das ARK-Modell bietet durch den Aspekt einer Kompensation den theoretischen Rahmen für den Einbezug von Ressourcen.

Bisher fehlte ein Instrument zur Feststellung des Ist-Zustandes hinsichtlich der ARK-Komponenten. Ein Ziel dieser Arbeit war es, einen Fragebogen zu entwickeln, der diese Komponenten erfasst. Die Konstruktion eines Fragekatalogs mit ursprünglich 82 Items erfolgte anhand von Literaturrecherchen und arbeitswissenschaftlichen Theorien. Um die Komponenten des ARK-Modells empirisch überprüfen zu können, wurden zu 13 Gruppierungen je zwei bis vier Anforderungs-, Realisierungs- und Kompensations-Items generiert. Der ARK-Fragebogen befindet sich in Anhang A-1. Zur Überprüfung einer ersten Komponente (Kompensation durch transrationale Kompetenzen) wurde eine Online-Studie mit 286 Probanden durchgeführt. Nach einer Itemreduktion mittels Hauptkomponentenanalyse ergab sich als zentrales Ergebnis dieser Arbeit die TR-Skala mit 18 Items. Die Hauptkomponentenanalyse stellt einen Ausgangspunkt für die Beantwortung der Frage dar, welche Ressourcen für die befragte Stichprobe generell bei der Verrichtung ihrer alltäglichen Aufgaben von Bedeutung sind.

Als Problem ergab sich jedoch, dass sich die theoretisch postulierten Subfacetten der TR-Skala (Erfüllung, Verbundenheit, Vertrauen, Handlungsspielräume, Sinnhaftigkeit, Bewältigbarkeit, Misserfolgstoleranz und Heiterkeit) nicht faktorenanalytisch nicht eindeutig bestätigen ließen, sondern sich drei übergeordneten Kompen-

ten zuordnen ließen.⁸¹ Die inhaltliche Einteilung der einzelnen Items zu den Dimensionen könnte in künftiger Forschung daher überprüft werden. Ebenso sollte die Realisierungs- und Anforderungs-Items genauer untersucht werden.

Nachteilig für diese Studie könnte sich die Zusammensetzung der Stichprobe ausgewirkt haben. Dem möglichen Kritikpunkt, dass die Stichprobe großteils über einen akademischen Bildungshintergrund verfügt und somit weniger prekären Bedingungen ausgesetzt ist, kann jedoch mit Beck (1986) entgegnet werden:

Die Situation in den oberen Regionen des Bildungssystems – Fachhochschule und Universität – hat sich demgegenüber subtiler und weniger greifbar verändert. „Vorverteilung“ von Chancen bedeutet hier, daß die Studenten nicht mehr in der Lage sind, langfristige Karriereplanung zu betreiben. Die Krise des Arbeitsmarktes und der Arbeitsgesellschaft schlägt für sie weniger als Berufsverlust, denn als Verlust der kalkulierbaren gutbezahlten und prestigeträchtigen Beschäftigungssicherheit durch. (S. 247)

Ein weiterer potentieller Nachteil könnte sein, dass die Items per Literatur-Recherche generiert wurden. In zukünftigen Untersuchungen sollten stattdessen qualitative Methoden zum Einsatz kommen. In künftiger Forschung könnte auch die zeitliche Stabilität der TR-Skala untersucht werden, um herauszufinden, ob es sich bei den hier gefundenen Ressourcen um zeitlich stabile Einschätzungen oder States, also temporäre und damit rasch wandelbare Sichtweisen, handelt. Dies wäre eine Frage, die in Langzeitstudien mittels Messwiederholung zu prüfen wäre. An dieser Stelle gilt es allerdings, den historischen und gesellschaftlichen Kontext einzubeziehen, denn Hildenbrand (2006) erkennt: „Was heute sich als resilient darstellt, kann sich morgen als Risikofaktor herausstellen“ (S. 25).

Eine andere Zielsetzung der vorliegenden Arbeit war neben der Konstruktion einer Skala zur Erfassung transrationaler Kompetenzen die Darstellung ihrer psychometrischen Eigenschaften. Mit einem Cronbachs Alpha von $\alpha = .88$ weist die TR-Skala eine gute Reliabilität auf (Fisseni, 1997). Zur Prüfung ihrer Validität wurden externe Kriterien (Engagement, Lebenszufriedenheit und Erschöpfung) gemessen

⁸¹ Auf das gleiche Problem stieß bereits Antonovsky (1987) mit seinem SOC-Modell, weshalb er die Faktorenanalyse als probate Methodik zur Überprüfung hinterfragte und die Verwendung einer Smalles-Space-Analysis in Betracht zog.

und die Zusammenhänge zur TR-Skala ermittelt. In Regressionsanalysen zeigten sich nach Kontrolle potentieller weiterer Einflussfaktoren Zusammenhänge von $\beta = .62$ für Engagement, $\beta = .68$ für Lebenszufriedenheit und $\beta = -.53$ für Erschöpfung. Das Konzept der transrationalen Kompetenzen impliziert eine „Geisteshaltung, welche in vielen spirituellen Traditionen gefordert wird“ (Hinterberger, 2013, S. 19). Er nimmt Parallelen zwischen Weisheit bzw. Spiritualität und transrationalen Kompetenzen an, was auch in dieser Arbeit vermutet wird (Abschnitt 2.6). Für künftige Untersuchungen steht die empirische Überprüfung der Beziehung zwischen der TR-Skala und Spiritualität bzw. Weisheit immer noch aus, da sie in dieser Arbeit nicht statistisch getestet wurde.

Weitere Ergebnisse dieser Studie lauten, dass transrationale Kompetenzen (wie auch Engagement und Lebenszufriedenheit) mit zunehmendem Alter steigen, Erschöpfung hingegen abnimmt. Die Stichprobe dieser Untersuchung setzte sich aus unterschiedlichen Berufsgruppen zusammen, die sich im Hinblick auf die gemessenen Variablen unterschieden. Varianzanalysen ergaben, dass Ärzte eine höhere Lebenszufriedenheit als Studierende aufwiesen, bei denen auch Erschöpfung im Vergleich zur Ärzteschaft höher ausgeprägt war. Grundsätzlich berichteten Studierende und Schüler im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen jedoch die geringste Anzahl an Arbeitsstunden. Bezüglich des Engagements zeigte sich ein Unterschied zwischen Angestellten und Studierenden. Studierende unterschieden sich signifikant von der Ärzteschaft, Psychologinnen, Angestellten und dem Lehrpersonal in Hinblick auf transrationale Kompetenzen. Dies stimmt mit Ergebnissen aus der Hochschulforschung überein, laut denen Studierende vermehrt über Stress klagen (Multrus et al., 2010; Gusy et al., 2010). Die Problematiken, die sich durch die Zusammensetzung der Stichprobe und die Einteilung der Berufsgruppen ergeben, wurden bereits in Abschnitt 4.5 diskutiert.

In Bezug auf die Stichprobe böten sich zur Erforschung viele weitere Gruppen an, die vermutlich mit hohen Anforderungen konfrontiert sind, wie z.B. von Armut betroffene Menschen, die von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind. Besonders betroffen sind laut Antonovsky (1987) arme Frauen und Frauen der Arbeiterklasse. Als Gründe dafür nennt er folgende: „They have few amenities and little assistance, function in a cultural setting in which men do not share the burden, and, to

top it off, engage in paid work as well as housework“ (S. 109).⁸² Ebenso könnte die TR-Skala als Ausgangspunkt für interkulturelle Untersuchungen dienen, wofür eine Übersetzung ins Englische von Nöten wäre. Auch könnte man sie sich für die Erforschung von Fluchterfahrungen einsetzen, denn Antonovsky (1979) nennt als Beispiel für Stressoren: „experiences like being in a situation where the people around one are being killed, having the head of the family unemployed for months, having one’s child die, or migrating from one country to another“ (S. 74).⁸³ In künftigen Untersuchungen könnten weiterhin zur Generierung einer neuen Anforderungs-Skala Probleme von Entgrenzungserfahrungen, Informatisierung und Subjektivierung von Arbeit aufgegriffen werden. Jene Probleme wurden zwar in der Industrie-Soziologie untersucht, haben bislang jedoch in der arbeitspsychologischen Forschung noch kaum Beachtung gefunden (Wiendiek, 2015).

Als nächster Teil dieser Arbeit erfolgte eine Bestandsaufnahme einer Auswahl an Skalen zur Messung von Resilienz und verwandten Konstrukten sowie eine vergleichende Einordnung der TR-Skala, aus welcher der Zugewinn in puncto Neuheit ersichtlich werden sollte. Diesbezüglich zeigte sich (siehe Tabelle 14; S. 158), dass Vertrauen, welches in dieser Arbeit als zentrale Komponente identifiziert wurde (vgl. Kapitel 2.5), nur in einem Inventar, der CD-RISC, Berücksichtigung fand. Handlungsspielräume wurden lediglich in einem der vier untersuchten Instrumente (RS) in Form von Unabhängigkeit erfasst. In je zwei Resilienzfragebögen fanden Bewältigbarkeit (SOC & RS), Misserfolgstoleranz (AVEM & CD-RISC) und Heiterkeit (RS & CD-RISC) Berücksichtigung. Die TR-Skala kombiniert somit auf neue Weise Aspekte des Erlebens von menschlichen Aufgaben und könnte, wenn sie sich in weiterer Forschung bewährt, einen Zugewinn zu den etablierten Fragekatalogen der Resilienzforschung bedeuten.⁸⁴ Für Hinterbergers (2015) Vermutung „we can conclude that transrational skills are closely related to resilience promoting factors“ (S. 19) sprechen somit einige empirische Belege. In diesem Kapitel wurde auch deutlich, dass sich die zu Beginn postulierte Faktorstruktur meist nicht replizieren ließ. Dies weist darauf hin, dass sich die drei in Kapitel 3 per Hauptkomponentenanalyse gefundenen Komponenten (welche die acht postulierten Dimensionen der TR-Skala) beinhalten

⁸² Daran hat sich leider seit 30 Jahre nichts geändert (vgl. dazu die Forschung von Jurczyk, z.B. 2014).

⁸³ Auch dies scheint nach fast 40 Jahren wenig an Aktualität eingebüßt zu haben.

⁸⁴ Immer unter der Prämisse, dass hohe Werte auf der TR-Skala lediglich einen Ausgangspunkt für weitere Forschung und Gespräche sein sollten.

als Ergebnis so möglicherweise nicht replizieren lassen, sondern in künftiger Forschung auf einem übergeordneten Resilienzfaktor laden könnten.

Ein weiteres Anliegen dieser Arbeit war es, soziologische Erkenntnisse in das Feld der Arbeitspsychologie hineinzutragen, um so einen Weg zu neuen Forschungs- und Anwendungsgebieten für die Psychologie zu erschließen. Die statistische Herangehensweise, wie bei der psychologischen Resilienzforschung üblich (vgl. Kapitel 5), wurde um eine kulturwissenschaftliche Perspektive ergänzt. Die Psychologie, sich als Naturwissenschaft begreifend, will allgemeine Gesetze formulieren, während Geisteswissenschaften den historischen Kontext, in dem sie sich befinden, mitberücksichtigen. Bereits Wilhelm Dilthey (1833–1911) betonte den Unterschied zwischen *Erklären* und *Verstehen von Sinnzusammenhängen*.⁸⁵ Die Aufgabe einer kulturwissenschaftlich reflektierten Psychologie könnte es sein, zu überlegen, welcher Sinnzusammenhang aus einer stochastischen Koinzidenz von hohen Werten der TR-Skala und den gemessenen Kriterien erkannt werden kann. So erlaubt dieses Vorgehen die Operationalisierung von Konstrukten hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Vorentscheidungen kritisch zu hinterfragen. Dass Glücksforschung, Achtsamkeit und positive Psychologie Maßnahmen der Befriedung sein können und einem normativen Optimierungsgedanken das Wort reden, wurde in Kapitel 6.2 deutlich. Die Gefahr, sich in eine Fülle von Ratgeberliteratur einzureihen, die sich das Individuum zum Ansatzpunkt von Optimierung auserkoren hat, ist groß.⁸⁶ Die zentralen Erkenntnisse von Kapitel 6 beziehen sich auf die methodisch bedingte Vernachlässigung von Konzepten des gelingenden Lebens, die Diskrepanz zwischen dem Selbstverständnis der Resilienzforschenden als Helfende der Individuen und dem Vorschubleisten der immanenten Leistungsthematik durch Optimierung und Individualisierung aufgrund der impliziten Normativität der Resilienzforschung. Damit versteht sich diese Arbeit als Teil einer kritischen Kulturwissenschaft. Markard (2009) wirft grundsätzlich die Frage auf, ob statistische Methoden (hier Fragebogen) dem Gegenstand subjek-

⁸⁵ Brunnhuber (2016) greift diese Gegenüberstellung von Naturwissenschaft und Hermeneutik mit Snow (1961) auf und fügt unter Bezugnahme auf Kagan (2009) mit der Big-Data-Analyse eine „dritte wissenschaftliche Kultur“ (S. 305) hinzu, da Erkenntnisse nun durch algorithmische Auswertungen gewonnen werden.

⁸⁶ Auch drängt sich der Eindruck auf, dass zwar Resilienz-, Glücks- und Flowforscher sowie Psychologieprofessoren und einige Kreative ihr Leben und Arbeiten relativ frei gestalten können. Der Rest stößt jedoch ziemlich schnell an ökonomische Grenzen. Neckel (2008) hebt hervor, dass schwere, ermüdende und Routinearbeiten sowie das Wirken hinter den Kulissen einer materiellen und symbolischen Abwertung ausgesetzt seien, da „hauptsächlich Ertragsgrößen und keine Prozessleistungen“ (S. 86) zählen.

tiven Erlebens überhaupt angemessen sind. Rosa (2016) beschreibt seine Zweifel an evidenzbasierter empirischer Forschung zur Erfassung und kollektiven Gestaltung sozialer Wirklichkeit wie folgt: Es scheint „als verhielte sich der Bedeutungsgehalt solcher Forschung umgekehrt proportional zum mathematischen und empirischen Aufwand“ (S. 751) und verleiht damit einem berechtigten Einwand an quantitativen Verfahren Ausdruck. Die Übertragung von geisteswissenschaftlichen und gesellschaftskritischen Erkenntnissen in das Feld der Psychologie und Psychotherapie, wie sie die Kritische Psychologie seit den 80er Jahren betreibt, könnte durch interdisziplinär angelegte Arbeiten wie diese befördert werden.

Bereits vor 45 Jahren kritisierten Intellektuelle wie Heinrich Böll und Alexander Mitscherlich eine Gesellschaft, in der das Leistungsprinzip über allem stehe (vgl. dazu Gilcher-Holtey & Lück, 2013). Was bedeutet das aber für die Resilienzforschung, die sich dem krisengebeutelten Individuum (Brunnhuber, 2016; Rosa, 2016) annähert und mit ihm auf die Suche nach individuellen Ressourcen gehen will? Zunächst sollte sie nicht hinter den kulturwissenschaftlichen Status Quo zurückfallen, sondern ihren Forschungsgegenstand sowie die gesellschaftliche Funktion, die ihr zukommt, reflektieren. Markard (2000) fordert: „[E]manzipatorisch intendierte Wissenschaft bedarf einer Perspektive, in der Verkürzungen *als* Verkürzungen sichtbar werden“ (S. 5). Wo Selbsterfüllung als Ziel propagiert wird, muss hinterfragt werden, ob es nicht eher um Selbstproduktion geht. Und auch die Gefahr der Subjektivierung von Arbeit – also die ökonomische Nutzung von Subjektivität (Kleemann et al., 1999) – sollte thematisiert werden, wenn von Ressourcen wie z.B. Sinnhaftigkeit und Erfüllung die Rede ist. Denn diese müssen nicht zwangsläufig zur autonomen Selbstbestimmung beitragen, sondern können auch zur Steigerung der individuellen Konkurrenzfähigkeit dienen (Rosa, 2013).

Um dieses Problem, das in der Resilienzforschung bislang vernachlässigt wurde, zu berücksichtigen, erfasst Hinterberger (2015) mit seinem Konzept der transrationalen Kompetenzen das gesamte lebensweltliche Spektrum, mit rationalen aber eben auch transrationalen Aspekten, die sich gegenseitig bedingen. So entwickelt sich die transrationale Eigenschaft des Vertrauens aus seinem rationalen Komplement, dem Streben nach Sicherheit. Jedoch: „Since absolut safety can not be guaranteed, it is an illusionary value (e.g., as the currently wide-spread job insecurity demonstrates), but an attitude of confident acceptance gives the freedom to accept also limited safty levels“ (S. 13). „Therefore it seems to be important to transform the

rational mindset into a transrational one“ (S. 5). Er beschreibt die Komplementarität von rationalen und transrationalen Werten in Analogie zur klassischen Physik und Quantenphysik. „A transrational mindset is not in opposition to a rational mindset. [...] It is defined as complementary [which] includes both ‚completing‘ and ‚not expressible within this category“ (S. 6). „The transrational complement does not reveal anything about the demand of a corresponding rational value, nor exclude the rational complement“ (ebd.). Weiter führt er aus: „It seems to be important to note that choosing a transrational mindset one has to be aware that the transrational aspect only exists due the existence of its rational complement but without relying on it’s realization“ (S. 8). Mithilfe der transrationalen Kompetenzen können so die in Kapitel 6 erwähnten Kritikpunkte berücksichtigt werden und eine alternative Konzeption von Resilienz könnte – wie bei Brunnhuber (2016) und Rosa (2016) – mittels transrationaler Kompetenzen erfolgen. Hinterberger legt nahe, dass die transrationalen Kompetenzen, als mind-set, so aufgefasst werden müssten, dass sie rationale Kompetenzen umfassen und auf diesen fußend sie ergänzen. Sie sind damit Ausdruck einer Haltung, die den *lebensweltlichen Gesamtzusammenhang* reflektiert. Hierin liegt eine Möglichkeit, den angesprochenen Unzulänglichkeiten des Resilienzbegriffs Abhilfe zu schaffen. Nimmt man ernst, dass Forschung zu transrationalen Kompetenzen den Menschen nicht in erster Linie in Bezug auf seine Produktivität vermessbar machen, könnte eine Neuakzentuierung des Resilienzbegriffs angestoßen werden: Resilienz könnte dann – abgekoppelt vom ökonomischen Imperativ als kategorischen – bedeuten, nicht resilient als Arbeitnehmer, sondern als Mensch zu sein. Dies hätte zwar zur Folge, dass Entscheidungen gegen die Karriere und gegen die eigene Produktivitätssteigerung unter Umständen als resilient beschrieben werden müssten, allerdings würde dem Anspruch vieler Resilienzforscher, in einer humanistischen Tradition zu arbeiten, vielleicht mehr Genüge getan, als dies momentan der Falls ist.

Kapitel 7 bot Anwendungsmöglichkeiten der TR-Skala: die Reflektion der eigenen Aufgaben und die Identifikation von Resonanzachsen im therapeutischen Gespräch mithilfe der TR-Skala. Unter Resonanz versteht Rosa (2016) sich berühren zu lassen und selbst wirksam zu werden. In Anbetracht dessen wäre zu überlegen, ob statt Bewältigbarkeit nicht Selbstwirksamkeit hätte erfragt werden sollen und auch ob, wie in Kapitel 7 ausgeführt, die Dimension Heiterkeit um die Frage nach Traurigkeit erweitert werden sollte. Eine Nützlichkeit für systemische Beratungssituationen oder für eine „Bedeutungsanalyse“ (Meretz, 2012, S. 138) im kritisch-

psychologischen Sinn liegt wohl besonders in der Dimension des Handlungsspielraums.

Nun sollen darüber hinaus Überlegungen skizziert werden, wie ein alternatives Resilienztraining aussehen könnte, das nicht die Verbesserung von Selbstmanagement oder das Hinnehmen gegebener Bedingungen und deren Betrachtung in einem positiveren Licht zum Ziel hat. Neckel und Wagner (2014) fassen die Problematik, die mit Resilienztrainings einhergeht, zusammen: „So hilfreich die Selbsttechniken der Erschöpfungsvermeidung auch sein mögen, so erkennbar folgen Sie einer Ideologie der Eigenverantwortung, die Krankheit als Mangel an Selbstsorge und Scheitern als persönliche Schwäche deklariert“ (S. 8). Roemer (2011) schreibt, „Resilienzförderung [...] soll [...] nicht dazu führen, sich nur noch auf die Entwicklung von einzelnen Individuen zu konzentrieren und Solidaritätsaspekte auszublenden“ (S. 670). Rosa (2016) beschreibt die Entsolidarisierung als zentrales Problem der Moderne, was sich an der Behandlung der „steigerungsfunktional ‚Überflüssigen‘ etwa an den Außengrenzen Europas, aber auch innerhalb der Wohlstandszonen am Umgang mit Kranken und Gefangenen, Prekarisierten und Exkludierten“ (S. 714) beobachten lässt. Stattdessen empfiehlt er einen „beziehungsorientierten Umgang mit Flüchtlingen und Pflegebedürftigen“ (S. 760).

Hinterberger (2013) plädiert für ein „triales Schulsystem, welches 1. Grund- und Fachwissen vermittelt, 2. reales eigenverantwortliches Handeln fördert in Aufgabensituationen, die bereits einen realen Beitrag zum Gemeinwohl leisten, und 3. die theoretische- und praxisübergreifende Vermittlung von sozialen, Weisheits- und Schattenkompetenzen [= transrationale Kompetenzen, S.L.] im Fokus hat“ (S. 25). Im Zuge dessen könnte bereits im Schulalter der Unterschied zwischen Intersubjektivität bzw. Verbundenheit und instrumentellen zwischenmenschlichen Beziehungen verdeutlicht werden. Weiter empfiehlt Rosa (2016) eine Bildungspolitik, die nicht „die verdinglichende Vermittlung von stummen Kompetenzen, sondern das Sprechendmachen und die Anverwandlung von Weltausschnitten ist und dass Schule zu einem Resonanzraum gerade auch für die sogenannten Bildungsfernen werden muss“ (S. 760). Fasst man einen Aspekt von Weisheit, wie in Kapitel 2.6 definiert als Umgang und das Aushalten von Unsicherheit, so ist es unabdingbar, sich mit dem Thema schon in Jugendjahren zu beschäftigen, da dort die Unsicherheiten beginnen. An diesem Punkt lediglich Vertrauen zu predigen, wäre jedoch der falsche Weg, vielmehr sollten die möglichen Gründe für die Unsicherheiten beleuchtet werden, um zu prüfen, wo

reale Handlungsspielräume liegen. In einem Training sollten neben der Thematisierung von Sachzwängen und sozialen Ungleichheiten konkurrenzförmige Verhältnisse (die das Schulsystem allerdings forciert) angesprochen und Möglichkeiten von Teilhabe statt Konkurrenz erarbeitet werden. Den Herrschaftscharakter des Leistungsprinzips (Neckel, 2008) gemeinsam zu entschlüsseln, wäre ein solcher Ansatzpunkt. Inwiefern die TR-Skala also einen fruchtbaren Beitrag zur Erforschung des Erlebens alltäglicher Aufgaben und zur Identifikation von Resonanzachsen leisten kann, wird in weiterer Forschung zu klären sein.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 176–186.
- Ahern, N. R., Kiehl, E. M., Sole, M. L. & Byers, J. (2006). A review of instruments measuring resilience. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 29(2), 103–125.
- Aiena, B. J., Baczwaski, B. J., Schulenberg, S. E. & Buchanan, E. (2015). Measuring Resilience with the RS-14: A Tale of Two Samples. *Journal of Personality Assessment*, 97(3), 291–300.
- Alicke, M. D., Klotz, M. L., Breitenbecher, D. L., Yurak, T. J. & Vredenburg, D. S. (1995). Personal Contact, Individuation, and the Better-Than-Average Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 804–825.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Altstötter-Gleich, C. (2004). Instrumentalität und psychische Gesundheit. Ein Beitrag zur Validierung einer Skala zur Erfassung des geschlechtsrollenbezogenen Selbstkonzepts. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25(3), 123–139.
- Anderson, V. L., Levinson, E. M., Barker, W. & Kiewra, K. R. (1999). The effects of meditation on teacher-perceived occupational stress, state and trait anxiety, and burnout. *School Psychology Quarterly*, 14(1), 3–18.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping. New perspectives on mental and physical well-being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1991). Meine Odysee als Streßforscher. *Argument Sonderband*, 196, 112–130.
- Antonovsky, A. (1993a). The Structure and Properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science & Medicine*, 36(6), 125–733.
- Antonovsky, A. (1993b). Complexity, conflict, chaos, coherence, coercion and civility. *Social Science & Medicine*, 37, 969–981.
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese*. Tübingen: DGVT.

- Antonovsky A., Maoz, B., Dowty, N. & Wijsenheek, H. (1971). Twenty-five years later: A limited study of the sequelae of the concentration camp experience. *Social Psychiatry*, 6(4), 186–193.
- Antonovsky, A. & Sourani, T. (1988). Family Sense of Coherence and Family Adaptation. *Journal of Marriage and Family*, 50(1), 79–92.
- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359–372.
- Averbeck, M., Leiberich, P., Grote-Kusch, M. T., Olbrich, E., Schröder, A., Brieger, M. et al. (1997). *Skalen zur Erfassung der Lebensqualität (SEL)*. Frankfurt/M: Swets.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R (2008). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung (12. vollständig überarbeitete Aufl.)*. Berlin: Springer.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: an application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393–417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661–689.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands–resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16–38.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.
- Bakker, A. B., Westman, M. & van Emmerik, I. J. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 206–219.

- Baltes, M. (1996). Produktives Leben im Alter: Die vielen Gesichter des Alters - Resümee und Perspektiven für die Zukunft. In M. Baltes & L. Montada (Hrsg.), *Produktives Leben im Alter* (S. 393–408). Frankfurt/M: Campus.
- Baltes P. B. & Smith, J. (1990). Weisheit und Weisheitsentwicklung: Prolegomena zu einer psychologischen Weisheitstheorie. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 22, 95–135.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Baumeister, H. & Munzinger M. (2013). Muskuloskelettale Erkrankungen: Risikofaktor psychische Komorbidität. In *BKK Gesundheitsreport 2013: Gesundheit in Bewegung – Schwerpunkt Muskel- und Skeletterkrankungen*, (S. 72–75). Berlin: BKK Dachverband e.V. (Hrsg.).
- Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Synder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 608–618). Oxford: University Press.
- Bausinger, H., Jeggle, U., Korff, G. & Scharfe, M. (1978). *Grundzüge der Volkskunde*. Darmstadt: Wissenschaftl. Buchgesell.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Becker, T. E. (2005). Potential Problems in the Statistical Control of Variables in Organizational Research: A Qualitative Analysis with Recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274–289.
- Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, H. (2001). *Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert*. Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 6. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Bengel, J. & Lyssenko, L. (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter – Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung*, 43, 1–147.
- Beutel, M. E., Zwerenz, R., Kayser, E., Schattenburg, L. & Knickenberg, R. J. (2004). Berufsbezogene Einstellungen, Ressourcen und Risikomerkmale im Therapieverlauf. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 33(2), 110–119.
- Block, J. & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349–361.

- Bode, C., Westerhof, G. J. & Dittmann-Kohli, F. (2001). Selbstvorstellungen über Individualität und Verbundenheit in der zweiten Lebenshälfte. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 34(5), 365–375.
- Bollnow, O. F. (1960). *Neue Geborgenheit. Das Problem einer Überwindung des Existentialismus (2. Aufl.)*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Boltanski, L. & Chiapello, È. (2003). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bolte, M. (2011). Zeitkünstler – Ein neues Leitbild? In M. Bolte & E. Bösl (Hrsg.), *Verflüssigung von Arbeit und Zeit* (S. 13–26). Neubiberg: eBook des Promotionskollegs "Arbeit – Gender – Technik. Koordinaten postindustrieller Modernisierung" der Hans-Böckler-Stiftung.
- Bonß, W. (2015). Karriere und sozialwissenschaftliche Potentiale des Resilienzbegriffs. In M. Endreß & A. Maurer (Hrsg.), *Resilienz im Sozialen. Theoretische und empirische Analysen* (S. 15–31). Wiesbaden: Springer.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae (Handanweisung)*. Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J. & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin: Springer.
- Bowlby, J. (1995). *Elternbindung und Persönlichkeitsentwicklung*. Heidelberg: Deutscher.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C. & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict, *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215–235.
- Breevaart, K., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31–38.
- Breuer, F. (2010). Wissenschaftstheoretische Grundlagen qualitativer Methodik in der Psychologie. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 35–49). Wiesbaden: VS Verlag.
- Brickman, P. & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation-level theory* (pp. 287–305). New York: Academic Press.
- Bröckling (2014). Der Mensch als Akku, die Welt als Hamsterrad – Konturen einer Zeitkrankheit. In S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung – Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft* (S. 179–200). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Brown, J. D. (2010). High self-esteem buffers negative feedback: Once more with feeling. *Cognition & Emotion*, 24(8), 1389–1404.
- Brunnhuber, S. (2016). *Die Kunst der Transformation – Wie wir lernen, die Welt zu verändern*. Freiburg: Herder.

- Bryant, F. B. & Yarnold, P. R. (1994). Principal-components analysis and exploratory and confirmatory factor analysis. In: L. G. Grimm und P. R. Yarnold (Hrsg.) *Reading and understanding multivariate statistics*. Washington: American Psychological Association.
- Buchacher, W., Kölblinger, J., Roth, H. & Wimmer, J. (2015). *Das Resilienz-Training: Für mehr Sinn, Zufriedenheit und Motivation im Job*. Wien: Linde.
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C., Bauer, G., Hämmig, O. & Klaghofer, R. (2008). Arbeitsstress, Gesundheit und Lebenszufriedenheit junger Ärztinnen und Ärzte. *DMW Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 133(47), 2441–2447.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Burisch, M. (2005). *Das Burnout-Syndrom*. Berlin: Springer.
- Burns, R. A. & Anstey, K. J. (2010). The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Testing the invariance of a uni-dimensional resilience measure that is independent of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 527–531.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect. A control process view. *Psychological Review*, 97, 19–35.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2. Aufl.)*. Hillsdale: Erlbaum.
- Colin, N. & Schößler, F. (2013). *Das nennen Sie Arbeit – der Produktivitätsdiskurs und seine Ausschlüsse*. Heidelberg: Synchron.
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 152, 76–82.
- Csikszentmihályi, M. (1995). *Dem Sinn des Lebens eine Zukunft geben*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Csikszentmihályi, M. (2010). *Flow – Das Geheimnis des Glücks*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Darwall, S. L. (1977). Two Kinds of Respect. *Ethics*, 88(1), 36–49.
- Decker, D. & Fischbach, A. (Januar, 2010). *Anerkennung, Wertschätzung und Stolz im Einzelhandel*. Vortrag auf der wissenschaftlichen Tagung „Service erfolgreich gestalten“, Münster.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Deutsch, M. (1958). Trust und Suspicion. *Journal of conflict resolution*, 2, 265–279.
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. Dordrecht: Springer.
- Dietrich, W. (2006). *A Call for Trans-Rational Peaces*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Döring, N. (2013). Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. *Gender*, 2(2), 94–113.
- Ducki, A. (2015). Smart einmischen. In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 15–24). Kröning: Asanger.
- Dunkel, H. (2015). Arbeit und Muße – ein Gegensatz? In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 25–30). Kröning: Asanger.
- Eberlein, U. (2000). *Einzigartigkeit. Das romantische Individualitätskonzept der Moderne*. Frankfurt/M: Campus.
- Egbringhoff, J. (2003). Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbstständigen. In K. Gottschall & G. G. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (S. 149–184). München: Rainer Hampp.
- Ehrenberg, A. (2004). *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. Frankfurt/M: Campus.
- Elloy, D. & Patil, V. (2012). Exploring the Relationship between Organization-Based Self Esteem and Burnout: A Preliminary Analysis United States of America. *International Journal of Business and Social Science*, 3(9), 283–288.
- Elsholz, U. (2002). Kompetenzentwicklung zur reflexiven Handlungsfähigkeit. In P. Dehnbostel, U. Elsholz, J. Meister & J. Meyer-Menk (Hrsg.), *Vernetzte Kompetenzentwicklung – Alternative Positionen zur Weiterbildung* (S. 31–43). Berlin: Ed. Sigma.
- Endreß, M. (2001). Vertrauen und Vertrautheit. In M. Hartmann & K. Offe (Hrsg.), *Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts* (S. 161–203). Frankfurt/M: Campus.
- Endreß, M. & Rampp, B. (2014). Resilienz als Prozess transformativer Autogenese. Schritte zu einer soziologischen Theorie. *Behemoth: A Journal on Civilisation*, 7(2), 73–102.

- Endreß, M. & Rampp, B. (2015). Resilienz als Perspektive auf gesellschaftliche Prozesse. Auf dem Weg zu einer soziologischen Theorie. In M. Endreß & A. Maurer (Hrsg.), *Resilienz im Sozialen. Theoretische und empirische Analysen* (S. 33–55). Wiesbaden: Springer.
- Engelmann, B. (2014). *Therapie-Tools Resilienz*. Weinheim: Beltz.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E. H., Erikson, J. M. & Kivnick, H. Q. (1986). *Vital involvement in old age*. New York: Norton.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *59*, 460–466.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *60*, 376–381.
- Eysenck, M. W. (1990). *Happiness: Facts and Myths*. East Sussex: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed.)*. London: Sage.
- Fisseni, H. J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik (2. Aufl.)*. Göttingen: Hogrefe.
- Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, *21*, 3–14.
- Frankl, V. E. (1983). *Ärztliche Seelsorge*. Frankfurt/M: Fischer.
- Frederick, S. (2007). Hedonic Treadmill. In H. Baumeister (Ed.), *(Encyc)-45348.qxd*. (pp. 419–420).
- French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: Wiley.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159–165.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, *12*(2), 65–76.
- Friebe, S. & Lobo, H. (2008). *Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung (aktualisierte Ausg.)*. München: Heyne.

- Fydrich, T., Sommer, G., Menzel, U. & Höll, B. (1987). Fragebogen zur sozialen Unterstützung (Kurzform; SOZU-K-22). *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 16, 434–436.
- Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279–312). Chichester: JohnWiley & Sons.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2004). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M. E. Sharpe.
- Gibbons, F. X. & Gerrard, M. (1989). Effects of upward and downward social comparison on mood states. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 8, 14–31.
- Gilcher-Holtey, I. & Lück, B. (2013). Die Arbeit tun die anderen? In N. Colin & F. Schößler (Hrsg.), *Das nennen Sie Arbeit – der Produktivitätsdiskurs und seine Ausschlüsse* (S. 267–284). Heidelberg: Synchron.
- Goodwin, C., Mayo, M. & Hill, R. P. (1997). Salesperson Response to Loss of a Major Account: A Qualitative Analysis. *Journal of Business Research*, 40, 167–180.
- Gottschall, K. & Voß, G. G. (2005). Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zur Einführung. In K. Gottschall & G. G. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatssphäre im Alltag* (S. 11–33). München: Rainer Hampp.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95–110.
- Grandey, A. A., Fisk, G. M. & Steiner, D. D. (2005). Must "Service With a Smile" Be Stressful? The Moderating Role of Personal Control for American and French Employees. *Journal of Applied Psychology*, 90, 893–904.
- Gräser, S. (2003). *Hochschule und Gesundheit: Salutogenese am Arbeitsplatz Hochschule*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Green, D. E., Walkey, F. H. & Taylor, A. J. W. (1991). The three-factor structure of the Maslach burnout inventory. *Journal of Science Behavior and Personality*, 6, 453–472.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Günther, F., Binkowski, S. & Hoppe, A. (Februar, 2014). *Einfluss der Wertschätzung durch Führungspersonen auf die Arbeitszufriedenheit*. Vortrag zum 13. Symposium Energieinnovation, TU Graz.
- Gusy, B., Lohmann, K. & Drewes, J. (2010). Burnout bei Studierenden, die einen Bachelor-Abschluss anstreben. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 3, 271–275.

- Hacker, W., Slanina, K. & Scheuch, K. (2015). Einmischen: Verhältnisprävention arbeitsbedingter psychischer Belastung anstatt Symptomtherapie – Aber wie? In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 59–68). Kröning: Asanger.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.
- Haubl, R. (2014). Burnout – Diskurs und Metaphorik. In S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung - Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft* (S. 165–176). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 68–73.
- Hanegraaff, W. J. (1996). *New Age Religion and Western Culture: Esotericism in the Mirror of Secular Thought*. Leiden: E. J. Brill.
- Hannack, E. (2013). *Ausbildungsreport 2013*. Berlin: DGB-Vorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.), S. 1–71.
- Hanses-Ketteler, W. (1990). *Transrationale Denkfiguren bei Hegel - Über den Zusammenhang von Magie und Dialektik*. Frankfurt/M: Europäische Hochschulschriften, 20, Philosophie. Bd. 311.
- Hapke, U., Maske, U., Busch, M., Schlack, R. & Scheidt-Nave, C. (2012). Stress, Schlafstörungen, Depressionen und Burnout: Wie belastet sind wir? *Bundesgesundheitsblatt*, 55, 987–988.
- Heitzmann, B., Helfert, S. & Schaarschmidt, U. (2008). *Fit für den Beruf. AVEM-gestütztes Patientenschulungsprogramm zur beruflichen Orientierung in der Rehabilitation*. Bern: Huber.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business review*, 5–16.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. & Andrey, J. (2008). „I’m Home for the Kids“: Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454–476.

- Hildenbrand, B. (2006). Resilienz – auch eine Perspektive bei der Kindeswohlgefährdung. In R. Welter-Enderlin & B. Hildenbrand (Hrsg.), *Resilienz. Gedeihen trotz widriger Umstände* (S. 230–254). Heidelberg: Carl Auer.
- Hinterberger, T. (2013). Schattenkompetenzen aus der Quelle einer lebensfähigen Bewusstseinshaltung. *Bewusstseinswissenschaften: Transpersonale Psychologie und Psychotherapie*, 2, 16–27.
- Hinterberger, T. (2015). *Transrational skills complement a rational set of competences*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new approach at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. E. & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner-city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551–575.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holzkamp-Osterkamp, U. (1981). *Grundlagen der psychologischen Motivationsforschung 1*. In *Texte zur Kritischen Psychologie*, (Bd. 4/1, 3. Aufl.). Frankfurt/M: Campus.
- Honneth, A. (1993). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Huchler, N. (2011). Ergebnissteuerung von Arbeit: Begrenzende Entgrenzung? Entgrenzung im Konzept sozialer Mechanismen. In M. Bolte & E. Bösl (Hrsg.), *Verflüssigung von Arbeit und Zeit* (S. 27–53). Neubiberg: eBook des Promotionskollegs "Arbeit – Gender – Technik. Koordinaten postindustrieller Modernisierung" der Hans-Böckler-Stiftung.
- Hünefeld, L. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Beschäftigung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hui, C. & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on the relationship between perception of organizational uncertainty and employee response. *Journal of Management*, 26(2), 215–232.
- Iwanowa, A. (2015). Welche Arbeit braucht der Mensch? In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 31–39). Kröning: Asanger.

- Jacobshagen, N. & Rigotti, T. (2007). Voll der Stress? Stress bei Adoleszenten in den letzten Schuljahren. In A. Krause, H. Schüpbach, E. Ulich & M. Wülser (Hrsg.), *Arbeitsort Schule. Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven* (S. 289–308). Wiesbaden: Gabler.
- Janoff-Bulman, R. & Brickman, P. (1982). Expectations and what people learn from failure. In N. T. Feather (Ed.), *Expectation and actions: Expectancy-value models in psychology* (pp. 207–237). Hillsdale: Erlbaum.
- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioral control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work and Stress*, 14, 262–280.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M. & De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346.
- Jurczyk, K. (2014). Ambivalenzen der Entgrenzung – Impulse für die Demokratisierung von Care? In O. Brand, M. Dierkes & T. Jung (Hrsg.), *In Arbeit: Demokratie. Feministische Perspektiven auf Emanzipation und Demokratisierung* (S. 93–112). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Jurczyk, K. & Rerrich, M. S. (2015). Die Arbeit des Alltags 2015. Entgrenzungsprozesse und Impulse für die Neuorganisation von Care. *Beiträge zur Public Sociology anlässlich der Emeritierung von Prof. Dr. G. Günter Voß*, S. 1–17.
- Jürgens, K. & Voß, G. G. (2007). *Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person*. In Aus Politik und Zeitgeschichte (Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“), 3–9.
- Kaddor, L. (2015). *Zum Töten bereit. Warum deutsche Jugendliche in den Dschihad ziehen*. München: Piper.
- Kaindl, C. (2008). Kritische Psychologie im Neoliberalismus. *Journal für Psychologie*, 16(2), 1–23.
- Kaluza, G. (2011). *Stressbewältigung – Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (2. vollständig überarbeitete Aufl.). Berlin: Springer.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Keller-Schneider, M. (Dezember, 2006). *Herausforderungen im Berufseinstieg – ein Balanceakt zwischen Anforderungen und Ressourcen*. Beitrag (B35) zur Fachtagung „Balancieren im Lehrberuf“ von Lehrerinnen und Lehrern Schweiz und „Schweizerisches Netzwerk gesundheitsfördernder Schulen“, Bern.
- Kerschgens, A. (2010). Zum widersprüchlichen Wandel des Geschlechterverhältnisses: Arbeitsteilung in Familien. *Journal für Psychologie*, 18(1), 1–15.
- Keupp, H. (2011). Partnerschaft in der Ego-Gesellschaft. *Beratung Aktuell: Zeitschrift für Theorie und Praxis in der Beratung*, 12(4), 6–26.

- Keuschnigg, M., Negele, E. & Wolbring, T. (2010). Münchener Studie zur Lebenszufriedenheit. *Arbeitspapier des Instituts für Soziologie der L-M-Universität München*, 4, 1–15.
- Kinman, G. & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236–251.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior: Time in organizational behavior*, 7, (pp. 79–93). Chichester: Wiley.
- Kleemann, F., Matuschek, I. & Voß, G. G. (1999). *Zur Subjektivierung von Arbeit*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH (Hrsg.).
- Kluge, A. (2004). *Resilienzforschung: Aktueller Forschungsstand*. EU-Projekt: Arbeitsfähigkeit erhalten. Verfügbar unter:
http://www.equalaeiou.at/Upload/Resilienz_Teill_Darstellung_Dez_2004.pdf
[03.04.2017]
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 39–149.
- Kopp, T. & Schuler, H. (2003). Vertrauen gegenüber Vorgesetzten und Akzeptanz von Entgeltsystemen. *Zeitschrift Für Personalpsychologie*, 2(4), 182–192.
- Kotchimidova, C. (2005). From good cheer to "drive by smiling": A social history of cheerfulness. *Journal of Social History*, 39(1), 5–37.
- Krampen, G. (2006). *Änderungssensitive Symptomliste zu Entspannungserleben, Wohlbefinden, Beschwerden- und Problembelastungen (ASS-SYM)*. Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. & Hank, P. (2004). Die Vertrauens-Trias: Interpersonales Vertrauen, Selbstvertrauen und Zukunftsvertrauen in der psychologischen Theoriebildung und Forschung. *Report Psychologie*, 29, 666–677.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma.
- Kratzer, N. & Sauer, D. (2003). Entgrenzung von Arbeit: Konzepte, Thesen, Befunde. In K. Gottschall & G. G. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (S. 87–124). München: Rainer Hampp.
- Krczizek, R. & Kühl, W. (2008). Beratungsbedarf für Fachkräfte im sozialen Bereich / Coaching für Führungskräfte in der Sozialen Arbeit – zwei empirische Bedarfsanalysen, *Jenaer Schriften zur Sozialwissenschaft*, 1, 1–69.

- Krishnan, V. R. (2008). The Impact of Transformational Leadership on Followers' Duty Orientation and Spirituality. *Journal of Human Values*, 14(1), 11–22.
- Krisor, S. M. (2012). *Personal and Organizational Antecedents of Employees' Stress: Differential Analyses of the Work-Family Interplay*. [Elektronisch publizierte Dissertation, TU Dortmund]. Verfügbar unter: <https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29991/1/Dissertation.pdf> [30.03.2017].
- Kroll, C. & Meditz, H. (2009). Wissenschaftliche Bestandsaufnahme der Forschung zu „Wohlbefinden von Eltern und Kindern“. *Monitor Familienforschung: Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik*, 19, 1–34.
- Kuhl, J. & Beckmann, J. (1994). *Volition and personality: Action versus state orientation*. Seattle: Hogrefe & Huber.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (1987). Work Design as an Approach to Person-Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 278–296.
- Küpper, C. (2014). Erfahrung – Betroffenheit – Emanzipation. In A. Brensell & K. Weber (Hrsg.), „*Störungen*“ (3. Aufl.) (S. 90–121). Hamburg: Argument.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw Hill.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. & Launier, R. (1981). *Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt*. In Nitsch, J. R. (Hrsg.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen* (S. 213–259). Bern: Hans Huber.
- Lefcourt, H. M. (2001). *Humor: The psychology of living buoyantly*. New York: Kluwer Academic.
- Leppert, K., Koch, B., Brähler, E. & Strauß, B. (2008). Die Resilienzskala (RS) – Überprüfung der Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13. *Klinische Diagnostik und Evaluation*, 2, 226–243.
- Levold, T. (2006). Metaphern der Resilienz. In R. Welter-Enderlin & B. Hildenbrand (Hrsg.), *Resilienz. Gedeihen trotz widriger Umstände* (S. 230–254). Heidelberg: Carl Auer.
- Linden, M., Baumann, K., Lieberei, B., Lorenz, C. & Rotter, M. (2011). Treatment of posttraumatic embitterment disorder with cognitive behaviour therapy based on wisdom psychology and hedonia strategies. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 80(4), 199–205.
- Linville, P. W. (1985). Self-Complexity and Affective Extremity: Don't put all your eggs in one cognitive Basket. *Social Cognition*, 3(1), 94–120.

- Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.).
- Loew, S. F. (2012). Das Erleben unterschiedlicher Studienbedingungen in der Psychologie - Bachelor und Diplom im Vergleich. *Psychodynamische Psychotherapie*, 11(4), 220–231.
- Luhmann, N. (1973). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* (2. Aufl.). Stuttgart: Ende.
- Luhmann, N. (2001). Vertrautheit, Zuversicht, Vertrauen: Probleme und Alternativen. In M. Hartmann & C. Offe (Hrsg.), *Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts* (S. 143–160). Frankfurt/M: Campus.
- Lundberg, U. & Hellström, B. (2002). Workload and morning salivary cortisol in women. *Work & Stress*, 16, 356–363.
- Lüthje, J. (1996). Grußwort. In M. Baltes & L. Montada (Hrsg.), *Produktives Leben im Alter* (S. 13–16). Frankfurt/M: Campus.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W. & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130–149.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S. & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 87–199.
- Mahlmann, R. (1991). *Psychologisierung des „Alltagsbewußtseins“: die Verwissenschaftlichung des Diskurses über Ehe*. Opladen: Westdt. Verlag.
- Malloy, D. C. & Lang D. L. (1993). An Aristotelian Approach to Case Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 12(7), 511–516.
- Markard, M. (Februar, 2000). *Zur Theorie der Kritischen Psychologie oder: Die Entwicklung der Kritischen Psychologie zur Subjektwissenschaft*. Theoretische und methodische Fragen. Vortrag an der Universität Erlangen.
- Markard, M. (2009). *Einführung in die Kritische Psychologie*. Hamburg: Argument.
- Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432.
- Martin, L. R., Friedman, H. S., Tucker, J. S., Tomlinson-Keasey, C., Criqui, M. H. & Schwartz, J. E. (2002). A Life Course Perspective on Childhood Cheerfulness and Its Relation to Mortality Risk. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1155–1165.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Washington: Taylor & Francis.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 22, 99–113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001). *Die Wahrheit über Burnout: Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können*. Heidelberg: Springer.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Masten, A. (2001). Resilienz in der Entwicklung: Wunder des Alltags. In G. Röper, C. von Hagen, G. Noam (Hrsg.), *Entwicklung und Risiko. Perspektiven einer Klinischen Entwicklungspsychologie* (S. 192–223). Stuttgart: Kohlhammer.
- Masten, A., Obradovic, J. & Burt, K. B. (2006). Resilience in emerging adulthood: Developmental perspectives on continuity and transformation. In J.J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 173–190). Washington: APA.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- Mayer, C.-H. (2012). Der Einfluss von Kultur und Spiritualität auf die Gesundheit. *Der Mensch*, 1(44), 15–21.
- Mayer, C.-H. & Hausner, S. (2015). Einleitung. In C.-H. Mayer & S. Hausner (Hrsg.), *Salutogene Aufstellungen. Beiträge zur Gesundheitsförderung in der systemischen Arbeit* (S. 9–32). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mayer, C.-H. & Krause, C. (2012). *Exploring mental health: Theoretical and empirical discourses on salutogenesis*. Berlin: Papst Publishers.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- McKenna, B., Rooney, D. & Boal, K. B. (2009). Wisdom principles as a meta-theoretical basis for evaluating leadership. *Leadership Quarterly*, 20(2), 177–190.
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M. & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163–2170.
- Meretz, S. (2012). *Die „Grundlegung der Psychologie“ lesen: Einführung in das Standardwerk von Klaus Holzkamp*. Norderstedt: Books on demand.
- Mohr, G., Müller, A. & Rigotti, T. (2005). Normwerte der Skala Irritation: Zwei Dimensionen psychischer Beanspruchung. *Diagnostica*, 51(1), 12–20.

- Möhring, M. (2006). Die Regierung der Körper „Gouvernementalität“ und „Techniken des Selbst“. *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History*, 3, 284–290.
- Morganson, V. J., Major, D., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595.
- Morgenroth, C. (Juni, 2011). *Bewältigung der Depression durch Arbeit – Fluch oder Segen?* Vortrag bei der Veranstaltungsreihe “Depression kontrovers” der Akademie für Sozialmedizin, Hannover.
- Müller-Ruckwitt, A. (2008). „Kompetenz“. *Bildungstheoretische Untersuchungen zu einem aktuellen Begriff*. Würzburg: Ergon.
- Multrus, F., Ramm, M. & Bargel, T. (2010). *Studiensituation und Studentische Orientierungen. 11. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen*. Berlin: Forschungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Neckel, S. (2008). *Flucht nach vorn – Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft*. Frankfurt/M: Campus.
- Neckel, S. & Wagner, G. (2014). *Leistung und Erschöpfung – Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2014). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin: Springer.
- Ng, S. T., Skitmore, R. M. & Leung, T. K. C. (2005). Manageability of stress among construction project participants. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 12(3), 264–282.
- Northoff, G. (2014). *Wie kommt die Kultur in den Kopf?* Berlin: Springer Spektrum.
- Pearce, C. L. & Sims, H. P. J. (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(2), 172–197.
- Petermann, F. (1996). *Psychologie des Vertrauens*. Göttingen: Hogrefe.
- Petermann, F. & Schmidt, M. H. (2006). Ressourcen – ein Grundbegriff der Entwicklungspsychologie und Entwicklungspsychopathologie? *Kindheit und Entwicklung*, 15(2), 118–127.
- Petzold, H. G. & Orth, I. (2005). *Sinn, Sinnerfahrung und Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie*. Band I: Sinn und Sinnerfahrung – interdisziplinäre Perspektiven. Bielefeld: Aisthesis.

- Pfeiffer, W., Scholl, J., Renz, E., Cirè, L. & Kentner, M. (2001). Wie gesund sind Führungskräfte? Eine Querschnittsstudie zum kardiovaskulären Risikofaktorenprofil von Managern. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 36, 126–131.
- Pfriem, R. (2008). Fünfundzwanzig Möglichkeiten über den Sinn von Arbeit nachzudenken. In W. Jäger & K. Röttgers (Hrsg.), *Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen* (S. 69–110). Wiesbaden: VS Verlag.
- Pickshaus, H. K., Schmitthenner, H. & Urban, H.-J. (2001). *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*. Hamburg: VSA.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903.
- Pritzker, S. & Minter, A. (2014). Measuring adolescent resilience: An examination of the cross-ethnic validity of the RS-14. *Children and Youth Services Review*, 44, 328–333.
- Raeder, S. & Grote, G. (2001). Flexibilität ersetzt Kontinuität: Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität, *Arbeit* 3(10), 352–364.
- Rahner, E. (2011). *Das Burnout-Syndrom bei Ärzten: Eine qualitative Studie zur Selbstwahrnehmung von Ursachen und Lösungsansätzen*. [Elektronisch publizierte Dissertation, FU Berlin]. Verfügbar unter: www.edocs.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/.../Burnout_Aerzte.pdf [07.04.2017].
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2006). *Quantitative Methoden. Band 2* (2. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687.
- Regenbogen, A. & Meyer, U. (1998). *Wörterbuch der philosophischen Begriffe. Vollständig neu herausgegeben von A. Regenbogen & U. Meyer*. Hamburg: Meiner.
- Rheinberg, F. & Engeser, S. (2007). Motivation und Motivationale Kompetenz (Deutsche Vorversion von „Motive training and motivational competence“). In O. C. Schultheiss & J. C. Brunstein (Eds.), *Implicit Motive* (pp. 1–39). Oxford: University Press.
- Rheinberg, F., Manig, Y., Kliegl, R., Engeser, S. & Vollmeyer, R. (2007). Flow bei der Arbeit, doch Glück in der Freizeit. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 51(3), 105–115.
- Riebensahm, H. (2009). Ich-Stärkung. In D. Revensdorf & B. Peter (Hrsg.), *Hypnose in Psychotherapie, Psychosomatik und Medizin* (S. 305–316). Berlin: Springer.
- Roemer, M. (2011). Nachwort: Vom Zauber statt vom Zauberwort. In M. Zander (Hrsg.), *Handbuch Resilienzförderung* (S. 663–676). Wiesbaden: VS-Verlag.

- Rosa, H. (2013). *Beschleunigung und Entfremdung*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, H. (2016). *Resonanz - Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Berlin: Suhrkamp.
- Roth, F. (November, 2011). *Theodor W. Adorno – Der Mensch zwischen Verblendungszusammenhang und Mündigkeit*. Vortrag an der Münchner Volkshochschule.
- Rotter, J. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35, 651–665.
- Ruch, W. (1997). State and Trait Cheerfulness and the Induction of Exhilaration: A FACS Study. *European Psychologist*, 2(4), 328–341.
- Ruch, W. & Deckers, L. (1993). Do extraverts “like to laugh”? An analyses of the Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ). *European Journal of Personality*, 7, 211–220.
- Ruch, W. & Hofmann, J. (2012). A Temperament Approach to Humor. In P. Gremigni (Ed.), *Humor and Health Promotion* (pp. 79-112). New York: Nova Science Publishers.
- Ruch, W., Proyer, R. T., Esser, C. & Mitrache, O. (2011). Cheerfulness and Everyday Humorous Conduct. In *Anuarul Institutului de Istorie „George Baritiu“ din Cluj-Napoca [Yearbook of „G. Baritiu“ History Institute from Cluj-Napoca], Series Humanistica*, 9, (pp. 67–87). Bucharest: Academy Publishing House.
- Rutter, M. (1999). Resilience as the millennium Rorschach: Response to Smith and Gorrell Barnes. *Journal of Family Therapy*, 21(2), 159–160.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60(2), 255–285.
- Sartre, J.-P. (1944/1986). Klarstellung, oder "Der Existentialismus ist ein Humanismus". In Sartre – Lesebuch. Den Menschen erfinden (S. 55–62). Reinbek: Rowolt.
- Sarubin, N., Gutt, D., Giegling, I., Bühner, M., Hilbert, S., Krähenmann, O. et al. (2015). Erste Analyse der psychometrischen Eigenschaften und Struktur der deutschsprachigen 10- und 25-Item Version der Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 23(3), 112–122.

- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (1996). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)*. Frankfurt/M: Swets Test Services.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (1997). AVEM – ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 18(3), 151–163.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U. & Heitzmann, B. (2004). *Rehabilitationsspezifische Diagnostik beruflichen Bewältigungsverhaltens: Abschlussbericht zum Projekt A 11*, Universität Potsdam.
- Schäfer, M. & Ternès, A. (2016). *Start-ups international: Gründergeschichten rund um den Globus: Erfolgsfaktoren, Motivationen und persönliche Hintergründe*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2008). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM). Manual* (3. Aufl.). Frankfurt/M: Pearson Assessment & Information.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schippan, B., Baumann, K. & Linden, M. (2004). Weisheitstherapie – kognitive Therapie der posttraumatischen Verbitterungsstörung. *Verhaltenstherapie*, 14, 284–293.
- Schröder, H. (2014). Medizin und Bewusstsein. Auf dem Weg zu einer Kulturheilkunde? In J. Galuska (Hrsg.), *Bewusstsein: Grundlagen, Anwendung und Entwicklung* (S. 93–104). Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Schröder, H. & Mildenerger, F. (2012). *Tabu, Tabuvorwurf und Tabubruch im politischen Diskurs*. In Aus Politik und Zeitgeschichte (Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“), 5–6.

- Schüler, J. (2007). Arousal of Flow Experience in a Learning Setting and Its Effects on Exam Performance and Affect. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21(3), 217–227.
- Schulte-Markwort, M. (2015). *Burnout-Kids: Wie das Prinzip Leistung unsere Kinder überfordert*. München: Pattloch.
- Schumacher, J., Gunzelmann, T. & Brähler, E. (2000). Deutsche Normierung der Sense of Coherence Scale von Antonovsky. *Diagnostika*, 46(4), 208–213.
- Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauß, B. & Brähler, E. (2005). Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 53(1), 16–39.
- Schüpbach, H. (2015). Humanisierung der Arbeit durch neue Formen der Arbeitsgestaltung. In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 95–100). Kröning: Asanger.
- Schütz, J. (2009). *Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit. Eine bildungsreichsübergreifende Studie*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19–45.
- Schwartz, B. & Sharpe, K. E. (2006). Practical wisdom: Aristotle meets positive psychology. *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 377–395.
- Schwengler, U., Kohlhuber, M., Roscher, E., Kopp, E., Ehlers, A., Rubin et al. (2012). *Alkohol in der Stillzeit – Eine Risikobewertung unter Berücksichtigung der Stillförderung*. Berlin: Bundesinstitut für Risikobewertung.
- Seiffge-Krenke, I. (1989). Bewältigung alltäglicher Problemsituationen: Ein Coping-Fragebogen für Jugendliche. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 10, 201–220.
- Seligman, M. E. P. (1992). *Erlernte Hilflosigkeit*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Seligman, M. E. P. & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts. In J. R. Nitsch (Hrsg.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen* (S. 163–187). Bern: Huber.
- Semmer, N. K. & Jacobshagen, N. (2010). Feedback im Arbeitsleben – eine Selbstwert-Perspektive. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 41, 39–55.

- Semmer, N. K., Jakobshagen, N. & Meier, L. L. (2006). Arbeit und (mangelnde) Wertschätzung. *Wirtschaftspsychologie*, 2(3), 87–95.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L. & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The "stress-as-offence-to-self-perspective". *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*, 2, 43–60.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kaelin, W. et al. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29, 32–56.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–43.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62, 69–86.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29–38.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2006). Endocrinological processes associated with job stress: Catecholamine and Cortisol responses to acute and chronic stressors. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in organizational stress and well-being: Employee health, coping, and methodologies* (pp. 1–59). Amsterdam: Elsevier.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.
- Spieß, E. (2014). Kooperation. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. (17., überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Staudinger, U. M. (1996). Psychologische Produktivität und Selbsterfahrung im Alter. In M. Baltes & L. Montada (Hrsg.), *Produktives Leben im Alter* (S. 344–373). Frankfurt/M: Campus.
- Staudinger, U. M. & Baltes P. B. (1996). Weisheit als Gegenstand psychologischer Forschung. *Psychologische Rundschau*, 47, 1–21.

- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 261–302). New York: Academic Press.
- Sternberg, R. J. (2001). What is the common thread of creativity? Its dialectical relation to intelligence and wisdom. *The American Psychologist*, 56(4), 360–362.
- Straub, J. (2010). Erzähltheorie/Narration. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 136–150). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Sztompka, P. (1995). *Vertrauen: Die fehlende Ressource in der postkommunistischen Gesellschaft*. In B. Nedelmann (Hrsg.), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Sonderheft): Politische Institutionen im Wandel* (S. 254–276). Opladen: Westdt. Verlag.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2006). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tedeschi, R. G. & Calhoun, L. G. (1995). *Trauma and transformation: Growing in the aftermath of suffering*. Newbury Park: Sage Publications.
- Teuchmann, K., Totterdell, P. & Parker, S. K. (1999). Rushed, unhappy, and drained: An experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 37–54.
- Thunman, E. (2014). Burnout als sozialpathologisches Phänomen der Selbstverwirklichung. In S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung – Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft* (S. 58–85). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Tice, D. M. (1991). Esteem protection or enhancement? Self-handicapping motives and attributions differ by trait self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 711–725.
- Tomasello, M. (2016). *Eine Naturgeschichte der menschlichen Moral*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Trommsdorff, G. (1999). Autonomie und Verbundenheit im kulturellen Vergleich von Sozialisationsbedingungen. In H. R. Leu & L. Krappmann (Hrsg.), *Zwischen Autonomie und Verbundenheit: Bedingungen und Formen der Behauptung von Subjektivität* (S. 392–419). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning, and Measurement of Trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547–593.
- Ulich, E. (1994). *Arbeitspsychologie* (3. überarb. erw. Aufl.). Stuttgart: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. (2004). Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 221–251). Bern: Huber.

- Ulmann, G. (1991). Angeboren – Anerzogen? Antworten auf eine falsche gestellte Frage. *Argument-Sonderheft*, 157.
- Van Dick, R., Wagner, U. & Lemmer, G. (2004). Research note: The winds of change – Multiple identifications in the case of organizational mergers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 121–138.
- Vandreier, C. (2012). Drogenkonsum als begründete Handlung: Eine partizipative Studie zu den Gründen für problematischen Drogenkonsum, subjektiven Drogentheorien und ihrer Vermitteltheit mit den Lebensbedingungen der Betroffenen. *Studien zur qualitativen Drogenforschung und akzeptierenden Drogenarbeit*, Bd. 48.
- Volpert, W. (1973). Psychologie der Ware Arbeitskraft. Zur Kritik der Arbeits- und Betriebspsychologie. In K.-J. Bruder (Hrsg.), *Kritik der bürgerlichen Psychologie. Zur Theorie des Individuums in der kapitalistischen Gesellschaft* (S. 218–240). Frankfurt/M: Fischer Taschenbuch.
- Voß, G. G. & Weiß, C. (2014). Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung - Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft* (S. 29–57). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Wagnild, G. M. & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165–178.
- Wardetzki, B. (2011). Eitle Liebe – narzisstische Beziehungen. *Beratung Aktuell: Zeitschrift für Theorie und Praxis in der Beratung*, 12(4), 27–43.
- Wardetzki, B. (2014). Männlicher und weiblicher Narzissmus. *Neuro aktuell*, 28(225), 3–5.
- Welter-Enderlin, R. (2006). *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände*. Heidelberg: Carl Auer.
- Welter-Enderlin, R. (2010). *Resilienz und Krisenkompetenz. Kommentierte Fallgeschichten*. Heidelberg: Carl Auer.
- Weber, M. (1991). *Wirtschaftsgeschichte. Abriß der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Weber, W. G. (2015). Wegweiser einer gesellschaftlichen Einmischung der Arbeitspsychologie. In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 185–194). Kröning: Asanger.
- Weber, U. (2014). *Burnout-Prävention im Internet. Konzeption und Evaluation eines Online-Präventionsprogramms*. [Elektronisch publizierte Dissertation, Universität Hamburg]. Verfügbar unter: <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2014/6960/> [07.04.2017].

- Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. In D. S. Rychen, & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies* (pp. 45–65). Seattle: Hogrefe & Huber.
- Weinstein, N. D. (1984). Why it won't happen to me: Perceptions of risk factors and susceptibility. *Health Psychology, 3*, 431–457.
- Wellensiek, S. K. (2011). *Handbuch Resilienz-Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Weinheim: Beltz.
- Wellensiek, S. K. & Galuska, J. (2014). *Resilienz – Kompetenz der Zukunft. Balance halten zwischen Leistung und Gesundheit*. Weinheim: Beltz.
- Welzer, H. (2011). Mentale Infrastrukturen: Wie das Wachstum in die Welt und in die Seelen kam. In Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Bd. 14 der Schriftenreihe Ökologie*.
- Wegner, R. & Kostova, P. (2010). Belastung und Beanspruchung von Krankenhausärzten zwischen 1975 und 2007. In C. Fuchs, B. Kurth & P. Sciba (Hrsg.), *Report Versorgungsforschung* (S. 243–253). Köln: Deutscher Ärzte-Verlag.
- Werner, E. E. (1989). High risk children in young adulthood: A longitudinal study from birth to 32 years. *American Journal of Orthopsychiatry, 59*, 72–81.
- Werner, E. E. (1993). Risk, resilience and recovery: Perspectives from the Kauai longitudinal study. *Development and Psychopathology, 5*, 503–515.
- West, S. G., Finch, J. F. & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non normal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56–75). Newbury Park: Sage.
- Weth, R. von der (2015). Menschengerechte Arbeit gibt es nicht, aber solche die Spaß macht. In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 50–56). Kröning: Asanger.
- Wieland, N. (2011). Resilienz und Resilienzförderung – eine begriffliche Systematisierung. In M. Zander (Hrsg.), *Handbuch Resilienzförderung* (S. 180–207). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Wieland R. & Hammes, M. (2015). Arbeitspsychologie für den Menschen. In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 101–110). Kröning: Asanger.
- Wiendiek, G. (2015). Einmischen? Ja, schön – aber warum und wie? In R. Wieland, O. Strohm, W. Hacker & P. Sachse (Hrsg.), *Wir müssen uns einmischen. Arbeitspsychologie für den Menschen* (S. 155–163). Kröning: Asanger.

- Winkelmann, C. (2010). Ressourcenstärkendes Training für angehende und berufstätige Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 6(1), 48–57.
- Wulff, A. (1986). Armut als psychosoziale Herausforderung. *Wege zum Menschen*, 38(3), 128–137.
- Wustmann, C. (2004). *Resilienz: Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern*. Düsseldorf: Cornelsen-Scriptor.
- Wustmann, C. (2011). Resilienz in der Frühpädagogik – Verlässliche Beziehungen, Selbstwirksamkeit erfahren. In M. Zander (Hrsg.), *Handbuch Resilienzförderung* (S. 350–359). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demand-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.
- Yerkes, R. M. & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459–482.
- Yip, J. A. & Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 1202–1208.
- Yuen, M. & Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147–156.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Eric, M., Belavich, T. G. et al. (2010). Religion and Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549–564.
- Zuzanek, J. (2000). *The Effects of Time Use and Time Pressure on Child-Parent Relationships: Research Report Submitted to Health Canada*. Waterloo: Otium Publications.
- Zuzanek, J. (2004). Work, leisure, time-pressure and stress. In J.T. Haworth & A. J. Veal (Eds.), *Work and Leisure* (pp. 123–144). Hove: Routledge.
- Zwingmann, C. (2004). Spiritualität/Religiosität und das Konzept der gesundheitsbezogenen Lebensqualität: Definitionsansätze, empirische Evidenz, Operationalisierungen. In C. Zwingmann & H. Moosbrugger (Hrsg.), *Religiosität: Messverfahren und Studien zu Gesundheit und Lebensbewältigung. Neue Beiträge zur Religionspsychologie* (S. 215–237). Münster: Waxmann.

Anhang

Anhang A-1

Fragebogen zum ARK-Modell

Wenn die **Anforderung** nicht **realisiert** werden kann, wird die Anforderung durch die **kom-pensatorische** Fähigkeit (transrationale Kompetenz) relativiert.

Skala: trifft die Aussage zu?

trifft nicht zu – eher nicht – teilweise – trifft eher zu – trifft genau zu

	Gruppierung	Anforderung	Realisierung (Erleben)	Kompensation
1	G1	Sicherheitsanspruch	Sicherheitserleben	Vertrauen/ Ungewissheitstoleranz
1	G2	Perfektionsanspruch	Perfektionsrealisierung	Fehlerfreundlichkeit
1	G3	Komplexität	Bewältigbarkeit	Teambildung
2	G4	Leistungsüberforderung	Anspruchsreduktion	Vitalität
2	G5	Commitment	Aufgabenerfüllung	Distanzierungsfähigkeit, Zielablösung, Begeisterung
2	G6	Erfolgsanspruch	Erfolgserleben	Misserfolgstoleranz
3	G7	Einseitige Belastung	Beschwerdefreiheit	Ausgleichstätigkeiten
3	G8	Emotionale Belastung	Konfliktbewältigung	Heiterkeit
3	G9	Determiniertheit	Vorgabenaffinität	Freiheitsgefühl, Sinnhaftigkeit
4	G10	Konkurrenzdruck	Wettbewerbsbereitschaft	Eigener Maßstab
4	G11	Soziale Forderungen	Hingabemöglichkeit	Präsenz, spontane Empathie
4	G12	Soziale Abhängigkeit	Stabile Bindungen	Vernetzungsgabe
4	G13	extrinsische Erwartungen	soziale Anerkennung	Selbstwertschätzung

1: Ordnung und Sicherheit (Strukturaspekte als Zielvorgabe)

2: Streben nach Erfolg und Leistung und Pflicht

3: Ausgleich, Balance und Wohlbefinden (emotional, physisch, spirituell)

4: soziale Integrität

1: Strukturaspekte (Ordnung und Sicherheit)

G1: Sicherheitsanspruch – Sicherheitserleben – Vertrauen/Ungewissheitstoleranz

a1: Eine gesicherte Zukunft ist für mich sehr wichtig im Leben.

ma1: Sicherheit ist relativ, denn es kommt oft anders, als man denkt.

r1: Ich befinde mich im Großen und Ganzen in einer sicheren Lage.

mr1: Meine Lebenssituation ist sehr ungewiss.

k1: Es gelingt mir, auch in unsicheren Zeiten darauf zu vertrauen, dass sich die Dinge zum Guten entwickeln werden.

mk1⁸⁷: Ich habe oft Angst vor der Zukunft und zweifle daran, dass das Leben es gut mit mir meint.

G2: Perfektionsanspruch – Perfektionsrealisierung– Fehlerfreundlichkeit

a2: Bei dem, was ich tue, kann ich mir keine Fehler leisten, denn es muss perfekt sein.

ma2: Bei den meisten meiner Aufgaben kommt es nicht darauf an, sie richtig oder falsch gemacht zu haben.

r2: Ich bin mit den Resultaten meiner Tätigkeiten zufrieden.

mr2: Mir gelingt fast nichts zufriedenstellend.

k2: Wenn etwas schief geht, bleibe ich gelassen, denn wo gehobelt wird, fallen Späne.

mk2: Wenn ich etwas falsch gemacht habe, kann ich mich ziemlich über mich selbst ärgern.

G3: Komplexität – Bewältigbarkeit – Teambildung

a3: Meine Aufgaben sind sehr komplex.

ma3: Meine Aufgaben sind im Wesentlichen einfach und überschaubar.

r3: Bei meinen Aufgaben bin ich meistens Herr / Frau der Lage, auch wenn vieles zusammen kommt, denn ich weiß, wie ich vorgehen muss, um die Übersicht zu behalten.

mr3: Ich fühle mich oft überfordert mit der Komplexität meiner Aufgaben und wünschte, alles wäre einfacher.

k3: Bei komplexen Aufgaben gelingt es mir, ein Team zu bilden, um sie gemeinsam zu lösen.

mk3: Ich sehe bei komplexen Aufgaben kaum Möglichkeiten, andere zu meiner Unterstützung einzubinden.

⁸⁷ Hinweis: Die Items sind den 13 Gruppierungen zugeordnet. Zu Beginn wird ersichtlich, welcher der drei Komponenten des ARK-Modells und welcher Dimension das Item zugeordnet werden kann. „m“ steht für „minus“ und zeigt an, dass es sich um ein invertiertes Item handelt. Somit steht mk1 für: Gruppe 1, invertiertes Item der Komponente „Kompensation“.

2: Leistungsaspekte (Leistung, Pflicht, Erfolg)

G4: Leistungsüberforderung – Anspruchsreduktion – Vitalität

a4: Mein Aufgabenpensum ist zu hoch.

ma4: Meine Aufgaben sind gut zu schaffen.

r4: Wenn sich meine Aufgaben häufen, bleibe ich gelassen.

mr4: Es fällt mir schwer, meine Ansprüche an mich zu reduzieren.

k4: Durch meine Haltung ziehe ich viel positive Energie und Kraft aus meinen Aufgaben.

mk4: Meine Aufgaben erschöpfen mich, da ich den Ansprüchen kaum gerecht werden kann.

G5: Kommittent – Aufgabenerfüllung- Distanzierungsfähigkeit/Zielablösung/Begeisterung

a5: Die Erfüllung meiner Aufgaben hat höchste Priorität

ma5: Meine Freizeit hat für mich einen höheren Lebenswert als meine Arbeitsaufgaben.

r5: Ich erfülle meine Aufgaben.

mr5: Meist gelingt es mir nicht, meine Aufgaben den Anforderungen gemäß zu erfüllen.

k5_1: Probleme bei der Arbeit belasten mich nicht in der Freizeit.

mk5_1: In meiner Freizeit nutze ich die Zeit häufig, um über die Probleme der Arbeit gründlich nachzudenken.

k5_2: Meine Aufgaben begeistern und erfüllen mich.

mk5_2: Bei meinen Aufgaben gibt es wenig, was mich erfüllt und glücklich macht.

G6: Erfolgsanspruch – Erfolgserleben – Misserfolgstoleranz

a6: Ich habe relativ hohe Ziele und sie zu erreichen, ist mir sehr wichtig im Leben.

ma6: Erfolgreich zu sein bedeutet mir wenig im Vergleich zu anderen Menschen.

r6: Ich würde mein Leben als erfolgreich bezeichnen, denn das, was ich erreicht habe, macht mich zufrieden.

mr6: Trotz großer Anstrengungen habe ich nur wenig Erfolg.

k6: Wenn ich mal erfolglos bin, kann ich mich schnell wieder für neue Aufgaben begeistern.

mk6: Wenn ich mal erfolglos bin, fällt es mir schwer, im Leben noch einen Sinn zu sehen.

3: Balance, Wohlbefinden und Sinn (physisch, emotional, und spirituell)

G7: Einseitige Belastung – Beschwerdefreiheit – Ausgleichstätigkeiten

a7: Meine Tätigkeiten tue ich meist in einer körperlich einseitigen Haltung oder Belastung, d.h. ohne körperliche Abwechslung.

ma7: Meine Aufgaben halten mich körperlich in Bewegung.

r7: Ich fühle mich üblicherweise körperlich fit und habe keine Beschwerden.

mr7: Aufgrund meiner einseitigen Tätigkeiten habe ich körperliche Beschwerden oder bin oft krank.

k7: Ich bin regelmäßig in meiner Freizeit körperlich aktiv.

mk7: In meiner Freizeit nehme ich mir kaum Zeit für Bewegung oder sportliche Betätigung.

G8: Emotionale Belastung– Konfliktbewältigung–Heiterkeit

a8: Ich bin bei meinen Aufgaben starken emotionalen Belastungen ausgesetzt

ma8: In meinem Umfeld herrscht eine emotional ausgeglichene Atmosphäre.

r8: Ich setze mich aktiv für die Bewältigung von Konflikten ein.

mr8: Ich ziehe es vor, emotional belastenden Situationen aus dem Weg zu gehen.

k8: Tief in mir trage ich eine unzerstörbare innere Heiterkeit oder Freude.

mk8: Meine Stimmung hängt sehr stark von dem Umfeld ab, in dem ich mich gerade befinde.

G9: Determiniertheit – Vorgabenaffinität – Freiheitsgefühl/Sinnhaftigkeit

a9: Meine täglichen Aufgaben sind genau vorgegeben und lassen mir kaum Spielraum für eigene Gestaltung.

ma9: Mein Alltag gibt mir viele Gestaltungsmöglichkeiten.

r9: Mir ist es nicht so wichtig selbst zu entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige.

mr9: Ich richte mich nicht gerne nach den Anweisungen anderer.

k9_1: Ich fühle mich frei in der Entfaltung meiner Fähigkeiten und Ideen.

mk9_1: Ich fühle mich in meiner Entfaltung gehemmt und eingeengt.

k9_2: Ich sehe in fast allem was ich tue einen größeren Sinn.

mk9_2: Die meisten meiner Tätigkeiten finde ich sinnlos und überflüssig.

4: soziale Integrität

G10: Konkurrenzdruck – Wettbewerbsbereitschaft – eigener Maßstab

a10: Bei meiner Arbeit herrscht Konkurrenz und jeder kämpft für sich allein.

ma10: Ich erlebe in meinem Tätigkeitsfeld keine Konkurrenz.

r10: Es spornt mich an, mich mit anderen zu messen.

mr10: Ich leide darunter, mit anderen verglichen zu werden oder mich mit anderen messen zu müssen.

k10: Was die anderen machen und erreichen, ist für mich nicht so wichtig, ich habe meine eigenen Maßstäbe.

mk10: Um erfolgreich zu sein, muss ich mich eben nach den Vorgaben der Gesellschaft richten.

G11: Soziale Forderungen – Hingabemöglichkeit– Präsenzgabe/spontane Empathie

a11: Meine Aufgaben verlangen von mir, für andere Menschen mit meiner vollen Aufmerksamkeit da zu sein.

ma11: Bei meinen Aufgaben habe ich es selten mit Menschen im direkten Kontakt zu tun.

r11: Ich kann, während ich meine Aufgaben verrichte, für andere Menschen da sein.

mr11: Ich leide darunter, dass ich den Menschen nicht genügend Aufmerksamkeit zukommen lassen kann und daher deren Erwartungen nicht gerecht werde.

k11: Ich trage die Gabe in mir, für Menschen auch in kurzen Begegnungen voll da zu sein.

mk11: Es kostet mich Mühe, mit meinen Mitmenschen in einen tieferen Kontakt zu kommen.

G12: Soziale Abhängigkeit – Stabile Bindungen – Vernetzungsgabe

a12: Ich brauche unbedingt andere Menschen, um meine Aufgaben zu erledigen bzw. meine Ziele zu verwirklichen.

ma12: Die meisten Aufgaben kann ich sehr gut allein erledigen.

r12: Es gibt wertvolle Menschen in meiner unmittelbaren Umgebung, auf die ich mich verlassen kann und die mich unterstützen.

mr12: Ich fühle mich oft einsam und im Stich gelassen.

k12: Ich bin kontaktfreudig und vertraue darauf, dass ich zur richtigen Zeit die richtigen Menschen treffe.

mk12: Ich fühle mich oft nicht in der Lage, Menschen die mir helfen könnten, anzusprechen.

G13: extrinsische Erwartungen – soziale Anerkennung – Selbstwertschätzung

a13: Es wird viel von mir verlangt, dem ich versuche gerecht zu werden.

ma13: Ich fühle mich als mein eigener Herr / meine eigene Frau und brauche nicht den Erwartungen anderer gerecht zu werden.

r13: Die Menschen schätzen meine Hilfe und geben mir viel zurück.

mr13: Ich erhalte kaum Anerkennung, wenn ich andere unterstütze.

k13: Als Mensch fühle ich mich wertvoll.

mk13: Ich brauche die Anerkennung der anderen, um mich als wertvoller Mensch zu fühlen.

Anhang A-2



Forschungsbereich
Angewandte Bewusstseinswissenschaften
Abteilung für Psychosomatische Medizin
Universitätsklinikum Regensburg
Leitung: Prof. Dr. Thilo Hinterberger

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

In unserem Alltag haben wir es mit unterschiedlichen Aufgaben zu tun: Berufliche und organisatorische Aufgaben, Kindererziehung, Studieren, usw. Das Universitätsklinikum Regensburg führt aktuell Befragungen zum Thema Anforderungen und deren Bewältigung durch. Im Rahmen dieses Projekts ermitteln wir, wie Sie Ihre Aufgaben erleben, wie sich diese auf Ihre Lebensqualität auswirken und welche Ressourcen Ihnen dabei zur Verfügung stehen.

Hierzu sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen! Wir möchten Sie bitten, uns in diesem Fragebogen Ihre Einschätzung zu Ihrer aktuellen Lebenssituation abzugeben (Dauer ca. 8 Minuten). Im Fragebogen wird häufig nach Ihren Aufgaben gefragt. Bei der Beantwortung denken Sie bitte an diejenigen **Aufgaben, die Sie im Privatleben, Beruf oder Studium am meisten beschäftigen**. Sie können bei der Beantwortung zwischen den Bereichen Ihres Lebens wechseln.

Die Daten werden am Universitätsklinikum Regensburg ausgewertet und anschließend vernichtet. Die Ergebnisse werden in einem Bericht zusammengefasst. Unsere Arbeit unterliegt strengen Bestimmungen des Datenschutzes, das heißt, Ihre Antworten werden vollkommen anonym behandelt und allgemeine Aussagen auf Grundlage der Antworten aller Befragten abgeleitet. Damit ist eine Zuordnung zu Einzelpersonen unmöglich. Bitte beantworten Sie möglichst **alle Fragen**. Sollte eine Fragestellung auf Sie nicht zutreffen, dann versuchen Sie die am ehesten mögliche Antwort auszuwählen.

Antworten Sie bitte so, dass die Antwort Ihre **persönliche Meinung am besten ausdrückt**. Es gibt kein richtig oder falsch! Überlegen Sie daher nicht lange, sondern antworten Sie spontan, was Sie denken.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen als Ansprechperson gerne zur Verfügung:

MSc. Sarah Loew: 0651- 4678197

sarah.loew@ukr.de

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche im Durchschnitt? _____

Alter _____ Geschlecht _____

Was ist Ihr höchster erreichter Bildungsabschluss? _____

Was ist die offizielle Bezeichnung Ihrer derzeitigen Tätigkeit? _____

Bitte notieren Sie das heutige Datum: _____

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/teils 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5
1.	Eine gesicherte Zukunft ist für mich sehr wichtig im Leben.	①	②	③	④	⑤
2.	Ich bin mit den Resultaten meiner Tätigkeiten zufrieden.	①	②	③	④	⑤
3.	Bei komplexen Aufgaben gelingt es mir ein Team zu bilden, um sie gemeinsam zu lösen.	①	②	③	④	⑤
4.	Es fällt mir schwer, meine Ansprüche an mich zu reduzieren.	①	②	③	④	⑤
5.	Bei meiner Arbeit gibt es wenig, was mich erfüllt und glücklich macht.	①	②	③	④	⑤
6.	Erfolgreich zu sein bedeutet mir wenig im Vergleich zu anderen Menschen.	①	②	③	④	⑤
7.	Die Erfüllung meiner Aufgaben steht in meinem Leben an vorderster Stelle.	①	②	③	④	⑤
8.	Ich würde mein Leben als erfolgreich bezeichnen, denn das, was ich erreicht habe, macht mich zufrieden.	①	②	③	④	⑤
9.	Ich bin regelmäßig in meiner Freizeit körperlich aktiv.	①	②	③	④	⑤
10.	Bei dem was ich tue kann ich mir keine Fehler leisten, denn es muss perfekt sein.	①	②	③	④	⑤
11.	Bei meinen Aufgaben bin ich Herr/Frau der Lage, auch wenn vieles zusammen kommt, denn ich weiß, wie ich vorgehen muss, um die Übersicht zu behalten.	①	②	③	④	⑤
12.	Wenn sich die Aufgaben häufen, entscheide ich was wichtig ist und tue das, was mir möglich ist.	①	②	③	④	⑤
13.	In meiner Freizeit nutze ich die Zeit häufig, um über die Probleme der Arbeit gründlich nachzudenken.	①	②	③	④	⑤
14.	Trotz großer Anstrengungen habe ich nur wenig Erfolg.	①	②	③	④	⑤
15.	Meine Aufgaben halten mich körperlich in Bewegung.	①	②	③	④	⑤

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/teils 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5
16.	Die Menschen schätzen meine Hilfe und geben mir viel zurück.	①	②	③	④	⑤
17.	Ich ziehe es vor, emotional belastenden Situationen aus dem Weg zu gehen.	①	②	③	④	⑤
18.	Meine Aufgaben sind sehr komplex.	①	②	③	④	⑤
19.	Ich ziehe viel positive Energie und Kraft aus meinen Aufgaben.	①	②	③	④	⑤
20.	Probleme bei der Arbeit belasten mich nicht in meiner Freizeit.	①	②	③	④	⑤
21.	Wenn ich mal erfolglos bin, fällt es mir schwer, im Leben noch einen Sinn zu sehen.	①	②	③	④	⑤
22.	Aufgrund meiner einseitigen Tätigkeiten habe ich körperliche Beschwerden oder bin oft krank.	①	②	③	④	⑤
23.	In meinem Umfeld herrscht eine emotional ausgeglichene Atmosphäre.	①	②	③	④	⑤
24.	Mein Alltag gibt mir viele Gestaltungsmöglichkeiten.	①	②	③	④	⑤
25.	Mein Aufgabenpensum ist eigentlich zu viel für eine Person.	①	②	③	④	⑤
26.	Meine Aufgaben begeistern und erfüllen mich.	①	②	③	④	⑤
27.	Wenn ich mal erfolglos bin, kann ich mich schnell wieder für neue Aufgaben begeistern.	①	②	③	④	⑤
28.	Ich bin kontaktfreudig und vertraue darauf, dass ich zur richtigen Zeit die richtigen Menschen treffe.	①	②	③	④	⑤
29.	Ich fühle mich üblicherweise körperlich fit und habe keine Beschwerden.	①	②	③	④	⑤
30.	Es gibt wertvolle Menschen in meiner unmittelbaren Umgebung, auf die ich mich verlassen kann und die mich unterstützen.	①	②	③	④	⑤
31.	Die meisten meiner Tätigkeiten finde ich sinnlos und überflüssig.	①	②	③	④	⑤
32.	Ich leide darunter, mit anderen verglichen zu werden oder mich mit anderen messen zu müssen.	①	②	③	④	⑤
33.	Bei meinen Aufgaben habe ich es selten mit Menschen im direkten Kontakt zu tun.	①	②	③	④	⑤
34.	Meine Stimmung hängt sehr stark von dem Umfeld ab, in dem ich mich gerade befinde.	①	②	③	④	⑤

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/teils 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5
35.	Ich fühle mich in meiner Entfaltung gehemmt und eingeengt.	①	②	③	④	⑤
36.	Ich erlebe in meinem Tätigkeitsfeld keine Konkurrenz.	①	②	③	④	⑤
37.	Ich befinde mich im Großen und Ganzen in einer sicheren Lage.	①	②	③	④	⑤
38.	Wenn etwas schief geht, bleibe ich gelassen, denn wo gehobelt wird, fallen Späne.	①	②	③	④	⑤
39.	Ich sehe bei komplexen Aufgaben kaum Möglichkeiten andere zu meiner Unterstützung einzubinden.	①	②	③	④	⑤
40.	Meine Aufgaben erschöpfen mich, da ich den Ansprüchen kaum gerecht werden kann.	①	②	③	④	⑤
41.	Meine Freizeit hat für mich einen höheren Lebenswert als meine Arbeitsaufgaben.	①	②	③	④	⑤
42.	Es gelingt mir, auch in unsicheren Zeiten darauf zu vertrauen, dass sich die Dinge zum Guten entwickeln werden.	①	②	③	④	⑤
43.	Wenn ich etwas falsch gemacht habe, kann ich mich ziemlich über mich selbst ärgern.	①	②	③	④	⑤
44.	Ich fühle mich oft überfordert mit der Komplexität meiner Aufgaben und wünschte alles wäre einfacher.	①	②	③	④	⑤
45.	Meine Aufgaben sind gut zu schaffen.	①	②	③	④	⑤
46.	Meine Tätigkeiten tue ich meist in einer körperlich einseitigen Haltung oder Belastung, d.h. ohne körperliche Abwechslung.	①	②	③	④	⑤
47.	Ich setze mich aktiv für die Bewältigung von Konflikten ein.	①	②	③	④	⑤
48.	Ich sehe in fast allem was ich tue einen größeren Sinn.	①	②	③	④	⑤
49.	Um erfolgreich zu sein, muss ich mich eben nach den Vorgaben der Gesellschaft richten.	①	②	③	④	⑤
50.	Ich leide darunter, dass ich den Menschen nicht genügend Aufmerksamkeit zukommen lassen kann und daher deren Erwartungen nicht gerecht werde.	①	②	③	④	⑤
51.	Die meisten Aufgaben kann ich sehr gut allein erledigen.	①	②	③	④	⑤
52.	Ich bin bei meinen Aufgaben starken emotionalen Belastungen ausgesetzt.	①	②	③	④	⑤
53.	Ich fühle mich frei in der Entfaltung meiner Fähigkeiten und Ideen.	①	②	③	④	⑤

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft zu
		1	2	3	4	5
54.	Was die anderen machen und erreichen, ist für mich nicht so wichtig, ich habe meine eigenen Maßstäbe.	①	②	③	④	⑤
55.	Es kostet mich Mühe, mit meinen Mitmenschen in einen tieferen Kontakt zu kommen.	①	②	③	④	⑤
56.	Ich fühle mich oft einsam und im Stich gelassen.	①	②	③	④	⑤
57.	Ich fühle mich als mein eigener Herr / meine eigene Frau und brauche nicht den Erwartungen anderer gerecht zu werden.	①	②	③	④	⑤
58.	Meine täglichen Aufgaben sind genau vorgegeben und lassen mir kaum Spielraum für eigene Gestaltung.	①	②	③	④	⑤
59.	Es spornt mich an, mich mit anderen zu messen.	①	②	③	④	⑤
60.	Ich trage die Gabe in mir, für Menschen auch in kurzen Begegnungen voll da zu sein.	①	②	③	④	⑤
61.	Ich fühle mich oft nicht in der Lage, Menschen, die mir helfen könnten anzusprechen.	①	②	③	④	⑤
62.	Ich erhalte kaum Anerkennung, wenn ich andere unterstütze.	①	②	③	④	⑤
63.	Bei meiner Arbeit herrscht Konkurrenz und jeder kämpft für sich allein.	①	②	③	④	⑤
64.	Ich kann, während ich meine Aufgaben verrichte, für andere Menschen da sein.	①	②	③	④	⑤
65.	Ich habe relativ hohe Ziele und sie zu erreichen ist mir sehr wichtig im Leben.	①	②	③	④	⑤
66.	Ich brauche die Anerkennung der anderen, um mich als wertvoller Mensch zu fühlen.	①	②	③	④	⑤
67.	Ich habe oft Angst vor der Zukunft und zweifle daran, dass das Leben es gut mit mir meint.	①	②	③	④	⑤
68.	Mir gelingt fast nichts zufriedenstellend.	①	②	③	④	⑤
69.	Meine Aufgaben sind im Wesentlichen einfach und überschaubar.	①	②	③	④	⑤
70.	Meine Lebenssituation ist sehr ungewiss.	①	②	③	④	⑤
71.	Es wird viel von mir verlangt, dem ich versuche gerecht zu werden.	①	②	③	④	⑤
72.	Meine Aufgaben verlangen von mir, für andere Menschen mit meiner vollen Aufmerksamkeit da zu sein.	①	②	③	④	⑤

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/teils 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5
73.	Tief in mir trage ich eine unzerstörbare innere Heiterkeit oder Freude.	①	②	③	④	⑤
74.	Als Mensch fühle ich mich wertvoll.	①	②	③	④	⑤
75.	Ich brauche unbedingt andere Menschen, um meine Aufgaben zu erledigen, bzw. meine Ziele zu verwirklichen.	①	②	③	④	⑤
76.	Sicherheit ist relativ, denn es kommt oft anders, als man denkt.	①	②	③	④	⑤
77.	In meiner Freizeit nehme ich mir kaum Zeit für Bewegung oder sportliche Betätigung.	①	②	③	④	⑤
78.	Bei den meisten meiner Aufgaben kommt es nicht darauf an, sie richtig oder falsch gemacht zu haben.	①	②	③	④	⑤

Anhang

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		nie	ein paar Mal pro Jahr oder weniger	ein paar Mal pro Monat oder weniger	ein paar Mal pro Monat	einmal pro Woche	ein paar Mal pro Woche	jeden Tag
		1	2	3	4	5	6	7
1	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Markieren Sie bitte jeweils, in welchem Ausmaß Sie in den letzten 14 Tagen die jeweiligen Beschwerden, Schwierigkeiten, Gefühle oder Gedanken über sich selbst hatten.		nie	kaum/manchmal	häufiger/mäßig ausgeprägt	häufig/stark
		0	1	2	3
1	Gefühl, nicht abschalten zu können	①	②	③	④
2	Erschöpfung, Müdigkeit	①	②	③	④
3	Körperliche Verspannungen, Verkrampfungen	①	②	③	④
4	Innere Unruhe (Hektik, Gefühl des Gehetztseins)	①	②	③	④
5	Energielosigkeit (Schwäche, Mattigkeit)	①	②	③	④
6	Ein- oder Durchschlafstörungen	①	②	③	④
7	Sich abgespannt und „gerädert“ fühlen	①	②	③	④
8	Gefühl des Unwohlseins, Missbefinden	①	②	③	④

Schätzen Sie nun bitte ihre vorherrschende Stimmung ein.		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft voll zu
		1	2	3	4	5
14	In den letzten Monaten konnte ich oft Glück empfinden.	①	②	③	④	⑤
15	Wenn ich zurückdenke, war ich in den vergangenen Tagen und Wochen oft traurig.	①	②	③	④	⑤
16	Vieles, was ich in den letzten Tagen gemacht habe, war für mich eintönig und langweilig.	①	②	③	④	⑤
17	In den vergangenen Tagen und Wochen war ich oft ängstlich und unsicher.	①	②	③	④	⑤
18	In den letzten Tagen und Wochen stieg öfter Wut in mir auf.	①	②	③	④	⑤
19	Im Allgemeinen war ich in den letzten Monaten guten Mutes und voller Lebensfreude.	①	②	③	④	⑤

Wie würden Sie ganz allgemein Ihre Lebensqualität einstufen?		schlecht/nicht zufriedenstellend	eher schlecht	teils/teils	eher gut	sehr gut/voll zufriedenstellend
20						

Anhang A-3: TR-Skala

Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche im Durchschnitt? _____

Alter _____ Geschlecht _____

Was ist Ihr höchster erreichter Bildungsabschluss? _____

Was ist die offizielle Bezeichnung Ihrer derzeitigen Tätigkeit? _____

Bitte notieren Sie das heutige Datum: _____

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/teils 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5
1.	Wenn etwas schief geht, bleibe ich gelassen, denn wo gehobelt wird, fallen Späne.	①	②	③	④	⑤
2.	Bei meinen Aufgaben gibt es wenig, was mich erfüllt und glücklich macht.	①	②	③	④	⑤
3.	Ich brauche die Anerkennung der anderen, um mich als wertvoller Mensch zu fühlen.	①	②	③	④	⑤
4.	Wenn ich etwas falsch gemacht habe, kann ich mich ziemlich über mich selbst ärgern.	①	②	③	④	⑤
5.	Bei komplexen Aufgaben gelingt es mir, ein Team zu bilden, um sie gemeinsam zu lösen.	①	②	③	④	⑤
6.	Ich sehe bei komplexen Aufgaben kaum die Möglichkeit andere zu meiner Unterstützung einzubinden.	①	②	③	④	⑤
7.	Meine Stimmung hängt sehr stark von dem Umfeld ab, in dem ich mich befinde.	①	②	③	④	⑤
8.	Ich trage die Gabe in mir, für Menschen auch in kurzen Begegnungen voll da zu sein.	①	②	③	④	⑤
9.	Meine Aufgaben begeistern und erfüllen mich.	①	②	③	④	⑤
10.	Wenn ich mal erfolglos bin, kann ich mich schnell wieder für neue Aufgaben begeistern.	①	②	③	④	⑤
11.	Ich bin kontaktfreudig und vertraue darauf, dass ich zur richtigen Zeit die richtigen Menschen treffe.	①	②	③	④	⑤
12.	Die meisten meiner Tätigkeiten finde ich sinnlos und überflüssig.	①	②	③	④	⑤
13.	Ich fühle mich in meiner Entfaltung gehemmt und eingeengt.	①	②	③	④	⑤
14.	Es gelingt mir, auch in unsicheren Zeiten darauf zu vertrauen, dass sich die Dinge zum Guten entwickeln werden.	①	②	③	④	⑤

Markieren Sie bitte das für Sie Zutreffende.		trifft nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils/teils 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5
15.	Ich sehe in fast allem was ich tue einen größeren Sinn.	①	②	③	④	⑤
16.	Es kostet mich Mühe, mit meinen Mitmenschen in einen tieferen Kontakt zu kommen.	①	②	③	④	⑤
17.	Tief in mir trage ich eine unzerstörbare innere Heiterkeit oder Freude.	①	②	③	④	⑤
18.	Ich fühle mich frei in der Entfaltung meiner Fähigkeiten und Ideen.	①	②	③	④	⑤

Anhang A-4: Itemkennwerte Gesamtfragebogen

Mittelwerte (*M*), Standardabweichungen (*SD*) und Schwierigkeit (*p*) aller Items

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
k13	Als Mensch fühle ich mich wertvoll.	4.08	1.01	.82
r6 (-)	Trotz großer Anstrengungen habe ich nur wenig Erfolg.	4.15	.92	.83
k1 (-)	Ich habe oft Angst vor der Zukunft und zweifle daran, dass das Leben es gut mit mir meint.	3.89	1.18	.78
r6	Ich würde mein Leben als erfolgreich bezeichnen, denn das, was ich erreicht habe, macht mich zufrieden.	3.76	1.08	.75
k4	Durch meine Haltung ziehe ich viel positive Energie und Kraft aus meinen Aufgaben.	3.51	1.02	.70
r2 (-)	Mir gelingt fast nichts zufriedenstellend.	4.31	.93	.86
k8	Tief in mir trage ich eine unzerstörbare innere Heiterkeit oder Freude.	3.47	1.20	.69
k12 (-)	Ich fühle mich oft nicht in der Lage, Menschen die mir helfen könnten anzusprechen.	3.91	1.17	.78
k9/1	Ich fühle mich frei in der Entfaltung meiner Fähigkeiten und Ideen.	3.56	1.01	.71
k9/1 (-)	Ich fühle mich in meiner Entfaltung gehemmt und eingeengt.	3.86	1.08	.77
k5/2 (-)	Bei meinen Aufgaben gibt es wenig, was mich erfüllt und glücklich macht.	3.99	.99	.80
k6 (-)	Wenn ich mal erfolglos bin, fällt es mir schwer, im Leben noch einen Sinn zu sehen.	4.11	1.04	.82
k9/2 (-)	Die meisten meiner Tätigkeiten finde ich sinnlos und überflüssig.	4.17	1.00	.83
k11 (-)	Es kostet mich Mühe mit meinen Mitmenschen in einen tieferen Kontakt zu kommen.	3.91	1.17	.78
r2	Ich bin mit den Resultaten meiner Tätigkeiten zufrieden.	3.86	.80	.77
r13	Die Menschen schätzen meine Hilfe und geben mir viel zurück.	3.92	.89	.78
k9/2	Ich sehe in fast allem was ich tue einen größeren Sinn.	3.37	1.12	.67
r13 (-)	Ich erhalte kaum Anerkennung, wenn ich andere unterstütze.	3.93	.97	.78
k5/2	Meine Aufgaben begeistern und erfüllen mich.	3.61	.97	.72
r1 (-)	Meine Lebenssituation ist sehr ungewiss.	3.66	1.22	.73
r10 (-)	Es spornt mich an, mich mit anderen zu messen.	3.63	1.21	.73
k6	Wenn ich mal erfolglos bin, kann ich mich schnell wieder für neue Aufgaben begeistern.	3.45	.91	.69
ma9	Mein Alltag gibt mir viele Gestaltungsmöglichkeiten.	3.65	.98	.73
r1	Ich befinde mich im Großen und Ganzen in einer sicheren Lage	3.77	1.12	.75
k1	Es gelingt mir, auch in unsicheren Zeiten darauf zu vertrauen, dass sich die Dinge zum Guten entwickeln werden.	3.73	1.01	.75
k4 (-)	Meine Aufgaben erschöpfen mich, da ich den Ansprüchen kaum gerecht werden kann.	3.70	1.16	.74
ma8	In meinem Umfeld herrscht eine emotional ausgeglichene Atmosphäre.	3.33	1.02	.67
r3 (-)	Ich fühle mich oft überfordert mit der Komplexität meiner	3.64	1.10	.73

	Aufgaben und wünschte alles wäre einfacher.			
k12	Ich bin kontaktfreudig und vertraue darauf, dass ich zur richtigen Zeit die richtigen Menschen treffe.	3.63	1.05	.73
a1	Eine gesicherte Zukunft ist für mich sehr wichtig im Leben.	3.80	1.00	.76
ma1	Sicherheit ist relativ, denn es kommt oft anders, als man denkt.	3.67	1.03	.73
a2	Bei dem was ich tue kann ich mir keine Fehler leisten, denn es muss perfekt sein.	2.93	1.04	.58
ma2	Bei den meisten meiner Aufgaben kommt es nicht darauf an, sie richtig oder falsch gemacht zu haben.	1.98	1.05	.39
k2	Wenn etwas schief geht, bleibe ich gelassen, denn wo geholt wird, fallen Späne.	3.12	1.04	.62
mk2	Wenn ich etwas falsch gemacht habe, kann ich mich ziemlich über mich selbst ärgern.	2.10	.99	.42
a3	Meine Aufgaben sind sehr komplex.	3.63	.98	.72,
ma3	Meine Aufgaben sind im Wesentlichen einfach und überschaubar.	3.62	1.06	.72
r3	Bei meinen Aufgaben bin ich Herr/Frau der Lage, auch wenn vieles zusammen kommt, denn ich weiß, wie ich vorgehen muss, um die Übersicht zu behalten	3.89	.83	.77
k3	Bei komplexen Aufgaben gelingt es mir ein Team zu bilden, um sie gemeinsam zu lösen.	3.46	1.04	.69
mk3	Ich sehe bei komplexen Aufgaben kaum Möglichkeiten andere zu meiner Unterstützung einzubinden.	3.58	1.10	.71
a4	Mein Aufgabenpensum ist eigentlich zu viel für eine Person.	2.93	1.19	.58
ma4	Meine Aufgaben sind gut zu schaffen.	3.44	.90	.68
r4	Wenn sich meine Aufgaben häufen, bleibe ich gelassen.	3.14	.95	.62
mr4	Es fällt mir schwer, meine Ansprüche an mich zu reduzieren.	2.37	1.06	.47
a5	Die Erfüllung meiner Aufgaben hat höchste Priorität.	2.71	.99	.54
ma5	Meine Freizeit hat für mich einen höheren Lebenswert als meine Arbeitsaufgaben	3.43	1.15	.68
r5	Ich erfülle meine Aufgaben.	4.43	.70	.88
mr5	Meist gelingt es mir nicht, meine Aufgaben den Anforderungen gemäß zu erfüllen.	3.94	1.15	.78
k5_1	Probleme bei der Arbeit belasten mich nicht in der Freizeit.	2.71	1.13	.54
mk5/1	In meiner Freizeit nutze ich die Zeit häufig, um über die Probleme der Arbeit gründlich nachzudenken.	3.34	1.05	.66
a6	Ich habe relativ hohe Ziele und sie zu erreichen ist mir sehr wichtig im Leben.	3.62	.96	.72
ma6	Erfolgreich zu sein bedeutet mir wenig im Vergleich zu anderen Menschen.	3.15	1.04	.63
a7	Meine Tätigkeiten tue ich meist in einer körperlich einseitigen Haltung oder Belastung, d.h. ohne körperliche Abwechslung.	3.02	1.36	.60
ma7	Meine Aufgaben halten mich körperlich in Bewegung.	3.50	1.25	.70
r7	Ich fühle mich üblicherweise körperlich fit und habe keine Beschwerden.	3.57	1.12	.71
mr7	Aufgrund meiner einseitigen Tätigkeiten habe ich körperliche Beschwerden oder bin oft krank.	4.37	.89	.87
k7	Ich bin regelmäßig in meiner Freizeit körperlich aktiv.	3.63	1.31	.73
mk7	In meiner Freizeit nehme ich mir kaum Zeit für Bewegung oder sportliche Betätigung.	3.71	1.32	.74
a8	Ich bin bei meinen Aufgaben starken emotionalen Belastungen ausgesetzt	2.93	1.37	.57

r8	Ich setze mich aktiv für die Bewältigung von Konflikten ein.	3.65	.96	.73
mr8	Ich ziehe es vor, emotional belastenden Situationen aus dem Weg zu gehen.	3.27	1.22	.65
mk8	Meine Stimmung hängt sehr stark von dem Umfeld ab, in dem ich mich gerade befinde.	2.67	1.10	.53
a9	Meine täglichen Aufgaben sind genau vorgegeben und lassen mir kaum Spielraum für eigene Gestaltung.	3.98	1.00	.79
r9	Mir ist es nicht so wichtig selbst zu entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige.	2.07	1.15	.41
mr9	Ich richte mich nicht gerne nach den Anweisungen anderer.	3.00	1.13	.60
a10	Bei meiner Arbeit herrscht Konkurrenz und jeder kämpft für sich allein.	3.90	1.31	.78
ma10	Ich erlebe in meinem Tätigkeitsfeld keine Konkurrenz.	2.88	1.29	.58
k10	Was die anderen machen und erreichen, ist für mich nicht so wichtig, ich habe meine eigenen Maßstäbe.	3.27	1.10	.65
mk10	Um erfolgreich zu sein, muss ich mich eben nach den Vorgaben der Gesellschaft richten.	3.31	1.06	.66
a11	Meine Aufgaben verlangen von mir, für andere Menschen mit meiner vollen Aufmerksamkeit da zu sein.	3.79	1.30	.76
ma11	Bei meinen Aufgaben habe ich es selten mit Menschen im direkten Kontakt zu tun.	4.36	1.06	.87
r11	Ich kann während ich meine Aufgaben verrichte für andere Menschen da sein.	3.84	1.10	.77
mr11	Ich leide darunter, dass ich den Menschen nicht genügend Aufmerksamkeit zukommen lassen kann und daher deren Erwartungen nicht gerecht werde.	3.85	1.03	.77
k11	Ich trage die Gabe in mir, für Menschen auch in kurzen Begegnungen voll da zu sein.	3.81	1.03	.76
a12	Ich brauche unbedingt andere Menschen, um meine Aufgaben zu erledigen, bzw. meine Ziele zu verwirklichen.	2,78	1.21	.56
ma12	Die meisten Aufgaben kann ich sehr gut allein erledigen.	2.16	.90	.43
r12	Es gibt wertvolle Menschen in meiner unmittelbaren Umgebung, auf die ich mich verlassen kann und die mich unterstützen.	4.57	.76	.91
mr12	Ich fühle mich oft einsam und im Stich gelassen.	3.93	1.16	.78
a13	Es wird viel von mir verlangt, dem ich versuche gerecht zu werden.	2.18	.98	.44
ma13	Ich fühle mich als mein eigener Herr/ meine eigene Frau und brauche nicht den Erwartungen anderer gerecht zu werden.	3.05	1.10	.61
mk13	Ich brauche die Anerkennung der anderen, um mich als wertvoller Mensch zu fühlen.	2.78	1.08	.56

Anmerkungen: N = 282; (-) invertiertes Item

Eigenständigkeitserklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Dissertation mit dem Thema:

„Entwicklung eines Ressourcenfragebogens und dessen kulturwissenschaftliche Kontextualisierung in der Resilienzforschung“

mit Bezugnahme auf die „Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens“ selbstständig verfasst habe und mich keiner unzulässigen fremden Hilfe vor oder während der Abfassung der Dissertation bedient habe. Ich habe keine anderen als die im Schriftenverzeichnis der Abhandlung angeführten Schriften benutzt. Alle wörtlich oder sinngemäß den Schriften anderer Autoren entnommenen Stellen habe ich kenntlich gemacht.

Im Promotionsfach habe ich bislang keine Doktorprüfungen endgültig nicht bestanden.

Die Dissertation wurde an keiner anderen Universität, Hochschule oder Fakultät mit dem Ziel der Promotion eingereicht.

Trier, Datum

Sarah Francesca Loew