



# **FOM Hochschule für Oekonomie & Management**

Studienzentrum Nürnberg

## **Master-Thesis**

zur Erlangung des Grades eines

Master of Science (M.Sc.)

über das Thema

### **Zusammenhänge von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation**

—

**Eine empirische Studie bei Pfarramtssekretärinnen und -sekretären in  
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern**

von

**Jochen Kronester**

Erstgutachter  
Matrikelnummer  
Abgabedatum

Professor Dr. Felix Bauer  
369827  
2017-03-06

## **Abstract**

Die vorliegende Arbeit berichtet über die quantitative empirische Forschungsarbeit zur Prüfung der Zusammenhänge von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation bei der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Die Untersuchung basiert auf den Forschungen zu den Persönlichkeitsfaktoren Big Five und zu Resilienz als psychische Widerstandskraft. Die Big Five sind in der Persönlichkeitspsychologie anerkannt, als „state of the Art“ zur Einordnung der Persönlichkeit eines Menschen in fünf Hauptdimensionen. Dabei sind die Big Five im übertragenen Sinne ein fünfdimensionales Koordinatensystem, innerhalb dessen sich die Persönlichkeit jeder Person beschreiben lässt. Resilienz ist eine persönliche Ressource, die erheblich die Anpassungsfähigkeit einer Person zur Bewältigung von Entwicklungsaufgaben, aktuellen Anforderungen, Stress oder Krisen fördert. Die Fragen zur Arbeitsorganisation nehmen insbesondere Organisationsaspekte, wie die Arbeitsbedingungen, die technische Ausstattung, Kollegialität und Führung, berufliche Entwicklung/Qualifikation/Fortbildung und die berufliche Zufriedenheit in den Blick. Dieser Abschnitt wird deskriptiv, aber nicht inferenzstatistisch ausgewertet.

Die Studie ist eine repräsentative Stichprobe der spezifischen Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (N = 595). Die Ergebnisse belegen eine negative Korrelation von Neurotizismus mit dem Faktor Resilienz, mit hoher Effektstärke. Mittlere Effekte sind bei Korrelationen der Big Five Dimensionen Extraversion und Verträglichkeit zu finden. Offenheit zeigt bei schwacher Korrelation auch nur eine schwache Effektstärke. Die Dimension Gewissenhaftigkeit zeigt bei schwachem Zusammenhang, sogar nur eine vernachlässigbare Effektstärke. Bei dem soziodemographischen Faktoren Alter ist keinerlei Zusammenhang mit Resilienz feststellbar. Die Zusammenhangsprüfung von Resilienz und Geschlecht ergibt eine fragliche, d. h. sehr schwache Korrelation, die Effektstärke ist aber vernachlässigbar und damit ohne praktische Relevanz.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Durchschnittliche Dauer der AU-Tage je Krankheitsfall.....	3
Abbildung 2	Stressbezogene Belastungen am Arbeitsplatz (Eigene Darstellung nach Lietzcke & Schuh, 2007, S. 7).....	6
Abbildung 3	Zusammenfassende Darstellung der Persönlichkeitsfaktoren Big Five (Eigene Darstellung nach Myers, 2008, S. 613; Fechthauer, 2011, S. 165-169).....	9
Abbildung 4	Übersicht der Fähigkeiten des WHO Life Skills Modells (Eigene Darstellung nach WHO, 1994, S. 1-3).....	18
Abbildung 5	Exemplarische Übersicht von Resilienzfaktoren (Eigene Darstellung nach Wagnild & Young, 1993, S. 174-175; Reivich & Shatteé, 2002, S. 36-45; Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2015, S. 42 ff).....	22
Abbildung 6	Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Eigene Darstellung nach Kommunale Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse, 2016, S. 25).....	25
Abbildung 7	Voraussetzungen für eine gesunde Leistungsfähigkeit (Eigene Darstellung nach Poppelreuter und Mierke, 2005, S. 169).....	27
Abbildung 8	Graphische Auswertung (Q-Q-Plot) der Big Five und der Resilienz (Eigene Darstellung).....	54
Abbildung 9	Graphische Auswertung (Histogramm) der Resilienz (Eigene Darstellung).....	55
Abbildung 10	Graphische Auswertung (Histogramm) der Big Five Dimensionen nach III. Normalverteilungsprüfung gemäß Tabelle 8 (Eigene Darstellung)....	64
Abbildung 11	Graphische Auswertung (Histogramm) der Resilienz nach III. Normalverteilungsprüfung gemäß Tabelle 8 (Eigene Darstellung).....	65
Abbildung 12	Aufteilung der Probanden nach Geschlecht (Eigene Darstellung).....	65
Abbildung 13	Verteilung der Probanden auf Altersklassen (Eigene Darstellung).....	66

Abbildung 14 Präsentation des höchsten Schulabschlusses der Versuchspersonen (Eigene Darstellung).....	66
Abbildung 15 Aufgliederung der Probanden in die regionalen Kirchenkreise (Eigene Darstellung).....	67
Abbildung 16 Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse (Eigene Darstellung).....	67
Abbildung 17 Wochenarbeitszeit nach Beschäftigungsverhältnissen (Eigene Darstellung).....	68
Abbildung 18 Arbeitszeitflexibilität (Eigene Darstellung).....	73
Abbildung 19 Klarheit im Führungsverhalten (Eigene Darstellung).....	73
Abbildung 20 Unterstützung durch die Führungskraft (Eigene Darstellung).....	73
Abbildung 21 Ermöglichung von Fortbildungen (Eigene Darstellung).....	74
Abbildung 22 Funktionsfähigkeit der Vertretungsregelung (Eigene Darstellung).....	74
Abbildung 23 Längerfristige berufliche Weiterentwicklung (Eigene Darstellung).....	75
Abbildung 24 Perspektive im derzeitigen Beruf (Eigene Darstellung).....	75
Abbildung 25 Negativer Zusammenhang von Neurotizismus und Resilienz (Eigene Darstellung).....	78
Abbildung 26 Zusammenhang von Extraversion und Resilienz (Eigene Darstellung).....	80
Abbildung 27 Zusammenhang von Offenheit und Resilienz (Eigene Darstellung).....	81
Abbildung 28 Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit und Resilienz (Eigene Darstellung).....	82
Abbildung 29 Zusammenhang von Verträglichkeit und Resilienz (Eigene Darstellung).....	84
Abbildung 30 Zusammenhang von Geschlecht und Resilienz (Eigene Darstellung).....	86

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Gewichteter Vergleich der Diagnosen Psychische Erkrankungen, Neubildungen und Muskel-/Skeletterkrankungen (Eigene Darstellung nach Knieps & Pfaff, 2015, S. 37-39).....	3
Tabelle 2	Untersuchungsstichprobe und Datensatzbereinigung (Eigene Darstellung).....	52
Tabelle 3	Normalverteilung der latenten Merkmalen Big Five und Resilienz (Eigene Darstellung).....	53
Tabelle 4	Gesamt-Inkonsistenz-Wert der latenten Merkmalen Big Five und Resilienz nach Proband (Eigene Darstellung).....	58
Tabelle 5	Gegenüberstellung der Normalverteilung der latenten Merkmale Big Five und Resilienz nach Imputation, Konsistenzprüfung der Skalen und des Antwortverhaltens der Probanden und der I. Prüfung (Tabelle 3) (Eigene Darstellung).....	60
Tabelle 6	Gegenüberstellung der Item Kennwerte zur Testverfälschung (Faking Good) (Eigene Darstellung nach Satow, 2012a, S. 19).....	61
Tabelle 7	Messung der theoretischen Konstrukte mittels Item-Gesamtwert-Korrelation (Eigene Darstellung).....	62
Tabelle 8	Gegenüberstellung der Normalverteilung der latenten Merkmale Big Five und Resilienz nach Messung der theoretischen Konstrukte und im Vergleich mit den durchgeführten Normalverteilungsprüfungen I & II (Tabellen 3 & 5) (Eigene Darstellung).....	63
Tabelle 9	Aufteilung der Probanden nach Geschlecht (Eigene Darstellung).....	159
Tabelle 10	Aufteilung der Probanden Altersklassen (Eigene Darstellung).....	159
Tabelle 11	Präsentation des höchsten Schulabschlusses der Versuchspersonen (Eigene Darstellung).....	159
Tabelle 12	Aufgliederung der Probanden in die regionalen Kirchenkreise (Eigene Darstellung).....	159

Tabelle 13	Tabellarische Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse (Eigene Darstellung).....	159
Tabelle 14	Wochenarbeitszeit nach Beschäftigungsverhältnissen (Eigene Darstellung).....	159
Tabelle 15	Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Neurotizismus und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung).....	69
Tabelle 16	Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Extraversion und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung).....	69
Tabelle 17	Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Offenheit und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung).....	70
Tabelle 18	Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Gewissenhaftigkeit und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung).....	70
Tabelle 19	Statistische Kennzahlen zur Resilienz und Gegenüberstellung mit Referenzwerten von Schumacher et al. (2005, S. 24) (Eigene Darstellung).....	71
Tabelle 20	Statistische Kennzahlen zur Resilienz und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung).....	72
Tabelle 21	Vergleich der Einzelergebnisse von Mittelwert und Standardabweichung der RS-25 der aktuellen Studie Ergebnisse mit den Resultaten von Schumacher et al. (2005). (Eigene Darstellung).....	159
Tabelle 22	Messung der Kendall's rank-correlation tau (Eigene Darstellung).....	76

## Abkürzungsverzeichnis

Akt.	Aktuelle
APA	American Psychological Association
AU	Arbeitsunfähigkeit
B5	Big Five
B5T	Big-Five-Persönlichkeitstest
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BDP	Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.
BKK	Betriebskrankenkassen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BPtK	Bundespsychotherapeutenkammer
BZgA	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
DAK	Deutsche Angestellten Krankenkasse
DIN	Deutsche Institut für Normung e. V.
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DRZ	Deutsches Resilienz-Zentrum
ELKB	Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
Engl.	Englisch
EU	Europäische Union
f.	folgende <i>[Seite]</i>
ff.	folgende <i>[Seiten]</i>
GBS	Gutenberg Brain Study
ggf.	gegebenenfalls
H0	Nullhypothese

HA	Alternativhypothese
ICD	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
ISO	International Organization for Standardization
i. V.	in Verbindung
M	Mittelwert
MAR	Missing at Random
MARF	Mainz Resilience Factors in Daily Life
MARP	Mainzer Resilienz Projekts
MCAR	Missing Completely at Random
NA	No Answer
NEO-FFI	Neurotizismus, Extraversion, Openness - Five Factor Inventory
NEO-PI-R	Neurotizismus, Extraversion, Openness - Personal Inventory-Revised
NMAR	Not Missing at Random
o. A.	ohne Angabe
o. g.	oben genannte
Q-Q-Plot	Quantile-Quantile-Plot
RFI®	Resilience Factor Inventory®
RS	Resilience Scale von Wagnild & Young (1993)
RS-25	Deutsche Übersetzung der RS mit 25 Fragen
RS-13	Deutsche Kurzsкала zur Resilienz mit 13 Fragen
RS-11	Deutsche Kurzsкала zur Resilienz mit 11 Fragen
S.	Seite
SD	Standardabweichung
SOC	Sense Of Coherence

u. a.	unter anderem
V	Variable
vgl.	Vergleiche
VPN	Versuchsperson(en)
WHO	World Health Organization
TK	Techniker Krankenkasse
Z.	Zeile

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract .....</b>	<b>II</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>III</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>V</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>VII</b>
<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>X</b>
<b>1. Einleitung und Problemdarstellung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Theoretische und empirische Grundlagen.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Die Big Five Persönlichkeitsfaktoren .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1. Definition und Merkmale der Big Five .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2. Aktueller Forschungsstand zu den Big Five .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Resilienz.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.1. Entdeckung und Definition von Resilienz.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2. Das Konstrukt Resilienz .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.3. Resilienz und Stressoren.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.4. Resilienz im Kontext verwandter Konzepte .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5. Aktueller Forschungsstand zu Resilienz .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3. Arbeitsorganisation.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.1. Definition und Grundlagen .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.2. Aktueller Forschungsstand in der Arbeitsorganisation .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4. Forschungsprojekt und Hypothesen .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.1. Das Forschungsprojekt zur Korrelation von Resilienz und den Big Five.....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.2. Die Hypothesen des Forschungsprojekts .....</b>	<b>30</b>
<b>3. Stichprobe und Methoden .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1. Verfahren der Stichprobenziehung.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2. Eigenschaften der Versuchspersonen.....</b>	<b>34</b>

3.3.	Beschreibung der Variablen der Datenerhebung .....	35
3.3.1.	Die Resilienzskala.....	36
3.3.2.	Der Big Five Persönlichkeitsstrukturtest.....	38
3.3.3.	Fragen zur Arbeitsorganisation.....	40
3.4.	Das Untersuchungsdesign.....	41
3.4.1.	Instruktionswidriges Antwortverhalten.....	42
3.4.2.	Prüfung auf Normalverteilung.....	42
3.4.3.	Imputation (Ersetzung fehlender Werte).....	43
3.4.4.	Konsistenzprüfung der Skalen.....	44
3.4.5.	Konsistenzprüfung des Antwortverhaltens der Probanden.....	45
3.4.6.	Prüfung von sozial erwünschtem Antwortverhalten (Faking Good)	47
3.4.7.	Messung theoretischer Konstrukte.....	48
3.4.8.	Deskriptive Datenanalyse .....	49
3.4.9.	Prüfung der Hypothesen.....	50
4.	Ergebnisse .....	51
4.1.	Deskriptive Statistik.....	51
4.1.1.	Anzahl der Probanden im Datensatz.....	51
4.1.2.	Überprüfung und Korrektur des Datensatzes.....	52
4.1.3.	Ersatz fehlender Werte durch Imputation .....	55
4.1.4.	Prüfung der Skalen auf Inkonsistenzen .....	56
4.1.5.	Prüfung des Antwortverhaltens der Probanden auf Inkonsistenzen	58
4.1.6.	Prüfung von Testverfälschungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten (Faking Good) .....	61
4.1.7.	Messung der theoretischen Konstrukte Big Five und Resilienz .....	62
4.1.8.	Darstellung erhobener Variablen .....	65
4.1.9.	Maß des Zusammenhangs .....	75
4.2.	Inferenzstatistik.....	77

4.2.1.	Überprüfung des Zusammenhangs von Neurotizismus und Resilienz.....	77
4.2.2.	Messung des Zusammenhangs von Extraversion und Resilienz.....	79
4.2.3.	Prüfung des Zusammenhangs von Offenheit und Resilienz .....	80
4.2.4.	Zusammenhangsmessung von Gewissenhaftigkeit und Resilienz ....	81
4.2.5.	Überprüfung eines Zusammenhangs von Verträglichkeit und Resilienz.....	83
4.2.6.	Prüfung ob zwischen Alter und Resilienz ein Zusammenhang besteht.....	84
4.2.7.	Zusammenhangsüberprüfung zwischen Geschlecht und Resilienz..	85
4.2.8.	Korrelationsprüfung von Schulabschluss und Resilienz.....	86
4.2.9.	Messung und Prüfung des Zusammenhangs der Resilienzskalen RS-25 und RS-11 .....	87
4.2.10.	Überprüfung eines Zusammenhangs der Resilienzskalen RS-25 und RS-13 .....	87
5.	Diskussion der Forschungsergebnisse .....	89
5.1.	Ergebnisübersicht der Hypothesen .....	89
5.2.	Kontext der aktuellen Studie.....	91
5.3.	Reflexion des Vorgehens und der Messergebnisse.....	93
5.4.	Fazit .....	96
	Literaturverzeichnis.....	97
Anhang 1	Anschreiben zum Versand des Online-Fragebogens vom 7. Juni 2016 .....	104
Anhang 2	Begleitschreiben von Oberkirchenrat Dr. Hübner zum Forschungsprojekt .....	105
Anhang 3	Fragebogen der Online-Umfrage.....	107
Anhang 4	Auswertungsbericht der Online-Fragebogenaktion vom 7. Juni 2016 bis 15. Juli 2016 .....	118
Anhang 5	Tabellen der Deskriptiven Statistik.....	159
Anhang 6	Befehlssyntax (diverse R-Protokolle) .....	163
	Ehrenwörtliche Erklärung .....	174

## 1. Einleitung und Problemdarstellung

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich als quantitative empirische Forschungsarbeit mit den Zusammenhängen von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation bei der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Die Relevanz dieser wirtschaftspsychologischen Studie leitet sich aus dem extrem dynamischen Wandel von Gesellschaft und Arbeitswelt der letzten 15 Jahre und den daraus erwachsenen Folgen für die psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab. Diese Entwicklung nahm die Europäische Kommission im Jahr 2005 auf und veröffentlichte das Grünbuch „Die psychische Gesundheit der Bevölkerung verbessern“. Dort prognostizierte sie, dass psychische Erkrankungen ein zunehmend schwerwiegendes Problem werden. Aus diesem Grund weist die Europäische Kommission insbesondere der Förderung von psychischer Gesundheit und der Verhütung psychischer Erkrankungen höchste strategische Priorität zu (Europäische Kommission (Generaldirektion Gesundheit & Verbraucherschutz), 2005, S. 5).

Der aktuelle DAK Gesundheitsreport 2016 unterstreicht diese Prognose der Kommission zu den psychischen Erkrankungen und dokumentiert den ununterbrochen, stetigen Anstieg von Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen. Konkret entfielen im Jahr 2015 243,7 Fehltag auf die Diagnosehauptgruppe<sup>1</sup> der psychischen Erkrankungen, bezogen auf 100 ganzjährig versicherte DAK-Mitglieder. Gegenüber dem Vorjahr ist dies eine Steigerung um 2,7 Prozent. Im Vergleich mit dem Jahr 2000 waren es damals 110 Fehltag, die durch psychische Erkrankungen verursacht waren. Im Vergleich der Jahre 2000 mit 2015 bedeutet dies immerhin eine Steigerung von rund 222 Prozent (Marshall, Hildebrandt, Sydow, & Nolting, 2016, S. 22 f.). Bestätigt wird dieser Trend auch durch die Veröffentlichung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014; Unfallverhütungsbericht Arbeit“, in der berichtet wird, dass die Krankheitstage wegen psychischer Erkrankungen von 33,6 Millionen in 2001 auf rund 60 Millionen in 2012 gestie-

---

<sup>1</sup> Sämtliche Diagnosegruppen und Diagnosehauptgruppen orientieren sich an der ICD-10 German Modification. Die ICD-10 ist die 10. Version der sogenannten International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD). Dabei handelt es sich um die von der World Health Organization (WHO) definierte Klassifizierung aller Krankheiten. Die German Modification ist eine spezielle deutsche Version des ICD-10 Systems, die jährlich vom Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation und Information aktualisiert wird.

gen sind (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), 2016a, S. 31). In ihrem aktuellen gemeinsamen Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015; Unfallverhütungsbericht Arbeit“ konstatieren die Herausgeber, dass nach einem weiteren Ansteigen im Jahr 2015 schon 87.2 Millionen Krankheitstage durch psychischen Erkrankungen verursacht waren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2016b, S. 42). Im Ranking der 10 wichtigsten Krankheitsarten liegen die psychischen Erkrankungen mit einem Anteil von 16.2 Prozent in dem DAK Gesundheitsreport noch auf Platz drei, knapp hinter den Erkrankungen des Atmungssystems (16.6 Prozent) und den auf Platz eins liegenden Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit einem Anteil von 21.7 Prozent. Demgegenüber liegen die psychischen Erkrankungen der BKK Pflichtmitglieder im BKK Gesundheitsreport 2015 schon auf Platz zwei der wichtigsten Erkrankungen. Konkret verzeichnete die BKK vergleichsweise im Jahr 2014 bei den psychischen Erkrankungen schon 272 Fehltage je 100 Pflichtmitglieder, was einem Anteil von 15.7 Prozent am gesamten Arbeitsunfähigkeitsgeschehen der BKK Pflichtversicherten entspricht (Knieps & Pfaff, 2015, S. 37).

Die Brisanz dieser Entwicklung bei den psychischen Erkrankungen wird noch deutlich verstärkt, wenn man zusätzlich die Langzeiterkrankungen und die Frühverrentungen mit in den Fokus nimmt. Pfaff & Zeike (2015, S. 17–22) dokumentieren im BKK Gesundheitsreport 2015, dass im Jahr 2014 die individuelle Krankheitsdauer bei psychischen Erkrankungen durchschnittlich 39.1 Arbeitsunfähigkeitstage betragen hat, während die durchschnittliche Langzeiterkrankung bei allen Diagnosen insgesamt bei nur 13.3 Krankheitstagen lag (vgl. Abbildung 1). Neben der Krankheitsdauer bei psychischen Erkrankungen ist auch die Krankheitsdauer bei Neubildungen (das sind gut- und bösartige Tumorerkrankungen) mit 34.4 AU-Tagen relativ hoch. Die Neubildungen haben zwar eine ähnlich lange Krankheitsdauer je AU-Fall, doch treten diese Erkrankungen mit 3.9 Prozent gegenüber den psychischen Erkrankungen mit 15.7 Prozent viel seltener auf.

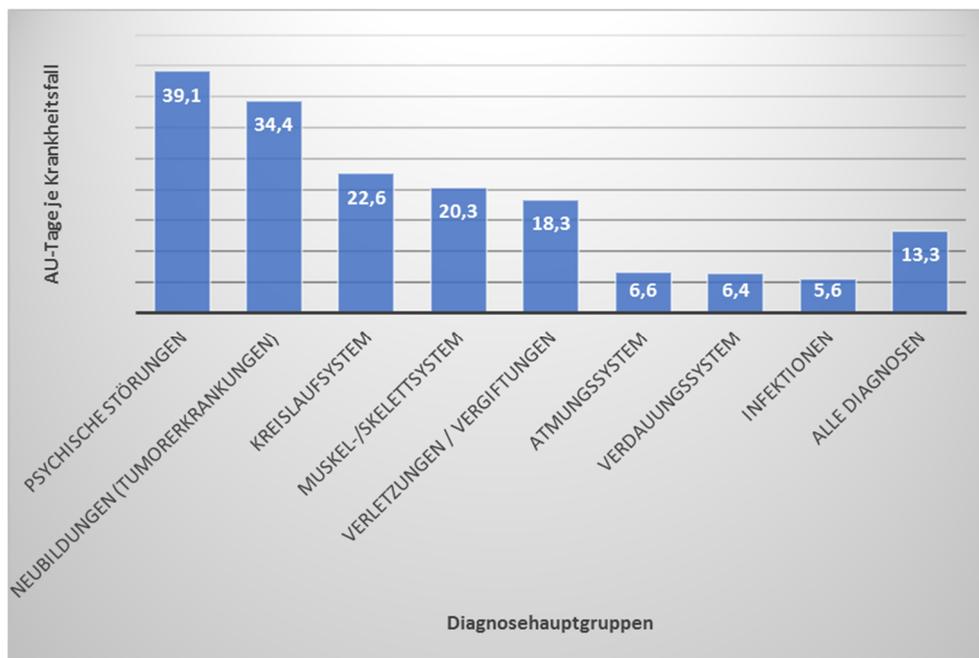


Abbildung 1. Durchschnittliche Dauer der AU-Tage je Krankheitsfall (Eigene Darstellung nach Knieps & Pfaff, 2015, S. 39).

Auch im Vergleich zur Diagnosehauptgruppe der Muskel- und Skelettkrankheiten, die in den beiden Gesundheitsberichten von BKK und DAK mit über 20 Prozent an der Spitze der Erkrankungsfälle steht, haben die psychischen Erkrankungen vergleichsmäßig mit Abstand die höchste Anzahl an AU-Tagen Langzeiterkrankung (vgl. Tabelle 1)

Tabelle 1

*Gewichteter Vergleich der Diagnosen Psychische Erkrankungen, Neubildungen und Muskel-/Skeletterkrankungen (Eigene Darstellung nach Knieps & Pfaff, 2015, S. 37-39)*

Diagnosehauptgruppe	Langzeiterkrankungen		
	Krankheitsdauer in Tagen	Krankheitsfälle je 100 Pflichtversicherte (Gewichtung)	Krankheitsdauer * Krankheitsfälle je 100 Pflichtversicherte
Psychische Erkrankungen	39.1	272	10 635.2
Muskel-/Skeletterkrankungen	20.3	465	9 439.5
Neubildungen	34.4	67	2 304.8

*Anmerkung.* Die psychischen Erkrankungen nehmen bei den Langzeiterkrankungen auch beim gewichteten Vergleich mit deutlichem Abstand den ersten Rang ein.

Zusätzlich sind mittlerweile die psychischen Erkrankungen bei den Erwerbsminderungsrenten, d. h. bei den Frühverrentungen, die Hauptursache für Berentungen. Die

Deutsche Rentenversicherung Bund (2014, S. 23) stellt in ihrem Positionspapier zur Bedeutung psychischer Erkrankungen fest, dass seit dem Jahr 2001 psychische Erkrankungen der häufigste Grund für Frühverrentungen sind und zwar kontinuierlich ansteigend. Das Papier hält weiter fest, dass innerhalb der Diagnosehauptgruppe der psychischen Erkrankungen die affektiven Störungen (Depressionen und Angststörungen) deutlich zunehmen, während Suchterkrankungen und somatoforme Störungen nur marginal ansteigen und Verrentungen wegen Schizophrenie, schizotypische Persönlichkeitsstörung und Wahn über Jahre stabil sind. Diese Entwicklung bei den affektiven Störungen indiziert einen deutlichen Bezug zum Thema „Stress am Arbeitsplatz“ (Kleinschmidt, 2012, S. 3). Im Jahr 2012 wurden Erwerbsminderungsrenten in 37 Prozent aller Fälle wegen psychischer Störungen bewilligt. Besonders unterstreicht die Deutsche Rentenversicherung Bund (2014, S. 24), dass bei den psychischen Erkrankungen der durchschnittliche Rentenbezug schon mit 48.1 Jahren beginnt, was um 2.3 Jahre früher ist als bei dem Durchschnitt aller anderen Diagnosegruppen, bei denen der durchschnittliche Rentenbezug der Erwerbsminderungsrente bei 50.4 Jahren beginnt.

Neben den finanziellen und gesundheitlichen Auswirkungen für den Einzelnen, ist auch die gesamte Volkswirtschaft mit der erheblichen ökonomischen Tragweite dieser globalen Entwicklung konfrontiert (Horst & May-Schmidt, 2015, S. 232 ff.). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016b, S. 42) konstatieren für das Jahr 2015 Produktionsausfallkosten von 9.5 Milliarden Euro und einem Ausfall an Bruttowertschöpfung von 16.8 Milliarden Euro, allein durch die 87.2 Millionen AU-Fehltage der Diagnosehauptgruppe psychische Erkrankungen. Dies nimmt noch nicht die zusätzlichen Kosten bei Langzeiterkrankungen (insbesondere Krankengeld und Rehabilitationsmaßnahmen) und die ökonomischen Folgen von Frühverrentungen wegen psychischer Störungen (vorzeitiger Ausfall von Sozialversicherungsbeiträgen bei gleichzeitig längerer Zahlung von Rentenleistungen) mit ins Kalkül.

Psychische Erkrankungen haben in den letzten Jahren dramatisch an Bedeutung in der Arbeitswelt und gesamtgesellschaftlich gewonnen. Bei der Suche nach den möglichen Ursachen wird deutlich, dass der Trend zur Zunahme psychischer Erkrankungen bei den AU-Fehltagen, bei den Langzeiterkrankungen und bei den Frühverrentungen nicht ausschließlich auf die Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten 15 Jahren zurückzu-

führen ist. Neben einer erhöhten Sensibilisierung der Ärzte und der dadurch verbesserten Zuverlässigkeit beim Diagnostizieren psychischer Erkrankungen, der gewachsenen allgemeinen gesellschaftlichen Akzeptanz von psychischen Erkrankungen als Krankheit und der damit einhergehenden größeren Offenheit von Patienten beim Auftreten entsprechender Krankheitssymptome, spielen auch noch persönliche Merkmale sowie individuelle Erfahrungen des Patienten eine Rolle (Bundespsychotherapeutenkammer, 2013, S. 29 ff.). Dennoch ist den arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren ein überproportionales Gewicht beizumessen. Auf diese Entwicklung reagierte auch der Gesetzgeber und legte in § 5 Arbeitsschutzgesetz die psychische Gefährdungsbeurteilung als verpflichtend fest (ArbSchG, 2015).

Für die Gesellschaft bedingt der Wandel von der klassischen Industriegesellschaft zur Wissens-, Informations- und Dienstleistungsgesellschaft ein Abnehmen körperlicher Belastungen, bei gleichzeitiger Zunahme von psychosozialen Belastungen. Konkret erhöhen sich vielfach Termindruck, Aufgabenkomplexität, Verantwortung, Informationsflut und die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben verwischen. Das Institut DGB-Index Gute Arbeit bestätigt diese Entwicklungen in seinem Bericht für das Jahr 2013, in dem 37 Prozent von 10 688 Befragten angeben, dass die subjektiv erlebte Arbeitsintensität sich in den vergangenen 12 Monaten in hohem bis sehr hohem Maße erhöht hat. Zusätzlich fühlten sich 56 Prozent bei der Arbeit oft bis sehr häufig gehetzt (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2014, S. 10-12). Parallel gestalten sich auch die Umgebungsfaktoren in Arbeitswelt und Gesellschaft destabilisierend, wie zum Beispiel steigende Arbeitsplatzunsicherheit, sinkende Kontinuität bei Berufsbiographien, anhaltende Restrukturierungsmaßnahmen sowie zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeit und Zeitarbeit (Ulich, 2008, S. 11 f.).

Arbeitsbezogener Stress, das zeigen über die vergangenen Dekaden die Langzeitstudien der Krankenkassen, der Rentenversicherung (Bund), der Gewerkschaften, der Bundespsychotherapeutenkammer, der Bundesärztekammer, des BMAS und der BAuA deutlich auf, hat ein hohes Potential krankheitsfördernd zu wirken und psychische Störungen auszulösen. Da Stress aber auch positiv wirken kann (Eustress), im Normalfall gesund ist und zu Leistungssteigerungen führt, ist genau zu prüfen, welchen Einflussfaktoren Mitarbeitende ausgesetzt sind und wie sie individuell mit den Belastungen umgehen. Litzcke und Schuh (2007) gliedern die stressbezogenen Faktoren am Arbeitsplatz in organisatorische, soziale, physische und psychische Belastungen (vgl. Abbildung 2).

<b>Organisatorische Belastungen</b>	<b>Soziale Belastungen</b>
Arbeitsschwierigkeit	Gruppenarbeit
Arbeitsgeschwindigkeit	Einzelarbeit
Umfang der Arbeit	Soziale Dichte/“Überbelegung“
Abmessungen des Arbeitsplatzes	Soziale Isolation/“Unterbelegung“
Gleitzeit	Konflikte
Überstunden	Mobbing
<b>Physische Belastungen</b>	<b>Psychische Belastungen</b>
Muskelbelastung	Angst, Misserfolg, Tadel und negative Folgen eigenen Verhaltens
Beleuchtung	Arbeitsplatzunsicherheit
Klima	Fehlender Anerkennung und Unterstützung
Lärm	Fehlende Entspannung und Erholung
Schadstoffe	Fremdbestimmtheit
Technische Einrichtungen	Informationsmangel
Werkstoffe	Betriebsklima
	Störungen
	Zeit- und Termindruck
	Unterforderungen
	Verantwortungsdruck

*Abbildung 2.* Stressbezogene Belastungen am Arbeitsplatz (Eigene Darstellung nach Lietzcke & Schuh, 2007, S. 7).

Das subjektive Erleben von Stress am Arbeitsplatz hängt sehr stark von den Einflussfaktoren Frequenz, Anhäufung, Dauer und Wirkungsstärke der Stressoren ab. Daneben ist die subjektive Einschätzung bzw. das subjektive Erleben durch den Einzelnen elementar wichtig, da hier die entscheidende Beurteilung erfolgt, ob die Belastung als bewältigbar oder als bedrohlich bewertet wird. Wird Stress als Bedrohung bewertet, dann entsteht schnell aus Stress Dauerstress (Disstress) und negative gesundheitliche Konsequenzen, d.h. psychische Erkrankungen, sind prognostizierbar und hochwahrscheinlich (Litzcke & Schuh, 2007, S. 7-10).

In ihrem Grünbuch zur psychischen Gesundheit unterstreicht die EU-Kommission (2005, S. 9) für die Arbeitswelt zusammenfassend, dass Arbeitsleistung und Produktivität durch gute psychische Gesundheit gefördert werden, während ungenügende und mangelhafte Arbeitsbedingungen zu psychischen Störungen führen. Weiterhin verdeutlicht sie, dass Stressabbau am Arbeitsplatz eine der wichtigsten Präventivmaßnahmen

zur Vermeidung von psychischen Erkrankungen ist. Bundesärztekammer und Bundespsychotherapeutenkammer ergänzen in ihrer gemeinsamen Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission u. a. die erhebliche strategische Bedeutung der Resilienz-Forschung und die herausragende Wichtigkeit der Prävention psychischer Erkrankungen (Bundesärztekammer & Bundespsychotherapeutenkammer, 2005, S. 12-14 und 18). Im Jahr 2013 veröffentlichte in diesem Zusammenhang die Bertelsmann Stiftung die Studie „Führung, Gesundheit und Resilienz“. Diese Studie nimmt die Entwicklung steigender psychischer Erkrankungen auf und untersucht Zusammenhänge zwischen dem Einfluss von Führung, Gesundheit und Resilienz, um daraus u.a. einen Maßnahmenkatalog zu konzipieren (Bertelsmann Stiftung, 2013, S. 1). Die Studie kommt zusammenfassend zu dem Ergebnis, dass Resilienz einen sehr positiven Einfluss auf das Themenfeld der psychischen Gesundheit hat und dass es gleichzeitig zwischen Resilienz und mit mindestens einem Persönlichkeitsfaktor der Big Five (Bertelsmann Stiftung, 2013, S. 9) einen engen Zusammenhang gibt. Auch unterstreichen die Forscher in der Studie die korrelierenden Beziehungen von Führung und Gesundheit, aber auch von Führung und Resilienz (Bertelsmann Stiftung, 2013, S. 11-12). Diese Studie der Bertelsmann Stiftung stellt einen wichtigen Meilenstein in der noch relativ jungen Forschung zu dem psychologischen Schutzfaktor „Resilienz“ im betrieblichen Kontext dar. Die vorliegende empirische Forschungsarbeit nimmt die oben beschriebenen Aspekte auf und untersucht für die spezifische Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre die Zusammenhänge von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation. Dabei wird die Persönlichkeit reflektiert an den Big Five Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 107). Für die Messung wurde der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) eingesetzt (Satow, 2012a). Resilienz gilt als psychische Widerstandsfähigkeit und ist ein wesentlicher Präventiv- und Schutzfaktor der psychischen Gesundheit (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 7). Sie wurde mit der Resilienzskala RS-25 erhoben (Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauß, & Brähler, 2005). Ein weiterer Aspekt der Studie ist die Analyse der Arbeitsorganisation, die gerade beim arbeitsbezogenen Stress eine wesentliche Rolle spielt (Kleinschmidt, 2012, S. 4 f.). Erhoben wurden auf einer vierstufigen Skala Fragen zu den Arbeitsbedingungen, der technischen Ausstattung, der Kollegialität und Führung, Entwicklung/Qualifikation/Fortbildung und der beruflichen Zufriedenheit.

## **2. Theoretische und empirische Grundlagen**

### **2.1. Die Big Five Persönlichkeitsfaktoren**

#### **2.1.1. Definition und Merkmale der Big Five**

Die Persönlichkeitspsychologie erkannte frühzeitig das Forschungserfordernis, die Persönlichkeitseigenschaften der Menschen zu bündeln und möglichst sparsam zu beschreiben. So entstanden über die letzten zirka 80 Jahre die weithin in der Wissenschaft anerkannten Big Five Persönlichkeitsfaktoren. Sie beschreiben die Hauptdimensionen der Persönlichkeit. Nach Asendorpf & Neyer (2012, S. 109) sind die Big Five im übertragenen Sinne ein fünfdimensionales Koordinatensystem, innerhalb dessen sich jede Person durch einzelne Koordinaten auf den fünf Achsen beschreiben lässt. Die fünf Achsen bzw. Hauptdimensionen lauten Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit (vgl. Abbildung 3). Das Modell ist bipolar strukturiert, d. h. bei hohen oder niedrigen Werten in einer Dimension kommt es nicht zu guten oder schlechten Wertungen, sondern die Eigenschaften einer Person liegen näher bei dem einen oder anderen Pol. Beispielsweise liegt die Persönlichkeitseigenschaft einer Person für die Dimension Neurotizismus zwischen den beiden Polen Labilität, Ängstlichkeit, Nervosität versus Stabilität und Ausgeglichenheit (Fechtenhauer, 2011, S. 166).

Dimensionen	Eigenschaften
Neurotizismus	Nervosität, Ängstlichkeit, Traurigkeit, Unsicherheit, Verlegenheit, Gesundheits Sorgen, Neigung zu unrealistischen Ideen, geringe Bedürfniskontrolle, unangemessene Reaktion auf Stress
Extraversion	Geselligkeit, Aktivität, Gesprächigkeit, Personenorientierung, Herzlichkeit, Optimismus, Heiterkeit, Empfänglichkeit für Anregungen und Aufregungen
Offenheit für Erfahrungen	Hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen und Abwechslung, Wissbegierde, Kreativität, Fantasie, Unabhängigkeit im Urteil, vielfältige kulturelle Interessen, Interesse an öffentlichen Ereignissen
Gewissenhaftigkeit	Ordnungsliebe, Zuverlässigkeit, Anstrengungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Disziplin, Ehrgeiz
Verträglichkeit	Altruismus, Mitgefühl, Verständnis, Wohlwollen, Vertrauen, Kooperativität, Nachgiebigkeit, starkes Harmoniebedürfnis

*Abbildung 3.* Zusammenfassende Darstellung der Persönlichkeitsfaktoren Big Five (Eigene Darstellung nach Myers, 2008, S. 613; Fechtbauer, 2011, S. 165-169).

Die Geschichte der Big Five beginnt 1884 mit Galton und der von ihm erstmalig formulierten Sedimentationshypothese, die auch als lexikalische Hypothese bzw. lexikalischer Ansatz bezeichnet wird. Diese Hypothese geht davon aus, dass „alle wichtigen Persönlichkeitseigenschaften umgangssprachlich durch Eigenschaftsworte repräsentiert sind“ (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 419). Dem lexikalischen Ansatz folgten 1936 Allport and Odbert und analysierten das englische Webster’s New International Dictionary. Sie extrahierten 17 953 Wörter, die sprachlich Persönlichkeitseigenschaften beschreiben und reduzierten diese auf 4 504 Eigenschaftsworte. Cattell dezimierte 1943 diese Liste, durch Anwendung des statistischen Verfahrens der Faktorenanalyse, auf 16 Primärfaktoren der Persönlichkeit. Verschiedene Forscher nahmen weitere Analysen vor und erzielten wiederholt das Ergebnis von drei bzw. fünf Faktoren (De Raad, 1998, S. 116). Wesentliche Forschungsbeiträge trugen dabei insbesondere die Forscher Eysenck, Fiske, Tupes und Christal, Norman sowie Goldberg bei. Der Durchbruch der Persönlichkeitspsychologie mit den Big Five ge-

lang den Forschern Costa und McCrae, als diese um 1985 das Fünf-Faktoren-Inventar (NEO Personality Inventory, NEO-PI) zur Messung der fünf Persönlichkeitsdimensionen veröffentlichten (De Raad, 1998, S. 116). Mit der Validierung des Fünf-Faktoren-Inventars NEO Personality Inventory 1987 gelang den beiden Forschern die Bestätigung des Big Five Modells (McCrae & Costa, 1987, S. 86-89). Das Fünf-Faktoren-Modell fand in der Wissenschaft weitgehende Akzeptanz und die Persönlichkeitsforschung rückte verstärkt in den Fokus der Forscher. Der NEO-PI wurde von Costa und McCrae 1990 überarbeitet und ist seitdem als NEO-PI-R in Verwendung. Der NEO-PI-R ist weltweit der am häufigsten eingesetzte Fragebogen zur Erhebung der Big Five. Neben der weiten Verbreitung bietet dieses Messverfahren durch die Erhebung von 240 Items (d. h. 48 Fragen zu jeder der fünf Dimensionen) und zusätzlich zu den fünf Persönlichkeitsfaktoren noch 30 Facetten (d. h. weitere sechs Unterskalen zu jeder Dimension). Dadurch wird eine sehr große Bandbreite je Persönlichkeitsfaktor für eine umfassende und zugleich detaillierte Persönlichkeitsbeschreibung geliefert. 1989 veröffentlichten Costa und McCrae mit dem NEO-FFI (NEO Five Factor Inventory) eine ökonomischere Kurzform, die anstatt der 240 Fragen des NEO-PI nur noch 60 Fragen, also 12 Fragen je Dimension, umfasst. Borkenau und Ostendorf hatten 1993 die validierte deutsche Fassung des NEO-FFI herausgebracht, der die zweite revidierte Version im Jahr 2008 folgte. Die deutsche Version des NEO-PI-R veröffentlichten Ostendorf und Angleitner in 2004.

### **2.1.2. Aktueller Forschungsstand zu den Big Five**

In den letzten 20 Jahren wurde viel bezüglich der Big Five geforscht. Immer wieder wurde von verschiedenen Forschern hinterfragt, ob die Konzentration auf fünf Dimensionen korrekt ist, oder ob man weitere Dimensionen hinzunehmen müsste, wie beispielsweise Selbstbewusstsein, Emotionen, Religiosität und Intellekt (Myers, 2008, S. 614). Andererseits bemerkt De Raad et al. (2010), dass im interkulturellen Kontext, insbesondere bei Sprachen aus unterschiedlichen Sprachfamilien, wie zum Beispiel Ungarisch, Koreanisch und Türkisch, die neueren lexikalischen Analysen eher für eine Dreifaktorenlösung sprechen würden. Die kulturübergreifend replizierbaren Faktoren wären nur Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (De Raad, et al., 2010, S. 171). Asendorpf und Neyer diskutieren einen weiteren Aspekt,

nämlich die grundsätzliche Kritik am lexikalischen Ansatz, da dieser nur eine Ähnlichkeitsstruktur von Eigenschaften beschreibt, die alltagspsychologisch repräsentiert ist (2012, S. 111). Trotz aller Einwände, Diskussionen und berechtigten Anfragen an das Fünf-Faktoren-Modell sind die Big Five nach aktuellem Forschungsstand die bestmögliche Variante der Beschreibung der Persönlichkeitseigenschaften und in der Personalpsychologie „state of the art“.

Über den oben skizzierten grundsätzlichen Diskurs der Persönlichkeitspsychologen zu dem Modell der Big Five und dessen Begrenztheit hinaus, sind in der aktuellen Forschung ganz wesentliche Erkenntnisse zur Aussagekraft und Bedeutung des Fünf-Faktoren-Inventars gewonnen worden. Ein wichtiger Meilenstein war die Meta-Analyse von Barrick und Mount (1991) „The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis“. Die Forschungsergebnisse belegen, dass berufsgruppenunabhängig der Persönlichkeitsfaktor Gewissenhaftigkeit die Arbeitsleistung bzw. den beruflichen Erfolg voraussagt: je gewissenhafter, desto erfolgreicher ist eine Person. In der gleichen Studie kommen die Forscher zu dem Ergebnis, dass der Faktor Extraversion für Manager und Verkäufer ein valider Prädiktor guter Arbeitsleistungen ist. Hohe Werte bei der Faktorenkombination von Offenheit und Extraversion sagen gute Leistungen für die Berufsgruppe der Trainer in der Personalentwicklung voraus (Barrick und Mount, 1991, S. 19). Judge, Higgins, Thoresen & Barrick bestätigen in einer Langzeitstudie (1999), dass es Zusammenhänge zwischen den Big Five, den geistigen Fähigkeiten und dem Berufserfolg von Personen gibt. Insbesondere der Faktor Gewissenhaftigkeit ist auch in dieser Studie berufsgruppenübergreifender Prädiktor für Arbeitszufriedenheit, Einkommen und Berufsstatus (Judge et al. 1999, S. 621). Bei niedrigen Neurotizismus-Werten, d. h. emotionaler Stabilität, niedriger Verträglichkeit und hoher Extraversion konnten die Forscher Zusammenhänge mit beruflichem Erfolg, insbesondere bezüglich Gehalt und beruflicher Karriere, in ihrer Studie nachweisen (Judge et al. 1999, S. 643 ff.).

Eine weitere bedeutsame Forschungsarbeit zu den Big Five war die Untersuchung, inwieweit Persönlichkeitseigenschaften und Führung korrelieren. Judge, Ilies, Bono & Gerhardt (2002) veröffentlichten ihre Ergebnisse und stellten fest, dass es relativ starke multiple Korrelationen zwischen den Big Five und Leadership gibt. Die Haupteckenerkenntnis der Studie ist, dass Extraversion konsistent mit Führung korreliert. Judge et al. fassen ihr Untersuchungsergebnis folgendermaßen zusammen: „these

results suggest that Extraversion is the most important trait of leaders and effective leadership.” (Judge et al., 2002, S. 773). Die Studie ergab, dass neben Extraversion noch die Persönlichkeitsfaktoren Gewissenhaftigkeit und Offenheit konsistent mit Führung, d. h. insbesondere mit heranwachsenden Führungskräften und abgeschwächt mit effizienter Führung, korrelieren. Im deutschsprachigen Umfeld forschten Schneider und Kauffeld inwieweit die Persönlichkeit von Beratern und Beraterinnen im Finanzdienstleistungsbereich in Zusammenhang mit deren beruflichem Ehrgeiz und damit letztendlich mit beruflichem Erfolg in Zusammenhang steht. Das Ergebnis der Studie zeigt, dass auch bei der Gruppe der Beraterinnen und Berater, die drei Dimensionen Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Offenheit mit beruflichem Ehrgeiz am stärksten korrelieren (Schneider & Kauffeld, 2012, S. 14-17). Dies bestätigt in gewissem Umfang die Forschungsergebnisse von Judge et al. (2002), da dort die gleichen drei Big Five Faktoren insbesondere für Führungskräftenachwuchs als Prädiktoren für Führung identifiziert werden konnten. Eine weitere aktuelle Forschungsarbeit zu Persönlichkeit und beruflichem Erfolg publizierten Sutin, Costa, Miech und Eaton im Jahr 2009. Die Forscher fanden in einer zirka 10-jährigen Langzeitstudie heraus, dass ein höheres Einkommen am Anfang der Berufskarriere zu einer Reduktion der Neurotizismuswerte führt. Weiterhin kam die Langzeitstudie zu dem Ergebnis, dass Faktor Extraversion bei Personen am Karriereanfang ein Prädiktor für steigendes Einkommen ist (Sutin et al., 2009, S. 7-8). Im Bereich junger Heranwachsender untersuchten Nakaya, Oshio und Kaneko (2006) die Zusammenhänge von den Big Five Dimensionen mit der Adolescent Resilience Scale und stellten dabei Korrelationen von Resilienz insbesondere mit Neurotizismus, aber auch mit den anderen Faktoren fest. 2012 untersuchte die Bertelsmann Stiftung zusammen mit murlane management consultants und unter wissenschaftlicher Begleitung der Goethe-Universität Frankfurt die Zusammenhänge der Variablen Führung, Gesundheit und Resilienz. Bezüglich Big Five Persönlichkeitsfaktoren konnten die Forscher eine starke negative Korrelation von Resilienz und dem Faktor Neurotizismus belegen. Das bedeutet, je emotional stabiler eine Person ist, desto höher ist deren psychische Widerstandskraft. Weiterhin wurden mittlere Zusammenhänge der Dimensionen Verträglichkeit, Offenheit und Gewissenhaftigkeit mit Resilienz ermittelt. Bei dem Faktor Extraversion wurden dagegen nur schwächere Korrelationen festgestellt (Bertelsmann Stiftung, 2013, S. 9-11).

Die aktuelle Forschung in der Personalpsychologie zu den Big Five zielt überwiegend auf die personalbezogenen Bereiche Führung, Führungspersönlichkeit, Personalauswahl, Personalentwicklung, Teamentwicklung und Potentialanalyse. Dagegen untersucht die vorliegende Masterarbeit die Zusammenhänge der Persönlichkeitsfaktoren Big Five mit dem Faktor Resilienz, bei der spezifischen Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und Pfarramtssekretäre. Sie knüpft damit an die Studie der Bertelsmann Stiftung „Führung, Gesundheit und Resilienz“ an (2013). Dabei spielt der aktuelle Forschungsstand zu den Big Five eine gewichtige Rolle als Referenzrahmen und Vergleichsmaßstab.

## **2.2. Resilienz**

### **2.2.1. Entdeckung und Definition von Resilienz**

Die Resilienzforschung ist noch relativ jung und hat in den 1950er Jahren begonnen. Ausgangspunkt und für lange Zeit Forschungsschwerpunkt war das Gebiet der Entwicklungspsychologie bzw. -pathologie bei Kindern und Jugendlichen. Als wegweisend erwies sich die Längsschnittstudie von Werner und Smith, welche die Entwicklung aller 1955 geborenen Kinder der Insel Kauai in Hawaii in einer mehr als 30 Jahre dauernden Forschungsarbeit untersuchte. Die Forscherinnen konnten bei einer Geburtskohorte von 698 Personen nachweisen, dass in einer zirka 30 Prozent umfassenden Untergruppe dieses Jahrgangs, mit ungünstigen Lebensbedingungen und einem hohen Risikopotential für eine negative Lebensentwicklung, immerhin 72 Kinder (das sind ca. 36 Prozent der Risikogruppe) trotzdem zu normalen, psychisch gesunden Erwachsenen entwickelten (Rönnau-Böse, 2013, S. 27; Rönnau-Böse, & Fröhlich-Gildhoff, 2015, S. 10). Die Ergebnisanalyse zeigt, dass diese Personen trotz einer sehr hohen Gefährdung auf protektiv wirkende Ressourcen zurückgreifen und sich gesund entwickeln konnten. In der Folge wurden viele weitere Resilienzforschungen im Bereich von Kindern und Jugendlichen im angloamerikanischen Sprachraum durchgeführt. In Deutschland kam die Resilienzforschung bei Kindern und Jugendlichen erstmals durch die Mannheimer Risikokinderstudie und die Bielefelder Invulnerabilitätsstudie an (Rönnau-Böse, 2013, S. 27-34). Erst in den 1990er Jahren wandte sich die Resilienzforschung in Amerika auch der Gruppe der Erwachsenen zu (Wagnild & Young, 1993, S. 165-167). Innerhalb des gleichen Zeitfensters

entwickelte die Weltgesundheitsorganisation WHO das Konzept „Life Skills for psychosocial competence“ (1994), das enge Verbindungen zu dem Resilienzkonzept aufweist. In Deutschland wurden Forscher der Arbeits- und Organisationspsychologie und des Human-Resource-Managements dann um das Jahr 2000 auf die anglo-amerikanischen Entwicklungen der Resilienzforschung bei Erwachsenen aufmerksam und beschäftigten sich zunehmend intensiver mit der Resilienzforschung bei Erwachsenen (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 11-13).

Der Begriff Resilienz kann von der reinen Wortbedeutung her aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Die lateinische Herkunft des Wortes „resilire“ bedeutet „abprallen“ oder „zurückspringen“. In der Werkstoffkunde findet der Begriff Resilienz Verwendung für dehnbare Stoffe, die nach Ausdehnungsprozessen sich wieder in ihren Ausgangszustand zurückversetzen lassen. Im Englischen sind unter „resilience“ die Begriffe „Spannkraft, Widerstandsfähigkeit und Elastizität“ zu verstehen (Rönnau-Böse, 2013, S. 18). Bengel und Lyssenko fassen zusammen, dass Resilienz als psychische Widerstandskraft bezeichnet werden kann, für den Bereich der Erwachsenen ergänzt um den Aspekt der Gesunderhaltung trotz nachteiliger Umstände (2012, S. 7). In anderen Worten ausgedrückt, könnte man von einem psychischen Immunsystem sprechen. Schumacher et al. fassen in ihrer Veröffentlichung der deutschen Version der Resilienzskala von Wagnild und Young (1993) deren forschungsleitendes Verständnis von Resilienz folgendermaßen zusammen: Resilienz wird „als Widerstandskraft und als Fähigkeit verstanden, internale und externale Ressourcen für die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben erfolgreich zu nutzen“ (2005, S. 21). Welter-Enderlin konkretisiert den Begriff Resilienz ebenfalls als von einer Person erworbene Fähigkeit „Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“ (2012, S. 13).

### **2.2.2. Das Konstrukt Resilienz**

Resilienz ist ein komplexes Konstrukt von Ressourcen, Faktoren, Prozessen und Wechselwirkungen. Konkret ist sie Resultat einer Interaktion der Einflussbereiche

akuter Stressor (Auslöser), Umweltbedingungen (Risiko- und Schutzfaktoren), personale Merkmale (Kompetenzen, Fähigkeiten, Resilienzfaktoren) und Entwicklungsergebnis (positiv oder negatives Ergebnis) mit den zwei Transaktionsprozessen Zusammenspiel von Person und Umwelt sowie der Interaktion von Person und Entwicklungsergebnis (Wustmann Seiler, 2015, S. 62-65). Für das grundsätzliche Verstehen dieses Konstrukts ist die strukturelle Bedeutung der Risiko- und Schutzfaktoren essentiell. Bengel, Meinders-Lücking und Rottmann definieren, dass Risikofaktoren das Auftreten von Störungen wahrscheinlicher machen (2009, S. 22). Schutzfaktoren vermindern diese Wahrscheinlichkeit durch die Entwicklung von Ressourcen. Wustmann Seiler (2015, S. 36 ff.) beschreibt ausführlich die beiden Konzepte. Elementare Bedeutung haben die Konzeptionen in der Gesundheitsforschung von Kindern und Jugendlichen. Sie bleiben jedoch im Erwachsenenalter, wenn auch teilweise verändert, zentral für die Resilienz einer Person. Grundsätzlich und allgemeingültig lässt sich festhalten, dass Risiko- und Schutzfaktoren sich gegenseitig durch Wechselwirkungsmechanismen beeinflussen, z. B. reduzieren oder beseitigen die Schutzfaktoren Risikoeffekte (Bengel et al., 2009, S. 23). Risikofaktoren erhöhen die Gefahr psychischer Störungen, während Schutzfaktoren das Störungsrisiko vermindern und Resilienz als psychische Widerstandskraft entwickelt und gefördert wird. Nach Fröhlich-Gildhoff et al. sind in diesem Gesamtmodell die Resilienzfaktoren die Faktoren, die in der Interaktion mit der Umwelt erworben werden und die nicht angeboren bzw. genetisch bedingt sind (2015, S. 41). Petermann und Schmidt führen dazu aus: „Derart eingesetzte Ressourcen bestehen vor dem Auftreten von Risiken oder pathogenen Einflüssen und wirken interaktiv, das heißt im Sinne eines Puffereffekts auf die auftretenden Risikosituationen“ (2006, S. 122).

Weiterhin hat die Resilienzforschung festgestellt, dass das Konstrukt Resilienz von den folgenden vier charakteristischen Merkmalen geprägt ist (Wustmann Seiler, 2015, S. 28-33):

- Resilienz ist ein dynamischer Prozess, sie entwickelt sich aus der Mensch-Umwelt-Interaktion (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 27).
- Resilienz ist variabel und keine stabile Einheit, sondern kann sich im Laufe des Lebens verändern (Rönnau-Böse et al., 2015, S. 16).
- Resilienz ist situationsspezifisch und kein allgemeingültiges Phänomen. Resilienz bei einem Stressor (z. B. Unfall) ist keine Garantie, dass bei einem

anderen Stressor (z. B. Tod der Mutter) keine Bewältigungsprobleme auftreten (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 27).

- Resilienz ist multidimensional, d. h. der Umgang mit Belastungen in einem Bereich (z. B. intellektuelle Leistungsfähigkeit) gut bewältigt werden kann, aber nicht in einem anderen Bereich (z. B. soziale Kompetenz).

### 2.2.3. Resilienz und Stressoren

Der Resilienz einer Person stehen Stressoren gegenüber, die sich klassifizieren lassen in (1) Alltagsstressoren (Arbeitsstress, chronische Erkrankung, Armut), (2) Kritische Lebensereignisse (subjektiv belastende Lebensumstände, wie der plötzliche Tod eines nahen Verwandten) und (3) traumatische Ereignisse (sexueller Missbrauch, Kriegserlebnisse, schwerer Verkehrsunfall). Neben Schwere, Intensität und Dauer der Einwirkung der Stressoren beeinflussen zusätzlich folgende Merkmale die subjektive Bewertung und individuelle Belastung (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 29-30).

- Vorhersehbarkeit: Vorhersehbare Ereignisse sind weniger belastend als nicht vorhersehbare Ereignisse.
- Kontrollierbarkeit: Unkontrollierbare Ereignisse sind belastender als kontrollierbare Ereignisse.
- Ambiguität: Unsicherheit über Dauer und Bedeutung des Stressors erhöht die Belastung.
- Verursachung: Von Menschen verursachte Stressoren bzw. Traumata werden belastender wahrgenommen als teilweise beeinflussbare Ereignisse.

Die Resilienzforschungen zur Reaktion auf Stressoren ergab folgende drei Reaktionsformen. (1) Die wohl am häufigsten anzutreffende Ausprägung ist, dass Resilienz als Stress-Resistenz auftritt. Bei dieser Form bleiben die resilienten Personen bei Auftreten des Stressors psychisch stabil. (2) Die zweite Form beschreibt Resilienz als schnelle Regeneration. Durch den Stressor wird eine Belastung ausgelöst, doch kehrt die Person ohne große Probleme und nach einiger Zeit in den Alltag zurück. (3) In der dritten Form wird Resilienz als Rekonfiguration beschrieben. Diese Ausprägung tritt eher bei traumatischen Stresserlebnissen auf. Zur Bewältigung kann es bei dieser Form erforderlich sein, dass die Person Verhaltensweisen sowie zentrale

Denkmuster und -weisen grundlegend verändert (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 25-26).

#### **2.2.4. Resilienz im Kontext verwandter Konzepte**

Das Konstrukt der Resilienz hat drei eng verwandte Konzepte, die an dieser Stelle zu erwähnen sind. (1) Das Modell der Salutogenese von Antonovsky, (2) das Life Skills Konzept der WHO (1994) und (3) das transaktionale Stresskonzept von Lazarus und seinen Mitarbeitern (Rönnau-Böse et al., 2015, S. 21 f.).

Salutogenese und Resilienz legen beide den konzeptionellen Schwerpunkt auf Ressourcen und Schutzfaktoren von Menschen. Auch das Modell der Salutogenese stellt in den Vordergrund, dass die Ressourcen des Menschen gestärkt werden sollen, um ihn widerstandsfähig gegen Risiken und krankmachende Einflüsse zu machen (Fröhlich-Gildhoff et al., 2015, S. 14). Kern der salutogenetischen Sichtweise ist, dass alle Menschen zu jeweils gewissen, miteinander in Abhängigkeit stehenden Anteilen gleichzeitig als gesund und krank betrachtet werden. Ziel von Salutogenese ist deshalb: „Wie wird ein Mensch mehr gesund und weniger krank“ (Bengel, Strittmatter, & Willmann, 2001, S. 24). Resilienzforschung und das Konzept der Salutogenese etablierten sich etwa zeitgleich. Beide Konzeptionen entstammen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen und da Antonovsky in seinen Publikationen nie die Forschungsansätze der Resilienzforschung mit einbezogen hat, ist davon auszugehen, dass ihm die persönlichkeitspsychologischen Forschungen zur Resilienz nicht bekannt waren (Bengel et al., 2001, S. 64). Resilienz unterscheidet sich von Salutogenese dadurch, dass der Schwerpunkt auf Prävention sowie individuelle Anpassungs- und Bewältigungsfähigkeit gelegt wird, während Salutogenese die Schutzfaktoren zur Erhaltung der Gesundheit zum Schwerpunkt hat (Fröhlich et al., 2015, S. 14).

Das Life Skills Konzept der WHO zielt auf mentale Gesundheit und die Förderung psychosozialer Kompetenz. Diese Kompetenz wird definiert als „a person’s ability to deal effectively with the demands and challenges of everyday life“ (WHO, 1994, S. 1). Eine besondere Rolle spielt die psychosoziale Kompetenz im Umgang mit Stress und Druck im Leben. Das Konzept soll der Gesundheitsförderung dienen, Co-

ping Ressourcen, persönliche und soziale Kompetenzen stärken. Abbildung 4 veranschaulicht die von der WHO benannten Fähigkeiten. Ziel des WHO Programms ist die Stärkung der Life Skills in Erziehung, Bildung und die Entwicklung von Life Skills Programmen (WHO, 1994, S. 5-7).

<b>Life Skills</b>	<b>Bedeutung</b>
Decision making	Fähigkeit, Entscheidungen treffen zu können
Problem solving	Problemlösefähigkeiten
Creative thinking	Kreatives Denken
Critical thinking	Kritisches Denken
Effective communication	Effektive Kommunikationsfähigkeiten
Interpersonal relationship skills	Interpersonale Beziehungsfähigkeiten
Self-awareness	Selbstwahrnehmung
Empathy	Empathie
Coping with emotions	Bewältigung von Gefühlen
Coping with stress	Stressbewältigung

*Abbildung 4.* Übersicht der Fähigkeiten des WHO Life Skills Modells (Eigene Darstellung nach WHO, 1994, S. 1-3).

Das dritte, mit Resilienz verwandte Konzept, ist das transaktionale Stresskonzept, das den Begriff Coping als Bewältigungsverhalten und -form einführt (Lazarus & Folkman, 1984, S. 117 ff.; Kaluza, 2011, S. 33 ff. und S. 50 ff.). Das Modell von Lazarus und seinen Mitarbeitern sieht Stress als komplexen Wechselwirkungsprozess zwischen handelnder Person und den situationsbezogenen Anforderungen der Umwelt. Es betont die Bedeutung von individuellen Bewertungs- und Bewältigungsprozessen, d.h. kognitive Prozesse einerseits und die Bedeutung des Verhaltens bei Belastungen andererseits. Wustmann Seiler interpretiert den Begriff Coping auf Basis des Modells von Lazarus so: „Der Begriff meint also ein prozessuales Geschehen, bei dem der Versuch unternommen wird, mit belastenden Situationen emotional, kognitiv und handelnd umzugehen“ (2015, S. 761). Laut Bengel und Lysenko (2012, S. 82) bleibt die Beziehung und die Grenze zwischen Coping und

Resilienz noch offen und bedarf weiterer Klärung, sowohl konzeptioneller und das Forschungsdesign betreffender Art.

### **2.2.5. Aktueller Forschungsstand zu Resilienz**

Resilienz ist ein Phänomen und fasziniert durch die Adressierung der Frage der psychischen Widerstandsfähigkeit des Menschen seit 40 Jahren Forschung und Praxis der verschiedensten Berufssparten und Forschungsdisziplinen. Die anfänglichen Ergebnisse der Resilienzforschung haben so sehr überzeugt, dass in den vergangenen Dekaden umfangreich weitergeforscht wurde. Bengel und Lyssenko analysieren, dass die Resilienzforschung im Kinder- und Jugendbereich sich in drei Phasen vollzogen hat und bis heute noch andauert (2012, S. 11-13). Aktuell befindet man sich in der vierten Phase, die generationsübergreifend alle Entwicklungsstufen in den Blick nimmt und Mehrebenenmodelle von Resilienz erforscht. Konkret sollen bei diesen Modellen „neben psychosozialen auch physiologische und neurobiologische Prozesse sowie Gen-Umwelt-Interaktionen“ erforscht werden (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 12).

Die Forschung zu Resilienz im Erwachsenenalter ist nicht isoliert von dem Kinder- und Jugendbereich zu betrachten und abzugrenzen, da bei den Risiko- und Schutzfaktoren Wirkmechanismen an Bedeutung gewinnen und zu beachten sind, deren Entwicklung häufig während der Kindheit und im Jugendalter begonnen hat. Dennoch ist der Forschungsbereich Kinder und Heranwachsende von großer Eigenständigkeit geprägt, da weder alle Befunde dieser Forschungsrichtung eine gleichgroße Relevanz bezüglich Resilienz und psychischer Widerstandsfähigkeit im Erwachsenenalter haben, noch automatisch und in vollem Umfang auf den Erwachsenenbereich übertragbar sind (Rönnau-Böse et al., 2015, S. 125). Die aktuellste und umfassendste Übersicht, zumindest über die großen resilienzbezogenen 19 Langzeitstudien, stellt die Veröffentlichung „Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen“, Band 35 der Reihe „Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) dar (Bengel et al., 2009). Darüber hinaus ist noch hinzuweisen auf eine aktuelle Mehrjahres-Studie der Dalhousie University in Kanada, die unter dem Namen „International Resilience Project“ mit dem Forschungsschwerpunkt der interkulturellen Resilienz Daten von 1 500 Kindern aus

14 Gemeinden in verschiedenen Ländern erhebt und analysiert (Rönnau-Böse, 2013, S. 31).

Auch für den Bereich der Resilienzforschung im Erwachsenenbereich hat die BZgA mit Band 43 „Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter“ den Stand der empirischen Forschungen zur psychischen Widerstandsfähigkeit vom Erwachsenen dokumentiert (Bengel & Lyssenko, 2012). Startpunkt für die Resilienzforschung im Bereich der Erwachsenen war die Arbeit von Wagnild und Young (1993) sowie deren Operationalisierung von Resilienz durch die Entwicklung der Resilienzskala (RS). Für die beiden Forscherinnen ist Resilienz kein Persönlichkeitsmerkmal, sondern eine personenbezogene Ressource (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 37 f.). Die Resilienzskala (RS) ist im angloamerikanischen Raum am weitesten verbreitet und ist seit 2005 in teststatistisch überprüfter und normierter Form in deutscher Version verfügbar (Schumacher et al., 2005, S. 18). Als Alternative für die vorliegende empirische Studie stand noch das Resilience Factor Inventory® (RFI), das 1997 von Adaptive Learning Systems konzipiert wurde, in seiner deutschen Version (Mourlane, 2015) zur Auswahl. Das RFI® ist eher kommerziell ausgerichtet und wird exklusiv von adaptive learning systems vertrieben. Konzeptionell basiert das RFI® auf den Forschungen von Shatté 1997 in dem Adaptive's research lab (Adaptive Learning Systems, 1997) sowie den Beratungserfahrungen von Reivich und Shatté, veröffentlicht in dem Buch „The Resilience Factor“ (Reivich & Shatté, 2002). Die vorliegende Masterarbeit setzt wegen der weiten Verbreitung, der zugrundeliegenden Definition und Konzeption von Resilienz sowie den vorliegenden Ergebnissen zur Korrelation mit den Big Five Persönlichkeitsdimensionen für die Datenerhebung zur psychischen Gesundheit die RS-25 in der deutschen Version ein (Schumacher et al., 2005, S. 22 f.).

Die wichtigsten weiteren Skalen für die Erhebung von Resilienz sind (1) die „Ego Resilience Scale“ von 1996, entwickelt von Block und Kremen. Für die Forscher ist Resilienz ein trait, also ein stabiles Persönlichkeitsmerkmal, das einer Person kontextbezogene Verhaltensanpassungen ermöglicht. (2) Von Connor und Davidson wurde 2003 die Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) teststatistisch überprüft und normiert. Nach der Definition der CD-RISC ist Resilienz das Maß der Copingfähigkeit bei Stress. Weiterhin ist noch (3) die Resilience Scale for Adults (RSA) von Friberg, Hjemdal, Rosenvinge und Martinussen, ebenfalls aus 2003, weit

verbreitet. Für diese Autoren ist Resilienz das Ergebnis des Zusammenwirkens von verschiedenen Schutzfaktoren (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 37-39).

Bezüglich der aktuellen Resilienzforschung ist als ein weiterer wesentlicher Punkt herauszuheben, dass sich das Forschungsgebiet in hohem Maße komplex gestaltet und von verschiedenen Konzepten und Definitionen beeinflusst wird. Rönna-Böse et al. stellen dazu fest, dass durch die Verwendung unterschiedlicher, teilweise sich überschneidender Konzepte und die Einbeziehung von verwandten Konzeptionen (z. B. Coping aus dem Bereich der Stressbewältigung) ein prinzipielles Problem der Resilienzforschung offenbar wird (2015, S. 128). Wustmann Seiler unterstreicht in diesem Zusammenhang das Fehlen von:

- Einer klaren und einheitlichen Terminologie.
- Einheitlichen methodischen Zugängen. Zum Beispiel müsste einheitlich klar sein, was unter resilientem Verhalten verstanden wird.
- Eine Theorie mit erklärendem und nicht nur beschreibendem Anspruch.

Sie führt deshalb weiter aus, dass durch die Unterschiede in den Konzeptionen „sich die empirische Befundlage mitunter schwer zusammenfassen lässt und Ergebnisse einzelner Untersuchungen kaum vergleichbar sind“ (2015, S. 64). Dies unterstreicht die Forderung, dass die Resilienzforschung mit höchster Priorität zu einem „einheitlichen, forschungsmethodischen Grundlagengerüst“ kommen muss (Wustmann Seiler, 2015, S. 63). Veranschaulicht wird diese wichtige Forderung in Abbildung 5 durch die Gegenüberstellung der Resilienzfaktoren aus den verschiedenen Forschungsarbeiten und -konzepten von Wagnild & Young (1993), Reivich & Shatteé, (2002), Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse (2015). Deutlich wird, dass die Kongruenz bei den Resilienzfaktoren per se nicht gegeben ist und der Betrachtung des jeweiligen Forschungsansatzes und des zugrundeliegenden Resilienzkonzepts damit erhebliche Bedeutung beizumessen ist.

<b>Wagnild &amp; Young</b>	<b>Reivich &amp; Shatteé</b>	<b>Fröhlich-Gildhoff &amp; Rönnau-Böse</b>
<b>Factor I Personal Competence</b>		
self-reliance	Emotion Regulation	Selbst- und Fremdwahrnehmung
independence	Self-Efficacy	Selbstwirksamkeit (-serwartung)
determination	Impulse Control	Selbststeuerung
invincibility	Empathy	Soziale Kompetenz
mastery	Realistic Optimism	Problemlösefähigkeit
resourcefulness	Causal Analysis	Adaptive Bewältigungskompetenz
perseverance	Reaching Out	
<b>Factor II Acceptance of Self and Life</b>		
adaptability		
balance		
flexibility		
balanced perspective of life		

*Abbildung 5.* Exemplarische Übersicht von Resilienzfaktoren (Eigene Darstellung nach Wagnild & Young, 1993, S. 174-175; Reivich & Shatteé, 2002, S. 36-45; Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse 2015, S. 42 ff.).

Eine weitere aktuelle Entwicklung in der Resilienzforschung sind sogenannte informationsbasierte massenmediale Ansätze zur Resilienz. Die American Psychological Association APA hat nach den Anschlägen auf das World Trade Center am 11. September 2001 die Kampagne „The Road to resilience“ im Internet lanciert, um die Botschaft zu vermitteln, dass Resilienz erlernt werden kann (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 94). Konzeptionell geht die APA den Weg der Hilfe zur Selbsthilfe und bietet Online im „APA's Psychology Help Center“ pragmatische, anschauliche sowie aktuelle Informationen dazu an.

Ein neuerer Bereich der Resilienzforschung hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen, nämlich die sogenannten Mehrebenenprogramme, bei denen

mit unterschiedlichen Komponenten auf verschiedenen Ebenen gearbeitet wird. Beispielsweise werden in Großunternehmen wie bei GlaxoSmithKline Maßnahmen zur Resilienzförderung auf Organisationsebene, auf Führungsebene durch Schulungen der Manager, auf Teamebene durch Resilienztrainings von Teams und zusätzlich durch Angebote von Fördermaßnahmen für jeden einzelnen Mitarbeitenden implementiert (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 99). Das weltweit umfassendste Mehrebenenprogramm „Comprehensive soldier fitness“ wurde 2008 von den US-Streitkräften etabliert. Auch hier erfolgt die Resilienzförderung auf allen Ebenen (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 98 f.). Die bisher realisierten Mehrebenenprogramme werden wegen Einseitigkeit und Zweckentfremdung der Resilienzkonzeption für politische bzw. wirtschaftliche Interessen teilweise erheblich kritisiert (Gebauer, 2016, S. 48 f.; Rönnau-Böse et al., 2015, S. 23 f.; Bengel & Lyssenko, 2012, S. 99). Ebenfalls zur aktuellen vierten Phase in der Resilienzforschung (Mehrebenenprogramme) ist die Gründung des Deutschen Resilienz-Zentrums (DRZ) als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz im Jahr 2014 zu werten (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 12). Fach- und disziplinübergreifend forschen dort Neurowissenschaftler, Mediziner, Psychologen, Biologen, Sozialwissenschaftler und Forscher anderer Disziplinen zur Resilienz. Zentrale Anliegen des DRZ sind es, Resilienzmechanismen neurowissenschaftlich zu verstehen, Präventionsstrategien zur Resilienz zu entwickeln und Lebensumfelder zur Resilienzstärkung abzuändern (Helmreich, Lieb & Nitsch, 2016, S. 37-38). Aktuelle Forschungsprojekte am DRZ sind die Gutenberg Brain Study (GBS), das Mainzer Resilienz Projekts (MARP) und Mainz Resilience Factors in Daily Life (MARF). Den drei Studien ist gemeinsam, dass das Gehirn selbst im Mittelpunkt der Resilienzforschung steht. Die GBS ist eine Zehnjahresstudie mit geplanten 15 000 Probanden und beschäftigt sich mit Faktoren, die genetisch und umweltbedingt die Hirngesundheit beeinflussen könnten. MARP fokussiert auf das Stresserleben junger Menschen beim Wechsel von Schule in den Beruf. Die Studie MARF untersucht Stressresistenz bei alltäglichen Stressoren. Kalisch, Müller, & Tüscher veröffentlichten in diesem Zusammenhang die Theorie „Positive Appraisal Style Theory Of Resilience PASTOR“, die besagt, dass ein zentraler Bewertungsmechanismus des Gehirns über eine positive bzw. negative Reizbewertung entscheidet und damit bei der Resilienz eine mitentscheidende Rolle spielt (2015).

## 2.3. Arbeitsorganisation

### 2.3.1. Definition und Grundlagen

Als dritten Aspekt nimmt die vorliegende Studie die Arbeitsorganisation in den Blick, da auch dieser Bereich für die psychische Gesundheit, das Verhindern von psychischen Erkrankungen und die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine wesentliche Rolle spielt.

Allgemein ist der Begriff der Arbeitsorganisation bezüglich der Aufbau- und Ablauforganisation eines Unternehmens umfassend. In der vorliegenden Arbeit wird Arbeitsorganisation jedoch einschränkend auf den organisationsbezogenen Bereich der psychischen Gesundheit, das heißt, den arbeitsplatzbezogenen Belastungen und Beanspruchungen verwendet. Ergänzend ist diesbezüglich noch hervorzuheben, dass psychische Belastungen nicht negativ und damit schädlich sein müssen. In DIN EN ISO 10075-1 sind die psychischen Belastungen begrifflich normiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (Deutsches Institut für Normung e. V. (DIN), 2000, zitiert nach Kommunale Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse, 2016, S. 11). Die wesentlichen Belastungsfaktoren sind nach der Kommunalen Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse (2016, S. 11) kategorisierbar in:

- Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgabe
- Die Arbeitsorganisation
- Soziale Bedingungen
- Arbeitsmittel und -umgebung
- Neue Arbeitsformen

Inwieweit Belastungen negativ erlebt werden, hängt neben Intensität, zeitlicher Dauer, der Kombination von mehreren Belastungen und Vorhersehbarkeit der Belastung, ganz grundsätzlich von der individuellen Bewertung der Belastung durch den Einzelnen ab (Poppelreuter & Mierke, 2005, S.17 f.; Kaluza, 2011, S. 33 ff.). Belastungen sind somit alle positiven oder negativen Einflüsse am Arbeitsplatz, die auf den Mitarbeitenden einwirken. In Abhängigkeit zu verschiedenen individuellen

Aspekten des Mitarbeitenden, wie z. B. Motivation, Bewältigungsstrategien, Alter und Selbstvertrauen, wirken sich Belastungen positiv oder negativ in Form von Beanspruchungsfolgen auf eine Person aus. Diesen Zusammenhang verdeutlicht schematisch in Abbildung 6 das Belastungs-Beanspruchungs-Modell, das 1975 von Rohmert und Rutenfranz konzeptionell entwickelt wurde (Kommunale Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse, 2016, S. 12).

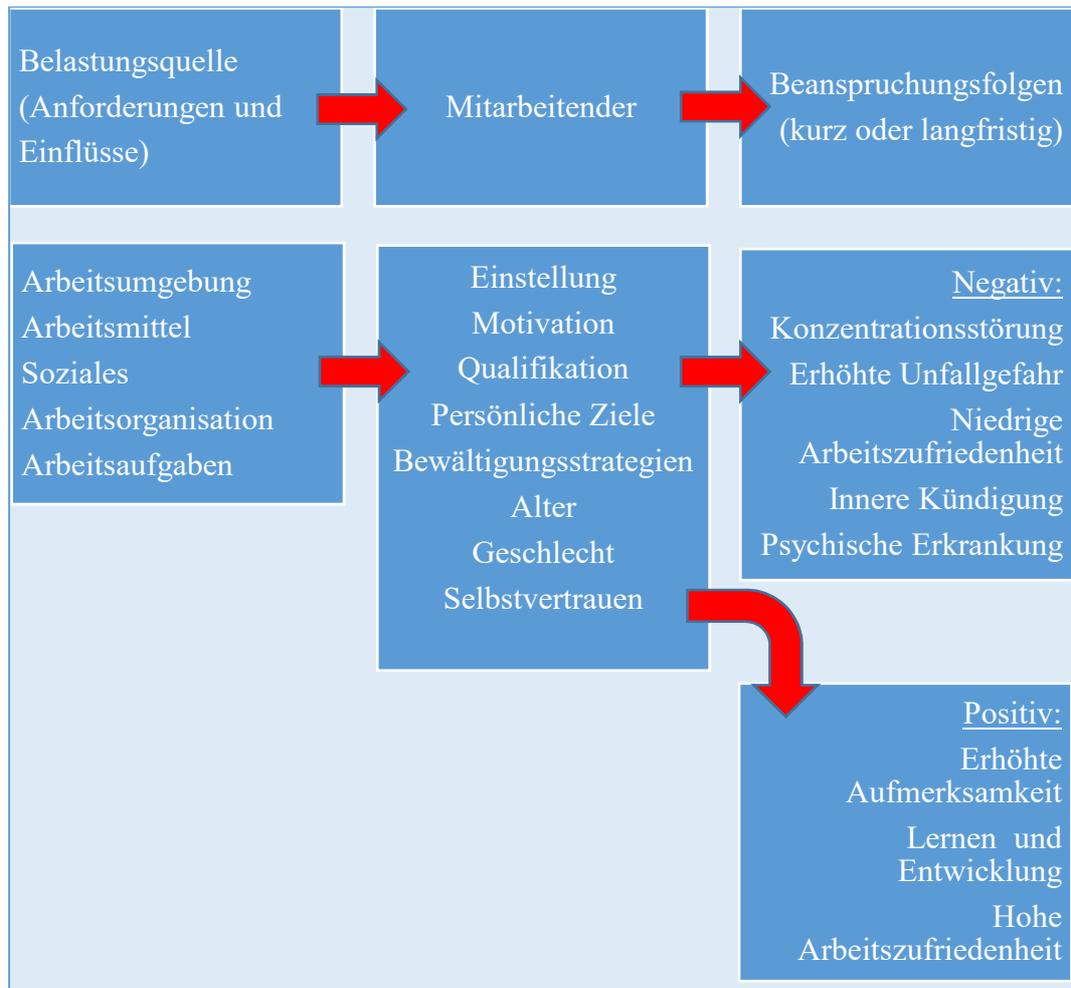


Abbildung 6. Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Eigene Darstellung nach Kommunale Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse, 2016, S. 25).

Kaluza hebt zusammenfassend hervor, dass für erfolgreiche Präventionsmaßnahmen bei stressbedingten bzw. psychischen Gesundheitsrisiken neben der Stärkung und Entwicklung persönlicher Bewältigungskompetenzen „auch strukturelle Maßnahmen, die auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben und -abläufen sowie von organisationalen und sozial-kommunikativen Bedingungen (Führungsstil) am Arbeitsplatz abzielen, erforderlich sind“ (2011, 32).

### **2.3.2. Aktueller Forschungsstand in der Arbeitsorganisation**

Die aktuelle Forschung unterstreicht bei dem Thema der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz die Bedeutung und die Einflussnahme der Umfeldfaktoren. Hier ist seit 2013 der jeweilige Arbeitgeber in der Pflicht. Im Rahmen der psychischen Gefährdungsanalysen, die nach § 5 ArbSchG seit 2013 verpflichtend für alle Unternehmen sind, werden diese Aspekte in den betrieblichen Arbeitsschutz mit einbezogen. Die vorliegende empirische Studie hat bezüglich der Arbeitsorganisation kein standardisiertes und validiertes Verfahren der Arbeitsanalyse, wie beispielsweise den Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA), das Tätigkeitsbewertungssystem Geistige Arbeit (TBS-GA), das Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA), der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) oder die Job Diagnostic Survey (JDS) eingesetzt, da der Hauptfokus dieser Forschungsarbeit auf der empirischen Überprüfung und Darstellung von Zusammenhängen von psychischer Gesundheit (Resilienz) und den Persönlichkeitsdimensionen Big Five liegt. Dennoch wurden in der Umfrage ergänzend 22 arbeitsorganisatorische Aspekte erhoben und deskriptiv ausgewertet.

Ein wichtiger moderner Ansatz in der Arbeitsorganisation ist das „work ability concept“ mit dem sogenannten Haus der Arbeitsfähigkeit, das als Balance von Ressourcen des Mitarbeitenden und den Anforderungen der Arbeit beschrieben werden kann. Dabei sind die Ressourcen des Mitarbeitenden Gesundheit, Verhalten, Wissen, Fähigkeiten, Werte, Resilienz und Motivation. Diesen persönlichen Ressourcen stehen die organisatorischen Einflussfaktoren der Arbeitsstelle gegenüber. Das sind die Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Anforderungen, die Arbeitsgemeinschaft,

die Organisation der Arbeit, Führung und Management (Ilmarinen, Gould, Järviskoski, & Järvisalo, 2008, S. 19). Reichen die Ressourcen des Mitarbeitenden nicht mehr, um die Anforderungen der Arbeit zu meistern, dann sinkt die Arbeitsfähigkeit „work ability“ (Ilmarinen, Ilmarinen, Huuhtanen, Louhevaara, & Näzman, 2015, S. 2).

Poppelreuter und Mierke (2005, S. 166 ff.) führen aus, dass es im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegt, vorbeugend arbeitsbedingten psychischen Belastungen zu begegnen und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen und -prozesse leistungsförderlicher zu gestalten. Beide Forscher plädieren für eine ganzheitliche Betrachtungsweise des vollständigen Arbeitssystems, da die technischen, organisatorischen und sozialen Dimensionen das Mitarbeiterverhalten beeinflussen. Ziel muss die positive, d. h. gesundheitsförderliche Ausrichtung der betrieblichen Voraussetzungen sein (Poppelreuter & Mierke, 2005, S. 166 f.). Abbildung 7 fasst die Voraussetzungen für eine gesunde Leistungsfähigkeit zusammen.

Voraussetzungen und Anforderungen	Beispiele
1) Grundlegende Anforderungen an Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetz, Verordnungen, Richtlinien (z. B. ArbSchG)</li> <li>• Berufsgenossenschaftliche Vorschriften</li> </ul>
2) Gestaltung der Arbeitstätigkeit und des Arbeitsplatzes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheitstechnische Gestaltung</li> <li>• Ergonomische Gestaltung</li> <li>• Geeignete Arbeitsmittel</li> </ul>
3) Gestaltung der Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbauorganisation</li> <li>• Ablauforganisation</li> <li>• Arbeitsschutzmanagementsystem</li> </ul>
4) Mitarbeiterqualifikation und Information	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus-, Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Mitarbeitergespräche</li> <li>• Unterweisung und Training</li> <li>• Arbeitsmedizinische Vorsorge</li> </ul>

*Abbildung 7.* Voraussetzungen für eine gesunde Leistungsfähigkeit (Eigene Darstellung nach Poppelreuter und Mierke, 2005, S. 169).

Das aktuelle Projekt psyGA (<http://psyga.info/start/>) – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, wird unter Federführung des BKK Dachverbandes durchgeführt, ist Bestandteil der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförder-ten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und wird fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Strategisches Ziel ist die Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds. Kleinschmidt hebt in der psyGA-Publikation „Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Führungs-kräfte“ hervor, dass die Arbeitsorganisation, neben der Arbeitsatmosphäre, wesent-lich dazu beiträgt, ob ein Mitarbeitender sich gefordert fühlt und motiviert oder ge-stresst ist (2012, S. 4). Zusätzlich wird die starke Bedeutung des Einflusses der Füh-rungskraft auf die sozialen, persönlichen und organisatorischen Ressourcen, d. h. Arbeitsatmosphäre und -organisation, unterstrichen. Die Arbeitsorganisation wird im Kontext von Führung und psychischer Gesundheit als elementar wichtige und von der Führungskraft maßgeblich beeinflussbare Ressource definiert (Klein-schmidt, 2012, S. 11).

## **2.4. Forschungsprojekt und Hypothesen**

### **2.4.1. Das Forschungsprojekt zur Korrelation von Resilienz und den Big Five**

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt spielen eine immer größer werdende Rolle und sind von höchster wirtschaftlicher, gesundheitspolitischer und gesamtge-sellschaftlicher Relevanz. Das wird besonders durch die aktuellen Gesundheitsstatis-tiken, arbeitsmedizinische, sozial- und wirtschaftspsychologische Forschungen ver-deutlicht. Die vorliegende Masterarbeit untersucht für die Berufsgruppe der Pfarr-amtssekretärinnen und -sekretäre (d. h. Teamassistentinnen und -assistenten) empi-risch die Korrelation von Resilienz als Indikator für psychische Gesundheit mit den Persönlichkeitseigenschaften Big Five, der operationalisierten Messgröße von Per-sönlichkeit. Die Studie wurde noch um arbeitsorganisatorische Aspekte, insbeson-dere die Zufriedenheit mit der örtlichen Arbeitsorganisation, erweitert. Auslöser da-für war das von der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) im Mai 2015 gestartete, organisationsbezogene Projekt „Assistenz im Pfarramt“. In dessen

Rahmen sollen die Arbeitsstrukturen innerhalb der Pfarrämter überprüft und Möglichkeiten zur Entlastung der Pfarrerrinnen und Pfarrer von verwaltungstechnischen Tätigkeiten ausgelotet werden. Ein zweiter Gesichtspunkt ist der, dass die Arbeitsorganisation bei den psychischen Belastungsfaktoren der Arbeit einen erheblichen Einfluss auf Stress und psychische Gesundheit hat und somit mit dem Themenkomplex der Resilienz sehr eng verknüpft ist.

Die ELKB steht selbstverständlich, wie alle Organisationen und Unternehmen, vor der Frage, wie den wachsenden Fällen psychischer Erkrankungen begegnet werden kann, auch wenn dafür keine eigene repräsentative Krankheitsstatistik gegliedert nach Berufsgruppen und Diagnosehauptgruppen vorliegt. Dennoch wird dem Themenkomplex Erhaltung und Wiederherstellung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit eine besondere Bedeutung beigemessen. Insbesondere sich präventiv mit psychischen Belastungen auseinanderzusetzen, da parallel die laufenden Prozesse des zunehmenden Fachkräftemangels, einer in wenigen Jahren beginnenden Landesstellenplanung, sinkenden Kirchensteuereinnahmen und die deutliche Zunahme von Arbeitsverdichtungen berufsgruppenübergreifend verstärkt erlebt werden. Die methodische Forschungsarbeit soll der ELKB empirische Daten liefern und wissenschaftlich überprüfte Zusammenhänge aufzeigen, die unter anderem dem laufenden Projekt „Assistenz im Pfarramt“ dienlich sind, aber auch grundsätzlich strategisch im Personalmanagement und bei der Arbeitsorganisation für die Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre nutzbar gemacht werden können. Weiterhin kann die ELKB mit den Ergebnissen dieser Arbeit personenbezogene und berufsgruppenspezifische Fort- und Weiterbildungen zur Begleitung und zur Resilienzstärkung dieser spezifischen Berufsgruppe konzipieren sowie Maßnahmen zur allgemeinen Verbesserung von Arbeitsplatzsituationen in das Projekt „Assistenz im Pfarramt“ einfließen lassen.

Das oben skizzierte Forschungsinteresse mündet in der folgenden Forschungsfrage:

„Können durch eine quantitative Untersuchung Zusammenhänge von Resilienz als protektiver Gesundheitsfaktor und den Persönlichkeitseigenschaften (Big Five) bei der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern empirisch nachgewiesen werden?“

## 2.4.2. Die Hypothesen des Forschungsprojekts

Um Zusammenhänge zwischen Resilienz und den Big Five Persönlichkeitsmerkmalen messen zu können, werden falsifizierbare Hypothesen aufgestellt. Dabei ist eine Hypothese eine Annahme, die mit statistischen Methoden (Signifikanztests) überprüft und bestätigt oder widerlegt wird (Beller, 2008, S. 10-13). Die aufgestellten Hypothesen werden in Null- und Alternativhypothesen unterschieden. Beide Hypothesen schließen sich gegenseitig aus. Die Nullhypothese (H<sub>0</sub>) ist so formuliert, dass es keinen Zusammenhang zwischen den untersuchten Gruppen gibt. Die Alternativhypothese (H<sub>A</sub>) behauptet dagegen, dass ein Zusammenhang besteht (Beller, 2008, S. 101). Aus der zentralen Forschungsfrage leiten sich folgende neun Annahmen ab, die im Rahmen Forschungsprojekts zur Korrelation von Resilienz und den Big Five Persönlichkeitsdimensionen überprüft werden:

### 1. Zusammenhang von Neurotizismus und Resilienz

#### Die Nullhypothese:

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Big Five Dimension Neurotizismus und der Resilienz einer Person.

#### Die Alternativhypothese:

H<sub>A</sub>: Je stabiler die Person ist (d.h. negativer Zusammenhang mit der Big Five Dimension Neurotizismus), desto höher die Ausprägung Resilienz.

### 2. Zusammenhang von Extraversion und Resilienz

#### Die Nullhypothese:

H<sub>0</sub>: Zwischen dem Big Five Faktor Extraversion und Resilienz ist eine Korrelation nicht messbar.

#### Die Alternativhypothese:

H<sub>A</sub>: Je höher die Extraversion einer Person ist, desto ausgeprägter ist ihre Resilienz.

3. Zusammenhang von Offenheit und Resilienz

Die Nullhypothese:

H0: Der Big Five Faktor Offenheit und Resilienz korrelieren nicht.

Die Alternativhypothese:

HA: Je offener eine Person ist, desto höher ist ihre Resilienz ausgeprägt.

4. Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit und Resilienz

Die Nullhypothese:

H0: Es gibt keine Korrelation zwischen der Big Five Dimension Gewissenhaftigkeit und dem Faktor Resilienz.

Die Alternativhypothese:

HA: Je gewissenhafter eine Person ist, desto höher die Ausprägung Resilienz.

5. Zusammenhang von Verträglichkeit und Resilienz

Die Nullhypothese:

H0: Zwischen der Big Five Dimension Verträglichkeit und Resilienz besteht kein Zusammenhang.

Die Alternativhypothese:

HA: Je höher die Verträglichkeit einer Person, desto höher ist die Ausprägung Resilienz.

6. Zusammenhang von Alter und Resilienz

Die Nullhypothese:

H0: Alter und Resilienz hängen nicht zusammen und stehen in keiner Beziehung zueinander.

Die Alternativhypothese:

HA: Zwischen dem Alter einer Person und deren Resilienz besteht ein Zusammenhang.

## 7. Zusammenhang von Geschlecht und Resilienz

### Die Nullhypothese:

H0: Geschlecht und Resilienz sind voneinander unabhängig und korrelieren nicht.

### Die Alternativhypothese:

HA: Männer und Frauen haben geschlechtsspezifisch unterschiedliche Resilienzwerte. Zwischen Geschlecht und Resilienz besteht ein Zusammenhang.

## 8. Zusammenhang von Schulabschluss und Resilienz

### Die Nullhypothese:

H0: Es besteht keine Beziehung zwischen Schulabschluss und Resilienz, beide sind voneinander unabhängig.

### Die Alternativhypothese:

HA: Der Schulabschluss einer Person beeinflusst deren Resilienz, d. h. es besteht ein direkter Zusammenhang.

## 9. Zusammenhang von RS-25 und RS-11

### Die Nullhypothese:

H0: Die Resilienzskala RS-25 und die Resilienzskala RS-11 sind voneinander unabhängig und stehen in keinem Zusammenhang.

### Die Alternativhypothese:

HA: Zwischen der Resilienzskala RS-25 und der Resilienzskala RS-11 besteht ein Zusammenhang.

## 10. Zusammenhang von RS-25 und RS-13

### Die Nullhypothese:

H0: Die Resilienzskala RS-25 und die Resilienzskala RS-13 sind voneinander unabhängig und stehen in keinem Zusammenhang.

### Die Alternativhypothese:

HA: Zwischen der Resilienzskala RS-25 und der Resilienzskala RS-13 besteht ein Zusammenhang.

## 3. Stichprobe und Methoden

### 3.1. Verfahren der Stichprobenziehung

Die Daten der vorliegenden empirischen Untersuchung zu den Zusammenhängen von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation wurden in dem Zeitraum vom 7. Juni 2016 bis 15. Juli 2016 in einer systematischen, berufsgruppenspezifischen Befragung bei den Pfarramtssekretärinnen und -sekretären der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern erhoben. Zur Teilnahme wurde ein Link zum Online-Fragebogen an 1 172 vom Landeskirchenamt zur Verfügung gestellte E-Mail-Adressen von Dekanaten und Pfarrämtern versandt. Adressat waren die Pfarramtssekretärinnen und Pfarramtssekretäre, die die Online-Erfassung selbst und im Rahmen ihrer Arbeitszeit durchführten. Der Versand an den Gesamtverteiler fand morgens am 7. Juni 2016 statt (Anhang 1), dem am 25. Mai 2016 ein entsprechend informierendes und werbendes Schreiben von dem für die Kirchengemeinden zuständigen Oberkirchenrat Hübner vorausging (Anhang 2). In den Schreiben wurde die Kurzbeschreibung des Ziels der Umfrage, die formale Beteiligung der Gesamtmitarbeitendenvertretung am Genehmigungsverfahren, die Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden und die Freiwilligkeit der Teilnahme unterstrichen. Am 14.06.2016 erfolgte der Versand einer Erinnerungsmail, erneut mit dem Link zum Online-Fragebogen (Anhang 3).

Aufgrund der Größe des Verteilers und des Umfangs des Fragebogens mit 126 Fragen, wurde aus ökonomischen Gründen und wegen der Effizienz des Verfahrens gänzlich auf Paper und Pencil Fragebögen verzichtet und ausschließlich eine Teilnahme online erlaubt (Döring & Bortz, 2016, S. 414 - 416). Der Fragebogen (Anhang 3) wurde auf der Internetplattform <https://umfrageonline.com> der Firma enuvo GmbH, Zürich, online platziert. Für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren somit die Anonymisierung der Anmeldedaten und der Datenschutz gleichermaßen gewährleistet. Weiterhin war es, wegen des erheblichen Umfangs des Fragenkatalogs und des damit verbundenen Zeitaufwands von zirka 20 Minuten zum Ausfüllen, eine Anforderung an den Provider, dass der Online-Fragebogen automatisch gespeichert und bei Unterbrechungen ein nahtloses Wiederaufsetzen ermöglicht wird. Umfrageonline.com bietet dieses Feature über einen individuellen, systemseitigen Teilnehmer-Code, mit dem die erfassende Person zu einem späteren Zeitpunkt an der Abbruchstelle wieder aufsetzen kann. Außerdem war bei

der Auswahl der Online-Plattform wichtig, eine Absicherung gegen Mehrfachteilnahmen von Probanden zu gewährleisten. Zu diesem Zweck sperrt Umfrageonline.com die Session-ID und setzt dem Browser ein Cookie zur Identifikation und Verhinderung von Versuchen der Mehrfachteilnahme.

Die Größe der Stichprobe konnte im Vorfeld der Erhebung nicht eingeschätzt oder festgelegt werden, da von Anfang an klar und deutlich kommuniziert war, dass die Teilnahme der Versuchspersonen unter den Bedingungen der Anonymität und der Freiwilligkeit erfolgt. Eine Power-Analyse zur Ermittlung des optimalen Stichprobenumfangs wurde im Voraus nicht durchgeführt. Unter Berücksichtigung von Ausschlüssen von Probanden im Rahmen der Datenanalyse, erreichte die Stichprobe die Größe von  $N = 595$  Probanden, was bei einer Population von 1 172 einer Responserate von 50.8 Prozent entspricht. Nach Beller liegt eine repräsentative Stichprobe vor, da im Rahmen einer einfachen Zufallsstichprobe alle Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre die gleiche Chance hatten, in die Stichprobe zu gelangen (2004, S. 87).

Die Auswertung der gezogenen Stichprobe wird mit der Statistiksoftware R (Version 3.1.2, 2014-10-31) durchgeführt. Die Statistiksoftware R ist Open Source Software und kostenlos erhältlich.

### **3.2. Eigenschaften der Versuchspersonen**

Die Versuchspersonen der vorliegenden empirischen Untersuchung zu den Zusammenhängen von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation entstammen ausnahmslos der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre<sup>2</sup> der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. D. h. die interessierende Population ist bezüglich Beruf, Arbeitgeber und Region spezifisch und klar abgrenzbar. Der Link des Online-Fragebogens wurde exklusiv an offizielle und im Landeskirchenamt registrierte Adressen der Pfarrämter und Dekanatsbüros versandt.

---

<sup>2</sup> Der für die Gruppe der Versuchspersonen verwendete Begriff der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre umfasst ebenfalls die Sekretärinnen und -sekretäre in den Dekanaten (Dekanatsbezirke). Dekanate sind organisatorisch die nächste Ebene und bezeichnen eine kirchliche Verwaltungseinheit.

Das Berufsbild der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre ist zwar per se weiblich dominiert, dennoch gibt es auch männliche Pfarramtssekretäre. Beiden Geschlechtern wurde gleichermaßen der Zugang zum Online-Fragebogen und damit die Gelegenheit zur Teilnahme ermöglicht. Ein weiteres Merkmal der Versuchspersonen bezieht sich auf das Alter. Hier wurden fünf Altersklassen gebildet, 18-29 Jahre, 30-44 Jahre, 45-59 Jahre, 60-65 Jahre und über 66 Jahre. Der höchste allgemeinbildende Schulabschluss wurde bei der Abfrage als ein weiteres Charakteristikum zur Kennzeichnung der VPN erhoben. Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern ist regional in sechs Kirchenkreise gegliedert (Ansbach-Würzburg, Augsburg, Bayreuth, München und Oberbayern, Nürnberg und Regensburg). Dieses Erfassungskennzeichen der Probanden dient der regionalen Differenzierung. Weitere wichtige Merkmale bei der Selbsterfassung durch die Versuchspersonen sind die Art der Beschäftigungsverhältnisse (Vollzeit, Teilzeit, Ehrenamt) sowie deren Verknüpfung mit der jeweiligen Wochenarbeitszeit.

### **3.3. Beschreibung der Variablen der Datenerhebung**

Forschungsleitendes Interesse ist die Überprüfung von Zusammenhängen von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation bei der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre. Insbesondere die Korrelationsmessung von Big Five, als Standardmodell zur Beschreibung von Persönlichkeit, mit Resilienz, als Indikator für psychische Gesundheit, ist von herausgehobenem Interesse. Der Aspekt der Arbeitsorganisation spielt für das ELKB-Projekt „Assistenz im Pfarramt“ eine wesentliche Rolle und wurde aus Synergie- und Wirtschaftlichkeitsgründen in Abstimmung mit dem verantwortlichen Projektteam der ELKB zusätzlich erhoben, jedoch nicht mit einem normierten und validierten Verfahren der Arbeitsanalyse, wie z. B. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) oder dem Tätigkeitsbewertungssystem für geistige Arbeit (TBS-GA). Im Kontext der aktuellen Forschungsfrage und unter dem Blickwinkel der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz spielen die Fragen zur Arbeitsorganisation aber dennoch eine wichtige Rolle und wurden für das ELKB-Projekt „Assistenz im Pfarramt“ separat ausgewertet und dem Projektteam im Dezember 2016 mitgeteilt (Anhang 4).

Alternative Erhebungsmethoden (Beobachtung, Interview, psychologischer Test, physiologische Messung, Dokumentenanalyse) sind bei der Konzipierung der Studie ausgeschlossen, da für die beiden Bereiche Resilienz und Big Five entsprechend validierte Instrumente vorliegen, die für den Forschungszweck in vollem Umfang sehr gut geeignet sind. Weiterhin war durch die Größe der Population für die Untersuchung klar, dass nur ein online-basiertes Fragebogenverfahren eine effiziente, gleichberechtigte und unmittelbare Beteiligung aller Elemente der Population, d. h. aller Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre, an der Zufallsstichprobe ermöglicht.

### **3.3.1. Die Resilienzskala**

Wagnild und Young (1993) entwickelten auf Basis von Literaturstudien zu Resilienz, einer qualitativen Studie mit 24 Frauen und einer Stichprobe vom  $N = 810$  älteren Erwachsenen, die sogenannte Resilience Scale (RS). Bengel und Lyssenko halten fest, dass die RS die allgemein am weitesten verbreitete Resilienzskala ist und die Autorinnen Resilienz als „personale Ressource, die die individuelle Anpassungsfähigkeit fördert“ definieren (2012, S. 37-38). Die Resilienzskala wurde von Schumacher et al. ins Deutsche übertragen, sprachlich von einem Übersetzerteam erstellt und anschließend von Wagnild und Young autorisiert (2005, S. 21). Die deutsche Version umfasst, wie auch das amerikanische Original 25 Fragen, die teststatistisch überprüft und validiert wurden. Neben der deutschsprachigen Resilienzskala (RS-25) entwickelten Schumacher et al. das neue Konstrukt der Kurzsкала RS-11 mit 11 Fragen, das sich ebenfalls als reliables und valides Instrument zur Messung psychischer Widerstandskraft erwies (2005, S. 36). Die teststatistische Überprüfung der deutschsprachigen Resilienzskala RS-25 und der Kurzsкала RS-11 erfolgte im Jahr 2001 durch eine bevölkerungsrepräsentative Befragung von 2 031 Personen (davon 1 084 Frauen und 947 Männer), im Alter von 14 bis 95 Jahren. Anders als bei der amerikanischen Resilience Scale (RS) konnte die zweidimensionale Struktur der RS-25 mit den Subskalen „Persönliche Kompetenz“ sowie „Akzeptanz des Selbst und des Lebens“ nicht repliziert werden. Schumacher et al. empfehlen deshalb, dass ausschließlich der Gesamtscore verwendet werden sollte und die RS-25 Skala als

eindimensional anzunehmen ist (2005, S. 36). 2008 wurde mit der RS-13 eine weitere Kurzskaala, als Extrakt aus der Gesamtskala RS-25 entwickelt, teststatistisch überprüft und publiziert (Leppert, Koch, Brähler & Strauß, 2008, S. 12-16).

Resilienz ist eine latente Variable, die nicht direkt beobachtet werden kann, sondern über manifeste Variablen erschlossen wird (Beller, 2008, S. 14). Konkret wird die Ausprägung der Resilienz sowohl bei der RS-25 als auch bei RS-11 und RS-13 über die Summe der Antworten der angekreuzten Werte der einzelnen Fragen (Items) festgestellt. Die Antworten werden mit einer 7-stufigen Likertskala (Döring & Bortz, 2016, S. 269 ff.) gemessen, diese reicht von 1 = „ich stimme nicht zu“, bis 7 = „ich stimme völlig zu“. Ein hoher Summenscore steht für eine hohe Resilienz des Probanden.

Leppert, Dye und Strauß (2002) berichten bei der Resilienzskala RS-25 bezüglich der Gütekriterien, dass die RS-25 in Durchführung und Auswertung standardisiert ist und damit dem Kriterium Objektivität entspricht. Bei dem Kriterium der Reliabilität wurden sehr gute Werte (Cronbach's  $\alpha = .95$ ) ermittelt. Bei der faktoriellen Validität konnten die zwei Faktoren des amerikanischen Originals nicht repliziert werden, aber es gab genügend empirische Befunde, die RS-25 als eindimensionale Skala anzusehen (Schumacher et al., 2005, S. 25 i. V. mit S. 36). Bei der internen Validität stellten Leppert et al. eine deutliche Korrelation von hohen Resilienzwerten und markant niedrigen Neurotizismus-Werten bei den Big Five fest (2002, S. 297).

Schumacher et al. belegen, dass auch die 2005 neu entwickelte Kurzskaala RS-11 den Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität vollumfänglich entspricht (2005, S. 27 f.). 2008 veröffentlichten Leppert, Koch, Brähler und Strauß die revidierte Kurzform der Resilienzskala, die RS-13, die gegenüber der Kurzskaala RS-11 den besseren Modell-Fit hat und dadurch den Vorzug erhält (2008, S. 17). Beide Kurzskaalen beziehen sich auf die Langform RS-25, haben eine hohe Korrelation mit der Gesamtskala und alle 11 bzw. 13 Fragen sind der RS-25 unverändert entnommen. Die revidierten Kurzskaalen RS-11 und RS-13 erfüllen die Gütekriterien quantitativer Forschung.

Der Online-Fragebogen der vorliegenden Forschungsarbeit verwendet die Gesamtskala RS-25 (Leppert et al., 2002). Das Motiv für den Einsatz der Gesamtskala war neben der von Wagnild und Young konzipierten Definition von Resilienz „als

personale Ressource, die die individuelle Anpassungsfähigkeit fördert“ (Bengel & Lyssenko, 2012, S. 38), die große teststatistische Nähe zur amerikanischen Version der Resilience Scale von Wagnild und Young (1993) und deren ausführlicher Transfer ins Deutsche. Weiterhin war für die Entscheidung wichtig, dass für die RS-25 ausführliche Testergebnisse bezüglich der Gütekriterien veröffentlicht sind. Darüber hinaus war ein Motiv, dass Zusammenhänge der RS-25 zur Big Five Dimension Neurotizismus erfolgreich getestet und belegt sind (Leppert et al. 2002, S. 297). Auch war für die Entscheidung zu Gunsten der RS-25 die Lizenzgebührenfreiheit bei der Verwendung in der Studie wichtig. Die Genehmigung für die Benutzung der Gesamtskala wurde am 8. März 2016 durch das Institut für Psychosoziale Medizin und Psychotherapie am Universitätsklinikum Jena schriftlich erteilt. Als Alternativfragebogen stand die deutsche Version des Resilience Factor Inventory (Mourlane, 2015) im Raum. Der RFI-Fragebogen kam aus konzeptionellen und ökonomischen Gründen nicht zum Zuge, da dieser mit Lizenzgebühren belegt ist. Auch stellte sich im Rahmen der Evaluation der Erhebungsmethodik heraus, dass die teststatistischen Ergebnisse zur deutschen Version nicht frei verfügbar sind und die Resultate des amerikanischen Originals nur indirekt recherchiert werden konnten.

### **3.3.2. Der Big Five Persönlichkeitsstrukturtest**

Die psychometrische Messung von Persönlichkeit erfolgt durch Datenerhebung zu den Big Five Dimensionen. Der amerikanische Original Persönlichkeitstest stammt von Costa und McCrae, die 1985 den NEO-PI und 1990 die überarbeitete Version NEO-PI-R veröffentlichten. Der NEO-PI-R wurde 2004 von Ostendorf und Angleitner ins Deutsche transferiert. Dieser Persönlichkeitsstrukturtest besteht aus 240 Items und neben den fünf Hauptdimensionen sind die Big Five noch in insgesamt 30 Facetten untergliedert. Jede Big Five Dimension hat demnach sechs Subfaktoren, die jeweils mit acht Fragen erhoben werden (Asendorpf & Neyer, 2012, S. 109). Der NEO-PI-R ist renommiert und weit verbreitet. Wegen des zu erwartenden Umfangs des Gesamtfragebogens der vorliegenden Forschungsarbeit und wegen der Höhe der anfallenden Lizenzkosten, ist der NEO-PI-R als Erhebungsinstrument frühzeitig ausgeschlossen.

Costa und McCrae veröffentlichten 1989 die Kurzform NEO-FFI, mit 60 Items, d. h. 12 Fragen je Big Five Dimension. Die deutsche Version entwickelten Borkenau und Ostendorf 1993. Die Gütekriterien für quantitative Forschungen werden erfüllt und sind entsprechend dokumentiert (Borkenau & Ostendorf, 2002, S. 257-259). Die zweite revidierte Version des NEO-FFI wurde 2008 veröffentlicht. Aus wirtschaftlichen Gründen, d. h. wegen der Höhe der Lizenzkosten, kam das NEO-FFI nicht zum Einsatz.

Im deutschsprachigen Raum ist als weiteres Instrument der Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) von Satow (2012a) ein verfügbares Instrument zur Erfassung der fünf Persönlichkeitsfaktoren. Für die vorliegende Forschungsarbeit ist der B5T gut geeignet. Satow (2012a) berichtet, dass von Februar bis April 2012 der B5T 7 508-mal durchgeführt wurde. Durch inkonsistentes und instruktionswidriges Antwortverhalten von Teilnehmenden, waren 1 988 VPN auszuschließen, so dass Satow mit einer bereinigten Stichprobe,  $n = 5\,520$  (davon 3 134 Frauen, 2 370 Männer und 16 ohne Antwort), die Datenanalyse fortsetzte (2012a, S. 11). Bei den gebildeten Altersgruppen lag der Schwerpunkt zwischen 20 und 50 Jahren, wobei schon 70.9 Prozent der Teilnehmenden, das sind 4 977 Personen, unter 40 Jahre alt waren. 3 558 Probanden (64.5 Prozent) hatten Abitur bzw. Fachabitur (Satow, 2012a, S. 12). Die Zahl der Angestellten, als die größte Berufsgruppe, lag nach Satow bei der Stichprobe mit 2 361 Personen bei 42.8 Prozent (2012a, S. 13).

Wie auch die Resilienz, so sind die Persönlichkeitsfaktoren latente Variablen, die nicht direkt beobachtet werden können, sondern über die Summe der Antworten zu den Fragen der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen ermittelt werden (Beller, 2008, S. 14). Satow verwendet beim B5T eine vierstufige Likert-Skala, die von 1 = „trifft gar nicht zu“, bis 4 = „trifft genau zu“ reicht. Die „neutrale“ und unauffällige Mitte gibt es nicht, der Proband muss sich für die positive oder negative Ausprägung der Antwort entscheiden. Zur Prüfung inkonsistentem Antwortverhaltens sind negativ gepolte Items im B5T enthalten, bei denen der Bewertungsschlüssel entsprechend umgedreht ist (Satow, 2012b, S. 7).

Die Big Five Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Verträglichkeit sind beim B5T ergänzt um drei Motive (Leistungsmotiv, Machtmotiv und Sicherheitsmotiv), sowie um Fragen zur Ehrlichkeit bzw. zur sozialen Erwünschtheit (Faking Good). Satow berichtet bezüglich der Reliabilität der Big Five

gute Werte für Verträglichkeit (Cronbach's  $\alpha = .76$ ), Offenheit (Cronbach's  $\alpha = .76$ ), Gewissenhaftigkeit (Cronbach's  $\alpha = .77$ ) und Extraversion (Cronbach's  $\alpha = .87$ ). Die Reliabilität für Neurotizismus ist mit Cronbach's  $\alpha = .90$  sogar sehr gut. Die Werte für die drei Motive Leistung, Macht und Sicherheit sind gut (Cronbach's  $\alpha = .78 - .84$ ), werden aber in der vorliegenden Forschungsarbeit nicht weiter berücksichtigt (2012a, S 20). Der Fragenkomplex zur Ehrlichkeit der Beantwortung (Cronbach's  $\alpha = .66$ ) ist bei der vorliegenden Studie im Rahmen der inhaltlichen Datenprüfung des Antwortverhaltens zur Sozialen Erwünschtheit (Faking Good) noch ein eigenes zu behandelnder Prüfschritt.

Satow konstatiert nach Prüfung der faktoriellen Validität, der Interskalen-Korrelation und der Korrelation mit Einkommen, Geschlecht und Alter, dass der B5T das Gütekriterium der Validität erfüllt (2012a, S. 21-28). Weiterhin stellt er fest, dass alle Skalen der Big Five und der Bedürfnisse Leistung, Macht und Sicherheit mit einem Cronbach's  $\alpha > .75$  das Gütekriterium Reliabilität erfüllen (Satow, 2012a, S. 20). Die Skala der Ehrlichkeit bei der Beantwortung (Faking Good) liegt mit einem Cronbach's  $\alpha > .66$  knapp im Grenzbereich. Da es sich bei dem B5T um einen vollstandardisierten psychologischen Test handelt, ist auch das dritte Gütekriterium der Objektivität erfüllt (Döring & Bortz, 2016, S. 442). Für Forschungszwecke darf der B5T kostenlos eingesetzt werden, was auch in der vorliegenden Forschungsarbeit ausschlaggebend für den Einsatz war. Die Genehmigung für die Benutzung wurde am 11. März 2016 schriftlich erteilt.

Ziel der Forschungsarbeit ist die Untersuchung von Zusammenhängen von Persönlichkeit, gemessen durch die modernen Big Five, mit der psychischen Widerstandskraft Resilienz. Durch diesen Forschungsansatz sind andere Verfahren, wie zum Beispiel das Freiburger Persönlichkeitsinventar und das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) aus inhaltlichen Gründen ausgeschlossen und nicht weiter berücksichtigt worden.

### **3.3.3. Fragen zur Arbeitsorganisation**

Das dritte Instrument zur Erhebung von Variablen sind 22 allgemeine Fragen zur Arbeitsorganisation. Die Fragen beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen, die tech-

nische Ausstattung, Kollegialität und Führung, Entwicklung/Qualifikation/Fortbildung sowie die berufliche Zufriedenheit. Verwendet wird eine sogenannte verbalisierte Skala mit vier Skalenstufen, die von 1 = „trifft gar nicht zu“, 2 = „trifft eher nicht zu“, 3 = „trifft eher zu“ und 4 = „trifft genau zu“ reicht. Die „neutrale“ und unauffällige Mitte gibt es nicht, der Proband muss sich für die positive oder negative Ausprägung der Antwort entscheiden. Die Skala hat zwar Ordinalskalenniveau, die Daten werden jedoch quasi-intervallskaliert behandelt (Porst, 2014, S. 81). Dadurch können in der Auswertung die statistischen Kennwerte arithmetisches Mittel und Standardabweichung berechnet und verwendet werden. Für die Skala liegen keine empirisch geprüften Gütekriterien vor. Es werden keine Summenscores gebildet und jedes einzelne Item wird deskriptiv über die Anzahl der Probanden ( $n = 595$ ) ausgewertet.

### **3.4. Das Untersuchungsdesign**

Der Untersuchungsablauf besteht in der vorliegenden Studienarbeit aus drei Handlungsfeldern:

#### **I. Datenerfassung**

Sämtliche Daten wurden innerhalb des Zeitraumes vom 7. Juni 2016 bis 15. Juli 2016 durch die Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre selbst im Online-Fragebogen am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit erfasst.

#### **II. Formale Datenprüfung**

Die formale Datenprüfung war automatisiert und durch den Online-Fragebogen abgefangen. Bis auf ein Zusatzfeld bei Item V100 des Fragebogens (Anhang 3), zur Erfassung eines anderen höchsten Schulabschlusses, waren sämtliche Felder ausschließlich zum Anklicken (geschlossene Fragen). Da die Versuchspersonen selbst ihre Antworten erfassten, sind Übertragungsfehler durch Dritte ausgeschlossen. Probanden, die viele Fragen unbeantwortet ließen, inkonsistent antworteten, oder ein Antwortverhalten der sozialen Erwünschtheit zeigten, werden bei der Datenanalyse überprüft und ggf. eliminiert.

### III. Datenanalyse

Die Datenanalyse setzt sich aus den folgenden sieben einzelnen Analyseschritten zusammen. (1) Instruktionswidriges Antwortverhalten, (2) Prüfung auf Normalverteilung (3) Ersetzung fehlender Werte (Imputation), (4) Konsistenzprüfung der Skalen, (5) Konsistenzprüfung des Antwortverhaltens der Probanden, (6) Prüfung von sozial erwünschtem Antwortverhalten (Faking Good) (7) Messung theoretischer Konstrukte, (8) Deskriptive Datenanalyse und (9) Prüfung der Hypothesen.

#### **3.4.1. Instruktionswidriges Antwortverhalten**

Die inhaltliche Datenprüfung soll Messfehler reduzieren, die das Ergebnis verzerren. Zu klären ist dabei in einem ersten Schritt der Umgang mit Personen, die einzelne Fragen nicht beantwortet haben. D. h. durch dieses instruktionswidrige Verhalten sind die Daten für weitere Analyseschritte nicht vollständig. Beller hält als mögliche Ursachen für ein instruktionswidriges Verhalten fest, dass diese Probanden entweder keine eigene Meinung zu der gestellten Frage haben, ihnen bezüglich des abgefragten Sachverhalts keine Informationen vorliegen, sie unentschlossen sind, oder ihnen der Wille zur Beantwortung der Frage fehlt (2008, S. 44). Deshalb ist eine Quote festzulegen, ab der nicht beantwortete Fragen zum Ausschluss der Versuchsperson führen, da diese offenbar die Studie nicht ernst nimmt (Döring & Bortz, 2016, S. 590). Für die vorliegende Untersuchung wird eine Quote von 10 Prozent fehlende Antworten, gemessen an der Gesamtzahl der Fragen, festgelegt. Bei 126 Fragen des Online-Fragebogens liegt damit der Anteil bei 12,6 Fragen, d. h. Personen, die 13 oder mehr Fragen nicht beantwortet haben, sind aus dem Datensatz zu eliminieren.

#### **3.4.2. Prüfung auf Normalverteilung**

Als zweiter Schritt der Datenanalyse werden die Normalverteilung, Schiefe (Skewness) und Exzess (Kurtosis) des neu erstellten Datensatzes nach der Eliminierung von VPN mit instruktionswidrigem Antwortverhalten geprüft.

### 3.4.3. Imputation (Ersetzung fehlender Werte)

Der sich an die Normalverteilungsprüfung anschließende dritte Schritt ist der konzeptionelle Umgang mit noch fehlenden Werten bei den latenten Merkmalen Resilienz und den Persönlichkeitsfaktoren. Forschungsziel ist ein vollständiger Datensatz, deshalb wurde ein imputationsbasiertes Verfahren zur Lösung der sog. Missing-Data-Problematik (Döring & Bortz, 2016, S. 591) ausgewählt. Runte (1999) hält das Eliminierungsverfahren und das Imputationsverfahren für die besten Optionen zur Problemlösung. Bei der Prüfung der Auswirkungen der fehlenden Werte ist festzustellen, dass beim Eliminierungsverfahren die „Objekte oder Merkmale mit fehlenden Werten aus der Datenmatrix entfernt“ werden (Runte, 1999, S. 8). Damit einher geht ein hoher Informationsverlust (Saraswat, 2016). Bei der vorliegenden Forschungsarbeit mit 126 Fragen pro Proband würde z. B. das Auslassen von nur einer Antwort bei der Big-Five-Dimension Neurotizismus auch zum Verlust der sämtlichen anderen 125 Antworten allein von dieser einen VPN führen. Der Einsatz eines Imputationsverfahrens füllt demgegenüber die fehlenden Daten durch statistische Berechnungsverfahren mit entsprechenden Daten auf, so dass „mit einer vollständigen Datenmatrix weitergearbeitet werden kann“ (Runte, 1999, S. 9). Leonhart fasst zusammen, dass bei den fehlenden Werten drei Typen unterschieden werden (2009, S. 98-100). Die drei Typen sind Missing Completely at Random (MCAR), Missing at Random (MAR) und Not Missing at Random (NMAR). Die häufigste Variante fehlender Werte ist der Typ Missing at Random (MAR), bei dem der fehlende Wert durch korrelierende Variablen hergeleitet werden kann. Auch in der vorliegenden Studie ist der Typ MAR für die fehlenden Werte maßgebend. Leonhart konstatiert, dass es für diesen Typus gute Ersetzungsverfahren, z. B. die multiple Imputation, gibt (2009, S. 99 f.). Bei dem Typ MCAR stehen die fehlenden Werte in keinerlei Zusammenhang mit anderen erhobenen Daten und sie sind über die gesamte Erhebung zufällig verteilt. Dem gegenüber liegt der Typ NMAR vor, wenn der fehlende Wert ausschließlich in Zusammenhang mit der Versuchsperson steht und durch überhaupt keine Variable vorhersagbar ist (z. B. Menschen mit Übergewicht geben ihr Gewicht systematisch bei Studien nicht an). Das Auftreten der beiden Typen (MCAR und NMAR) ist bei psychologischen Studien eher selten, da dort meist signifikante Zusammenhänge von Variablen als Prädiktoren für die Berechnung von Imputationswerten vorhanden sind (Leonhart, 2009, S. 99-100).

Die Statistiksoftware R bietet zumindest fünf Rechenpakete zur Imputation an. Sarawat (2016) stellt die Pakete MICE, Amelia, missForest, Hmisc und mi in seinem Artikel vor. Wegen der Größe der zu bearbeitenden Datenmenge von 126 Fragen bei mehr als 500 Versuchspersonen, des ausführlichen Manuals (Buuren & Groothuis-Oudshoorn, 2011) und dem in der Statistiksoftware R implementierten Verfahren „multiple imputation“, ist das Paket MICE mit seiner Imputationsmethode „cart“ (Classification and regression trees – any) die zu wählende Option.

### 3.4.4. Konsistenzprüfung der Skalen

Der sich nun anschließende vierte Schritt der Datenanalyse ist die Prüfung auf Konsistenz der Antwortskalen, da sichergestellt sein muss, dass die Items denselben Sachverhalt messen. Erfolgt dieser Schritt nicht, kann über ein konsistentes Antwortverhalten der Versuchsperson nicht geurteilt werden. Durch die Bildung von Summenscores bei den Skalen Resilienz (RS-25) und den Big Five (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit) liegen intervallskalierte Ergebnisse vor und die Produkt-Moment-Korrelation ( $r_{it}$ ) wird zur Trennschärfeermittlung eingesetzt (Döring & Bortz, 2016, S. 477 f.). In einer ersten Maßnahme wird der Trennschärfe-Koeffizient mit dem neuen Datensatz (nach Imputation) ermittelt. Anschließend wird Cronbach's Alpha als Reliabilitätsmaß der inneren Konsistenz berechnet.

Darauf folgt, dass Items mit einem zu niedrigen Trennschärfe-Koeffizienten ( $r_{it} < .30$ ) ausgeschlossen werden. Dann schließt sich die erneute Berechnung von Cronbach's Alpha als Reliabilitätsmaß der inneren Konsistenz an. Dabei gilt bezüglich der Interpretation die allgemeine Regel, dass ein Cronbach's  $\alpha < .70$  als unzuverlässig,  $\alpha > .70$  als akzeptabel (Field, 2012, S. 799),  $\alpha > .80$  als gut und  $\alpha > .90$  als sehr gut bzw. exzellent gilt.

Die Konsistenzprüfung der Skalen ist Voraussetzung, damit inkonsistentes Antwortverhalten der Versuchspersonen aufgedeckt und eliminiert werden kann. Der Abschluss dieses vierten Schrittes der Datenanalyse ist Basis für die Überleitung zum fünften Schritt, der Prüfung und Eliminierung von Probanden wegen inkonsistentem

Antwortverhalten. Schritt fünf ist seinerseits wiederum Voraussetzung für den siebten Schritt der Datenanalyse, einer erneuten Prüfung der theoretischen Konstrukte durch Berechnung der inneren Konsistenz.

### **3.4.5. Konsistenzprüfung des Antwortverhaltens der Probanden**

Als weitere Konsistenzprüfung wird im fünften Schritt das Antwortverhalten der Probanden auf Konsistenz überprüft. Diese Prüfung geht der Frage nach, inwieweit Antworten konsistent in die gleiche Richtung zielen oder ob respondent bias (Verzerrungen durch den Antwortgeber) vorliegen. Das FluidSurveys Team (2013) stellt fest, dass diese Art inkonsistenten Antwortverhaltens ihren Ursprung in der „inability or unwillingness to provide accurate or honest answers to a survey“ haben. Beispielsweise, wenn Antworten auf Items zur Ermittlung der Big Five Dimension Offenheit diametral voneinander abweichen, d. h. wenn ein Teil der Antworten mit dem Wert 1 und ein anderer Teil der Antworten mit dem Wert 4 auf der vierstufigen Likertskala beantwortet werden, so indiziert dies inkonsistentes Antwortverhalten. Kommen solche Inkonsistenzen mehrfach vor, ist der Proband auszuschließen. Konkret wurden für die aktuelle Forschungsarbeit die beiden folgenden Verfahren für die Faktoren Big Five und Resilienz angewendet.

Die Messung inkonsistentem Antwortverhaltens bei den Big Five wird nach dem folgenden Modell quantifiziert:

Jede der fünf Dimensionen der Big Five wird mit zehn Variablen (Items) auf einer vierstufigen Likert-Skala gemessen. D.h. die Items können die Werte 1 bis 4 annehmen. Maximal inkonsistent verhält sich der Proband, wenn er beispielsweise fünf Fragen mit dem Wert 4 und fünf Fragen mit dem Wert 1 beantwortet. Das Maß inkonsistentem Antwortverhaltens wird berechnet aus der Differenz der Werte für z. B. Variable 1 und Variable 2. Das Ergebnis wird anschließend quadriert  $(V1 - V2)^2$ . Es wird die Berechnung für alle Variablen pro Dimension durchgeführt und anschließend aufsummiert.

Berechnung der maximalen Inkonsistenz bei der Big Five Dimension Neurotizismus: bei fünf Variablen mit dem Wert 4 und fünf Variablen mit dem Wert 1 kommt die Rechnung  $((4-1)^2 = 9)$  25-mal vor. D. h. die maximale Inkonsistenz errechnet sich aus  $25 \times (4-1)^2 = 225$ . Im Vergleich dazu erzielt die minimale Inkonsistenz (z. B. alle zehn Fragen werden mit dem Wert 1 beantwortet), d.h. absolut konsistentes Antwortverhalten, das Ergebnis 0. Nach Ausschluss der inkonsistenten Skalen, ergeben sich für die Dimension Extraversion  $20 \times (4-1)^2 = 180$ , für die Dimension Offenheit  $20 \times (4-1)^2 = 180$ , für die Dimension Gewissenhaftigkeit  $12 \times (4-1)^2 = 108$  und für die Dimension Verträglichkeit  $16 \times (4-1)^2 = 144$ .

Die Ergebnisse aller an der Studie teilnehmenden Personen wird je Dimension der Big Five zu einem Gesamt-Inkonsistenz-Wert aufsummiert und an der vorsichtig festgelegten Grenze von 500 gemessen. Die theoretisch maximal erreichbare Gesamt-Inkonsistenz über alle Dimensionen (Anzahl der Big Five Skalen mal maximal inkonsistentes Antwortverhalten) liegt bei der Summe der Ergebnisse der einzelnen Big Five Dimensionen, d. h.  $225+180+180+108+144 = 837$ . Dem gegenüber liegt der Wert der absolut erreichbaren Gesamt-Konsistenz bei 0.

Die Messung inkonsistentem Antwortverhaltens bei der Resilienzskala wurde nach dem folgenden Modell quantifiziert:

Die Resilienzskala wird mit 23 Variablen (Items) auf einer siebenstufigen Likert-Skala gemessen. D.h. die Items können die Werte 1 bis 7 annehmen. Maximal inkonsistent verhält sich der Proband, wenn er beispielsweise 13 Fragen mit dem Wert 7 und 12 Fragen mit dem Wert 1 beantwortet. Das Maß inkonsistentem Antwortverhaltens errechnet sich aus der Differenz der Werte für Variable 1 und Variable 2. Das Ergebnis wird anschließend quadriert  $(V1-V2)^2$ . Es wird die Berechnung für alle Variablen durchgeführt und anschließend aufsummiert.

Berechnung der maximalen Inkonsistenz bei der Resilienz-Skala: bei 12 Variablen mit dem Wert 7 und 11 Variablen mit dem Wert 1 kommt die Rechnung  $((7-1)^2 = 36)$  132-mal vor. D. h. die maximale Inkonsistenz errechnet sich aus  $132 \times (7-1)^2 = 4752$ . Im Vergleich dazu liegt die maximale Konsistenz bei dem Wert 0, wenn alle Fragen z. B. mit dem Wert 7 beantwortet sind.

Die Ergebnisse aller an der Studie teilnehmenden Personen wird bei der Resilienzskala zu einem Gesamt-Inkonsistenz-Wert aufsummiert und an der vorsichtig festgelegten Grenze von 3 000 gemessen. Im Vergleich dazu liegt die theoretisch maximal erreichbare Gesamt-Inkonsistenz bei 4 752 und die absolute Gesamt-Konsistenz bei 0.

Anschließend erfolgt die Überprüfung von Normalverteilung, Schiefe (Skewness) und Exzess (Kurtosis) des neu erstellten Datensatzes nach der Eliminierung von Probanden im Rahmen der Konsistenzprüfung.

### **3.4.6. Prüfung von sozial erwünschtem Antwortverhalten (Faking Good)**

In der Datenanalyse ist im sechsten Schritt zu prüfen, ob der Proband durch sein Antwortverhalten (Faking Good) ein bestimmtes Bild von sich vermitteln möchte. Das FluidSurveys Team (2013) stellt fest, dass diese „unwillingness to provide honest answers“ dem natürlichen Wunsch von VPN zur Abgabe sozial akzeptabler Antworten entspricht, oder auch um der Organisation, welche die Studie ausführt, einen Gefallen zu tun. Döring & Bortz sprechen bei diesem Verhalten von sozial erwünschtem Antworten, bzw. diagnostisch von Sozialer Erwünschtheit (2016, S. 437). Dies bedeutet ein Auseinanderklaffen des realen Verhaltens der entsprechenden Versuchsperson und einem von sozialen Normen und vermeintlichen gesellschaftlichen Erwartungen stimulierten Antwortverhalten. Verletzungen gesellschaftlicher Normen (z. B. Lügen) werden dabei tendenziell bagatellisiert, während Fragen zu sozial erwünschtem Verhalten (z. B. Hilfsbereitschaft) übertrieben positiv beantwortet werden (Döring & Bortz, 2016, S. 439). Im Big-Five-Persönlichkeitstest hat Satow (2012a) die Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung“ zur Kontrolle sozial erwünschtem Antwortverhaltens eingeführt. Die vier verwendeten Items sind der „Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozialerwünschte Antworttendenzen (SEA)“, einer sogenannten Faking-Skala entnommen (Satow, 2012c). Zur Aufdeckung von sozial erwünschtem Antwortverhalten sind Fragen aufgenommen, die im Prinzip alle Menschen bei ehrlicher Antwort bejahen müssten und Probanden damit, bei ehrlicher Antwort offen eine Schwäche

zugeben würden. Somit kann ggf. aus der gegebenen Antwort tendenziell auf ein Faking Good geschlossen werden (Satow, 2012c, S. 3). Satow empfiehlt, dass die Ergebnisse von Personen, deren Werte bei den Faking Good Fragen zu positiv sind, nur mit Vorsicht interpretiert werden sollten oder durch ein weiteres Testverfahren gegengecheckt werden (Satow, 2012a, S. 9). Weiterhin konstatiert er, die bei der Normierung des B5T mit einem Cronbach's Alpha  $\alpha > .66$  ermittelte Reliabilität bei den verwendeten vier Items zum sozial erwünschten Antwortverhalten als „gut anzusehen ist“ (Satow, 2012a, S. 19). Bezüglich der Auswertung der Skala „Ehrlichkeit bei der Testbeantwortung“ legt Satow die Grenze für Faking Good bei Werten von  $H < 6$ , d. h. es „werden etwa 1/3 der Täuschungsversuche erkannt, wobei nur in seltenen Fällen zu Unrecht ein Täuschungsversuch unterstellt wird“ (Satow, 2012a, S. 29). Für die vorliegende Forschungsarbeit wird die Grenze  $H < 6$  für sozial erwünschtes Antwortverhalten als Ausschlusskriterium übernommen. Nach der Eliminierung ist ein aktualisierter Datensatz zu erstellen.

Abgeschlossen wird dieser Schritt durch die erneute Ermittlung des Trennschärfekoeffizienten ( $r_{it}$ ) und anschließender Prüfung der inneren Konsistenz durch Ermittlung von Cronbach's Alpha als Reliabilitätsmaß. Sowie Überprüfung von Normalverteilung, Schiefe (Skewness) und Exzess (Kurtosis) des neu erstellten, finalen Datensatzes nach der Eliminierung von VPN mit sozial erwünschtem Antwortverhalten.

### **3.4.7. Messung theoretischer Konstrukte**

Der siebte Schritt der Datenanalyse dient der Messung theoretischer Konstrukte und soll Schätzwerte für diese präsentieren. Das hierfür ausgewählte Verfahren ist die Item-Gesamtwert-Korrelation, die der Faktorenanalyse vorgezogen wird. Bei einem theoretischen Konstrukt (z. B. der Persönlichkeitsdimension Extraversion) geht man bei der Item-Gesamtwert-Korrelation davon aus, dass Indikatoren (d. h. die Items zum Faktor Extraversion im Fragebogen) und Messfehler das theoretische Konstrukt beeinflussen. Dabei wird erstens vorausgesetzt, dass die Messfehler nicht korrelieren. Zweitens ist dann die Korrelation unter den Items hoch, welche stark vom theoretischen Konstrukt und wenig von Fehlern abhängig sind (Bauer, 1986, S. 236). Diese Items können deshalb zu einem Summenscore zusammengebunden werden.

Variablen, die nur schwach mit dem Summenscore korrelieren, werden ausgeschlossen. Bauer hält fest, dass durch den Ausschluss von Items mit zu niedriger Korrelation meist der Zusammenhang zwischen den übrigen Variablen und dem neuen Summenscore ansteigt (1986, S. 236). Zur Selektion geeigneter Items ist der Item-Trennschärfekoeffizient, der die Korrelation jedes Items mit der Gesamtskala misst, einzusetzen (Döring & Bortz, 2016, S. 477 ff.). Liegt der Trennschärfe  $r_{it} < .30$ , so ist der Item zu eliminieren, bei  $r_{it} < .50$  ist unbedingt zu einer schrittweisen Eliminierung zu raten, da dabei häufig der Reliabilitätskoeffizient Cronbach's Alpha ansteigt (Bauer, 1986, S. 237).

### 3.4.8. Deskriptive Datenanalyse

Der achte Schritt umfasst die beschreibende Datenanalyse. Nach Beller liefert die deskriptive Statistik einen Ergebnisüberblick durch Zusammenfassung von Daten, tabellarische oder grafische Aufbereitung sowie Beschreibung der Verteilung anhand statistischer Kennwerte (2008, S. 61). Nach erfolgter Dokumentation der Stichprobe und den Datensatzbereinigungen, beschreibt dieser Abschnitt graphisch die soziodemographischen Merkmale. Ebenfalls werden absolute sowie relative Häufigkeiten, Maße der zentralen Tendenz (z. B. arithmetischen Mittel) und die Maße der Variabilität (z. B. Standardabweichung) als statistische Kennwerte präsentiert (Beller, 2008, S. 65 ff.). Graphisch wird die Aufteilung der Probanden nach Geschlecht, die Gruppierung nach Altersklassen und nach Schulabschluss aufgezeigt. Weiterhin werden die regionale Aufteilung nach Kirchenkreisen sowie Art und Umfang der Beschäftigungsverhältnisse graphisch präsentiert. Die tabellarische Darstellung der deskriptiven Analyse erfolgt für die soziodemographischen Merkmale in der Regel in Anhang 5.

Darüber hinaus werden Korrelationsrechnungen (z. B. die Produkt-Moment-Korrelation) als Zusammenhangsmaße sowie Schiefe (Skewness) und Exzess (Kurtosis) im Rahmen der deskriptiven Datenanalyse der Big Five Persönlichkeitsfaktoren und der Resilienz dargestellt.

### 3.4.9. Prüfung der Hypothesen

Der neunte und letzte Schritt der Datenprüfung ist die inferenzstatistische Überprüfung der Hypothesen. Inferenzstatistik oder auch schließende bzw. induktive Statistik genannt, da keine Vollerhebung, sondern nur eine Stichprobe aus der Gesamtpopulation, vorliegt. Dennoch sollen aus den Ergebnissen der Stichprobe auf die Gesamtheit der Population geschlossen und entsprechende, generalisierende Aussagen gemacht werden (Krickhahn, 2013, S. 30). Grundsätzlich ist zu unterstreichen, dass Hypothesen formulierte vermutliche Antworten sind, die falsifizierbar sein müssen und über den Einzelfall hinausgehen (Beller, 2008, S. 11 f.). Bei der Datenprüfung sind verschiedene Aspekte der Hypothesen prüfungsrelevant. Im Einzelnen sind das nach Beller (2008, S. 100 ff.) die Hypothesenart (Unterschieds- vs. Zusammenhangshypothese), die Richtung (gerichtete vs. ungerichtete sowie spezifische vs. unspezifische Hypothesen), das Skalenniveau (z. B. Intervallskala, Ordinalskala), die schon in der deskriptiven Statistik bezifferte Anzahl der Probanden und die Häufigkeitsverteilung der Testwerte (normalverteilt vs. nicht normalverteilt). Festlegung des Signifikanzniveaus  $\alpha$  (d. h. Alpha-Fehler-Niveau), welches für die Studie bei 5 Prozent festgelegt wird. Da das Erzielen eines Signifikanzniveaus unter  $p < .05$  nicht automatisch für einen signifikanten Effekt garantiert, ist zusätzlich möglichst noch die Effektgröße (z.B. Cohen's  $d$  oder  $\eta^2$ ) zu prüfen (Field, 2012, S. 54-58). Weiterhin ist noch zu berücksichtigen, dass der sogenannte  $\alpha$ -Fehler diametral mit dem  $\beta$ -Fehler zusammenhängt. Je niedriger das Signifikanzniveau für den  $\alpha$ -Fehler, umso größer das Risiko für einen  $\beta$ -Fehler. Während der Forscher den  $\alpha$ -Fehler festlegen kann, sieht Krickhahn zur Reduktion des  $\beta$ -Fehler folgende zwei Alternativen: (1) Erhöhung der Irrtumswahrscheinlichkeit, (2) Ziehen einer größeren Stichprobe (2013, S. 247). Da die vorliegende Studie das übliche Signifikanzniveau von  $\alpha = .05$  hat und damit bei  $1 - \alpha = .95$ , eine 95%-ige Wahrscheinlichkeit aufweist, die richtige Entscheidung zu getroffen zu haben und gleichzeitig eine große Stichprobe mit 50.8 Prozent an der Gesamtpopulation vorliegt, bedeutet dies, dass die Wahrscheinlichkeit des  $\beta$ -Fehlers begrenzt und überschaubar bleibt.

Weiterhin sollte nach Prüfung und Bestätigung einer Hypothese noch möglichst kontrolliert werden, ob ein festgestellter Effekt nicht auf andere Einflussfaktoren zurückzuführen ist (Döring & Bortz, 2016, S. 684).

Die Befundergebnisse der Hypothesenprüfung werden graphisch zur Veranschaulichung von Art und Stärke ermittelter Zusammenhänge präsentiert.

## **4. Ergebnisse**

### **4.1. Deskriptive Statistik**

#### **4.1.1. Anzahl der Probanden im Datensatz**

755 Personen hatten ihre Teilnahme an der Umfrage bis zum 15. Juli 2016 begonnen, davon haben 87 Versuchspersonen (VPN) die Teilnahme aus unbekanntem Gründen abgebrochen und nicht wiederaufgenommen. Das bedeutet, dass 668 Probanden die Fragen bis zum Ende beantworteten und in den ersten von der Online-Plattform [umfrageonline.com](http://umfrageonline.com) extrahierten Datensatz übernommen wurden. Die stufenweise Datensatzbereinigung wird in Tabelle 2 zusammengefasst.

Bei der Auswertung des übernommenen Datenbestands war im Rahmen der inhaltlichen Datenprüfung festzustellen, dass es Probanden gab, die viele Antworten verweigert hatten. Die festgelegte Grenze von 10% unbeantworteter Fragen als Kriterium für den Ausschluss eines Probanden erreichten bzw. überschritten sieben VPN, die 13 oder mehr Fragen nicht beantwortet hatten und deshalb wegen instruktionswidrigem Verhalten von der weiteren Untersuchung ausgeschlossen wurden.

Dem Ausschluss wegen instruktionswidrigem Verhaltens folgten die Schritte der Normalverteilungsprüfung, der Ersetzung fehlender Werte (Imputation) sowie der Prüfung der Konsistenz der Skalen. Die sich daran anschließende Prüfung auf konsistentes Antwortverhalten der Versuchspersonen ergab, dass bei den Variablen der Big Five sechs VPN den markierten Grenzwert von 340 Punkten überschritten hatten und deshalb wegen inkonsistentem Antwortverhalten auszuschließen waren. Die Prüfung auf konsistentem Antwortverhalten der Probanden bei der Resilienzskala ergab, dass weitere drei Personen aus dem Datenbestand eliminiert wurden, die den definierten Gesamt-Inkonsistenz-Wert von 1 650 Punkten überschritten hatten. In

der Summe erfolgte somit ein Ausschluss von neun Versuchspersonen wegen inkonsistentem Antwortverhalten.

Weitere 57 Probanden hatten sich bei den Prüffragen zur Sozialen Erwünschtheit, bzw. zur positiven Selbstdarstellung (Faking Good), zu positiv dargestellt, die Grenze von sechs Punkten unterschritten und waren auch zu eliminieren. Für die Fortführung der statistischen Untersuchungen stehen somit 595 Datensätze von Probanden zu Verfügung.

Tabelle 2

*Untersuchungsstichprobe und Datensatzbereinigung (Eigene Darstellung)*

Maßnahme	Untersuchungsstichprobe		
	Datensätze	Ausschluss	Ergebnis
Eliminierung von Datensätzen, wegen Abbruch der Teilnahme	755	-87	668
Ausschluss von VPN mit mehr als 10% unbeantworteter Fragen	668	-7	661
Eliminierung von inkonsistentem Antwortverhalten	661	-9	652
Ausschluss von VPN mit positiver Selbstdarstellung (Faking Good)	652	-57	595

*Anmerkung.* Der Gesamtverteiler der geschlossenen Online-Fragebogenaktion betrug 1 172 E-Mail-Adressen.

#### **4.1.2. Überprüfung und Korrektur des Datensatzes**

Im Anschluss an den Ausschluss von sieben Probanden im Rahmen der inhaltlichen Datenprüfung, die mehr als 10 Prozent der Fragen nicht beantwortet haben, sind Normalverteilung, Skewness (Schiefe) und Kurtosis (Exzess) zu kontrollieren (vgl. Tabelle 3).

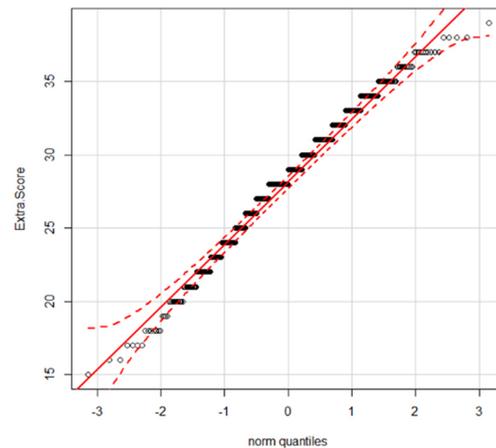
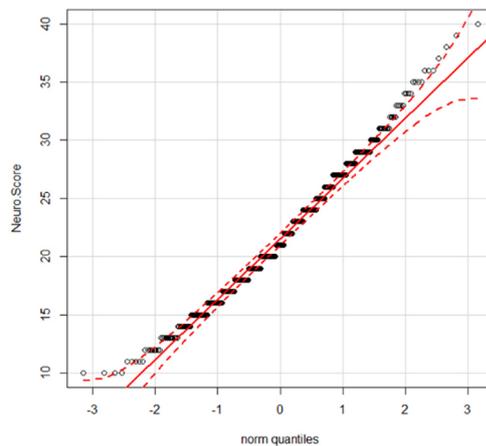
Tabelle 3

*Normalverteilung der latenten Merkmalen Big Five und Resilienz (Eigene Darstellung)*

Faktor	Normalverteilungsprüfung	
	Skewness	Kurtosis
Neurotizismus	.40	-.07
Extraversion	-.29	-.21
Offenheit	.17	-.01
Gewissenhaftigkeit	-.14	-.01
Verträglichkeit	-.39	.89
Resilienz	-1.62	5.6

*Anmerkung.* Prüfungsbasis ist der bereinigte Datensatz mit 661 VPn.

Bedingt durch die Abweichungen der Summenscores der Big Five Faktoren und der Resilienz von dem Wert .0 für Skewness und Kurtosis, wird die Frage der Normalverteilung ergänzend graphisch überprüft. Diese Prüfung erfolgt in der Reihenfolge von links nach rechts: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Resilienz.



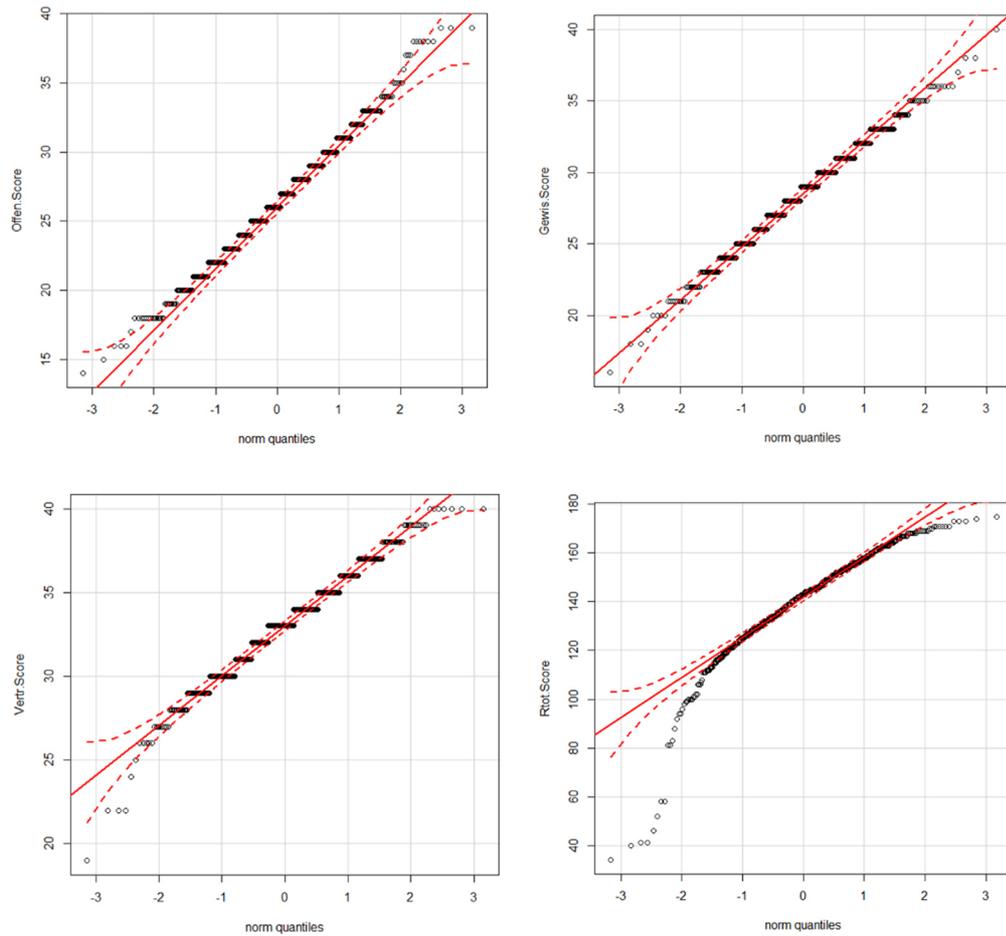


Abbildung 8. Graphische Auswertung (Q-Q-Plot) der Big Five und der Resilienz (Eigene Darstellung).

In den Fällen der Big Five wird nach Analyse der Berechnungen und der graphischen Ergebnisse mit Quantile-Quantile-Plot (Q-Q-Plot) Normalverteilung angenommen. Zur Beurteilung der Normalverteilung bei der Resilienz, wird noch ergänzend eine graphische Auswertung in Form eines Histogramms hinzugezogen.

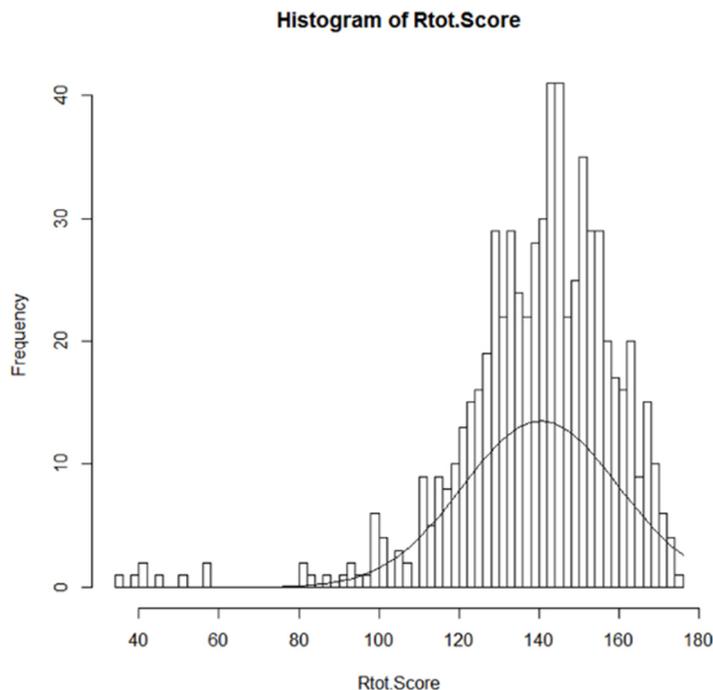


Abbildung 9. Graphische Auswertung (Histogramm) der Resilienz (Eigene Darstellung).

Die verschiedenen graphischen Ergebnisse zur Normalverteilung bestätigen, dass bei dem Faktor Resilienz nicht von einer Normalverteilung ausgegangen werden kann. Dies wird zusätzlich nachgewiesen durch die ergänzenden Prüfungen mit Shapiro-Wilk- und Lilliefors-Test, die beide ihrerseits die Nullhypothese bestätigen, d. h. der Summenscore für Resilienz ist nicht normalverteilt. Damit sind die Voraussetzungen für parametrische Testungen nicht gegeben und es müssen die nicht-parametrischen Testverfahren zur Anwendung kommen.

### 4.1.3. Ersatz fehlender Werte durch Imputation

Die quantitative Überprüfung der fehlenden Werte ergab, dass bei den latenten Merkmalen insgesamt 304 Wert fehlen. Bei der Resilienzskala fehlten neun und bei den Big Five insgesamt 295 Einzelwerte. Für die Big Five lässt sich das Ergebnis der fehlenden Werte für die einzelnen Dimensionen weiter herunterbrechen: 63 Werte beim Neurotizismus, 63 Informationen bei Extraversion, 45 Angaben bei Offenheit, 63 Ergebnisse bei Gewissenhaftigkeit und 61 Daten bei Verträglichkeit. Die

fehlenden Werte wurden durch ein multiples Imputationsverfahren von der Statistiksoftware R (MICE mit Methode „cart“) errechnet und der Datenbestand entsprechend vervollständigt.

#### 4.1.4. Prüfung der Skalen auf Inkonsistenzen

Gefordert ist im Folgenden der Nachweis der inneren Konsistenz der eingesetzten Skalen. Prüfungsbasis ist weiter der bereinigte Datenbestand mit 661 Versuchspersonen, nach Vervollständigung fehlender Werte bei den latenten Merkmalen durch Imputation.

Im ersten Prüfungsdurchgang wird für alle Skalen der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  ermittelt und mit Anschluss, dem zweiten Durchgang, Cronbach's Alpha als Reliabilitätsmaß berechnet. Items mit  $r_{it} < .30$  werden ausgeschlossen.

Neurotizismus: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei allen Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Damit ist eine gute Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .88. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variable gut.

Extraversion: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei sechs Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei drei Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Die Variable E4 liegt mit  $.24 < .30$  und ist zu eliminieren. Die erneute Berechnung des Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  für die verbliebenen neun Items führt zu sechs Variablen  $> .50$  und drei Variablen  $> .30$ . Es ist kein weiteres Item auszuschließen. Damit ist eine überwiegend gute Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .81. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variable gut.

Offenheit: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei zwei Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei sieben Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Die Variable O4 liegt mit  $.27 < .30$  und ist zu eliminieren. Die erneute Berechnung des Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  für die verbliebenen neun Items ist bei zwei Variablen  $> .50$  und bei sieben Items  $> .30$ . Es ist kein weiteres Item auszuschließen. Damit ist eine überwiegend mittlere Trennschärfe der

Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .75. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variable zwischen mittelmäßig und gut.

Gewissenhaftigkeit: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei einer Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei sechs Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Die Variablen G6, G9 und G10 liegen unter  $< .30$  und sind stufenweise (G9  $\rightarrow$  G6  $\rightarrow$  G10, vom niedrigsten zum höchsten Wert) zu eliminieren. Nach jeder Löschung wird der Trennschärfe-Koeffizient neu berechnet. Es war die Löschung aller drei Items erforderlich. Die erneute Berechnung des Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  nach der dritten Löschung zeigt folgendes Resultat: Für die verbliebenen sieben Items erzielen eine Variable Werte  $> .50$  und sechs Variablen  $> .30$ . Es ist kein weiteres Item auszuschließen. Damit ist eine mittlere Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .71. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren akzeptabel die theoretische Variable.

Verträglichkeit: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei acht Items  $> .30$  und ist mittelmäßig. Die Variablen V4 und V7 sind  $< .30$  und ein stufenweises eliminieren ist erforderlich. Nach jeder Löschung wird der Trennschärfe-Koeffizient neu berechnet. Die Löschung beider Items war erforderlich. Die erneute Berechnung des Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  nach der zweiten Löschung zeigt folgendes Resultat: Die verbliebenen acht Items erzielen Werte  $> .30$ . Es ist kein weiteres Item auszuschließen. Damit ist eine überwiegend mittlere Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .72. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren akzeptabel die theoretische Variable.

Resilienz: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei achtzehn Items  $> .50$  und sind als hoch einzustufen. Bei fünf Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Die Variablen V3 und V11 liegen  $< .30$  und sind zu eliminieren. Nach jeder Löschung wird der Trennschärfe-Koeffizient neu berechnet. Es war die Löschung der beiden Items erforderlich. Die erneute Berechnung des Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  nach der zweiten Löschung zeigt folgendes Resultat: Achtzehn Items erzielen einen  $r_{it} > .50$  und fünf Variablen erzielen Werte  $> .30$ . Es

ist kein weiteres Item auszuschließen. Damit ist eine überwiegend hohe Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .93. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variabel exzellent.

#### 4.1.5. Prüfung des Antwortverhaltens der Probanden auf Inkonsistenzen

Die innere Konsistenz der Skalen ist Voraussetzung für die Prüfung, ob Probanden sich inkonsistent beim Antworten verhalten haben. Nach der Bereinigung der Skalen um inkonsistente Variablen, kann anschließend die Prüfung und Eliminierung von Probanden mit inkonsistentem Antwortverhalten durchgeführt werden.

Bei den Big Five und bei der Resilienz waren Probanden gemäß Tabelle 4 auszuschließen.

Tabelle 4

*Gesamt-Inkonsistenz-Wert der latenten Merkmalen Big Five und Resilienz nach Proband (Eigene Darstellung)*

Proband – Nr.	Gesamt-Inkonsistenz-Wert	
	Big Five	Resilienz
651	828	2628
331	462	
150	413	
544	353	
347	347	
510		3150
313		2295
312		2096
3		1671

Es sind neun Probanden aus dem Datensatz auszuschließen. Der neue Datensatz umfasst noch 652 Versuchspersonen.

Nach erfolgter Eliminierung von Skalen und Probanden werden die Skalen des neu erstellten Datensatzes nochmals bezüglich Trennschärfe-Koeffizient und dem Reliabilitätsmaß Cronbach's Alpha überprüft, es zeigt sich nur bei dem Big Five Faktor Gewissenhaftigkeit ein leichte Verbesserung von Cronbach's Alpha um den Wert .01 gegenüber der Prüfung der Skalen auf Inkonsistenzen.

Neurotizismus: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei allen zehn Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Damit ist eine gute Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .88. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variable gut.

Extraversion: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei sechs von insgesamt neun verbliebenen Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei drei Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Es ist kein Item auszuschließen. Damit ist eine überwiegend gute Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .81. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variable gut.

Offenheit: Nach Eliminierung inkonsistenter Skalen sind noch neun Items verblieben. Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei zwei Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei sieben Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Weitere Items sind nicht auszuschließen. Die Trennschärfe der Variablen ist somit überwiegend von mittlerer Güte. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .75. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren die theoretische Variable mindestens akzeptabel.

Gewissenhaftigkeit: Nach Eliminierung von drei Skalen sind noch sieben Items verblieben. Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei einer Variablen  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei sechs Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Weiteres Ausschlüsse von Items sind nicht vorzunehmen. Bei den Variablen liegt überwiegend eine mittlere Trennschärfe vor. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .72. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren akzeptabel die theoretische Variable.

Verträglichkeit: Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei den verbliebenen acht Items  $> .30$  und ist mittelmäßig. Es ist kein weiteres Item auszuschließen. Es ist eine überwiegend mittlere Trennschärfe der Variablen gegeben. Cronbach's Alpha erzielt

einen Wert von .72. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren akzeptabel die theoretische Variable.

Resilienz: Nach Löschung der als inkonsistent identifizierten Skalen, sind von 25 Variablen noch 23 in den neuen Datensatz eingegangen. Der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  liegt bei achtzehn Items  $> .50$  und ist als hoch einzustufen. Bei fünf Items erzielt der Trennschärfe-Koeffizient  $r_{it}$  einen Wert  $> .30$  und ist mittelmäßig. Es ist kein Item auszuschließen. Die Trennschärfe der Variablen ist überwiegend hoch. Cronbach's Alpha erzielt einen Wert von .93. Dadurch ist die innere Konsistenz des Tests gegeben und die Items repräsentieren theoretische Variable exzellent.

Nach Abschluss der Schritte Imputation und Elimination von Skalen und Personen im Rahmen der Datenanalyse, ist erneut eine Überprüfung der Normalverteilung vorzunehmen. Diese erfolgt nach Aufbau des neuen Datensatzes mit 652 Probanden und wird in Tabelle 5 präsentiert.

Tabelle 5

*Gegenüberstellung der Normalverteilung der latenten Merkmale Big Five und Resilienz nach Imputation, Konsistenzprüfung der Skalen und des Antwortverhaltens der Probanden und der I. Prüfung (Tabelle 3) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Normalverteilungsprüfung			
	Skewness		Kurtosis	
	I. Prüfung	II. Prüfung	I. Prüfung	II. Prüfung
Neurotizismus	.40	.39	-.07	-.10
Extraversion	-.29	-.28	-.21	-.31
Offenheit	.17	.15	-.01	.04
Gewissenhaftigkeit	-.14	-.28	-.01	.07
Verträglichkeit	-.39	-.37	.89	.32
Resilienz	-1.62	-1.75	5.6	5.96

*Anmerkung.* Prüfungsbasis ist der neu erstellte Datensatz mit 652 VPn.

Nach Durchführung der Normalverteilungsprüfung, ist anhand Tabelle 5 zu konstatieren, dass die Normalverteilung bei den Big Five Dimensionen weiterhin angenommen werden kann. Beim Faktor Resilienz hat sich demgegenüber verstetigt,

dass von einer Normalverteilung nicht auszugehen ist. Erneute Gegenprüfung mit Shapiro-Wilk- und Lilliefors-Test, bekräftigen die fehlende Normalverteilung des Summenscores Resilienz. Damit ist weiterhin festzuhalten, dass die Voraussetzungen für parametrische Tests nicht gegeben sind. Für weitergehende Analysen müssen deshalb die nicht-parametrischen Testverfahren eingesetzt werden.

#### 4.1.6. Prüfung von Testverfälschungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten (Faking Good)

Die Auswertung der Items bezüglich sozial erwünschtem Antwortverhalten (Satow, 2012a, S. 29) führt zum Ausschluss von 57 Probanden, die den Schwellenwert von  $H < 6$  unterschreiten. Tabelle 6 stellt die Itemkennwerte der aktuellen Studie denen von Satow gegenüber. Weiterhin konstatiert Satow, dass bei der Normierung der Skala „Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen“ die Reliabilität mit einem Cronbach’s Alpha von  $\alpha = .66$  gemessen wurde, was bei den verwendeten vier Items zum Faking Good als „gut anzusehen“ sei (Satow, 2012a, S. 19). Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde ein Cronbach’s Alpha von  $\alpha = .60$  ermittelt.

Tabelle 6

*Gegenüberstellung der Item Kennwerte zur Testverfälschung (Faking Good) (Eigene Darstellung nach Satow, 2012a, S. 19)*

Variable	Item	Faking Good					
		Satow			Akt. Studie		
		M	SD	r	M	SD	r <sub>it</sub>
V080	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben	2.2	.98	.55	1.41	.61	.36
V027	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten	2.7	.99	.53	1.75	.85	.36
V054	Ich habe schon mal Dinge weiter erzählt, die ich besser für mich behalten hätte	2.5	.89	.56	.04	.72	.41
V097	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht	3.1	.72	.54	2.84	.68	.40

*Anmerkung.* Prüfungsbasis ist der Datensatz mit 652 VPN. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r/ r<sub>it</sub> = Reliabilitätskoeffizient.

### 4.1.7. Messung der theoretischen Konstrukte Big Five und Resilienz

Nach dem Ausschluss der 57 Probanden mit ermittelter Testverfälschung nach Faking Good-Prüfung, wird ein neuer Datensatz mit 595 VPN als finale Ausgangsbasis erstellt. Im Kontext der weiteren Datenanalysen ist durch das Verfahren der Item-Gesamtwert-Korrelation das jeweilige theoretische Konstrukt (z. B. Resilienz) und dessen Beeinflussung durch die gewählten Variablen zu überprüfen.

Tabelle 7 fasst die Resultate der Item-Gesamtwert-Korrelation zusammen. Die Ausschlüsse von Variablen aus vorangegangenen Prüfungen, wegen einer Item-Trennschärfe  $< .30$ , bleiben bei den Big Five und bei der Resilienz bestätigt. Konkret sind das die Items E4 („Ich stehe gerne im Mittelpunkt.“), O4 „Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.“), G6 („Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm“), G9 („Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich nicht mehr davon ab.“), G10 („Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler“), V4 („Ich habe immer wieder Streit mit anderen.“), V7 („Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.“) und RF03 („Ich kann mich eher auch mich selbst als auf Andere verlassen.“) sowie RF11 („Ich stelle mir selten Sinnfragen“). Es sind keine weiteren oder anderen Skalen auszuschließen.

Tabelle 7

*Messung der theoretischen Konstrukte mittels Item-Gesamtwert-Korrelation (Eigene Darstellung)*

Faktor	Items	Item-Gesamtwert-Korrelation		Reliabilität
		Trennschärfe $r_{it}$	Cronbach's $\alpha$	
Neurotizismus	10	10x $> .50$	.87	gut
Extraversion	9	6x $> .50$ 3x $> .30$	.81	gut
Offenheit	9	2x $> .50$ 7x $> .30$	.74	akzeptabel
Gewissenhaftigkeit	7	7x $> .30$	.71	akzeptabel
Verträglichkeit	8	8x $> .30$	.72	akzeptabel
Resilienz	23	18x $> .50$ 5x $> .30$	.93	exzellent

*Anmerkung.* Prüfungsbasis ist der neu erstellte Datensatz mit 595 VPN.

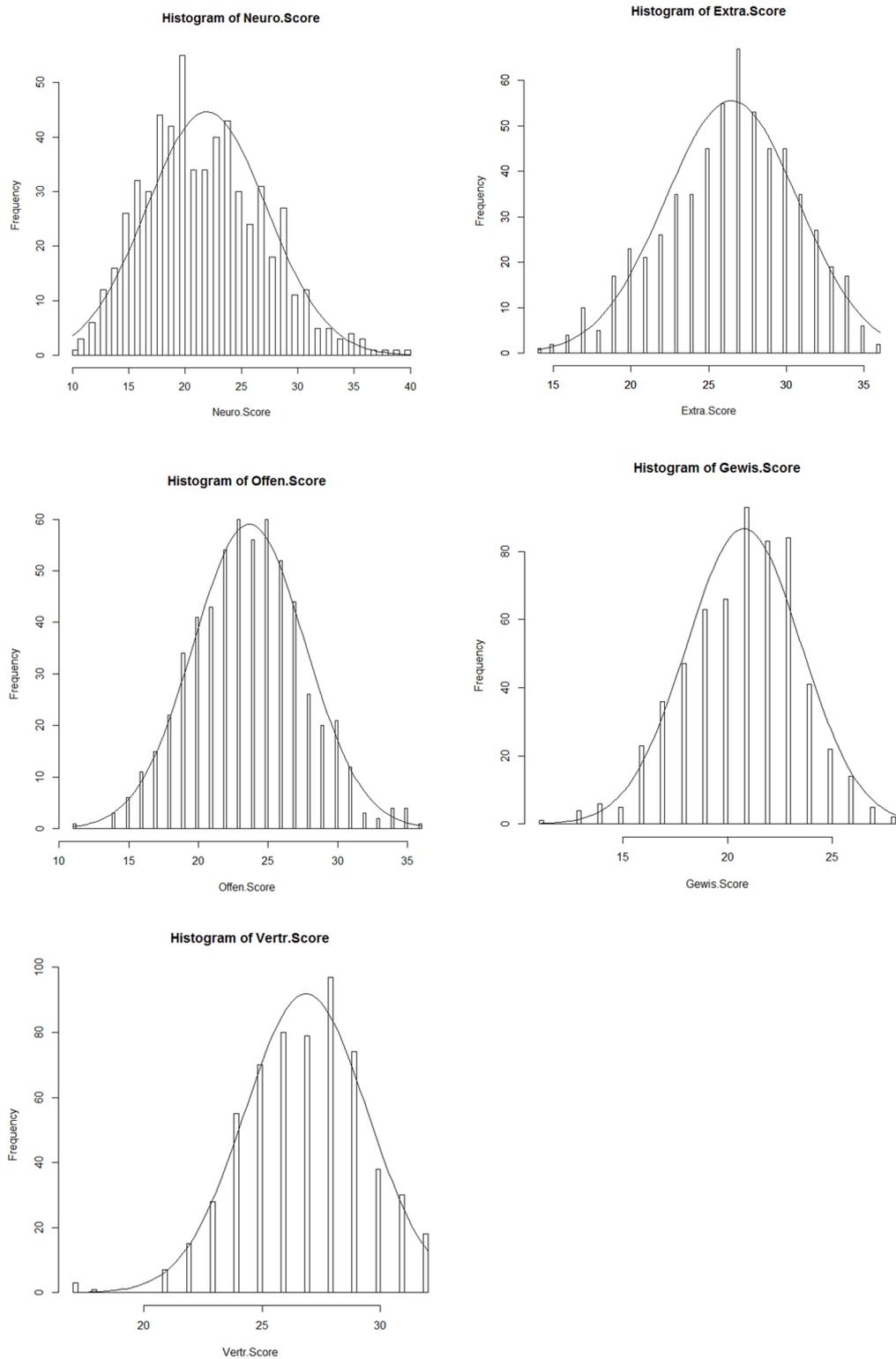
Abgerundet wird dieser Analyseschritt durch eine erneute Normalverteilungsprüfung. Nach Durchführung der Normalverteilungsprüfung ist anhand Tabelle 8 erneut festzustellen, dass Normalverteilung bei den Big Five Dimensionen weiter angenommen werden kann. Abbildung 10 zeigt graphisch die einzelnen Dimensionen in Histogramm-Form und in der Reihenfolge Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Beim Faktor Resilienz hat sich das Fehlen der Normalverteilung noch einmal verstärkt (vgl. Abbildung 11). Eine erneute Überprüfung mit Shapiro-Wilk- und Lilliefors-Test, bestätigen, dass die Ergebnisse der Resilienz nicht normalverteilt sind. Damit können keine parametrischen Tests durchgeführt werden. Für weitergehende Analysen sind die nicht-parametrischen Testverfahren zu verwenden.

Tabelle 8

*Gegenüberstellung der Normalverteilung der latenten Merkmale Big Five und Resilienz nach Messung der theoretischen Konstrukte und im Vergleich mit den durchgeführten Normalverteilungsprüfungen I & II (Tabellen 3 & 5) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Normalverteilungsprüfung					
	Skewness			Kurtosis		
	I.	II.	III.	I.	II.	III.
Neurotizismus	.40	.39	.42	-.07	-.10	-.08
Extraversion	-.29	-.28	-.29	-.21	-.31	-.32
Offenheit	.17	.15	.13	-.01	.04	.04
Gewissenhaftigkeit	-.14	-.28	-.28	-.01	.07	.05
Verträglichkeit	-.39	-.37	-.34	.89	.32	.37
Resilienz	-1.62	-1.73	-1.78	5.6	6.20	6.48

*Anmerkung.* Prüfungsbasis für die aktuelle III. Prüfung ist der Datensatz mit 595 VPN. Die römischen Ziffern kennzeichnen die Prüfungen in chronologisch aufsteigender Reihenfolge.



*Abbildung 10.* Graphische Auswertung (Histogramm) der Big Five Dimensionen nach III. Normalverteilungsprüfung gemäß Tabelle 8 (Eigene Darstellung).

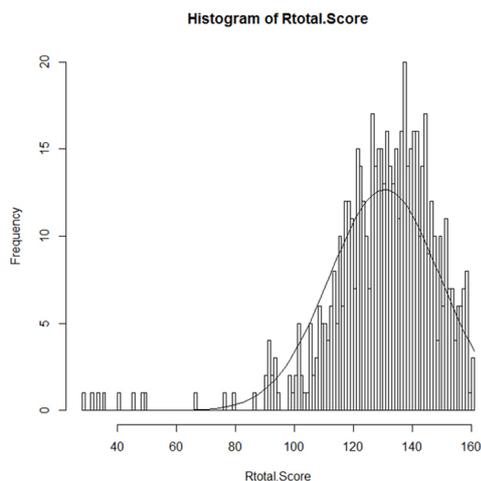


Abbildung 11. Graphische Auswertung (Histogramm) der Resilienz nach III. Normalverteilungsprüfung gemäß Tabelle 8 (Eigene Darstellung).

#### 4.1.8. Darstellung erhobener Variablen

Die Versuchspersonen entstammen ausschließlich der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre. Diese spezifische Gruppe im kirchlichen Dienst ist zwar per se weiblich dominiert (vgl. Abbildung 12), dennoch gibt es auch wenige männliche Pfarramtssekretäre (siehe auch Tabelle 9).

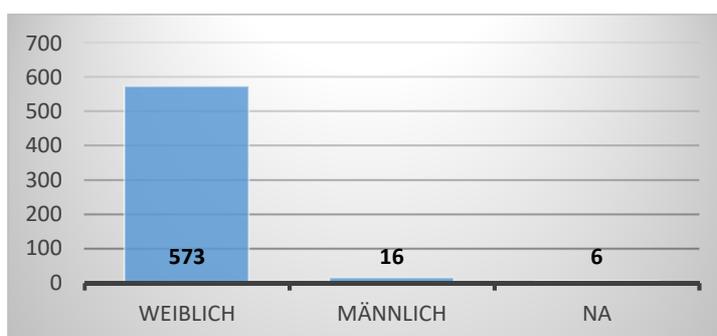


Abbildung 12. Aufteilung der Probanden nach Geschlecht (Eigene Darstellung).

Im Rahmen der Stichprobe wurden fünf Altersklassen gebildet von 18-29 Jahre, 30-44 Jahre, 45-59 Jahre, 60-65 Jahre und über 66 Jahre (siehe Abbildung 13 und Tabelle 10). Die bei weitem am stärksten vertretene Altersgruppe sind die 45- bis 59-Jährigen.

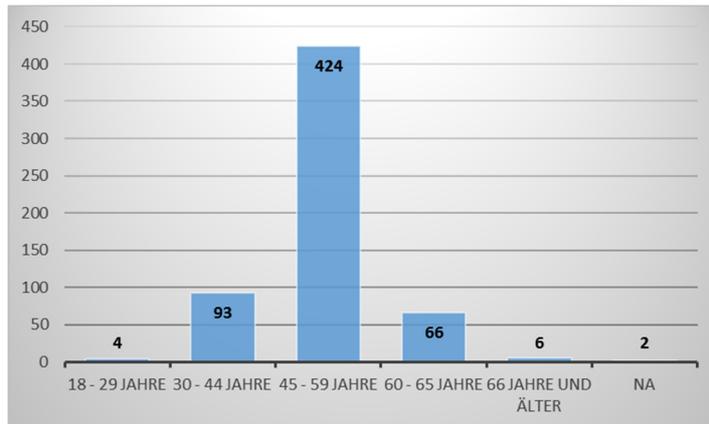


Abbildung 13. Verteilung der Probanden auf Altersklassen (Eigene Darstellung).

Bei den soziodemographischen Merkmalen wurde auch der höchste Schulabschluss erhoben und ist in Abbildung 14 dargestellt. Der größte Anteil liegt mit über 50 Prozent der Probanden bei einem Mittleren Bildungsabschluss (vgl. auch Tabelle 11).

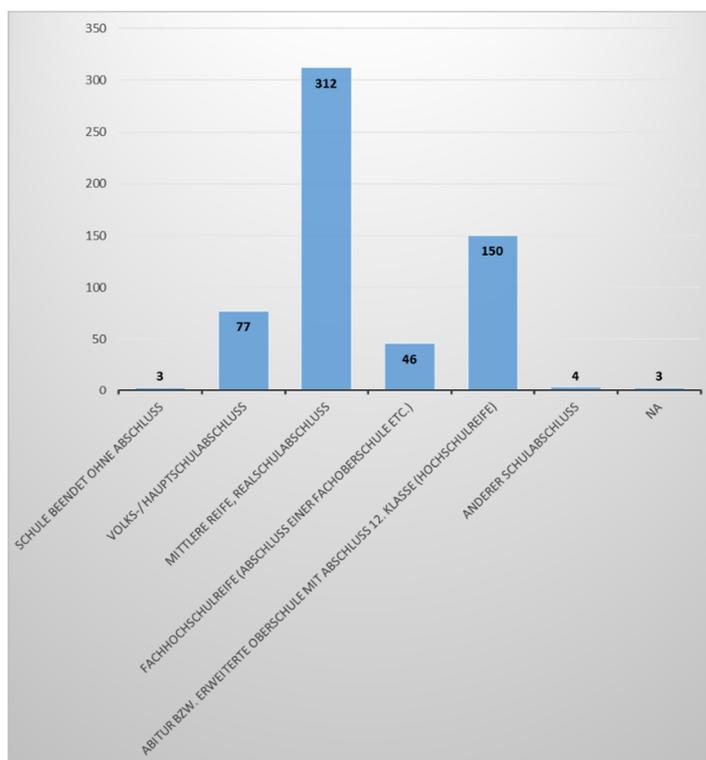


Abbildung 14. Präsentation des höchsten Schulabschlusses der Versuchspersonen (Eigene Darstellung).

Zur regionalen Differenzierung wurde im Rahmen der Erhebung auch die räumliche Zuordnung der VPN zum jeweiligen Kirchenkreis abgefragt (Abbildung 15 und Tabelle 12).

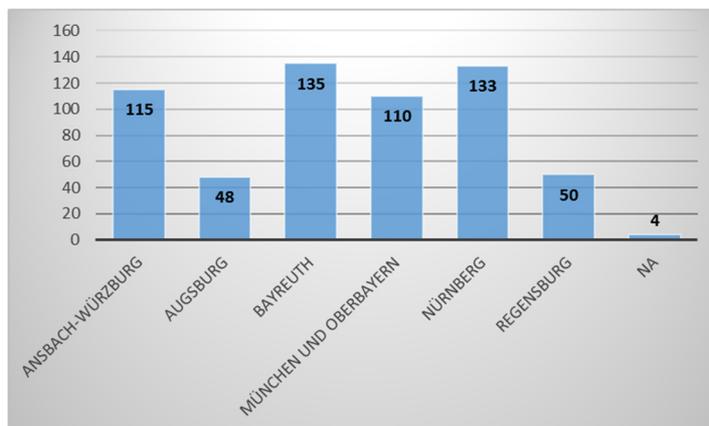


Abbildung 15. Aufgliederung der Probanden in die regionalen Kirchenkreise (Eigene Darstellung).

Abbildung 16 stellt die Art der Beschäftigungsverhältnisse dar. Da vermutet wurde, dass es sehr kleine Pfarrämter mit ehrenamtlicher Sekretariatskraft gibt, wurde auch dieser Teilaspekt mit erhoben. Der eindeutige Schwerpunkt mit fast 90 Prozent der Versuchspersonen arbeitet in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis (siehe auch Tabelle 13).

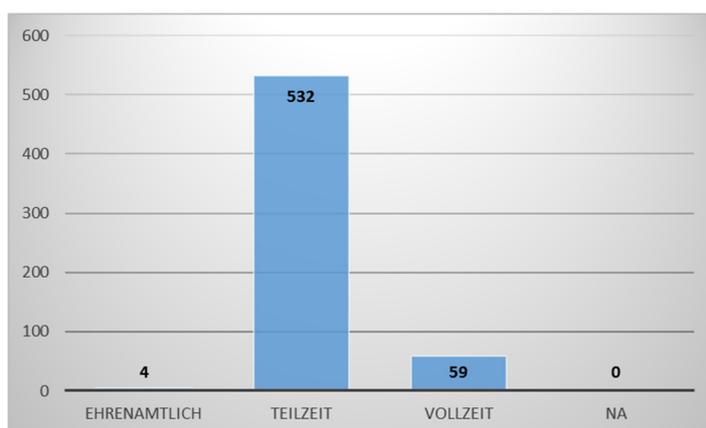


Abbildung 16. Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse (Eigene Darstellung).

Die Beschäftigungsverhältnisse aus Abbildung 16 stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der zu leistenden Wochenarbeitszeit. Diese Beziehung wurde im Fragebogen erhoben und ist in Abbildung 17 verdeutlicht. Die Graphik veranschaulicht, dass es eine relativ gleich verteilte, breite Streuung der Teilzeitverhältnisse von fünf bis 25 Wochenstunden gibt (siehe auch Tabelle 14). 398 VPn, d. h. über 65 Prozent, sind in diesem Zeitbereich verortet.

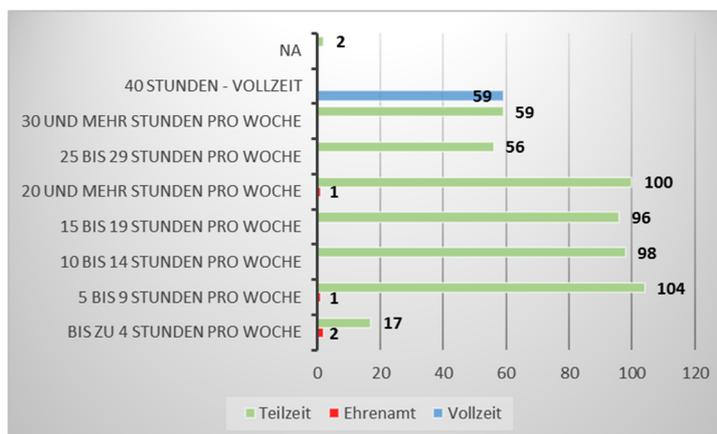


Abbildung 17. Wochenarbeitszeit nach Beschäftigungsverhältnissen (Eigene Darstellung).

Die erhobenen Variablen der fünf Big Five Dimensionen und für den Faktor der Resilienz werden die statistischen Kennwerte der zentralen Tendenz (Minimum, Maximum, Mittelwert) und der Variabilität (Standardabweichung) sowie der Normalverteilung (Skewness, Kurtosis) tabellarisch dargestellt und den Werten der Referenzstudien gegenübergestellt. Durch die durchgeführte Imputation stehen für alle Probanden Werte zu sämtlichen latenten Merkmalen zur Auswertung zur Verfügung. Die Größe der Stichprobe liegt nach den Datensatzbereinigungen bei  $N = 595$ .

Tabelle 15 fasst die Werte der Big Five Dimension Neurotizismus zusammen und stellt diese den Werten von Satow (2012b, S. 12) für die Gruppe der Frauen 51 und älter ( $N = 139$ ) gegenüber.

Tabelle 15

*Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Neurotizismus und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Statistische Kennwerte	
	Akt. Studie	Satow, 2012b
Anzahl Items	10	10
Minimum	10	10
Maximum	40	39
Arithmetische Mittel (M)	21.92	23.93
Standardabweichung (SD)	5.32	6.14
Skewness (Schiefe)	.42	o. A.
Kurtosis (Exzess)	.10	o. A.

*Anmerkung.* Stichprobengröße Akt. Studie N = 595.

Die Kennwerte für Extraversion als Big Five Dimension sind in Tabelle 16 zusammengefasst und den Werten von Satow (2012b, S. 12) für die Gruppe der Frauen 51 und älter (N = 139) gegenübergestellt.

Tabelle 16

*Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Extraversion und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Statistische Kennwerte	
	Akt. Studie	Satow, 2012b
Anzahl Items	9	10
Minimum	14	11
Maximum	36	35
Arithmetische Mittel (M)	26.47	25.71
Durchschnittliches M/Item	2.94	2.57
Standardabweichung (SD)	4.27	5.16
Durchschnittliches SD/Item	.47	.52
Skewness (Schiefe)	-.29	a. A.
Kurtosis (Exzess)	-.34	a. A.

*Anmerkung.* Stichprobengröße Akt. Studie N = 595.

Die Big Five Dimension Offenheit mit ihren Kennwerten ist in Tabelle 17 dargestellt. Zur Gegenüberstellung sind die Werte von Satow (2012b, S. 12) für die Gruppe der Frauen 51 und älter (N = 139) hinzugefügt.

Tabelle 17

*Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Offenheit und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Statistische Kennwerte	
	Akt. Studie	Satow, 2012b
Anzahl Items	9	10
Minimum	11	14
Maximum	36	39
Arithmetische Mittel (M)	23.66	29.05
Durchschnittliches M/Item	2.63	2.91
Standardabweichung (SD)	4.02	5.04
Durchschnittliches SD/Item	.45	.50
Skewness (Schiefe)	.13	a. A.
Kurtosis (Exzess)	.02	a. A.

*Anmerkung.* Stichprobengröße Akt. Studie N = 595.

Gewissenhaftigkeit als Big Five Faktor wird mit ihren Kennwerten in Tabelle 18 dargestellt. Zur Gegenüberstellung sind die Werte von Satow (2012b, S. 12) für die Gruppe der Frauen 51 und älter (N = 139) hinzugefügt.

Tabelle 18

*Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Gewissenhaftigkeit und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Statistische Kennwerte	
	Akt. Studie	Satow, 2012b
Anzahl Items	7	10
Minimum	11	17
Maximum	28	38
Arithmetische Mittel (M)	20.78	26.81
Durchschnittliches M/Item	2.97	2.68
Standardabweichung (SD)	2.74	4.02
Durchschnittliches SD/Item	.39	.40
Skewness (Schiefe)	-.28	a. A.
Kurtosis (Exzess)	-.03	a. A.

*Anmerkung.* Stichprobengröße Akt. Studie N = 595.

Verträglichkeit als Big Five Faktor wird mit ihren Kennwerten in Tabelle 19 dargestellt. Zur Gegenüberstellung sind die Werte von Satow (2012b, S. 12) für die Gruppe der Frauen 51 und älter (N = 139) hinzugefügt.

Tabelle 19

*Statistische Kennzahlen zum B5-Faktor Verträglichkeit und Gegenüberstellung der Referenzwerte von Satow (2012b, S. 12) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Statistische Kennwerte	
	Akt. Studie	Satow, 2012b
Anzahl Items	8	10
Minimum	17	18
Maximum	32	39
Arithmetische Mittel (M)	26.86	31.24
Durchschnittliches M/Item	3.36	3.12
Standardabweichung (SD)	2.58	3.75
Durchschnittliches SD/Item	.45	.38
Skewness (Schiefe)	-.34	a. A.
Kurtosis (Exzess)	.35	a. A.

*Anmerkung.* Stichprobengröße Akt. Studie N = 595.

Das latente Merkmal Resilienz als Faktor psychischer Widerstandsfähigkeit wird mit den statistischen Kennwerten in Tabelle 19 dargestellt. Den Werten der aktuellen Studie werden vergleichsweise die Resultate einer repräsentativen Stichprobe der deutschen Bevölkerung (N = 2 031, 947 Männer und 1 084 Frauen, Alter von 14 bis 95 Jahre) von Schumacher et al. (2005, S. 24) hinzugefügt. Tabelle 20 vergleicht ausführlich für jedes Item der RS-25 die Ergebnisse von Mittelwert und Standardabweichung mit den Resultaten von Schumacher et al. (2005).

Tabelle 20

*Statistische Kennzahlen zur Resilienz und Gegenüberstellung mit Referenzwerten von Schumacher et al. (2005, S. 24) (Eigene Darstellung)*

Faktor	Statistische Kennwerte	
	Akt. Studie	Schumacher et al., 2005
Anzahl Items	23	25
Minimum	28	42
Maximum	161	175
Arithmetische Mittel (M)	130.69	133.78
Durchschnittliches M/Item	5.68	5.35
Standardabweichung (SD)	18.74	22.54
Durchschnittliches SD/Item	0.81	.90
Skewness (Schiefe)	-1.78	-.57
Kurtosis (Exzess)	6.48	.19

*Anmerkung.* Stichprobengröße Akt. Studie N = 595.

Die beschreibende Darstellung der Auswertungsergebnisse zur Arbeitsorganisation der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre erfolgt durch den ausführlichen Auswertungsbericht vom 16.12.2016 in Anhang 4. Auszugsweise sollen hier an dieser Stelle nur wenige ausgewählte graphische Auswertungen der Ergebnisse präsentiert werden. Für die Auswahl der Beispiele ist der inhaltliche Bezug der jeweiligen Frage des Fragebogens zu den stressbezogenen Belastungen am Arbeitsplatz gemäß Abbildung 2 (Lietzcke & Schuh, 2007, S. 7) relevant.

Die Gestaltungsfreiheit von Arbeitszeit ist ein Entlastungsfaktor im Rahmen der stressbezogenen organisatorischen Belastungen am Arbeitsplatz. Abbildung 18 belegt, dass über 75 Prozent ihre Arbeitszeit in Absprache verändern und damit gestalten können.

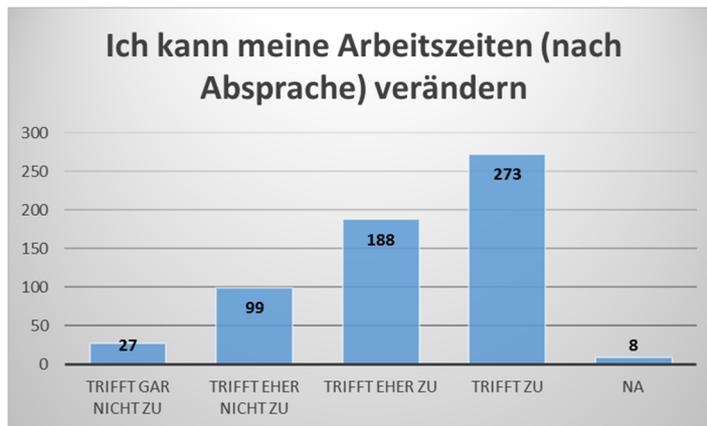


Abbildung 18. Arbeitszeitflexibilität (Eigene Darstellung).

Vorgesetzte haben bei stressbezogenen Belastungen am Arbeitsplatz eine eminente Schlüsselfunkten Abbildungen 19 und 20 präsentieren die Antworten zu klarem Führungsverhalten und Unterstützung durch Vorgesetzte. Bei beiden Schlüsselthemen liegt die eine positive Response um zirka 80 Prozent vor.

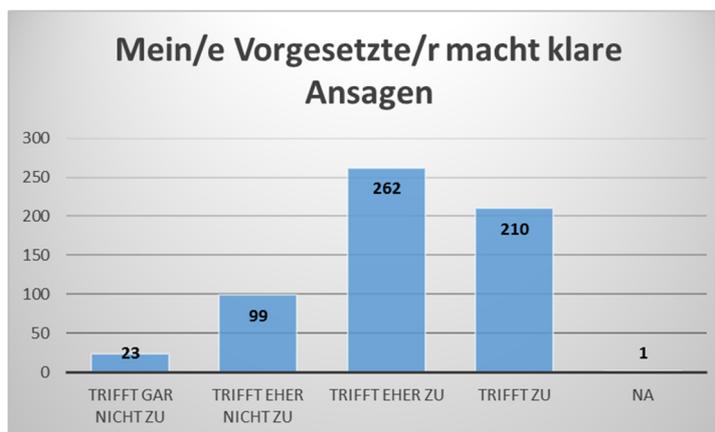


Abbildung 19. Klarheit im Führungsverhalten (Eigene Darstellung).

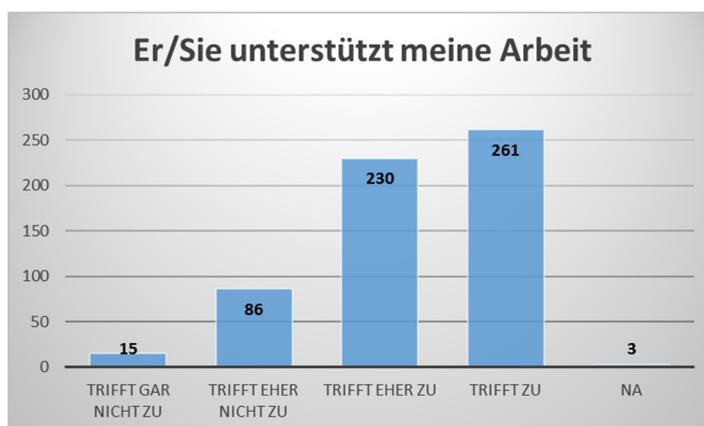


Abbildung 20. Unterstützung durch die Führungskraft (Eigene Darstellung).

Zur Nutzung des Potentials von Mitarbeitenden sind Fortbildungen ein wesentlicher Baustein. Abbildung 21 dokumentiert, dass der Besuch von Fortbildungen institutionell gefördert wird und Unterstützung durch die Vorgesetzten findet.

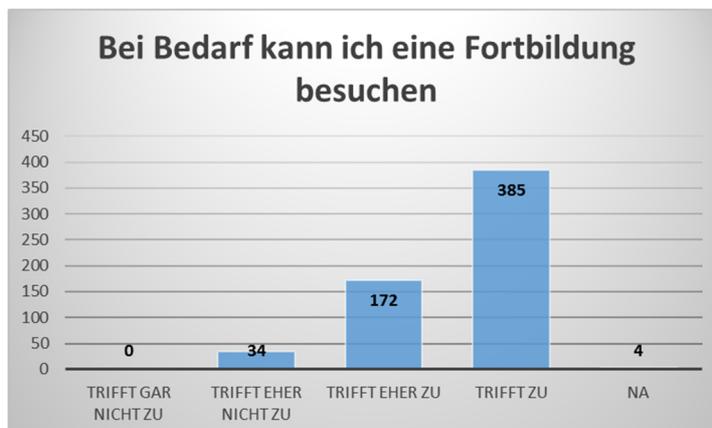


Abbildung 21. Ermöglichung von Fortbildungen (Eigene Darstellung).

Abbildung 22 stellt dar, dass es trotz der Ermöglichung zur Teilnahme an Fortbildungen strukturell zu stressbezogenen Belastungen kommt, da die Vertretung grundsätzlich nur unzufrieden stellend geregelt zu sein scheint. Für über 67 Prozent ist eine Vertretung bei Abwesenheit eher schwierig zu regeln und scheint auch nicht automatisch durch Stellen- und Vertretungspläne geregelt zu sein.

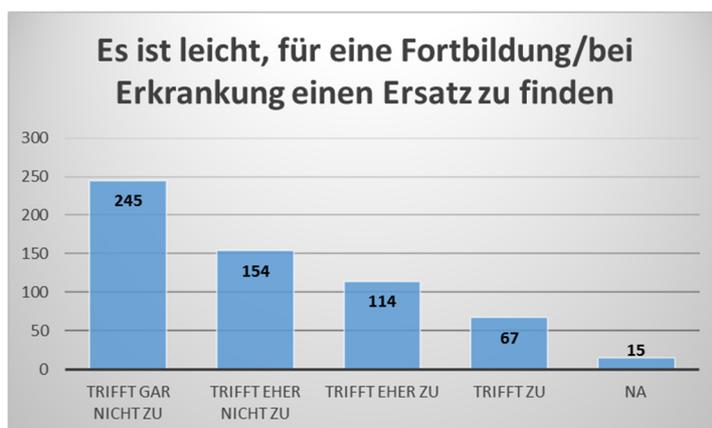


Abbildung 22. Funktionsfähigkeit der Vertretungsregelung (Eigene Darstellung).

Die Abbildungen 23 und 24 veranschaulichen die grundsätzliche Zufriedenheit mit der beruflichen Arbeit. Bei Abbildung 23 wird deutlich, dass über 75 Prozent an einer längerfristigen beruflichen Weiterentwicklung in dem aktuell eingesetzten Bereich interessiert sind.

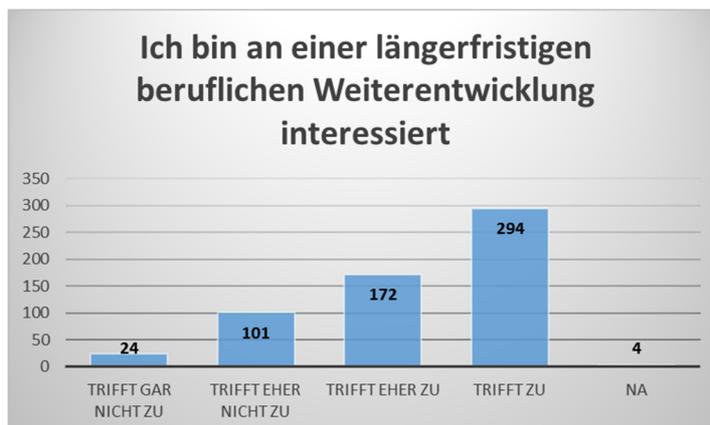


Abbildung 23. Längerfristige berufliche Weiterentwicklung (Eigene Darstellung).

Die Frage nach der beruflichen Zufriedenheit bildete die Abschlussfrage des Online-Fragebogens. Abbildung 24 indiziert eine sehr hohe Zufriedenheit, da über 90 Prozent die Frage, ob die befragte Versuchsperson sich vorstellen kann, den derzeit ausgeübten Beruf bis zum Rentenalter auszuüben, mindestens mit „trifft eher zu“ beantwortet haben.

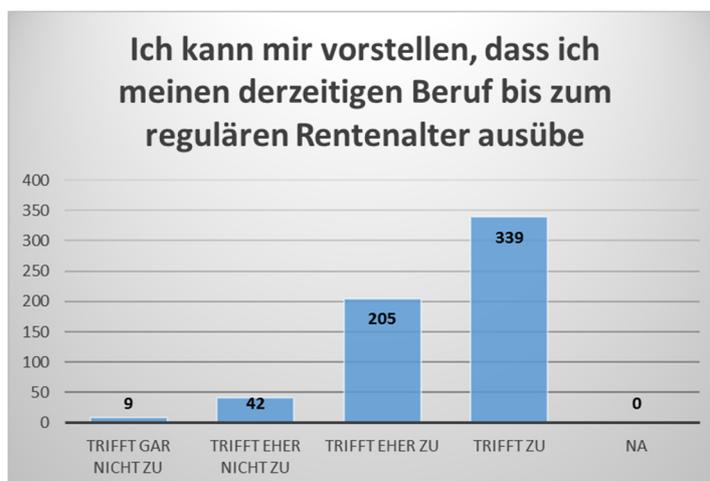


Abbildung 24. Perspektive im derzeitigen Beruf (Eigene Darstellung).

#### 4.1.9. Maß des Zusammenhangs

Bestandteil der beschreibenden, deskriptiven Statistik ist die Bestimmung von Korrelationen bzw. Zusammenhängen zwischen zwei oder mehr Variablen. Die Ausgangslage der vorliegenden Forschungsarbeit ist die, dass für die Big Five Dimensionen und für den Faktor Resilienz Intervallskalenniveau angenommen werden kann

(Beller, 2008, S. 36; Döring & Bortz 2016, S. 269). Da keine Normalverteilung vorliegt, dies jedoch zur Berechnung des Pearson's correlation coefficient die zweite Voraussetzung neben Vorliegen einer Intervallskala ist (Field, 2012, S. 219), ist die nichtparametrische Korrelationsberechnung Kendall's tau ( $\tau$ ) zur Berechnung des Zusammenhangs (Kendall's rank-correlation tau) zu verwenden. Die Ergebnisse für die Summenscores sind in Tabelle 21 dargestellt.

Tabelle 22

*Messung der Kendall's rank-correlation tau (Eigene Darstellung)*

	Rtotal. Score	Neuro. Score	Extra. Score	Offen. Score	Gewis. Score	Vertr. Score
Rtotal.Score	1	-.30*	.25*	.18*	.09	.24*
Neuro.Score	-.30*	1	-.22*	-.08	.09	-.03*
Extra.Score	.25*	-.22*	1	.18*	.00	.23*
Offen.Score	.18*	-.08	.18*	1	-.02	.09
Gewis.Score	.09	.09	.00	-.02	1	.24*
Vertr.Score	.24*	-.03	.23*	.09	.24*	1

*Anmerkung. Signifikanzwert  $*p < .001$ . Rtotal.Score ist der Summenscore der Resilienzvariablen, Neuro.Score ist der Summenscore der Big Five Dimension Neurotizismus, Extra.Score ist der Summenscore für Extraversion, Offen.Score ist der Summenscore für Offenheit, Gewis.Score ist der Summenscore für Gewissenhaftigkeit und Vertr.Score ist der Summenscore für Verträglichkeit.*

Die Ergebnisse können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Neurotizismus und Resilienz = mittelstarker negativer Zusammenhang.
- Extraversion und Resilienz = schwacher Zusammenhang.
- Offenheit und Resilienz = schwacher Zusammenhang.
- Gewissenhaftigkeit und Resilienz = Zusammenhang fraglich.
- Verträglichkeit und Resilienz = schwacher Zusammenhang.

Inferenzstatistisch sollen anschließend noch weitere Korrelationen überprüft werden. Im Einzelnen sind dies Zusammenhänge zwischen Alter und Resilienz, Geschlecht und Resilienz, Schulabschluss und Resilienz sowie zwischen den Resilienzskalen RS-25 und RS-11 sowie RS-13.

Bei Alter und Resilienz kann festgehalten werden, dass Kendall's  $\tau$  einen Wert von .08 und einem Signifikanzwert  $p = .06$  erzielt. D. h. Kendall's  $\tau$  ergibt einen fraglichen Zusammenhang, jedoch ist dieser nicht signifikant ( $p > .05$ ).

Die Messung von Geschlecht und Resilienz ergeben einen Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von -.08 bei einem  $p = .03$ . Der Zusammenhang ist sehr fraglich.

Eine Prüfung von Schulabschluss und Resilienz liefert ein Kendall's  $\tau$  von -.06 bei einem Signifikanzwert von  $p = .96$ , d. h. ein Zusammenhang wäre nicht signifikant.

Die Prüfung der Kurzskalen RS-11 und RS-13 zur Gesamtskala RS-25 ist in beiden Fällen signifikant ( $p < .001$ ) und mit jeweils hohem Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von .80 (RS-11) und .85 (RS-13).

## 4.2. Inferenzstatistik

Die vorliegende Studie basiert auf einer Stichprobe, d. h. einer Teilmenge aus der Gesamtpopulation der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, von der aus durch Induktionsschluss auf die Gesamtheit geschlossen werden soll (Beller, 2008, 85). Dazu werden Stichprobendaten anhand von Hypothesen auf statistische Signifikanz getestet (Döring & Bortz, 2016, S. 614). Die einzelnen Forschungshypothesen sind im Folgenden teststatistisch auf Signifikanz überprüft und dargestellt.

### 4.2.1. Überprüfung des Zusammenhangs von Neurotizismus und Resilienz

H<sub>0</sub>: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Big Five Dimension Neurotizismus und der Resilienz einer Person.

H<sub>A</sub>: Je stabiler die Person ist (d.h. negativer Zusammenhang mit der Big Five Dimension Neurotizismus), desto höher die Ausprägung Resilienz.

Im Rahmen der Korrelationsmessung der deskriptiven Statistik wurde ein Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von -.30 und einem Signifikanzwert deutlich unter  $p$

< .001 festgestellt. Damit liegt ein mittlerer negativer Zusammenhang vor.

Für die Überprüfung der gerichteten Hypothese wurden drei Gruppen gebildet.

Gruppe 1 beinhaltet 212 VPN mit einem Neurotizismus Summenscore von 10 bis 19, Gruppe 2 enthält 206 VPN mit einem Neurotizismus Summenscore von 20 bis 24 und Gruppe 3 umfasst 177 VPN mit einem Neurotizismus Summenscore von 25 bis 40.

Der Test auf Varianzhomogenität der drei Gruppen bestätigt, dass Homogenität ( $p = .06$ ) gegeben ist. Der Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  wird neu berechnet und ergibt mit  $\tau = -.31$  und bei gleichzeitigem Signifikanzwert  $p < .001$  weiterhin einen mittleren negativen Zusammenhang, der in Abbildung 25 präsentiert wird.

Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 92.46 und ein Signifikanzwert von  $p < .001$  hat. Das heißt, die Nullhypothese  $H_0$  kann verworfen werden und die Alternativhypothese  $H_A$  ist signifikant.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein starker Effekt von  $\text{Cohen's } d = .84$  und  $\text{Eta}^2 = .15$ .

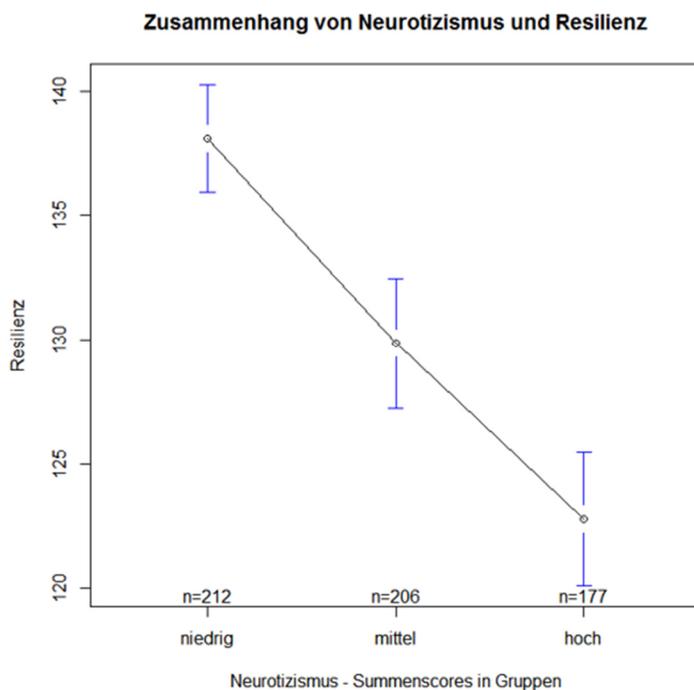


Abbildung 25. Negativer Zusammenhang von Neurotizismus und Resilienz (Eigene Darstellung).

## 4.2.2. Messung des Zusammenhangs von Extraversion und Resilienz

H<sub>0</sub>: Zwischen dem Big Five Faktor Extraversion und Resilienz ist eine Korrelation nicht messbar.

H<sub>A</sub>: Je höher die Extraversion einer Person ist, desto ausgeprägter ist ihre Resilienz.

Im Rahmen der Korrelationsmessung der deskriptiven Statistik wurde ein Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von  $-.25$  und einem Signifikanzwert deutlich unter  $p < .001$  festgestellt. Damit liegt ein schwacher Zusammenhang vor.

Für die Überprüfung der gerichteten Hypothese wurden drei Gruppen gebildet.

Gruppe 1 beinhaltet 179 VPN mit einem Summscore für Extraversion von 14 bis 24, Gruppe 2 enthält 220 VPN mit einem Summscore für Extraversion von 25 bis 28 und Gruppe 3 umfasst 196 VPN mit einem Summscore für Extraversion von 29 bis 36.

Der Test auf Varianzhomogenität der drei Gruppen bestätigt, dass Homogenität gegeben ist ( $p = .18$ ). Der Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  wird neu berechnet und ergibt mit  $\tau = .27$  und bei gleichzeitigem Signifikanzwert  $p < .001$  weiterhin einen schwachen Zusammenhang, der in Abbildung 26 präsentiert wird.

Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 68.73 und ein Signifikanzwert von  $p < .001$  auswirft. Damit ist zu konstatieren, dass die Nullhypothese H<sub>0</sub> verworfen werden kann und die Alternativhypothese H<sub>A</sub> signifikant ist.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein mittlerer Effekt von Cohen's  $d = .71$  und  $\eta^2 = .11$ .

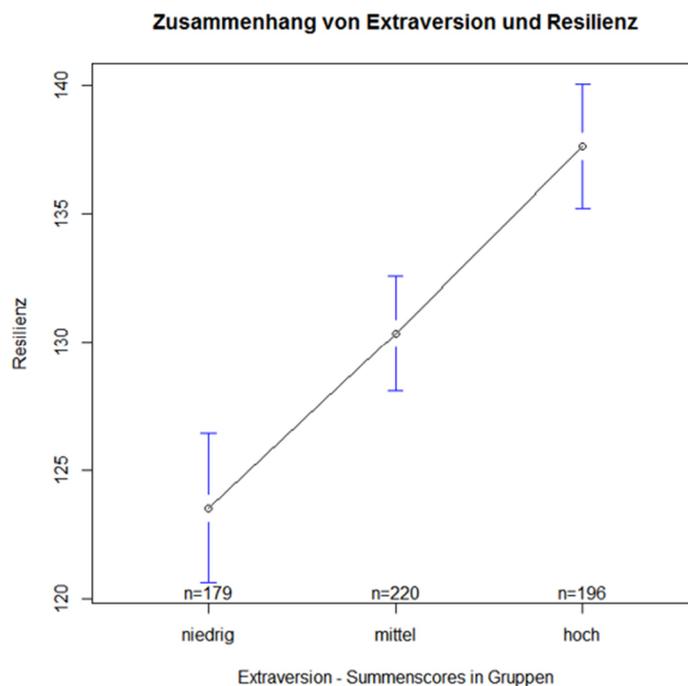


Abbildung 26. Zusammenhang von Extraversion und Resilienz (Eigene Darstellung).

### 4.2.3. Prüfung des Zusammenhangs von Offenheit und Resilienz

H<sub>0</sub>: Der Big Five Faktor Offenheit und Resilienz korrelieren nicht.

H<sub>A</sub>: Je offener eine Person ist, desto höher ist ihre Resilienz ausgeprägt.

Im Rahmen der Korrelationsmessung der deskriptiven Statistik wurde ein Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von .18 und einem Signifikanzwert deutlich unter  $p < .001$  festgestellt. Damit liegt ein schwacher Zusammenhang vor.

Für die Überprüfung der gerichteten Hypothese wurden drei Gruppen gebildet.

Gruppe 1 beinhaltet 176 VPN mit einem Summenscore Offenheit von 11 bis 21,

Gruppe 2 enthält 230 VPN mit einem Summenscore Offenheit von 22 bis 25 und

Gruppe 3 umfasst 189 VPN mit einem Summenscore Offenheit von 26 bis 36.

Der Test auf Varianzhomogenität der drei Gruppen bestätigt, dass Homogenität gegeben ist ( $p = .29$ ). Der Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  wird neu berechnet und

ergibt mit  $\tau = .19$  und gleichzeitigem Signifikanzwert  $p < .001$  weiterhin einen schwachen Zusammenhang, der in Abbildung 27 dargestellt wird.

Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 35.18 und ein Signifikanzwert von  $p < .001$  angibt. Damit ist zu festzuhalten, dass die Nullhypothese  $H_0$  zu verwerfen ist und die Alternativhypothese  $H_A$  als signifikant gilt.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein schwacher Effekt von  $\text{cohen's } d = .49$  und  $\text{Eta}^2 = .06$ .

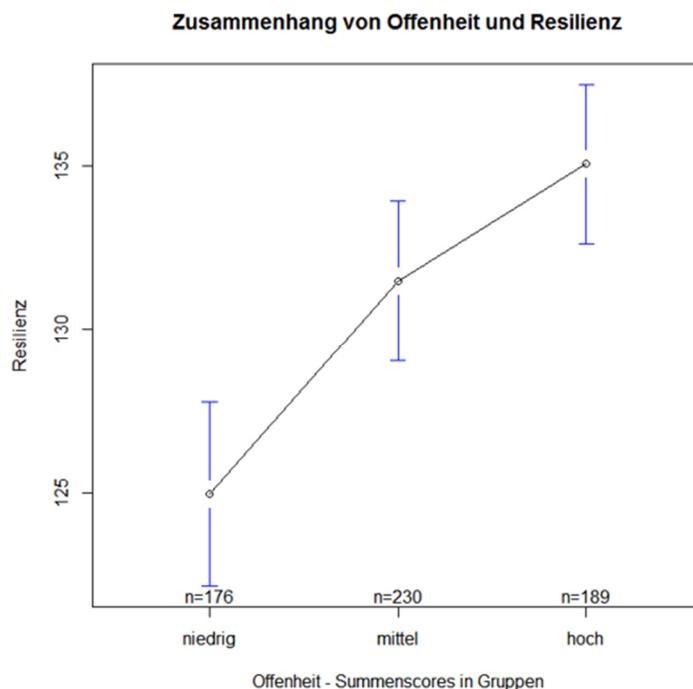


Abbildung 27. Zusammenhang von Offenheit und Resilienz (Eigene Darstellung).

#### 4.2.4. Zusammenhangsmessung von Gewissenhaftigkeit und Resilienz

$H_0$ : Es gibt keine Korrelation zwischen der Big Five Dimension Gewissenhaftigkeit und dem Faktor Resilienz.

$H_A$ : Je gewissenhafter eine Person ist, desto höher die Ausprägung Resilienz.

Im Rahmen der Korrelationsmessung der deskriptiven Statistik wurde ein Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von .09 und einem Signifikanzwert unter  $p < .05$  festgestellt. Damit liegt nur ein fraglicher Zusammenhang vor. Für die Überprüfung der gerichteten Hypothese wurden drei Gruppen gebildet. Gruppe 1 beinhaltet 185 VPN mit einem Summenscore bei Gewissenhaftigkeit von 11 bis 19, Gruppe 2 enthält 242 VPN mit einem Summenscore bei Gewissenhaftigkeit von 20 bis 22 und Gruppe 3 umfasst 168 VPN mit einem Summenscore bei Gewissenhaftigkeit von 23 bis 28. Der Test auf Varianzhomogenität der drei Gruppen bestätigt, dass Homogenität gegeben ist ( $p = .43$ ). Der Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  wird neu berechnet und ergibt mit  $\tau = .09$  und gleichzeitigem Signifikanzwert  $p < .05$  weiterhin einen fraglichen Zusammenhang (vgl. Abbildung 28). Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 7.28 und ein Signifikanzwert von  $p < .05$ . Damit ist zu konstatieren, dass die Nullhypothese  $H_0$  verworfen werden kann und die Alternativhypothese  $H_A$  signifikant ist.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein vernachlässigbarer Effekt von  $\text{Cohen's } d = .19$  und  $\text{Eta}^2 = .01$ .

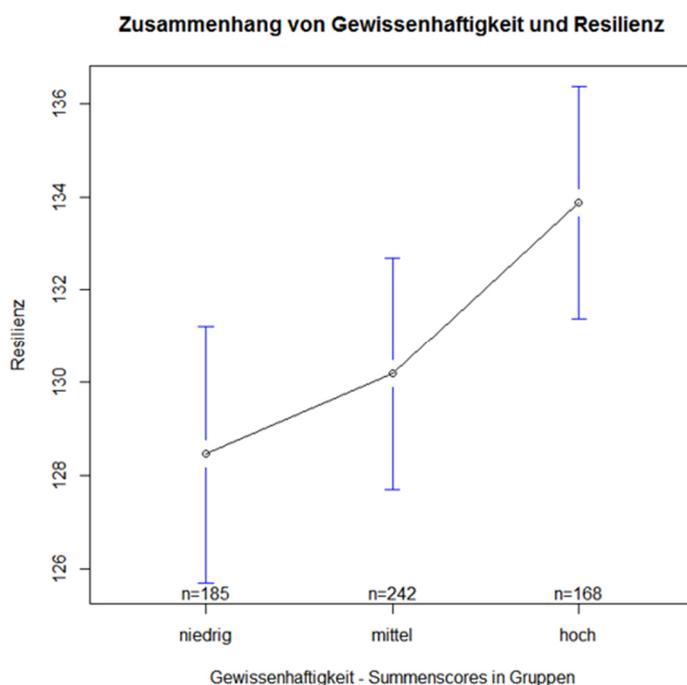


Abbildung 28. Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit und Resilienz (Eigene Darstellung).

#### 4.2.5. Überprüfung eines Zusammenhangs von Verträglichkeit und Resilienz

H0: Zwischen der Big Five Dimension Verträglichkeit und Resilienz besteht kein Zusammenhang.

HA: Je höher die Verträglichkeit einer Person, desto höher ist die Ausprägung Resilienz.

Im Rahmen der Korrelationsmessung der deskriptiven Statistik wurde ein Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von .24 und einem Signifikanzwert unter  $p < .001$  festgestellt. Damit liegt nur ein schwacher Zusammenhang vor.

Für die Überprüfung der gerichteten Hypothese wurden drei Gruppen gebildet.

Gruppe 1 beinhaltet 179 VPN mit einem Summenscore für Verträglichkeit von 17 bis 25, Gruppe 2 enthält 256 VPN mit einem Summenscore für Verträglichkeit von 26 bis 28 und Gruppe 3 umfasst 160 VPN mit einem Summenscore für Verträglichkeit von 29 bis 32.

Der Test auf Varianzhomogenität der drei Gruppen bestätigt, dass Homogenität gegeben ist ( $p = .64$ ). Der Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  wird neu berechnet und ergibt mit  $\tau = .23$  und gleichzeitigem Signifikanzwert  $p < .001$  weiterhin einen schwachen Zusammenhang, der in Abbildung 29 präsentiert wird.

Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 53.88 und ein Signifikanzwert von  $p < .001$ . Damit ist zu konstatieren, dass die Nullhypothese H0 verworfen werden kann und die Alternativhypothese HA signifikant ist.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein mittlerer Effekt von Cohen's  $d = .62$  und  $\eta^2 = .09$ .

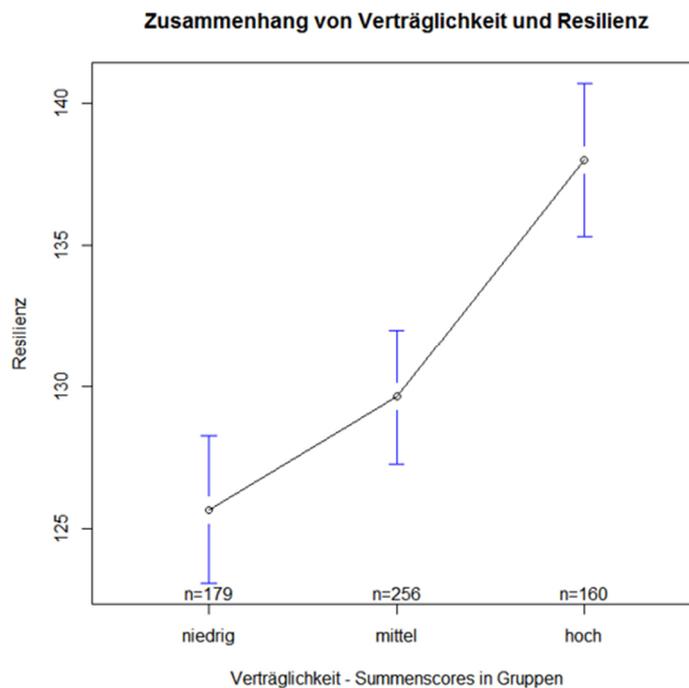


Abbildung 29. Zusammenhang von Verträglichkeit und Resilienz (Eigene Darstellung).

#### 4.2.6. Prüfung ob zwischen Alter und Resilienz ein Zusammenhang besteht

H<sub>0</sub>: Alter und Resilienz hängen nicht zusammen und stehen in keiner Beziehung zueinander.

H<sub>A</sub>: Zwischen dem Alter einer Person und deren Resilienz besteht ein Zusammenhang.

Zur Überprüfung, ob es einen Zusammenhang zwischen Alter und Resilienz gibt, wird eine Korrelationsmessung durchgeführt. Der ermittelte Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  erzielt den Wert .08 und einem Signifikanzwert  $p = .06$ . Dadurch liegt der Signifikanzwert über  $p > .05$  und die Nullhypothese darf nicht verworfen werden.

In einem zweiten Test wurden die Altersgruppen gebündelt, von ursprünglich fünf auf drei Gruppen. Die Ermittlung des Korrelationskoeffizienten Kendall's  $\tau$  ergab einen Wert von .05 bei einem Signifikanzwert von  $p = .10$ .

Die Nullhypothese ist beizubehalten, Alter und Resilienz korrelieren nicht.

#### **4.2.7. Zusammenhangsüberprüfung zwischen Geschlecht und Resilienz**

H<sub>0</sub>: Geschlecht und Resilienz sind voneinander unabhängig und korrelieren nicht.

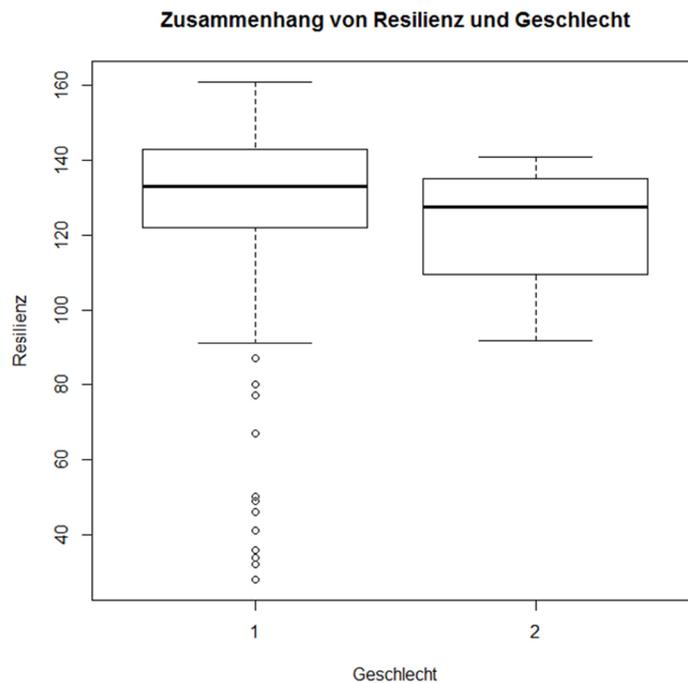
H<sub>A</sub>: Männer und Frauen haben geschlechtsspezifisch unterschiedliche Resilienz-werte. Zwischen Geschlecht und Resilienz besteht ein Zusammenhang.

Zur Überprüfung, ob es einen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Resilienz gibt, wird eine Korrelationsmessung durchgeführt. Der ermittelte Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  erzielt den Wert  $-.08$  und einem Signifikanzwert von  $.03$  (d.h. unter  $p < .05$ ). Damit liegt nur ein fraglicher Zusammenhang vor.

Für die Überprüfung der ungerichteten Hypothese mit zwei Gruppen (weiblich, männlich) wird er Mann-Whitney-U-Test (Wilcoxon-Rangsummen-Test) verwendet. Die Prüfgröße erreicht den Wert  $W = 6072.5$ , bei einem Signifikanzwert von  $p = .03$ . Damit kann die Nullhypothese H<sub>0</sub> verworfen werden, da die Alternativhypothese H<sub>A</sub> signifikant ist.

Der Test auf Varianzhomogenität bestätigt, dass Homogenität gegeben ist ( $p = .80$ ). Der fragliche, bzw. extrem geringe Zusammenhang wird in Abbildung 30 aufgezeigt.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein fast vernachlässigbarer Effekt von Cohen's  $d = .018$  und  $\eta^2 .08$  (kleiner Effekt).



*Abbildung 30.* Zusammenhang von Geschlecht und Resilienz (Eigene Darstellung).  
Anmerkung zur x-Achse der Graphik: Geschlecht „1 = weiblich“ und „2 = männlich“.

#### 4.2.8. Korrelationsprüfung von Schulabschluss und Resilienz

H<sub>0</sub>: Es besteht keine Beziehung zwischen Schulabschluss und Resilienz, beide sind voneinander unabhängig.

H<sub>A</sub>: Der Schulabschluss einer Person beeinflusst deren Resilienz, d. h. es besteht ein direkter Zusammenhang.

Die Prüfung einer Korrelation von Schulabschluss und Resilienz erfolgt mittels Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$ . Kendall's rank correlation tau erzielt den Wert  $-.06$  und einem Signifikanzwert von  $p = .96$ . Dadurch liegt der Signifikanzwert  $p > .05$ .

Ein trotzdem durchgeführter Kruskal-Wallis-Test führt mit  $p = .10$  ebenfalls zu einem Signifikanzwert  $p > .05$ . Die Nullhypothese ist beizubehalten, zwischen Schulabschluss und Resilienz besteht kein Zusammenhang.

#### **4.2.9. Messung und Prüfung des Zusammenhangs der Resilienzskalen RS-25 und RS-11**

H0: Die Resilienzskala RS-25 und die Resilienzskala RS-11 sind voneinander unabhängig und stehen in keinem Zusammenhang.

HA: Zwischen der Resilienzskala RS-25 und der Resilienzskala RS-11 besteht ein Zusammenhang.

Die Resilienzskala RS-11 wird 2005 als Extrakt aus der RS-25 erstellt und als Kurzform der RS-25 teststatistisch überprüft. Anlass für die Schaffung der verkürzten Form gab es ökonomische Gründe. Das Konstrukt RS-11 zeigt einen hohen Zusammenhang ( $r = .95$ ) mit der Gesamtskala RS-25 (Schumacher et al., 2005, S. 27).

In der aktuellen Studie und unter Berücksichtigung der erforderlichen Anwendung non-parametrischer Verfahren, erreicht das Extrakt der RS-11 Fragen aus der Gesamterhebung auf Basis des RS-25 einen Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von .80 und einem Signifikanzwert deutlich unter  $p < .001$ . Damit liegt ein starker Zusammenhang vor.

Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 519.44 und ein Signifikanzwert von  $p < .001$ . Das heißt, die Nullhypothese H0 kann verworfen werden und die Alternativhypothese HA ist signifikant.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein starker Effekt von Cohen's  $d = 3.33$  und  $\eta^2 = .74$ .

#### **4.2.10. Überprüfung eines Zusammenhangs der Resilienzskalen RS-25 und RS-13**

H0: Die Resilienzskala RS-25 und die Resilienzskala RS-13 sind voneinander unabhängig und stehen in keinem Zusammenhang.

HA: Zwischen der Resilienzskala RS-25 und der Resilienzskala RS-13 besteht ein Zusammenhang.

Die Resilienzskala RS-13 wird 2008 als revidierte Kurzsкала nach der RS-11 ebenfalls als Extrakt aus der RS-25 erstellt und als Kurzform teststatistisch überprüft (Leppert et al., 2008).

In der aktuellen Studie und unter Berücksichtigung der erforderlichen Anwendung non-parametrischer Verfahren, erreicht die revidierte Kurzform RS-13 einen Korrelationskoeffizient Kendall's  $\tau$  von .85 und einem Signifikanzwert deutlich unter  $p < .001$ . Damit liegt ein starker Zusammenhang vor.

Zur Varianzanalyse wird der Kruskal-Wallis-Test verwendet, der einen Wert von Kruskal-Wallis-H = 550.38 und ein Signifikanzwert von  $p < .001$ . Das heißt, die Nullhypothese  $H_0$  kann verworfen werden und die Alternativhypothese  $H_A$  ist signifikant.

Mittels dem Effektstärkerechner für nonparametrische Tests <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric> (Lenhard, 2015), ergibt sich ein starker Effekt von Cohen's  $d = 4.46$  und  $\eta^2 = .83$ .

## 5. Diskussion der Forschungsergebnisse

### 5.1. Ergebnisübersicht der Hypothesen

Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht und analysiert die Zusammenhänge der Persönlichkeitseigenschaften Big Five mit dem protektiven Gesundheitsfaktor Resilienz, bei der spezifischen Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Im Rahmen dieser empirischen Arbeit werden die Big Five mit der Skala des B5T-Persönlichkeitstests (Satow, 2012a) und die Resilienz mit dem RS-25 Fragebogen (Schumacher et al., 2005) gemessen. Empirisch werden neun Hypothesen untersucht und folgende Ergebnisse erzielt:

1. Bestätigt wird der Zusammenhang von Neurotizismus und Resilienz. Es trifft die Alternativhypothese HA zu: Je stabiler die Person ist (d.h. negativer Zusammenhang mit der Big Five Dimension Neurotizismus), desto höher die Ausprägung Resilienz. Im Ergebnis liegt einen starker Effekt vor.
2. Ebenfalls wurde der Zusammenhang von Extraversion und Resilienz bestätigt. Die Alternativhypothese HA, je höher die Extraversion einer Person ist, desto ausgeprägter ist ihre Resilienz, ist gültig. Die Effektstärke ist mittelgroß.
3. Ein Zusammenhang zwischen Offenheit und Resilienz konnte festgestellt werden. Die Alternativhypothese HA: Je offener eine Person, desto höher ist ihre Resilienz ausgeprägt, wurde belegt. Es liegt nur ein kleiner bzw. schwacher Effekt vor.
4. Ein Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und Resilienz wird erkannt. Die Signifikanz der Alternativhypothese HA: Je gewissenhafter eine Person ist, desto höher die Ausprägung Resilienz, wird zwar bestätigt, aber der Effekt ist vernachlässigbar.
5. Zwischen Verträglichkeit und Resilienz liegt ein Zusammenhang vor. Die Alternativhypothese HA: Je höher die Verträglichkeit einer Person, desto höher ist die Ausprägung Resilienz, kann bestätigen werden. Der Effekt ist mittelgroß.
6. Nicht bestätigt werden konnte ein Zusammenhang zwischen Alter und Resilienz. Durch die Signifikanztests war die Nullhypothese H0 zu bestätigen: Alter und Resilienz hängen nicht zusammen und stehen in keiner Beziehung zueinander.

7. Die Analyse ergibt, dass Geschlecht und Resilienz mit kleinem bzw. vernachlässigbarem Effekt zusammenhängen. Die Signifikanztests bestätigten die Alternativhypothese HA: Männer und Frauen haben geschlechtsspezifisch unterschiedliche Resilienzwerte. Zwischen Geschlecht und Resilienz besteht ein Zusammenhang. Der Effekt ist klein bzw. vernachlässigbar.
8. Schulabschluss und Resilienz korrelieren nicht. Die Alternativhypothese ist durch die Resultate der Signifikanztests zu verwerfen. Die Nullhypothese H<sub>0</sub> wird bestätigt: Es besteht keine Beziehung zwischen Schulabschluss und Resilienz, beide sind voneinander unabhängig.
9. Der Zusammenhang der Resilienzskalen RS-25 und der Kurzform RS-11 wird bestätigt. Die Alternativhypothese HA trifft zu: Zwischen Resilienzskala RS-25 und der Resilienzskala RS-11 besteht ein Zusammenhang. Der Effekt ist als stark zu bezeichnen.
10. Ebenso wird der Zusammenhang der Resilienzskalen RS-25 und der revidierten Kurzform RS-13 bestätigt. Die Alternativhypothese HA trifft zu: Zwischen Resilienzskala RS-25 und der Resilienzskala RS-13 besteht ein Zusammenhang. Es liegt ein starker Effekt vor.

Von 10 Thesen werden zwei Alternativhypothesen verworfen und nicht bestätigt. Zusätzlich erzielen zwei weitere Alternativhypothesen nur vernachlässigbare Effektstärken. Verworfen wird die Hypothese eines Zusammenhangs zwischen Alter und Resilienz. Die Ablehnung der Alternativhypothese bestätigt die Resultate von Wagnild und Young (1993, S. 172) sowie Leppert (2002, S. 297). Schumacher et al. bescheinigen ihrerseits einer festgestellten Korrelation von Alter und Resilienz kleine bis sehr kleine Effekte, halten diese aber für die Praxis als irrelevant (2005, S. 34). Die zweite Nichtbestätigung betrifft die Alternativhypothese, dass es einen Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Resilienz gibt. Auch diese Ablehnung befindet sich in gleicher Linie wie die Resultate von Wagnild und Young (1993, S. 172). Im Kontext der Forschungsergebnisse von Wagnild und Young ist ebenfalls die vernachlässigbare Effektstärke der Korrelationsmessung von Geschlecht und Resilienz anzusiedeln. Auch für diese Beziehung fanden die beiden amerikanischen Forscherinnen nur das Label „non-significant relationships“ (Wagnild & Young, 1993, S. 172). Die deutschen Forscher

Schumacher et al. erzielen hier ebenfalls nur kleine bis sehr kleine Resultate und negieren deshalb eine entsprechende Praxisrelevanz (2005, S. 34).

Überrascht hat die vernachlässigbare Effektstärke bei der Alternativhypothese zum Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit und Resilienz. Eventuell hängt dies mit der Eliminierung von drei Items der Skala Gewissenhaftigkeit im Rahmen der Prüfung der Skalen auf Konsistenz zusammen. Auf den Punkt der Löschung von Skalen im Rahmen der Konsistenzprüfung ist später noch einzugehen.

## **5.2. Kontext der aktuellen Studie**

Die empirische Studie bei Pfarramtssekretärinnen und -sekretären in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern wird im Kontext der Arbeiten, die sich mit der Korrelation der Big Five Dimensionen und dem Faktor Resilienz beschäftigen, insbesondere der Forschungsarbeiten von Nakaya et al. (2006) und der Bertelsmann Stiftung (2013) durchgeführt. Alle drei Forschungsarbeiten stellen unisono fest, dass es einen robusten, starken negativen Zusammenhang zwischen der Big Five Dimension Neurotizismus und dem Faktor Resilienz gibt. Dieser Zusammenhang wird auch von Leppert et al. (2002) bestätigt. Bei den anderen vier Dimensionen der Big Five treten in den Studien Unterschiede in den Beziehungen zum Faktor Resilienz zu Tage.

Während die vorliegende Arbeit beim Faktor Extraversion zusammen mit Nakaya et al. (2006, S. 929 f.) mittlere Effekte feststellt, besteht bei der Bertelsmann Stiftung (2013, S. 9 f.) der schwächste Zusammenhang der gesamten Untersuchung. Leppert et al. (2008, S. 5) bestätigen ebenso Zusammenhänge mit der Dimension Extraversion. Die Dimension Offenheit erzielt in der aktuellen Forschungsarbeit nur eine schwache Effektstärke bei schwachem Korrelationskoeffizienten Kendall's Tau, während sowohl Nakaya et al. (2006, 929 f.) als auch die Bertelsman Stiftung (2013, S. 9 f.) mittlere Ergebnisse konstatieren. Ebenfalls mittlere Werte stellen Bertelsmann Stiftung und Nakaya et al. bei dem Faktor Gewissenhaftigkeit fest, während die vorliegende Studie bei schwachen Werten des Korrelationskoeffizienten Kendall's Tau nur einen vernachlässigbaren Effekt ableitet. Die Zusammenhangsmessung für den Faktor Verträglichkeit zeigt bei der aktuellen Untersuchung (zwar bei nur schwachem Kendall's Tau) mittlere Werte, zusammen mit der Bertelsmann Stiftung (2013, S. 9 f.), während Nakaya et al. (2006, 929 f.) von einem schwachen Resultat berichten.

Bei dem Vergleich der drei Untersuchungen ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich die Zusammensetzung der drei Stichproben, die Skalen für die Big Five und die Items für den Faktor Resilienz erheblich unterscheiden, was selbstverständlich auch eine Quelle für Ergebnisunterschiede sein kann. Nakaya et al. (2006) untersuchen 130 Heranwachsende in Tokyo City mit dem ins Japanische übersetzten NEO-PI von Costa und McCrae sowie der Adolescent Resilience Scale. Die Bertelsmann Stiftung (2013) untersucht eine Stichprobe von 564 Mitarbeitenden (347 Mitarbeiter, 217 Führungskräfte, 27.3 Prozent Frauen) aus 121 Unternehmen. Die Messung der Big Five erfolgte mit einem Big Five Kurzfragebogen. Resilienz wurde mit dem Resilience Factor Inventory RFI® (Mourlane, 2015) gemessen. Im Vergleich dazu setzt die aktuelle Studie für die Messung der Big Five den B5T (Satow, 2012a) und für die Resilienz den RS-25 (Schumacher et al., 2005) ein.

Man kann schlussfolgern, dass trotz unterschiedlicher Ausgangslagen mit Größe und Struktur der Stichproben und dem Einsatz unterschiedlicher Messinstrumente, die Ergebnisse, von Nuancen abgesehen, in sehr ähnliche Richtungen zielen. Hilfreich wären weitere Forschungsarbeiten, die mit den gleichen validierten Messinstrumenten arbeiten, um robuste Vergleichswerte zu erlangen. Insgesamt belegen die drei Forschungsarbeiten deutlich eine Korrelation der Persönlichkeitsfaktoren Big Five mit dem Faktor Resilienz. Die Bedeutung dieses Zusammenhangs und des gesamten Forschungsfeldes wird in den nächsten Jahren noch zunehmen, da der Aspekt der psychischen Gesundheit bzw. der psychischen Widerstandsfähigkeit gesamtgesellschaftlich, aber auch in allen Unternehmen kräftig an Bedeutung gewinnen wird. Nicht zuletzt deshalb werden aktuell groß angelegte Querschnitts- und Längsschnitts-Studien zum Thema Resilienz betrieben. Bengel und Lyssenko (2012) haben den zu erwartenden Weg deutlich prognostiziert und auch die Gründung des Deutschen Resilienz-Zentrum 2014 indiziert die beschleunigt zunehmende Bedeutung und Tragweite dieser Thematik.

Gemessen an dieser Perspektive und Prognose, ist die vorliegende Untersuchung ein Baustein zur Themenerschließung der Beziehung der Persönlichkeitsfaktoren mit psychischer Widerstandskraft, da aus der Perspektive einer ganz spezifischen Berufsgruppe wesentliche Informationsdaten für den wissenschaftlichen Diskurs beigesteuert werden.

### 5.3. Reflexion des Vorgehens und der Messergebnisse

Die erzielten Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung basieren auf der Messung der latenten Merkmale Persönlichkeit und Resilienz. Für die Datenerhebung wurden Messinstrumente eingesetzt, die den Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität entsprechen. Für den Bereich der Persönlichkeitsfaktoren war dies der normierte Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T) von Satow (2012a) und für die Erhebung der psychischen Widerstandskraft der Resilienzfragebogen RS-25 (Schumacher et al., 2005). Für den dritten Untersuchungsbereich, die Aspekte der Arbeitsorganisation, erfolgte die Erhebung durch einen nicht normierten Fragebogen. Die Messung wurde ohne Probleme durchgeführt, auch wenn 87 Personen ihre Teilnahme nach Beginn unvollendet abgebrochen haben. E-Mail-Rückmeldungen zu Erhebungsproblemen gab es nicht. Mit einzelnen Personen gab es eher inhaltliche Korrespondenz, da beispielsweise einzelne Probanden bei einer Teilzeitstelle mehrere Arbeitsplätze in verschiedenen Pfarrämtern haben, den Fragebogen aber nur einmal ausfüllen konnten. Ein anderer Aspekt war der, dass die Frage V100 den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss erfragt, einige Personen aber den Aspekt „abgeschlossenes Studium“ noch vermissten. Ebenso wäre wohl ein offenes Schlussfeld für weitergehende Meinungs- und Problemanzeigen (z. B. „ich arbeite in sechs Pfarrämtern mit sechs Vorgesetzten gleichzeitig“, oder „einen Großteil der Arbeit muss ich von zuhause aus erledigen“) wünschenswert gewesen.

Im Rahmen der Konzeption des Fragebogens stand als Hauptsorge die Frage im Vordergrund, wie mit fehlenden Antworten umzugehen ist. Das Fragebogentool von umfrageonline.com ermöglicht hier den Eingabezwang, empfiehlt aber gleichzeitig, dessen Einsatz nicht zu übertreiben. Im Rahmen der Konzipierung wurden die ersten 16 Fragen (d. h. die Bildschirmseiten 1 und 2) unter Eingabezwang gestellt. Dadurch mussten die Probanden, um auf die nächste Bildschirmseite zu gelangen, alle Felder angekreuzt haben. Die restlichen Bildschirmseiten waren vom Eingabezwang befreit, mit einzelnen Ausnahmen bei bestimmten Fragen (z. B. V126 berufliche Zufriedenheit). Nach Abschluss der Online-Zugänglichkeit zum Fragebogens am 15.07.2016, konnten die Antwortlücken in der Gesamtauswertung sämtlicher Antworten festgestellt werden. Für die latenten Merkmale Persönlichkeit und Resilienz fehlten immerhin 304 Einzelwerte. Diese Situation konnte mittels Imputationsverfahren MICE im Statistikprogramm R bereinigt werden, so dass es hier nicht zu erweiterten Ausschlüssen von VPN kommen musste.

Als zweite Sondersituation wurde die Analyse der Messergebnisse auf sozial erwünschtes Antwortverhalten wahrgenommen. Satow (2012a) hat die Prüfung der Testverfälschung in den B5T, basierend auf seiner Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozialerwünschte Antworttendenzen (Satow, 2012c) eingebaut. Die Auswertung führte zum Ausschluss von 57 Versuchspersonen. Überraschend verlief die Konsistenzprüfung der Skalen, die als zwingende Voraussetzung vor der Prüfung der Konsistenz des Antwortverhaltens der Probanden zu erfolgen hatte. Im Rahmen der inhaltlichen Datenprüfung muss sichergestellt sein, dass die Variablen tatsächlich denselben Sachverhalt messen, da erst dann eine Prüfung des Antwortverhaltens der Versuchspersonen auf Inkonsistenzen möglich ist. In der aktuellen Untersuchung erreichten sieben Items des B5T und zwei Items des RS-25 nicht die erforderliche innere Konsistenz (Itemtrennschärfe) von  $r_{it} > .30$  und weichen von den Resultaten Satow's (2012a, S. 14-17) und Schumacher et al. (2005, S. 22-23) ab. Deshalb waren folgende Items begründet, da faktoranalytische Lösungen meistens als fragil gelten, auszuschließen:

- Dimension Extraversion

Item E4 → V090 = „Ich stehe gerne im Mittelpunkt.“

Der Aspekt ist schon durch die anderen Aspekte mitabgedeckt.

- Dimension Offenheit

Variable O4 → V075 (-) = „Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.“

Auf diesen Aspekt könnte auch verzichtet werden.

- Dimension Gewissenhaftigkeit

Variable G6 → V040 = „Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.“

Die Variable G 6 könnte auch Sparsamkeit messen.

Item G9 → V072 = „Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich nicht mehr davon ab.“

Die Variable G9 könnte auch Sturheit anstatt Gewissenhaftigkeit messen.

Variable G10 → V073 = „Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.“

- Dimension Verträglichkeit

Variable V4 → V048 (-) = „Ich habe immer wieder Streit mit anderen“.

Item V7 → V082 = „Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.“

- Resilienzskala RS-25

Variable RF03 → V003 = „Ich kann mich eher auf mich selbst als auf Andere verlassen.“

Item RF11 → V011 = „Ich stelle mir selten Sinnfragen.“

Zu beantworten ist noch die Frage, ob es für die Ergebnisse der vorliegenden Studie und die ermittelten Zusammenhänge von Persönlichkeitsfaktoren und Resilienz auch alternative Erklärungen geben könnte. Diese Frage ist zu verneinen, da die Ergebnisse im Kontext anderer Studien, z. B. Nakaya et al. (2006) und der Bertelsmann Stiftung (2013), aber auch bei der Normierung der deutschsprachigen Resilienzskala (Leppert et al., 2002, S. 297), sehr ähnlich und in die gleiche Richtung, eines zumindest robusten Zusammenhangs zwischen Neurotizismus und Resilienz, weisend sind. Doch stehen auch die anderen vier Persönlichkeitsdimensionen der Big Five in Korrelation mit der psychischen Widerstandsfähigkeit, also dem Faktor Resilienz.

Die vorliegenden Ergebnisse können ohne Einschränkungen von der gezogenen Stichprobe auf die Gesamtpopulation der Pfarramtssekretärinnen und -sekretären in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern generalisiert werden. Eine Beeinflussung der Ergebnisse durch Kontextfaktoren und damit eine Überschätzung der Resultate ist durch den Aufbau des Untersuchungsdesigns und die systemischen Absicherungen bei der Datenerhebung weitestgehend ausgeschlossen. Nachdem die E-Mail-Adressen des Landeskirchenamts der Evangelische-Lutherischen Kirche in Bayern nicht personifiziert waren und es auch kein Berufsregister für eine persönliche Ansprache der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre gibt, bestand die theoretische Möglichkeit (trotz des Anschreibens aus dem Landeskirchenamt, vgl. Anhang 2), dass auch eine andere Person mit Zugang zu den an das Pfarramt gesandten E-Mails (z. B. der jeweilige Pfarrer, die jeweilige Pfarrerin), anstatt der Pfarramtssekretärinnen oder des -sekretärs den Online-Fragebogen ausfüllt. Dieses Risiko wird jedoch als extrem gering eingestuft, da die Begleitkorrespondenz deutlich die Zielgruppe als Adressat der Online-Umfrage herausstellt (Anhang 1 und Anhang 2), die Teilnahme jeweils nur einmal möglich war (keine multiple Datenerfassung bei einer E-Mail-Adresse möglich) und der zeitliche Aufwand von zirka 20 Minuten auf zielgruppenfremde Personen abschreckend wirken musste.

## 5.4. Fazit

Die Studie wurde im Rahmen eines größeren Organisationsprojekts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für die Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und -sekretäre durchgeführt (vgl. Anhang 2), sie trägt nach Innen ein erhebliches Potential für arbeitsorganisatorische Maßnahmen, wie zum Beispiel Schaffung und Verbesserung von Vertretungsregelungen. Der Schwerpunkt der Untersuchung, Zusammenhänge von Resilienz und Persönlichkeitsfaktoren nachzuweisen, liefert anhand der Resultate einen großen Beitrag zur Stimulierung von konzeptionell neu zu entwerfenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Resilienzstärkung sowie für die Implementierung und den Ausbau von Betrieblichem Gesundheitsmanagement. Die festgestellte Bedeutung der Zusammenhänge von Resilienz und Persönlichkeit könnte darüber hinaus Auslöser für weitergehende Untersuchungen und Maßnahmekonzipierungen, zum Beispiel bei der größten und von den Fragen der psychischen Widerstandskraft mit am stärksten tangierten Mitarbeitendengruppe der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, den Erzieherinnen und Erzieher, werden.

## Literaturverzeichnis

- Adaptiv Learning Systems (1997). *About the RFI*. Abgerufen am 07.02.2016, von: [http://cdn2.hubspot.net/hub/142027/file-17825956-pdf/docs/development\\_of\\_the\\_resilience\\_factor\\_inventory](http://cdn2.hubspot.net/hub/142027/file-17825956-pdf/docs/development_of_the_resilience_factor_inventory)
- American Psychological Association (2016). *The Road to Resilience*. Abgerufen am 04.12.2016, von: <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>
- ArbSchG (2015). Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) mit allen späteren Änderungen in der Fassung vom 31. August 2015. In: BGBl. I S. 1474.
- Asendorpf J. B., & Neyer F. J. (2012). *Psychologie der Persönlichkeit* (5. Aufl.). Heidelberg: Springer Verlag.
- Barrick M. R., & Mount M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bauer, F. (1986). *Datenanalyse mit SPSS* (2. Aufl.). Berlin New York: Springer Verlag.
- Beller, S., (2008). *Empirisch forschen lernen* (2. Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber Hogrefe AG.
- Bengel, J., Strittmatter, R., & Willmann, H. (2001). Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung*, Band 6. S. 5-173. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).
- Bengel, J., Meinders-Lücking, F., & Rottmann, N. (2009). Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen. Stand der Forschung zu psychosozialen Schutzfaktoren für Gesundheit. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung*, Band 35. S. 7-184. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BZgA).
- Bengel, J., & Lyssenko, L. (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter. Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung*, Band 43. S. 4-142. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).
- Bertelsmann Stiftung (2013). *Führung, Gesundheit und Resilienz*. Abgerufen am 27.09.2015, von: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fuehrung-gesundheit-und-resilienz/>
- Borkenau, P., & Ostendorf, F. (2002). NEO-FFI NEO-Fünf-Faktoren Inventar. In: Brähler, E., Schumacher, J., & Strauß, B. (Hrsg.). *Diagnostische Verfahren in der Psychotherapie* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe-Verlag GmbH & Co. KG.

- Bundesärztekammer & Bundespsychotherapeutenkammer (2005). *Die psychische Gesundheit der Bevölkerung verbessern – Entwicklung einer Strategie für die Förderung der psychischen Gesundheit in der Europäischen Union. Gemeinsame Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission von Bundesärztekammer und Bundespsychotherapeutenkammer in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) und der Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Medizin und Ärztliche Psychotherapie (DGPM)*. Abgerufen am 01.01.2017, von: [http://www.bptk.de/uploads/media/20060531\\_stn\\_bptk\\_eu\\_gruenbuch.pdf](http://www.bptk.de/uploads/media/20060531_stn_bptk_eu_gruenbuch.pdf)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2016b). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015; Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund, Berlin, Dresden: Kettler GmbH. Abgerufen am 30.12.2016, von: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2015.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2016a). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014; Unfallverhütungsbericht Arbeit* (2. Auflage). Dortmund, Berlin, Dresden: Kettler GmbH. Abgerufen am 20.02.2016, von: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2014.html>
- Bundespsychotherapeutenkammer (2013). *BPtK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung*. Abgerufen am 29.12.2016, von: [http://www.bptk.de/uploads/media/20140128\\_BPtK-Studie\\_zur\\_Arbeits-und\\_Erwerbsunfaehigkeit\\_2013\\_1.pdf](http://www.bptk.de/uploads/media/20140128_BPtK-Studie_zur_Arbeits-und_Erwerbsunfaehigkeit_2013_1.pdf)
- Buuren, S. van, & Groothuis-Oudshoorn, K. (2011). mice: Multivariate Imputation by Chained Equations in R. *Journal of Statistical Software*, 2011, 45 (3), 1-67. Abgerufen am 22.02.2017, von: <https://www.jstatsoft.org/article/view/v045i03>
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2014). *Positionspapier der Deutschen Rentenversicherung zur Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Rehabilitation und bei Erwerbsminderung*. Abgerufen am 29.12.2016, von: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/339288/publication-File/64601/pospap\\_psych\\_Erkrankung.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/339288/publication-File/64601/pospap_psych_Erkrankung.pdf)
- De Raad, B. (1998). Five Big, Big Five Issues: Rationale, Content, Structure, Status, and Crosscultural Assessment. In: *European Psychologist*, Vol. 3, No. 2, 113-124.
- De Raad, B., Barelds, D. P. H., Mlačič, B., Hřebíčková, M., Szarota, P., Ostendorf, F., Di Blas, L., Szirmák, Z., Perugini, M., Church, A. T., & Katigbak, M. S. (2010). Only Three Factors of Personality Description Are Fully Replicable Across Languages: A Comparison of 14 Trait Taxonomies. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 98, No. 1, 160-173.

- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012). *Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung - Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit zum Thema „Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung - Entgrenzung*. Abgerufen am 17.12.2016, von: <http://www.dgb.de/themen/++co++ad39a36c-77e0-11e1-45c7-00188b4dc422>
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Europäische Kommission (Generaldirektion Gesundheit & Verbraucherschutz) (2005). *Grünbuch. Die psychische Gesundheit der Bevölkerung verbessern – Entwicklung einer Strategie für die Förderung der psychischen Gesundheit in der Europäischen Union*. Abgerufen am 01.01.2017, von: [http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/green\\_paper/mental\\_gp\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/green_paper/mental_gp_de.pdf)
- Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering Statistics using R*. London, England: Sage Publications Ltd.
- FluidSurveys Team (2013). *Tips for Avoiding Respondent Bias*. Abgerufen am 23.02.2017, von: <https://fluidsurveys.com/university/tips-for-avoiding-respondent-bias/>
- Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönna-Böse, M. (2015). *Resilienz* (4. Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Gebauer, T. (2016). Fit für die Katastrophe. *Chrismon*, 07.2016, 48-49.
- Helmreich, I., Lieb, K., & Nitsch, R. (2016). *Das Gehirn als „Resilienz-Organ“*. In: Dr. med Mabuse 220 Schwerpunkt Resilienz, März/April 2016, 37-39.
- Horst, A., & May-Schmidt, J. (2015). „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ – ein Schwerpunkt der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. In: Knieps, F. & Pfaff, H. (Hrsg.). *BKK Gesundheitsreport 2015*. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A., & Järvisalo, J. (2008). Diversity of Work Ability. In: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (Hrsg.). *Dimensions of Work Ability. Results of the Health 2000 Survey*. Abgerufen am 22.01.2016, von: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78055/dimensions\\_of\\_work\\_ability\\_7.pdf](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78055/dimensions_of_work_ability_7.pdf)
- Ilmarinen, V., Ilmarinen, J., Huuhtanen, P., Louhevaara, V., & Näsman, O. (2015). Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self-report measure of work ability: work ability – personal radar. *Ergonomics*, 2015, 1-16. Abgerufen am 17.12.2016, von: DOI: 10.1080/00140139.2015.1005167

- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2014). *DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingung in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Unbezahlte Arbeit.* Abgerufen am 17.12.2016, von: <http://www.dgb.de/themen/++co++5d85abec-bc06-11e3-a190-52540023ef1a>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Murray R. B. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, And Career Success Across The Life Span. In: *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Judge, T. A., Ilies, R., Bono, J. E., & Gerhardt M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. In: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 765-780.
- Kalisch, R., Müller, M., & Tüscher, O. (2015). A conceptual framework for the neurobiological study of resilience. *Behavioral and Brain Sciences*. 08/2014; Vol. 38: e92. Abgerufen am 17.09.2016, von <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=9933584&fileId=S0140525X15000023>
- Kaluza, G. (2011). *Stressbewältigung*. 2. Aufl., Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Kleinschmidt, C. (2012). Das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA-transfer“. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit. (Hrsg.). *Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Führungskräfte*. Berlin: eckedesign.
- Knieps, F., & Pfaff, H. (2015). Krankheitsgeschehen im Überblick. In: Knieps, F. & Pfaff, H. (Hrsg.). *BKK Gesundheitsreport 2015*. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Kommunale Unfallversicherung Bayern / Bayerische Landesunfallkasse (2016). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*. Abgerufen am 17.12.2016, von: [http://www.kuvb.de/fileadmin/daten/dokumente/GBI/Arbeitspsychologie/Gefahrungsbeurteilung/Handlungshilfe\\_GU\\_VX99985\\_Web.pdf](http://www.kuvb.de/fileadmin/daten/dokumente/GBI/Arbeitspsychologie/Gefahrungsbeurteilung/Handlungshilfe_GU_VX99985_Web.pdf)
- Krickhahn, T. (2013). *Statistik für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler für Dummies*. Weinheim: Wiley-VCH-Verlag.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishin Company Inc.
- Lenhard, A. (2015). *10. Effektstärken für non-parametrische Tests: Mann-Whitney-U, Wilcoxon-W und Kruskal-Wallis-H*. Abgerufen am 02.03.2017, von <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html#nonparametric>
- Leonhart, R. (2009). *Lehrbuch Statistik* (2. Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber

- Leppert, K., Dye, L., & Strauß, B. (2002). RS Resilienzskala. In: Brähler, E., Schumacher, J., & Strauß, B. (Hrsg.). *Diagnostische Verfahren in der Psychotherapie* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe-Verlag GmbH & Co. KG.
- 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, 1. Jg. 2008*, S. 226-243.
- Litzcke, S. M., & Schuh, H. (2007). *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. (4. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Luhmann, M., (2015). *R für Einsteiger* (4. Aufl.). Weinheim: Basel: Beltz Verlag.
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Sydow, H., & Nolting, H.-D. (2016). DAK Gesundheitsreport 2016 – Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. In: Rebscher, H. (Hrsg.). *Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung (Band 13)*. Heidelberg: medhochzwei Verlag GmbH.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (Jr.) (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. In: *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 52, No. 1*, 81-90.
- Mourlane, D., (2015). *The Resilience Factor Inventory®*. Abgerufen am 07.02.2016, von: <http://www.mourlane.com/de/leistungen/resilienztraining/resilienztest.html>
- Myers, D. G. (2008). *Psychologie* (2. Aufl.). Heidelberg: Springer Verlag 2008.
- Nakaya, M., Oshio, A., & Kaneko, H. (2006). Correlations for Adolescent Resilience Scale with Big Five Personality Traits. In: *Psychological Reports, 2006.98*. S. 927-930. Abgerufen am 16.02.2017, von: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2466/pr0.98.3.927-930>
- Petermann, F., & Schmidt, M. H. (2006). Ressourcen – ein Grundbegriff der Entwicklungspsychologie und Entwicklungspsychopathologie? *Kindheit und Entwicklung, 15* (2), S. 118-127.
- Pfaff, H., & Zeike, S. (2015). Langzeiterkrankungen: ein Überblick. In: Knieps, F. & Pfaff, H. (Hrsg.). *BKK Gesundheitsreport 2015*. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Poppelreuter, S., & Mierke, K. (2005). *Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Ursache – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten* (2. Aufl.). Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co.
- Porst, R., (2014). *Fragebogen Ein Arbeitsbuch* (4. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Pospeschill, M. (2006). *Statistische Methoden*. Heidelberg: ELSEVIER Spektrum Akademischer Verlag.

- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: Seven Essential Skills For Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Broadway Books.
- Rönnau-Böse, M., & Fröhlich-Gildhoff, K. (2015). *Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Runte, M. (1999). *Missing Values – Konzepte und statistische Literatur*. Abgerufen am 22.02.2017, von: <http://www.runte.de/matthias/publications/missingvalues.pdf>
- Saraswat, M. (2016). *Tutorial on 5 Powerful R Packages used for imputing missing values*. Abgerufen am 22.02.2017, von: <https://www.analyticsvidhya.com/blog/2016/03/tutorial-powerful-packages-imputing-missing-values/>
- Satow L. (2012a). *Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Test- und Skalendokumentation*. Online im Internet: URL: <http://www.drstatow.de>. Abgerufen am 12.02.2016, von <http://www.drstatow.de>
- Satow L. (2012b). *Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T): Testmanual und Normen*. Online im Internet: URL: <http://www.drstatow.de>. Abgerufen am 12.02.2016, von <http://www.drstatow.de>
- Satow L. (2012c). *Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozialerwünschte Antworttendenzen (SEA): Skalendokumentation*. Abgerufen am 19.11.2016, von [https://www.zpid.de/pub/tests/PT\\_9006446\\_SEA\\_Satow\\_Beschreibung\\_und\\_Fragebogen.pdf](https://www.zpid.de/pub/tests/PT_9006446_SEA_Satow_Beschreibung_und_Fragebogen.pdf)
- Schneider H., & Kauffeld S. (2012). Persönlichkeit bestimmt Beratungserfolg: Eine Studie zeigt Zusammenhänge. In: *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3. eDossier 2012. S. 11-17. Abgerufen am 07.01.2017, von: <http://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/beratung.pdf>
- 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 Psychiatrie und Psychotherapie*, 53 (1), S. 16-39.
- Sutin, A. R., Costa Jr., P. T., Miech, R., & Eaton W. W. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. In: *European Journal of Personality*, Vol. 23, No. 2, 71-84.
- Ulich, E. (2008). Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. In: Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) (Hrsg.). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland*. Abgerufen am 30.12.2016, von: <http://www.bdp-verband.de/aktuell/2008/bericht/BDP-Gesundheitsbericht-2008.pdf>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, Vol. 1, No. 2, 1993, 165-178.

Welter-Enderlin, R. (2012). Resilienz aus der Sicht von Beratung und Therapie. In: Welter-Enderlin, R., & Hildenbrand, B. (Hrsg.). *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände* (S. 7-19). Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.

World Health Organization WHO (1994). *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*. Abgerufen am 18.05.2016, von:

[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/63552/1/WHO\\_MNH\\_PSF\\_93.7A\\_Rev.2.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/63552/1/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf)

Wustmann Seiler, C. (2015). Resilienz -Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. In W. E. Fthenakis (Hrsg.), *Beiträge zur Bildungsqualität*. (5. Aufl.). Berlin: Cornelsen Schulverlage GmbH.

# Anhang 1 Anschreiben zum Versand des Online-Fragebogens

## vom 7. Juni 2016

### **Projekt "Assistenz im Pfarramt" - Umfrage zu persönlicher Gesundheit (Resilienz) und der Zufriedenheit mit der örtlichen Arbeitsorganisation**

Kronester Jochen

**Gesendet:** Dienstag, 7. Juni 2016 07:18

**An:** Kronester Jochen

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der letzten Woche erhielten Sie von Herrn Oberkirchenrat Dr. Hübner ein Schreiben im Rahmen des Projekts ‚Assistenz im Pfarramt‘. Dort kündigte Herr Dr. Hübner an, dass Sie am 7. Juni 2016 weitere Informationen und den Zugang zu einer Online-Umfrage im Rahmen meines Forschungsprojekts "Resilienz bei Pfarramtssekretärinnen und -sekretären in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern - Studie zu den Zusammenhängen von Persönlichkeit, psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation" erhalten werden.

Den Link zur Umfrage übersende ich Ihnen hiermit:

<https://www.umfrageonline.com/s/4206d89>

Weitergehende Informationen finden Sie dort auf der ersten Seite. Die Umfrage können Sie jederzeit unterbrechen und später wieder an der entsprechenden Stelle fortsetzen (Hinweise dazu finden Sie im Informationsfeld "i" auf jeder Bildschirmseite).

Ich freue mich sehr über Ihre Teilnahme und danke Ihnen schon im Voraus ganz herzlich!

Gerne können Sie mich bei Rückfragen kontaktieren.

Mit freundlichen Grüßen

Jochen Kronester

## Anhang 2 Begleitschreiben von Oberkirchenrat Dr. Hübner zum Forschungsprojekt

### EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN DER LANDESKIRCHENRAT – LANDESKIRCHENAMT Abteilung E – E-PfA PROJEKT „ASSISTENZ IM PFARRAMT“

Landeskirchenrat – Postfach 20.07.51 – 80007 München  
5000

über die Dekanate  
mit der Bitte um Weiterleitung an alle

Pfarramtssekretärinnen und Pfarramtssekretäre im  
Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

25. Mai 2016

Auskunft bei Herrn Diakon Günter Laible  
Telefon: 089 5595-448  
Fax: 089 5595-8448  
E-Mail: [Günter.Laible@elkb.de](mailto:Günter.Laible@elkb.de)

oder bei Herrn KR Andreas Weigelt  
Telefon: 089 5595-332  
Fax: 089 5595-8332  
E-Mail: [Andreas.Weigelt@elkb.de](mailto:Andreas.Weigelt@elkb.de)

Az.: 22 / 0 - 2

#### Projekt „Assistenz im Pfarramt“ Resilienz Begleitbrief

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Ihnen vielleicht bekannt ist, wird im Auftrag des Landeskirchenrates seit Mai 2015 das Projekt ‚Assistenz im Pfarramt‘ durchgeführt, das zum Ziel hat, die Arbeitsstrukturen innerhalb der Pfarrämter zu überprüfen sowie der Möglichkeiten der Entlastung der Pfarrerinnen und Pfarrer von verwaltungstechnischen Tätigkeiten auszuloten. Im Zuge dieses Projektes ergibt sich die Möglichkeit, ergänzend zu den bisherigen Fragestellungen, im Rahmen eines Forschungsprojektes der Hochschule für Ökonomie & Management, Nürnberg (FOM), vertreten durch Herrn Jochen Kronester (Leiter des Referates Finanzen und Verwaltung bei MissionEineWelt), bei der Berufsgruppe der Pfarramtssekretärinnen und Pfarramtssekretäre Zusammenhänge zwischen persönlicher Gesundheit (Resilienz) und der Zufriedenheit mit der örtlichen Arbeitsorganisation zu untersuchen. Von dieser Untersuchung erhoffen wir uns unter der beschriebenen Fragestellung weiterführende Erkenntnisse, die für die Beschreibung weiterer konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzsituation und zur Begleitung der Mitarbeitenden im Pfarramt genutzt werden können.

Die Studie erhebt und analysiert Ihre Antworten und kann dadurch wichtige Ansätze für eine konkrete Weiterarbeit bieten. Sie ist dabei völlig anonymisiert und unabhängig aufgebaut, so dass ein Rückschluss auf einzelne Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer ausgeschlossen ist. Die Durchführung wird ausschließlich auf elektronischem Wege stattfinden; sie verläuft nicht über Server bzw. die IT Ausstattung der ELKB, um so die Anonymität der einzelnen Person umfassend zu gewährleisten.

Für die Beantwortung des Fragebogens, die - wie ausgeführt - nur elektronisch erfolgen kann, rechnen wir mit einem Zeitaufwand von ca. 20 Minuten. Der Fragebogen selbst wurde der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung zur Information vorgelegt, welche dagegen keine Einwände erhoben hat.

Wir bitten Sie sehr herzlich, an der Fragebogenaktion teilzunehmen, um uns die Möglichkeit zu geben, einen vertieften Einblick in die Situation der Arbeitsplätze im Pfarramt zu erhalten. Eine weiterführende Auswertung der Fragebögen ist nur möglich, wenn ein entsprechend aussagekräftiger Rücklauf von Fragebögen stattfindet und so eine neutrale Beurteilung gesichert ist.

Hausanschrift:  
Katharina-von-Bora-Str. 7-13  
(vormals Melderstraße)  
80333 München

Zentrale:  
Telefon 089 5595-0  
Fax 089 5595-444

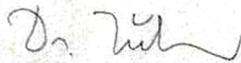
Konten der Landeskirchenkasse:  
Evangelische Bank eG  
Konto Nr. 10 10 107, BLZ 520 604 10  
IBAN DE57 5206 0410 0001 0101 07  
BIC: GENODEF1EK1

Bayer. Landesbank München  
Konto 24 144, BLZ 700 500 00  
IBAN DE07 7005 0000 0000 0241 44  
BIC: BYLADEMM

Im weiteren Verlauf der Fragebogenaktion, deren Durchführung für den Zeitraum vom 7. bis 28. Juni 2016 vorgesehen ist, werden Sie am 7. Juni auf elektronischem Wege die Fragebögen zusammen mit einer vertieften Erläuterung zur Befragung erhalten, verbunden mit der herzlichen Bitte, diese bis spätestens 28. Juni 2016 zu beantworten .

Ich danke Ihnen jetzt schon für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme und

verbleibe mit freundlichen Grüßen



Dr. Hans-Peter Hübner  
Oberkirchenrat

Verteiler:  
OKRe in den Kirchenkreisen  
KR Weigelt

## Anhang 3 Fragebogen der Online-Umfrage

### Sie sind gefragt!

#### Erläuterungen zur Befragung

Gesellschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem besonders starken Wandel hin zur Wissen-, Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. Täglich erleben wir diesen globalen, gesellschaftlichen Trend hautnah und spüren wie Schnelligkeit, Stress, Arbeitsverdichtungen, Zeitdruck und damit die psychischen Belastungen zunehmen und uns an unsere Belastungsgrenzen bringen. Wir erleben unmittelbar und immer häufiger in unserem Umfeld, dass dieser allgemeine Trend Auswirkungen auf die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Psyche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat.

Mit Blick auf diese Entwicklungen, nimmt die folgende Befragung in besonderer Art und Weise Ihre Gesundheit und Ihre Arbeitsorganisation als Pfarramtssekretärin bzw. Pfarramtssekretär in den Blick. Es werden Zusammenhänge von gesundheitsschützenden Faktoren psychischer Widerstandsfähigkeit (Resilienz genannt) mit Ihren individuellen Persönlichkeitseigenschaften ermittelt und deren gegenseitige Abhängigkeit untersucht. Da die psychische Widerstandskraft durch Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen gestärkt und ausgebaut werden kann, bietet die Studie eine wichtige Grundlage für die Entwicklung von Trainingsmaßnahmen zur Stärkung Ihrer persönlichen Gesundheit. Die Studie erfolgt im Rahmen eines Forschungsprojektes an der FOM Hochschule für Ökonomie & Management, Nürnberg, und wird durch Prof. Dr. Felix Bauer betreut. Die Durchführung und Verantwortung für die wissenschaftliche Arbeit liegt bei Herrn Jochen Kronester (bei Rückfragen oder Problemen schreiben Sie bitte an folgende E-Mail-Adresse: [jochen.kronester@email.de](mailto:jochen.kronester@email.de)).

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern kann durch die Ergebnisse der Forschungsarbeit mehr für die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Pfarramtssekretärinnen und Pfarramtssekretäre leisten. Da es auch zwischen persönlicher Gesundheit und der Zufriedenheit mit der örtlichen Arbeitsorganisation unmittelbare Zusammenhänge gibt, soll zusätzlich auch Ihre Zufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen abgefragt werden. Dieser Teil der Ergebnisse bildet eine wichtige Ausgangsbasis für die arbeitsorganisatorische Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes Ihrer Berufsgruppe. Die gesamte Studie erhebt und analysiert Ihre Antworten innerhalb Ihrer Berufsgruppe nur auf Kirchenkreisebene, so dass ein Rückschluss auf die einzelne Teilnehmerin bzw. den einzelnen Teilnehmer ausgeschlossen ist.

Bitte nehmen Sie an dieser Befragung teil. Die Umfrage ist anonym und dauert etwa 25 Minuten. Bei Durchführung der Tests werden keine personenbezogenen Daten, die zur Identifikation dienen könnten (Namen, Adresse, E-Mail-Adresse, Telefonnummern) erfasst. Andere demographische Angaben (Alter, Geschlecht, Beruf) werden ausschließlich erfasst, insoweit sie dem bevölkerungsbezogenen Vergleich oder zur Berechnung der Ergebnisse benötigt werden. Die Testergebnisse werden ausschließlich anonym und nicht zusammen mit der IP-Adresse gespeichert auf einem externen Speicher abgelegt. Die statistische Auswertung erfolgt ausschließlich zum Zweck der gesundheitlichen Forschung im Rahmen des oben erwähnten Forschungsprojekts.

Zunächst beantworten Sie bitte 25 Fragen bezüglich Ihrer Resilienz (das ist Ihre psychische Widerstandskraft, die gleichzeitig ein psychisch und seelisch schützender Gesundheitsfaktor ist). Bitte kreuzen Sie auf der folgenden Skala von 1 bis 7 die Antwortkategorie an, die am ehesten auf Sie zutrifft. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Wichtig ist, dass Sie mit Ihren Antworten sich selbst so beschreiben, wie Sie sich sehen. Achten Sie bitte darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

Resilienzskala von Wagnild und Young (1993), in der deutschsprachigen Version von Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauß und Brähler (2005).

		1 = nein <span style="float: right;">7 = ja</span>						
		Ich stimme nicht zu				Ich stimme völlig zu		
01	Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.	1	2	3	4	5	6	7
02	Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.	1	2	3	4	5	6	7
03	Ich kann mich eher auf mich selbst als auf Andere verlassen.	1	2	3	4	5	6	7
04	Es ist mir wichtig, an vielen Dingen interessiert zu bleiben.	1	2	3	4	5	6	7
05	Wenn ich muss, kann ich auch allein sein.	1	2	3	4	5	6	7
06	Ich bin stolz auf das, was ich schon geleistet habe.	1	2	3	4	5	6	7
07	Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.	1	2	3	4	5	6	7
08	Ich mag mich.	1	2	3	4	5	6	7
09	Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.	1	2	3	4	5	6	7
10	Ich bin entschlossen.	1	2	3	4	5	6	7
11	Ich stelle mir selten Sinnfragen.	1	2	3	4	5	6	7
12	Ich nehme Dinge wie sie kommen.	1	2	3	4	5	6	7

		1 = nein <span style="float: right;">7 = ja</span>						
		Ich stimme nicht zu				Ich stimme völlig zu		
13	Ich kann schwierige Zeiten durchstehen, weil ich weiß, dass ich das früher auch schon geschafft habe.	1	2	3	4	5	6	7
14	Ich habe Selbstdisziplin.	1	2	3	4	5	6	7
15	Ich behalte an vielen Dingen Interesse.	1	2	3	4	5	6	7
16	Ich finde öfters etwas, worüber ich lachen kann.	1	2	3	4	5	6	7
17	Mein Glaube an mich selbst hilft mir auch in harten Zeiten.	1	2	3	4	5	6	7
18	In Notfällen kann man sich auf mich verlassen.	1	2	3	4	5	6	7
19	Normalerweise kann ich die Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.	1	2	3	4	5	6	7
20	Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mein Leben hat einen Sinn.	1	2	3	4	5	6	7
22	Ich beharre nicht auf Dingen, die ich nicht ändern kann.	1	2	3	4	5	6	7
23	Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich gewöhnlich einen Weg heraus.	1	2	3	4	5	6	7
24	In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.	1	2	3	4	5	6	7
25	Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.	1	2	3	4	5	6	7

Nun folgend werden 72 Fragen zur Persönlichkeit gestellt (Copyright © 2012 Dr. L. Satow). Auch hier ist es wichtig, dass Sie ehrlich kennzeichnen, inwieweit Sie mit diesen Aussagen übereinstimmen. Auch in diesem Falle können Sie keine falschen Antworten geben. Achten Sie bitte darauf, dass Sie auch bei diesem Teil keine Aussage auslassen.

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
26	Ich bin ein ängstlicher Typ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Oft überwältigen mich meine Gefühle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und hergerissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Ich bin ein Einzelgänger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Ich fühle mich oft unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
42	Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Ich bin sehr pflichtbewusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Ich bin ein höflicher Mensch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Ich helfe anderen, auch wenn man es mir nicht dankt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Ich habe immer wieder Streit mit anderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	Ich gehe immer planvoll vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58	Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59	Ich bin sehr kontaktfreudig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
60	Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61	Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	Ich bin oft ohne Grund traurig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64	Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	Ich bin ein neugieriger Mensch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66	Ich diskutiere gerne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67	Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69	Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70	Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71	Ich gehe gerne auf Partys.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72	Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73	Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74	Ich bin oft nervös.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75	Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76	Auch kleine Schlampereien stören mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77	Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
78	Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79	Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80	Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81	Ich bin ein Egoist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82	Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83	Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84	Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85	Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86	Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87	Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88	Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89	Ich bin unternehmungslustig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90	Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92	Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93	Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94	Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
95	Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96	Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97	Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun noch einige Fragen zu Ihrer Person und zu Ihrer Arbeit, die wir ebenfalls absolut anonym auswerten.

98. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich  männlich

99. Wie alt sind Sie?

- 18 – 29 Jahre  
 30 – 44 Jahre  
 45 – 59 Jahre  
 60 – 65 Jahre  
 66 Jahre und älter

100. Welchen allgemeinbildenden höchsten Schulabschluss haben Sie?

- Schule beendet ohne Abschluss  
 Volks-/ Hauptschulabschluss  
 Mittlere Reife, Realschulabschluss  
 Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule etc.)  
 Abitur bzw. erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife)  
 Anderer Schulabschluss, und zwar: \_\_\_\_\_

101. In welchem Kirchenkreis arbeiten Sie?

- Ansbach-Würzburg  
 Augsburg  
 Bayreuth  
 München und Oberbayern  
 Nürnberg  
 Regensburg

## 102. In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?

- Ehrenamtlich
- bis zu 4 Stunden pro Woche
  - 5 bis 9 Stunden pro Woche
  - 10 bis 14 Stunden pro Woche
  - 15 bis 19 Stunden pro Woche
  - 20 und mehr Stunden pro Woche
- Teilzeit
- bis zu 4 Stunden pro Woche
  - 5 bis 9 Stunden pro Woche
  - 10 bis 14 Stunden pro Woche
  - 15 bis 19 Stunden pro Woche
  - 20 bis 24 Stunden pro Woche
  - 25 bis 29 Stunden pro Woche
  - 30 und mehr Stunden pro Woche
- Vollzeit

## 103. Arbeitsbedingungen

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
a)	Ich bin mit der Ausstattung meines Arbeitsplatzes zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Meine Büromöbel sind in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Mein Büro hat eine vernünftige Größe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	Meine Arbeitszeiten sind angenehm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Ich kann meine Arbeitszeiten (nach Absprache) verändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	Besucher fühlen sich in unseren Räumen wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 104. Technische Ausstattung

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
a)	Die Hardwareausstattung ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Die Software läuft ohne Probleme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Sonstige technische Ausstattung (Kopierer etc.) ist zufriedenstellend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
d)	Die Internetverbindung hat eine hinreichende Geschwindigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Wenn etwas nicht funktioniert, kann ich mir professionelle Hilfe holen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 105. Kollegialität und Führung

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
a)	Mein/e Vorgesetzte/r macht klare Ansagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Er/Sie unterstützt meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Er/Sie ermutigt mich, Fortbildungen zu besuchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Es ist leicht, für eine Fortbildung/bei Erkrankung einen Ersatz zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 106. Entwicklung/Qualifikation/Fortbildung

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
a)	Ich habe für meinen Beruf die Qualifikationen, die ich brauche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Bei Bedarf kann ich eine Fortbildung besuchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Ich habe bereits eine landeskirchliche Fortbildungsmaßnahme besucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	Ich bin generell an Fortbildung interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Ich bin an einer längerfristigen beruflichen Weiterentwicklung interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 107. Berufliche Zufriedenheit

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft ge- nau zu
a)	Ich kann mir vorstellen, dass ich meinen derzeitigen Beruf bis zum regulären Rentenalter ausübe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Umfrage!

Jochen Kronester

**Anhang 4 Auswertungsbericht der Online-Fragebogenaktion  
vom 7. Juni 2016 bis 15. Juli 2016**

**Aus Kapazitätsgründen kann der an dieser Stelle platzierte Auswertungsbericht zur Online-Fragebogenaktion von 7. Juni 2016 bis 15. Juli 2016 nicht dargestellt werden. Die ausführlichen Details sind direkt beim Autor erhältlich.**

**Entsprechende Anfragen richten Sie bitte an: [jochen.kronester@email.de](mailto:jochen.kronester@email.de)**

## **Anhang 5 Tabellen der Deskriptiven Statistik**

**Aus Kapazitätsgründen können die an dieser Stelle platzierten Tabellen nicht dargestellt werden. Die ausführlichen Details sind direkt beim Autor erhältlich.**

**Entsprechende Anfragen richten Sie bitte an: [jochen.kronester@email.de](mailto:jochen.kronester@email.de)**

## **Anhang 6 Befehlssyntax (diverse R-Protokolle)**

**Aus Kapazitätsgründen kann die an dieser Stelle platzierte Befehlssyntax nicht dargestellt werden. Die ausführlichen Details sind direkt beim Autor erhältlich.**

**Entsprechende Anfragen richten Sie bitte an: [jochen.kronester@email.de](mailto:jochen.kronester@email.de)**



## **Ehrenwörtliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne un-erlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere, dass ich alle Stellen, die wörtlich o-der annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. Ich versichere auch, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version übereinstimmt. Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde / Prüfungsstelle vorgelegen hat. Ich erkläre mich damit nicht einverstanden, dass die Arbeit der Öffent-lichkeit zugänglich gemacht wird. Ich erkläre mich damit einverstanden, dass die Digi-talversion dieser Arbeit zwecks Plagiatsprüfung auf die Server externer Anbieter hoch geladen werden darf. Die Plagiatsprüfung stellt keine Bereitstellung für die Öffentlich-keit dar.

Petersaurach, 04.03.2017

Unterschrift:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized first name and a last name, likely 'Jochen Kronester'.

(Jochen Kronester)