

2 Theoretische Betrachtung der Konstrukte

Resilienz und Persönlichkeit

2.1 Das Konstrukt Resilienz

2.1.1 Begriffsbestimmung

Der Begriff der Resilienz kommt aus dem Lateinischen „resilire“ und bedeutet „zurückspringen“ oder „abprallen“. Resilienz stammt ursprünglich aus der Physik und bedeutet dort so viel wie in seinen ursprünglichen Zustand zurückkehren, wobei damit die Eigenschaften von Materialien beschrieben werden, elastisch und flexibel auf äußere Einwirkungen zu reagieren und dabei dennoch ihre Form zu bewahren (Kormann, 2009).

In der einschlägigen Literatur wird Resilienz in vielen verschiedenen Disziplinen, wie beispielsweise der Entwicklungspsychologie (Werner & Smith, 1992; Wustmann, 2009) aber auch im organisationalen Kontext (Bhamra et al., 2011) oder der Entwicklung von Managern (King & Rothstein, 2010) diskutiert. Resilienz ist bereits seit den 50er Jahren ein Thema, welches in der wissenschaftlichen Literatur betrachtet wird, allerdings häufig mit dem Fokus auf Kinder- und Adoleszenzforschung. Die bekanntesten Studien im deutschen Raum sind hierzu die Mannheimer Risikokinderstudie und die Bielefelder Invulnerabilitätsstudie (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2014). Das Interesse an der Erforschung von Resilienz im Erwachsenenalter, nahm erst in den letzten Jahren an Fahrt auf (Sonnenmoser, 2006). Dies führt zu fundamentalen Problemen in der einheitlichen Definition, so wird Resilienz unter anderem als Persönlichkeitseigenschaft, oder auch als Entwicklungs- und Lernprozess angesehen (Fletcher & Sarkar, 2013). Basis für die kontroverse Diskussion sind unter anderem die grundlegenden Studien zur Resilienz, die ein heterogenes Bild des Konstrukts zeichnen. Als bedeutendste Studie ist die so-

genannte *Kauai Studie* von Werner & Smith (1992) zu nennen. Seit 1955 untersuchten und begleiteten die Forscherinnen Werner und Smith auf der Insel Kauai über 500 Kinder und Jugendliche über einen Zeitraum von 40 Jahren. Die Kinder wuchsen unter extrem widrigen Lebensbedingungen auf und waren von einer Vielzahl verschiedener Risikofaktoren belastet. Die Forscherinnen fanden heraus, dass ein Drittel der Kinder sich trotz dieser Umstände positiv entwickelten. Die anderen wiesen große Integrationsprobleme, Lern- und Verhaltensstörungen auf (Werner & Smith, 1992; Wustmann, 2009). Ein Teil der Gruppe reagierte durch bestimmte Umstände oder Eigenschaften offensichtlich unempfindlich auf die Wirkung von psychischen und sozialen Risikofaktoren - das Konzept der Resilienz war geboren.

Resilienz als Lern- oder Entwicklungsprozess

Leibhold und Greve (2009), wie auch Wustmann (2009) und Cichetti (2010) stellen Resilienz als Lernprozess dar, bei dem eine Person sich durch ihre Stabilität und den positiven Umgang mit der Situation schnell von widrigen Bedingungen und Ereignissen erholt oder sogar daran wächst: "An individual's stability or quick recovery (or even growth) under significant adverse conditions" (Leibhold & Greve, 2009, S. 41). Auch wird Resilienz explizit als „keine stabile Eigenschaft“ (Leibhold, 2015, S. 32), sondern als Entwicklungsprozess beschrieben, welcher stark durch äußere Gegebenheiten, wie das persönliche und familiäre Umfeld geprägt wird (Lee et al., 2013). Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (2014) gehen sogar so weit und beschreiben Resilienz „als Kompetenz, [...] die sich aus verschiedenen Einzelfähigkeiten zusammensetzt“ (S. 12). Der Unterschied zu der eigenschaftstheoretischen Perspektive liegt insbe-

sondere darin, dass die Faktoren der Resilienz als erlernbar und nicht als angeboren oder genetisch bedingt angesehen werden (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014). Diesem Ansatz folgend, wird davon ausgegangen, dass resiliente Denk- und Verhaltensmuster noch in jedem Alter entwickelt werden können (Sonnenmoser, 2006, S. 51). So plädieren einige Forscher dafür, insbesondere im organisationalen Kontext, Resilienz zu entwickeln und zu fördern (Bonanno, 2008). In der Praxis ist daher in den letzten Jahren die Entwicklung eines breiten Spektrums an Schulungs- und Seminarangeboten zu beobachten, die insbesondere in der Führungskräfteentwicklung auf eine große Nachfrage stoßen.

Sarges (2013) relativiert den Fähigkeitsansatz, indem er postuliert, dass Resilienz eine nur „teilweise trainierbare, besondere mentale Stabilität [ist] die Personen, selbst in sehr schwierigen Situationen befähigt [...] immer wieder neu ihre Ziele zu verfolgen“ (S. 276).

Resilienz als Eigenschaft

Eine weitere richtungsweisende Studie ist von Block und Block (1980) zur *Ego-Resiliency* publiziert worden, in der Resilienz aus der Sichtweise der Psychoanalyse als stabiles Persönlichkeitsmerkmal verstanden wird (Lee et al., 2013). „[Ego-resiliency is a] resourceful adaption to changing circumstances and environmental contingencies [...] flexible invocation and available repertoire of problem-solving strategies“ (Block & Block, 2014, S. 48). Charaktereigenschaften wie eine allgemeine Begabung, geistige Stabilität und eine ausgeprägte Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche, stressige Umweltbedingungen stehen hier im Fokus der Betrachtung. Das Individuum passt sich jedoch nicht nur zeitlich begrenzt an eine wid-

rige Bedingung an, sondern weist spezifische Charaktereigenschaften auf (Block & Kremen, 1996). So werden Personen mit einer höheren Ego-Resilienz als energiegeladener, optimistischer und neugieriger beschrieben (Fletcher & Sarkar, 2013). Beim eigenschaftsorientierten Ansatz „wird nach (stabilen) Eigenschaftskonstellationen gesucht, auf deren Fundament Resilienz ruht“ (Leibhold, 2015, S. 97). Auch Ong und Bergeman (2006) stellen als Kernmerkmal der Resilienz heraus, dass es sich um eine relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft handelt, wodurch manche Personen Schicksalsschläge gut verarbeiten können und andere daran scheitern. Innerhalb dieser theoretischen Betrachtung wird Resilienz als eine Persönlichkeitseigenschaft angesehen, die eine Person befähigt Quellen von Stress oder traumatischen Ereignissen zu verarbeiten und sich anzupassen (Lee et al., 2013). Aufbauend auf Erkenntnissen der Persönlichkeitspsychologie weist Resilienz, wie andere Persönlichkeitsdimensionen auch, eine relative Stabilität auf und ist damit „kein [...] statisches Persönlichkeitsmerkmal, sie kann zeitlich und räumlich variieren“ (Gabriel, 2005, S. 207). Wagnild und Young (1993) betrachten Resilienz ebenfalls als Personmerkmal und entwickeln auf Basis dieser Definition ein Befragungsinstrument, welches seit 2005 durch Schumacher et al. auch im deutschsprachigen Raum Anwendung findet.

Neben diesen grundsätzlich unterschiedlichen Annäherungen an den Begriff und Inhalt der Resilienz, ist in der wissenschaftlichen Literatur trotzdem allen gemein, dass sich die Resilienzforschung in die positive Psychologie einordnet. Der Blickwinkel verändert sich und richtet sich nicht mehr auf die Defizite und Schwächen einer Person, sondern vielmehr auf die Kompetenzen und Bewältigungsressourcen (Wustmann,

2009). Resilienz wird zumeist im Zusammenhang mit dem Erleben kritischer Lebensereignisse oder sogar im Kontext traumatischer Ereignisse genannt (Bonanno, 2008), aber auch arbeitsbezogener Stress kann Resilienz erforderlich machen (Mache, Vitzthum, Wanke, Groneberg, Klapp, & Danzer, 2014).

Dieser allgemeine Trend der Mobilisierung von Bewältigungsressourcen, spiegelt sich auch in angrenzenden Konzepten wieder. So werden einige Inhalte der benachbarten Ansätze aufgegriffen und finden sich in verschiedenen Säulenmodellen, der Resilienz untergeordnet, wieder. Einige davon habe ich in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1 Säulenmodelle der Resilienz (eigene Darstellung, in Anlehnung an Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014, S. 29; Reivich & Shatté, 2002; Bengel & Lyssenko, 2012, S. 45)

6 Faktoren (Fröhlich-Gildhoff)	7 Säulen (Reivich)	11 Faktoren (Bengel)
Selbstwahrnehmung	Emotionsregulation	Positive Emotionen
Selbstwirksamkeit	Handlungskontrolle	Optimismus
Selbststeuerung	Analysestärke	Hoffnung
Soziale Kompetenz	Selbstwirksamkeit	Selbstwirksamkeits- erwartung
Umgang mit Stress	realistischer Optimismus	Selbstwertgefühl
Problemlösefähigkeit	Empathie und Beziehungsfähigkeit	Kontrollüberzeugung
-	Entwicklung und Grenzerweiterung	Kohärenzgefühl
-	-	Hardiness
-	-	Religiosität
-	-	Coping
-	-	Soziale Unterstützung

Über verschiedene Modelle hinweg wird die Selbstwirksamkeit, oder auch Selbstwirksamkeitserwartung, genannt. Aber auch Optimismus, oder eine realistische, positive Einstellung gegenüber dem Selbst konnte ich wiederholt in der einschlägigen Literatur finden. Diese Säulen- oder Faktorenmodelle weisen jedoch wenige Gemeinsamkeiten auf und erwecken den Eindruck, dass sämtliche Konzepte unter dem Begriff Resilienz zusammengefasst werden. Auch an dieser Stelle besteht Bedarf den Begriff weiter zu schärfen (Friborg, 2005).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus der wissenschaftlichen Literatur keine einheitliche Definition hervorgeht (Bengel & Lyssenko, 2012; Gunkel et al., 2014; Stamm & Halberkann, 2015). In der vorliegenden Arbeit gehe ich daher vom Resilienzbegriff als Persönlichkeitsdisposition aus und orientiere mich eher an der Definition von Block & Block (1980).

2.1.2 *Angrenzende Konzepte*

Die Ergebnisse der Resilienzforschung sind in Wirtschaftsorganisationen noch nicht allzu weit verbreitet. Dies könnte daran liegen, dass bereits zahlreiche angrenzende Konzepte vorliegen, deren Abgrenzung nicht immer eindeutig erscheint (Sonnenmoser, 2006). Die drei in der Literatur am häufigsten genannten, werden im Folgenden aufgezeigt und vom Konstrukt Resilienz weitestgehend abgegrenzt:

Vulnerabilität

Die Vulnerabilität wird häufig als gegensätzliches Konzept der Resilienz- bzw. Invulnerabilitätsforschung postuliert (Schumacher et al., 2005; Friborg, Hjemdal, Martinussen, & Rosenvinge, 2009). Vulnerabilität bedeutet dabei Verletzbarkeit oder Empfindlichkeit einer Person gegenüber ungünstigen Einflussfaktoren (Sonnenmoser, 2006). Auch wurde Vulnerabilität in frühen Forschungen als ein Faktor von Neurotizismus angesehen (Ostendorf & Angleitner, 1994), dort wird Vulnerabilität insbesondere mit Stressanfälligkeit und Hoffnungslosigkeit in kritischen Lebenssituationen beschrieben (Sarges & Wottawa, 2001). Da es jedoch keine vollkommene Unverwundbarkeit geben kann, wurde der Begriff invulnerabel durch den Begriff der Resilienz ersetzt (Gabriel, 2005). „Resilienz bezeichnet eine relationale Invulnerabilität im Sinne einer relativen Widerstandsfähigkeit gegenüber krisenhaften Situationen und Lebensereignissen“ (Gabriel, 2005, S. 207). Die Überschneidungen stechen ins Auge, aber auch die Unterschiede werden durch diese Definition deutlich. Der Begriff Resilienz umfasst mehr als die bloße psychische Unverwundbarkeit einer Person, was mir ohnehin sehr absolut formuliert erscheint. Resilienz ist vielmehr die Wahrnehmung einer kritischen Situation, der

relative Umgang einer Person mit widrigen Bedingungen sowie die schnellere Regeneration von kritischen Lebensereignissen. Das heißt, dass auch resiliente Personen Verletzungen der eigenen Person spüren, sie diese jedoch durch den Umgang mit dem krisenhaften Ereignis und durch ihre psychische Widerstandsfähigkeit abweichend erleben und sich schneller erholen.

Salutogenese

Parallele Erkenntnisse lassen sich auch in dem Konzept der Salutogenese von Antonovsky wiederfinden, indem er sich „auf die Ursprünge von Gesundheit konzentriert“ (Antonovsky, 1997, S. 15) und nicht wie bisher die krankmachenden Faktoren in den Vordergrund rückt. Der Begriff der Salutogenese stammt aus dem lateinischen *Salus*: Unverletztheit, Heil, Glück und dem griechischen Wort *Genese*: Entstehung. Antonovsky (1997) entwickelt bei der Erklärung von Gesundheit als Grundhaltung das sogenannte Kohärenzgefühl (Sense Of Coherence) als Kernstück seines Ansatzes, welches durch das Individuum als Gefühl der Stimmigkeit empfunden werden kann (Bengel, Stittmatter, & Willmann, 2001). Dieses setzt sich aus den folgenden drei Komponenten zusammen und wird als entscheidend für die Kontrolle eines auftretenden Stressors angesehen:

- (1) Verstehbarkeit (comprehensibility)
- (2) Handhabbarkeit (manageability)
- (3) Bedeutsamkeit (meaningfulness)

Personen mit einem hohen Kohärenzgefühl handeln besonders flexibel, während Personen mit einem niedriger ausgeprägten Kohärenzgefühl sich eher starr verhalten (Antonovsky, 1997). Das Gefühl der Kohärenz entwickelt sich nach Antonovsky bis zum 30. Lebensjahr und ist danach

als personelle Ressource weitestgehend stabil (Bengel et al., 2007). Neuere Forschungen plädieren wiederum dafür, dass es sich doch um eine variable Größe handeln könnte (Bengel & Lyssenko, 2012; Gunkel et al., 2014).

Antonovsky erwähnt in seinem Buch ebenfalls die Kauai Studie und fühlt sich durch die dort erlangten Ergebnisse in seinen eigenen Thesen bestätigt (Antonovsky, 1997). Der wesentliche Unterschied zur Resilienzforschung ist daher nicht deutlich festzustellen, da die Kernannahmen beider Konzepte recht ähnlich sind. „Salutogenese [legt] den Schwerpunkt auf Schutzfaktoren zur Erhaltung der Gesundheit, die Resilienzforschung konzentriert sich hingegen mehr auf den Prozess der positiven Anpassung und Bewältigung“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2014, S. 14). Das Kohärenzgefühl ist ein Charakteristikum der Person, es wirkt allerdings anders als die Resilienz nicht als klassische Persönlichkeitseigenschaft und sollte auch nicht als diese betrachtet werden (Antonovsky, 1997; Feldt, Metsäpelto, Kinnunen, & Pulkkinen, 2007). So müsste die Wirkung des Kohärenzgefühls sowohl in stresshaften als auch in stressfreien Situationen das Verhalten steuern, das Konstrukt wird jedoch erst relevant, wenn es sich um kritische Situationen handelt (Antonovsky, 1997). Trotzdem wurden in frühen Forschungen auch Überschneidungen zur emotionalen Stabilität entdeckt, welche auch heute noch weiter erkundet werden (Feldt et al., 2007).

Selbstwirksamkeit

Zu persönlichen Ressourcen, die einen essenziellen Einfluss auf das Wohlergehen und den Umgang mit berufsbezogenem Stress sowie auch der Leistungsfähigkeit haben, zählt neben der Resilienz auch die Selbst-

wirksamkeit (Mache et al., 2014). Hat eine Person eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung, so geht sie davon aus, alltägliche Probleme erfolgreich selbst lösen oder gestellte Aufgaben selbst bewältigen zu können (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2014; Jerusalem, 1990). Charakteristisch für die Selbstwirksamkeit sind die Kontrollwahrnehmung und die Einschätzung der Fähigkeit zur Erledigung einer Aufgabe. Tatsächlich wird davon ausgegangen, dass eine Person mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung auch bessere Leistungen erbringt, da sie weniger an den eigenen Fähigkeiten zweifelt. Dabei basiert das Konzept der Selbstwirksamkeit nach Bandura (1986) auf vier Faktoren:

- „direkte Handlungserfahrungen
- stellvertretende Erfahrungen
- sprachliche Überzeugung
- die wahrgenommene physiologische Erregung“ (Jerusalem, 1990, S. 33).

Durch direkte Handlungserfahrungen werden Erfolge und Misserfolge durch die eigene Erfahrung mit einer Situation erlernt, aber auch durch stellvertretende Erfahrungen kann am Modell gelernt werden. Diese Eindrücke werden jedoch als nicht so einprägsam wahrgenommen wie direkte Erfahrungen. Als noch unzuverlässiger werden Erfahrungen durch verbale Rückmeldungen zu eigenen Leistungen eingestuft – hier greift die Komponente der sprachlichen Überzeugung. Abschließend wird die Selbstwirksamkeit anhand der wahrgenommenen physiologischen Erregung bewertet. Bei einer geringen Erregung erwartet die Person eine höhere Selbstwirksamkeit (Jerusalem, 1990). Durch die beschriebenen Komponenten wird deutlich, dass Selbstwirksamkeit „auf [der] Grundlage einer sozial-kognitiven Lerntheorie begründet ist“ (Jerusalem, 1990, S. 32).

Erfasst wird das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung mittels einer Skala von Schwarzer und Jerusalem (1999), welche 10 Items umfasst. Betrachtet man die Nähe der Resilienz zur Selbstwirksamkeit einer Person, so lässt sich eine substantielle Ähnlichkeit erkennen. Schumacher et al. (2005) untersuchten genau aus diesem Grund die Validität der Resilienzskala (RS-25) anhand einer Korrelation mit der Skala zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung (SWE). Es ergab sich eine signifikante Korrelation von $r = .68$ mit $p < .001$ bei zweiseitiger Testung (Schumacher et al., 2005, S. 11).

„Selbstwirksamkeitserwartungen wurden von Bandura ursprünglich als situationsabhängige Überzeugungen und nicht als stabile Persönlichkeitseigenschaften verstanden“ (Bengel et al., 2001, S. 55) außerdem weist das Konzept der Selbstwirksamkeit eine starke Handlungsorientierung auf (Jerusalem, 1990). Zusammenfassend beschreibt Jerusalem (1990) die Bedeutung von Personfaktoren in kritischen Situationen, indem er ausdrückt, dass es nicht die vorgenannten Konstrukte sind, die dominieren und die Reaktion steuern, sondern es in „erster Linie Persönlichkeitsmerkmale [sind], die entscheiden, ob selbstwertdienliche oder nicht selbstwertdienliche Strategien gewählt werden“ (Jerusalem, 1990, S. 48). Das Konzept der Resilienz schließt dagegen auch Aspekte des Selbstwerts direkt mit ein (Sonnenmoser, 2006, S. 50).

In diesen Punkten unterscheidet sich die Theorie der Selbstwirksamkeitserwartung vom Ansatz Antonovskys und auch vom Konzept der Resilienz.

2.2 Das Konstrukt Persönlichkeit

2.2.1 Begriffsbestimmung - die „Big Five“

Die Charakterisierung eines Menschen geschieht in der Regel unter Verwendung einer Vielzahl von Adjektiven. Geht es jedoch nicht um das Aussehen oder Erscheinungsbild einer Person, so beschreibt man Verhaltensweisen, Motive, Gefühlszustände oder Temperament. Diese Aufzählungen haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da auch bei der Definition des Begriffs der Persönlichkeit auf Grund der Komplexität des Konstruktes verschiedene Ansätze publiziert wurden (Bipp, 2006). Einerseits ist Persönlichkeit ein für das „Individuum charakteristisches Muster des Denkens, Fühlen und Handelns“ (Myers, 2007, S. 588), andererseits liefert auch Herrmann (1991) eine zusammenfassende Definition der Ansätze und beschreibt Persönlichkeit als „ein bei jedem Menschen einzigartiges, relativ überdauerndes und stabiles Verhaltenskorrelat“ (S. 25). In frühen Studien wurde zunächst versucht das Wesen des Menschen durch Personenmerkmale zu erklären, in neueren Theorien werden spezifischere Aspekte untersucht. Persönliche Eigenschaften werden dabei definiert als „stabile Beziehungen zwischen den Situationen und den Reaktionen einer Person“ (Asendorpf, 2007, S. 36). Im Erwachsenenalter weisen einige Persönlichkeitsdimensionen ein hohes Ausmaß an Stabilität auf, so verhält es sich beispielsweise bei den bekannten Big Five (Leibhold, 2015).

Viele Forscher beschäftigen sich seit einigen Jahren mit der Persönlichkeit des Menschen, im Wesentlichen mit zwei unterschiedlichen Forschungsansätzen: zum Einen mit der Definition der Persönlichkeitsdimensionen und zum Anderen mit der Konzeption von entsprechenden Inventaren zur Operationalisierung der Dimensionen (Strus, Cieciuch, &

Rowinski, 2014). Fraglich ist hierbei die Anzahl der dominanten, universalen Persönlichkeitsmerkmale, was auch in der wissenschaftlichen Literatur immer wieder zu kontroversen Debatten führt. Erste überzeugende Ergebnisse lieferten Studien von Eysenck und Cattell. Nachdem Cattell (1943) eine umfangreiche Eigenschaftsliste präsentierte und durch die fünf Hauptfaktoren: surgency, emotional stability, agreeableness, dependability und culture als intellektueller Vater des Big Five-Ansatzes gesehen wird, waren weitere Forschungsansätze zunächst erfolglos (Goldberg, 1993). Eysenck postulierte 1970 den Ansatz der „Big-Three“, welcher die Dimensionen extraversion, psychoticism und neuroticism umfasst und als P-E-N System diskutiert wird (Digman, 1990; Costa & McCrae, 1995). Beide Vorgehensweisen kennzeichnen Vorstöße basierend auf einem lexikalischen Forschungsansatz (Allport & Odbert, 1936). Eysenck, wie auch später andere Wissenschaftler, bildete Listen mit Adjektiven, die die Persönlichkeit beschreiben. Die Versuchspersonen wurden gebeten anzugeben, wie sehr die einzelnen Beschreibungen auf sie zutreffen. Eysenck entdeckte so das drei-Faktoren Modell und revidierte damit seinen vorherigen Ansatz der „Big Two“ welches Extraversion und emotionale Stabilität implizierte (Barrick & Mount, 1991). Aber auch das System hielt der erneuten Überprüfung und Validierung kaum stand (Costa & McCrae, 1995).

Weitere Ansätze, darunter insbesondere der Fünf-Faktoren-Ansatz, wurden in den folgenden Jahren intensiv beforscht, Digman (1990) stellt hierzu eine Übersicht zusammen:

Autor	I	II	III	IV	V
Cattell (1943)	surgen- cy	agreeable- ness	dependa- bility	emotional stability	culture
Fiske (1949)	social adapt- ability	conformity	will to achieve	emotional control	inquiring intellect
Norman (1963)	surgen- cy	agreeable- ness	conscien- tiousness	emotional	culture
Ey- senck (1970)	extra- version	psychoticism		neuroti- cism	-
Guil- ford (1975)	social activity	paranoid disposition	thinking introver- sion	emotional stability	-
Costa & McCrae (1985)	extra- version	agreeable- ness	conscien- tiousness	neuroti- cism	openness
Digman (1988)	extra- version	friendly compliance	will to achieve	neuroti- cism	intellect

Tabelle 2 Faktorenmodelle der Persönlichkeit (eigene Darstellung, in Anlehnung an Digman, 1990, S. 423; Goldberg, 1993)

„Eine umfassende Taxonomie menschlicher Eigenschaften bildet das sogenannte ‚Big Five Modell‘ der Persönlichkeit“ (Bipp, 2006, S. 14). Die Big Five der Persönlichkeit, als mittlerweile bekanntester Ansatz (Friborg, 2005), haben eine einheitliche und allgemeingültige Terminologie für die Beschreibung von individuellen Persönlichkeitsunterschieden eingeführt und durchgesetzt (Asendorpf, 2007). Die fünf bipolaren Persönlichkeitsdimensionen geben Aufschluss über Grundmotive eines Menschen. Anhand von lexikalischen Untersuchungen und Faktorenanalysen wurde eine hierarchische Struktur der fünf Faktoren entdeckt, die es erlaubt Eigenschaften unter den Oberbegriffen zu gruppieren (Ha & Kim, 2013). Die Forscher waren sich einig, dass die beiden Persönlichkeitsmerkmale Extraversion und Neurotizismus (Abwesenheit von emotionaler Stabilität)

zwingend in dem Modell, ob drei oder fünf Faktoren, Berücksichtigung finden müssen (Zuckerman et al., 1993). Es wurden Erkenntnisse zum Einfluss der Familie oder Kultur sowie Geschlechtervergleiche herbeigeführt (Digman, 1990; Ha & Kim, 2013). Außerdem wurde dieser lexikalische und daher für einen Sprachraum spezifische Ansatz auf andere Sprachen übertragen und die Ergebnisse konsistent repliziert (Goldberg, 1990). Eine Unterscheidung wird in die folgenden Dimensionen vorgenommen, die in starker Ausprägung durch die sie beschreibenden Adjektive charakterisiert werden (vergleiche Digman, 1990; Goldberg, 1993; McCrae & Costa, 1997; Seibert & Kraimer, 2001; Bipp, 2006):

- I. Extraversion (E):
energiegeladen, extrovertiert, personenorientiert
- II. Verträglichkeit (A):
vertrauensvoll, freundlich, kooperativ
- III. Gewissenhaftigkeit (C):
verlässlich, planvoll, zielorientiert
- IV. Neurotizismus (N):
ängstlich, unsicher, nervös
- V. Offenheit für Erfahrungen (O):
neugierig, aktiv, aufgeschlossen

Die fünf Faktoren werden durch den ersten Buchstaben des englischen Begriffs abgekürzt. So ergibt sich das in der Literatur häufig zu findende Akronym OCEAN, welches auch im deutschen Sprachraum Anwendung findet. Durch Langzeitstudien wurde die Stabilität von diesen Persönlichkeitseigenschaften untersucht, die Eigenschaften Neurotizismus, Extraversion und Offenheit für Erfahrungen wiesen eindrucksvolle Korrelationen von $r = .83$, $r = .82$ und $r = .83$ auf (Digman, 1990, S. 434). Auch wenn das Ergebnis auf den ersten Blick die mittelfristige Stabilität der

Merkmale bestätigt, bleibt dieser zentrale Punkt in der Debatte um die Persönlichkeit eines Menschen strittig. Die großen Variationen in Messungen von Verhaltensweisen und Eigenschaften in einer sich wiederholenden Situation, im Vergleich zur Messung in unterschiedlichen Situationen, entfacht die sogenannte Anlage-/Umweltdiskussion immer wieder neu. Kritiker bezweifeln die Stabilität der großen fünf Eigenschaften und gehen davon aus, dass sich die Persönlichkeit im Laufe des Lebens durch soziale Anforderungen oder auf Grund von Erfahrungen verändert (Specht, Egloff, & Schmukle, 2011). Auch wenn sich diese Ansichten in der Wissenschaft nahezu unvereinbar gegenüberstehen, orientiere ich mich in der vorliegenden Untersuchung an der relativen Stabilität der Persönlichkeitsdispositionen. Durch den Einsatz von Fragebögen hat das Fünf-Faktoren Modell durch Faktorenanalysen Bestätigung erfahren und die Ergebnisse konnten repliziert werden (Muck, 2004). Dennoch wird es immer wieder kritisiert und die Universalität des fünffaktoriellen Designs in Frage gestellt (Block, 2010; Eysenck, 1992).

Speziell in der Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein verstärktes Interesse bei der Nutzung der Persönlichkeitsdimensionen in der Eignungsdiagnostik zu verzeichnen (Bipp, 2006).

2.2.2 *Persönlichkeitsdimension emotionale Stabilität*

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Persönlichkeitsdimension emotionale Stabilität, welche zumeist in der negativen Ausprägung, der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus, erfasst und ausgedrückt wird (McCrae & John, 1992). Menschen mit hohen Neurotizismuswerten berichten über ein schlechtes Wohlbefinden, sie haben oft ein geringes Selbstwertgefühl, können weniger gut mit Stress umgehen (Friborg, 2005; McCrae & John, 1992) und leiden häufiger unter Schicksalsschlägen (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999). Die Suche nach einer stabilen Persönlichkeitseigenschaft, die Überschneidungen mit Resilienz vermuten lässt, führte mich zwangsläufig zur emotionalen Stabilität. Emotionale Stabilität bildet den positiven Gegenpol zur Dimension Neurotizismus und beschreibt Personen die sorglos und ausgeglichen sind (Muck, 2004). Im Gegensatz zu neurotischen Personen spüren Personen mit einer hohen emotionalen Stabilität kaum negative Auswirkungen durch Stressoren, da sie weniger empfänglich oder sensibel für beeinträchtigende Situationen sind und dadurch ihre emotionale Balance besser halten können (Ha & Kim, 2013). In Anlehnung an Bipp (2006) und Barrick & Mount (1991) werden die Ausprägungen der Dimension emotionale Stabilität und Neurotizismus anhand von beschreibenden Adjektiven dargestellt und definiert:

Neurotizismus	emotionale Stabilität
ängstlich, deprimiert, emotional, besorgt, unsicher, nervös, erregbar, empfindlich, angespannt, selbstzweiflerisch, unruhig, ver-	ausgeglichen, beständig, emotional stabil, robust, entspannt, selbstsicher, sorglos, zufrieden, unempfindlich, anpassungsfähig,

letzlich, verwundbar, launisch, reizbar, mutlos	ruhig
--	-------

Tabelle 3 Beschreibende Adjektive für emotionale Stabilität und Neurotizismus (Barrick & Mount, 1991; Bipp, 2006, S. 16)

Wie auch in anderen Forschungsarbeiten (vergleiche Friborg, 2005) werden emotionale Stabilität und Neurotizismus synonym untersucht, da sie Gegenpole derselben Persönlichkeitsdimension ausdrücken.

Auch wenn die Skalen eine hohe Trennschärfe aufweisen, berichten die Autoren über gefundene Korrelationsmuster. Erwartungskonform korreliert Neurotizismus negativ mit der Dimension Extraversion von $r = -.36$: unsichere, mutlose und ängstliche Menschen sind vermutlich wenig extrovertiert und energiegeladen. Aber auch mit Offenheit für Erfahrungen ergab sich eine signifikant negative Korrelation von $r = -.42$ (Satow, 2011, S. 13).

Auch hier stellt sich die Frage nach der Stabilität der Persönlichkeitsfaktoren im Zeitverlauf. Im Vergleich zu den anderen vier Persönlichkeitseigenschaften bleibt die emotionale Stabilität über verschiedene Altersstufen hinweg sehr stabil (Specht et al., 2011). Brose et al. (2013) untersuchten die emotionale Stabilität bei einem Sample von jungen Personen im Alter von 21 bis 30 Jahren und einer Gruppe von älteren Personen im Alter von 65 bis 80 Jahren. Kontextbezogen und abhängig vom Alter und der entsprechenden sozialen Rolle stellten sie eine Veränderung der emotionalen Stabilität fest. Diese Untersuchung bezog sich allerdings auf eine langfristige Anpassung und nicht auf die mittelfristige, relative Stabilität (Brose, Scheibe, & Schmiedek, 2013). Da die Stabilität der Persön-

lichkeit noch nicht abschließend geklärt ist, wird in der vorliegenden Forschungsarbeit von einer relativen Stabilität ausgegangen.

Durch die Untersuchung verschiedener Ergebnisse von Persönlichkeitsfragebögen, wurden die fünf Dimensionen auf Zusammenhänge mit anderen Konstrukten überprüft. Hierbei wurde ein Zusammenhang von Neurotizismus und Stressreaktionen herausgefunden (McCrae & John, 1992). Schon Goldberg (1993) empfiehlt die berufsbezogene Analyse von Persönlichkeitseigenschaften und auch Bonanno (2008) stellt den Bezug zwischen der Persönlichkeit und dem Umgang mit Stress her. Emotionale Stabilität wird als ein Schlüsselement angesehen, um Resultate von aufreibenden Ereignissen prognostizieren zu können (Li & Ahlstrom, 2015). Nach Li & Ahlstrom (2015) besteht emotionale Stabilität aus zwei Hauptfacetten: der Reaktion auf negative Affekte und der Zeitspanne der Erholung. Bezugnehmend auf die Erholungszeit wird der Begriff der „psychological resilience“ (S. 3) in Zusammenhang mit der Persönlichkeit gestellt und als flexible Anpassung an sich verändernde Umstände definiert.

Durch aktuelle Studien wird diese Relation im folgenden Kapitel vertiefend betrachtet und in Zusammenhang mit Resilienz gestellt.

2.3 Forschungsstand: Zusammenführung der beiden Ansätze

Es gibt in der wissenschaftlichen Literatur bereits einige Studien, die den Zusammenhang von Resilienz und Persönlichkeit untersuchten. In den Forschungsarbeiten zur Konstruktvalidität konnte der Zusammenhang der Big Five Dimensionen emotionale Stabilität und Extraversion mit Resilienz bestätigt werden (Leppert, Koch, Brähler, & Strauß, 2008). Diese Studien fokussierten jedoch selten die Zielgruppe des Managements, lassen sich in Ansätzen aber auf Manager übertragen (King & Rothstein, 2010).

Eine größere Forschungsarbeit von Robins, John, Caspi, Moffitt, und Stouthamer-Loeber (1996) untersuchte typische Persönlichkeitsstrukturen bei US-amerikanischen Kindern und deren Ausprägung der Resilienz. Übereinstimmend fanden Robins et al. (1996) und später Asendorpf (1999) heraus, dass ein typisches Muster in den Big Five feststellbar war. Resiliente Kinder wiesen auffallend niedrige Werte in der Persönlichkeitsdimension Neurotizismus und leicht erhöhte Werte in den anderen vier Persönlichkeitseigenschaften auf.

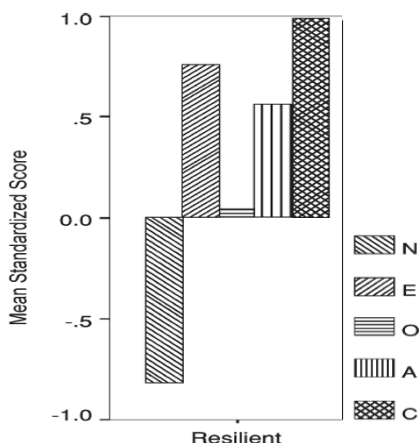


Abbildung 1. Zusammenhang von Resilienz und Persönlichkeit (Robins et al., 1996; Asendorpf, 1999 & Berry et al., 2007, S. 297)

Anwendung fand hier zunächst allerdings nicht das Fünf-Faktoren-Modell, sondern das durch Block (1961) entwickelte California Q-Set. Durch verschiedene Studien wurde erwiesen, dass das California Q-Set auf die Big Five übertragen werden kann und signifikante Korrelationen zwischen $r = .46$ bis $r = .71$ hervorbringt (McCrae & John, 1992, S. 188). Berry, Elliott und Rivera (2007) führten die Studie in ähnlicher Weise durch und erhielten deckungsgleiche Ergebnisse: "One group was characterized by low N[eurotizismus] and higher than average levels on all other Big Five factors" (S. 296).

Seit nahezu 100 Jahren wird der Zusammenhang von Persönlichkeit und Führungserfolg erforscht und die Rolle der Persönlichkeit ist nach wie vor eines der Top-Themen in der Managementliteratur. Zum einen werden Komponenten recherchiert, welche Führungspersönlichkeiten von anderen Personen unterscheiden, zum anderen sollen Eigenschaften herausgefunden werden, die einen erfolgreichen Führer charakterisieren

(McCormack & Mellor, 2002). Ebenso wie in den zuvor beschriebenen Studien, stellten Barrick & Mount (1991) und McCormack & Mellor (2002) im Zusammenhang mit Führungserfolg eine typische Persönlichkeitsstruktur fest: eine hohe Ausprägung von Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit sowie eine geringe Ausprägung des Faktors Neurotizismus. Salgado (1997) veröffentlicht in seiner Metaanalyse zum Zusammenhang von Persönlichkeit und Berufserfolg, dass insbesondere die Faktoren Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität den Erfolg vorhersagen und somit die Persönlichkeit als Instrument zur Personalauswahl herangezogen werden könnte. Auch in Studien von Yukl (1998), Hogan et al. (1994) und Kirkpatrick & Locke (1991) wird die emotionale Stabilität als Eigenschaft beschrieben, die zur effektiven Führung beiträgt oder den Führungserfolg prognostiziert (Judge, Ilies, Bono, & Gerhardt, 2002).

Friborg und Kollegen (2005) untersuchten den Zusammenhang von Intelligenz, Resilienz und Persönlichkeit an fast 500 Studenten einer Militärschule. Auch sie berichteten eine hohe Ausprägung emotionaler Stabilität unter den resilienten Studenten und ebenfalls hohe Werte in den anderen Persönlichkeitsdimensionen. Zur Durchführung der Untersuchung fand der Resilienzfragebogen 'RSA' sowie der Big Five Test '5PF' Anwendung. Auch in dieser Studie wies emotionale Stabilität die stärkste Korrelation mit Resilienz auf ($r = .79$), ein Zusammenhang zwischen Resilienz und Intelligenz konnte jedoch nicht festgestellt werden (Friborg, 2005, S. 34).

In Studien von McLarnon und Rothstein (2013) sowie von King und Rothstein (2010), wird die organisationale Resilienz in den Fokus der Betrachtung gerückt. Die kritische Situation mit der es umzugehen gilt, entsteht vorrangig im, oder durch das, Arbeitsumfeld. So sind personenbezogene Mechanismen auf kognitiver, emotionaler und der Ebene des Verhaltens nötig, um den gewünschten Zustand des Wohlbefindens und der ursprünglichen Leistung wieder zu erreichen (McLarnon & Rothstein, 2013). King und Rothstein (2010) beschreiben Resilienz im arbeitsbezogenen Kontext als einen „‘umbrella term‘ comprised of multiple personal, interpersonal and environmental factors and adaptional process“ (S. 368). In ihrem auf qualitativer Forschung basierenden Modell, dem „Workplace Resilience Inventory“, wird eine allgemeingültige Definition von Resilienz akzeptiert und postuliert, welche sich zur Betonung der Wichtigkeit von Resilienz am Arbeitsplatz eignet. Im Folgenden habe ich das Modell dargestellt:

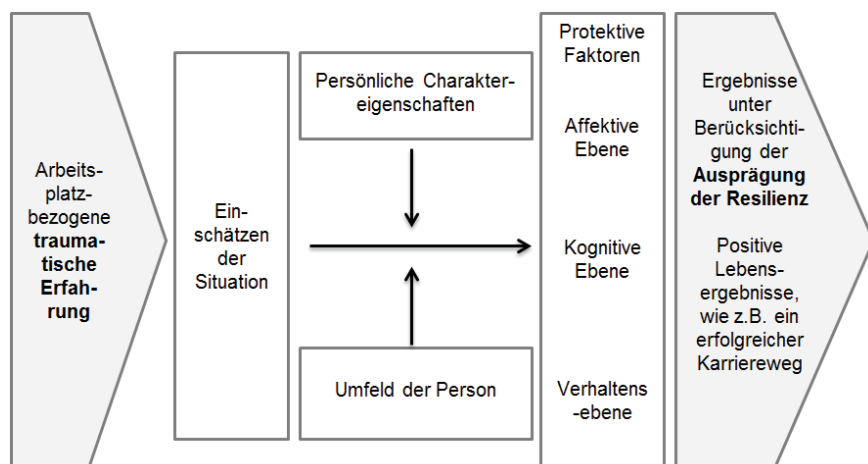


Abbildung 2. Workplace Resilience Inventory (eigene Darstellung, in Anlehnung an King & Rothstein, 2010, S. 374; McLarnon & Rothstein, 2013)

Das Modell ist dynamisch und prozessorientiert, es zeigt die gesunde Reaktion auf kritische Erfahrungen im organisationalen Umfeld auf. Nach dem Erleben einer stark negativen arbeitsplatzbezogenen Situation erfolgt zunächst die Interpretation des Ereignisses. Hier spielen persönliche Charaktereigenschaften eine wesentliche Rolle, aber auch das Umfeld und Unterstützungsmöglichkeiten beeinflussen die Wirkrichtung. Danach folgt der Selbstregulierungsprozess der betroffenen Person, der als sogenannter „resiliency process“ (McLarnon & Rothstein, 2013, S. 65) bezeichnet wird. Dieser Prozess unterliegt den protektiven Faktoren einer Person auf affektiver, kognitiver und der Verhaltensebene. Wenn der Prozess erfolgreich durchlaufen wird, führt er abhängig von der Ausprägung der Resilienz, beispielsweise zu einer hohen Leistung im Job und einer erfolgreichen Karriere, den sogenannten „resilience-related outcomes“ (King & Rothstein, 2010, S. 374).

Luthans (2002) unterstreicht, dass Resilienz gerade für Führungskräfte eine große Bedeutung hat sowie eine hohe Relevanz für die persönliche Reifung und die Weiterentwicklung aufweist. Im Zuge der Karriereentwicklung werden Führungskräfte häufig mit schwierigen Situationen konfrontiert und benötigen Eigenschaften und protektive Mechanismen, um mit diesen Belastungen umzugehen und gestärkt aus ihnen hervorzugehen (King & Rothstein, 2010). Durch die bessere Erforschung der Resilienz in Organisationen könnten wichtige Faktoren wie Produktivität, Leistung und Mitarbeiterzufriedenheit als wünschenswerte Ergebnisse leichter erzielt werden (McLarnon & Rothstein, 2013).

Welche Eigenschaften unterscheiden Manager von anderen Personen? Ist Resilienz demzufolge eine maßgebliche Führungseigenschaft? Oder ist es die emotionale Stabilität der Manager? Ist Resilienz nur ein neuer Name für ein bereits erforschtes Konstrukt?

In Abhängigkeit von diesen forschungsleitenden Fragen und aufbauend auf den dargestellten Befunden und Modellen habe ich eine Studie entwickelt, die eine hohe Relevanz für die Anwendung in der Arbeits- und Organisationspsychologie, durch die Untersuchung des Managements - einer der zentralsten Humanressourcen einer Unternehmung - aufweist.

Resilienz und emotionale Stabilität von Managern

Überschneidung zweier Konstrukte

Fichte, J.

2017, XIV, 132 S. 14 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-18031-7