

Lehrstuhl Pädagogische Psychologie und Persönlichkeitspsychologie

Prof. Dr. Reinhard Pekrun

Dipl. Psych. Nicole Hövel

Cand. Psych. Stefanie Vogl

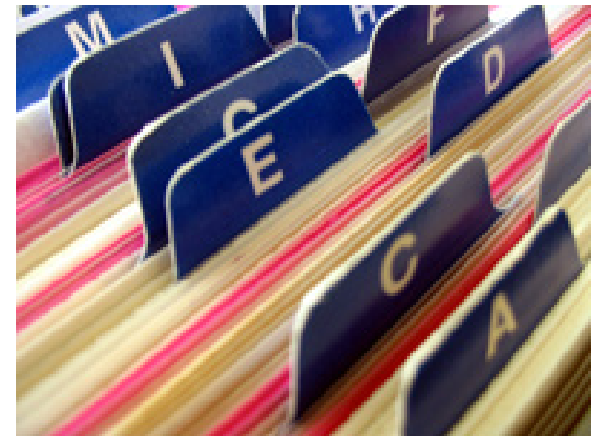
Ergebnisse der Studie Persönlichkeit und Stresserleben

München, Juli 2011





- Executive Summary
- Forschungsfragen
- Verwendete Konzepte
- Ergebnisse Persönlichkeit
- Vergleich Führungskräfte – Mitarbeiter
- Ergebnisse Zielorientierung
- Individuelle Belastungs-Strategien
- Implikationen für die Praxis





Online Studie „Persönlichkeit und Stresserleben“ mit 185 Teilnehmern, 25.02. – 18.04.11

- **Inwiefern bedingt die Persönlichkeit Job Burnout bzw. Engagement?**

Die Persönlichkeitseigenschaften Gewissenhaftigkeit und Extraversion sind präventiv für Burnout bzw. positiv für Job Engagement. In Gegensatz dazu stellt die Eigenschaft Neurotizismus einen Risikofaktor für Burnout dar und hat gleichzeitig einen negativen Einfluss auf Job Engagement.

- **Unterscheiden sich Führungskräfte und Mitarbeiter im Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften, die mit Burnout bzw. Engagement einhergehen?**

Führungskräfte zeigen mehr Extraversion und Gewissenhaftigkeit als Mitarbeiter. Außerdem haben sie im Vergleich niedrigere Neurotizismus-Werte. Insgesamt zeigen FK mehr Job Engagement und weniger Burnout.

- **Welche Rolle spielt dabei die Zielorientierung?**

Lernziele tragen zu einer Prävention von Burnout bei und haben gleichzeitig einen positiven Einfluss auf Job Engagement.

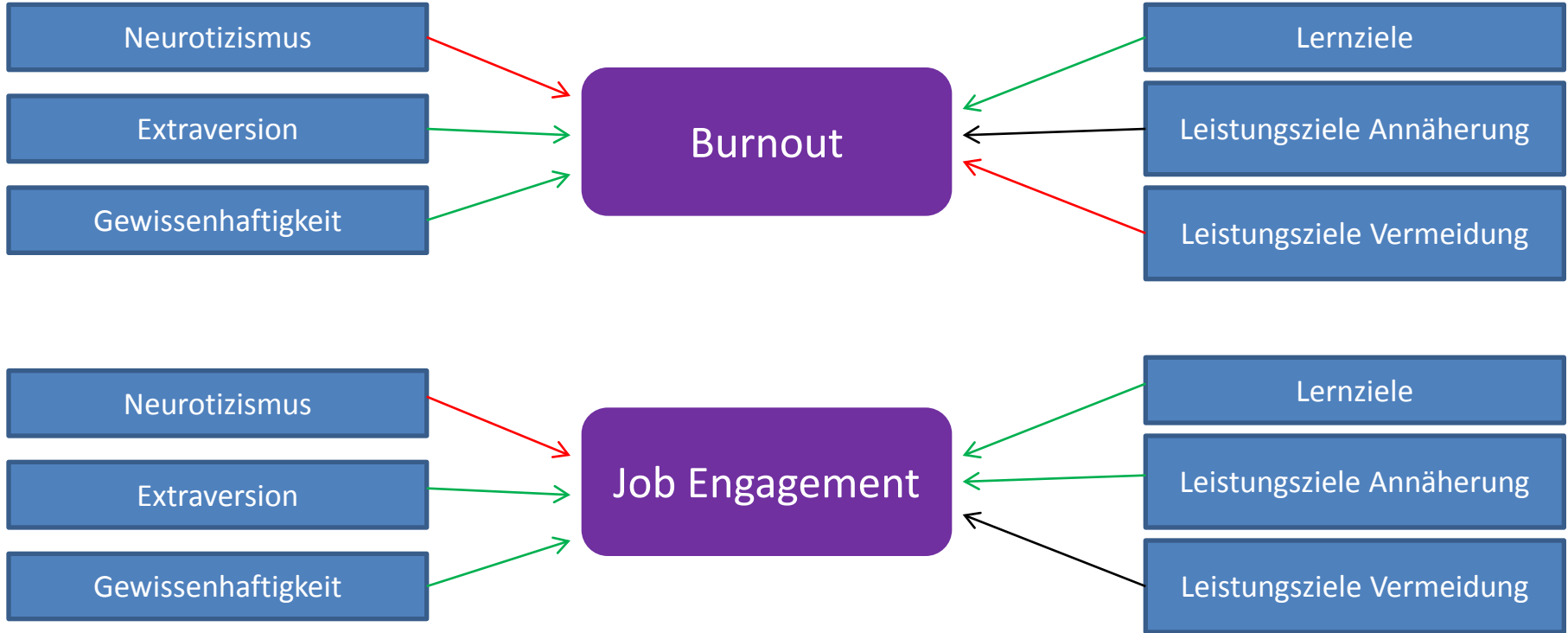
- **Ab Folie 19 sind Konsequenzen für den Unternehmensalltag aus diesen Antworten dargestellt**



Persönlichkeit

FK haben geringere Burnout-Werte und höhere Engagement-Werte als MA

Zielorientierung



→ Präventiv für Burnout bzw. positiv für Engagement

→ Risikoerhöhend für Burnout bzw. negativ für Engagement

→ Keinen Einfluss



1. Inwiefern bedingt die Persönlichkeit Job Burnout bzw. Engagement?
2. Unterscheiden sich Führungskräfte und Mitarbeiter im Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften, die mit Burnout bzw. Engagement einhergehen?
3. Welche Rolle spielt dabei die Zielorientierung?





BIG 5 Modell der Persönlichkeit (Norman 1963)

die Persönlichkeit eines Menschen lässt sich anhand von fünf Dimensionen beschreiben

Neurotizismus	Extraversion	Gewissenhaftigkeit	Offenheit für Erfahrungen	Verträglichkeit
<ul style="list-style-type: none"> • angespannt • ängstlich • emotional • empfindlich • hilflos • reizbar • unsicher 	<ul style="list-style-type: none"> • aktiv • begeisterungsfähig • dominant • gesellig • lebenslustig • optimistisch 	<ul style="list-style-type: none"> • ehrgeizig • ausdauernd • fleißig • gewissenhaft • ordnungsliebend • diszipliniert 	<ul style="list-style-type: none"> • einfallsreich • fortschrittlich • kritisch • offen • feinfühlig • wissbegierig • liberal 	<ul style="list-style-type: none"> • altruistisch • aufrichtig • anspruchslos • großherzig • gutgläubig • verständnisvoll

*In dieser Studie wurden lediglich Neurotizismus, Extraversion und Gewissenhaftigkeit erhoben

*Verwendetes Instrument: NEO-FFI

*Quelle: Manual NEO-PI-R, Fritz Ostendorf und Alois Angleitner



Maslach et al. (2001)

„Burnout is a prolonged response to chronic emotional and interpersonal stressors in the job, and is defined by the three dimensions of exhaustion, cynicism and inefficacy.“

Emotionale Erschöpfung

- Exhaustion

Zynismus

- Cynicism
- Distanzierte Einstellung zum Job

Reduzierte Leistungsfähigkeit

- Inefficacy
- Gefühl von Inkompetenz und fehlendem Erfolg

*Verwendetes Instrument: MBI-General Survey



Schaufeli & Bakker (2004)

„We define engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication and absorption.“

Energie

- Vigor
- Hohe Einsatzbereitschaft, Ausdauer und mentale Resilienz

Hingabe

- Dedication
- Gefühl von Bedeutung, Enthusiasmus, Stolz und Herausforderung

Aufnahmevermögen

- Absorption
- Volle Konzentration, Zeit fliegt vorbei, man kann sich kaum von der Arbeit lösen

*Verwendetes Instrument: The Utrecht Work Engagement Scale (9)



Dweck (1986)

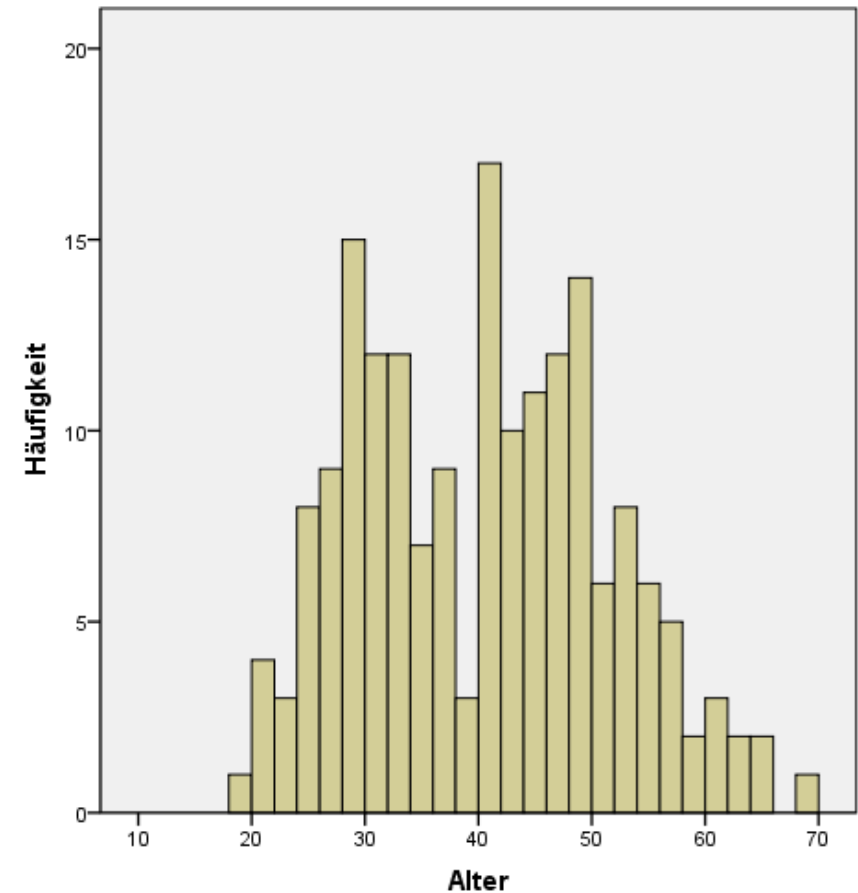
Dweck proposed that individuals have goal orientations: dispositions toward developing or demonstrating ability in achievement situations.

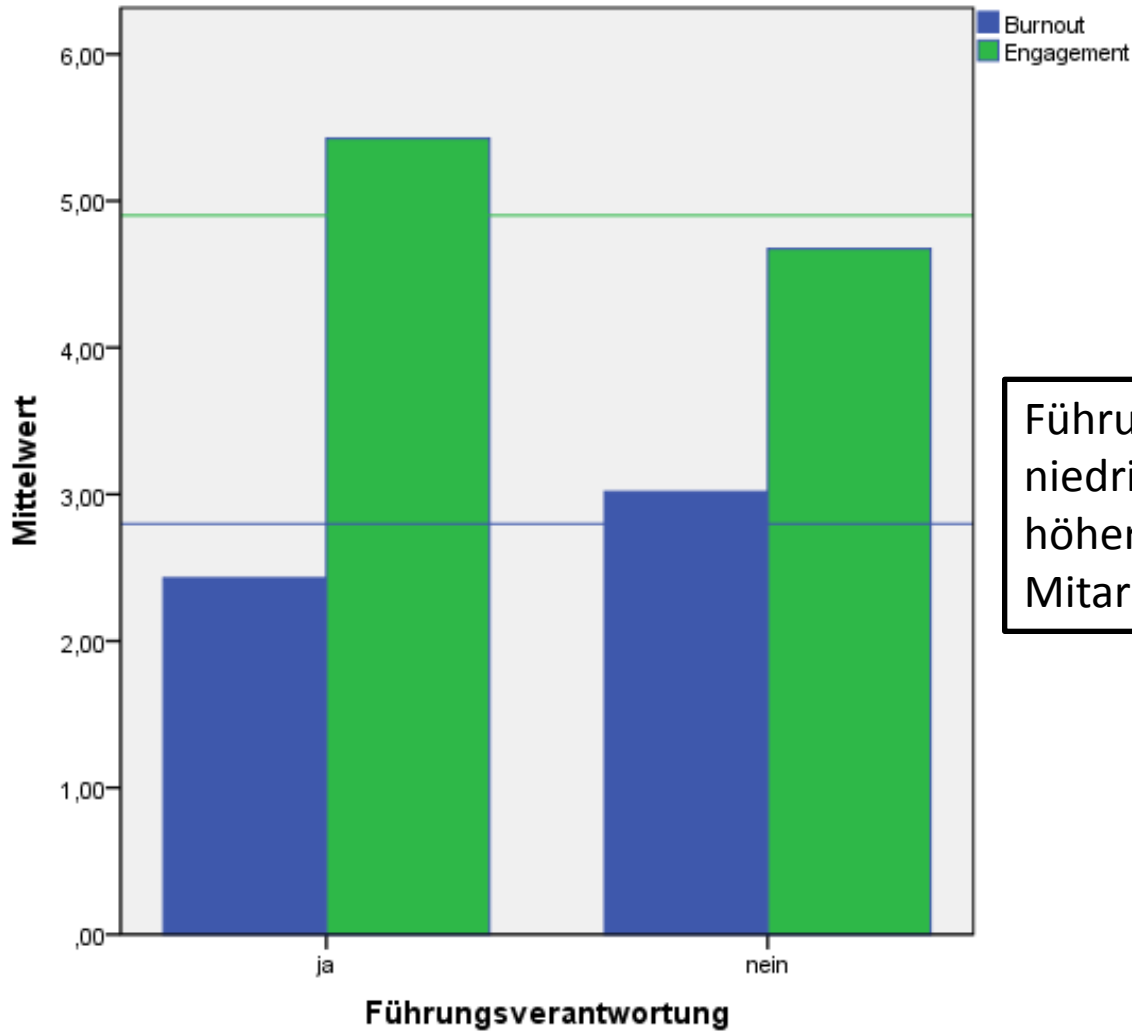
Lernziele	Leistungsziele (Annäherung)	Leistungsziele (Vermeidung)
<ul style="list-style-type: none">• Ziele, bei welchen Individuen ihre Kompetenz erhöhen und etwas Neues schaffen wollen	<ul style="list-style-type: none">• Ziele, bei welchen Individuen nach einer positiven Bewertung ihrer Leistung im Vergleich mit anderen streben	<ul style="list-style-type: none">• Ziele, bei welchen Individuen eine negative Bewertung ihrer Leistung vermeiden wollen

*Verwendetes Instrument: Work Domain Goal Orientation by Vandewalle

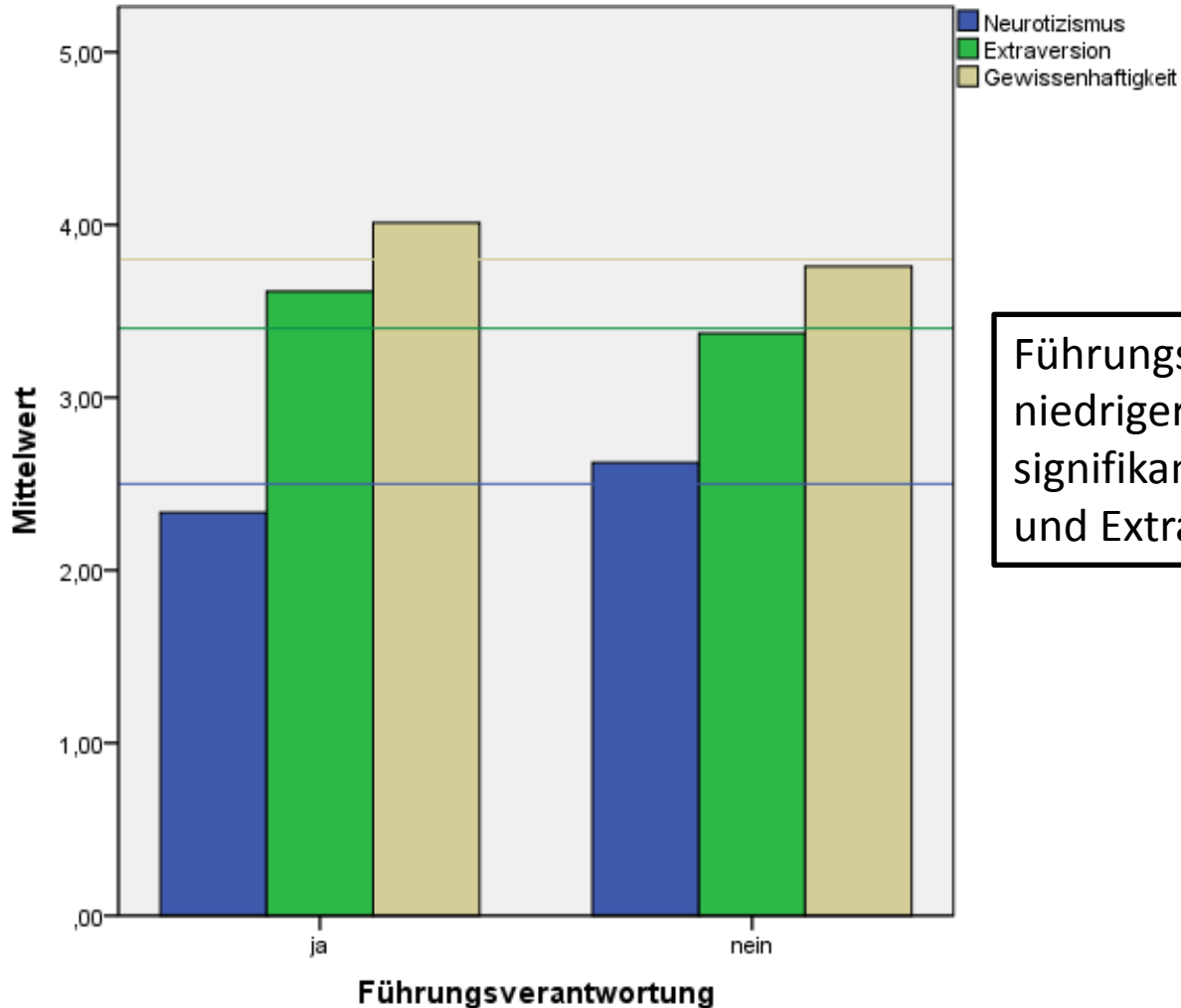


- **Stichprobe:**
185 Teilnehmer (94 weiblich und 91 männlich)
- **Durchschnittsalter:**
39,97 mit einer Range von
19 bis 68 Jahren
- **Führungsverantwortung:**
123 Mitarbeiter und 62 Führungskräfte
- **Branchen:**
Teilnehmer aus 18 verschiedenen
Branchen



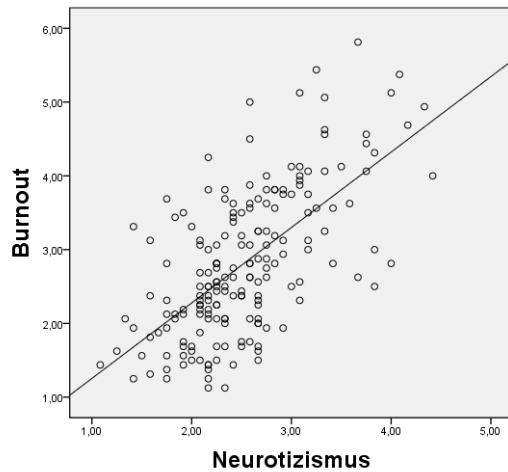


Führungskräfte zeigen signifikant niedrigere Burnout-Werte und signifikant höhere Engagement-Werte als Mitarbeiter.

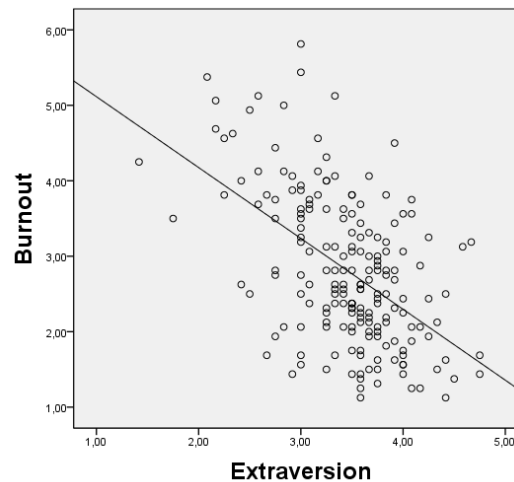


Führungskräfte zeigen signifikant niedrigere Neurotizismus-Werte und signifikant höhere Gewissenhaftigkeits- und Extraversions-Werte als MA.

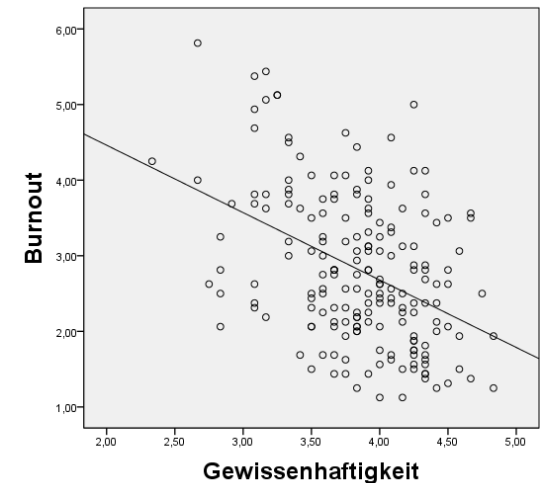
1. Inwiefern bedingt die Persönlichkeit Job Burnout?



Hohe Werte in Neurotizismus gehen mit hohen Werten in Burnout einher.
Korrelation = .59

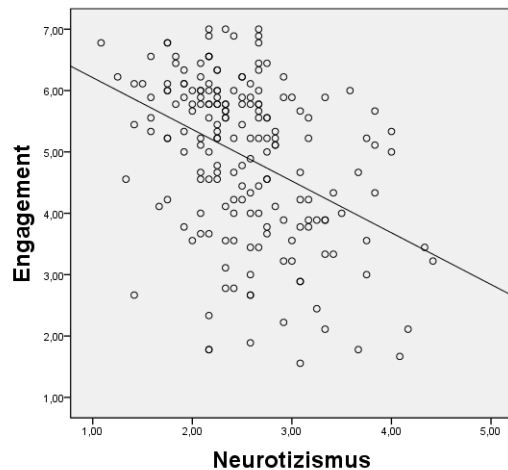


Hohe Werte in Extraversion gehen mit niedrigen Werten in Burnout einher.
Korrelation = -.52

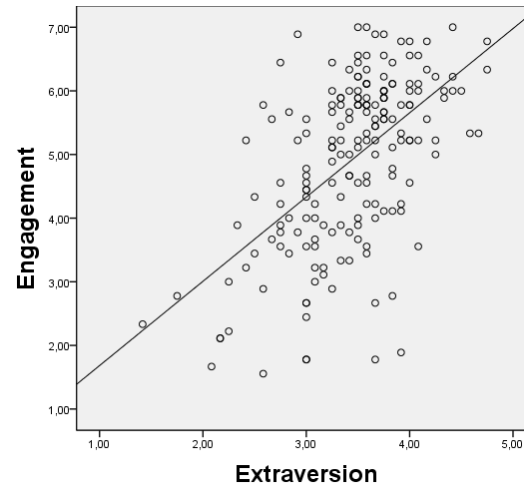


Hohe Werte in Gewissenhaftigkeit gehen mit niedrigen Werten in Burnout einher.
Korrelation = -.42

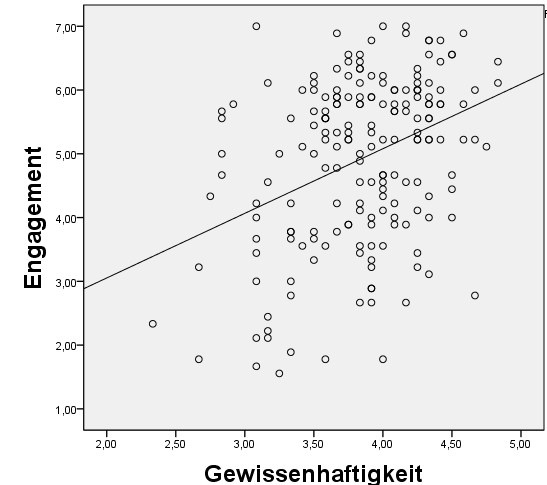
1. Inwiefern bedingt die Persönlichkeit Job Engagement?



Hohe Werte in
Neurotizismus gehen mit
niedrigen Werten in
Engagement einher.
Korrelation = -0.40





Hohe Werte in
Extraversion gehen mit
hohen Werten in
Engagement einher.
Korrelation = 0.56



Hohe Werte in
Gewissenhaftigkeit gehen
mit hohen Werten in
Engagement einher.
Korrelation = 0.36

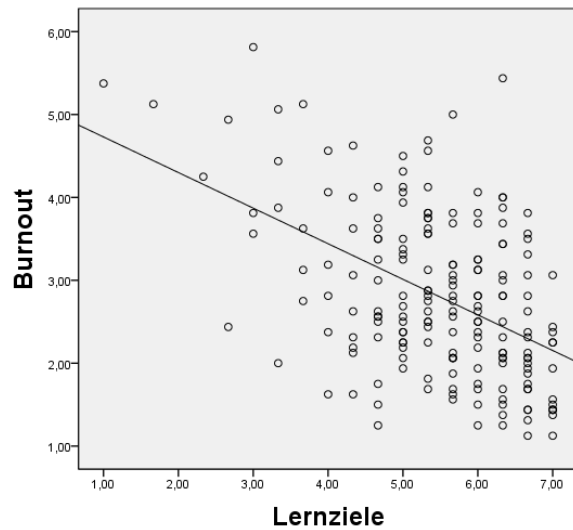


2. Unterscheiden sich Führungskräfte und Mitarbeiter im Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften, die mit Burnout bzw. Engagement einhergehen?

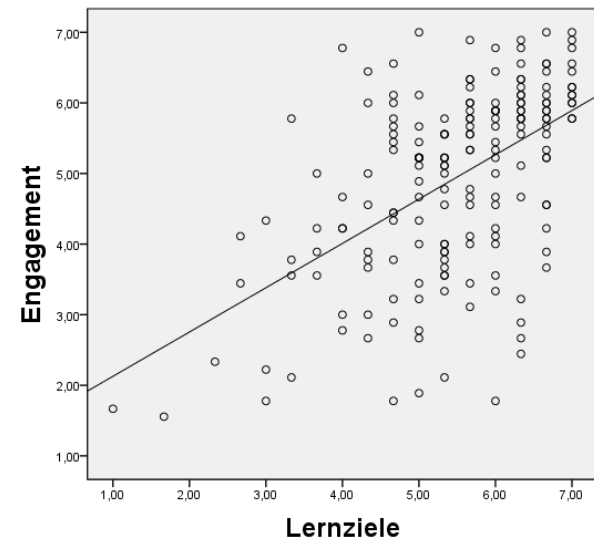
Führungskräfte im Vergleich zu Mitarbeitern	Führungskräfte im Vergleich zu Mitarbeitern
<ul style="list-style-type: none">• Extraversion• Gewissenhaftigkeit• Engagement 	<ul style="list-style-type: none">• Neurotizismus• Burnout 

Übrigens: Frauen und Männer unterscheiden sich in den genannten Dimensionen nicht.

3. Welche Rolle spielt dabei die Zielorientierung?



Hohe Werte in Lernzielen gehen mit niedrigen Werten in Burnout einher. Korrelation = $-.48$



Hohe Werte in Lernzielen gehen mit hohen Werten in Engagement einher. Korrelation = $.53$



Antworten auf die offene Frage:

Wenn Sie im Job eine hohe Belastung erleben, welche persönlichen Strategien helfen Ihnen mit dieser Belastung umzugehen?

In der Arbeit:

Fokussieren, Priorisieren: 19
Rat von erfahrenen Kollegen: 16
Pause machen: 12
Ruhe bewahren: 10
Meeting mit sich selbst (kein
Telefon/E-Mail): 5
Zwischenziele setzen: 4
Gute Beziehung zu Kollegen und
Vorgesetzten: 4

Jeweils 1 Nennung:
Supervision
Freude auf Gehaltserhöhung
Jobwechsel
Nein-Sagen
Auf eigene Stärken fokussieren



Antworten auf die offene Frage:

Wenn Sie im Job eine hohe Belastung erleben, welche persönlichen Strategien helfen Ihnen mit dieser Belastung umzugehen?

Außerhalb der Arbeit:

Sport: 57

Gespräche: 24

Freunde: 22

Familie: 21

Entspannungsübungen: 21

Hobbys: 19

Natur/Spazieren gehen: 14

Humor/Optimismus: 13

Schlafen: 10

Urlaub: 8

Süßigkeiten, Alkohol, Kaffee,

Zigaretten: 6

Arbeitsfreie Wochenenden: 6

Lesen: 4

Gesunde Ernährung: 3

Kunst & Musik: 3

Shoppen: 1

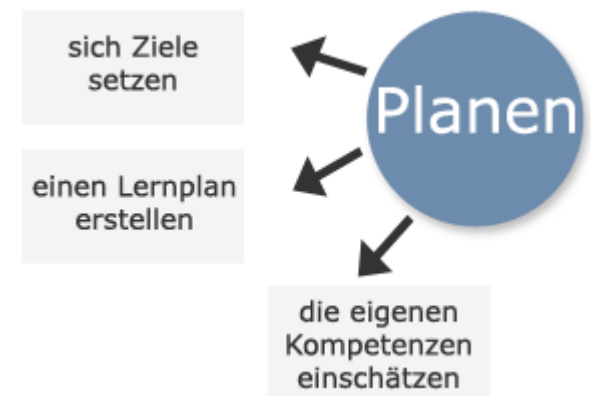
Baden: 1



Beispielhafte Anregungen für Mitarbeiter:

- Reflektieren Sie Ihre eigene Zielorientierung bei der Arbeit und legen Sie für sich fest, welche neuen Kompetenzen (Lernziele) Sie im nächsten Jahr erlangen möchten.
- Arbeiten Sie an Ihrem Selbstmanagement. Bestimmte Facetten von Gewissenhaftigkeit, wie Planen und Strukturieren, sind erlernbar.

Erste Ideen und Entwicklungen aufgrund
einer vorläufigen Auswertung





Beispielhafte Anregungen für Führungskräfte:

- Vereinbaren Sie mit Ihrem Mitarbeiter neben den klassischen quantitativen Zielen auch Lernziele mit qualitativen Kriterien, die für den Mitarbeiter selbst kontrollierbar sind.
- Übergeben Sie dem Mitarbeiter Kontrolle und Verantwortung für die eigene Tätigkeit und schaffen Sie auf diese Weise Handlungsspielraum, der zur Identifikation mit der Tätigkeit beiträgt.

Erste Ideen und Entwicklungen aufgrund einer vorläufigen Auswertung

Dimensionen die Lernen und Leistung von Mitarbeitern beeinflussen





Beispielhafte Anregungen für das Unternehmen:

- Nutzen Sie das Potential Ihrer Führungskräfte, indem Sie den Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zum Thema Stressmanagement und Engagement fördern.
- Die Strategie des Unternehmens spiegelt sich in den Zielanforderungen an die Mitarbeiter wieder. Bauen Sie Ihre Strategie nicht nur auf quantitative Ergebnisse, sondern legen Sie zudem Wert auf qualitative, nachhaltige Erfolge.
- Schaffen Sie eine Kultur des lebenslangen Lernens und bieten Sie für alle Mitarbeiter unabhängig von Alter und Position Weiterbildungen an.

*Erste Ideen und Entwicklungen aufgrund
einer vorläufigen Auswertung*



**Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr Interesse!
Wenn Sie Interesse an weiteren Ergebnissen und Analysen
der Studie haben, bitte kontaktieren Sie Nicole Hövel.**

Nicole Hövel
Dipl. Psych.
Ludwig Maximilian University Munich
Department Psychology
Leopoldstrasse 13
80802 Munich, Germany
nicole.hoevel@psy.lmu.de

© All rights reserved: Lehrstuhl Pädagogische Psychologie und
Persönlichkeitspsychologie LMU München, Prof. Dr. Reinhard Pekrun