

**DIPLOMA HOCHSCHULE
Private Fachhochschule Nordhessen**

**Studiengang Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychologisches
Empowerment**

MASTER-THESIS

**Eine quantitative Untersuchung des Zusammenhangs von Persönlichkeitsstrukturen,
Resilienz und der Arbeitsmotivation von Lehrenden an öffentlichen Grundschulen**

**Wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung des akademischen Grades Master of Science
(M.Sc.)**

**vorgelegt von: Anna Sophia Troger
 Matrikelnummer 140255797
 Studienzentrum online**

Bearbeitungszeitraum: 16.03.2024 - 08.06.2024

Abgabe am: 07.06.2024

Betreuer*in: Silvia Gurdan

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	4
Abstract.....	6
I. Einleitung	7
II. Theorie.....	9
1. Persönlichkeit	9
1.1 Die Big Five.....	10
1.2 Die Kritik an den Big Five.....	11
1.3 Das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit.....	11
1.4 Die Lehrer*innen Persönlichkeit	13
1.4.1 Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit im Lehrberuf.....	14
1.4.2 Soziale Orientierung und autonome Orientierung im Lehrberuf.....	15
1.4.3 Fluides Selbstkonzept im Lehrberuf.....	16
1.4.4 Offenheit und Traditionsbewusstsein im Lehrberuf.....	16
2. Resilienz	17
2.1 Affektive Resilienz	19
2.2 Kognitive Stärke	20
2.3 Die Resilienz im Lehrberuf.....	20
2.4 Resilienz und Persönlichkeit.....	22
2.5 Relevanz des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit für die Resilienz.....	24
2.5.1 Die Relevanz des Persönlichkeitsspektrums und des fluiden Selbstkonzeptes.....	24
2.5.2 Die Relevanz von sozialer Orientierung und autonomer Orientierung	27
2.5.3 Die Relevanz von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit	28
3. Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit	29
3.1 Job Characteristics Modell.....	31
3.2 Exogene und endogene Faktoren der Arbeitsmotivation im Kontext Schule...33	
3.3 Arbeitsmotivation und Persönlichkeit.....	34
3.3 Relevanz des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit für die Arbeitsmotivation	35
3.3.1 Die Relevanz des Persönlichkeitsspektrums und des fluiden Selbstkonzeptes.....	35
3.3.2 Die Relevanz von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit	37
3.3.3 Die Relevanz von Offenheit und Traditionsbewusstsein	38
4. Verknüpfung der Konstrukte, Resilienz und Arbeitsmotivation	38
5. Zusammenfassung der Forschungslücke	39
6. Fragestellung und Hypothesen	43
6.1 Forschungsfragen.....	43
6.2 Hypothesen	43
III. Empirie	44
7. Methodisches Vorgehen	44
7.1 Stichprobe	45
7.2 Messinstrumente	45
7.2.1 Complex Personality Inventory (CPI13)	45

7.2.2	STARC-V Fragebogen für Empowerment und Resilienz	47
7.2.3	Job Diagnostic Survey (JDS).....	49
7.2.4	Soziodemografisches Datenblatt	51
7.3	Datenaufbereitung und statistische Auswertung.....	51
7.3.1	Inferenzstatistische Auswertung.....	52
8.	Ergebnisdarstellung	55
8.1	Deskriptive Ergebnisse	55
8.1.1	Interkorrelationsmatrix	59
8.2	Inferenzstatistische Ergebnisse	61
8.2.1	Ergebnisse zur H1	61
8.2.2	Ergebnisse zur H2.....	62
8.2.3	Ergebnisse zur H3.....	64
8.2.4	Ergebnisse zur H4.....	65
8.2.5	Ergebnisse zur H5.....	66
8.3	Explorative Ergebnisse	68
8.3.1	Ergebnisse zu Extraversion und Introversion mit Resilienz.....	68
8.3.2	Ergebnisse zu Extraversion und Introversion mit Arbeitsmotivation	68
8.3.3	Ergebnisse zu Traditionsbewusstsein und Offenheit mit Resilienz.....	69
8.3.4	Ergebnisse zu Traditionsbewusstsein und Offenheit mit Arbeitsmotivation	70
8.3.5	Ergebnisse zu sozialer und autonomer Orientierung mit Arbeitsmotivation	71
9.	Diskussion und Interpretation der Ergebnisse	72
9.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	72
9.2	Interpretation und theoretische Implikationen	73
9.2.1	Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und der Resilienz bei Lehrkräften.....	73
9.2.2	Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften	78
9.3	Praktische Implikationen	83
9.4	Limitationen der Studie.....	84
10.	Fazit und Ausblick.....	86
IV.	Literaturverzeichnis	88
	Anhang	95
	Eidesstattliche Erklärung.....	114

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Die 13 Dimensionen des vielschichtigen Persönlichkeitsmodells von Himmer-Gurdan (2007).....	12
Tab. 2: Resilienz als Fähigkeiten und Überzeugungen nach Mourlane (2013), Reivich & Shatté (2002) zitiert nach Eckert. & Sieland, 2016).....	2
Tab. 3: Forschungsfragen und Hypothesen.....	43
Tab. 4: Interne Konsistenzen der 13 Skalen (Gurdan, 2022).....	47
Tab. 5: Interne Konsistenzen der 5 Skalen (Himmer-Gurdan, 2023).....	48
Tab. 6: Mittelwert, Standardabweichung, Minimum und Maximum des Alters.....	55
Tab. 7: Mittelwert, Standardabweichung, Minimum und Maximum der Berufserfahrung.....	56
Tab. 8: Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum und Maximum der Persönlichkeitsdimensionen.....	57
Tab. 9: Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum und Maximum der Resilienz-Skalen.....	59
Tab. 10: Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum und Maximum der Skalen Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit.....	59
Tab. 11: Korrelation fluides Selbstkonzept und Resilienz.....	61
Tab. 12: Ergebnisse der ANOVA zwischen Cluster soziale/autonome Orientierung und Resilienz.....	63
Tab. 13: Ergebnisse der ANOVA zwischen Cluster Gewissenhaftigkeit/Gelassenheit und Resilienz.....	64
Tab. 14: Korrelation fluides Selbstkonzept und Arbeitsmotivation.....	66
Tab. 15: Ergebnisse der ANOVA zwischen Cluster Gewissenhaftigkeit/Gelassenheit und Arbeitsmotivation.....	67

Abb. 1: Motive, Anreize, Motivation (Kauffeld & Schermuly, 2011).....	30
Abb. 2: Job Characteristics Modell nach Hackman & Oldham (1980, S.90, Übersetzung an Dick, 1999 zitiert nach van Dick, Schnitger, Schwarztmann-Buchelt & Wagner, 2001)	32
Abb. 3: Job Characteristics Modell nach Hackman & Oldham (1980, S.90, Übersetzung an Dick, 1999 zitiert nach van Dick, Schnitger, Schwarztmann-Buchelt & Wagner, 2001)	50
Abb. 4: Altersverteilung.....	55
Abb. 5: Geschlechterverteilung.....	56
Abb. 6: Verteilung der Berufserfahrung.....	57
Abb. 7: Höhe der Resilienzwerte in Bezug zu den Clustern soziale / autonome Orientierung	75
Abb. 8. Höhe der Resilienzwerte in Bezug zu den Clustern Gewissenhaftigkeit/ Gelassenheit	76
Abb. 9: Höhe der Arbeitsmotivations-Werte in Bezug zu den Clustern Gewissenhaftigkeit / Gelassenheit.....	80
Abb. 10: Höhe der Arbeitsmotivation in Bezug zu den Clustern soziale / autonome Orientierung	82

Abstract

Die vorliegende Arbeit untersuchte die Relevanz einer vielschichtigen Persönlichkeit für die Resilienz und die Arbeitsmotivation von Grundschullehrenden an öffentlichen Grundschulen. Ziel dieser Master-Thesis war es, zu beantworten, inwieweit die erfassten Merkmale von Vielschichtigkeit: ein fluides Selbstkonzept und eine hohe Strukturkomplexität in den Dimensionspaaren soziale und autonome Orientierung sowie Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit im Zusammenhang mit der Resilienz und Arbeitsmotivation von Lehrkräften stehen. Um die Forschungsfragen und die aufgestellten Hypothesen zu beantworten, wurde eine quantitative Studie an öffentlichen Grundschulen durchgeführt. Mittels eines Online-Fragebogens zur Selbstauskunft wurden die Persönlichkeitsmerkmale, Resilienzwerte und Werte auf Skalen zur Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit von $N= 68$ Lehrkräften erfasst. Diese Dimensionen wurden mittels des Complex Personality Inventory (CPI13, Gurdan, 2022), des STARC 5 (Himmer-Gurdan, 2023) und des Job Diagnostic Survey (JDS, Hackman & Oldham 1974;1975) erfasst und in Bezug auf die Hypothesen statistisch analysiert. Es zeigte sich ein Zusammenhang zwischen den erfassten Persönlichkeitsstrukturen und der Resilienz. Das fluide Selbstkonzept zeigte eine deutlich positive Korrelation mit den erzielten Werten auf der Resilienz-Skala. Resilienz-Unterschiede zeigten sich in Abhängigkeit der Strukturkomplexität der erfassten Merkmalspaare. Bei dem Gegensatzpaar soziale und autonome Orientierung zeigte sich, dass die Gruppe mit hoher autonomer Orientierung und niedriger sozialer Orientierung am resilientesten waren. Im Gegensatz dazu erwiesen sich die Lehrkräfte mit hoher Gewissenhaftigkeit gepaart mit hoher Gelassenheit am resilientesten. Die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Arbeitsmotivation hingegen waren uneindeutig, das fluide Selbstkonzept zeigte keinen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation. Auch im Hinblick auf das Dimensionspaar Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit konnten keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Persönlichkeitsstrukturen und ihrer Arbeitsmotivation gefunden werden. Explorativ wurde der Zusammenhang des zweiten Dimensionspaares, soziale und autonome Orientierung untersucht. Hierbei zeigte sich, dass die Gruppenunterschiede zwischen dem gebildeten Cluster hoch signifikant waren. Diese Ergebnisse legen nahe, dass eine hohe autonome Orientierung, was bedeutet gut auf sich und seine Grenzen zu achten, sowie die Kombination aus hoher Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit, positive Auswirkungen auf die Resilienz von Grundschullehrenden haben. Zur höchsten Arbeitsmotivation in Bezug auf das Gegensatzpaar soziale und autonome Orientierung, führte die Merkmalskombination aus hoher sozialer und niedriger autonomer Orientierung. Hierbei ist zu bedenken, dass es sein kann, dass dies auf Kosten der Gesundheit der Lehrkräfte geht.

I. Einleitung

Deutschland steht ein erheblicher Mangel an Lehrkräften bevor. Bereits heute haben Schulen Schwierigkeiten, offene Stellen mit ausgebildetem Personal zu besetzen. Es kommt immer häufiger vor, dass Stellen mit Quereinsteiger*innen besetzt werden müssen oder an höheren Schulen für längere Zeit Unterrichtsfächer entfallen. Die Prognosen zur Entwicklung des deutschlandweiten Lehrkräftemangels gehen bezüglich der genannten Anzahl der fehlenden Lehrkräfte auseinander. Es scheint jedoch gesichert, dass sich dieses Phänomen ab Mitte der 2020er Jahre verschärfen wird und bis zur Mitte der 2030er Jahre weiter zunehmen wird. Die absolute Anzahl der Lehrenden stieg wider Erwarten in den letzten Jahren an, allerdings werden aus mehreren Gründen zukünftig deutlich mehr Lehrkräfte benötigt. Ein Grund dafür ist die steigende Anzahl an Schüler*innen aufgrund eines deutlichen Geburtenzuwachses in den 2010er Jahren sowie durch Zuwanderung. Weiter verbleiben mehr Schüler*innen länger an Schulen und machen einen höheren Schulabschluss, was wiederum zu einem größeren Bedarf an Lehrkräften in der Sekundarstufe II führt (Statista Research Department, 2023). Die Berufsgruppe der Lehrer*innen galt von jeher als eine, die psychischen Belastungen in einem hohen Maße ausgesetzt ist. Aktuell kann allerdings eine Zunahme der Belastungssituation beobachtet werden. Bei einer Umfrage im Juni 2023 gaben 34 % der Lehrkräfte an, das Verhalten der Schüler*innen sei die größte Belastung, welcher sie im Schulalltag ausgesetzt seien. Auf Platz zwei lag die hohe Arbeitsbelastung durch Zeitmangel (31 %) und durch Lehrkräftemangel (21 %). Viele Lehrkräfte klagten über eine Belastung durch die aktuelle Bildungspolitik (18 %) und die allgemeinen Bedingungen an Schulen, wie beispielsweise Klassengröße, fehlende Digitalisierung und Probleme durch Integration und Inklusion. Ein weiterer Punkt, der für die Lehrpersonen immer belastender zu werden scheint, ist die Kooperation mit den Eltern der Schüler*innen. Immerhin gaben 17 % der Lehrkräfte an, dass sie dies als sehr belastend empfinden. Eine ursprüngliche Umfrage im April 2022 ergab, dass 59 % der befragten Lehrkräfte an Grundschulen ihr Kollegium als hoch belastet einschätzten (Statista Research Department, 2024a; 2024b). Mit dem Druck, den der bevorstehende Lehrermangel bedeutet, werden Untersuchungen zur Förderung der psychischen Gesundheit und Widerstandsfähigkeit von Lehrer*innen immer bedeutsamer. Ganz im Sinne der positiven Psychologie und der Grundgedanken der Salutogenese (Antonovsky, 1979, 1987) soll in dieser Arbeit der Zusammenhang der Persönlichkeit mit der Resilienz und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften thematisiert werden. Es gibt einige Studien, welche sich mit dem Thema Resilienz und Lehrkräften auseinandersetzen (Gu & Day, 2007; Tait, 2008).

Der Konsens darin bestätigt die Wichtigkeit der Resilienz im Lehrberuf, um sowohl den physischen Verbleib im Lehrberuf als auch das Fortbestehen der Motivation und des Engagements vorherzusagen (Gu & Day, 2007). Weiterhin gibt es Hinweise darauf, dass die Persönlichkeitsstruktur maßgeblich zur Arbeitsmotivation bei Lehrkräften beitragen kann. Es ist davon auszugehen, dass Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Offenheit sich eher positiv auf die Arbeitsmotivation auswirken, während Neurotizismus eher zu negativen Ergebnissen führt (Judge, Heller & Mount, 2002). Daraus ergaben sich zwei Forschungsfragen: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Persönlichkeitsbefragung und den Werten auf der Resilienzskala von Lehrkräften?“, und „Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsbefragung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften?“. Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, diese beiden Forschungsfragen zu beantworten. Es soll durch die Verwendung des Complex Personality Inventory (Himmer-Gurdan, 2007; Gurdan, 2022) ein vielschichtigeres Ergebnis erzielt werden und so hoffentlich eine höhere Varianzaufklärung durch eine differenziertere Darstellung der Persönlichkeiten der teilnehmenden Lehrkräfte gelingen. Ein weiteres Ziel wäre es, diese Ergebnisse in eine präventive Richtung zu lenken, auf denen weitere Studien aufbauen könnten, um eine Art „Frühwarnsystem“ zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine quantitative Online-Fragebogenuntersuchung, aufbauend auf einer intensiven Literaturrecherche, durchgeführt. Es werden ausschließlich Lehrkräfte von öffentlichen Grundschulen befragt, um ein abgegrenztes und spezifisches Ergebnis zu erhalten.

Im ersten Teil dieser Arbeit (II) werden die theoretischen Hintergründe und der aktuelle Stand der Forschung zu den relevanten Konstrukten, speziell in Bezug auf den Lehrberuf, thematisiert. Im zweiten großen Abschnitt (III) werden alle empirischen Aspekte und das Vorgehen bei der Klärung der Forschungsfragen aufgezeigt.

II. Theorie

1. Persönlichkeit

Die Persönlichkeit eines Menschen wird laut Neyer und Asendorpf (2018) als Gesamtheit seiner Persönlichkeitseigenschaften verstanden. Als diese gelten alle individuellen Besonderheiten in der körperlichen Erscheinung und Regelmäßigkeiten des Verhaltens und Erlebens. Persönlichkeitseigenschaften weisen im empirisch wissenschaftlichen Verständnis eine quantifizierbare zeitliche Stabilität auf. Sie variieren zwischen Menschen ähnlicher Peer-Groups und weisen keine pathologischen Merkmale auf. Durch ihre mittelfristige zeitliche Stabilität sind sie von kurzfristigen Zuständen wie Müdigkeit abzugrenzen und können deshalb zur Vorhersage von zukünftigen Verhaltensweisen dienen (Neyer & Asendorpf, 2018). Es ist wichtig, zwischen zeitlicher Stabilität und situationsübergreifender Konsistenz zu unterscheiden, Mischel (1983, zitiert nach Himmer-Gurdan, 2007) geht von einer sogenannten zeitlich stabilen Inkonsistenz aus. Damit beschreibt er eine stabile Vielfalt, mit der Menschen auf eigenschaftsrelevante Situationen reagieren. Persönlichkeitseigenschaften werden auch als „traits“ bezeichnet. Aktuell werden sechs Paradigmen in der empirischen Persönlichkeitsforschung benannt: das Eigenschaftsparadigma, das Informationsverarbeitungsparadigma, das dynamisch-interaktionistische Paradigma, das neurowissenschaftliche Paradigma, das molekulargenetische Paradigma und das evolutionspsychologische Paradigma. In dieser Arbeit wird vor allem das Eigenschaftsparadigma herangezogen, weswegen auf die anderen nicht weiter eingegangen wird. Im Eigenschaftsparadigma werden individuelle Ausprägungen der Persönlichkeit durch regelmäßiges Beobachten und den Vergleich mit einer Referenzgruppe im selben Alter und aus derselben Kultur deutlich (Asendorpf 2019). Zur Beschreibung und Erforschung der Persönlichkeit wurden verschiedene Modelle entwickelt. Im nächsten Kapitel soll im Speziellen auf das Big Five Modell von Costa & McCrae (1985, zitiert nach Himmer-Gurdan, 2007) eingegangen werden. Die Big Five dienen als Grundlage für das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit von Gurdan (2022), welches im Abschnitt 1.3. beschrieben wird.

1.1 Die Big Five

Die Big Five konnten durch jahrelange Arbeit von vielen Forschenden entwickelt werden, indem alle Eigenschaftsworte aus dem englischen Sprachraum in einem mehrstufigen und schrittweisen Verfahren zu einem überschaubaren Satz an Items reduziert wurden. Die Stärke dieses sogenannten lexikalischen Ansatzes liegt darin, dass dieser lediglich durch das Vorkommen der Eigenschaftsworte in Lexika begrenzt wurde, dies wiederum ist aufgrund der Sedimentationshypothese vernachlässigbar. Diese besagt, dass alle relevanten Eigenschaften zur Beschreibung von Persönlichkeit sich in der Sprache wiederfinden und daher auch durch Eigenschaftswörter im Lexikon repräsentiert sind. Die große Fülle an Adjektiven (ungefähr 18.000) wurde nach Kriterien wie Relevanz und Redundanz systematisch reduziert und vorwiegend studentischen Probanden präsentiert, um die neuen Listen mittels Selbst- und Fremdeinschätzungen zu validieren. So konnten diese faktorenanalytisch zu wenigen Persönlichkeitsdimensionen zusammengefasst werden, es entstand ein ökonomisches Modell zur Persönlichkeitsbeschreibung und -erforschung, die Big Five. Im englischen Sprachraum waren für die Entwicklung der Big Five die Arbeiten mehrerer Forschender grundlegend, darunter Hans-Jürgen Eysenck, Gordon W. Allport, Henry S. Odbert, Warren T. Norman, John M. Digman und Lewis R. Goldberg (Neyer & Asendorpf, 2018). Die fünf Hauptfaktoren der Persönlichkeit - Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus - gelten als breite Eigenschaftsdimensionen und sind somit als eine Klassifikation von Merkmalen zu verstehen. Im englischsprachigen Raum ist das Modell auch als das OCEAN-Modell bekannt (openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticismus). Der Faktor Offenheit bezieht sich auf Kreativität, Neugier und Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Erfahrungen und steht häufig mit anderen Faktoren wie Bildung im Zusammenhang (Asendorpf, 2019). Gewissenhaftigkeit beschreibt, wie pflichtbewusst, organisiert und sorgfältig sich jemand seiner Aufgaben annimmt und zeichnet sich durch ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstkontrolle aus (Fehr, 2006). Extraversion steht für Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität und Risikofreude. Verträglichkeit bezieht sich auf Verhalten, welches dazu neigt, anderen mit Verständnis, Wohlwollen und Mitgefühl entgegenzukommen und Konflikte zu vermeiden (Fehr, 2006). Ein weiteres Kennzeichen von Personen mit hoher Verträglichkeit ist ihr Altruismus (Herzberg & Roth 2014). Neurotizismus beschreibt einen nach innen gerichteten Fokus und die Neigung zur pessimistischen Einstellung (American Psychological Association, 2022; Fehr, 2006). Personen mit hohen Neurotizismuswerten erleben häufig Angst, Nervosität, Anspannung, Unsicherheit und Verlegenheit (Herzberg & Roth, 2014).

1.2 Die Kritik an den Big Five

Die Diskussionen rund um das Big Five Modell sind sehr umfangreich, weswegen hier nur auf die Hauptkritikpunkte eingegangen wird. Der häufigste Kritikpunkt bezieht sich auf die Anzahl der Faktoren. Die Frage, die hierbei stets diskutiert wird, ist, ob fünf Faktoren ausreichen, um die menschliche Persönlichkeit ausreichend zu erfassen und abzubilden. Es gibt viele Versuche das Fünf Faktoren Modell zu erweitern, eines davon ist das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit von Himmer-Gurdan (2007), welches im nächsten Abschnitt genauer beschrieben wird. Die Diskussion zur Anzahl der Faktoren deutet eher auf ein generelles Dilemma hin, Faktoren eines Modells sollen möglichst vollständig in der Lage sein, Persönlichkeit zu beschreiben und dabei dennoch sparsam und auf die theoretisch relevanten Konstrukte beschränkt sein. Dieser Kritikpunkt gilt damit nicht nur für das Big Five Modell, sondern für alle bekannten Persönlichkeitsstrukturmodelle (Herzberg & Roth, 2014). Ein zweiter Kritikpunkt beruht auf der Grundannahme der eigenschaftstheoretischen Persönlichkeitsmodelle, der Orthogonalität. Diese bedeutet, dass Faktoren im rechten Winkel zueinanderstehen und steht für inhaltliche und statistische Unabhängigkeit (Unkorreliertheit) der Faktoren. In empirischen Studien wird immer wieder belegt, dass die Faktoren nicht unkorreliert und somit nicht unabhängig voneinander zu interpretieren sind (Herzberg & Roth, 2014). Ein weiterer Kritikpunkt liegt im Inhalt der fünf Faktoren, unterschiedliche Autoren kommen zu unterschiedlichen Interpretationen. Speziell beim Faktor ‚Offenheit für neue Erfahrungen‘ gibt es verschiedene Benennungen, von Norman (1963 zitiert nach Amelang, Bartussek, Stemmler & Hagemann, 2006) wird dieser als Culture oder von Goldberg (1993 zitiert nach Amelang et al., 2006) als Intellect definiert (Amelang et al., 2006).

1.3 Das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit

Bei der vielschichtigen Persönlichkeit ist es wichtig, zwischen interindividuellen und intra-individuellen Unterschieden zu differenzieren. Persönlichkeit wird wie oben beschrieben als eine Variation des Erlebens und Verhaltens zwischen Menschen ähnlicher Gruppen definiert. Wobei Menschen sich auch von sich selbst unterscheiden können, abhängig von der jeweiligen Situation. Man kann also ein Spektrum an Persönlichkeitseigenschaften vereinen, welche sich nicht, wie im Big Five Modell angenommen, gegenseitig ausschließen (Himmer-Gurdan, 2007). Weiter kann diese intraindividuelle Eigenschaftsbandbreite zeitliche Stabilität aufweisen und interindividuelle Unterschiede in dieser Eigenschaftsbandbreite bestehen, was bedeutet, dass Personen sich in der Vielschichtigkeit ihrer Persönlichkeit unterscheiden können (Himmer-Gurdan, 2007).

Das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit von Himmer-Gurdan (2007) beschreibt Persönlichkeitsmerkmale als unipolare Dimensionen, somit können die Gegenpole der jeweiligen Eigenschaften parallel auftreten und werden deshalb als eigene Dimensionen definiert. In Weiterentwicklung zum Big Five Modell wurden so 6 Persönlichkeitsfaktoren und somit 12 Dimensionen definiert. Neurotizismus wurde aufgrund seiner negativen Konnotation und möglichem Antwortverhalten nach sozialer Erwünschtheit in zwei Dimensionen Selbstreflexion und Sensitivität aufgeteilt. Die Faktoren und ihre Gegenpole werden in Tabelle 1 dargestellt. Im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit wurde weiter eine 13. Dimension eingeführt, das fluide Selbstkonzept, dieses beschreibt die Tendenz, die eigene Persönlichkeit als vielschichtig und veränderbar wahrzunehmen (Gurdan, 2022).

13 Dimensionen	
<u>Eigenschaft</u>	<u>Gegenpol</u>
Extraversion	Introversion
Soziale Orientierung	Autonome Orientierung
Gewissenhaftigkeit	Gelassenheit
Offenheit	Traditionsbewusstsein
Selbstreflexion	Selbstvertrauen
Sensitivität	Resilienz
Fluides Selbstkonzept	

Tab. 1: Die 13 Dimensionen des vielschichtigen Persönlichkeitsmodells von Himmer- Gurdan (2007)

Das Merkmal Introversion als Gegenteil zur Extraversion steht für vorsichtige, zurückhaltende Personen, die dazu tendieren, mehr Zeit für sich selbst zu benötigen. Verträglichkeit als Dimension des Big Five Modells wird im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit von Gurdan (2022) als soziale Orientierung benannt. Der Gegenpol dazu lautet autonome Orientierung. Autonome Orientierung steht für die Eigenschaften Durchsetzungsfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Gelassenheit bildet den Gegenpol zu Gewissenhaftigkeit und beschreibt damit flexibles, spontanes und gelassenes Verhalten. Traditionsbewusstsein bildet den Gegenpol zur Offenheit für neue Erfahrungen und beschreibt Personen, welche es mögen, wenn Dinge immer gleich sind und die Stabilität wertschätzen. Weitere Aspekte des Traditionsbewusstseins sind Vorhersagbarkeit und Berechenbarkeit. Die beiden Dimensionen, welche aus Neurotizismus entstanden sind - Selbstreflexion (a) und Sensitivität (b) - beschreiben Eigenschaften wie a) Selbstkritik, Grübeln und den Drang sich weiterzuentwickeln und b) Verletzlichkeit, Emotionalität und die Empfänglichkeit für die Stimmung anderer Menschen. Die Gegenpole dazu sind Selbstvertrauen und Resilienz. Personen mit hohen Werten auf der Skala für Selbstvertrauen weisen ein hohes Maß an Selbstbewusstsein und Bewusstsein für eigene Stärken auf.

Resiliente Personen gehen gelassen mit Schwierigkeiten um und vertrauen auf ihre Fähigkeiten. Die 13. Dimension ‚fluides Selbstkonzept‘ definiert das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln (Gurdan, 2022). Ergänzend zur Auswertung der jeweiligen Persönlichkeitseigenschaften bietet das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit die Möglichkeit, unterschiedliche Aspekte der Vielschichtigkeit zu erfassen. Erstens wird es möglich, die Breite des Persönlichkeitsspektrums zu beschreiben. Diese beschreibt die intraindividuelle Eigenschaftsbandbreite in Bezug auf die gegenpoligen Dimensionen. Zweitens kann die 13. Dimension ‚fluides Selbstkonzept‘ ausgewertet und als Maß für die Wandelbarkeit und Flexibilität der Person bewertet werden. Drittens kann eine hohe Strukturkomplexität erfasst werden. Dies macht es möglich, Personen in verschiedene Cluster einzuordnen, Himmer-Gurdan (2007) schlägt hierzu vier Cluster vor: Cluster 1: Eigenschaft (niedrige Ausprägung) und Komplement (niedrige Ausprägung); Cluster 2: Eigenschaft (hohe Ausprägung) und Komplement (niedrige Ausprägung); Cluster 3: Eigenschaft (niedrige Ausprägung) und Komplement (hohe Ausprägung); Cluster 4: Eigenschaft (hohe Ausprägung) und Komplement (hohe Ausprägung). Eine hohe Ausprägung in zueinander gegensätzlichen Eigenschaften entspricht einer hohen Strukturkomplexität (Himmer-Gurdan, 2007).

1.4 Die Lehrer*innen Persönlichkeit

Bereits in den 1950er und 1960er Jahren begann die Forschung zur Lehrer*innenpersönlichkeit. Ein allgemeingültiges Persönlichkeitsprofil konnte allerdings bis heute nicht gefunden werden. Es wird davon ausgegangen, dass sich das Profil von Lehrkräften aus zwei Dimensionen zusammensetzt, den angeborenen Persönlichkeitsmerkmalen und den erlernbaren berufstypischen Kompetenzen. Die Universität Erfurt entwickelte sechs lehrerspezifische Persönlichkeitsbereiche, diese lauten: Interesse an Lehrtätigkeit, Zurückstellen äußerer Anreize, Identifikation mit dem Lehrberuf, ressourcenbewusstes Selbstmanagement, emotionale Stabilität und selbstsichere Problembewältigung, allerdings zeigte sich auch hier nach einigen statistischen Analysen, dass sich die sechs Bereiche nicht als eigenständige Dimensionen sichern lassen (Keiner & Hany, 2017). Eine über zehn Jahre andauernde Studie an Grund-, Haupt- und Sonderschulen fand einen Zusammenhang zwischen der Extraversion und der Gewissenhaftigkeit der Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Kompetenz in verschiedenen Aufgaben. Weiter zeigte diese Studie, dass Lehrkräfte mit hohen Werten bei der Extraversion, der Gewissenhaftigkeit und der Resilienz leichter Unterrichtserfolge erzielten (Mayr, 2016).

Grundsätzlich gibt es Belege dafür, dass alle fünf Faktoren des Big Five Modells einen Einfluss auf die Lehrtätigkeit haben, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit wirken positiv und Neurotizismus negativ (Mayr & Neuweg, 2006). Mayr (2010) gab zu bedenken, dass die Zusammenhänge der Persönlichkeitseigenschaften mit der Lehrtätigkeit allerdings nicht als linear gesehen werden können und nicht davon ausgegangen werden kann, dass ein „Je-mehr-desto-besser“-Grundsatz gilt (Mayr, 2010, S. 242).

In den folgenden Abschnitten sollen die, für diese Arbeit relevanten Persönlichkeitsdimensionen des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit in Zusammenhang mit dem Lehrberuf gebracht werden.

1.4.1 Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit im Lehrberuf

Gewissenhaftigkeit ist eine der fünf Eigenschaften aus dem Big Five Modell. Sie gilt als eine breite Persönlichkeitseigenschaft. Als gewissenhaft gelten Fleiß, Pflichtbewusstsein, Strukturiertheit, Verlässlichkeit, Sorgfalt und Impulskontrolle. Gewissenhafte Personen nehmen ihre Aufgaben ernst und neigen zu einem hohen Maß an Selbstdisziplin und Selbstkontrolle (Fehr, 2006; Spengler & Danner, 2019). Aufgrund dessen bildet die Regulation motivationaler, kognitiver und emotionaler Prozesse einen Bestandteil der Gewissenhaftigkeit. Bei einer Anforderungsanalyse fanden Päßler, Hell, & Schuler (2011) Anforderungen, welche sowohl für das Lehramtsstudium, als auch für den Lehrberuf an sich gelten. Diese waren neben dem Fachinteresse auch die Persönlichkeitseigenschaften Gewissenhaftigkeit, Belastbarkeit, Selbstbeherrschung und Ausdauer. Mayr & Neuweg (2006) fassten einige Studien zur Lehrer*innenpersönlichkeit zusammen und fanden dabei Zusammenhänge zwischen hohen Werten der Gewissenhaftigkeit (und der Extraversion) und niedrigen Werten des Neurotizismus mit kompetentem Lehrverhalten, dies ging ebenso mit Wohlbefinden im Beruf einher. In einer eigenen Studie befragten Mayr & Neuweg (2006) in der Folge Lehramtsstudierende am Ende ihres Studiums, nach zwei Jahren im Lehrberuf und nach sieben Jahren im Lehrberuf. Dabei zeigte sich eine (alterstypische) Abnahme der Extraversion, welche einer signifikanten Steigerung der Gewissenhaftigkeit gegenüberstand. Auch Cramer & Binder (2015) beschreiben Gewissenhaftigkeit durch die mit ihr einhergehende Selbstdisziplin und das Pflichtbewusstsein, als die wichtigste Eigenschaft fürs Lehramtsstudium, wie auch den Lehrberuf. Weiter erklären sie die Eigenschaftskonstellation hohe Gewissenhaftigkeit, hohe Extraversion und geringem Neurotizismus als günstig, da mit dieser eine höhere Leistungsorientierung, mehr Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit miteinhergeht (Cramer & Binder, 2015). Es gibt einige weitere Befunde zur Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation sowie zur Persönlichkeit von Lehrkräften.

Diese werden in Abschnitt 3.3 thematisiert. Im schulischen Alltag existieren Gestaltungsspielräume, welche in erheblichem Maße Selbstbestimmung gestatten. Dies wiederum führt auf der anderen Seite zur Pflicht, den Schulalltag verantwortungsbewusst und nachhaltig gestalten zu müssen (Keiner & Hany, 2017). Ein hoher Grad an Gewissenhaftigkeit führt hierbei zu offensiverem Problemlöseverhalten und darüber zu mehr Erfolgserleben im Beruf (Cramer, 2016). Klusmann, Kunter, Voss & Baumert (2012) führten eine Längsschnittbefragung bei 856 Lehramtskandidaten in den beiden Jahren des Vorbereitungsdienstes durch. Es wurden mit Hilfe einer Regression die Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen und emotionaler Erschöpfung erforscht. In drei Stufen wurden zuerst die verschiedenen Ausgangswerte, dann die pädagogische Vorerfahrung und die professionelle Kompetenz mit einbezogen. Dabei zeigte sich, dass besonders die Persönlichkeitsmerkmale Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus eine bedeutende Rolle spielen. Lehrkräfte mit höheren Werten beim Neurotizismus berichteten von höherer emotionaler Belastung, wohingegen Personen mit höherer Gewissenhaftigkeit eine geringere Belastung zeigten. Die Disposition zur Extraversion zeigte keinen Effekt auf das Belastungsempfinden der Teilnehmer*innen (Klusmann et al., 2012).

Gelassenheit bildet den Gegenpol zu Gewissenhaftigkeit und beschreibt damit flexibles, spontanes und gelassenes Verhalten (Gurdan, 2022). Gelassenheit als Konstrukt wurde im Zusammenhang mit dem Lehrberuf noch nicht erforscht, weswegen hier Studien zu Unterkonstrukten der Gelassenheit thematisiert werden. Zum Beispiel ist die Flexibilität, welche als Teil der Gelassenheit zählt, ist im Lehrberuf von besonderer Bedeutung, da das Berufsfeld in ständigem Wandel ist. Die Anforderungen an das Berufsfeld werden stets komplexer und die Aufgaben vielfältiger. Schule und Unterricht spiegeln stets auch den gesellschaftlichen Wandel wider, Beispiele dafür sind Migration, Inklusion und Digitalisierung (Bonnet & Hericks, 2014).

1.4.2 Soziale Orientierung und autonome Orientierung im Lehrberuf

Die Dimension der Sozialen Orientierung wurde von Gurdan (2022) von der Big Five Dimension Verträglichkeit abgeleitet. Verträglichkeit bezieht sich auf Verhalten, welches dazu neigt, anderen mit Verständnis, Wohlwollen und Mitgefühl entgegenzukommen und Konflikte zu vermeiden (Fehr, 2006). Ein weiteres Kennzeichen von Personen mit hoher Verträglichkeit ist ihr Altruismus (Herzberg & Roth 2014). Sozial orientierten Personen ist es wichtig, sich möglichst mit allen Menschen zu verstehen und von diesen gemocht zu werden (Gurdan, 2022). Keiner & Hany (2017) fanden, dass Verträglichkeit im Lehrberuf nur bis zu einem gewissen Maße hilfreich ist. Da Personen mit hoher Verträglichkeit (hoher sozialer Orientierung) eher zu Neurotizismus neigen und häufig Schwierigkeiten bei der Distanzierungsfähigkeit und Abgrenzung haben.

Weshalb hier der Gegenpol zur sozialen Orientierung aus dem Modell der vielschichtigen Persönlichkeit, die autonome Orientierung, an Bedeutung gewinnt. Personen mit hohen Werten der autonomen Orientierung achten gut auf ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen und verteidigen diese auch wenn dadurch ein Konflikt entstehen könnte. Weiter steht autonome Orientierung für die Eigenschaften Durchsetzungsfähigkeit und Konfliktfähigkeit. Auch Fischer & Holzamer (2016) betonen, dass zur Bedeutung von Verträglichkeit im Lehrberuf keine eindeutige empirische Studienlage existiert, was ebenso für die Wichtigkeit des Gegenpoles der autonomen Orientierung sprechen könnte.

1.4.3 Fluides Selbstkonzept im Lehrberuf

Die 13. Dimension ‚fluides Selbstkonzept‘ definiert das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln. Das fluide Selbstkonzept erfasst somit die Wandelbarkeit und die Flexibilität eines Menschen. Es bildet sowohl die Selbsteinschätzung einer Person in Bezug auf ihre Vielschichtigkeit als auch die individuelle Bedeutung, die sie der Vielschichtigkeit beimisst, ab (Gurdan, 2022). Das fluide Selbstkonzept, wie es durch den CPI13 erfasst wird, wurde noch nicht im Zusammenhang mit der Berufsgruppe der Lehrer*innen erforscht, weswegen auch hier nur ähnliche Konstrukte herangezogen werden können. Flexibilität, welche nicht nur einen Teil der Gelassenheit ausmacht, sondern auch in der Dimension des fluiden Selbstkonzeptes Anteile hat, ist wie in Abschnitt 1.4.1 bereits benannt von besonderer Bedeutung im Lehrberuf. Die Anforderungen an das Berufsfeld und die Menschen, die sich darin bewegen, werden stets komplexer und vielfältiger (Bonnet & Hericks, 2014). Weshalb Veränderungsbereitschaft und Wandelbarkeit vermutlich positiv auf die Lehrtätigkeit, die Resilienz und die Arbeitsmotivation der Lehrkräfte wirken könnten. Eine Studie zum geglückten Berufseinstieg zeigt, dass dieser als ein Prozess der produktiven Anpassung bezeichnet werden kann. Dabei geht es um eine Redefinition beziehungsweise eine Integration der eigenen Person in das neue berufliche Umfeld, dies wiederum erfordert eine umfassende Identitätsentwicklung und damit verbunden eine vorausgehende Veränderungsbereitschaft und Wandelbarkeit (Klee, 2005).

1.4.4 Offenheit und Traditionsbewusstsein im Lehrberuf

Im Allgemeinen bezieht sich der Faktor Offenheit auf Kreativität, Neugier und Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Erfahrungen und steht häufig mit anderen Faktoren wie Bildung im Zusammenhang (Asendorpf, 2019). Im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit werden offene Personen auch als experimentierfreudig und veränderungsliebend beschrieben (Gurdan, 2022).

Keiner & Hany (2017) gehen davon aus, dass Offenheit für eine Lehrkraft eine positive Eigenschaft darstellt, da pädagogische, fachdidaktische und fachwissenschaftliche Inhalte häufig einem Wandel unterliegen und sich im Laufe der Zeit verändern. Daher müssen sich Lehrkräfte offen und veränderungsbereit, dem Wandel der Gesellschaft und der damit einhergehenden Veränderung für ihre Arbeit und ihren persönlichen Wissensstand gegenüber, zeigen. Wobei es auch hier gegenläufige empirische Befunde gibt, wie beispielsweise die Studie von Klusmann et al. (2012). Diese zeigte, dass Lehrkräfte mit hohen Werten auf der Skala der Offenheit, eher an emotionaler Erschöpfung litten und eine geringere Arbeitszufriedenheit aufwiesen. Klusmann et al. (2012) lieferten dafür zwei Erklärungsansätze: (1) Dass offene Personen dazu tendieren, sich auf neue Erfahrungen einzulassen und dies in der Folge mit großer Intensität tun, was wiederum zu Erschöpfung führen kann. (2) Wobei es auch sein könnte, dass die Dimension Offenheit eher auf intellektuell-künstlerische Aspekte abzielt, welche im Schulalltag eher weniger vorkommen, dies kann wiederum zu Enttäuschung und Erschöpfung führen. In der aktuellen Studienlage fanden sich noch keinerlei Ergebnisse zum Gegenpol der Offenheit, dem Traditionsbewusstsein. Traditionsbewusstsein beschreibt Personen, welche es mögen, wenn Dinge immer gleich sind und die Stabilität wertschätzen. Weitere Aspekte des Traditionsbewusstseins sind Vorhersagbarkeit und Berechenbarkeit (Gurdan, 2022). Aufgrund dessen könnten die eher ambivalenten Ergebnisse auch auf eine Wirkung dieser Persönlichkeitsdimension hindeuten.

2. Resilienz

Der Begriff der Resilienz leitet sich von dem lateinischen Wort *resilire* ab, was übersetzt zurückspringen oder abprallen bedeutet. Ursprünglich wurde der Begriff in der Physik verwendet, wo er die Fähigkeit eines Körpers nach Veränderung wieder in seine Ursprungsform zurückzukehren, beschrieb. Die erste Erwähnung des Begriffes der Resilienz in der Psychologie wird Jack Block (1977, zitiert nach Thun-Hohenstein, Lampert & Altendorf-Kling, 2020) zugeschrieben. Die erste richtige Studie zur Resilienz war die Kauai-Studie von Werner (1989, zitiert nach Thun-Hohenstein et al., 2020), in welcher sie eine Gruppe von Kindern der Insel Kauai jahrzehntelang begleitete. Sie beschreibt jene Kinder, welche es unter ähnlich belastenden Bedingungen schafften, ein zufriedenstellendes und gesundes Leben zu führen. Parallel erforschte Aaron Antonovsky (1997, zitiert nach Thun-Hohenstein et al., 2020) Frauen, die das Konzentrationslager überlebt hatten, circa 30 % waren trotz dieser Erfahrung gesund. Daraus entwickelte Antonovsky die Frage nach den Eigenschaften und Ressourcen dieser Frauen und später sein Konzept der Salutogenese, die Theorie der Entstehung von Gesundheit. Diese Arbeit beruht auf einigen der Charakteristika der Salutogenese von Aaron Antonovsky (1979; 1987 zitiert nach Napoles, 2019).

Antonovsky definierte sechs Charakteristika, die die Salutogenese von der Pathogenese abgrenzen: (1) Das Gesundheits-Krankheits-Kontinuum, welches Gesundheit und Krankheit nicht mehr als zwei dichotome Pole sieht, sondern als ein mehrdimensionales Spektrum. (2) Die Konzentration auf die gesamte Lebens- und Lerngeschichte eines Menschen, was bedeutet, dass alle Aspekte des Lebens sowie Krankheiten der Vergangenheit einbezogen werden müssen, anstatt nur auf die Ätiologie der jetzigen Krankheit zu schauen. (3) Nicht nach Krankheitsauslösern zu suchen, eine Fokussierung auf die Suche nach den Faktoren, die gesund halten oder die Gesundheit verbessern, sollte stattfinden. (4) Sicht auf Stressoren als etwas Aktuelles, welche auch abhängig von der Art des Stressors und der Auflösung der Spannung etwas Salutogenetisches haben können. (5) Die Suche nach Quellen für eine reduzierte, innere Entropie, durch welche eine aktive Anpassung des Organismus an die Umwelt erleichtert werden kann. (6) Von dem Erwarteten abweichende Fälle werden mit einbezogen (Napoles, 2019). Besondere Aufmerksamkeit sollen Charakteristik C ‚die Fokussierung auf die Quellen der Gesundheit‘ und die Charakteristik E ‚die Suche nach Quellen der Negentropie‘ gelten. Diese beiden Aspekte lassen sich gut mit dem heutigen Verständnis von Resilienz in Verbindung bringen.

Eine allgemeine Definition für Resilienz im heutigen Forschungskontext könnte daher wie folgt lauten: „Resilienz ist das gesunde, adaptive und/oder integrative Funktionieren über die Zeit nach einem traumatisierenden Erlebnis.“ (Thun-Hohenstein et al., 2020). Resilienz ist weder eine rein angeborene Fähigkeit noch ausschließlich das Resultat von Umwelteinflüssen, Resilienz entwickelt sich über die Zeit. In der Psychologie wird die Resilienz eher als interne Faktoren und persönliche Eigenschaften eines Menschen beschrieben. Die Literatur zur sozialen Arbeit definiert Resilienz als die Dynamik innerhalb eines sozialen Systems von Wechselbeziehungen. Resilienz wird so zu einem multidimensionalen und multideterminierten Konstrukt (Gu & Day, 2007). Luthar (1996, zitiert nach Gu & Day, 2007) definierte in ihrer Arbeit zwei Arten von Resilienz, die Ego- Resilienz und die Resilienz. Ego-Resilienz beschreibt, ihrer Ansicht nach, eine Persönlichkeitseigenschaft, welche man einfach angeboren bekommt und welche nicht voraussetzt, widrigen Erlebnissen ausgesetzt zu sein, um sich zu entwickeln. Resilienz definiert sie als einen dynamischen Entwicklungsprozess, welcher dies eben schon voraussetzt (Luthar, 1996, zitiert nach Gu. & Day, 2007). Dies wiederum bestätigt, dass resiliente Qualitäten sowohl angeboren als auch erlernbar sind. Deshalb wurden in der Forschung positive wie negative Faktoren als Schutz- und Risikofaktoren definiert. In Ableitung des sozioökonomischen Modells von Bronfenbrenner (1983; 1986 zitiert nach Thun-Hohenstein et al., 2020) werden Schutz- und Risikofaktoren in folgende Bereiche eingeteilt: Die Kultur (Makrosystem), die Gesellschaft (Exosystem), die unmittelbare Umgebung (Mesosystem), die Familie (Mikrosystem) und das Individuum selbst.

Als Schutzfaktoren der Kultur gelten Wertesysteme und Bräuche, als Einflussfaktoren aus der Gesellschaft werden hauptsächlich politische Gegebenheiten beschrieben. Belastende Faktoren auf gesellschaftlicher Ebene sind Kriege und Naturkatastrophen, wobei der am häufigsten vorkommende soziale Faktor die Armut darstellt. Die unmittelbare Umgebung wirkt durch positive Erfahrungen in der Schule und der Nachbarschaft sowie durch verlässliche Bezugspersonen (Freundschaften) schützend. Umgekehrt als belastend gilt die fehlende soziale Anbindung und Unterstützung. Weitere Risikofaktoren aus dem Mesosystem sind eine Großfamilie, mangelnder Wohnraum und das Aufwachsen in Ghettos. Als wesentlicher familiärer Schutzfaktor wird ein offener, wenig konflikthafter und auf Selbstständigkeit bedachter Erziehungsstil, beschrieben. Weiter kann eine gute Beziehung zu mindestens einer der primären Bezugspersonen die Gesundheit fördern. Auf familiärer Ebene sind alleinerziehende oder erkrankte Elternteile, ein autoritärer Erziehungsstil und Arbeitslosigkeit als Risikofaktoren definiert. Ein chronisch disharmonisches Familienklima, Gewalt und Misshandlung gelten als hoch belastend. Auf der individuellen Ebene gelten Intelligenz, ein kontaktfreudiges Temperament und eine sichere Bindung als die zentralsten Schutzfaktoren. Resilienzfaktoren können statisch oder dynamisch sein, das bedeutet, sie können einmalig oder dauerhaft auftretende Ereignisse sein oder wechseln in Ausprägung und Dauer. Resilienz wird im aktuellen Forschungskonsens daher als Prozess verstanden, der durch bestehende oder neue Resilienzfaktoren oder Anpassungsleistungen der Person immer weitergeht. Durch wiederholte positive und/oder negative Erfahrungen wird die Resilienz eines Menschen immer weiter angepasst und differenziert (Thun-Hohenstein et al., 2020). Resilienz weist aufgrund der Abhängigkeit von individuellen, sozialen und beruflichen Aspekten eine Instabilität über die Lebenszeit auf. Ändern sich relevante Teile eines Lebens unvorhersehbar, kann dies auch die resilienten Qualitäten beeinflussen. Diese Destabilisierung der Resilienz hängt von dem Erfahrungsschatz der Person zum Zeitpunkt der Veränderung, der wahrgenommenen Kompetenz, dem Vertrauen in die Bewältigung der neuen Situation und der Verfügbarkeit angemessener Unterstützung ab (Gu & Day, 2007).

2.1 Affektive Resilienz

Der Affekt ist definiert als die emotionale Veranlagung einer Person. Er ist damit der Kern aller Emotionen und Gefühle (George, 1996). Der negative Affekt beinhaltet die Gesamtheit der Emotionen im Zusammenhang mit Traurigkeit, Apathie, Langeweile, Frustration, Ärger usw. und der positive Affekt beinhaltet im Gegensatz dazu die Veranlagung einer Person, positive Emotionen wie Engagement, Glück, Gelassenheit oder Interesse zu erleben (Diener, 2009; Diener et al., 1985). Genet & Siemer (2011) zeigten einen Zusammenhang zwischen der affektiven Flexibilität, beschrieben als die Fähigkeit zur effektiven Emotionsregulation und der Resilienz.

Die affektive Resilienz beschreibt nach Himmer-Gurdan (2023) die emotionale Belastbarkeit eines Menschen. Sie beschreibt, wie leicht ein Mensch durch gegebene Situationen negative Emotionen erlebt oder wie schnell er diese überwinden kann. Eine hohe affektive Resilienz hingegen beschreibt, wie emotional gelassen ein Mensch bei sich verändernden Rahmenbedingungen bleiben kann. Laut Diener (2009) bezieht sich der affektive Teil der Resilienz auf das Gleichgewicht der erlebten Emotionen. Rademacher, Kraft, Eckart & Fiebach (2023) berichten von einer multiplen Regressionsanalyse, welche zeigte, dass die affektive Flexibilität, auch nach der Kontrolle auf die kognitive Flexibilität und die Kapazität des Arbeitsgedächtnisses für die Varianz in der Resilienz verantwortlich war. Dies spricht für einen einzigartigen Beitrag dieser zur Resilienz.

2.2 Kognitive Stärke

Als Gegensatz zur affektiven Resilienz kann die kognitive Stärke gesehen werden. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala, denken gerne und intensiv nach, können verschiedene Perspektiven nachvollziehen, sind kognitiv flexible und entwickeln sich dahingehend gerne weiter (Himmer-Gurdan, 2023). Eine Studie von Ueltzhöffer et al. (2015) zeigte, dass Individuen sich darin unterscheiden wie effizient und flexibel sie kognitive Prozesse umsetzen und ausführen. Die kognitive Stärke beziehungsweise kognitive Flexibilität beinhaltet Prozesse, wie Selbstregulation und Selbstkontrolle, sowie die Fähigkeit, sich für neue Denkprozesse zu öffnen und dadurch in verschiedenen Situationen handlungsfähig zu bleiben, dies gilt auch unter emotionaler Belastung (Himmer -Gurdan, 2023). Mit der kognitiven Stärke wird auch die Fähigkeit der kognitiven Umstrukturierung zugeordnet, diese beschreibt die Fähigkeit destruktive und nicht zielführende Gedanken schnell zu identifizieren und diese durch Alternativgedanken zu ersetzen (Gerlach, 2016 zitiert nach Himmer-Gurdan, 2023). Rademacher, Kraft, Eckart & Fiebach (2023) gehen davon aus, dass kognitive Flexibilität und eine damit einhergehende Effizienz der mentalen Prozesse, hilft negative Emotionen schneller zu regulieren. Damit kann die kognitive Stärke, eine emotionale Sensibilität ausgleichen und somit zur Gesamtresilienz beitragen (Himmer-Gurdan, 2023).

2.3 Die Resilienz im Lehrberuf

Lehrpersonen benötigen gleich aus zwei Gründen ein hohes Maß an Resilienz: Sie brauchen zum einen diese Schutzfaktoren, um den immer stressiger werdenden Berufsalltag im Zuge des akuten Lehrermangels gesund aushalten zu können, zum anderen haben Lehrpersonen aber auch die Aufgabe, die Resilienz ihrer Schüler*innen zu fördern und diesen das Handwerkszeug für ein resilientes Leben mitzugeben.

Selina Luchsinger (2010) fand in ihrer Studie zur Persönlichkeit resilienter Lehrkräfte folgende relevante Schutzfaktoren: großer globaler Selbstwert, soziale Beziehungen, Humor, Jobkompetenz, kognitive Fähigkeiten sowie gefestigte Moral- und Wertevorstellungen. Weiter schloss sie aus dem Vergleich mehrerer Studien zur Resilienz von Lehrpersonen auf folgende sieben Schutzfaktoren: (1) lebenslanges Lernen, (2) adaptives Verhalten, (3) professionelle Beziehungen mit anderen Lehrkräften, (4) Respekt und Liebe gegenüber den Schüler*innen, (5) starker Selbstwirksamkeitsglaube, (6) Lehrberuf als Berufung und (7) klare Werte und Moralvorstellungen. Der letzte Punkt deckt sich mit den Ergebnissen ihrer eigenen Studie (Luchsinger, 2010).

Nieto (2003 zitiert nach Gu & Day, 2007) benennt die Lerngemeinschaft zwischen den Lehrkräften, aber auch zwischen der Lehrkraft und den Schüler*innen als die wichtigste Quelle der Resilienz, da diese ein Gefühl der Zugehörigkeit und der gemeinsamen Verantwortung erschaffe und somit zu einer verbesserten Moral, einer verbesserten Effizienz und mehr Widerstandsfähigkeit führe. Weiter wurde festgestellt, dass sich bei diesem Entwicklungsverlauf auch die emotionalen Fähigkeiten der Lehrkräfte im Unterricht verbesserten. Dies wiederum führte zu Fortschritt und Wachstum bei den Schüler*innen und in der Folge weiter zu stetig steigender Arbeitszufriedenheit und Motivation der Lehrenden. Daraus wiederum folgte, dass Lehrkräfte sich nach Enttäuschungen schneller erholten und ihr Engagement für den Beruf erhalten blieb. Diese soziale Dimension der Resilienz von Lehrkräften vereint die Auswirkungen persönlicher, beruflicher und situativer Faktoren auf die Arbeit der Lehrenden (Gu & Day, 2007). Weitere Schutzfaktoren für Lehrkräfte können Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung und Materialien sein, die Einblicke in verschiedene Bewältigungsstrategien für schwierige Unterrichtssituationen bieten (Tait, 2008). Melanie Tait (2008) definiert in ihrem Artikel „Resilience as Contributor to Novice Teacher Success, Commitment, and Retention“ Risikofaktoren, welche zu einem Ausscheiden aus dem Lehrberuf führen können. Dazu zählen typische Stressfaktoren wie der Umfang der Tätigkeiten, die Diskrepanz zwischen der Realität und der Studieninhalte beziehungsweise Erwartungen der Lehrkräfte, die Isolation und der Mangel an Unterstützung. Weiter werden Reformen im Schulalltag wie die fortschreitende Digitalisierung von Gu & Day (2007) als Risikofaktoren für Lehrende definiert, da sie häufig schlecht gemanagt werden und da die Lehrkräfte in der Umsetzung der Neuerungen keine ausreichende Unterstützung erhalten, schwächt dies das Gefühl der Selbstwirksamkeit.

Martinek (2010, zitiert nach Ziegler, 2023) benennt folgende Faktoren als belastend: Zwei Arbeitsplätze und unklare Arbeitszeiten, Selbstüberforderung, Rahmenbedingungen wie Schülerzahlen oder Stoffdruck im Unterricht, Belastungen durch Schülerinnen und Schüler, belastende Leistungsbeurteilung, mangelnde Unterstützung durch Kolleg*innen und durch die Schulleitung, Einfluss der Eltern, mangelnde öffentliche Anerkennung und bildungspolitische Einflussnahme und Innovationsdruck. Eckert & Sieland (2016) beschreiben in ihrer Arbeit zu Lehrpersonen, dass Resilienz zu einem gewissen Maße trainierbar sei und benennen folgende Fähigkeiten und Überzeugungen als Kernelemente der Resilienz bei Lehrkräften (Tabelle 2): Emotionssteuerung, Impulskontrolle, Kausalanalyse, Empathie, realistischer Optimismus, stabil-flexible Zielorientierung und Selbstwirksamkeitsüberzeugung. Weiter gehen sie davon aus, dass diese Elemente zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Belastbarkeit von Lehrkräften medieren (Eckert & Sieland, 2016). Weshalb im folgenden Abschnitt allgemein auf die Zusammenhänge von Resilienz und Persönlichkeit eingegangen werden soll.

Fähigkeiten	Hoch resiliente Personen können
Emotionssteuerung	Negative Emotionen wahrnehmen, verstehen und ihre Gefühle wieder verbessern.
Impulskontrolle	Sich auf Aufgaben konzentrieren und nicht ablenken lassen; sie zeigen wenig Aufschieberitis
Kausalanalyse	Mehrere Gründe für eigene negativen Emotionen erkennen und wirksame Maßnahmen einleiten.
Empathie	Sich in die Gedanken und Gefühlswelt eines Menschen hineinzusetzen.
Überzeugungen	Hoch resiliente Personen verfügen über
Realistischer Optimismus	„Realistischen Optimismus“ als Glauben bzw. Haltung, dass sich Dinge zum Positiven wenden werden.
Stabil-flexible Zielorientierung	Klare Ziele, verfolgen sie auch bei ersten Rückschlägen, können aber auch Ziele verwerfen.
Selbstwirksamkeitsüberzeugung	Sie verfügen über Gelassenheit bei Schwierigkeiten und spüren Kontrolle über sich selbst und ihre Emotionen

Tab. 2: Resilienz als Fähigkeiten und Überzeugungen nach Murlane (2013), Reivich & Shatté (2002) zitiert nach Eckert. & Sieland, 2016)

2.4 Resilienz und Persönlichkeit

Es wurden signifikante Zusammenhänge zwischen Resilienz und den Big Five Persönlichkeitsfaktoren ermittelt (Nieto, Visier-Alfonso, Silvestre, Bravo, Serrano & Vizcaíno, 2022; Burta-verde, Ene, Chiriac & Avram, 2021; Hiebel, Rabe, Maus & Geiser, 2021). Die zitierten Studien erforschten nicht den Zusammenhang mit der für diese Arbeit relevanten Zielgruppe, weshalb Studien mit Zielgruppen gewählt wurden, welche entweder versuchten, die Gesamtpopulation abzubilden oder ebenfalls in einem sozialen Arbeitsfeld tätig waren. Es zeigten sich in Bezug auf die einzelnen Faktoren recht konsistente Ergebnisse.

In einer spanischen Studie zum Zusammenhang von Persönlichkeit, Resilienz und Hoffnungslosigkeit wurden 439 Personen zufällig befragt, diese hatten einen mittleren bis hohen sozioökonomischen Status. Dabei konnte ein positiver Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit des Big Five Modells mit Resilienz gefunden werden. Wohingegen Neurotizismus negativ mit Resilienz korrelierte (Nieto et al., 2022). Eine weitere Studie aus Rumänien, bei welcher über 200 zufällig über Social Media rekrutierte Personen befragt wurden, fand ähnliche Ergebnisse. Es zeigte sich ebenfalls ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit mit Resilienz, auch hier korrelierte der Neurotizismus negativ mit den Werten auf der Resilienzskala. Um die Vorhersagekraft von Persönlichkeitsmerkmalen für Resilienz zu testen, wurde eine hierarchische lineare Regression verwendet. Im ersten Schritt wurde der Einfluss des Alters und des Geschlechtes kontrolliert. Im zweiten Schritt wurden die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale eingeführt. Nach der Kontrolle auf die Wirkung von Alter und Geschlecht konnte gezeigt werden, dass die Persönlichkeitsdimensionen 57 % der Varianz der Resilienz vorhersagen ($F = 27.10$ $p < .001$) (Burtaverde et al., 2021). Eckert & Sieland (2016) betonen in ihrer Arbeit zu Lehrpersonen, dass hoch resiliente Personen hohe Werte auf den Skalen Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Extraversion und Offenheit aufweisen und niedrige auf der Skala des Neurotizismus. Auch in Meta-Analysen empirischer Studien erwies sich ausschließlich Neurotizismus als Risikofaktor für die Resilienz beziehungsweise für das Auftreten von psychischen und physischen Krankheiten nach Krisen. Die anderen Big Five Dimensionen waren positiv mit der Resilienz assoziiert (Hengartner, Tyrer, Aidacic-Gross, Angst & Rössler, 2018; Oshio, Taku, Hirano & Saeed, 2018). Roloff, Kirstges, Grund & Klusmann (2022) führten eine Meta-Analyse über 18 Studien durch mit der Frage, wie stark die Persönlichkeit von Lehrpersonen mit Burnout verbunden ist. Burnout wurde in der Meta-Analyse als emotionale Erschöpfung definiert, weswegen hier die Annahme aufgestellt wird, dass dies gegenteilig zu Resilienz zu bewerten ist. Den größten Effekt auf emotionale Erschöpfung zeigte der Neurotizismus ($r = .42$, $p < .001$, 95 %), dies deckt sich im Umkehrschluss auch mit den vorangegangenen Studien. Weiter ergaben sich signifikante, aber kleine Effekte für Extraversion ($r = -.25$, $p < .001$, 95 %), Gewissenhaftigkeit ($r = -.18$, $p < .001$, 95 %) und Verträglichkeit ($r = -.16$, $p < .001$, 95 %). Zwischen Offenheit und emotionaler Erschöpfung konnte kein signifikanter Effekt gefunden werden (Roloff et al., 2022).

Im Gegenzug zu allen vorangegangenen Ergebnissen postulierten Hiebel et al. (2021) in ihrer Studie zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsstruktur und Resilienz, dass es kein Persönlichkeitskonstrukt gebe, welches eine größere Vorhersagekraft für die Bewältigung von Krisen habe als die jeweiligen einzelnen Schutz- und Risikofaktoren. Sie geben zu bedenken, dass ein statistisch-korrelativer Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Resilienzwerten noch keinen Schluss auf Kausalitäten zulasse. Es sei daher besser, Resilienz als transaktionalen Prozess zwischen externalen und internalen Variablen, welche sich in ihrer Kombination positiv auswirken können, zu sehen (Hiebel et al., 2021). Eine Möglichkeit für die abweichenden Befunde von Hiebel et al. (2021) könnte ihr Verständnis von Persönlichkeit sein, diese wird als interaktiv mit situativen Merkmalen beschrieben. Weiter wird davon ausgegangen, dass Resilienzerleben wiederum auf die Persönlichkeit wirkt und sich diese deshalb stets weiterentwickelt. Diese Definition von Persönlichkeit weist Parallelen mit der Dimension des fluiden Selbstkonzeptes des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit von Himmer-Gurdan (2007) auf. Dieses definiert das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln (Himmer-Gurdan, 2007; Gurdan, 2022). Bislang wurde Resilienz nicht im Kontext des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit untersucht. Auch die Möglichkeit, die Strukturkomplexität von Personen zu ermitteln, könnte bis dato durch die Vermittlung hoher Werte auf gegensätzliche Eigenschaften verdeckte strukturelle Unterschiede aufzeigen.

2.5 Relevanz des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit für die Resilienz

Da das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit noch nicht ausreichend empirisch mit dem Konstrukt der Resilienz in Zusammenhang gebracht wurde, werden in den folgenden Abschnitten mögliche Zusammenhänge aus der Forschung zum Big Five Modell und der Resilienz abgeleitet.

2.5.1 Die Relevanz des Persönlichkeitsspektrums und des fluiden Selbstkonzeptes

Wie bereits in Abschnitt 1.3 benannt definiert das fluide Selbstkonzept das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln. Das fluide Selbstkonzept erfasst somit die Wandelbarkeit und die Flexibilität eines Menschen. Es bildet sowohl die Selbsteinschätzung einer Person in Bezug auf ihre Vielschichtigkeit als auch die individuelle Bedeutung, die sie der Vielschichtigkeit beimisst, ab (Gurdan, 2022). Die Skala des fluiden Selbstkonzeptes wurde als Indikator für die Vielschichtigkeit eines Menschen in Bezug auf dessen Persönlichkeit zu den 12 Dimensionspaaren des Complex Personality Inventory ergänzt.

Dadurch ist dieses Konstrukt noch wenig beforscht, weswegen es noch keine Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen dem fluiden Selbstkonzept und der Resilienz bei Lehrkräften gibt. Deshalb orientiert sich die vorliegende Studie an empirischen Befunden zum ursprünglich im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit enthaltenen, themenverwandten Konzepts des Persönlichkeitseigenschaftsspektrums. Das Persönlichkeitsspektrum beschreibt, wie oben in Abschnitt 1.3. bereits definiert, die intraindividuelle Eigenschaftsbandbreite in Bezug auf die gegenpoligen Dimensionen. Je höher die Werte auf den einzelnen gegensätzlichen Dimensionen ausgeprägt sind, desto breiter ist das Eigenschaftsspektrum. Himmer-Gurdan (2007) zeigte, dass die Breite des Persönlichkeitsspektrums positiv mit struktureller Flexibilität, situativer Flexibilität sowie sozialer Flexibilität korreliert. Die situative Flexibilität bezeichnet die Fähigkeit, sich in neuen Situationen zurechtzufinden. Die soziale Flexibilität oder auch Empathie beschreibt die Fähigkeit, sich in andere Personen hineinzusetzen. Die strukturelle Flexibilität beinhaltet den Wunsch und die Fähigkeit nach Veränderung, Entwicklung, Wachstum und Erweiterung des eigenen Selbst. Dies ist im Grundverständnis der Definition des fluiden Selbstkonzeptes sehr ähnlich. Das fluide Selbstkonzept beschreibt das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln (Gurdan, 2022). Hiebel et al. (2021) definieren Persönlichkeit als interaktiv mit situativen Merkmalen und daher stark abhängig von den Gegebenheiten, mit denen eine Person konfrontiert ist. Weiter wird davon ausgegangen, dass Resilienzerleben auf die Persönlichkeit wirkt und sich diese deshalb ebenfalls stets weiterentwickelt. Diese Definition von Resilienz weist Parallelen mit der Dimension des fluiden Selbstkonzeptes des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit von Himmer-Gurdan (2007) auf. Die Persönlichkeit wird laufend neu entdeckt und weiterentwickelt, es ist von Bedeutung, immer neue Facetten hinzuzufügen und diese auch auszuschöpfen (Gurdan, 2022). Die Definition von Resilienz von Masten und Obradovic (2018 S.2) lautet: „Individuelle Resilienz bezieht sich auf Prozesse, Fähigkeiten oder Muster positiver Anpassung während oder nach der Exposition gegenüber negativen Erfahrungen, die das Potenzial haben, das erfolgreiche Funktionieren oder die Entwicklung der Person zu stören oder zu zerstören.“ Diese Definition von Resilienz impliziert, dass Resilienz und Flexibilität stark miteinander verbunden sind. Chen, Li, Rodrigues & Kaufman (2022) fanden einen positiven Zusammenhang zwischen erfolgreichen Lehrpersonen und ihrer Anpassungsfähigkeit und Flexibilität. Weiter konnte eine signifikant negative Korrelation zwischen Flexibilität und Stress durch berufliche Anforderungen gefunden werden, das heißt, je höher der Grad der Flexibilität der Lehrkräfte, desto geringer die empfundene Belastung durch die beruflichen Anforderungen.

Darüber hinaus war die Flexibilität signifikant positiv mit dem Wohlbefinden, der Arbeitszufriedenheit und dem beruflichen Engagement korreliert (Kärner, Bottling, Friedrichs & Sembill, 2021).

Himmer-Gurdan (2007) fand weiter einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Breite des Eigenschaftsspektrums, zu vergleichen mit Vielschichtigkeit, und der Selbstwirksamkeit, diese wurde als das Vertrauen mit verschiedenen Herausforderungen konstruktiv umzugehen und diese bewältigen zu können, definiert. Eine Studie von Bagdžiūnienė, Kazlauskienė, Nasvytienė & Sakadolskis (2023) ergab, dass die beruflichen Ressourcen und die persönlichen Ressourcen, im Speziellen die Selbstwirksamkeit gute Prädiktoren für die Resilienz von Lehrkräften sind ($\beta = 0,258$, $p < 0,001$ für die beruflichen Ressourcen; $\beta = 0,370$, $p < 0,001$ für die Selbstwirksamkeit). Selbstwirksamkeit wurde in der Studie von Bagdžiūnienė et al. (2023) wie folgt verstanden: Selbstwirksamkeit als den Glauben von Menschen an ihre Fähigkeiten, bestimmte Leistungen zu erbringen (Bandura, 2012 zitiert nach Bagdžiūnienė et al., 2023). Forschung zur Resilienz als vermittelnde Variable zwischen beruflichen und persönlichen Ressourcen, insbesondere Selbstwirksamkeit und dem Wohlbefinden und der Absicht den Lehrberuf aufzugeben, zeigt, dass die Resilienz von Lehrpersonen einen indirekten Einfluss auf die Selbstwirksamkeit und das Wohlbefinden hatte. Bezogen auf die Absicht, die Schule zu verlassen, ergaben sich folgende Ergebnisse: Die Arbeitsplatzressourcen wirkten sich direkt auf die Absicht, die Schule zu verlassen aus, der vermittelnde Effekt der Resilienz war nicht signifikant. Wohingegen der direkte negative Effekt von Selbstwirksamkeit auf die Absicht, die Schule zu verlassen, durch die Resilienz verstärkt wird (Bagdžiūnienė et al., 2023). Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass ein breites Persönlichkeitsspektrum und damit einhergehendes Selbstwirksamkeitsempfinden einen Zusammenhang mit der Resilienz bei Lehrkräften haben. Auch bei den Kriterien proteischer Charakter ($r = .61$, $p < .01$), wertgeleitete Orientierung ($r = .46$, $p < .01$) und Balance ($r = .52$, $p < .01$) treten laut Himmer- Gurdan (2007) signifikante, positive, mittlere Korrelationen auf. Der proteische Charakter setzt sich aus selbstverantwortlichem Laufbahnmanagement, der Fähigkeit selbstständig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu suchen und wertgeleiteter Orientierung, die beinhaltet, dass die inneren Werte einer Person das Richtmaß für das (laufbahnbezogene) Verhalten darstellen, zusammen. Unter Balance wird Ausgeglichenheit zwischen den verschiedenen Lebensbereichen („Work-Life-Balance“) verstanden. Alle diese Aspekte, welche positiv mit dem Persönlichkeitsspektrum korrelieren, scheinen auch positiv mit der Resilienz zusammenzuhängen. Dies soll mit dieser Studie zum ersten Mal in diesem Umfang erforscht werden.

H1: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz bei Lehrkräften.*

2.5.2 Die Relevanz von sozialer Orientierung und autonomer Orientierung

Das Gegensatzpaar soziale Orientierung und autonome Orientierung ist von der Dimension Verträglichkeit aus dem Big Five Modell abgeleitet. Wobei die soziale Orientierung einer hohen Verträglichkeit entspricht. Personen mit hohen Werten bei der sozialen Orientierung werden als kompromissbereit, mitfühlend, harmoniebedürftig, empathisch und bindungsorientiert beschrieben (Gurdan, 2022). Bisherige Untersuchungen zum Zusammenhang von Verträglichkeit und Resilienz weisen auf einen positiven Zusammenhang hin (Nieto et al., 2022; Burtaverde et al., 2021; Roloff et al., 2022), das heißt, höhere Verträglichkeit ging mit höheren Resilienzwerten einher. Die Ergebnisse der zitierten Studien waren alle signifikant, allerdings wiesen diese nur kleine Effektstärken auf. In der Studie von Nieto et al. (2022) korrelierten Resilienz und Verträglichkeit nur mit $r = .16$. In der Studie von Burtaverde et al. 2021 lag die Korrelation von Resilienz und Verträglichkeit bei $.41$, dies war nach Offenheit der zweitschwächste Korrelationswert der Big Five Dimensionen mit der Resilienz. In der Folge wurde eine hierarchische lineare Regression durchgeführt: In Schritt 1 wurden das Alter und das Geschlecht eingeführt; in Schritt 2 wurden die Big Five Eigenschaften eingeführt und in Schritt 3 die Kausalitätsorientierungen von Deci & Ryan (2017 zitiert nach Burtaverde et al., 2021). Die Theorie der Kausalorientierung von Deci & Ryan (2017, zitiert nach Burtaverde et al., 2021) beinhaltet drei Arten der Orientierung: Autonome Orientierung, Kontrollorientierung und unpersönliche Orientierung. Diese Konstrukte zielen darauf ab, Orientierungen gegenüber der Umwelt und der eigenen Motivation zu erklären. Darüber bezieht sich die Theorie der Kausalitätsorientierungen auf individuelle Unterschiede in der Ich-Entwicklung, was nützlich sein kann für die Erklärung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Resilienz. Die Autonomieorientierung bezieht sich auf Personen, die sich an ihre Umwelt anpassen, indem sie sie als Quelle relevanter Informationen wahrnehmen. Menschen, die sich durch Autonomieorientierung auszeichnen, haben ein hohes Maß an erlebter Wahlfreiheit in Bezug auf die Initiierung und Regulierung ihres eigenen Verhaltens. Die kontrollierte Orientierung bezieht sich auf den Grad, in dem die Aufmerksamkeit der Individuen auf externe Kontingenzen ausgerichtet ist. Bei der Bestimmung von Kognitionen, Emotionen und Verhalten spielt der Druck von auslösenden und regulierenden Ereignissen eine wichtige Rolle. In dieser Hinsicht verhalten sie sich auf eine bestimmte Art und Weise, weil sie denken, dass sie "sollten", extrinsische Motivatoren spielen eine große Rolle.

Die unpersönliche Orientierung charakterisiert jene Personen, die ihr Verhalten als außerhalb ihrer Kontrolle liegend erleben (Ryan & Deci, 2017 zitiert nach Burtaverde et al., 2021). Menschen mit einer hohen unpersönlichen Orientierung nehmen sich selbst als unfähig und inkompetent wahr, um Situationen zu meistern. Außerdem nehmen sie wahr, dass die Ergebnisse der Aufgaben, die sie ausführen, nicht mit ihrem Verhalten zusammenhängen. Im Vergleich dazu werden Personen mit einer hohen autonomen Orientierung im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit als authentisch, konfliktfähig und selbstfürsorgend beschrieben. Autonomie beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, unabhängig von anderen Personen und Umwelteinflüssen zu agieren und Verhalten und Erleben selbstständig zu regulieren. Bei der hierarchischen, linearen Regression innerhalb der Studie von Burtaverde et al. (2021) zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und Resilienz mehr ($\beta = .07$). Die autonome Orientierung wies ein β von .04 auf. Diese Befunde legen nahe, dass es für hohe Werte auf der Resilienzskala wichtig sein kann, dass sowohl soziale Kompetenzen, wie Hilfsbereitschaft und Empathie aufeinander achten, wie sie der sozialen Orientierung zugeschrieben werden, als auch die autonome Orientierung, wie auf sich selbst zu achten und sich Zeit und Raum einzuräumen. Es gibt Studien, welche den signifikant positiven Zusammenhang zwischen Selbstfürsorge und Resilienz (.63; .39) bestätigen (Kotera, Aledh, Barnes, Rushforth, Adam & Riswani, 2022; Park, Song & Kim, 2020). Dies deutet darauf hin, dass eine gleichzeitige Betrachtung der sozialen und autonomen Orientierung sinnvoll sein kann, da Resilienz sowohl den sozial verträglichen Umgang mit anderen, als auch den autonom-orientierten Blick auf sich und seine Grenzen braucht, um sich voll zu entwickeln.

H2: Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination soziale und autonome Orientierung.

2.5.3 Die Relevanz von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit

Gewissenhaftigkeit beschreibt, wie pflichtbewusst, organisiert und sorgfältig sich jemand seiner Aufgaben annimmt und zeichnet sich durch ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstkontrolle aus (Fehr, 2006). Im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit werden Personen mit hohen Werten bei der Gewissenhaftigkeit als fleißig, strebsam, zielstrebig, strukturiert und vorausschauend beschrieben (Gurdan, 2022).

Studien bestätigen den signifikanten positiven Effekt von Gewissenhaftigkeit auf die Resilienz, die Effektstärke variiert von kleinen bis mittleren Werten (Nieto et al., 2022, Burtaverde et al., 2021, Hengartner et al., 2018, Oshio et al., 2018, Roloff et al., 2022).

Gelassenheit wird im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit als Spontaneität, Experimentierfreude, Eigenverantwortung und Flexibilität beschrieben. Es gibt einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Flexibilität, welche als Unterkonstrukt zur Gelassenheit gilt und Stress durch berufliche Anforderungen (Kärner et al., 2021). Auch Eigenverantwortung als weiterer Teilaspekt der Dimension Gelassenheit korreliert positiv mit Resilienz (.535) (Manzano-Sánchez, Gómez-Marmol, Jiménez-Parra, Bohórquez & Valero-Valenzuela, 2021). Im Sinne der Work-Life-Balance und der eventuell damit einhergehenden Resilienz könnte es sinnvoll sein, Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit in einer Person zu vereinen. Das gemeinsame Vorliegen von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit würde sich durch die Testung durch klassische Testverfahren der Persönlichkeit ausmitteln, weshalb es Ziel dieser Arbeit ist, mit Hilfe des CPI13 die kombinierte Wirkung von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit auf die Resilienz zu betrachten.

H3: Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.

3. Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

Arbeitsmotivation bezeichnet die Bereitschaft, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Arbeit ausdauernd, engagiert und zielgerichtet einzusetzen und somit Arbeitsaufgaben mit Engagement zu bearbeiten und diese auch gegen Widerstände weiterzuverfolgen. Von der Arbeits- und Organisationspsychologie wird allgemein die Arbeitsmotivation von der Anfangsmotivation, welche zu Beginn einer Tätigkeit steht, abgegrenzt. Da der Prozess der Zielwahl jedoch von zentraler Bedeutung in der Motivationspsychologie ist, wird hier die Arbeitsmotivation um diesen Aspekt erweitert. Die Arbeitsmotivation weist zwei grundlegende Voraussetzungen auf. Dies ist zum einen das Vorhandensein von Fähigkeiten und Fertigkeiten und zum anderen der Wille, diese auch engagiert einzusetzen (Siemund, 2013). Die aktuelle Arbeitsmotivation setzt sich aus zwei Faktoren zusammen. Wie in Abbildung 1 dargestellt, bildet die Motivation das Produkt aus den zeitlich stabilen, für eine Person charakteristischen, Motiven und dem Anreizcharakter der jeweiligen Situation (Kauffeld & Schermuly, 2011).

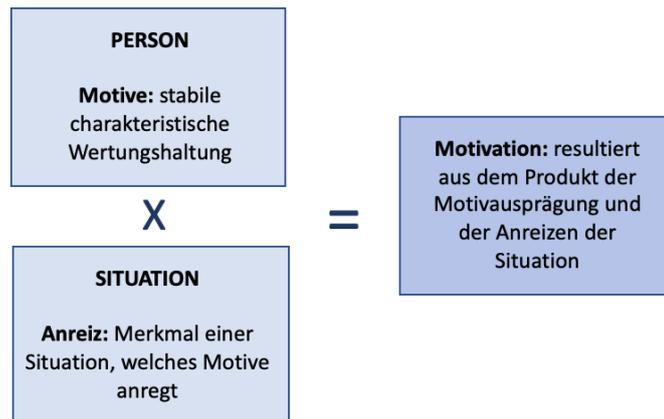


Abb. 1: Motive, Anreize, Motivation (Kauffeld & Schermuly, 2011)

Laut Siemund (2013) sind motivierte Mitarbeiter zuverlässig und pünktlich. Sie erledigen ihre Aufgaben fristgerecht und fehlerfrei. Sie zeigen Eigeninitiative und identifizieren sich mit ihrem Arbeitsplatz. Weiter werden durch Arbeitsmotivation der Absentismus und die Fluktuation der Mitarbeiter reduziert. Auch die jeweilige Person selbst profitiert von ihrer Arbeitsmotivation, da dadurch die Persönlichkeitsentwicklung, die Leistungsfähigkeit sowie die Lust an der Arbeit gesteigert werden. Eine hohe Arbeitsmotivation fördert auch die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer*innen (Siemund, 2013).

Arbeitszufriedenheit wird als das, was Menschen über ihre Arbeit denken und fühlen, definiert. Sie ist das Ausmaß, in dem Menschen ihre Arbeit schätzen und mögen oder eben nicht (Kauffeld & Schermuly, 2011). Kauffeld & Schermuly (2011) beschreiben die Arbeitszufriedenheit als den retrospektiven Blick darauf, wie ein Mitarbeiter seine Arbeit wahrnimmt und empfindet. Wohingegen die Arbeitsmotivation stärker prospektiv orientiert ist und sich auf Verhaltensdispositionen im Hinblick auf Art, Auswahl, Stärke und Intensität des Verhaltens fokussiert. Die Arbeitsmotivation hat daher konkrete Auswirkungen, wie gut und engagiert jemand seine Arbeit erledigt, und beeinflusst den zukünftigen Verbleib im Unternehmen (Kauffeld & Schermuly, 2011). Die Untersuchung von Gu & Day (2007) legt nahe, dass man zwischen zwei Formen des Verbleibes im Lehrberuf unterscheiden muss: Dem rein physischen Verbleib - gleichzusetzen mit „Dienst nach Vorschrift“ - und der Aufrechterhaltung der Arbeitsmotivation und somit in Folge der Arbeitszufriedenheit, diese zweite Form habe große Auswirkungen auf die Effektivität und das Wohlbefinden der Lehrkräfte. Die Interaktion zwischen der Arbeitsmotivation und dem Umgang mit beruflichen, situativen und persönlichen Aufgaben habe maßgebliche Auswirkungen auf die Widerstandsfähigkeit und damit auf die Resilienz der Lehrpersonen (Gu. & Day, 2007).

3.1 Job Characteristics Modell

Im Job Characteristics Modell werden motivationsfördernde Merkmale der Arbeitssituation und deren Auswirkungen auf das Erleben und Verhalten der Arbeitnehmenden definiert. Als Grundlage dafür diente Hackman und Oldman (1980 zitiert nach Kauffeld & Schermuly, 2011) das Bedürfnis nach optimaler Stimulation und der Wunsch, sich selbst als Ursprung von Umweltveränderungen wahrzunehmen. Hackman und Oldman (1980 zitiert nach Kauffeld & Schermuly, 2011) postulierten folgende Aspekte als fördernd für die intrinsische Arbeitsmotivation und dadurch folgende positive Auswirkungen wie hohe Arbeitszufriedenheit, Qualität und Leistung der Mitarbeiter: Mitarbeiter müssen ihre Tätigkeit als bedeutsam empfinden, es muss die Möglichkeit bestehen, Verantwortung für ihr Arbeitsfeld zu erfahren und die Ergebnisse der eigenen Tätigkeit müssen ersichtlich werden. Diese psychologischen Grundbedingungen werden durch fünf Merkmale der Tätigkeit („core job characteristics“) geprägt, diese lauten: Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Bedeutung der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung durch die Tätigkeit. Die Anforderungsvielfalt beschreibt die Vielfalt an Aktivitäten innerhalb einer Tätigkeit, welche verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordert. Die Ganzheitlichkeit steht für eine Tätigkeit, die die Fertigstellung eines identifizierbaren Produkts oder einer Dienstleistung beinhaltet. Die Bedeutung der Aufgabe (auch Wichtigkeit) steht für die Bedeutung, welche die Tätigkeit auf das Leben anderer hat. Das Merkmal der Autonomie beschreibt die Freiheit bei der Einteilung der Arbeit und der Wahl der Vorgehensweise. Die Rückmeldung durch die Tätigkeit wirkt sich positiv auf die Arbeitsmotivation aus, wenn die Tätigkeit selbst direkte und klare Informationen über die Leistung gibt (Kauffeld & Schermuly, 2011).

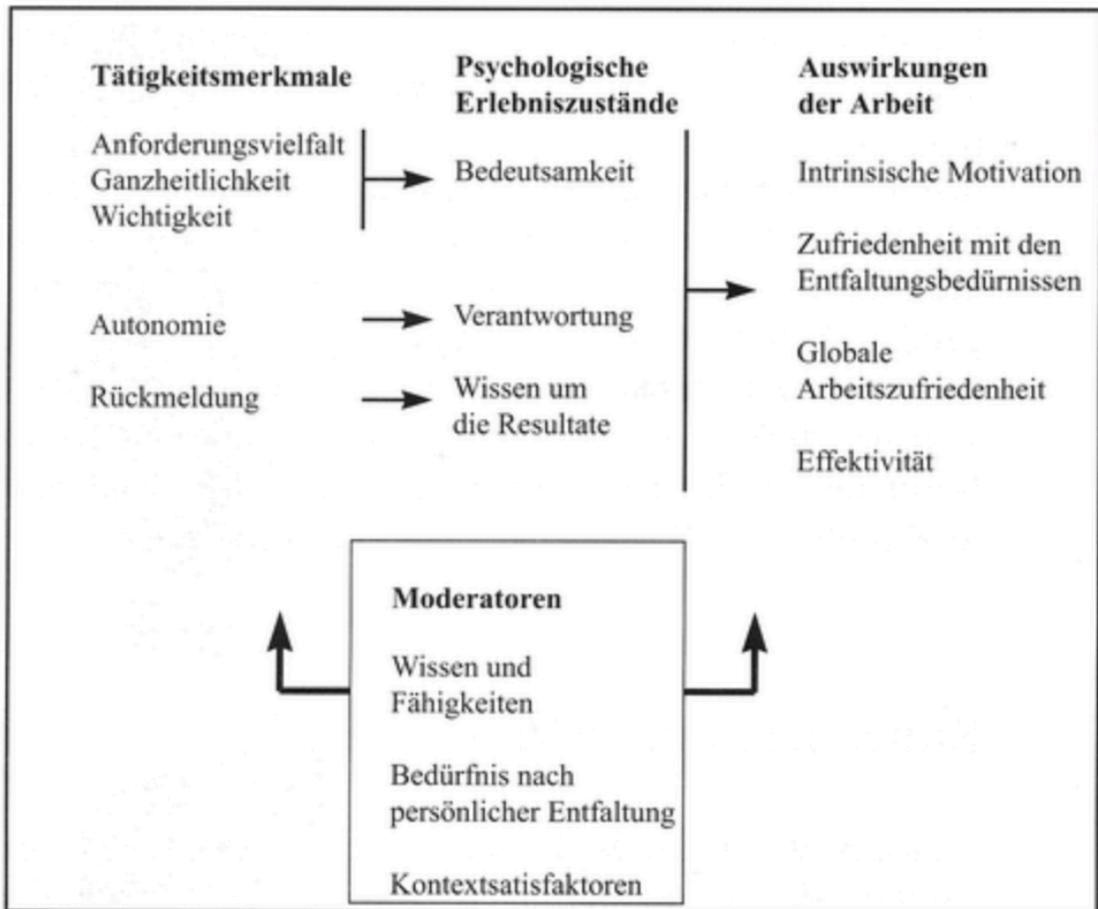


Abb. 2: Job Characteristics Modell nach Hackman & Oldham (1980, S.90, Übersetzung an Dick, 1999 zitiert nach van Dick, Schnitger, Schwarztmann-Buchelt & Wagner, 2001)

Wie in der Abbildung 2 zu erkennen ist, wirken nicht alle Merkmale gleichermaßen auf die psychologischen Grundbedingungen. Die Tätigkeitsmerkmale Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit und Wichtigkeit wirken auf das Erleben der Bedeutsamkeit, die Autonomie wirkt auf die Verantwortung und die Rückmeldung der Tätigkeit beeinflusst das Wissen um die Resultate der Arbeit (Kauffeld & Schermuly, 2011).

Hackman und Oldman (1980 zitiert nach Kauffeld & Schermuly, 2011) geben eine Formel zur Berechnung des Motivationspotentials an: $(\text{Vielfalt} + \text{Ganzheitlichkeit} + \text{Bedeutung})/3 \times \text{Autonomie} \times \text{Rückmeldung}$. Durch den Fakt, dass sowohl die Autonomie als auch die Rückmeldung als Faktoren in der Gleichung stehen, wird das Produkt Null, sollte einer der Bestandteile nicht mehr vorhanden sein.

3.2 Exogene und endogene Faktoren der Arbeitsmotivation im Kontext Schule

Der Arbeitsplatz Schule stellt aufgrund seiner Vielfalt an beteiligten Personen ein komplexes System dar, bestehend aus den Schulleiter*innen, meist einem vielstimmigen Kollegium, der Schülerschaft und den Eltern, welche direkt oder indirekt über ihre Kinder mit in das System einwirken. Diese Komplexität wirkt sich auf die Motivation der Lehrkräfte aus, eine Vernetzung der benannten Subsysteme ist freiwillig, dadurch kommt es zu recht großer Autonomie und der Möglichkeit zur Selbststeuerung. Im Gegensatz dazu führen Stoffdruck und Disziplinierungsnotwendigkeiten zu einem Verlust des Autonomiegefühls, diese Ambivalenz ist grundlegend für das Lehrertum (Ziegler, 2023). Die Unterstützung durch die Schulleiter*innen scheint einen relevanten Einfluss auf die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften zu haben. Diese wirkt als Puffer gegen Belastungen wie schwierigem Verhalten von Schüler*innen, großen Schülerzahlen oder einer hohen Anzahl an Unterrichtsstunden. Die Schulleiter*innen sollten eine Umgebung schaffen, in der sich die Lehrenden weiterentwickeln können und gefördert werden. Ist dies nicht der Fall, sinkt das Engagement des Kollegiums und die Gefahr für Frustration und Burnout steigt (Ziegler, 2023). Julia Gerick (2018) fasst in ihrer Studie folgende Anforderungen an die Schulleiter*innen zusammen: offene und intensive Kommunikation, regelmäßige Mitarbeitergespräche mit konstruktivem Feedback, Transparenz und Beteiligung bei Entscheidungsprozessen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Befreiung der Lehrkräfte von übermäßig vielen administrativen Tätigkeiten, gerechte Aufgabenverteilung, Übertragen von Verantwortung, Teambuilding, Förderung der Identifikation mit der Schule und Integration von Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Besondere Bedeutung kommt auch dem Klima im Kollegium zugute: Gelingt es, eine offene Kommunikation zu fördern, in der auch die Zeit genommen werden kann, sich gegenseitig zu unterstützen - emotional, kognitiv oder praktisch - so steigert dies die Arbeitszufriedenheit und das Selbstwirksamkeitsempfinden. Neben dem Verhalten der Vorgesetzten und des Kollegiums kann auch das Schulklima ganz allgemein die Arbeitsmotivation beeinflussen. Ein weiterer wichtiger sozialer Faktor ist das Image, das der Lehrberuf in der Gesellschaft hat. Dies kann maßgeblich dazu beitragen, wer sich den Beruf aussucht und wer diesen über viele Jahre engagiert ausübt (Ziegler, 2023). Laut Landert (2007) fördern folgende schulspezifische Aspekte die Arbeitszufriedenheit am meisten: selbst Neues ausprobieren, pädagogischer Handlungsspielraum, fachliche und erzieherische Sicherheit, Anerkennung durch die Schulleitung, Erfolge im Unterricht und Anerkennung durch das Kollegium.

Endogene Faktoren auf die Arbeitsmotivation von Lehrkräften sind eine hohe Extraversion und Offenheit für neue Erfahrungen, beides korreliert mit der sozialen Einbindung ins Schulsystem, wohingegen Neurotizismus als negativer Faktor gilt. Extrovertierte und gewissenhafte Lehrpersonen weisen eine höhere Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit auf, da diese Eigenschaften eher mit guten Leistungen im Unterricht einhergehen, was wiederum zu intrinsischen und extrinsischen Belohnungen führt (Judge et al., 2002; Ziegler, 2023). Im Lehrerberuf lässt sich insgesamt eine starke soziale Orientierung beobachten, die als günstig für diese Arbeit angesehen wird (Mayr, 2016).

3.3 Arbeitsmotivation und Persönlichkeit

Im Allgemeinen wurden signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitsmotivation und den Big Five ermittelt (Sowunmi, 2022; Greinacher, Helaß, Nikendei, Mulfinger, Gündel & Maatouk, 2021, Fukuzaki & Iwata, 2022; Li & Xie, 2020). Die zitierten Studien erforschten nicht den Zusammenhang mit der für diese Arbeit relevanten Zielgruppe, weshalb Studien mit Zielgruppen gewählt wurden, welche entweder versuchten, die Gesamtpopulation abzubilden oder ebenfalls in einem sozialen Arbeitsfeld tätig waren. Es zeigten sich in Bezug auf die einzelnen Faktoren recht konsistente Ergebnisse. In einer Studie von Sowunmi (2022) bei der 146 Personen aus dem Gesundheitssystem in Nigeria befragt wurden, ergab, dass eine hohe Verträglichkeit, eine hohe Gewissenhaftigkeit und eine hohe Offenheit signifikant und positiv mit der Arbeitsmotivation korrelierten. Neurotizismus wirkte sich negativ auf die Motivation aus. Eine weitere Studie, bei welcher 518 Krankenpfleger*innen eines deutschen Krankenhauses befragt wurden, ergab, dass Offenheit für neue Erfahrungen und Neurotizismus positiv mit der Absicht den Beruf zu verlassen zusammenhängen, dies spricht in der Folge auch für eine geringere Arbeitsmotivation. Der Effekt der Verträglichkeit auf die Absicht, die Arbeitsstelle zu verlassen wird von der Zufriedenheit mit dem Mitgefühl mediiert (Greinacher et al., 2021). In einer Meta-Analyse wurden 36 Studien zum Zusammenhang von Arbeitsmotivation und den Big Five Persönlichkeitsfaktoren korreliert. Diese Studie ergab, dass Gewissenhaftigkeit ($r = 0,41$) den stärksten signifikant positiven Einfluss auf die Arbeitsmotivation hat, gefolgt von Extraversion und Offenheit ($r = 0,38$), Verträglichkeit hat den geringsten positiven Effekt ($r = 0,27$). Neurotizismus korrelierte signifikant und mit mittlerer Effektstärke mit der Arbeitsmotivation ($r = -0,36$). Eine Pfadanalyse mit den geschätzten gemittelten Korrelationskoeffizienten ergab, dass das Big Five Modell 33 % der Varianz der Arbeitsmotivation erklärt, die Dimensionen einzeln betrachtet, sind Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen die stärksten Prädiktoren (Fukuzaki & Iwata, 2022).

Dies bestätigte auch eine Studie, bei welcher 1423 Personen aus dem chinesischen Gesundheitswesen befragt wurden (Ärzt*innen, Krankenpfleger*innen und Apotheker*innen). Hierbei bestätigte sich die positive Auswirkung von Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsmotivation, die signifikant positiven Korrelationen lagen zwischen .33. und .40. Neurotizismus korrelierte negativ mit -.44 (Li & Xie, 2020).

Die Studienlage zum Zusammenhang der Big Five Dimensionen und der Arbeitsmotivation scheint bis auf einige Ausreißer recht konsistent. Vergleichend lässt sich festhalten, dass Neurotizismus negativ auf die Arbeitsmotivation wirkt und die anderen Dimensionen meist in einem positiven Zusammenhang stehen, allerdings scheint es diesbezüglich sinnvoll zu sein, die Zusammenhänge auch mit Hilfe des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit von Himmer-Grudan (2007) zu testen, um eventuell durch die Vermittlung der gegenpoligen Eigenschaften verdeckte strukturelle Unterschiede aufzudecken.

3.3 Relevanz des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit für die Arbeitsmotivation

Da das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit noch nicht ausreichend empirisch mit dem Konstrukt der Resilienz in Zusammenhang gebracht wurde, werden in den folgenden Abschnitten mögliche Zusammenhänge aus der Forschung zum Big Five Modell und der Arbeitsmotivation aus dem obigen Abschnitt abgeleitet.

3.3.1 Die Relevanz des Persönlichkeitsspektrums und des fluiden Selbstkonzeptes

Wie bereits in Abschnitt 1.3 benannt, definiert das fluide Selbstkonzept das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln. Das fluide Selbstkonzept erfasst somit die Wandelbarkeit und die Flexibilität eines Menschen. Es bildet sowohl die Selbsteinschätzung einer Person in Bezug auf ihre Vielschichtigkeit als auch die individuelle Bedeutung, die sie der Vielschichtigkeit beimisst, ab (Gurdan, 2022). Die Skala des fluiden Selbstkonzeptes wurde als Indikator für die Vielschichtigkeit eines Menschen in Bezug auf dessen Persönlichkeit zu den 12 Dimensionspaaren des Complex Personality Inventory ergänzt. Dadurch ist dieses Konstrukt noch sehr jung, weswegen es noch keine Forschung zum Zusammenhang zwischen dem fluiden Selbstkonzept und der Resilienz bei Lehrkräften gibt. Deshalb orientiert sich die vorliegende Studie an empirischen Befunden zum ursprünglich im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit enthaltenen, themenverwandten Konzepts des Persönlichkeitseigenschafts-spektrums.

Das Persönlichkeitsspektrum beschreibt, wie oben in Abschnitt 1.3. bereits definiert, die intra-individuelle Eigenschaftsbandbreite in Bezug auf die gegenpoligen Dimensionen. Je höher die Werte auf den einzelnen gegensätzlichen Dimensionen ausgeprägt sind, desto breiter ist das Eigenschaftsspektrum. Himmer-Gurdan (2007) zeigte, dass die Breite des Persönlichkeitsspektrums positiv mit struktureller Flexibilität, sozialer Flexibilität und situativer Flexibilität einhergeht. Flexibilität korreliert wiederum signifikant positiv mit dem Wohlbefinden, der Arbeitszufriedenheit und dem beruflichen Engagement (Kärner et al., 2021). Umgekehrt korrelierte die psychologische Flexibilität, definiert als die Bereitschaft, sich mit schwierigen inneren Erfahrungen wie Gedanken, Gefühlen und Empfindungen zu verbinden und sich auf eine geschätzte Tätigkeit einzulassen, negativ (-.27) mit der Arbeitszufriedenheit (Paris, Grindle, Baker, Brown, Green & Ferreira, 2021).

Das Persönlichkeitseigenschaftsspektrum korreliert stark signifikant positiv mit der Proaktivität und der Selbstwirksamkeit. Hu, Zhao, Gao, Li J., Yan P., Yan X., Shao, Su & Li X. (2021) fanden in einer Studie mit chinesischen Krankenpfleger*innen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen proaktiver Persönlichkeit und Arbeitsmotivation (.39). Weiter konnte ein signifikanter indirekter Effekt von proaktiver Persönlichkeit und Arbeitsleistung durch die Arbeitsmotivation gefunden werden. Auch die Selbstwirksamkeit korreliert signifikant positiv (.40) mit der Arbeitsmotivation (Lipscomb, Chandler, Abshire, Jaramillo & Kothari 2021; Jentsch, Hoferichter, Blömeke, König & Kaiser, 2022). Das Selbstwirksamkeitsempfinden von Lehrkräften hängt von der wahrgenommenen Unterstützung ab und vermittelt den Effekt auf wahrgenommenen Stress. Weiter vermittelt die Selbstwirksamkeit signifikant zwischen der sozialen Unterstützung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften (Jentsch et al., 2022). Wie bereits in Abschnitt 2.3.1 thematisiert, treten zwischen dem Persönlichkeitsspektrum und dem proteischen Charakter, der wertgeleiteten Orientierung und der Balance signifikant positive Zusammenhänge auf. Der proteische Charakter an sich ist als eigenständig und eigenmotiviert definiert, der proteische Mensch zeichnet sich durch Anpassungsfähigkeit und Flexibilität aus.

Diese Eigenschaften wiederum haben eine hohe Passung zum Verständnis des fluiden Selbstkonzeptes, weswegen ein Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation angenommen wird (Himmer-Gurdan, 2007). Balance oder auch Work-Life-Balance korreliert ebenfalls positiv mit der Arbeitsmotivation (Syrek, Kühnel, Vahle-Hinz & de Bloom, 2022). Weiter korreliert ein breites Persönlichkeitseigenschaftsspektrum mit den Werten Leistung und Innovation, welche beide positive Aspekte im Zusammenhang mit dem Lehrberuf darstellen (Himmer-Grudan, 2007).

H4: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzepts und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften.*

3.3.2 Die Relevanz von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit

Personen mit hohen Werten der Gewissenhaftigkeit gelten als pflichtbewusst, organisiert und sorgfältig. Weiter definiert die Gewissenhaftigkeit, wie sich jemand seiner Aufgaben annimmt und zeichnet sich durch ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstkontrolle aus (Fehr, 2006). Diese Attribute stimmen mit der Definition der Arbeitsmotivation überein. Diese wird als die Bereitschaft, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Arbeit ausdauernd, engagiert und zielgerichtet einzusetzen und somit Arbeitsaufgaben mit Engagement zu bearbeiten und diese auch gegen Widerstände weiterzuverfolgen, definiert (Siemund, 2013). Laut Siemund (2013) sind motivierte Mitarbeiter zuverlässig und pünktlich, sie erledigen ihre Aufgaben fristgerecht und fehlerfrei, sie zeigen Eigeninitiative und identifizieren sich mit ihrem Arbeitsplatz. Eine Meta-Analyse über 36 Studien zum Zusammenhang von Arbeitsmotivation und den Big Five Persönlichkeitsfaktoren ergab, dass Gewissenhaftigkeit ($r = 0,41$) den stärksten signifikant positiven Einfluss auf die Arbeitsmotivation hat. Eine Pfadanalyse mit den geschätzten gemittelten Korrelationskoeffizienten ergab, dass das Big Five Modell 33 % der Varianz der Arbeitsmotivation erklärt. Wenn man die Dimensionen einzeln betrachtet, zählt die Gewissenhaftigkeit zu den stärksten Prädiktoren (Fukuzaki & Iwata, 2022). Weitere Studien fanden, dass extrovertierte und gewissenhafte Lehrpersonen eine höhere Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit aufweisen, da diese Eigenschaften eher mit guten Leistungen im Unterricht einhergehen, was wiederum zu intrinsischen und extrinsischen Belohnungen führt (Judge et al., 2002; Ziegler, 2023). Gelassenheit, wie durch den Complex Personality Inventory gemessen, wurde noch nicht im Zusammenhang mit Arbeitsmotivation erforscht. Gelassenheit wird durch die Unterkonstrukte Spontaneität, Experimentierfreude, Eigenverantwortung und Flexibilität beschrieben (Himmer-Gurdan, 2007). Einige dieser Unterkonstrukte wurden bereits empirisch mit der Arbeitsmotivation in Zusammenhang gebracht. Die Flexibilität, wie bereits in Abschnitt 1.4.1 definiert, als die Bereitschaft, sich mit schwierigen inneren Erfahrungen wie Gedanken, Gefühlen und Empfindungen zu verbinden und sich auf eine geschätzte Tätigkeit einzulassen, korreliert negativ ($-.27$) mit der Arbeitszufriedenheit (Paris, Grindle, Baker, Brown, Green & Ferreira, 2021). Wohingegen das Teilkonstrukt der Eigenverantwortung nahe einhergeht mit dem Bedürfnis der Autonomie, welches große Ambivalenz im Lehrberuf, ausgelöst durch einerseits die Möglichkeit der Selbststeuerung der Vernetzung der Subsysteme (Schüler*innen, Kollegium, Schulleitung) und der Unterrichtsplanung, sowie andererseits den Stoffdruck und Disziplinierungsnotwendigkeiten, aufweist. (Ziegler, 2023).

Die Ergebnisse zu den Unterkonstrukten der Gelassenheit sind ambivalent, weswegen die Betrachtung des gesamten Konstruktes in dieser Arbeit sinnvoll sein kann.

H5: Lehrkräfte unterscheiden sich in ihrer Arbeitsmotivation in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination der Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.

3.3.3 Die Relevanz von Offenheit und Traditionsbewusstsein

Der Faktor Offenheit bezieht sich auf Kreativität, Neugier und die Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Erfahrungen und steht häufig mit anderen Faktoren wie Bildung im Zusammenhang (Asendorpf, 2019). Einige Studien fanden einen signifikanten positiven Effekt der Offenheit für Erfahrungen auf die Arbeitsmotivation, meist hatten diese Ergebnisse eine mittlere Effektstärke (Sowunmi, 2022; Li & Xie, 2020). Eine Meta-Analyse, bei der 36 Studien miteinander korreliert wurden, ergab durch eine Pfadanalyse der geschätzten gemittelten Korrelationskoeffizienten, dass die Offenheit für Erfahrungen mit der stärkste Prädiktor für die Arbeitsmotivation war (Fukuzaki & Iwata, 2022). Im Gegensatz dazu fand eine Studie, welche 518 Krankenpfleger*innen eines deutschen Krankenhauses befragte, dass Offenheit für neue Erfahrungen und Neurotizismus positiv mit der „Intention to leave“ zusammenhängen (Greinacher et al., 2021). Diese Ergebnisse scheinen konträr zu den Ergebnissen der vorherigen Studien zu sein, allerdings ist die „Intention to leave“ nicht gesichert als das Gegenteil von Arbeitsmotivation zu bewerten, weswegen diese Ambivalenz entstanden sein könnte. Traditionsbewusstsein beschreibt Personen, welche es mögen, wenn Dinge immer gleich sind und die Stabilität wertschätzen. Weitere Aspekte des Traditionsbewusstseins sind der Wunsch nach Vorhersagbarkeit und Berechenbarkeit der Situation. Personen mit hohem Traditionsbewusstsein werden auch als sachlich, nüchtern und rational beschrieben (Gurdan, 2022). Es konnte keine Literatur gefunden werden, welche einen empirischen Zusammenhang zwischen Traditionsbewusstsein und Arbeitsmotivation bereits untersuchte, es kann daher keine Hypothese aus bestehender Forschung abgeleitet werden. Dennoch scheint es dahingehend einen Bedarf an Forschung zu geben, weswegen im Rahmen dieser Arbeit, diese Dimension explorativ beleuchtet werden soll.

4. **Verknüpfung der Konstrukte, Resilienz und Arbeitsmotivation**

Es wurden hohe positive signifikante Zusammenhänge (.72**) zwischen Resilienz und Arbeitsmotivation gefunden (Cabrera-Aguilar, Zevallos-Francia, Morales-García, Ramírez-Coronel, Morales-García, Sairitupa-Sanchez & Morales-García, 2023; Zhang, Bian, Bai, Kong, Liu, Chen & Li, 2020). Die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Resilienz und Arbeitsmotivation stammen von Studien, welche Lehrkräfte oder Berufsgruppen aus sozialen Arbeitsfeldern erforschten.

Resilienz hat nicht nur einen direkten Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation, Arbeitsmotivation mediiert auch den negativen Zusammenhang zwischen Resilienz und der Absicht die Arbeitsstelle zu verlassen (Zhang et al., 2020). Weitere Studien zeigen einen mediiierenden Einfluss von Selbstwirksamkeit auf den positiven Zusammenhang von Resilienz und Arbeitsmotivation (Heng & Chu, 2023; Cabrera-Aguilar et al., 2023). Diese Ergebnisse zeigen, dass die Selbstwirksamkeit und die Resilienz direkte Prädiktoren für die Arbeitsmotivation sind (Heng & Chu, 2023).

Diese Zusammenhänge zwischen der Resilienz und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften lassen sich damit begründen, dass Lehrkräfte, welche in der Lage sind, gut mit Schwierigkeiten und Herausforderungen umzugehen (hohe Resilienz), eher zufrieden mit ihrem Beruf sind. Dies wiederum fördert, dass diese Lehrkräfte sich im Beruf stärker engagieren und motivierter sind (Xie, 2021). Auch Gu & Day (2007) betonen diesen Umkehrschluss, dass eine hohe Arbeitsmotivation, dadurch, dass sie mit einem positiven Umgang mit beruflichen und situativen Aufgaben einhergeht, sich maßgeblich auf die Widerstandsfähigkeit und damit die Resilienz der Lehrpersonen auswirkt. Diese Ergebnisse über die Zusammenhänge zwischen Resilienz und Arbeitsmotivation lassen für diese Arbeit darauf schließen, dass es möglich ist, ein Persönlichkeitscluster zu finden, welches sich sowohl positiv auf die Resilienz als auch auf die Arbeitsmotivation auswirkt.

5. Zusammenfassung der Forschungslücke

Der Complex Personality Inventory von Himmer-Gurdan (2007) ist der erste Persönlichkeitstest, der Persönlichkeitseigenschaften bimodal untersucht. Zum ersten Mal wird Persönlichkeit nicht nach dem „Entweder-oder-Prinzip“ erforscht, es können daher komplexer und vielschichtiger Persönlichkeitsstrukturen aufgedeckt werden. Der CPI13 basiert auf dem Big Five Modell von Costa und McCrae (1985), es wurden jeweils Gegenpole zu den bestehenden fünf Faktoren, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Offenheit und Neurotizismus gebildet und eine weitere Dimension das fluide Selbstkonzept hinzugefügt. Aufgrund dessen und dem noch jungen Alter des CPI13 gibt es noch kaum Forschung zu den „neuen“ Dimensionen. Dies gilt in Bezug auf die erforschte Zielgruppe, sowie auch die gewählten Konstrukte dieser Arbeit Resilienz und Arbeitsmotivation. Im Zusammenhang mit der Zielgruppe konnte keine vorausgegangene Forschung zur Dimension der Gelassenheit gefunden werden. Diese bildet den Gegenpol zu Big Five Dimension der Gewissenhaftigkeit und beschreibt damit flexibles, spontanes und gelassenes Verhalten (Gurdan, 2022). Für diese Arbeit wurden daher Annahmen basierend auf Forschung zu Unterkonstrukten der Gelassenheit getroffen, beispielsweise der Flexibilität.

Flexibilität ist im Lehrberuf von großer Bedeutung, da dieser einem stetigen Wandel unterworfen ist und die Anforderungen an die Lehrkräfte sich stetig verändern, Aufgaben werden komplexer und vielfältiger (Bonnet & Hericks, 2014). Die Dimension der Verträglichkeit (soziale Orientierung) weist im Zusammenhang mit dem Lehrberuf keine empirisch eindeutige Studienlage auf (Fischer & Holzamer, 2016), der Gegenpol der autonomen Orientierung wurde noch nicht genauer erforscht. Personen mit einer hohen autonomen Orientierung werden im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit als authentisch, konfliktfähig und selbstfürsorgend beschrieben (Gurdan, 2022). Dasselbe gilt für den Gegenpol der Offenheit, dem Traditionsbewusstsein, auch hier konnte noch keine empirische Forschung gefunden werden, welche diese Persönlichkeitsdimension mit dem Lehrberuf in Verbindung brachte. Traditionsbewusstsein beschreibt Personen, welche es mögen, wenn Dinge immer gleich sind und die Stabilität wertschätzen. Weitere Aspekte des Traditionsbewusstseins sind Vorhersagbarkeit und Berechenbarkeit (Gurdan, 2022). Ebenso wurde das fluide Selbstkonzept, wie es durch den CPI13 erfasst wird, noch nicht im Zusammenhang mit der Berufsgruppe der Lehrer*innen erforscht, weswegen auch hier nur ähnliche Konstrukte herangezogen werden können. Flexibilität, welche nicht nur einen Teil der Gelassenheit ausmacht, sondern auch in der Dimension des fluiden Selbstkonzeptes Anteile hat, ist wie in Abschnitt 1.4.1 bereits benannt von besonderer Bedeutung im Lehrberuf. Die Anforderungen an das Berufsfeld und die Menschen, die sich darin bewegen, werden stets komplexer und vielfältiger (Bonnet & Hericks, 2014). Weshalb Veränderungsbereitschaft und Wandelbarkeit vermutlich Weise positiv auf die Lehrtätigkeit, die Resilienz und die Arbeitsmotivation der Lehrkräfte wirken könnten.

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften des Big Five Modells und der Resilienz ist weitestgehend bekannt und empirisch belegt, allerdings gibt es in dieser Forschung bei manchen Dimensionen ambivalente oder nur sehr schwache Ergebnisse, was darauf schließen lässt, dass die Möglichkeit besteht, mit einem umfangreicheren Persönlichkeitsmodell hier noch Forschungslücken schließen zu können. Das fluide Selbstkonzept wurde noch nicht im Zusammenhang mit Resilienz erforscht. Hiebel et al. (2021) beschreiben Resilienz als transaktionalen Prozess zwischen enteralen und internalen Variablen, welche sich in ihrer Kombination positiv auswirken können. Weiter wird davon ausgegangen, dass es eine Wechselwirkung zwischen der Resilienz und der Persönlichkeit gibt und sich deshalb beide Dimensionen stets weiterentwickeln. Dieses Verständnis von Persönlichkeit und Resilienz weist Parallelen zur Definition des fluiden Selbstkonzeptes auf, welches ebenso das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln, beinhaltet (Gurdan, 2022).

Weiter gab es in der Forschung zum Zusammenhang zwischen der Resilienz und der Persönlichkeit noch keine empirischen Ergebnisse zur Dimension der autonomen Orientierung. Burtaverde et al., (2021) führten in einer hierarchischen Regression im letzten Schritt die Kausalitätsorientierungen von Deci & Ryan (2017 zitiert nach Burtaverde et al., 2021) ein. Dabei zeigte sich, dass Verträglichkeit kaum noch Varianz der Resilienz aufklärte. Diese Befunde legen nahe, dass es für hohe Werte auf der Resilienzskala wichtig sein kann, dass sowohl soziale Kompetenzen, wie Hilfsbereitschaft und Empathie aufeinander achten als auch die autonome Orientierung, wie auf sich selbst zu achten und sich Zeit und Raum einzuräumen. Es gibt Studien, welche den signifikant positiven Zusammenhang zwischen Selbstfürsorge, als Teil der autonomen Orientierung, und Resilienz (.63; .39) bestätigen (Kotera, Aledeh, Barnes, Rushforth, Adam & Riswani, 2022; Park, Song & Kim, 2020). Die Forschung zur Dimension der Gewissenhaftigkeit im Zusammenhang mit der Resilienz bestätigt zwar signifikante Ergebnisse, allerdings fallen diese eher klein aus (Nieto et al., 2022, Burtaverde et al., 2021, Hengartner et al., 2018, Oshio et al., 2018, Roloff et al., 2022). Gelassenheit wird im Modell der vielschichtigen Persönlichkeit als Spontaneität, Experimentierfreude, Eigenverantwortung und Flexibilität beschrieben und wurde so im Zusammenhang mit Resilienz noch nicht erforscht. Die von Himmer-Grudan (2007) benannten Unterkonstrukte, wie Flexibilität und Eigenverantwortung wiesen allerdings positive Korrelationen mit Resilienz auf (Kärner et al., 2021; Manzano-Sánchez et al., 2021). Weshalb es sinnvoll sein könnte, um hohe Werte der Resilienz zu erreichen, Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit in einer Person zu vereinen. Das fluide Selbstkonzept, wie es der CPI13 erfasst, ist ein noch wenig erforschtes Konstrukt, weswegen dahingehend noch keine Kenntnisse im Zusammenhang mit der Resilienz von Lehrkräften vorliegen. Dasselbe gilt ebenso für den Zusammenhang des fluiden Selbstkonzeptes und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften. Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften des Big Five Modells und der Arbeitsmotivation im Generellen ist weitestgehend bekannt und empirisch belegt. Allerdings zeigen sich auch hier bei manchen Dimensionen ambivalente oder nur schwache Ergebnisse, was darauf schließen lässt, dass die Möglichkeit besteht, mit einem umfangreicheren Persönlichkeitsmodell hier noch Forschungslücken schließen zu können. Speziell der Zusammenhang des Konstruktes des Traditionsbewusstseins, wie es im CPI13 enthalten ist, und der Arbeitsmotivation wurde noch nicht erforscht, weswegen hier auch keine Hypothese abgeleitet werden konnte, die vorliegende Arbeit konnte sich daher nur explorativ mit diesem Zusammenhang auseinandersetzen.

Beim Dimensionspaar Gewissenhaftigkeit – Gelassenheit zeigt sich ein ähnliches Bild, wie im Zusammenhang mit der Resilienz, der Zusammenhang mit der Gewissenhaftigkeit wurde bereits erforscht, aber es liegen noch keine empirischen Befunde zum Zusammenhang zwischen der Arbeitsmotivation und der Gelassenheit vor. Einige der bereits benannten Unterkonstrukte wurden allerdings bereits empirisch mit der Arbeitsmotivation beziehungsweise der themenverwandten Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang gebracht. Die Flexibilität, wie bereits in Abschnitt 1.4.1 definiert, korreliert negativ ($-.27$) mit der Arbeitszufriedenheit (Paris et al., 2021). Wohingegen das Teilkonstrukt der Eigenverantwortung nahe einhergeht mit dem Bedürfnis der Autonomie, welches große Ambivalenz im Lehrberuf aufweist und je nach Betrachtungsweise positiv oder negativ auf die Arbeitsmotivation von Lehrkräften wirkt. (Ziegler, 2023). Extraversion und Introversion einzeln sind ausreichend erforschte Konstrukte im Zusammenhang mit der Resilienz und der Arbeitsmotivation, weswegen in dieser Untersuchung lediglich kurz ihre gemeinsame Wirkung als Dimensionspaar explorativ beleuchtet werden soll.

6. Fragestellung und Hypothesen

Im folgenden Abschnitt werden die Forschungsfrage und die Forschungshypothesen dargestellt, welche sich aus den obigen Abschnitten ergeben haben.

6.1 Forschungsfragen

Die Forschungsfragen dieser Arbeit lauten: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Persönlichkeitsbefragung und den Werten auf der Resilienzskala von Lehrkräften?“ und „Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsbefragung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften?“. Aus der Beantwortung der beiden Fragen ergibt sich eine weitere, rein explorativ zu beantwortende, nämlich: „Gibt es eine Persönlichkeitsstruktur (Cluster), welche Resilienz und Arbeitszufriedenheit bei Lehrkräften vorhersagen kann?“

6.2 Hypothesen

In der folgenden Tabelle 3 werden die Hypothesen, welche in den Abschnitten 2.3 und 3.4 aus der aktuellen Forschungslage abgeleitet wurden in Zusammenhang mit den Forschungsfragen dieser Arbeit dargestellt.

„Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Persönlichkeitsbefragung und den Werten auf der Resilienzskala von Lehrkräften?“
H1: Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz bei Lehrkräften.
H2: Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination soziale und autonome Orientierung.
H3: Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.
„Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsbefragung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften?“
H4: Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzepts und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften.
H5: Lehrkräfte unterscheiden sich in ihrer Arbeitsmotivation in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination der Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.
„Gibt es eine Persönlichkeitsstruktur (Cluster), welche Resilienz und Arbeitszufriedenheit bei Lehrkräften vorhersagen kann?“

Tab. 3: Forschungsfragen und Hypothesen

III. Empirie

7. Methodisches Vorgehen

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine quantitative Untersuchung, welche als Korrelationsstudie im Querschnittsdesign durchgeführt wurde. Im Rahmen einer Online-Umfrage auf der Plattform SoSciSurvey wurde vielschichtige Persönlichkeit durch den Complex Personality Inventory von Gurdan (2022), Resilienz und ähnliche Facetten mit dem Empowerment-Fragebogen starc-V von Himmer-Gurdan (2023) und Arbeitsmotivation durch das Job Diagnostic Survey (JDS) von Hackman & Oldham (1974;1975) erfasst. Der Link zur Teilnahme an der Studie wurde an insgesamt 20 Grundschulen in Niedersachsen geschickt, aufgrund des sensiblen Berufskreises wurde der Zugangslink gemeinsam mit einem aufklärenden Anschreiben zu den Hintergründen und Absichten der Arbeit, sowie zur Anonymisierung versandt. Nach Anklicken des Linkes kamen die Teilnehmer*innen auf eine Begrüßungsseite, auf welcher erneut auf das Thema der Arbeit, die Ziele der Untersuchung und die Anonymisierung hingewiesen wurde. Um an der Studie teilnehmen zu können, musste einmal die Volljährigkeit bestätigt werden und eine Zustimmung zur Verarbeitung der Daten erteilt werden. Das Beantworten aller Items einer Seite war verpflichtend, um auf die nächste Seite zu gelangen, Ausnahme dazu bildete das sozioökonomische Datenblatt. Inhaltlich und in Bezug auf die Hypothesen dieser Arbeit wurden vier Dimensionen des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit auf ihren Zusammenhang mit Resilienz und Arbeitsmotivation hin untersucht: (1) Gewissenhaftigkeit – Gelassenheit, (2) Soziale Orientierung – Autonome Orientierung, (3) Offenheit – Traditionsbewusstsein und (4) das fluide Selbstkonzept. Aufgrund der Studienlage wurde das Dimensionspaar Extraversion – Introversion, als mögliche konfundierende Variable miterfasst. Die Resilienz wurde durch die Dimension Resilienz aus dem CPI13, sowie durch die beiden Skalen affektive Resilienz und kognitive Stärke des STARC-5 erfasst. Aus dem JDS wurden bezogen auf die Hypothesen die beiden Skalen allgemeine Arbeitszufriedenheit und intrinsische Arbeitsmotivation erfasst. Aufgrund der Studienlage zur Arbeitsmotivation und allgemeinen Annahmen aus der Psychologie wurden das Alter, das Geschlecht, die Berufserfahrung, die Verbeamtung, die Wochenarbeitszeit, die Anzahl der eigenen Kinder und der Fahrtweg zum Arbeitsplatz miterfasst, um diesen Bedarf in die Untersuchung einfließen lassen zu können. Die Bearbeitungszeit des Fragebogens betrug circa 10 Minuten.

7.1 Stichprobe

Die Zielgruppe der Untersuchung waren erwachsene Lehrpersonen, welche an öffentlichen Grundschulen tätig sind, aufgrund der geografischen Nähe und der Beachtung der schulischen Unterschiede der jeweiligen Bundesländer wurde die Studie ausschließlich im Bundesland Niedersachsen durchgeführt. Durch eine bekannte Schulleiterin wurden zahlreiche weitere Schulleiter*innen angesprochen und ermutigt an der Studie teilzunehmen. Als die Teilnehmer*innenakquise stockte wurde eine zweite Methode zur Verteilung des Einladungslinkes gewählt. Es wurden proaktiv und direkt Schulen mit den passenden Voraussetzungen kontaktiert. So kam es dazu, dass sich in der Folge 20 Grundschulen an der Umfrage beteiligten, an allen Schulen unterrichten im Schnitt rund 20 Lehrkräfte. Es gelang nicht diese Anzahl dazu zu motivieren, an der Umfrage teilzunehmen, weswegen am Ende der Befragungszeit lediglich 105 Fragebögen ausgefüllt wurden. Davon mussten einige von der Untersuchung ausgeschlossen werden, da sie verfrüht abgebrochen worden waren, somit kamen nur 68 Fragebögen ($N=68$) für die Auswertung der Daten in Frage. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 15.03.2024 bis zum 01.05.2024, wobei die ersten beiden Wochen in die Osterferien fielen.

7.2 Messinstrumente

Im folgenden Abschnitt werden die Fragebögen, welche zur Ermittlung der Daten für diese Studie und zur Beantwortung der Forschungsfragen notwendig sind, vorgestellt.

7.2.1 Complex Personality Inventory (CPI13)

Das Konstrukt der Persönlichkeit wird basierend auf dem Grundgedanken der Big Five von Costa & McCrae (1985) in einem bimodalen Messinstrument zur Erfassung komplexer, vielschichtiger und facettenreicher Persönlichkeit, erfasst. Aufbauend auf den fünf Dimensionen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Neurotizismus wurden durch Himmer-Gurdan (2007) 13 Dimensionen der vielschichtigen Persönlichkeit entwickelt, diese wurden ausführlich im Abschnitt 1.3. beschrieben. Der deutschsprachige Fragebogen enthält passend zu den 13 Dimensionen 13 Skalen und insgesamt 70 Items. Ein Beispielitem für die Skala Extraversion lautet: „Ich bin gesellig und gerne unter Menschen“, als Gegenpol dazu lautet ein Beispielitem auf der Skala Introversion: „Ich brauche Zeit für mich alleine.“ Aufgrund der Bimodalität des Messinstrumentes wird es möglich, komplementäre Eigenschaften zu erfassen, sich gegenüberliegende Merkmalausprägungen schließen sich so nicht mehr aus. Die Items werden durch eine fünfstufige Likert-Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“ gemessen. Um bei einer fünfstufigen Skala, die Tendenz zur Mitte zu minimieren, werden die Probanden und Probandinnen aufgefordert, Zahlen von Hand einzutragen, anstatt die jeweilige Zahl anzukreuzen.

Für jede Skala kann ein Durchschnittswert gebildet werden, welcher mit Hilfe vorliegender Referenzwerte eingeordnet und interpretiert werden kann. Der CPI13 kann als Einzel- und als Gruppentest durchgeführt werden und ist für Personen ab dem Jugendalter geeignet. Es gibt keine Obergrenze der Bearbeitungszeit, im Durchschnitt brauchen Personen 10 bis 15 Minuten, um den Test vollständig auszufüllen. Der Test ist als Paper-Pencil- und als Online-Version vorhanden (Gurdan, 2022).

Die Bimodalität des CPI13 ermöglicht die Bildung verschiedener Persönlichkeitscluster, basierend auf den jeweiligen Ausprägungen der gegenüberliegenden Dimensionen. Gurdan (2022) benennt folgende Cluster:

Cluster 1: Eigenschaft (niedrige Ausprägung) und Komplement (niedrige Ausprägung)

Cluster 2: Eigenschaft (hohe Ausprägung) und Komplement (niedrige Ausprägung)

Cluster 3: Eigenschaft (niedrige Ausprägung) und Komplement (hohe Ausprägung)

Cluster 4: Eigenschaft (hohe Ausprägung) und Komplement (hohe Ausprägung)

Diese Spezialität der Clusterbildung ist besonders vorteilhaft bei der Erforschung von spezifischen Gruppen, im Falle dieser Arbeit, eben Grundschullehrende, da sie es ermöglicht, günstige Kombinationen komplementärer Merkmalsausprägungen zu überprüfen (Gurdan, 2022). Diese kombinierte Betrachtung der Gegenpole kann zur Erklärung interindividueller Unterschiede beitragen, weiter konnte diese Art der Betrachtung Erklärungen zu Unterschieden von Außenkriterien liefern (Himmer-Gurdan, 2007).

Der CPI13 weist, aufgrund dessen, dass die Testdurchführung, die Testauswertung und die Testinterpretation standardisiert sind, eine gute Objektivität auf. Die Cronbach Alphas der einzelnen Skalen liegen zwischen $\alpha = .72$ und $\alpha = .87$ und weisen somit eine gute Reliabilität auf. In der Tabelle 4 werden die einzelnen Cronbach-Alphas der Skalen dargestellt. Die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität scheint nach einigen ersten Untersuchungen gegeben zu sein, diese ist allerdings noch nicht vollständig belegt (Gurdan, 2022).

Skala	α
Extraversion	.85
Introversion	.75
Gewissenhaftigkeit	.84
Gelassenheit	.72
Autonome Orientierung	.80
Soziale Orientierung	.75
Offenheit	.82
Traditionsbewusstsein	.76
Selbstvertrauen	.84
Selbstreflexion	.86
Resilienz	.82
Sensitivität	.87
Fluides Selbstkonzept	.75

Tab. 4: Interne Konsistenzen der 13 Skalen (Gurdan, 2022)

In dieser Arbeit wurden nicht alle 13 Dimensionen erfasst. Es wurden nur diejenigen ausgewählt, die entweder zur Prüfung der Hypothesen erforderlich waren oder in der Literatur als ambivalent beschrieben wurden. In diesem Falle waren dies die Paare Extraversion – Introversion, Gewissenhaftigkeit – Gelassenheit, Autonome Orientierung – Soziale Orientierung und Offenheit – Traditionsbewusstsein. Einzeln wurden noch die Resilienz und das fluide Selbstkonzept erfasst.

7.2.2 STARC-V Fragebogen für Empowerment und Resilienz

Der STARC-5 ist ein modernes Messinstrument zur Erfassung von Empowerment und Resilienz. Er erfasst 5 Dimensionen mit insgesamt 39 Items, die Dimensionen lauten: Selbstvertrauen, Optimismus, affektive Resilienz, Problemlösekompetenz und kognitive Stärke. Aufgrund dessen, dass sowohl der STARC-5, als auch der CPI13 eine Skala für Selbstvertrauen beinhalten, wird diese nur einmal im Online Fragebogen vorkommen und zwar mit den Items aus dem STARC-5, da diese etwas besser zum Thema dieser Arbeit passen. Selbstvertrauen als Dimension beschreibt den Blick auf die eigenen Stärken, die der betreffenden Person helfen, schwierige Situationen gut zu bewältigen. Ein Beispielitem aus der Skala Selbstvertrauen lautet: „Ich traue mir zu, alles zu schaffen“. Unter Optimismus wird in der psychologischen Forschung ein positiver Blick in die Zukunft und grundsätzlich eine positive Haltung zu Mitmenschen und dem Leben verstanden, ein Beispielitem dazu: „Ich habe eine positive Lebenseinstellung“.

Die Dimension der affektiven Resilienz meint die emotionale Belastbarkeit, diese beschreibt, ob es ein Mensch schafft, trotz schwerer Bedingungen emotional gelassen zu bleiben. Ein Item aus der Skala affektive Resilienz lautet: „Ich kann gut abschalten“. Die Dimension Problemlösekompetenz misst, inwieweit die Probanden und Probandinnen Wege finden, mit schwierigen Situationen umzugehen, dies wird zum Beispiel mit dem Item „An mich gestellte Aufgaben beende ich auch“ erfragt. Die fünfte Dimension ‚kognitive Stärke‘ umfasst Eigenschaften wie die Fähigkeit zu lernen und das Vermögen zur Abstraktion. Sie soll auch messen, wie sehr die Probanden und Probandinnen geistige Herausforderungen mögen, ob sie sich gut in verschiedene Perspektiven eindenken können und zeigt damit die geistige Beweglichkeit und Entwicklungsfähigkeit. Ein Beispielitem aus dieser Skala lautet: „Ich denke gerne intensiv nach“. Diese Dimensionen wurden durch Itemanalyse auf die Relevantesten gekürzt, welche Resilienz sicher anzeigen und Rückschlüsse auf fehlende Aspekte zulassen (Himmer-Gurdan, 2023). Diese Funktion könnte für diese Arbeit wertvoll sein, um in einem Ausblick fehlende Aspekte und daraus folgende Präventionsmaßnahmen benennen zu können. Der STARC-5 kann als Einzel- und als Gruppentest durchgeführt werden und ist für Personen ab dem Jugendalter geeignet. Es gibt keine Obergrenze der Bearbeitungszeit, im Durchschnitt brauchen Personen 10 bis 15 Minuten, um den Test vollständig auszufüllen. Der Test ist als Paper-Pencil- und als Online-Version vorhanden. Die Items werden durch eine fünfstufige Likert-Skala von 1 = „trifft nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“ gemessen. Um bei einer fünfstufigen Skala die Tendenz zur Mitte zu minimieren, werden die Probanden und Probandinnen aufgefordert, Zahlen von Hand einzutragen, anstatt die jeweilige Zahl anzukreuzen. Der STARC-5 weist eine gute Objektivität auf, die Durchführung und die Auswertung der Ergebnisse sind standardisiert. Die Interpretation erfolgt durch einen Vergleich mit dem Referenzwert der Normstichprobe, somit kann direkt abgelesen werden, wie der Wert einzustufen ist. Die Cronbach Alphas der einzelnen Skalen liegen im Schnitt bei $\alpha = .85$ und weisen somit eine gute Reliabilität auf. In der Tabelle 5 werden die einzelnen Cronbach-Alphas der Skalen dargestellt. Erste Untersuchungen zur Konstrukt- und Kriteriumsvalidität bei dem noch neuen Verfahren deuten auf Validität hin (Himmer-Gurdan, 2023).

Skala	α
Selbstvertrauen	.85
Optimismus	.86
Affektive Resilienz	.85
Problemlösekompetenz	.85
Kognitive Stärke	.84

Tab. 5: Interne Konsistenzen der 5 Skalen (Himmer-Gurdan, 2023)

Da in dieser Arbeit die Resilienz erfasst werden sollte wurden nur die beiden Dimensionen affektive Resilienz und kognitive Stärke erfasst.

7.2.3 Job Diagnostic Survey (JDS)

Mit Hilfe des Job Diagnostic Survey, einem standardisierten Fragebogen von Hackman & Oldham (1974;1975) in der deutschen Fassung von Schmidt, Kleinbeck, Ottmann und Seidel (1985), kann der motivationale Anregungsgehalt einer Arbeitsaufgabe diagnostiziert werden. Darüber hinaus werden die Arbeitseinstellung und die Einstellung zum Arbeitsplatz der Person erfasst. Der JDS ist zwar tätigkeitsbezogen, aber nicht auf Tätigkeiten beschränkt, somit können Arbeitsaufgaben aus allen Branchen damit erfasst werden. Dem JDS liegt das oben beschriebene Job Characteristics Modell zugrunde. Das Modell beschäftigt sich mit Gestaltungsmerkmalen, welche motivationsfördernd und leistungsanregend wirken (Schmidt & Kleinbeck (1999). Der JDS versucht, die subjektive Wahrnehmung der arbeitenden Person, welche Merkmale der Arbeitssituation sich wirklich im Erleben und Verhalten niederschlagen, zu erfassen. Er liefert theoretisch begründete Aussagen darüber, welche motivationalen Prozesse dabei über welchen Mechanismus eine Rolle spielen (Kauffeld & Schermuly, 2011). Der Job Diagnostic Survey gliedert sich in 16 Skalen und insgesamt 78 Items. Die Skalen folgen dem Schema des Job Characteristics Models, erneut abgebildet in Abb. 3: Anforderungsvielfalt (3 Items), Aufgabengeschlossenheit (3 Items), Bedeutsamkeit, hier als Wichtigkeit im Modell gemeint (3 Items), Autonomie (3 Items), Rückmeldung (3 Items), soziale Beziehungen (3 Items) und Feedback von Mitarbeitern*innen und Vorgesetzten (3 Items) als Tätigkeitsmerkmale. Als Erlebniszustände werden folgende Skalen benannt: Erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit (4 Items), erlebte Verantwortlichkeit für die Arbeit (6 Items) und Wissen um die Ergebnisse der Arbeit (4 Items). Die Auswirkungen der Arbeit werden durch folgende Skalen im JDS repräsentiert: Allgemeine Arbeitszufriedenheit (5 Items), intrinsische Arbeitsmotivation (6 Items) und Zufriedenheit mit den Entfaltungsmöglichkeiten (4 Items). Als vierte Gruppe werden die Moderatoren erfasst: Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung (6 Items), Wachstumsbedürfnis (12 Items) und die in der Abbildung als Kontextsatisfaktoren zusammengefasst: Zufriedenheit mit dem sozialen Klima (3 Items), Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten (3 Items), Zufriedenheit mit der Bezahlung (2 Items) und Zufriedenheit mit der Arbeitssicherheit (2 Items).

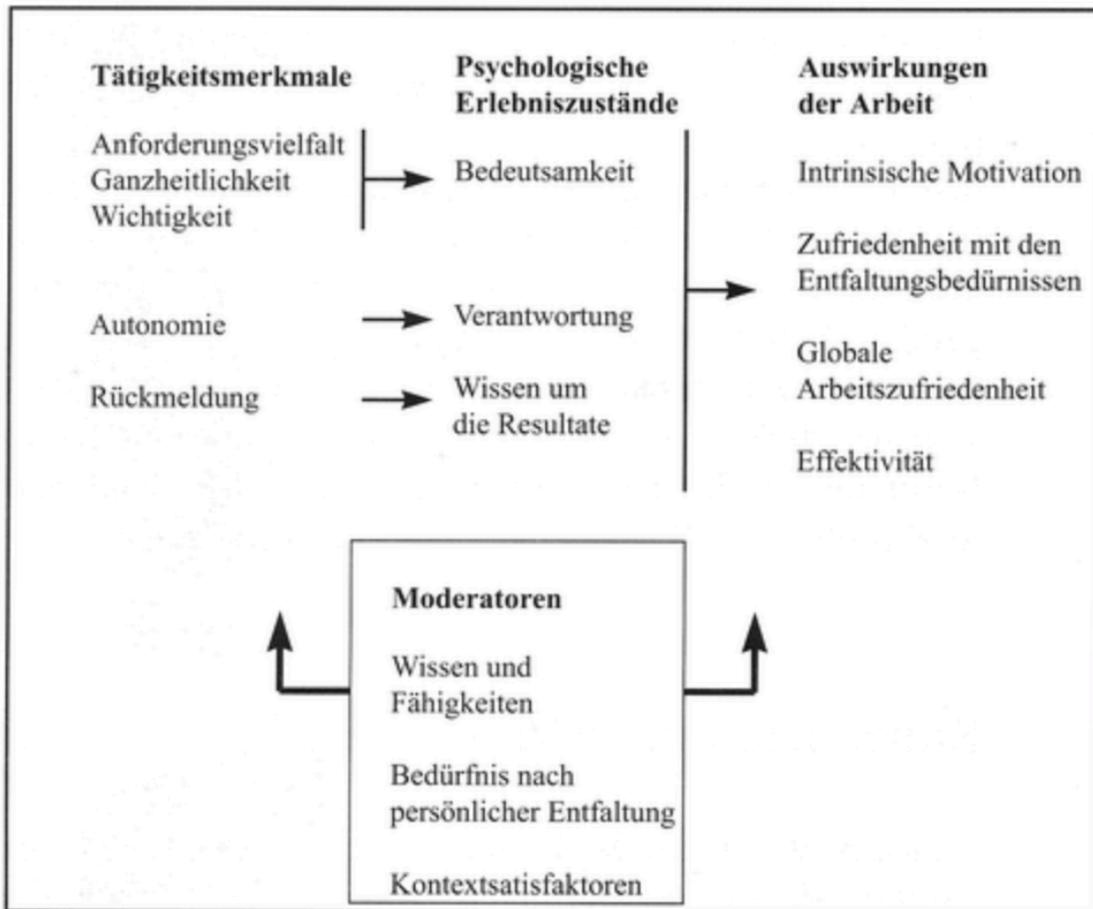


Abb. 3: Job Characteristics Modell nach Hackman & Oldham (1980, S.90, Übersetzung an Dick, 1999 zitiert nach van Dick, Schnitger, Schwarztmann-Buchelt & Wagner, 2001)

Der JDS kann als Einzel- und als Gruppentest durchgeführt werden. Es gibt keine Obergrenze der Bearbeitungszeit, im Durchschnitt brauchen Personen 30 bis 45 Minuten, um den Test vollständig auszufüllen. Der Test ist als Paper-Pencil- und als Online-Version vorhanden. Die Items werden durch eine siebenstufige Likert-Skala von 1 = „völlig unzutreffend“ bis 7 = „stimmt völlig“ gemessen. Um bei einer siebenstufigen Skala die Tendenz zur Mitte zu minimieren, werden die Probanden und Probandinnen aufgefordert, Zahlen von Hand einzutragen, anstatt die jeweilige Zahl anzukreuzen. Dies ist beim JDS nicht grundsätzlich so, dies wird aus dem CPI13 und dem STARC-5 übernommen, um eine Einheitlichkeit über den gesamten Online-Fragebogen zu erhalten.

Die Reliabilität des JDS wurde in amerikanischen und in deutschen Stichproben geprüft. Alle Skalen wurden auf interne Konsistenz geprüft und lieferten zufriedenstellende Ergebnisse. Die Konstruktvalidität wurde sowohl experimentell im Feld als auch im Labor nachgewiesen.

Aufgrund des großen Umfangs der Befragung mussten Abstriche bei der Erfassung der JDS-Dimensionen gemacht werden, weswegen nur mehr die intrinsische Arbeitsmotivation, die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die erlebte Bedeutsamkeit und das Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung erfasst wurden.

7.2.4 Soziodemografisches Datenblatt

Mit dem soziodemografischen Datenblatt werden für die Untersuchung relevante soziodemografische Daten der Probanden und Probandinnen erhoben. Es werden im Speziellen das Alter, das Geschlecht, die Berufserfahrung in Jahren, die Verbeamtung, die Anzahl eigener Kinder und der Fahrweg zur Arbeitsstelle erfragt.

7.3 Datenaufbereitung und statistische Auswertung

Die Datenauswertung erfolgte mit Hilfe der Statistik-Software IBM SPSS Version 29. Nach dem Import der Daten, bei welchem bereits das Auswahlkriterium Abbruch vor der vorletzten Seite (soziodemografisches Datenblatt) eingestellt war, wurden die verbliebenen 68 Fragebögen gesichtet. Dabei wurde auf unplausible Werte geachtet, allerdings waren die verbliebenen Fragebögen, soweit dies abschätzbar war, ordnungsgemäß ausgefüllt und es musste kein weiterer Fragebogen gestrichen werden. Aufgrund dessen, dass die Beantwortung der Items obligatorisch war, enthielten die Untersuchungsbögen keine fehlenden Werte.

Anschließend wurden die Rohdaten für die geplanten Analysen vorbereitet. Die einzelnen Items wurden laut ihrer Skalenzugehörigkeit, entnommen aus den Testmanualen, zu Skalen zusammengefasst, wenn nötig wurden diese davor umgepolt. Alle gebildeten Skalen wurden mittels einer Ausgabe der deskriptiven Eigenschaften auf Plausibilität geprüft und damit konnte in der Folge abgeschätzt werden, wie sich der Mittelwert der Stichprobe zu den Referenzwerten der Testmanuale einordnen ließ. Die gewonnenen Variablen wurden z-transformiert. Anschließend wurden die z-transformierten Persönlichkeitsdimensionen durch einen Mediansplit geteilt. Im letzten Schritt der Datenaufbereitung wurden die Gruppen der jeweiligen Gegenpole so codiert, dass sie addiert verschiedene Summen ergaben, dadurch konnte durch Addition der beiden Variablen eine neue Variable mit vier Ausprägungen generiert werden.

Für die Daten des Soziodemografischen Datenblattes wurden jeweils der Mittelwert, der Median und die Standardabweichung berechnet und notiert. Anschließend wurde durch die Ausgabe von Boxplot-Diagrammen auf Ausreißer kontrolliert, hierbei zeigten sich keine Auffälligkeiten.

7.3.1 Inferenzstatistische Auswertung

H1: Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz bei Lehrkräften.

Im ersten Schritt zur Überprüfung der Hypothese zum gerichteten Zusammenhang zwischen einem hohen fluiden Selbstkonzept und der Resilienz von Lehrkräften wurden die Voraussetzungen für eine Korrelation nach Bravais Pearson geprüft. Aufgrund der Tatsache, dass beide Konstrukte mittels einer 5-stufigen Likert-Skala erfasst wurden, war nicht mit Ausreißern zu rechnen. Beide Konstrukte wurden mittels eines Streudiagramms optisch auf ihren Zusammenhang hin überprüft. Aufgrund dessen, dass die Resilienz in dieser Untersuchung mittels drei verschiedener Skalen (Resilienz CPI13, Affektive Resilienz, Kognitive Stärke) gemessen wurde, wurden auch alle drei geprüft. Bei allen drei Skalen wurde ein linearer Zusammenhang festgestellt, der unterschiedlich stark ausgeprägt war. Weiter wurden die Zusammenhänge der drei Skalen mittels einer Pearson Bravais Korrelation getestet, es ergaben sich ausschließlich signifikant positive Zusammenhänge. Es wurde in der Folge eine zusammengefasste Skala der Resilienz gebildet und erneut ein Streudiagramm ausgegeben (Anhang 1).

Im nächsten Schritt wurde die bivariate Normalverteilung der beiden Konstrukte, fluides Selbstkonzept und „zusammengefasste“ Resilienz überprüft, aufgrund der Stichprobengröße > 30 , wurde dies mittels eines Q-Q-Diagrammes durchgeführt (Anhang 1.1). Dabei erschienen die Daten optisch zwar normalverteilt, speziell bei dem Trendbereinigten Q-Q-Plot des fluiden Selbstkonzeptes war dennoch zu erkennen, dass es erhebliche Abweichungen von der erwarteten Linie gab, weswegen im Anschluss noch ein Shapiro-Wilk-Test durchgeführt wurde (Anhang 1.2). Hierbei ergab sich, dass die „zusammengefasste“ Skala zur Resilienz mit einer Signifikanz von 0,827 normalverteilt ist. Beim fluiden Selbstkonzept fiel dieser Wert deutlich kleiner aus, lag aber mit einem Wert von 0,093 noch über dem Grenzwert von 0,05. Somit konnte auch hier eine Normalverteilung angenommen werden. Damit waren alle Voraussetzungen für eine Korrelation nach Bravais Pearson erfüllt und diese konnte berechnet werden.

H2: *Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination soziale und autonome Orientierung.*

H3: *Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.*

Die Hypothesen 2 und 3 sollten mittels einer einfaktoriellen Varianzanalyse berechnet werden, die gebildeten Cluster aus der Datenaufbereitung sollten als gruppierender Faktor gelten und die Resilienz als abhängige Variable. Um eine ANOVA berechnen zu können, müssen vier Voraussetzungen gegeben sein: (1) metrisches Skalenniveau, (2) Unabhängigkeit der Gruppen, (3) Normalverteilung der Residuen und (4) Varianz Homogenität. Das Skalenniveau ist aufgrund der Erfassung mittels einer Likert-Skala als metrisch anzunehmen. Die Unabhängigkeit der Gruppen ist aufgrund der eindeutigen Zuteilung von Einzelpersonen, anhand ihrer Merkmalsausprägung ebenfalls als gegeben anzunehmen. Um die Normalverteilung der Residuen zu kontrollieren wurde die Variable der Resilienz mittels SPSS in ihre Residuen umgerechnet. Im Anschluss daran wurde diese neu erhaltene Variable mittels des Shapiro-Wilk-Tests auf Normalverteilung getestet (Anhang 2). Dabei ergab sich mit einem Signifikanzwert von 0,512, dass auch die Residuen der Resilienz normalverteilt sind. In einem letzten Schritt wurde die Varianzhomogenität mit Hilfe des Levene-Tests getestet. Beim Levene-Test ist bei Werten über 0,05 davon auszugehen, dass Varianzhomogenität vorliegt, dies war hier gegeben (Anhang 2.1). Somit waren alle Voraussetzungen für eine ANOVA erfüllt und diese konnte berechnet werden. Zur genaueren Betrachtung der Ergebnisse wurde als post-hoc Test das Tukey-Verfahren angewendet.

H4: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzepts und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften.*

Wie auch bei der ersten Hypothese mussten auch hier die Voraussetzungen für die Berechnung der Korrelation nach Bravais Pearson getestet werden. Beide Konstrukte wurden mittels einer Likert-Skala erfasst, weswegen auch hier von keinen Ausreißern ausgegangen werden konnte. Um die Voraussetzung des linearen Zusammenhangs zu prüfen, wurden Streudiagramme erstellt, welche jeweils das fluide Selbstkonzept auf der y-Achse hatten. Auf der x-Achse wurden einmal die intrinsische Arbeitsmotivation, einmal die allgemeine Arbeitszufriedenheit und einmal eine zusammengeführte Skala aus den beiden erst genannten Skalen abgebildet (Diagramme im Anhang 3). Es zeigten sich ziemlich gleichbleibende Punktwolken, was nicht grundsätzlich gegen einen linearen Zusammenhang spricht, allerdings kann dieser nicht stark ausgeprägt sein.

Im nächsten Schritt wurde die bivariate Normalverteilung des Konstruktes, „zusammengefasste“ Arbeitsmotivation überprüft, aufgrund der Stichprobengröße > 30 , wurde dies mittels eines Q-Q-Diagrammes durchgeführt. Dabei wurde ersichtlich, dass dieses Konstrukt nicht normalverteilt zu sein scheint, auch die nachfolgende Kontrolle mittels des Shapiro-Wilk-Tests kam auf dieses Ergebnis. Aufgrund dessen wurden die einzelnen Konstrukte (allgemeine Arbeitszufriedenheit, intrinsische Motivation) auch noch einmal einzeln auf ihre Normalverteilung getestet. Bei der Arbeitszufriedenheit zeigte sich erneut keine Normalverteilung, die Arbeitsmotivation hingegen mit einem Signifikanzwert von 0,248 beim Shapiro-Wilk Test eine eindeutige Normalverteilung (Anhang 3.1) weswegen sich dazu entschieden wurde, ausschließlich mit dieser Skala weiterzutesten. Damit sind auch hier die Voraussetzungen für eine Korrelation nach Bravais Pearson gegeben.

H5: Lehrkräfte unterscheiden sich in ihrer Arbeitsmotivation in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination der Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.

Die Hypothese 5 sollte ebenfalls, wie die Hypothesen 2 und 3 mittels einer einfaktoriellen Varianzanalyse berechnet werden, die gebildeten Cluster aus der Datenaufbereitung sollten als gruppierender Faktor gelten und die Arbeitsmotivation als abhängige Variable. Das Skalenniveau ist auch bei den Ergebnissen des JDS aufgrund der Erfassung mittels einer Likert-Skala als metrisch anzunehmen. Die Unabhängigkeit der Gruppen ist auch hier aufgrund der eindeutigen Zuteilung von Einzelpersonen, anhand ihrer Merkmalsausprägung ebenfalls als gegeben anzunehmen. Um die Normalverteilung der Residuen zu kontrollieren wurde die Variable der Arbeitsmotivation mittels SPSS in ihre Residuen umgerechnet. Im Anschluss daran wurde diese neu erhaltene Variable mittels des Shapiro-Wilk-Tests auf Normalverteilung getestet (Anhang 4). Eine Normalverteilung konnte aufgrund eines erhaltenen Signifikanzwertes von 0,624 angenommen werden. In einem letzten Schritt wurde die Varianzhomogenität mit Hilfe des Levene-Tests getestet (Anhang 4.1). Beim Levene-Test ist bei Werten über 0,05 davon auszugehen, dass Varianzhomogenität vorliegt, dies war hier gegeben. Weshalb auch hier die Berechnung einer ANOVA erlaubt war. Als post-hoc-Test wurde auch hier das Tukey-Verfahren eingesetzt.

8. Ergebnisdarstellung

Im folgenden Abschnitt werden erst die deskriptiven Ergebnisse der Studie erläutert, nachfolgend werden die Ergebnisse detailliert mit den einzelnen Hypothesen inferenzstatistisch in Zusammenhang gebracht.

8.1 Deskriptive Ergebnisse

Die Stichprobe bestand aus $N=68$ auswertbaren Fragebögen. Der Altersdurchschnitt der Proband*innen (Tabelle 6) lag bei $M=47,45$ mit einer Standardabweichung von $SD=9,420$. Die jüngste teilnehmende Person war 26 Jahre alt, während die älteste Person 65 Jahre alt war. Das Alter verteilte sich stark rechtssteil und zeigte eine deutliche Häufung in der Altersgruppe: 50 bis 60 Jahre (Abbildung 4).

	M	SD	Min	Max
Alter	47,45	9,42	26	65

Tab. 6: Mittelwert, Standardabweichung, Minimum und Maximum des Alters

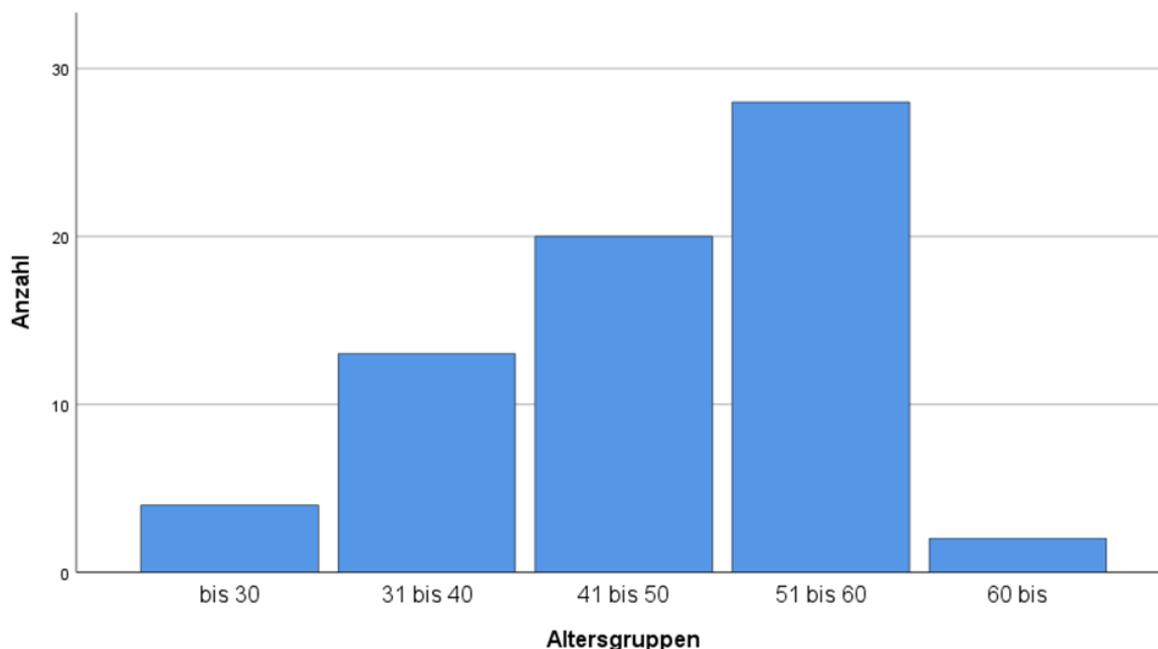


Abb. 4: Altersverteilung

Die Geschlechterverteilung war gemäß der Erwartung stark weiblich dominiert, das Statistische Bundesamt veröffentlichte für das Schuljahr 2021/2022 eine Grafik, welche zeigte, dass 88,5% der Lehrenden an Grundschulen weiblich sind (Janson, 2023). Bei dieser Untersuchung gaben 86,8% der Personen an weiblich zu sein, eine Person machte keine Angaben (Abbildung 5).

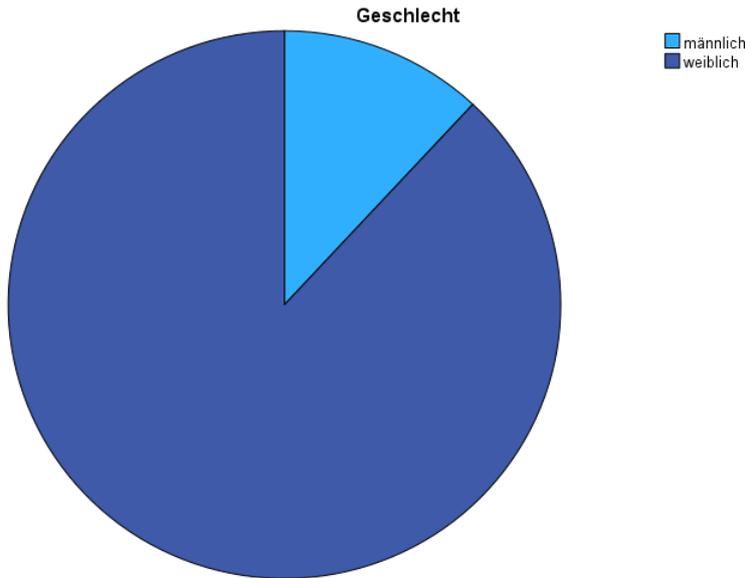


Abb. 5: Geschlechterverteilung

Bezüglich der Anstellungsform war die Stichprobe sehr ausgewogen, unter der Berücksichtigung der auch manuell eingegebenen Angaben, lag das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit angestellten Lehrkräften bei 50% zu 50%. 64 der befragten Personen gaben an verbeamtet zu sein, lediglich 3 Personen waren zum Untersuchungszeitpunkt (noch) nicht verbeamtet, eine Person machte keine Aussage. Diese hohe Rate an Verbeamtungen deckt sich mit den hohen Angaben zur Berufserfahrung in Jahren. Der Mittelwert der Berufserfahrung (siehe Tabelle 7) in Jahren lag bei dieser Untersuchung bei $M=19,73$ Jahren, mit einer Standardabweichung von $SD=9,437$ Jahren. Die geringste Angabe lag bei einem Jahr, die höchste bei 40 Jahren Berufserfahrung, auch hier zeigte sich eine rechtssteile Verteilung (Abbildung 6).

	M	SD	Min	Max
Berufserfahrung	19,73	9,437	1	40

Tab. 7: Mittelwert, Standardabweichung, Minimum und Maximum der Berufserfahrung

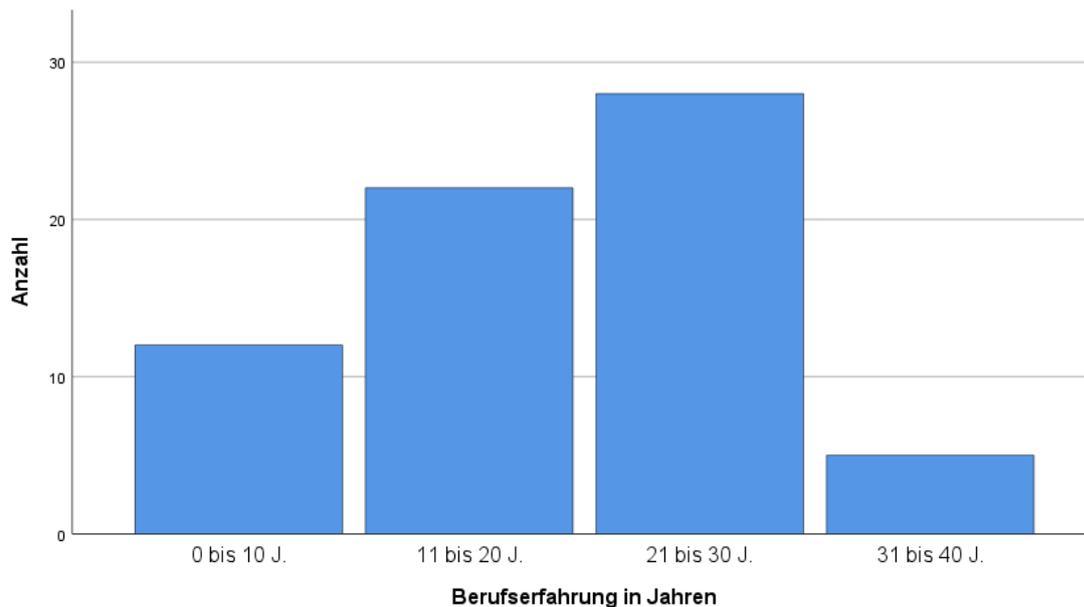


Abb. 6: Verteilung der Berufserfahrung

Auf die Frage, ob die Lehrpersonen eigene Kinder hätten, antworteten 80,9% ($N=55$) mit ja und 17,6% ($N=12$) mit nein, wobei in dieser Untersuchung das jeweilige Alter der Kinder nicht miterfasst wurde, weshalb keine Schlüsse über einen Zusammenhang mit den Arbeitsstunden pro Woche gezogen werden konnten. Als Letztes wurde im soziodemografischen Datenblatt noch der Fahrweg zur Arbeitsstelle erfasst, da dieser ebenfalls zur Belastung werden kann. Dabei lag der Mittelwert bei $M=19,24$ Minuten mit einer Standardabweichung von $SD=12,368$ Minuten. Innerhalb des CPI13 von Gurdan (2022) ergaben sich folgende deskriptive Ergebnisse (Tabelle 8).

	M	SD	Min	Max
Gewissenhaftigkeit	3,691	0,778	1,50	5,00
Gelassenheit	3,032	0,685	1,67	5,00
Soziale Orientierung	3,828	0,476	2,57	4,86
Autonome Orientierung	3,255	0,646	1,83	4,50
Fluides Selbstkonzept	3,254	0,721	1,75	5,00

Tab. 8: Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum und Maximum der Persönlichkeitsdimensionen

Die Skala der Gewissenhaftigkeit, welche sich aus vier Items zusammensetzt, wies im Rahmen dieser Stichprobe einen Mittelwert von $M=3,691$ Punkten, mit einer Standardabweichung von $SD= 0,778$ auf. Verglichen mit den gegebenen Referenzwerten liegt dies genau im Bereich der mittleren Ausprägung.

Auf der Gegendimension, der Gelassenheit, welche sich aus sechs Items zusammensetzt, liegt der Mittelwert etwas niedriger bei $M=3,032$. Die Standardabweichung für diese Skala lag bei $SD= 0,685$, auch dies entspricht den Erwartungen, die Referenzspanne für eine mittlere Ausprägung auf dieser Skala liegt bei 2,6 bis 3,2 Punkten. Auf der Skala der sozialen Orientierung lag der Mittelwert der Stichprobe bei $M=3,828$ was knapp höher ist, als die Referenzspanne für die mittlere Ausprägung, welche bis 3,8 Punkte reicht. Die Standardabweichung lag lediglich bei $SD=0,476$. Die Skala der sozialen Orientierung setzt sich aus sieben Items zusammen, ihrer Gegendimension, die autonome Orientierung, hat sechs Items. Auf dieser Skala zeigte sich ein Mittelwert von $M= 3,255$ Punkten mit einer Standardabweichung von $SD= 0,646$, dies wiederum liegt am unteren Ende des Referenzbereichs zur mittleren Ausprägung. Weiter relevant für die Untersuchung der Hypothesen war die Dimension des fluiden Selbstkonzeptes, dieses setzt sich aus vier Items zusammen und ist das einzige, welches keinen Gegenpol hat. Der Mittelwert dieser Stichprobe auf der Skala des fluiden Selbstkonzeptes lag bei $M= 3,254$ mit einer Standardabweichung von $SD= 0,721$. Dies wiederum liegt zwischen den Referenzwerten für die mittlere Ausprägung, welche bei 2,7 als Untergrenze und 3,6 als Obergrenze liegen.

Um die Resilienz der Lehrkräfte möglichst vielseitig zu erfassen wurden dafür drei Skalen verwendet (siehe Tabelle 9), zum einen die Resilienz-Skala des CPI13, zum einen die Skala der affektiven Resilienz und zum anderen die Skala der kognitiven Stärke aus dem STARC-5. Die Resilienz-Skala des CPI13 setzt sich aus vier Items zusammen, der Mittelwert lag bei $M= 3,445$ mit einer Standardabweichung von $SD= 0,769$. Der Referenzbereich für eine mittlere Ausprägung bei dieser Skala liegt bei 2,7 bis 3,6, in welchen der gefundene Mittelwert genau hineinfällt. Die affektive Resilienz aus dem STARC-5 Fragebogen besteht aus sieben Items und beschreibt den kognitiv-emotionalen Umgang mit Stress und Druck. Der Mittelwert dieser Stichprobe lag bei $M= 3,235$, was wiederum genauso im Bereich der mittleren Ausprägung liegt. Die Standardabweichung betrug $SD= 0,732$. Die dritte Skala, kognitive Stärke gehört ebenso zum Fragebogen STARC-5 und besteht aus zehn Items, diese Dimension fokussiert sich auf die kognitive Leistungsfähigkeit und beinhaltet Items wie: „Ich löse gerne knifflige Aufgaben.“.

Der Mittelwert dieser Skala betrug bei dieser Untersuchung $M= 3,418$ und hatte eine Standardabweichung von $SD= 0,616$. Der Referenzbereich für eine mittlere Ausprägung liegt bei 3,0 bis 3,8, somit liegt der gefundene Mittelwert genau in der Mitte.

	M	SD	Min	Max
Resilienz CPI	3,445	0,767	2,00	5,00
Affektive Resilienz	3,235	0,732	1,43	4,57
Kognitive Stärke	3,418	0,616	1,80	4,70

Tab. 9: Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum und Maximum der Resilienz-Skalen

Als dritte für die Untersuchung der Hypothesen relevante Kategorie wurde die Arbeitsmotivation beziehungsweise die Arbeitszufriedenheit erfasst, aufgrund der nahen thematischen Verwandtschaft wurden in diesem Falle beide Konstrukte beleuchtet. Diese beiden Skalen gehören zum Job Diagnostic Survey und bestehen aus sechs und fünf Items. Genaue Referenzwerte, wie sie für die anderen beiden Fragebögen vorliegen, gibt es für den JDS nicht. Der JDS weist eine andere zugrundeliegende Likert-Skala auf, diese geht nicht von 1 bis 5, wie bei den anderen beiden Fragebögen, sondern von 1 bis 7, weshalb der Durchschnitt hier bei 3,5 liegen würde. Der gefundene Mittelwert (siehe Tabelle 10) auf der Skala der intrinsischen Arbeitsmotivation liegt bei $M= 5,078$ und hat eine Standardabweichung von $SD = ,745$. Bei der Skala der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zeigt sich ein ähnliches Bild, der Mittelwert hier beträgt $M= 4,891$ und die Standardabweichung $SD= 0,909$. Beide Werte liegen deutlich über dem rechnerischen Mittelwert von 3,5 Punkten.

	M	SD	Min	Max
int. Arbeitsmotivation	5,078	0,745	3,33	6,50
allg. Arbeitszufriedenheit	4,891	0,909	2,00	6,20

Tab. 10: Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimum und Maximum der Skalen Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

8.1.1 Interkorrelationsmatrix

Um unerwartete Zusammenhänge innerhalb der Stichprobe erkennen zu können, wurde eine Interkorrelationsmatrix (Anhang 5) über alle Skalen hinweg erstellt, in diesem Abschnitt werden lediglich die signifikanten Zusammenhänge auf dem 1%-Signifikanzniveau betrachtet, um einer α -Fehler-Kumulierung entgegen zu wirken.

Das angegebene Alter korrelierte stark positiv mit der Berufserfahrung ($r = ,905$), dies bedeutet je älter die Proband*innen desto mehr Berufserfahrung haben sie. Weiter korreliert das Alter mittelstark mit der affektiven Resilienz ($r = ,375$), ältere Lehrkräfte wiesen eine höhere affektive Resilienz auf, als jüngere Kolleg*innen. Alter korrelierte mittelgradig negativ mit der Arbeitszeit ($r = -418$), was für niedrigere Arbeitszeiten in höherem Alter spricht.

Die Berufserfahrung korreliert mittelgradig positiv mit der affektiven Resilienz ($r = ,419$) und der „zusammengefassten“ Resilienz Skala ($r = ,343$), nicht aber mit der kognitiven Stärke.

Zwischen den erhobenen Persönlichkeitsmerkmalen konnten folgende Zusammenhänge gefunden werden: Die Extraversion korrelierte mittelstark positiv mit der Offenheit für neue Erfahrungen ($r = ,335$). Dies zeigt, dass in dieser Stichprobe eine höhere Extraversion mit höherer Offenheit zusammenhängt. Weiter zeigte sich eine Korrelation zwischen der Gewissenhaftigkeit und der Gelassenheit, diese fiel mit einem $r = -,311$ mittelgradig negativ aus. Was dafür spricht, dass eine hohe Gewissenhaftigkeit mit einer eher niedrigeren Gelassenheit und umgekehrt einhergeht. Gelassenheit korrelierte mittelgradig negativ mit Traditionsbewusstsein ($r = -,397$) und hoch positiv mit dem Gegenpol der Offenheit ($r = ,528$), was zeigt, dass Gelassenheit eher mit Offenheit und nicht mit Traditionsbewusstsein bei Lehrkräften einhergeht. Weiter korrelierte Gelassenheit mittelgradig positiv mit dem fluiden Selbstkonzept ($r = ,312$), dies spricht dafür, dass gelassenere Personen eher flexibler in ihrem Bild über ihre eigene Persönlichkeit sind. Traditionsbewusstsein und Offenheit korrelierten stark negativ miteinander ($r = -,697$) und jeweils mittel bis stark mit dem fluiden Selbstkonzept, wobei das Traditionsbewusstsein negativ mit dem fluiden Selbstkonzept korrelierte ($r = -,433$) und die Offenheit positiv ($r = ,519$), was bedeutet desto offener eine Person für neue Erfahrungen, desto eher besteht die Tendenz sich selbst als vielschichtig und wandelbar wahrzunehmen (Gurđan, 2022).

Zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und den verschiedenen Skalen der Resilienz konnten folgende Korrelationen gefunden werden. Die Gelassenheit korrelierte mit den Resilienz-Skalen mittelstark mit der Resilienz (CPI13) ($r = ,429$) und mittelstark mit der „zusammengefassten“ Resilienz-Skala ($r = ,335$). Auch die autonome Orientierung korrelierte mittel bis stark mit den Resilienz-Skalen: Resilienz (CPI13) ($r = ,332$), affektive Resilienz ($r = ,485$) und „zusammengefasste“ Resilienz ($r = ,469$). Dies spricht dafür, dass autonom-orientierte Lehrkräfte eher höhere Werte in Bezug auf die Resilienz zeigten. Traditionsbewusstsein und Offenheit zeigten erneut ein gegenläufiges Bild, die Werte der Lehrkräfte in Bezug auf das Traditionsbewusstsein korrelierten schwach bis mittel mit den Resilienz-Skalen: Resilienz (CPI13) ($r = -,401$), kognitive Stärke ($r = -,316$) und „zusammengefasste“ Resilienz ($r = -,413$), wohingegen die Offenheit positiv mit allen vier Skalen korreliert: Resilienz (CPI13) ($r = ,401$), affektive Resilienz ($r = ,327$), kognitive Stärke ($r = ,343$) und „zusammengefasste“ Resilienz ($r = ,446$). Dies wiederum zeigt höhere Offenheit und niedrigeres Traditionsbewusstsein hängt mit höheren Resilienzwerten zusammen. Das fluide Selbstkonzept korrelierte stark positiv mit der kognitiven Stärke ($r = ,596$), was dafürspricht, dass kognitive Stärke mit der Tendenz zur Vielschichtigkeit der eigenen Persönlichkeit einhergeht. Mit dem „zusammengefassten“ Resilienz-Wert korrelierte das fluide Selbstkonzept mittelstark positiv ($r = ,405$).

Im folgenden Absatz werden die Korrelationen mit der Arbeitsmotivation und der Arbeitszufriedenheit beleuchtet. Die soziale Orientierung korrelierte mittelgradig positiv mit der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften ($r = ,406$), keine der anderen erfassten Skalen korrelierte mit der Arbeitsmotivation, mit der Arbeitszufriedenheit hingegen korrelierte die autonome Orientierung mittelgradig positiv ($r = ,352$). Weiter konnten Korrelationen zwischen den Resilienz-Skalen und der Skala der Arbeitszufriedenheit gefunden werden, die mittels des CPI13 erfassten Resilienz-Werte korrelierten mittelstark positiv mit der Arbeitszufriedenheit ($r = ,339$), die affektive Resilienz korrelierte sogar stark positiv mit der Arbeitszufriedenheit ($r = ,552$) und die „zusammengefasste“ Resilienz mittelgradig stark ($r = ,384$). Bei den miterfassten konfundierenden Variablen der Bedeutsamkeit der Arbeit und dem Bedürfnis nach Entfaltung konnten nur Korrelationen mit dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung gefunden werden. Mit dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung korrelierten die autonome Orientierung ($r = ,379$), die Offenheit ($r = ,379$), das fluide Selbstkonzept ($r = ,421$), die kognitive Stärke ($r = ,517$) und die „zusammengefasste“ Resilienz-Skala ($r = ,395$) mittel bis stark positiv. Nur das Traditionsbewusstsein wies dahingehend eine mittlere negative Korrelation auf ($r = -,360$).

8.2 Inferenzstatistische Ergebnisse

8.2.1 Ergebnisse zur H1

H1: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz bei Lehrkräften.*

Korrelationen			
			Resilienz
Fluides Selbstkonzept	Person-Korrelation		,405**
	Signifikanz (1-seitig)		<,001
	Bootstrap	Verzerrung	,001
		95% Konfidenzintervall	
	Unterer	,213	
	Oberer	,578	

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (1-seitig) signifikant.

Die Bootstrap-Ergebnisse beruhen auf 1000 Bootstrap-Stichproben.

Tab. 11: Korrelation fluides Selbstkonzept und Resilienz

Im Ergebnis der Pearson-Korrelation mit Bootstrapping zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang ($p < ,001$) zwischen hohen Werten auf der Skala des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz in der Stichprobe der Grundschullehrenden.

Der Korrelationskoeffizient betrug $r = ,405$ was nach Cohen (1988) einem mittleren bis starken Effekt entspricht. Die Verzerrung, welche die Änderung des Korrelationskoeffizienten r durch das Bootstrappingverfahren angibt, lag bei $,001$. Das Bootstrapping 95%-Konfidenzintervall lag zwischen $,213$ und $,578$, aufgrund dessen dass der Wert 0 darin nicht enthalten ist, ist auch nach der Kontrolle mittels Bootstrapping von einem signifikanten Zusammenhang auszugehen. Die Hypothese 1: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz bei Lehrkräften*, konnte damit bestätigt werden.

8.2.2 Ergebnisse zur H2

H2: *Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination soziale und autonome Orientierung.*

Die berechnete ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4, wie in Abschnitt 7.2.1 zum Complex Personality Inventory bereits erläutert, mit Cluster 1: Eigenschaft (niedrige Ausprägung) und Komplement (niedrige Ausprägung); Cluster 2: Eigenschaft (hohe Ausprägung) und Komplement (niedrige Ausprägung); Cluster 3: Eigenschaft (niedrige Ausprägung) und Komplement (hohe Ausprägung) und Cluster 4: Eigenschaft (hohe Ausprägung) und Komplement (hohe Ausprägung) für die Merkmale soziale und autonome Orientierung und den z-standardisierten Werten der Resilienz zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 14$, Cluster 2 $N = 18$, Cluster 3 $N = 25$ und Cluster 4 $N = 11$. Der berechnete F -Wert lag bei $4,577$ mit $p = ,006$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,177$, was bedeutet das Modell erklärte 17,7% der Varianz in der Resilienz. Durch den Tukey HSD post-hoc Test konnte gezeigt werden, dass sich speziell Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,017$ und Cluster 2 (hohe Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,016$ signifikant voneinander unterschieden.

ANOVA				
Cluster soziale und autonome Orientierung x Resilienz				
		df	F	Sig.
Zwischen den Gruppen		3	4,577	,006
		95% Konfidenzintervall		
		Punktschätzung	Unterer	Oberer
Resilienz	Eta-Quadrat	,177	,019	,311

Tab. 12: Ergebnisse der ANOVA zwischen Cluster soziale/autonome Orientierung und Resilienz

Somit konnte die Hypothese 2 *Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination soziale und autonome Orientierung*, angenommen werden. Die Nullhypothese, wonach kein Unterschied besteht, wurde abgelehnt.

Um dieses Ergebnis zu vertiefen, wurden die drei einzelnen Variablen, welche gemeinsam die Variable Resilienz bilden, auch einzeln betrachtet. Zuerst wurde die durch den CPI13 erfasste Resilienz auf die Voraussetzungen für die Berechnung einer ANOVA geprüft, dabei wurde die Variable mittels SPSS in ihre Residuen umgerechnet und diese auf Normalverteilung geprüft. Der Shapiro-Wilk Test ergab, mit einem Signifikanzwert von ,697, dass die Normalverteilung gegeben war. In der Folge wurde der Levene-Test durchgeführt, dieser ergab Werte, welche höher waren als 0,05, weshalb auch die Voraussetzung der Varianz Homogenität als gegeben angenommen werden konnte. Die Berechnung einer ANOVA zeigte keine signifikanten Unterschiede zwischen den Clustern 1 bis 4, welche mittels der Ausprägung der Dimensionen soziale und autonome Orientierung gebildet wurden auf der Skala der Resilienz, welche durch den CPI13 erfasst wurde ($F = 1,758, p = ,164, \eta_p^2 = ,076$). Dasselbe Vorgehen wurde mit der Variable, affektive Resilienz, aus dem STARC 5 durchgeführt, dabei ergab sich ein Signifikanzwert von 0,392 beim Shapiro-Wilk-Test und Werte größer 0,05 beim Levene-Test, weswegen eine ANOVA berechnet wurde. Dabei ergaben sich signifikante Unterschiede zwischen den Clustern in Bezug auf die Variable affektive Resilienz ($F = 4,319, p = ,008, \eta_p^2 = ,168$). Auch die Variable, kognitive Stärke, aus dem STARC 5 wurde auf ihre Voraussetzungen für die ANOVA getestet, der Shapiro Wilk Test zeigte die Normalverteilung der Residuen ($p = ,714$) und der Levene-Test zeigte Varianz Homogenität, weshalb in der Folge eine ANOVA berechnet wurde. Diese zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den Clustern in Bezug auf die kognitive Stärke ($F = 2,904, p = ,041, \eta_p^2 = ,120$).

Weiter wurde auf den Einfluss von Alter und Geschlecht kontrolliert. Für die Kontrolle auf das Alter wurde eine ANCOVA berechnet, bei welcher das Alter als metrische Kovariate mitaufgenommen wurde, das Modell blieb signifikant ($p = ,009$). Um auf das Geschlecht zu kontrollieren wurde eine zweifaktorielle ANOVA berechnet, hierbei zeigte sich kein Haupteffekt zwischen den gebildeten Clustern und der Resilienz ($p = ,162$), sowie zwischen dem Geschlecht und der Resilienz ($p = ,682$). Es lag kein Interaktionseffekt vor ($p = ,617$), dies zeigt, dass die beiden Variablen Cluster, gebildet nach Merkmalsausprägung der Dimensionen soziale und autonome Orientierung und Geschlecht unabhängig voneinander sind.

8.2.3 Ergebnisse zur H3

H3: *Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.*

Die berechnete ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory wie bereits erläutert, für die Merkmale Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit und den z-standardisierten Werten der Resilienz zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den vier Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 7$, Cluster 2 $N = 24$, Cluster 3 $N = 20$ und Cluster 4 $N = 17$. Der berechnete F -Wert lag bei 2,792 mit $p = ,047$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,116$, was bedeutet das Modell erklärte 11,6% der Varianz in der Resilienz. Durch den Tukey HSD post-hoc Test konnte gezeigt werden, dass sich speziell Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,075$ und Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,098$ annähernd signifikant voneinander unterschieden.

ANOVA			
Cluster Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit x Resilienz			
	df	F	Sig.
Zwischen den Gruppen	3	2,792	,047
		95% Konfidenzintervall	
	Punktschätzung	Unterer	Oberer
Resilienz Eta-Quadrat	,116	,000	,240

Tab. 13: Ergebnisse der ANOVA zwischen Cluster Gewissenhaftigkeit/Gelassenheit und Resilienz

Somit konnte die Hypothese 3 *Lehrkräfte unterscheiden sich in der Resilienz in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit* angenommen werden. Die Nullhypothese, wonach kein Unterschied besteht, wurde abgelehnt.

Auch für diese Hypothese wurden weitere Tests zur Erhärtung der Annahmen durchgeführt. Es wurden erneut drei weitere ANOVAs durchgeführt, mit den Variablen: Resilienz (durch den CPI13 erfasst), affektive Resilienz und kognitive Stärke, welche gemeinsam die Variable Resilienz (zusammengefasst) ergeben. Die Voraussetzungen zur Berechnung der ANOVAs wurden bereits in den vorherigen Berechnungen zu den Unterschieden bezüglich der Dimensionen soziale und autonome Orientierung durchgeführt und mussten somit nicht wiederholt werden. Die ANOVA zum Unterschied der Cluster in Bezug auf die Variable Resilienz (durch den CPI13 erfasst) ergab keinen signifikanten Unterschied ($F = 1,625, p = ,192, \eta_p^2 = ,071$). Auch die ANOVA zum Gruppenunterschied zur kognitiven Stärke zeigte keinen signifikanten Unterschied ($F = 1,381, p = ,257, \eta_p^2 = ,061$). Im Gegensatz dazu ergab die berechnete ANOVA zum Gruppenunterschied in Bezug auf die Variable affektive Resilienz aus dem STARC 5 einen signifikanten Unterschied zwischen den Clustern ($F = 2,989, p = ,037, \eta_p^2 = ,123$). Weiter wurde auf den Einfluss von Alter und Geschlecht kontrolliert. Für die Kontrolle auf das Alter wurde eine ANCOVA berechnet, bei welcher das Alter als metrische Kovariate mitaufgenommen wurde, das Modell blieb daraufhin auf dem 5%-Signifikanz-Niveau nicht signifikant ($p = ,071$). Um auf das Geschlecht zu kontrollieren wurde eine zweifaktorielle ANOVA berechnet, hierbei zeigte sich auf dem 10%-Signifikanzniveau ein Haupteffekt zwischen den gebildeten Clustern und der Resilienz ($p = ,067$) und keiner zwischen dem Geschlecht und der Resilienz ($p = ,159$). Es lag kein Interaktionseffekt vor ($p = ,402$), dies zeigt, dass die beiden Variablen Cluster gebildet nach Merkmalsausprägung der Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit und Geschlecht unabhängig voneinander sind.

8.2.4 Ergebnisse zur H4

H4: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzepts und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften.*

Im Ergebnis der Pearson-Korrelation mit Bootstrapping zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen hohen Werten auf der Skala des fluiden Selbstkonzeptes und der Arbeitsmotivation in der Stichprobe der Grundschullehrenden. Der Korrelationskoeffizient betrug $r = -,121$ was nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt entspricht. Allerdings war der Zusammenhang mit $p = ,163$ nicht signifikant. Die Verzerrung, welche die Änderung des Korrelationskoeffizienten r durch das Bootstrappingverfahren angibt, lag bei $-,006$.

Das Bootstrapping 95%-Konfidenzintervall lag zwischen -,416 und ,160, aufgrund dessen, dass der Wert 0 darin enthalten ist, ist auch nach der Kontrolle mittels Bootstrapping von keinem signifikanten Zusammenhang auszugehen. Die Hypothese 4: *Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohen Werten des fluiden Selbstkonzepts und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften.* konnte damit nicht bestätigt werden. Die Nullhypothese, wonach kein linearer Zusammenhang zwischen der Arbeitsmotivation und dem fluiden Selbstkonzept besteht, wurde beibehalten.

Korrelationen				
			Arbeitsmotivation	
Fluides Selbstkonzept	Person-Korrelation		-,121	
	Signifikanz (1-seitig)		,163	
	Bootstrap	Verzerrung		-,006
		95% Konfidenzintervall	Unterer	-,416
		Oberer	,160	

Die Bootstrap-Ergebnisse beruhen auf 1000 Bootstrap-Stichproben.

Tab. 14: Korrelation fluides Selbstkonzept und Arbeitsmotivation

8.2.5 Ergebnisse zur H5

H5: Lehrkräfte unterscheiden sich in ihrer Arbeitsmotivation in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination der Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit.

Die berechnete ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory für die Merkmale Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit und den z-standardisierten Werten der Arbeitsmotivation zeigte keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 7$, Cluster 2 $N = 24$, Cluster 3 $N = 20$ und Cluster 4 $N = 17$. Der berechnete F -Wert lag bei ,587 mit $p = ,626$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,027$. Durch den Tukey HSD post-hoc Test zeigte sich, dass keine der Gruppen sich annähernd signifikant voneinander unterschieden.

ANOVA			
Cluster Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit x Arbeitsmotivation			
	df	F	Sig.
Zwischen den Gruppen	3	,587	,626
		95% Konfidenzintervall	
	Punktschätzung	Unterer	Oberer
Arbeitsmotivation Eta-Quadrat	,027	,000	,101

Tab. 15: Ergebnisse der ANOVA zwischen Cluster Gewissenhaftigkeit/Gelassenheit und Arbeitsmotivation

Somit konnte die Hypothese 5 *Lehrkräfte unterscheiden sich in ihrer Arbeitsmotivation in Abhängigkeit ihrer Strukturkomplexität in der Merkmalskombination der Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit*. nicht angenommen werden. Die Nullhypothese, wonach kein Unterschied besteht, wurde beibehalten.

Aufgrund dieser Ergebnisse wurde auf Störvariablen untersucht. In einem ersten Schritt wurde auf die Wirkung des psychischen Erlebniszustandes der erfahrenen Bedeutsamkeit der Arbeit aus dem Job Characteristics Modell untersucht. Der berechnete *F*-Wert lag nach Kontrolle auf die Kovariate erlebte Bedeutsamkeit bei ,405 mit $p = ,750$, das partielle Eta-Quadrat lag nur mehr bei $\eta_p^2 = ,019$. In einem weiteren Schritt wurde auf die im Job Characteristics Modell als Moderator angegebene Variable „Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung“ hin untersucht.

Der berechnete *F*-Wert lag nach Kontrolle auf die Kovariate erlebte Bedeutsamkeit bei ,533 mit $p = ,661$, das partielle Eta-Quadrat lag nur mehr bei $\eta_p^2 = ,025$. Damit änderte sich nichts in der Signifikanz der Unterschiede und die Nullhypothese wurde weiter beibehalten. In einem letzten Schritt wurde auf die erfassten soziodemografischen Daten, Geschlecht, Alter, Berufserfahrung in Jahren, eigene Kinder und der Fahrweg zur Arbeitsstelle kontrolliert. Es ergaben sich Unterschiede zwischen den gebildeten Gruppen, allerdings keine signifikanten Werte. Es ist hinzuzufügen, dass speziell die Kontrolle auf Alter und Geschlecht statistisch als nicht sinnvoll zu erachten ist, da lediglich acht männliche Personen an der Befragung teilgenommen haben und auch in manchen Altersgruppen weniger als fünf Teilnehmer*innen eingeordnet waren.

8.3 Explorative Ergebnisse

8.3.1 Ergebnisse zu Extraversion und Introversion mit Resilienz

In der aktuellen Studienlage konnten keine Belege für Unterschiede in der Strukturkomplexität der Dimensionen Extraversion und Introversion bezüglich der Resilienz gefunden werden, weshalb diese in der vorliegenden Arbeit kurz explorativ beleuchtet werden sollen.

Nach der Überprüfung der Voraussetzungen für die Berechnung einer ANOVA für die Dimensionen Extraversion und Introversion ergab sich, dass diese gegeben waren. In der Folge wurde diese berechnet. Die ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory wie bereits erläutert, für die Merkmale Extraversion und Introversion und den z-standardisierten Werten der Resilienz zeigte keinen signifikanten Unterschied zwischen den vier Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 13$, Cluster 2 $N = 21$, Cluster 3 $N = 13$ und Cluster 4 $N = 11$. Der berechnete F -Wert lag bei 0,716 mit $p = ,546$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,032$. Durch den Tukey HSD post-hoc Test zeigte, dass sich kein Cluster signifikant von einem anderen Cluster unterschied in Bezug auf die Resilienz.

Weiter wurden korrelative Zusammenhänge zwischen den Dimensionen Extraversion und Introversion mit der Dimension der Resilienz beleuchtet. Zuerst wurden die Voraussetzungen zur Berechnung einer Korrelation nach Pearson Bravais geprüft, dabei ergab sich, dass die Variable Extraversion in der gegebenen Stichprobe nicht normalverteilt war ($p = ,017$), weshalb hier eine Korrelation nach Spearman berechnet werden musste. Die Introversion hingegen war mit einem Signifikanzwert von ,078 knapp noch über dem Grenzwert von 0,05 weswegen hier eine Korrelation nach Pearson Bravais berechnet werden konnte.

Die Korrelation nach Spearman zwischen der Extraversion und der Resilienz ergab keine signifikanten Zusammenhänge ($r = ,064$, $p = ,605$). Damit konnten die gefundenen Studienergebnisse (Abschnitt 2.4) nicht belegt werden. Auch die Korrelation nach Pearson Bravais zwischen der Introversion und der Resilienz ergab keine signifikanten Zusammenhänge ($r = -156$, $p = ,203$).

8.3.2 Ergebnisse zu Extraversion und Introversion mit Arbeitsmotivation

In der Forschung zeigt sich ein ambivalentes Bild zum Zusammenhang zwischen der Extraversion und der Arbeitsmotivation, zur Introversion als Gegenpol der Extraversion konnten keine Forschungsergebnisse dahingehend gefunden werden (Nieto et al., 2022, Burtaverde et al., 2021, Hengartner et al., 2018, Roloff et al., 2022). Somit könnte es sein, dass die ambivalenten

Ergebnisse aus den Studien zur Extraversion durch eine Ausmittlung der Ergebnisse durch die Vernachlässigung der Introversion entstehen könnten, weswegen dieser Zusammenhang explorativ in dieser Studie nun kurz beleuchtet werden soll.

Es wurde eine ANOVA zwischen der mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory (wie bereits erläutert) gebildeten Variable für die Merkmale Extraversion und Introversion und den z-standardisierten Werten der Arbeitsmotivation berechnet. Diese zeigte einen signifikanten Unterschied auf dem 10%-Niveau zwischen den vier Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 13$, Cluster 2 $N = 21$, Cluster 3 $N = 13$ und Cluster 4 $N = 11$. Der berechnete F -Wert lag bei 2,382 mit $p = ,078$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,100$, was bedeutet das Modell erklärte 10% der Varianz in der Arbeitsmotivation. Durch den Tukey HSD post-hoc Test konnte gezeigt werden, dass sich speziell Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,083$ annähernd signifikant voneinander unterschieden.

Weiter wurden korrelative Zusammenhänge zwischen den Dimensionen Extraversion und Introversion mit der Dimension der Arbeitsmotivation beleuchtet. Die Voraussetzungen waren bereits aus früheren Berechnungen geprüft, die Extraversion war in der Stichprobe nicht normalverteilt, weswegen hier eine Korrelation nach Spearman berechnet werden musste, diese ergab keinen signifikanten Zusammenhang ($r = -190, p = ,122$). Der Zusammenhang zwischen der Introversion und der Arbeitsmotivation konnte mittels Pearson Bravais Korrelation getestet werden, diese zeigte keinen signifikanten Zusammenhang der beiden Variablen ($r = ,153, p = ,213$).

Diese Ergebnisse zeigen, dass eine vielschichtige Betrachtung der Persönlichkeit im Speziellen der Gegenpole Extraversion und Introversion im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation zukünftig sinnvoll sein kann.

8.3.3 Ergebnisse zu Traditionsbewusstsein und Offenheit mit Resilienz

Offenheit wies sowohl im Zusammenhang mit der Resilienz (Nieto et al., 2022, Burtaverde et al., 2021, Hengartner et al., 2018, Roloff et al., 2022) als auch innerhalb der Gruppe der Lehrkräfte ambivalente Werte auf (Keiner, Melanie & Hany 2017, Klusmann et al. 2012), weswegen die Betrachtung gemeinsam mit dem Gegenpol sinnvoll sein könnte. Deshalb soll dies im Rahmen dieser Studie explorativ beleuchtet werden.

Die berechnete ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory für die Merkmale Traditionsbewusstsein und Offenheit und den z-standardisierten Werten der Resilienz zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 8$, Cluster 2 $N = 26$, Cluster 3 $N = 26$ und Cluster 4 $N = 8$. Der berechnete F -Wert lag bei 7,406 mit $p < ,001$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,258$. Durch den Tukey HSD post-hoc Test zeigte sich, dass sich speziell Cluster 2 (hohe Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,003$ und Cluster 2 (hohe Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p < ,001$ signifikant voneinander unterscheiden.

Weiter wurde eine Korrelation der einzelnen Dimensionen mit der Resilienz überprüft, beide Variablen erfüllten die Voraussetzungen für eine Korrelation nach Pearson Bravais. Die Offenheit korrelierte stark signifikant ($p < ,001$, $r = ,446$) mit der Resilienz. Auch das Traditionsbewusstsein korrelierte signifikant mit den Werten der Resilienz in der Stichprobe der Lehrkräfte ($p < ,001$), mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = -,413$ und wies damit ebenfalls einen starken Effekt auf.

8.3.4 Ergebnisse zu Traditionsbewusstsein und Offenheit mit Arbeitsmotivation

Wie in Abschnitt 3.4.3 bereits beleuchtet, gibt es einen Zusammenhang zwischen der Offenheit und Arbeitsmotivation (Sowunmi 2022), allerdings weisen andere Studien darauf hin, dass Offenheit auch mit der Absicht einen Beruf zu verlassen korreliert (Greinacher et al., 2021).

Die berechnete ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory für die Merkmale Traditionsbewusstsein und Offenheit und den z-standardisierten Werten der Arbeitsmotivation zeigte keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 8$, Cluster 2 $N = 26$, Cluster 3 $N = 26$ und Cluster 4 $N = 8$. Der berechnete F -Wert lag bei ,137 mit $p = ,938$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,006$. Durch den Tukey HSD post-hoc Test zeigte sich, dass keine der Gruppen sich annähernd signifikant voneinander unterschieden.

Daraufhin wurden die Voraussetzungen für die Berechnung einer Korrelation nach Pearson geprüft, um zu überprüfen, ob denn eine der beiden Dimensionen mit der Arbeitsmotivation korrelierte, es ergab, dass diese gegeben waren.

Weshalb in der Folge beide Dimensionen mit der Arbeitsmotivation korreliert wurden, aber auch hier ergaben sich keine signifikanten Ergebnisse. Das Traditionsbewusstsein korrelierte mit $r = ,048$ und $p = ,698$ mit der Arbeitsmotivation. Offenheit zeigte dahingehend noch schlechtere Werte mit $r = -,006$ und $p = ,961$.

8.3.5 Ergebnisse zu sozialer und autonomer Orientierung mit Arbeitsmotivation

Die Forschungslage zur Verträglichkeit (soziale Orientierung) zeigte ein eindeutiges Bild im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation, weswegen es keinen Ansatz gab, auch den Zusammenhang zwischen der autonomen Orientierung und der Arbeitsmotivation zu beleuchten. Allerdings ergaben sich in der Interkorrelationsmatrix signifikante Ergebnisse zwischen der autonomen Orientierung und der Arbeitszufriedenheit, nicht aber der Arbeitsmotivation. Aufgrund dieses Ergebnisses wurden die Gruppenunterschiede zwischen den gebildeten Clustern zur sozialen und autonomen Orientierung in Bezug auf die Arbeitsmotivation dennoch beleuchtet. Hierbei ergaben sich hochsignifikante Gruppenunterschiede. Die Proband*innen verteilten sich über die Cluster wie folgt: Cluster 1 $N = 14$, Cluster 2 $N = 25$, Cluster 3 $N = 11$ und Cluster 4 $N = 18$. Der berechnete F -Wert lag bei 7,132 mit $p < ,001$, das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,251$. Durch den Tukey HSD post-hoc Test zeigte sich, dass sich die Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) und Cluster 2 (hohe Ausprägung - niedrige Ausprägung) mit $p < ,001$ signifikant unterschieden, aber auch die Unterschiede zwischen Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) und Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) und zwischen Cluster 2 (hohe Ausprägung - niedrige Ausprägung) und Cluster 3 (niedrige Ausprägung - hohe Ausprägung) mit $p = ,02$ waren signifikant.

Die soziale Orientierung korrelierte mittelgradig positiv mit der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften ($r = ,406$), keine der anderen erfassten Skalen korrelierte mit der Arbeitsmotivation, mit der Arbeitszufriedenheit hingegen korrelierte die autonome Orientierung mittelgradig positiv ($r = ,352$).

9. Diskussion und Interpretation der Ergebnisse

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse dieser Studie zeigten, dass es einen signifikanten positiven Zusammenhang ($p < ,001$) zwischen hohen Werten auf der Skala des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz in der Stichprobe der Grundschullehrenden gibt ($r = ,405$). Die Pearson-Korrelation zwischen dem fluiden Selbstkonzept und der Arbeitsmotivation hingegen zeigte einen negativen Zusammenhang ($r = -,121$), dieser war mit $p = ,163$ nicht signifikant. Die vier gebildeten Gruppen auf der Basis der Clustereinteilung zu den Dimensionen soziale und autonome Orientierung zeigten einen signifikanten Unterschied ($p = ,006$, $\eta_p^2 = ,177$) in Bezug auf ihre Resilienz. Der post-hoc Test zeigte, dass sich speziell Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,017$ und Cluster 2 (hohe Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,016$ signifikant voneinander unterschieden. Die Skala Resilienz bestand aus den drei Skalen Resilienz (CPI13), affektive Resilienz und kognitive Stärke, weswegen nun alle drei Skalen einzeln getestet wurden. Die Berechnung der ANOVA zeigte keine signifikanten Unterschiede zwischen den Clustern 1 bis 4, welche mittels der Ausprägung der Dimensionen soziale und autonome Orientierung gebildet wurden, auf der Skala der Resilienz, welche durch den CPI13 erfasst wurde ($F = 1,758$, $p = ,164$, $\eta_p^2 = ,076$). Dasselbe Vorgehen wurde mit der Variable, affektive Resilienz, aus dem STARC 5 durchgeführt, dabei ergaben sich signifikante Unterschiede zwischen den Clustern in Bezug auf die Variable affektive Resilienz ($F = 4,319$, $p = ,008$, $\eta_p^2 = ,168$). Die ANOVA in Bezug auf die kognitive Stärke zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den Clustern zur sozialen und autonomen Orientierung ($F = 2,904$, $p = ,041$, $\eta_p^2 = ,120$). Weiter zeigte die berechnete ANOVA auf der Basis der Clustereinteilung durch die Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit, mit der abhängigen Variable Resilienz, einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen ($p = ,047$, $\eta_p^2 = ,116$). Durch den Tukey HSD post-hoc Test konnte gezeigt werden, dass sich speziell Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) mit Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,075$ und Cluster 3 (niedrige Ausprägung – hohe Ausprägung) mit Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) mit $p = ,098$ annähernd signifikant voneinander unterschieden. Auch hier wurden im Anschluss alle drei Skalen einzeln überprüft. Die ANOVA zum Unterschied der Cluster in Bezug auf die Variable Resilienz (durch den CPI13 erfasst) ergab keinen signifikanten Unterschied ($F = 1,625$, $p = ,192$, $\eta_p^2 = ,071$). Auch die ANOVA zum Gruppenunterschied zur kognitiven Stärke zeigte keinen signifikanten Unterschied ($F = 1,381$, $p = ,257$, $\eta_p^2 = ,061$).

Im Gegensatz dazu ergab die berechnete ANOVA zum Gruppenunterschied in Bezug auf die Variable affektive Resilienz aus dem STARC 5 einen signifikanten Unterschied zwischen den Clustern ($F = 2,989$, $p = ,037$, $\eta_p^2 = ,123$). Bei der weiteren Berechnung der ANOVA mit der Clustereinteilung durch die Dimensionen Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit mit der abhängigen Variable Arbeitsmotivation zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen ($p = ,626$, $\eta_p^2 = ,027$). Durch den Tukey HSD post-hoc Test zeigte sich, dass keine der Gruppen sich annähernd signifikant voneinander unterschieden. Die Kontrolle auf etwaige Störvariablen wie die erfahrene Bedeutsamkeit der Arbeit, das persönliche Bedürfnis zur Entfaltung, das Alter, das Geschlecht, die Berufserfahrung oder der Fahrweg zur Arbeitsstelle brachte keinen weiteren Aufschluss.

9.2 Interpretation und theoretische Implikationen

Die Ergebnisse dieser Untersuchung haben gezeigt, dass nicht alle aufgestellten Hypothesen angenommen werden können. In den folgenden Absätzen werden die Ergebnisse zu den einzelnen Hypothesen beleuchtet und interpretiert.

9.2.1 Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und der Resilienz bei Lehrkräften

Im ersten Teil soll es um die Interpretationen der Hypothesen 1 bis 3 gehen und damit um die Beantwortung der ersten Forschungsfrage dieser Arbeit: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Persönlichkeitsbefragung und den Werten auf der Resilienzskala von Lehrkräften?“ In der vorliegenden Untersuchung wurde hier im Speziellen der Zusammenhang zwischen der Resilienz und dem fluiden Selbstkonzept der Lehrkräfte erforscht.

Wie bereits in Abschnitt 1.3 benannt definiert das fluide Selbstkonzept das Anerkennen verschiedener Anteile der eigenen Persönlichkeit und das Wissen um die Möglichkeit, sich laufend weiterzuentwickeln (Gurdan, 2022). Aufgrund dessen, dass das Konzept des fluiden Selbstkonzeptes noch wenig erforscht wurde, stützen sich die Annahmen auf die empirischen Befunde zum themenverwandten Konzept des Persönlichkeitseigenschaftsspektrums. Im Ergebnis der Pearson-Korrelation mit Bootstrapping zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang ($p < ,001$) zwischen hohen Werten auf der Skala des fluiden Selbstkonzeptes und der Resilienz in der Stichprobe der Grundschullehrenden. Dieses Ergebnis scheint schlüssig mit der Annahme von Hiebel et al. (2021), dass Persönlichkeit ein interaktiver Prozess zwischen der Person und der situativen Umwelt ist, auf welchen das Resilienz Erleben einwirkt und somit ständig zur Weiterentwicklung des Selbst beiträgt. Wobei die Wirkrichtung des Zusammenhangs zwischen dem fluiden Selbstkonzept und der Persönlichkeit in dieser Studie nicht gezeigt werden konnte.

Diese Sicht auf das Zusammenspiel von Resilienz und Persönlichkeit weist darauf hin, dass das Resilienz Erleben Teil des fluiden Selbstkonzeptes ist, da dieses eben diese fortlaufende Weiterentwicklung und das Annehmen und Ausschöpfen von neuen Facetten im Kern beinhaltet (Gurdan, 2022). Ein starker Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten, Resilienz und fluidem Selbstkonzept konnte nun mit dieser Studie gezeigt werden. Auch die Definition von Resilienz von Masten und Obradovic (2018 S.2), welche die Resilienz als Prozesse, Fähigkeiten oder Muster positiver Anpassung während oder nach der Exposition gegenüber negativen Erfahrungen beschreibt, passt zu den gefundenen Ergebnissen dieser Studie. Weiter könnten diese Ergebnisse die Annahmen von Himmer-Gurdan (2007), dass es einen Zusammenhang zwischen der Breite des Persönlichkeitseigenschaftsspektrum und der Selbstwirksamkeit gibt, auch auf das fluide Selbstkonzept übertragen werden. Denn es wurde beispielsweise in der Studie von Bagdžiūnienė et al. (2023) ein Zusammenhang zwischen beruflichen und persönlichen Ressourcen, im Speziellen der Selbstwirksamkeit, mit der Resilienz gefunden. Allerdings müssten hierzu weitere Studien durchgeführt werden, um dies zu überprüfen.

In einem weiteren Teil der vorliegenden Untersuchung wurden zur Überprüfung der Hypothese 2 die Unterschiede zwischen den gebildeten Clustern 1 bis 4 für die Merkmale soziale und autonome Orientierung und der Resilienz beleuchtet. Hier wurde davon ausgegangen, dass sich Lehrkräfte in ihrer Resilienz abhängig von ihrer Strukturkomplexität der Merkmalskombination soziale und autonome Orientierung unterscheiden. Diese Annahme wurde daraus abgeleitet, dass vorangegangene Studien einen Zusammenhang zwischen der sozialen Orientierung (Verträglichkeit) und der Resilienz gefunden hatten (Nieto et al., 2022; Burtaverde et al., 2021; Roloff et al., 2022). Wobei Burtaverde et al. (2021) daraufhin eine lineare Regression durchführten, welche nach Alter und Geschlecht, auch die Kausalitätsorientierung von Deci & Ryan (2017 zitiert nach Burtaverde et al., 2021) einführte. Dabei zeigte sich, dass zwischen der sozialen Orientierung (Verträglichkeit) und der Resilienz nach der Kontrolle kein signifikanter Zusammenhang mehr bestand. Andere Studien (Kotera et al. 2022; Park et al. 2020) fanden ebenfalls einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Selbstfürsorge (vergleichbar mit autonomer Orientierung) und Resilienz. Diese Annahmen konnten mittels einer ANOVA bestätigt werden, diese zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den Clustern zur sozialen und autonomen Orientierung in Bezug auf die Resilienz-Werte.

Das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,177$, was bedeutet das Modell erklärte 17,7% der Varianz in der Resilienz. Wobei sich in der Kontrolle auf die einzelnen Teile der Resilienz-Skala zeigte, dass speziell signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen in Bezug auf die affektive Resilienz gegeben waren ($p = ,008$, $\eta_p^2 = ,168$). Dies wiederum spricht dafür, dass die affektive Resilienz den größten Anteil des Modells erklärt, was durch die Annahme von Genet & Siemer (2011), die einen Zusammenhang zwischen der affektiven Flexibilität, definiert als die Fähigkeit effektiv Emotionen zu regulieren und der Resilienz postuliert. Es zeigte sich allerdings nicht wie erwartet, dass Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) die höchsten Werte auf der Resilienz-Skala aufwies, sondern Cluster 3 (niedrige Ausprägung soziale Orientierung – hohe Ausprägung autonome Orientierung), was darauf schließen lässt, dass die autonome Orientierung einen hohen Stellenwert in der Entwicklung von Resilienz darstellt (Abbildung 7). Dies deckt sich mit der Definition der autonomen Orientierung von Himmer-Gurdan (2007), diese geht davon aus, dass autonom-orientierte Menschen gut auf sich und ihre Grenzen achten und diese auch durch einen Konflikt verteidigen.

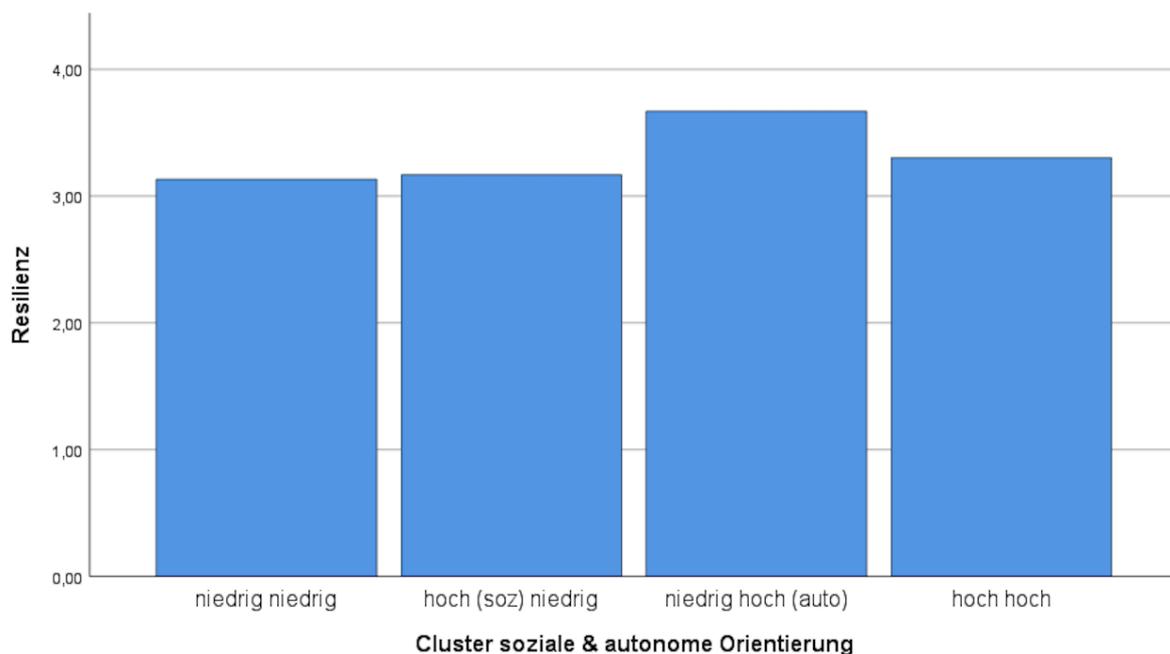


Abb. 7: Höhe der Resilienzwerte in Bezug zu den Clustern soziale / autonome Orientierung

Im dritten Teil zur Untersuchung der ersten Forschungsfrage wurden die Gruppenunterschiede zwischen den Clustern zum Dimensionspaar Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit in Bezug auf die Resilienz beleuchtet. Das gemeinsame Vorliegen von Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit würde sich durch die Testung durch klassische Testverfahren der Persönlichkeit ausmitteln, weswegen in dieser Arbeit zum ersten Mal das parallele Vorkommen beider Dimensionen im Zusammenhang mit der Resilienz bei Lehrkräften getestet wurde.

Studien zeigten bis dato zwar signifikant positive Effekte von Gewissenhaftigkeit auf die Resilienz, allerdings variierte die Effektstärke stark (Nieto et al., 2022, Burtaverde et al., 2021, Hengartner et al., 2018, Oshio et al., 2018, Roloff et al., 2022). Weiter konnten keine Studien gefunden werden, die konkret den Zusammenhang zwischen Gelassenheit und Resilienz bei Lehrkräften aufzeigten, weshalb die Annahmen dahingehend auf Studien zu den Unterkonstrukten, Flexibilität und Eigenverantwortung der Gelassenheit beruhten. Flexibilität zeigte in der Studie von Kärner et. al. (2021) einen signifikant negativen Zusammenhang mit Stress durch berufliche Anforderungen, was in dieser Untersuchung ebenfalls als Annahme für die Resilienz umgekehrt wurde, also dass höhere Flexibilität auch mit höherer Resilienz einhergehen könnte. Dies könnte die Ursache für die in dieser Untersuchung gezeigten Ergebnisse sein, denn die berechnete ANOVA zwischen der gebildeten Variable mittels der Clustereinteilung der Proband*innen in die Cluster 1 bis 4 des Complex Personality Inventory für die Merkmale Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit und der Resilienz zeigte einen signifikanten Unterschied zwischen den vier Gruppen ($p = ,047$). Das partielle Eta-Quadrat lag bei $\eta_p^2 = ,116$. In diesem Falle zeigten sich, wie erwartet, die höchsten Resilienz-Werte bei Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung). Eine höhere Dimensionsbreite der Persönlichkeitseigenschaften korreliert laut Himmer-Gurdan (2007) auch mit Balance, was wiederum im Sinne der Work-Life-Balance zu mehr Resilienz führen kann. Hier müsste weitere Forschung angesetzt werden, um diese Aussage zu bekräftigen.

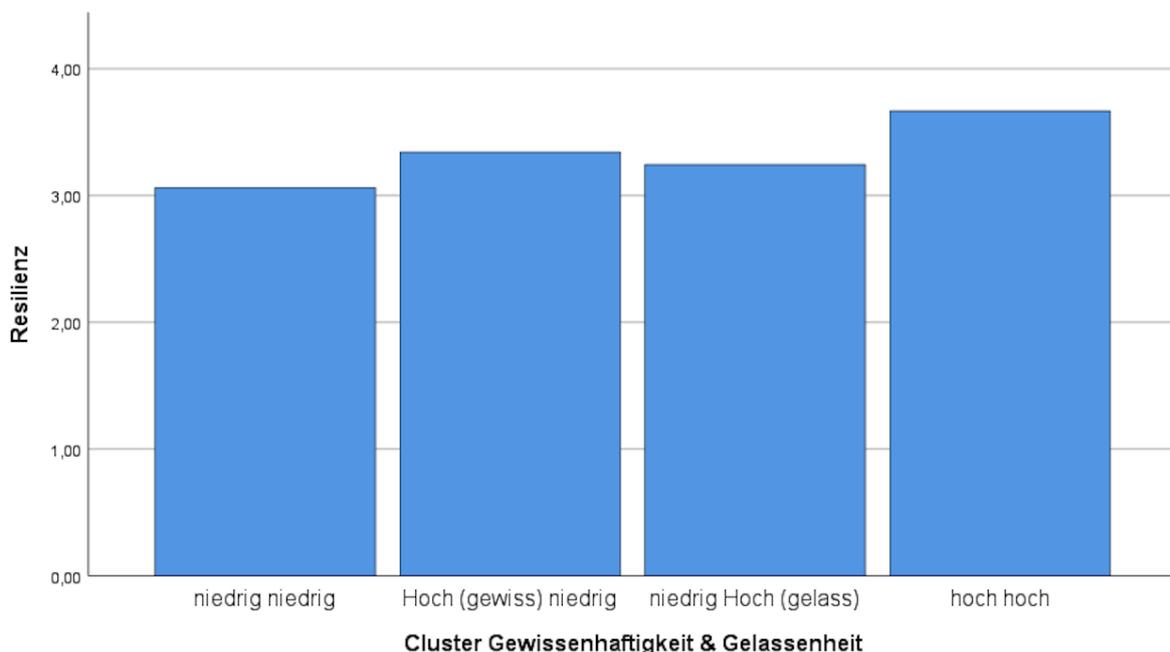


Abb. 8. Höhe der Resilienzwerte in Bezug zu den Clustern Gewissenhaftigkeit/ Gelassenheit

Eine Kontrolle der einzelnen Teile der Resilienz-Skala zeigte, dass speziell signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen in Bezug auf die kognitive Stärke gegeben waren ($p = ,037$, $\eta_p^2 = ,123$).

Dies spricht dafür, dass die kognitive Stärke alleine besser den Gruppenunterschied zwischen den gebildeten Clustern aufklärt. Dies könnte daran liegen, dass die kognitive Stärke auch die Fähigkeit zur kognitiven Umstrukturierung beinhaltet, diese beschreibt die Fähigkeit destruktive und nicht zielführende Gedanken schnell zu identifizieren und diese durch Alternativgedanken zu ersetzen (Gerlach, 2016 zitiert nach Himmer-Gurdan, 2022), was möglicherweise zu mehr Gelassenheit führt. Im Falle dieser Hypothese wird deutlich, dass keine Aussagen über die Wirkrichtung getroffen werden können. Somit konnten alle drei Hypothesen bezüglich der Persönlichkeit und der Resilienz von Lehrkräften bestätigt werden. Die dazugehörige Forschungsfrage: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Persönlichkeitsbefragung und den Werten auf der Resilienzskala von Lehrkräften?“ kann somit teilweise mit ja beantwortet werden.

Um hier noch mehr Aussagen treffen zu können, wurden ebenfalls die Gruppenunterschiede zwischen den Clustern Extraversion und Introversion, sowie Offenheit und Traditionsbewusstsein explorativ beleuchtet. Es zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen in Bezug auf das Dimensionspaar Offenheit und Traditionsbewusstsein ($p < ,001$, $\eta_p^2 = ,258$). Nur das Dimensionspaar Extraversion – Introversion bildete in dieser Reihe an Untersuchungen eine Ausnahme, dabei zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den vier Gruppen ($p = ,546$, $\eta_p^2 = ,032$). Letztlich wurden noch die Korrelationen der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen mit den Resilienz-Werten der Lehrkräfte betrachtet. Mit der Resilienzskala des CPI13 korrelierten signifikant die Introversion ($r = -,244$ $p < ,05$), die Gelassenheit ($r = ,429$ $p < ,01$), die autonome Orientierung ($r = ,332$ $p < ,01$), die Offenheit ($r = ,401$ $p < ,01$) und das Traditionsbewusstsein ($r = -,401$ $p < ,01$). Mit der Skala zur affektiven Resilienz des STARC 5 zeigten sich signifikante Korrelationen mit der Gewissenhaftigkeit ($r = ,277$ $p < ,05$), mit der Gelassenheit ($r = ,271$ $p < ,05$), mit der autonomen Orientierung ($r = ,485$ $p < ,01$), mit der Offenheit ($r = ,327$ $p < ,01$), mit dem Traditionsbewusstsein ($r = -,273$ $p < ,05$) und mit dem fluiden Selbstkonzept ($r = ,282$ $p < ,05$). Weiter konnten signifikante Korrelationen zwischen der Skala kognitive Stärke des STARC 5 und der Gewissenhaftigkeit ($r = ,260$ $p < ,05$), der autonomen Orientierung ($r = ,306$ $p < ,05$), der Offenheit ($r = ,343$ $p < ,01$), dem Traditionsbewusstsein ($r = -,316$ $p < ,01$) und dem fluiden Selbstkonzept ($r = ,596$ $p < ,01$) gefunden werden.

Zu guter Letzt wurden folgende Korrelationen zwischen der „zusammengefassten“ Resilienz-Skala und Persönlichkeitsdimensionen gefunden: Gewissenhaftigkeit ($r = ,246$ $p < ,05$), Gelassenheit ($r = ,335$ $p < ,01$), autonome Orientierung ($r = ,469$ $p < ,01$), Offenheit ($r = ,446$ $p < ,01$), Traditionsbewusstsein ($r = -,413$ $p < ,01$) und fluides Selbstkonzept ($r = ,405$ $p < ,01$). Diese Ergebnisse zeigen die Antwort auf die gestellte Forschungsfrage: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Persönlichkeitsbefragung und den Werten auf der Resilienzskala von Lehrkräften?“ kann nun eindeutig mit Ja beantwortet werden.

9.2.2 Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und der Arbeitsmotivation bei Lehrkräften

Im zweiten Teil dieses Abschnittes soll es um die Interpretationen der Hypothesen 4 und 5 gehen und damit um die Beantwortung der zweiten Forschungsfrage dieser Arbeit: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsbefragung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften?“ In der vorliegenden Untersuchung wurde hier im Speziellen der Zusammenhang zwischen der Arbeitsmotivation und dem fluiden Selbstkonzept der Lehrkräfte erforscht.

Das fluide Selbstkonzept erfasst die Wandelbarkeit und die Flexibilität eines Menschen, es bildet sowohl die Selbsteinschätzung einer Person in Bezug auf ihre Vielschichtigkeit als auch die individuelle Bedeutung, die sie der Vielschichtigkeit beimisst, ab (Gurdan, 2022). Aber auch hier ergab sich das Problem, dass das fluide Selbstkonzept ein noch wenig erforschtes Konstrukt ist, weswegen Annahmen zum themenverwandten Persönlichkeitseigenschaftsspektrum adaptiert wurden, um eine Aussage treffen zu können. Himmer-Grudan (2007) zeigte einen Zusammenhang zwischen dem Persönlichkeitseigenschaftsspektrum und der Flexibilität, diese gilt mittlerweile als ein Anteil des fluiden Selbstkonzeptes. Kärner et al. (2021) zeigten, dass Flexibilität signifikant positiv mit dem Wohlbefinden, der Arbeitszufriedenheit und dem beruflichen Engagement korreliert (Kärner et al., 2021). Umgekehrt korrelierte die psychologische Flexibilität, definiert als die Bereitschaft, sich mit schwierigen inneren Erfahrungen wie Gedanken, Gefühlen und Empfindungen zu verbinden und sich auf eine geschätzte Tätigkeit einzulassen, negativ mit der Arbeitszufriedenheit (Paris et al., 2021). Das Ergebnis dieser Untersuchung bestätigt eher die zweite Annahme, denn es zeigte sich eine kleine negative Korrelation (nicht signifikant) zwischen den Werten des fluiden Selbstkonzeptes und der Arbeitsmotivation. Dies bedeutet, desto höher die Werte auf der Skala des fluiden Selbstkonzeptes, desto geringer die Arbeitsmotivation. Dies wiederum könnte damit begründet werden, dass das fluide Selbstkonzept, in dieser Untersuchung stark signifikant positiv mit der kognitiven Stärke korrelierte. Diese beiden Dimensionen zusammen sprechen für geistige Flexibilität und somit für die Fähigkeit sich schnell auf andere neue Situationen einlassen zu können, was wiederum dazu führen könnte schneller zur Bereitschaft zu kommen, die Arbeitsstelle zu wechseln.

Nimmt man an, die Selbstwirksamkeit stehe in einem Zusammenhang mit dem fluiden Selbstkonzept, dies konnte in dieser Studie nicht überprüft werden, es wurde die gefundene Korrelation von Himmer- Gurdan (2007) zwischen dem Persönlichkeitseigenschaftsspektrum und der Selbstwirksamkeit angenommen, so zeigt sich, dass die gefundene negative Korrelation den meisten anderen Forschungsergebnissen widerspricht beispielsweise laut Lipscomb et al. (2021) und Jentsch et al. (2022) korreliert die Selbstwirksamkeit signifikant positiv mit der Arbeitsmotivation. Dies könnte daran liegen, dass die Items, welche die Arbeitszufriedenheit erfassen sollten, deutlich enger mit der Definition der Selbstwirksamkeit von Bandura, (2012 zitiert nach Bagdžiūnienė et al., 2023), welche diese als den Glauben von Menschen an ihre Fähigkeiten, bestimmte Leistungen zu erbringen beschreibt, als die Items der Skala der Arbeitsmotivation.

Im letzten Teil der Hypothesenüberprüfung wurden die Gruppenunterschiede zwischen den Clustern zum Dimensionspaar Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit in Bezug auf die Arbeitsmotivation betrachtet. Ein Zusammenhang zwischen der Gewissenhaftigkeit und der Arbeitsmotivation wurde ursprünglich bereits rein aus ihren Überschneidungen in den Definitionen angenommen. Die Gewissenhaftigkeit definiert mitunter, wie sich jemand seiner Aufgaben annimmt und zeichnet sich durch ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstkontrolle aus (Fehr, 2006). Diese Attribute stimmen mit der Definition der Arbeitsmotivation überein. Diese wird als die Bereitschaft, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Arbeit ausdauernd, engagiert und zielgerichtet einzusetzen und somit Arbeitsaufgaben mit Engagement zu bearbeiten und diese auch gegen Widerstände weiterzuverfolgen, definiert (Siemund, 2013). Die Meta-Analyse von Fukuzaki & Iwata, 2022, wie weitere Studien (Judge et al., 2002; Ziegler, 2023) bestätigte den Zusammenhang der Gewissenhaftigkeit und der Arbeitsmotivation. Zur Gelassenheit lagen noch keine Studien, welche den Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation zeigten vor, weshalb hier der angenommene Zusammenhang über die Unterkonstrukte: Flexibilität und Eigenverantwortung, hergestellt wurde. Paris et al. (2021) zeigten einen negativen Zusammenhang zwischen der Flexibilität und der Arbeitsmotivation. Und auch die Untersuchungen zur Eigenverantwortung, beziehungsweise der eng themenverwandten Autonomie zeigten ambivalente Ergebnisse im Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation im Lehrberuf (Ziegler, 2023). Es wurde für diese Untersuchung vermutet, diese ambivalenten Ergebnisse aus der Forschung auf der Seite der Gelassenheit kamen daher, dass die gefundenen Studien nicht dieselben Konstrukte untersuchten, weshalb davon ausgegangen wurde, die vorliegende Arbeit könnte eine eindeutigere Richtung aufzeigen.

Die gebildeten Cluster wiesen untereinander allerdings keine Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsmotivation auf ($p = ,626$; $\eta_p^2 = ,027$), es konnten daher keine Aussagen zum Zusammenhang der Clusterzuteilung und der Ausprägung der Arbeitsmotivation gezeigt werden. Weiter korrelierten weder die Gewissenhaftigkeit noch die Gelassenheit signifikant mit den Werten auf der Skala der Arbeitsmotivation. Auch die Kontrolle auf mögliche Störvariablen, wie die erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit und das Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung führte zu keinen signifikanten Unterschieden zwischen den Gruppen. Dies könnte daran liegen, dass die Arbeitsmotivation mit einem Mittelwert von $M = 5,078$ über alle Gruppen hinweg und wie in der Abbildung 9 dargestellt auch für jede einzelne Gruppe deutlich über dem mathematischen Mittelwert der Skala 3,5 liegt. Aufgrund dessen, dass die Arbeitsmotivation schon grundsätzlich in dieser Stichprobe so hoch ist, könnte es sein, dass es zu wenig Varianz gibt, die durch die Cluster Zuteilung aufgeklärt werden könnte.

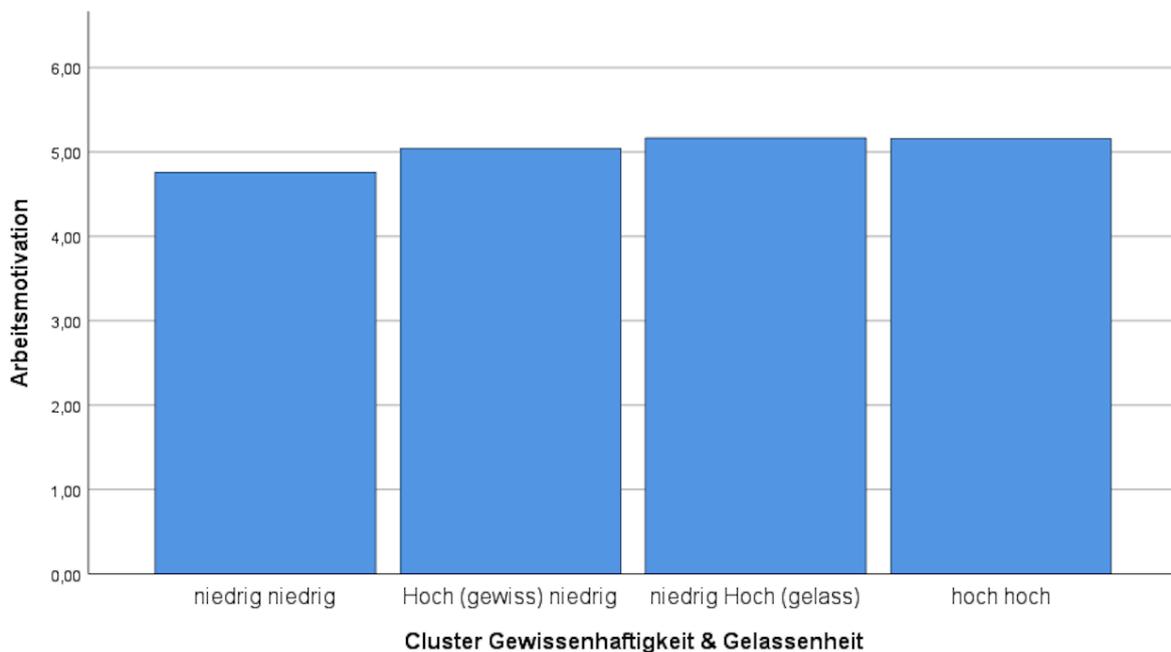


Abb. 9: Höhe der Arbeitsmotivations-Werte in Bezug zu den Clustern Gewissenhaftigkeit / Gelassenheit

Aufgrund dieser Erkenntnisse mussten beide Hypothesen (4 und 5) zur Persönlichkeit und Arbeitsmotivation von Lehrkräften abgelehnt werden. Auf die Forschungsfrage: „Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsbefragung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften?“, muss somit mit Nein geantwortet werden. Allerdings zeigte sich auch im Zusammenhang zwischen den beiden Dimensionspaaren Extraversion – Introversion und Offenheit – Traditionsbewusstsein in der vorangegangenen Literaturrecherche eine Forschungslücke, weswegen in dieser Arbeit explorativ darauf eingegangen wurde.

In der Forschung zeigt sich ein ambivalentes Bild zum Zusammenhang zwischen der Extraversion und der Arbeitsmotivation, zur Introversion als Gegenpol der Extraversion konnten keine Forschungsergebnisse dahingehend gefunden werden (Nieto et al., 2022, Burtaverde et al., 2021, Hengartner et al., 2018, Roloff et al., 2022). Die gebildeten Cluster für die Merkmalsausprägungen der Extraversion und der Introversion zeigten einen signifikanten Unterschied in Bezug auf die Arbeitsmotivation der Lehrkräfte. Es zeigte sich wie erwartet ein Anstieg zwischen Cluster 1 (niedrige Ausprägung – niedrige Ausprägung) zu Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung). Die jeweiligen Konstrukte korrelierten allerdings nicht signifikant mit der Arbeitsmotivation, es zeigte sich lediglich die Tendenz, dass die Extraversion negativ mit der Arbeitsmotivation zusammenhing und die Introversion positiv. Bei der Merkmalskombination Offenheit und Traditionsbewusstsein gab es Hinweise auf eine ambivalente Wirkung der Offenheit auf die Arbeitsmotivation (Sowunmi 2022, Greinacher et al., 2021).

Bei dieser Untersuchung zeigten sich keine signifikanten Ergebnisse. Weder wiesen die einzelnen Dimensionen eine signifikante Korrelation zur Arbeitsmotivation auf, noch konnten signifikante Gruppenunterschiede zwischen den gebildeten Clustern festgestellt werden. Abschließend wurden die Korrelationen zwischen den der sozialen und der autonomen Orientierung und der Arbeitsmotivation beleuchtet, hierbei ergaben sich signifikante Korrelationen zwischen der sozialen Orientierung und der Arbeitsmotivation und zwischen der autonomen Orientierung und der Arbeitszufriedenheit. Mit der „zusammengefassten“ Skala der beiden Konstrukte, korrelierte weder die soziale noch die autonome Orientierung signifikant, was dafürspricht, dass die Arbeitsmotivationskala und die Arbeitszufriedenheitsskala in diesem Falle gegenläufige Konstrukte erfassen und nicht, wie erwartet, eng miteinander Verbundene. Aufgrund dieser Ergebnisse wurden auch die Gruppenunterschiede der Cluster in Bezug auf die Merkmalsausprägung soziale und autonome Orientierung im Zusammenhang mit den Werten der Arbeitsmotivation kontrolliert. Hierbei ergaben sich hoch signifikante Unterschiede. Allerdings zeigte die grafische Darstellung, dass nicht wie erwartet Cluster 4 (hohe Ausprägung – hohe Ausprägung) die besten Werte in der Arbeitsmotivation zeigte, sondern Cluster 2 (hohe Ausprägung – niedrige Ausprägung). Dies bedeutet die Lehrkräfte, welche eine hohe soziale Orientierung und eine niedrige autonome Orientierung aufwiesen, hatten die höchsten Werte auf der Skala der Arbeitsmotivation.

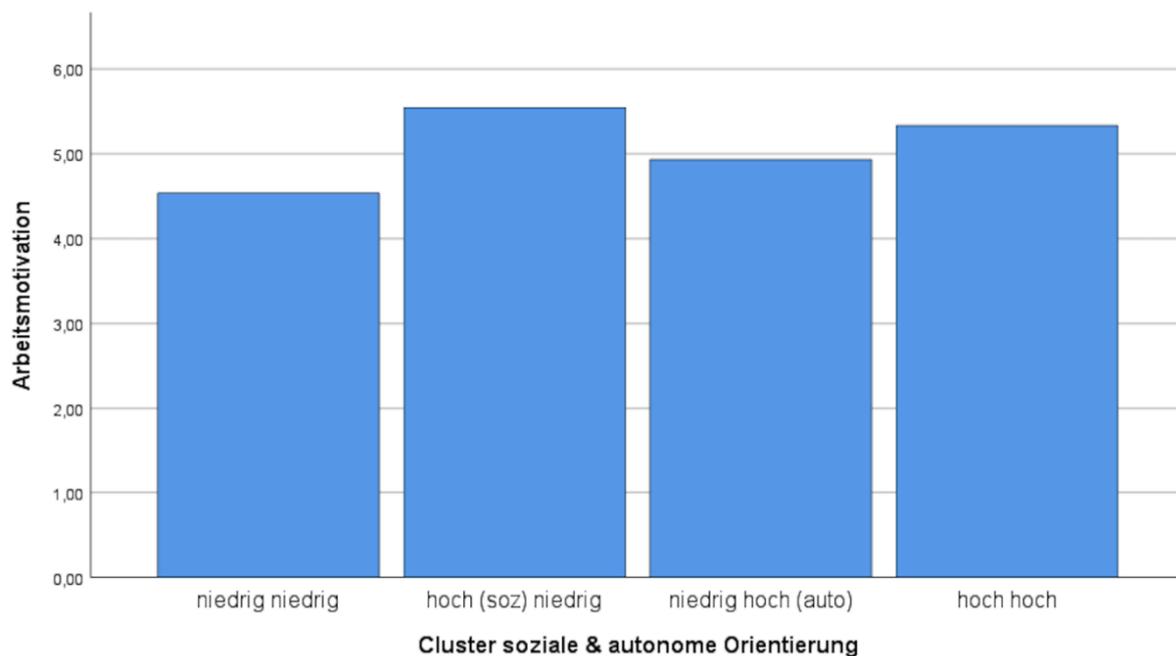


Abb. 10: Höhe der Arbeitsmotivation in Bezug zu den Clustern soziale / autonome Orientierung

Bei der Kontrolle der Gruppenunterschiede zur Arbeitszufriedenheit hingegen unterschied sich keine der Gruppen signifikant von einer anderen. Nach diesen explorativen Erkenntnissen kann ein Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit von Lehrkräften und ihrer Arbeitsmotivation innerhalb dieser Stichprobe nicht mehr ausgeschlossen werden und die Forschungsfrage zum Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsbefragung und der Arbeitsmotivation von Lehrkräften, kann somit teilweise mit „ja“ beantwortet werden. Im Speziellen die Dimensionspaare Extraversion und Introversion und soziale und autonome Orientierung scheinen einen Einfluss auf die Arbeitsmotivation von Lehrkräften zu haben. Aufgrund dessen, dass aber auch hier die Ergebnisse dieser Untersuchung eher uneindeutig sind, sollten dazu vertiefende Untersuchungen durchgeführt werden.

In der Einleitung wurde eine dritte, explorative Forschungsfrage gestellt: „Gibt es eine Persönlichkeitsstruktur (Cluster), welche Resilienz und Arbeitszufriedenheit bei Lehrkräften vorher-sagen kann?“ Hierbei ergab sich im Rahmen der Untersuchung, dass lediglich die soziale und autonome Orientierung zu Gruppenunterschieden innerhalb beider Konstrukte (Arbeitsmotiva-tion und Resilienz) geführt haben, weswegen diesem Merkmalspaar bei der Vorhersage der Arbeitsmotivation und der Resilienz bei Grundschullehrenden am meisten Bedeutung zukom-men könnte.

9.3 Praktische Implikationen

Für Schulen und einzelne Lehrkräfte kann es sinnvoll sein, einen Blick auf die Persönlichkeit zu richten, im Speziellen mit Hilfe des Modells der vielschichtigen Persönlichkeit, da dieses durch die Bidimensionalität die Fähigkeit hat, die Persönlichkeit viel detaillierter zu erfassen und auch eventuell verschiedene Anteile (privat und beruflich) mitzuerfassen. In der Untersuchung wurden speziell die Gewissenhaftigkeit und die Gelassenheit, sowie die soziale und die autonome Orientierung für die Resilienz von Grundschullehrenden beleuchtet, dabei zeigte sich, dass eine Kombination aus hoher Gewissenhaftigkeit und hoher Gelassenheit förderlich für die Resilienz war. Das könnte bedeuten, dass es zukünftig sinnvoll sein kann, diese beiden Dimensionen bei Berufseinsteiger*innen zu erheben, um speziell auch die Gelassenheit, sollte diese fehlen, rechtzeitig fördern zu können. Dies kann durch Entspannungsübungen und Trainings zur Stabilisierung des Selbstvertrauens gelingen.

In Bezug auf die Merkmalskombination zur sozialen und autonomen Orientierung zeigte sich ein etwas anderes Bild, die höchsten Werte auf der Skala der Resilienz wiesen die Lehrkräfte auf, welche niedrige Werte in der sozialen Orientierung und hohe Werte in der autonomen Orientierung zeigten. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass die Verträglichkeit nur bis zu einem gewissen Maße hilfreich ist im Lehrberuf, da Personen mit hoher Verträglichkeit (hoher sozialer Orientierung) eher zu Neurotizismus neigen und häufig Schwierigkeiten bei der Distanzierungsfähigkeit und Abgrenzung haben (Keiner & Hany, 2017). Wohingegen eine autonome Orientierung bedeutet, dass Personen gut auf sich und ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen achten und diese auch verteidigen, auch wenn dadurch ein Konflikt entstehen könnte. Da die autonome Orientierung auch die Eigenschaften der Durchsetzungsfähigkeit und Konfliktfähigkeit reflektiert (Himmer-Guridan, 2007). Diese Ergebnisse betonen die Wichtigkeit der Fähigkeit der Abgrenzung und dessen, dass es speziell in sozialen Berufen von enormer Bedeutung ist, gut auf sich selbst zu achten. Dies könnte mit regelmäßigen Angeboten für Lehrpersonen zur Übung der Achtsamkeit und der Stärkung des inneren Dialoges erreicht werden. Weiter zeigte sich, dass die soziale Orientierung zwar stärker zur Arbeitsmotivation der Lehrkräfte beitrug, allerdings zeigte sich bei der Arbeitszufriedenheit ein umgekehrtes Bild, hier korrelierte ausschließlich die autonome Orientierung signifikant. Dies könnte bedeuten, dass sozialorientierte Lehrkräfte zwar motivierter an die Arbeit gehen, aber weniger Zufriedenheit durch die Arbeit erreichen, als autonom-orientierte Personen. Auch in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Lehrberuf könnte als eine Förderung der autonomen Orientierung hilfreich sein.

Bezüglich des in der Einleitung angesprochenen „Frühwarnsystems“ für mentale Gesundheit bei Lehrkräften zeigt sich also, dass Gelassenheit und autonome Orientierung, das Potential haben, zukünftig als Kontrolldimensionen, zumindest für Resilienz und Arbeitszufriedenheit, zu dienen.

9.4 Limitationen der Studie

Für diese Arbeit gelten Limitationen. Da es sich hauptsächlich um eine Korrelationsstudie handelt, kann die interne Validität eingeschränkt sein. Durch Korrelationsstudien können keine kausalen Zusammenhänge nachgewiesen werden, daher sind keine kausalen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen möglich. Die Richtung der getroffenen Annahmen wurde zwar aus vorliegender empirischer Forschung abgeleitet, dennoch könnte es sein, dass die Resilienz und auch die Arbeitsmotivation unterschiedliche Aspekte der Persönlichkeit beeinflussen.

Um dies ausschließen zu können, müssten zukünftige quasi-experimentelle Studien testen, inwieweit die Persönlichkeitsstrukturen von Personen durch Interventionen zur Resilienz und zur Arbeitsmotivation verändert werden würden. Weiter wurden in dieser Untersuchung mehrere ANOVAs durchgeführt, hierbei ist als limitierend zu benennen, dass eine g-Poweranalyse zeigte, dass es für ausreichend stabile Ergebnisse 76 Versuchspersonen geben müsste. In dieser Untersuchung konnten allerdings nur 68 vollständig ausgefüllte Fragebögen mit aufgenommen werden. Weiter steigt bei der Anzahl an durchgeführten ANOVAs, die Wahrscheinlichkeit rein aus Zufall signifikante Ergebnisse erreicht zu haben, allerdings wurde, um diesem Problem entgegenzuwirken, auch post-hoc Test angewendet. Eine weitere statistische Limitation ergibt sich aus der Bildung der Cluster mittels der Persönlichkeitseigenschaftsdimensionen. Diese wurden anfangs mittels der durch den CPI13 vorgegebenen Referenzgruppen gebildet. Einmal ergaben die Gruppen: sehr unterdurchschnittlich, unterdurchschnittlich, mittlere Ausprägung dem Cluster „niedrig“ und dem entsprechend die Gruppen: überdurchschnittlich und sehr überdurchschnittlich dem Cluster „hoch“. Bei einer zweiten Untersuchungsrunde wurde die Gruppe: „mittlere Ausprägung“ zum hohen Cluster hinzugefügt. Es zeigten sich deutliche Unterschiede in den Ergebnissen, weswegen man sich in der Folge dazu entschieden hat, die Cluster mittels eines Mediansplits zu teilen. Nach der Kontrolle der Werte für die Mediane zeigte sich, dass diese meist recht mittig in der mittleren Referenzgruppe lagen, weshalb diese Lösung nun angenommen wurde.

Im Hinblick auf die zugrundeliegenden Forschungsergebnisse, auf welchen diese Untersuchung aufbaut, ist limitierend zu sagen, dass aufgrund der noch recht großen Forschungslücke in Bezug auf das Modell der vielschichtigen Persönlichkeit und der Resilienz und der Arbeitsmotivation viele Studien nicht aus dem deutschsprachigen Raum stammten. Einige der zitierten Studien stammen aus nicht westlich-geprägten Ländern, wie Nigeria oder China, diese Länder haben eine andere Kultur, weswegen Vergleiche und Bezugnahmen hier vorsichtig gemacht werden müssen. Weiter mussten viele Studien zitiert werden, welche keine Lehrkräfte als Stichprobe verwendet hatten, hierbei wurde darauf geachtet, dass die Stichprobe zumindest aus einem anderen sozialen Berufsfeld oder der Grundgesamtheit entstammte. Weiter ist auch noch zu bedenken, dass einige der verwendeten Konstrukte, noch junge, wenig erforschte Konstrukte sind und deshalb einige Annahmen über Unterkonstrukte oder eng themenverwandte Konstrukte dieser abgeleitet wurden. So wurden beispielsweise die Annahmen zum Persönlichkeitseigenschaftsspektrum auf das fluide Selbstkonzept übertragen. Ein letzter inhaltlicher Limitationspunkt ist die Beziehung zwischen der Arbeitsmotivation und der Arbeitszufriedenheit, hier wurde sich zu sehr auf die „Unsauberkeit“ der Verwendung der Begriffe verlassen, weswegen zu stark von einer Überschneidung der beiden Konstrukte ausgegangen wurde. Innerhalb dieser Untersuchung zeigten sich aber durchaus sehr gegenläufige Ergebnisse in Bezug auf die Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit weswegen in zukünftigen Untersuchungen ein größerer Fokus auf die Trennung der Konstrukte gelegt werden müsste.

Im Hinblick auf die Datenerhebung und die dafür eingesetzten Fragebögen ist zu beachten, dass keiner der gewählten Fragebögen in seinem gesamten Umsatz genutzt werden konnte, weshalb die Bildung von validierten Gesamtskalen nicht möglich war. Dies stellte speziell beim Job Diagnostic Survey eine Schwierigkeit dar, denn es scheint, als wären die einzelnen Skalen nicht reliabel genug, um zu stabilen Ergebnissen zu führen. Bei einer Wiederholung der Studie müsste der komplette Fragebogen verwendet werden, dies war aufgrund der Länge für diese Studie nicht möglich. Weiter gibt es keine Referenzwerte zum Job Diagnostic Survey auf welche man sich stützen könnte, damit verlieren die Ergebnisse weiter an Aussagekraft. Bei quantitativen Fragebogen-Untersuchungen ist stets zu bedenken, dass diese ausschließlich auf Selbsteinschätzungen und Aussagen der jeweiligen Personen beruhen und somit durch selbstwertdienliches oder sozial erwünschtes Antwortverhalten verzerrt sein können. Darauf wurde zwar bei der Konstruktion der beiden Fragebögen (CPI13 und STARC 5) geachtet und versucht durch positive und wertschätzende Formulierung der Items entgegenzuwirken (Gurdan & Cattau, 2022), allerdings kann dies nie ausgeschlossen werden.

Diesem Problem wurde ebenfalls durch eine wertschätzend formulierte Einleitung des Online-Fragebogens, welche ebenso über die Anonymisierung der Daten und den Zweck der Studie aufklärt, versucht weiter zu vermindern.

Eine weitere Limitation liegt in der Zusammensetzung der Stichprobe, die speziell in Bezug auf die Geschlechterverteilung sehr unausgewogen war, mit 86% Frauenanteil, allerdings hat dies auf diese Studie nicht allzu negative Auswirkungen, da dies auch annähernd der Geschlechterverteilung innerhalb deutscher Grundschulen entspricht. Bei der Altersverteilung hingegen ist kritisch zu benennen, dass der Mittelwert hier bei $M=47,45$ lag und die Altersgruppe derer zwischen 50 und 60 Lebensjahren am stärksten vertreten war. Dies kann einerseits daran liegen, dass dies auch ein Abbild der aktuellen Situation sein könnte, andererseits könnte dies aber auch andere in der vorliegenden Studie nicht erfasste Ursachen haben. Es bleibt also zu bedenken, dass die innerhalb der Untersuchung gezeigten Ergebnisse nicht auf die Grundgesamtheit der Grundschullehrenden übertragen werden können und speziell die jüngere Lehrerschaft unterrepräsentiert war.

10. Fazit und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wurden die Zusammenhänge zwischen Aspekten der vielschichtigen Persönlichkeit mit der Resilienz und Arbeitsmotivation von Grundschullehrenden an öffentlichen Grundschulen (in Niedersachsen) untersucht. Basierend auf dem Modell vielschichtiger Persönlichkeit nach Himmer-Gurdan (2007) gelten Personen als vielschichtig, wandelbar und in ihrer Persönlichkeitsstruktur komplex. Innerhalb dieser Studie wurden vor allem das fluide Selbstkonzept und die ausgewählten Dimensionspaare: Soziale – autonome Orientierung und Gewissenhaftigkeit – Gelassenheit beleuchtet. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigten, dass es einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitsstruktur und der Resilienz von Lehrkräften gibt, dies konnte an der Untersuchung aller drei eben genannten Aspekte der Persönlichkeit gezeigt werden. Speziell das fluide Selbstkonzept zeigte einen wirklich eindeutigen korrelativen Zusammenhang mit der Resilienz, wobei durch diese Studie die Wirkrichtung nicht aufgedeckt werden konnte. Bei dem Gegensatzpaar soziale und autonome Orientierung zeigte sich, dass die Gruppe mit hoher autonomer Orientierung und niedriger sozialer Orientierung am resilientesten waren. Dies spricht dafür, dass es im Lehrberuf von Bedeutung ist gut auf sich und seine Grenzen zu achten, um resilienter gegen Belastungen zu sein und somit eher gesund zu bleiben. Im Gegensatz dazu erwiesen sich die Lehrkräfte mit hoher Gewissenhaftigkeit gepaart mit hoher Gelassenheit am resilientesten, dies bestätigte die Annahme, dass speziell im Lehrberuf auch die Gewissenhaftigkeit einen hohen Stellenwert hat, um gute Unterrichtsergebnisse zu erzielen und den Schulalltag dadurch einfacher zu machen, um darüber wieder das Wohlbefinden zu steigern (Cramer, 2016; Mayr & Neuweg, 2006).

Die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Arbeitsmotivation hingegen waren deutlich uneindeutiger, das fluide Selbstkonzept zeigte keinen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation. In Bezug auf das Dimensionspaar Gewissenhaftigkeit und Gelassenheit konnten keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Persönlichkeitsstrukturen und ihrer Arbeitsmotivation gefunden werden. Aufgrund der vorgefundenen Studienlage konnte lediglich explorativ auf das Dimensionspaar soziale und autonome Orientierung geblickt werden. Hierbei zeigte sich, dass die Gruppenunterschiede zwischen dem gebildeten Cluster hoch signifikant waren. Es zeigte sich, dass die Gruppe mit der hohen sozialen Orientierung und der niedrigen autonomen Orientierung, die höchsten Werte auf der Skala der Arbeitsmotivation aufwies, wobei dies bedeuten könnte, dass diese Personengruppe zu viel Motivation in die Arbeit steckt, auf Kosten ihrer eigenen Resilienz. Dies müsste in einer weiteren Untersuchung genauer beleuchtet werden.

Aus den Ergebnissen dieser Untersuchung könnten zukünftig individuell angepasste Präventionsmaßnahmen gegen Burn-out und Erschöpfung bei Lehrkräften entwickelt werden. Welche über die Stärkung der Resilienz und der Arbeitszufriedenheit diese Ziele erreichen könnten.

IV. Literaturverzeichnis

- Amelang, M., Bartussek, D., Stemmler, G., & Hagemann, D. (2006). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (6., überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- American Psychological Association. (2022). *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/personality>
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Armbruster, D. J. N., Ueltzhöffer, K., Basten, U., & Fiebach, C. J. (2012). Prefrontal cortical mechanisms underlying individual differences in cognitive flexibility and stability. *J Cognitive Neurosci*, 24(12), 2385–2399. https://doi.org/10.1162/jocn_a_00286
- Asendorpf, J. B. (2019). *Persönlichkeitspsychologie für Bachelor: Extras online (Springer-Lehrbuch)* (4., vollst. überarb. Aufl. 2019). Springer.
- Bagdžiūnienė, D., Kazlauskienė, A., Nasvytienė, D., & Sakadolskis, E. (2023). Resources of emotional resilience and its mediating role in teachers' well-being and intention to leave. *Frontiers in psychology*, 14, 1305979. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1305979>
- Bonnet, A., & Hericks, U. (2014). Professionalisierung und Deprofessionalisierung im Lehrer/-innenberuf. Ansätze und Befunde aktueller empirischer Forschung. *Zeitschrift für interpretative Schul- und Unterrichtsforschung*, 3(1), 3–8.
- Burtaverde, V., Ene, C., Chiriac, E., & Avram, E. (2021). Decoding the link between personality traits and resilience. Self-determination is the key. *Current issues in personality psychology*, 9(3), 195–204. <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.107337>
- Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramírez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z. & Morales-García, W. C. (2023). Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1202048>
- Chen, J. J., Li, Z., Rodrigues, W. C. & Kaufman, S. (2022). Thriving Beyond Resilience Despite Stress: A psychometric evaluation of the newly developed teacher Stress Scale and Teacher Thriving Scale. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.862342>

- Cramer, C. (2016). Personale Merkmale Lehramtsstudierender als Ausgangslage der professionellen Entwicklung. Dimensionen, Befunde und deren Implikation für die Lehrerbildung. In A. Boeger (Hrsg.), *Eignung für den Lehrerberuf* (S. 31–56). Wiesbaden: Springer.
- Cramer, C. & Binder, K. (2015). Zusammenhänge von Persönlichkeitsmerkmalen und Beanspruchungserleben im Lehramt. Ein internationales systematisches Review. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18, 101–123.
- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. *The Science of Well-Being*, 37. Springer: Berlin/Heidelberg.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *J. Pers. Assess.*, 49, 71–75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Eckert, M. & Sieland, B. (2016). Psychologie der Lehrerpersönlichkeit. In M. K. W. Schweer (Hrsg.), *Lehrer-Schüler-Interaktion* (S. 147165). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fehr, T. (2006). Big Five: die fünf grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit und ihre 30 Facetten. *Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests*, 15, 113-135.
- Fischer, B., & Holzamer, A. K. (2016). Günstig oder ungünstig? Persönlichkeitseigenschaften angehender Sportlehrkräfte aus dem Blickwinkel des Lernens im Studium und der späteren Berufstätigkeit. *Monatsschrift zur Wissenschaft und Praxis des Sports mit Lehrhilfen*, 98.
- Fukuzaki, T., & Iwata, N. (2022). Association between the five-factor model of personality and work engagement: a meta-analysis. *Industrial health*, 60(2), 154–163. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0051>
- Genet, J. J., & Siemer, M. (2011). Flexible control in processing affective and non-affective material predicts individual differences in trait resilience. *Cognition & emotion*, 25(2), 380–388. <https://doi.org/10.1080/02699931.2010.491647>
- George, J.M. (1996). Trait or estate affect. *Individual Differences and Behavior in Organizations*. Jossey-Bass: San Francisco. 145–147.
- Gerick, J. (2018). *Gesundheitsförderlich führen in Zeiten des Wandels*. Wie Schulleitungshandeln LehrerInnengesundheit fördern kann. *Schulverwaltung*, 4, 111–113.
- Greinacher, A., Helaß, M., Nikendei, C., Müller, A., Mulfinger, N., Gündel, H. & Maatouk, I. (2021). The impact of personality on intention to leave the nursing profession: A structural equation model. *Journal Of Clinical Nursing*, 31(11–12), 1570–1579. <https://doi.org/10.1111/jocn.16010>

- Gu, Q. & Day, Ch. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teacher and Teacher Education*, 23(8).
- Gurdan, S. (2022). *CPI. Complex Personality Inventory*. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. ZPID. <https://doi.org/10.23668/PSY-CHARCHIVES.6903>
- Gurdan, S. & Catteau, S. (2022). *Verfahrensdokumentation für CPI: Complex Personality Inventory*. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.12203>
- Hackman, J.R.; Oldham, G.R.: Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal Applied Psychology*, 60, 159-170, 1975.
- Hackmann, J.R.; Oldham, G.R.: The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. New Haven, Conn.; Yale University, 1974.
- Heng, Q. & Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160681>
- Hengartner M, Tyrer P, Ajdacic-Gross V, Angst J, Rössler W (2018) Articulation and testing of a personality-centred model of psychopathology: evidence from a longitudinal community study over 30 years. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience* 268:443–454. [10.1007/s00406-017-0796-8](https://doi.org/10.1007/s00406-017-0796-8)
- Herzberg, P. Y. & Roth, M. (2014). *Persönlichkeitspsychologie*. Springer VS.
- Hiebel, N., Rabe, L., Maus, K. & Geiser, F. (2021). Gibt es die „resiliente Persönlichkeit“?: Is there a “resilient personality”?. *Spiritual Care*, 10(2), 117-127. <https://doi.org/10.1515/spircare-2020-0125>
- Himmer-Gurdan, S. (2007). *Konstruktion und Untersuchung der Big Ten zur differenzierten Erfassung komplexer und vielschichtiger Persönlichkeitskonzepte* [Diplomarbeit]. Ludwig-Maximilians-Universität, München.
- Himmer-Gurdan, S., (2023). STARC-5. Fragebogen für Empowerment und Resilienz nach Himmer-Gurdan [Verfahrensdokumentation, Fragebogen, xy]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID. <https://doi.org/xx>
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 12, 533293.

- Janson, M. (2023). Schulbildung ist überwiegend weiblich. Statista. <https://de.statista.com/in-fografik/30255/anteil-der-weiblichen-lehrkraefte-an-allgemeinbildenden-schulen-in-deutschland/>
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J. & Kaiser, G. (2022). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in The Schools*, 60(3), 679–690. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541.
- Kärner, T., Bottling, M., Friederichs, E. & Sembill, D. (2021). Between Adaptation and Resistance: A study on Resilience Competencies, Stress, and Well-Being in German VET teachers. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.619912>
- Kauffeld, S., & Schermuly, C. C. (2011). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. *Arbeits-Organisations-und Personalpsychologie: für Bachelor*, 179-194.
- Keiner, M., Hany, E. (2017). Persönlichkeitsfaktoren und ihre Bedeutung für den Lehrberuf: Entwicklung eines Assessmentinstruments. Statusbericht 2017 aus dem „Teaching Talent Center“. 10.13140/RG.2.2.11411.58401.
- Keiner, Melanie & Hany, Ernst. (2017). *Persönlichkeitsfaktoren und ihre Bedeutung für den Lehrberuf: Entwicklung eines Assessmentinstruments*. Statusbericht 2017 aus dem „Teaching Talent Center“. Doi:10.13140/RG.2.2.11411.58401.
- Klee, S. L. (2005). *Einstieg in den Lehrberuf: Untersuchungen zur Identitätsentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern im ersten Berufsjahr* (Vol. 9). University of Zurich.
- Klusmann, U., Kunter, M., Voss, T. & Baumert, J. (2012). Berufliche Beanspruchung angehender Lehrkräfte: Die Effekte von Persönlichkeit, pädagogischer Vorerfahrung und professioneller Kompetenz. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 26 (4), 275–290.
- Kotera, Y., Aledeh, M., Barnes, K., Rushforth, A., Adam, H., & Riswani, R. (2022). Academic Motivation of Indonesian University Students: Relationship with Self-Compassion and Resilience. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(10), 2092. <https://doi.org/10.3390/healthcare10102092>
- Landert, C. (2007). Die Berufszufriedenheit der Deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrer: Bericht über die Onlinebefragung vom September/Oktober 2006. Partner für Sozialforschung Evaluations Konzept. Zugriff am 14.08.2019 unter <http://docplayer.org/74795273-Die-berufszufriedenheit-der-deutschschweizer-lehrerinnen-und-lehrer.html>

- Li, W. W., & Xie, G. (2020). Personality and job satisfaction among Chinese health practitioners: The mediating role of professional quality of life. *Health psychology open*, 7(2), 2055102920965053. <https://doi.org/10.1177/2055102920965053>
- Lipscomb, S. T., Chandler, K., Abshire, C., Jaramillo, J. & Kothari, B. H. (2021). Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675–685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Luchsinger, 2010 Luchsinger, S. (2010). Zur Persönlichkeit resilienter Lehrpersonen –Selbstkonzept, Selbstwirksamkeit und proaktive Einstellung. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. S. 12-15 und S. 81
- Manzano-Sánchez, D., Gómez-Marmol, A., Jiménez-Parra, J. F., Gil Bohórquez, I., & Valero-Valenzuela, A. (2021). Motivational profiles and their relationship with responsibility, school social climate and resilience in high school students. *PloS one*, 16(8), e0256293.
- Masten, A. S., & Obradović, J. (2018). Resilience in development: The importance of early childhood. Cambridge University Press.
- Mayr, J. (2010). Lehrerpersönlichkeit. In J. Mägedefrau (Hrsg.), *Schulisches Lehren und Lernen. Pädagogische Theorie an Praxisbeispielen* (S. 232–248). Kempten: Klinghardt.
- Mayr, J. (2016). Lehrerpersönlichkeit. In M. Rothland (Hrsg.), *Beruf Lehrer/Lehrerin: Ein Studienbuch* (S. 87–101). Münster: Waxmann.
- Mayr, J. & Neuweg, G. H. (2006). Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrer/innen/forschung. Grundsätzliche Überlegungen, exemplarische Befunde und Implikationen für die Lehrer/innen/bildung. In M. Heinrich & U. Greiner (Hrsg.), *Schauen, was 'rauskommt. Kompetenzförderung, Evaluation und Systemsteuerung im Bildungswesen* (S. 183–206). Wien: Lit.
- Neyer, F. J. & Asendorpf, J. B. (2018). *Psychologie der Persönlichkeit*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-54942-1>
- Nieto, M., Visier-Alfonso, M. E., Silvestre, I. N., Bravo, B. N., Serrano, J. P. & Vizcaíno, V. M. (2022). Relation between resilience and personality traits: the role of hopelessness and age. *Scandinavian Journal of Psychology*, 64(1), 53–59. <https://doi.org/10.1111/sjop.12866>
- Noack Napoles, J. (2019). Vulnerabilität und Resilienz. Aaron Antonovskys Konzeption der Salutogenese. In: Schlüsselwerke der Vulnerabilitätsforschung. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20305-4_7

- Oshio A, Taku K, Hirano M, Saeed G (2018) Resilience and Big Five personality traits: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 127:54–60. [10.1016/j.paid.2018.01.048](https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.048)
- Paris, A., Grindle, C., Baker, P., Brown, F. J., Green, B., & Ferreira, N. (2021). Exposure to challenging behaviour and staff psychological well-being: The importance of psychological flexibility and organisational support in special education settings. *Research in developmental disabilities*, 116, 104027.
- Park, N. S., Song, S. M., & Kim, J. E. (2020). The Mediating Effect of Childcare Teachers' Resilience on the Relationship between Social Support in the Workplace and Their Self-Care. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8513. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228513>
- Päßler, K., Hell, B., Schuler, H. (2011). Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik und ihre Anwendung auf den Lehrerberuf. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57 (5). 639-654. doi: 10.25656/01:8770
- Rademacher, L., Kraft, D., Eckart, C. Fiebach, C. (2023). Individual differences in resilience to stress are associated with affective flexibility. *Psychological Research*, 87. 1862–1879. <https://doi.org/10.1007/s00426-022-01779-4>
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S. *et al.* How Strongly Is Personality Associated With Burnout Among Teachers? A Meta-analysis. *Educ Psychol Rev* 34, 1613–1650 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-7>
- Schmidt, K.-H.; Kleinbeck, U.: Job Diagnostic Survey (JDS-deutsche Fassung). In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. vdf Hochschulverlag, Zürich, 1999.
- Siemund, S. (2013). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In: Arbeitszufriedenheit in der Zeitarbeit. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00200-8_4
- Sowunmi, O. A. (2022). Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *South African Journal Of Psychiatry*, 28. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v28i0.1801>
- Spengler, M., & Danner, D. (2019). Gewissenhaftigkeit: Definition, Erfassung und Relevanz im Schulkontext. *Diagnostik und Förderung von Motivation und Volition*, 17, 117.
- Statista Research Department (2023). *Lehrkräftemangel an Schulen*. Letzter Zugriff am 10.02.2024
- Statista Research Department (2024a). *Herausforderungen der Schulen aus Sicht der Lehrkrten in Deutschland im Juni 2023*. Letzter Zugriff am 10.02.2024
- Statista Research Department (2024b). *Umfrage zur Arbeitsbelastung des Kollegiums unter Lehrkräften in Deutschland 2022*. Letzter Zugriff am 10.02.2024

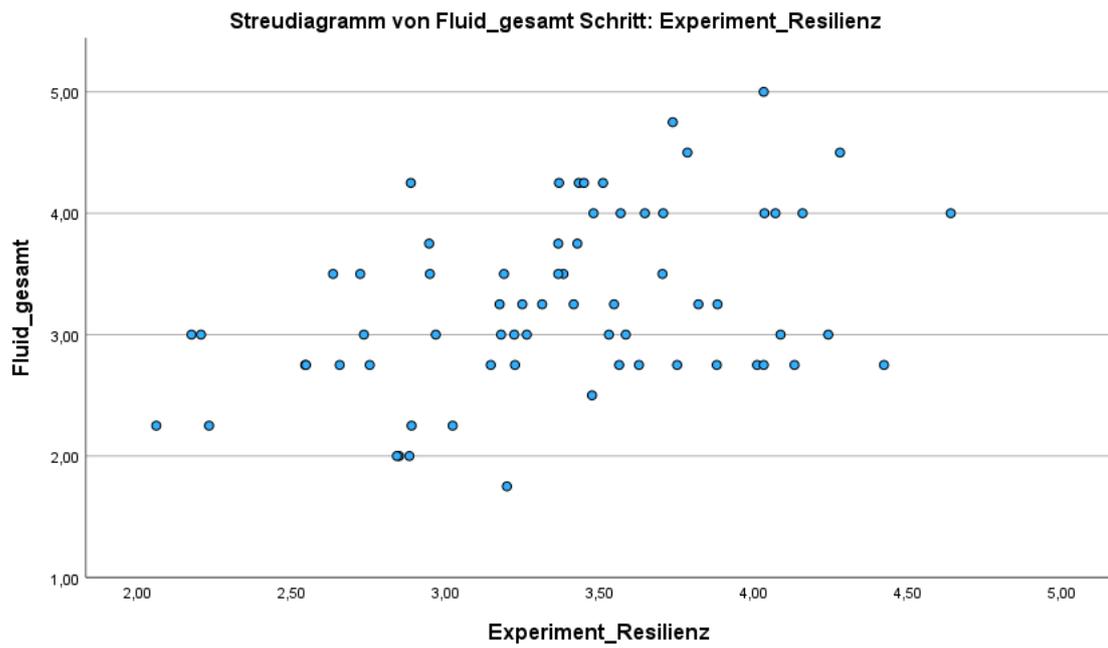
- Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & de Bloom, J. (2022). Being an accountant, cook, entertainer and teacher-all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International journal of psychology : Journal internationale de psychologie*, 57(1), 20–32. <https://doi.org/10.1002/ijop.12761>
- Tait, M. (2008). Resilience as Contributor to Novice Teacher Success, Commitment, and Retention. Ontario & Toronto: Teacher Education Quarterly, Fall 2008.
- Thun-Hohenstein, L., Lampert, K., & Altendorfer-Kling, U. (2020). Resilienz–Geschichte, Modelle und Anwendung. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 19(1), 7-20.
- Ueltzhöffer, K., Armbruster-Genç, D. J. N., & Fiebach, C. J. (2015). Stochastic dynamics underlying cognitive stability and flexibility. *PLoS Computational Biology*, 11(6), e1004331. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1004331>
- Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie A&O*. Hogrefe: Göttingen. 45 (2)
- Xie, F. (2021). A Study on Chinese EFL Teachers' Work Engagement: The Predictability Power of Emotion Regulation and Teacher Resilience. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.735969>
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q. & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05154-0>
- Ziegler, M. (2023). *Motivation und Arbeitszufriedenheit*. <https://doi.org/10.5771/9783985721184>

Anhang

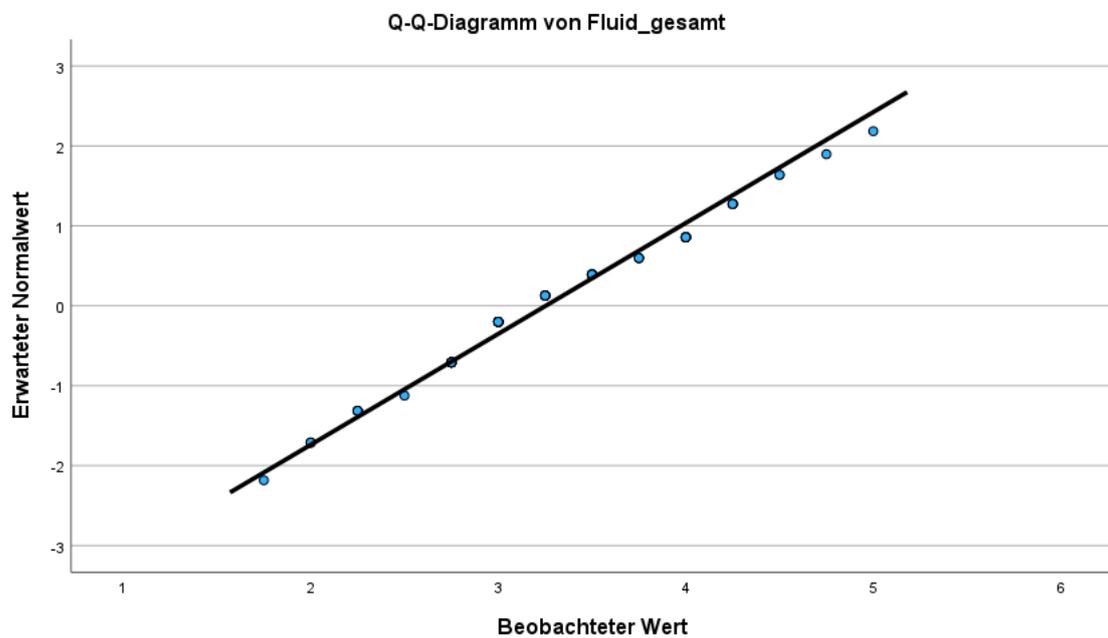
Anhangsverzeichnis:

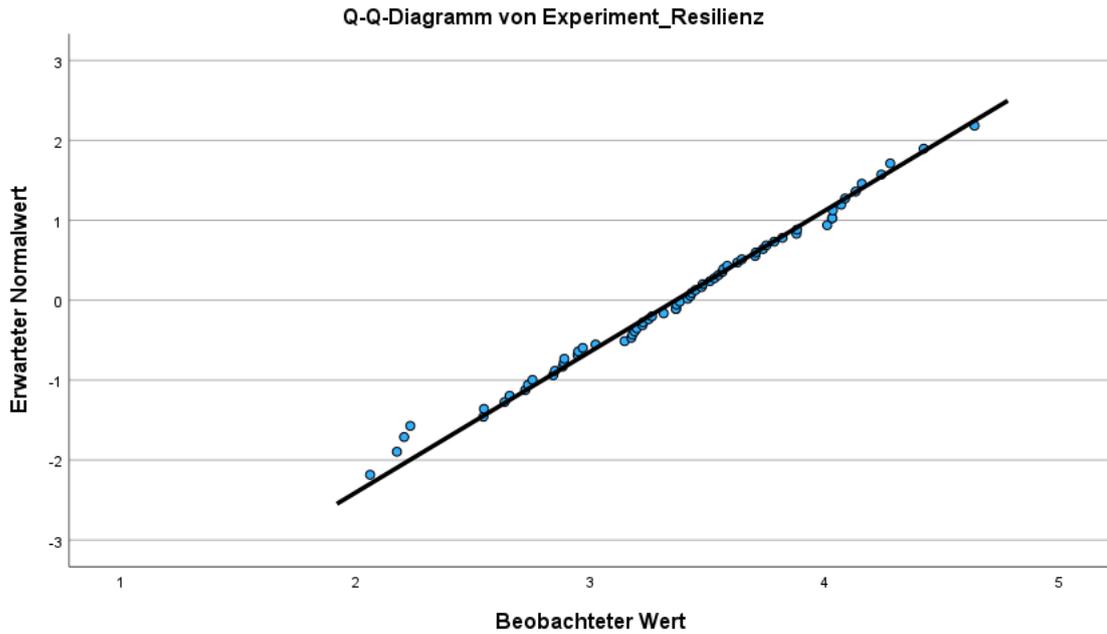
1. Streudiagramm: Fluides Selbstkonzept x Resilienz.....	96
1.1. Q-Q Plots: Fluides Selbstkonzept und Resilienz.....	96
1.2. Shapiro-Wilk-Test: Fluides Selbstkonzept und Resilienz.....	97
2. Normalverteilung der Residuen der Resilienz.....	97
2.1. Test der Varianzhomogenität.....	98
3. Streudiagramme: Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und gesamt Skala.....	98
3.1. Q-Q-Plot und Shapiro-Wilk-Test: Arbeitsmotivation.....	99
4. Normalverteilung der Residuen der Arbeitsmotivation.....	100
4.1. Test der Varianzhomogenität.....	101
5. Interkorrelationsmatrix.....	101
6. Fragebogen.....	103

1. Streudiagramm: Fluides Selbstkonzept x Resilienz



1.1 Q-Q Plots: Fluides Selbstkonzept und Resilienz





1.2 Shapiro-Wilk-Test: Fluides Selbstkonzept und Resilienz

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Experiment_Resilienz	,060	68	,200*	,989	68	,827
Fluid_gesamt	,138	68	,003	,969	68	,093

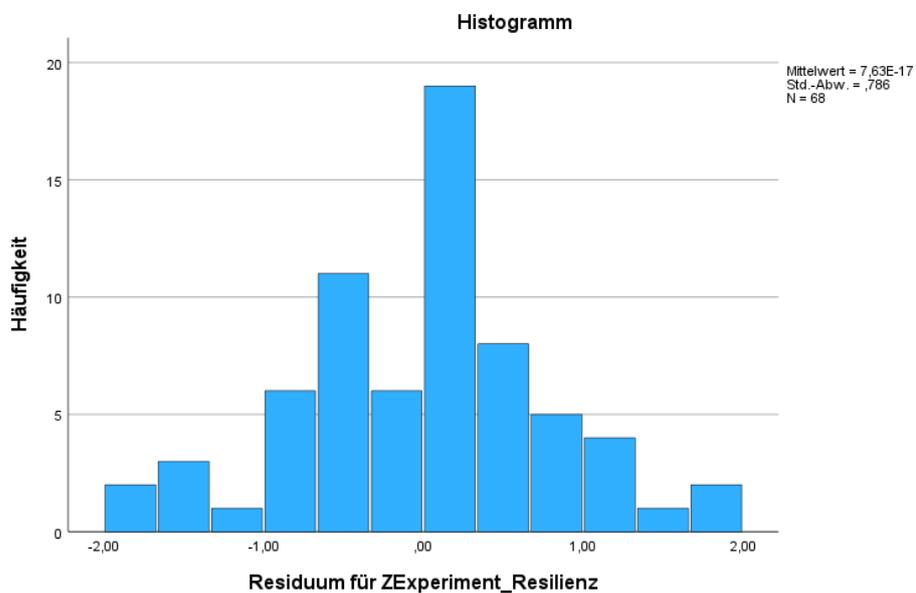
*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

2. Normalverteilung der Residuen der Resilienz

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Residuum für ZExperiment_Resilienz	,100	68	,087	,984	68	,512



2.1 Test der Varianzhomogenität

Cluster Gewissenhaftigkeit – Gelassenheit

Tests der Varianzhomogenität

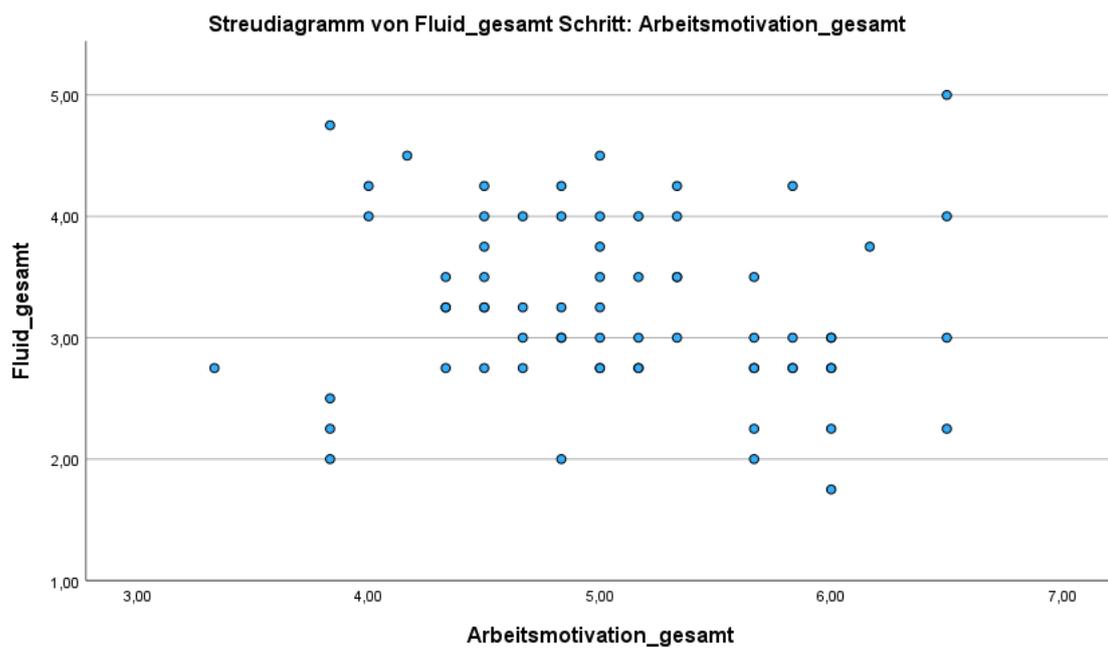
		Levene- Statistik	df1	df2	Sig.
z-Faktorwert (Experiment_Resilienz)	Basiert auf dem Mittelwert	1,320	3	64	,276
	Basiert auf dem Median	1,039	3	64	,381
	Basierend auf dem Median und mit angepassten df	1,039	3	59,164	,382
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	1,305	3	64	,280

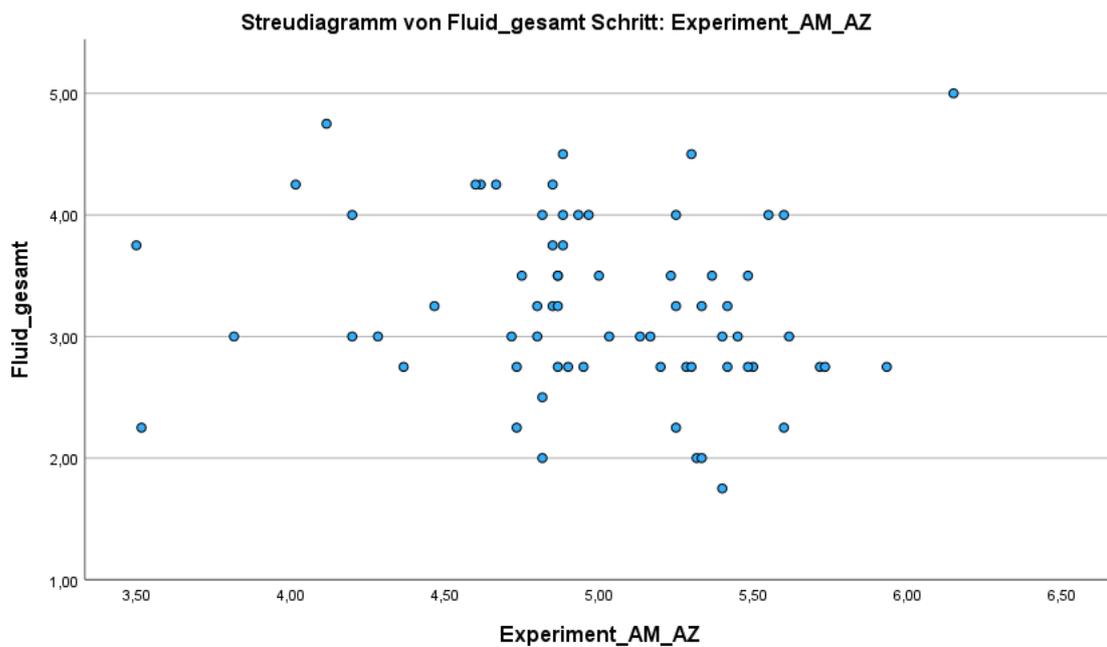
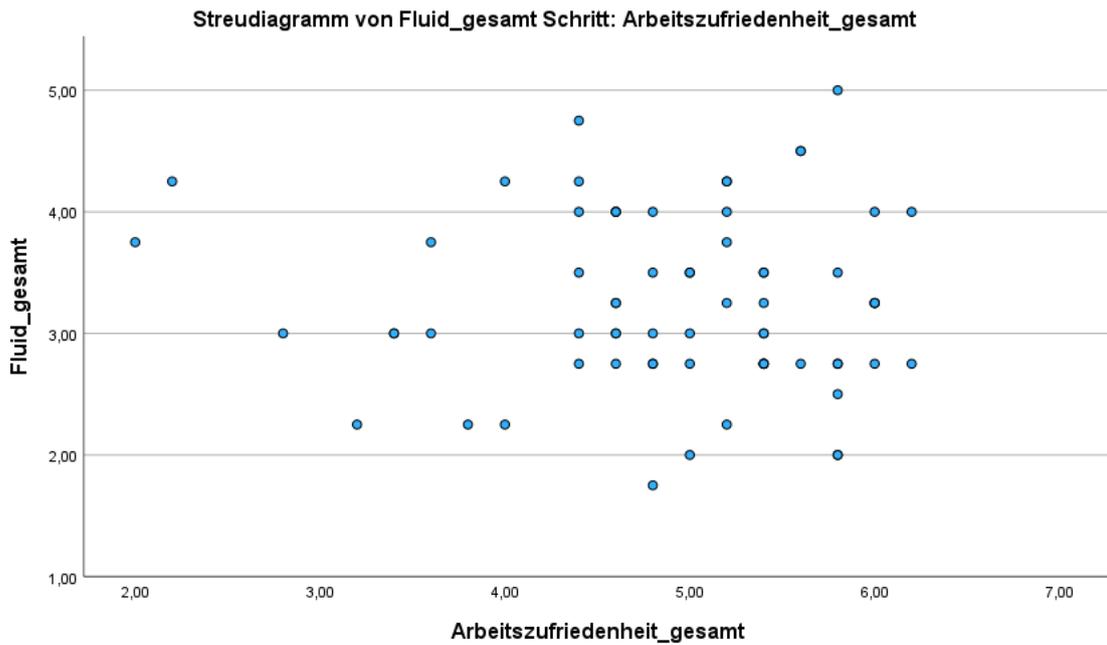
Cluster soziale – autonome Orientierung

Tests der Varianzhomogenität

		Levene- Statistik	df1	df2	Sig.
z-Faktorwert (Experiment_Resilienz)	Basiert auf dem Mittelwert	,551	3	64	,650
	Basiert auf dem Median	,531	3	64	,663
	Basierend auf dem Median und mit angepassten df	,531	3	60,530	,663
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	,555	3	64	,646

3. Streudiagramme: Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und gesamt Skala





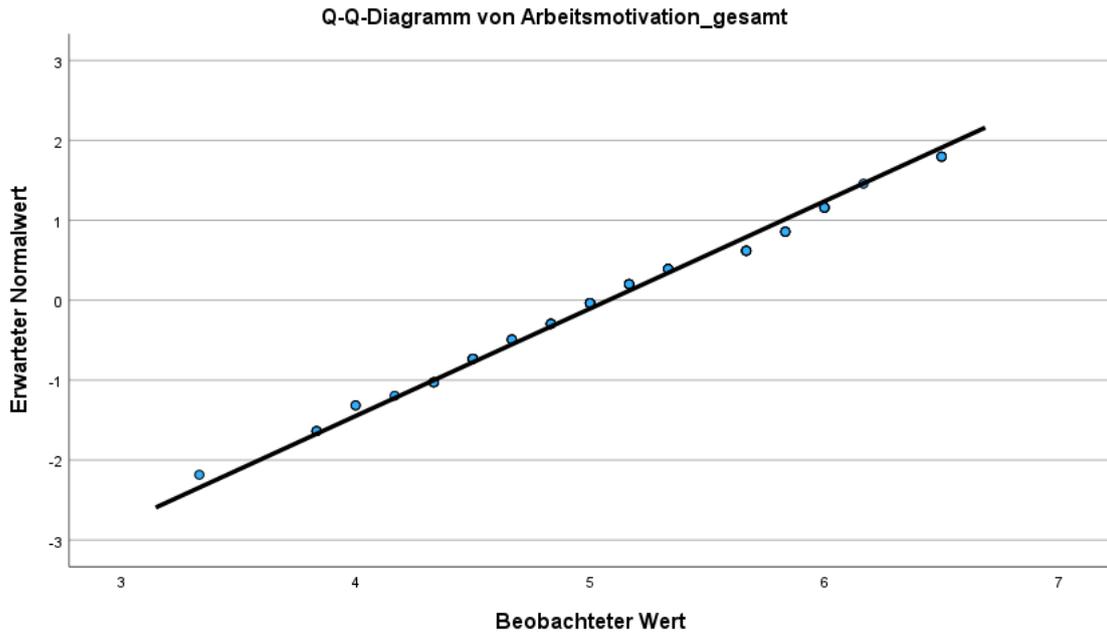
3.1 Q-Q-Plot und Shapiro-Wilk-Test: Arbeitsmotivation

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Arbeitsmotivation_gesamt	,094	68	,200 [*]	,977	68	,248

*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors



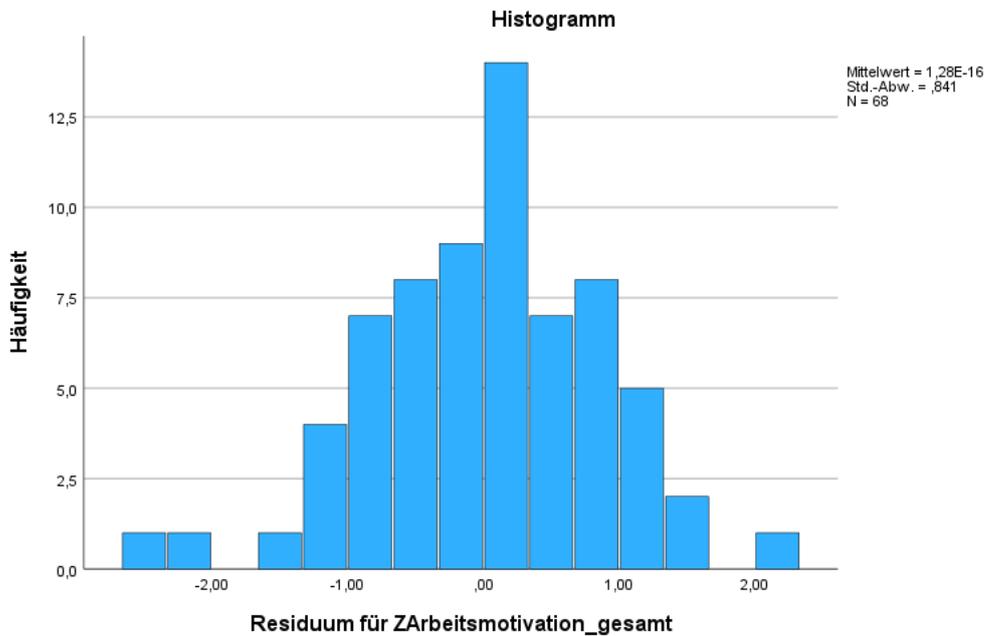
4. Normalverteilung der Residuen der Arbeitsmotivation

Tests auf Normalverteilung

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Residuum für ZArbeitsmotivation_gesamt	,057	68	,200*	,986	68	,624

*. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors



4.1 Test der Varianzhomogenität

Cluster Gewissenhaftigkeit – Gelassenheit

Tests der Varianzhomogenität

		Levene- Statistik	df1	df2	Sig.
z-Faktorwert (Arbeitsmotivation_gesamt)	Basiert auf dem Mittelwert	,432	3	64	,731
	Basiert auf dem Median	,523	3	64	,668
	Basierend auf dem Median und mit angepaßten df	,523	3	61,575	,668
	Basiert auf dem getrimmten Mittel	,452	3	64	,717

5. Interkorrelationsmatrix

6. Fragebogen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklären an der Untersuchung zum Thema: "Persönlichkeitsstrukturen, Resilienz und Arbeitsmotivation bei Grundschullehrenden" teilzunehmen. In der Studie im Rahmen meiner Masterarbeit soll es darum gehen Strukturen zu finden, welche Lehrpersonen gesund halten und Ihnen die Freude an der Arbeit erhalten.

Die Beantwortung des Fragebogen dauert in etwa 15 Minuten. Die Daten werden anonym und randomisiert ausgewertet.

Sollten Sie fragen zu dieser Arbeit oder zur Beantwortung dieses Fragebogens haben, melden Sie sich bitte unter der Adresse: 140255797@stud.diploma.de

Mit freundlichen Grüßen,

Anna Sophia Troger

Masterantin der Diploma Hochschule, Fachgebiet: "Klinische Psychologie und psychologisches Empowerment."

140255797@stud.diploma.de

Tel.: 0152 06835711

Die Richtlinien guter ethischer Forschung sehen vor, dass sich die Teilnehmer/innen an empirischen Studien explizit und nachvollziehbar mit der Teilnahme einverstanden erklären.

Freiwilligkeit. Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung ist freiwillig. Es steht Ihnen zu jedem Zeitpunkt dieser Studie frei, Ihre Teilnahme abzubrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

Anonymität. Ihre Daten sind selbstverständlich vertraulich, werden nur in anonymisierter Form ausgewertet und nicht an Dritte weitergegeben. Demographische Angaben wie Alter oder Geschlecht lassen keinen eindeutigen Schluss auf Ihre Person zu.

Fragen. Falls Sie noch Fragen zu dieser Studie haben sollten, finden Sie im Anschluss ein Impressum mit Kontaktdaten der Studienleiter.

Hiermit bestätige ich, dass ich mindestens 18 Jahre alt bin sowie die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe.

Nein (nicht an der Studie teilnehmen)

Ja

1 aktive(r) Filter

Filter SC01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **SC02** anzeigen und das Interview beenden

Liebe Teilnehmer*innen,

Menschen können sehr unterschiedlich sein und auch jedes Individuum kann eine ihm eigene Bandbreite an Eigenschaften aufweisen.

Gegensätze müssen sich auch dabei nicht ausschließen. Somit gibt es bei der Persönlichkeit viele verschiedene Möglichkeiten und keine richtigen oder falschen Antworten.

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft selten zu
- 3: trifft manchmal zu
- 4: trifft häufig zu
- 5: trifft voll zu

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

1. Ich bin im Umgang mit anderen Menschen offen und vertrauensvoll.
2. Ich bin gesellig und gerne unter Menschen.
3. Ich brauche Aufregung und Aktivität in meinem Leben.
4. Ich bin gesprächig.
5. Ich gehe offen auf neue Menschen zu.
6. Ich fühle mich wohl unter vielen Menschen.

A202

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

1. Ich bin im Umgang mit Menschen vorsichtig und zurückhaltend.
2. Ich brauche Zeit für mich allein.
3. Ich ziehe einen ruhigen Abend mit wenigen guten Freunden einer großen Party vor.
4. Wenn mich etwas bedrückt, mache ich das lieber mit mir allein aus.
5. Die Wenigsten wissen, was ich wirklich denke.
6. Ich verbringe meine Freizeit gerne allein.

A203

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft selten zu
- 3: trifft manchmal zu
- 4: trifft häufig zu
- 5: trifft voll zu

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

- 1. Ich bin fleißig und strebsam.
- 2. Ich verfolge Pläne zielstrebig und exakt.
- 3. Ich bin strukturiert und plane gerne voraus.
- 4. Ich arbeite hart, um meine gesteckten Ziele zu erreichen

A204

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

- 1. Ich nehme die Dinge gelassen.
- 2. Ich gehe mit Zielen und Plänen flexibel um.
- 3. Ich arbeite gerne einfach darauf los, ohne alles geplant zu haben.
- 4. Man muss die Dinge auf sich zukommen lassen können.
- 5. Ich fange bei Aufgaben irgendwo an und schaue dann, wie es weitergeht.
- 6. Ich passe meine Arbeit den Entwicklungen und Veränderungen an.

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft selten zu
- 3: trifft manchmal zu
- 4: trifft häufig zu
- 5: trifft voll zu

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

1. Mich macht es schon glücklich, wenn andere Menschen glücklich sind.
2. Ich bin kompromissbereit.
3. Wenn es anderen Menschen nicht gut geht, leide ich mit.
4. Ich möchte mich mit allen Menschen verstehen.
5. Mir ist es wichtig, dass andere mich mögen.
6. Mir ist wichtig, was mich mit anderen verbindet.
7. Ich bin gerne für andere Menschen da, wenn sie mich brauchen.

A206

Trifft nicht zu Trifft voll zu.
1 2 3 4 5

1. Ich achte sehr auf meine eigenen Bedürfnisse.
2. Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege mich durchzusetzen.
3. Mir ist es wichtig, dass es mir selbst gut geht.
4. Mir macht es nichts aus, meine Meinung zu vertreten, auch wenn alle anderen anders denken als ich.
5. Ich bin konfliktfähig und kann mich selbst behaupten.
6. Ich kann „gegen den Strom schwimmen“.

A207

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft selten zu
- 3: trifft manchmal zu
- 4: trifft häufig zu
- 5: trifft voll zu

Trifft nicht zu			Trifft voll zu	
1	2	3	4	5

1. Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.
2. Stabilität ist mir sehr wichtig.
3. Mir ist es wichtig, dass vieles so bleibt, wie es ist.
4. Ich vertraue auf Bewährtes.
5. Ich mag es, wenn Dinge vorhersagbar und berechenbar sind.
6. Ich brauche das Vertraute.

A208

Trifft nicht zu			Trifft voll zu	
1	2	3	4	5

1. Ich fühle mich wohl, wenn sich Situationen oft verändern.
2. Ich brauche Veränderungen.
3. Ich bin experimentierfreudig und mache gerne neue Erfahrungen.
4. Ich probiere gerne Neues und Ungewöhnliches aus.

A209

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft selten zu
- 3: trifft manchmal zu
- 4: trifft häufig zu
- 5: trifft voll zu

Trifft nicht zu	Trifft voll zu
1 2 3	4 5

1. Ich lerne immer wieder Neues über mich und erweitere ständig das Bild von mir.
2. Es ist mir wichtig, möglichst viele Facetten von mir auszuschöpfen.
3. Es haben schon Menschen Seiten an mir entdeckt, die ich zuvor noch nie an mir gesehen habe.
4. Ich habe sehr viele verschiedene Seiten in mir.

A301

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1: trifft nicht zu
- 2: trifft selten zu
- 3: trifft manchmal zu
- 4: trifft häufig zu
- 5: trifft voll zu

Trifft nicht zu	Trifft voll zu
1 2 3	4 5

1. Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.
2. Schwierigkeiten sehe ich gelassen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.
3. Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.
4. Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern

A302

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

1. Ich bin emotional sehr belastbar.
2. Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen.
3. Ich kann gut mit Druck umgehen.
4. Ich kann gut abschalten.
5. Viel Stress macht mir nichts aus.
6. Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen.
7. Mich bringt nichts aus der Ruhe.

A303

Trifft nicht zu Trifft voll zu
1 2 3 4 5

1. Ich suche die geistige Herausforderungen.
2. Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen.
3. Ich kann mir gut selbst Mut machen.
4. Mich zu verändern fällt mir leicht.
5. In schweren Situationen rede ich mir gut zu.
6. Ich denke gerne intensiv nach.
7. Ich lerne gerne Neues dazu.
8. Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken.
9. Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.
10. Ich löse gerne knifflige Aufgaben.

Seite 09

A401

Wie wichtig oder bedeutsam ist Ihre Arbeit?

- 1 = völlig unzutreffend
- 2 = zum großen Teil unzutreffend
- 3 = eher unzutreffend
- 4 = unentschieden
- 5 = stimmt schon eher
- 6 = stimmt zum großen Teil
- 7 = stimmt völlig

Völlig unzutreffend							Stimmt völlig	
1	2	3	4	5	6	7		

Die Ergebnisse meiner Arbeit beeinflussen Leben und Wohlbefinden anderer Menschen.

Die Art und Weise, wie gut ich meine Arbeit mache, beeinflusst viele Leute.

Insgesamt betrachtet ist meine Arbeit nicht sehr wichtig und bedeutend.

A402

Im folgenden ist eine Anzahl von Merkmalen aufgeführt, die eine Arbeit haben kann. Nun unterscheiden sich Menschen bekanntlich darin, wie sehr sie sich eine Arbeit mit solchen Merkmalen wünschen. Wir möchten nun gerne wissen, wie sehr Sie sich persönlich eine Arbeit mit solchen Merkmalen wünschen.

Benutzen Sie die folgenden Skalen und geben Sie jeweils an, wie gerne Sie ein solches Merkmal bei Ihrer Arbeit hätten.

Beachten Sie bitte, dass die Ziffern dieser Skalen von den Ziffern der vorhergehenden Skalen abweichen.

4 = ich möchte dies nur in einem geringen Ausmaß

7 = ich möchte dies gerne

10 = ich möchte dies außerordentlich gerne

ich möchte dies nur in einem geringen Ausmaß							ich möchte dies außerordentlich gerne	
4	5	6	7	8	9	10		

Eine anregende und herausfordernde Arbeit

Die Möglichkeit, selbständig und unabhängig zu denken und zu handeln

Möglichkeiten, bei meiner Arbeit etwas Neues zu lernen

Gelegenheiten zu kreativen Arbeiten

Gelegenheiten, sich bei der Arbeit persönlich weiterzuentwickeln

Das Gefühl, dass man bei der Arbeit etwas Sinnvolles und Nützliches leisten kann

Bitte geben Sie an, wie sehr Aussagen auf Sie zutreffen:

- 1 = stimmt überhaupt nicht
- 2 = stimmt nicht
- 3 = stimmt ein wenig
- 4 = unentschieden
- 5 = stimmt schon eher
- 6 = stimmt
- 7 = stimmt vollständig

Stimmt überhaupt nicht							Stimmt vollständig	
1	2	3	4	5	6	7		

Allgemein gesprochen bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden

Ich bin im allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden

Ich denke häufig darüber nach, meine jetzige Arbeit an den Nagel zu hängen

Die meisten Leute sind mit dieser Arbeit sehr zufrieden

Leute, die diese Arbeit machen, denken oft daran, diese Arbeit an den Nagel zu hängen

A404

Stimmt
überhaupt
nicht

1 2 3 4 5 6 7

Stimmt
vollständig

Meine Meinung über mich selbst wächst, wenn ich meine Arbeit gut mache

Ich empfinde eine große persönliche Zufriedenheit, wenn ich meine Arbeit gut mache

Ich fühle mich schlecht und unglücklich, wenn ich sehe, dass ich meine Arbeit schlecht ausgeführt habe

Meine eigene Stimmung wird im allgemeinen nicht davon beeinflusst, wie gut ich meine Arbeit mache

Die meisten Leute, die diese Arbeit machen, empfinden ein großes Maß persönlicher Zufriedenheit, wenn sie ihre Arbeit gut machen

Die meisten Leute fühlen sich schlecht und unglücklich, wenn sie feststellen, dass sie ihre Arbeit schlecht gemacht haben

Seite 11

A501

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu ihrer Person wahrheitsgemäß, diese werden voll anonym weiterverarbeitet.

Wie alt sind Sie?

A502

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

- männlich
- weiblich
- divers

A503

Wie lange arbeiten Sie bereits im Lehrberuf?

Jahre

Sind Sie verbeamtet?

A504

- ja
- nein

Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit?

A505

- Vollzeit
- Teilzeit
- sonstiges

1 aktive(r) Filter

Filter A505/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **3**
Dann Frage/Text **A508** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

Haben Sie Kinder?

A506

- ja
- nein

1. Wie lange fahren Sie täglich zur Arbeitsstelle?

A507

Minuten

Seite 12

**Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit
genommen haben, um diesen
Fragebogen in Ruhe auszufüllen!**

Sollten im Laufe der Bearbeitung Fragen oder Anmerkungen aufgekommen sein,
melden Sie sich bitte bei der Studienleitung, Frau Anna Sophia Troger:
140255797@stud.diploma.de

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Titel:

„Eine quantitative Untersuchung des Zusammenhangs von Persönlichkeitsstrukturen, Resilienz und der Arbeitsmotivation von Lehrenden an öffentlichen Grundschulen“

selbstständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet und die den verwendeten Quellen und Hilfsmitteln wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

07.06.2024, Selsingen