

Charakterstärken Relevanz und Auswirkungen in der Arbeitswelt



Prof. Dr. Willibald Ruch
Universität Zürich
w.ruch@psychologie.uzh.ch

Jugend und Arbeit, Zürich
Di. 5.04.2011

Worüber arbeiten/forschen wir?

9.760 on “anger”

65.531 on “anxiety”

79.154 on “depression”

20.868 on “fear”

207.110 on “treatment”

1.021 on “joy”

4.129 on “life satisfaction”

3.522 on “happiness”

781 on “courage”

31.019 on “prevention”

nach: David Myers (2003): Negative versus positive topics
in psychology journal articles 1887 to 2001

Wie entstand die Vernachlässigung positiver Themen?

- Die Psychologie des frühen 20-Jahrhunderts untersuchte alle Phänomene; z.B. *Hochbegabung* und Faktoren, die das *gute Leben* ausmachen
- Öffnung des Gesundheitswesens für die Psychologie beeinflusste Forschung und Berufspraxis. (USA: Geld vom *National Institute of Mental Health*)
- Orientierung an Schwächen: viele psychologische Beiträge zu *Definition, Diagnose* und *Entwicklung von Behandlungsmethoden*.

Positive Psychologie

PP versucht die (*business as usual*) Psychologie wieder zu komplettieren, indem sie verstärkt die vernachlässigten Bereiche untersucht. Es sind dies die Ebenen des

- positiven Erlebens
 - z.B.: positive Emotionen, *well-being*, *Flow* (das vollständige Aufgehen in einer Aufgabe), Hoffnung, Zufriedenheit
- positive traits
 - z.B.: Tugenden, Charakterstärken
- positive Institutionen
 - Rahmenbedingungen von Institutionen, die ein Wachstum erlauben.

Das Ziel ist es demnach, wieder eine Psychologie mit ausbalancierten Themen zu erreichen. Wenn sie dies erreicht, macht sich die PP gleichzeitig auch überflüssig.

Schlüsselkonzepte

- Lebenszufriedenheit
 - Subjektives Wohlbefinden (SWLS)
 - Arbeitszufriedenheit
- Orientierungen zum Glück (OTH)
 - Hedonismus (Maximierung von Genuss & Vergnügen)
 - Eudemonia -- sinnerfülltes Leben
 - Selbstverwirklichung / Flow
 - Zwei der drei Wege sind stärkenbasiert
- Der gute Charakter
 - 6 Tugenden & 24 Stärken (VIA-IS)
 - Stärken als innere Determinante für Zufriedenheit
- Möglichkeit der Selbsterkundung
 - Fragebogen & Feedback: www.charakterstaerken.org

Values in Action VIA Authentic Happiness OTH Satisfaction of Life Scale SWL

http://www.charakterstaerken.org/fragebogen.php

Google

Values in Action VIA Authe...

Universität Zürich Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik

In der jüngeren Vergangenheit hat es in verschiedenen Bereichen Bemühungen gegeben, die positiven Aspekte des Menschen zu erfassen und mit zu berücksichtigen.

Von der Fachrichtung *Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik* des *Psychologischen Instituts der Universität Zürich* wird nun erstmals eine Reihe von Fragebögen der Positiven Psychologie online angeboten. Wenn Sie diese Fragebögen ausfüllen, unterstützen Sie unsere Forschungsbemühungen und können für Sie wertvolle Informationen über sich selber gewinnen. Das Ausfüllen der Fragebögen ist kostenlos und die Daten werden in keiner Weise an Fremde weitergegeben oder für kommerzielle Zwecke genutzt. Haben Sie Fragen (z.B. zum Registrieren oder Einloggen), dann können Sie sich jederzeit gern an kontakt@charakterstaerken.org wenden.

Um die Fragebogen auszufüllen, müssen Sie sich zuerst registrieren.

 [registrieren](#)

Wenn Sie schon registriert sind, können Sie sich hier wieder einloggen.

 [einloggen](#)

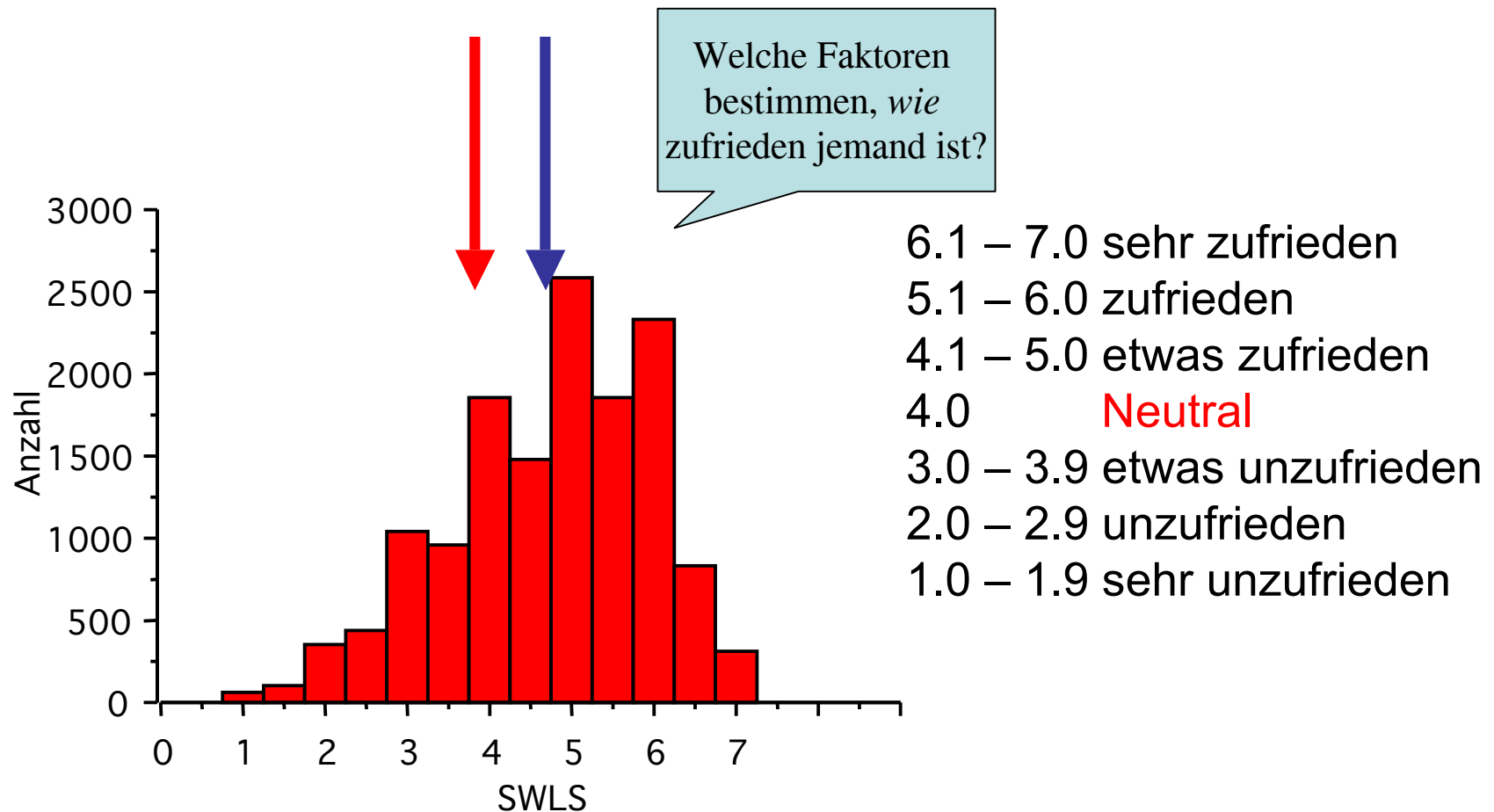
Schlüsselbegriff: Lebenszufriedenheit

Anleitung: Im Folgenden finden Sie fünf Aussagen, die auf Sie in verschiedenem Ausmass zutreffen können. Benutzen Sie die Skala von 1-7 um den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung zu den fünf Aussagen anzugeben. Bitte antworten Sie offen und ehrlich.

- 1 = trifft überhaupt nicht zu
- 2 = trifft nicht zu
- 3 = trifft eher nicht zu
- 4 = trifft weder zu noch nicht zu
- 5 = trifft eher zu
- 6 = trifft zu
- 7 = trifft völlig zu

- ___ 1. In den meisten Bereichen kommt mein Leben meinem Idealbild nahe.
- ___ 2. Meine Lebensumstände sind ausgezeichnet.
- ___ 3. Ich bin mit meinem Leben zufrieden.
- ___ 4. Bisher habe ich alle wichtigen Dinge verwirklicht, die ich im Leben erreichen wollte.
- ___ 5. Wenn ich mein Leben nochmals leben könnte, würde ich fast nichts anders machen.

Bedingungen des Wohlbefindens: Lebenszufriedenheit in CH



Anmerkung. $n = 14,169$, $M = 4.74$, $SA = 1.23$ (Ruch, 2010)

Das gute Leben

Seligman postuliert 2002 drei Lebensstile, die zum länger dauerndem Wohlbefinden führen sollen

- Life of *Pleasure*
 - Das Leben ist zu kurz, um die Freuden, die es bietet, aufzuschieben
 - Ich tue alles dafür, um mich in Hochstimmung zu versetzen
- Life of *Engagement*
 - Was ich auch tue, die Zeit vergeht wie im Flug
 - Ich suche mir Situationen, die meine Fähigkeiten und mein Geschick herausfordern
- Life of *Meaning*
 - Mein Leben dient einem höheren Zweck
 - Ich trage Verantwortung, die Welt besser zu machen

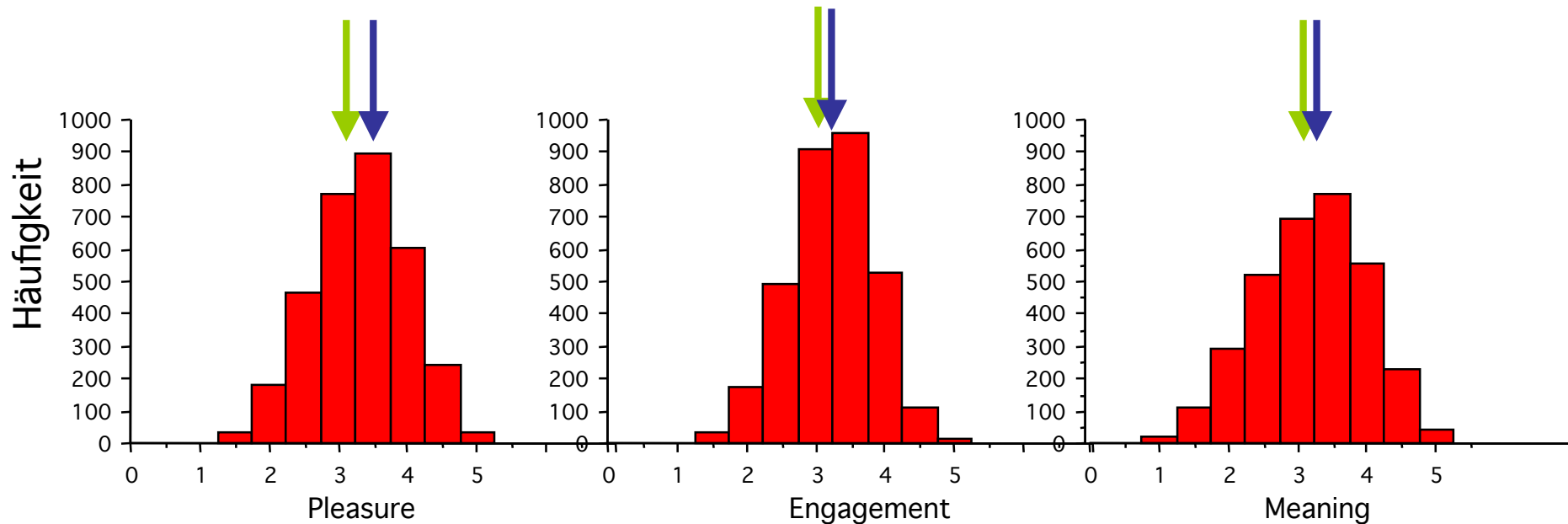
Erfasst über OTH (Orientations to Happiness; Peterson, Park & Seligman, 2005); Deutsche Fassung: www.charakterstaerken.org

- 18 Items, 5-stufiger Antwortmodus
 - (1) Trifft auf mich **sehr zu**, Trifft auf mich **zu**, Trifft auf mich **etwas zu**, Trifft auf mich **ein wenig zu**, (5) Trifft auf mich **gar nicht zu**

Neuerdings auch:

- Social Life (Positive Beziehungen)

Drei Wege zum Glück in CH



Projektcode *Schlading*: (im Durchschnitt) erhöhte Werte in *Meaning*, leicht erhöhte Werte in *Engagement* und Durchschnittswerte in *Pleasure*

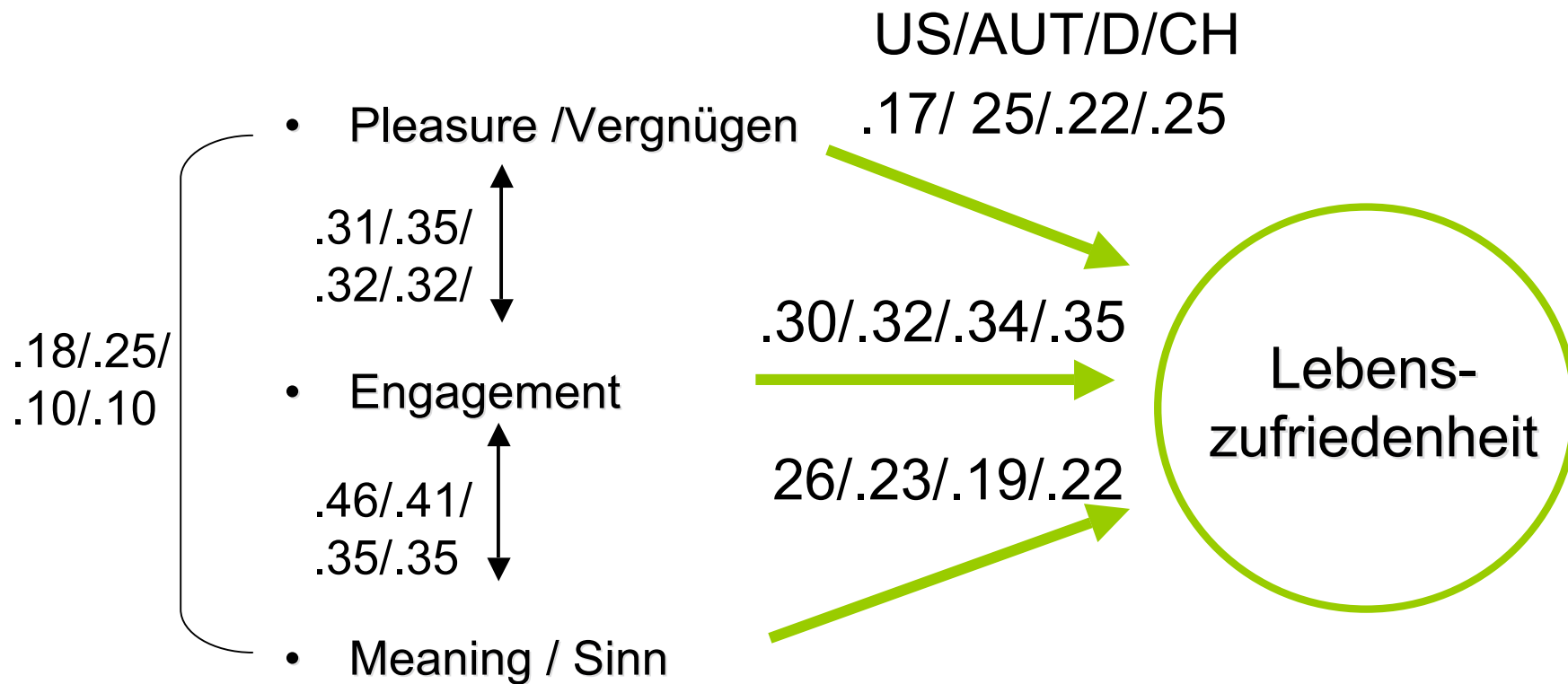
Anmerkung. N = 11,896 Probanden verschiedenen Alters.

Sagen die drei Orientierungen die Lebenszufriedenheit vorher?

- Studien in den USA, Australien und den deutschsprachigen Ländern (CH, D, AUT) führen zum Ergebnis, dass
 - Alle drei Orientierungen zum Glück mit Lebenszufriedenheit zusammenhängen
 - Life of Engagement > Meaning >> Pleasure
 - Effekte sind additiv, aber:
 - Ausbleiben aller drei besonders geringe LZ (*empty life*)
 - Vorhandensein aller drei besonders hohe LZ (*full life*)
- Literatur:
 - Peterson, Park & Seligman (2004) (3 x USA)
 - Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman (2007) (US/CH)
 - Vella-Brodnik, Park & Peterson (2009) (AUS)
 - Ruch, Harzer, Proyer, Park & Peterson (2010) (D, A, CH)
 - Verschiedene Kulturen: Park, Peterson & Ruch (2009)

Lebensstil und Lebenszufriedenheit

(Petersen et al, 2005, 2007; Ruch et al, 2010)



Schlüsselbegriff: Charakter

in Psychologie aufgegeben (Temperament, Fähigkeit)


Charakter:

- *stabile* und *generelle* individuelle Unterschiede in Stärken und Tugenden, die mit von Lebensumständen abhängen und daher *modifizierbar* sind
- Unterscheidung: Wie *sollte* ich mich verhalten?
- „innere“ Determinante des „guten Lebens“ (neben sozio-politischen Faktoren etc)
- Komplimentiert die „äusseren“ Bedingungen
 - Möglichkeiten zu Schule und Arbeit
 - Politische Stabilität und (möglicherweise) Demokratie
 - Unterstützende und stabile familiäre Verhältnisse
 - Existenz von Vorbildern, Mentoren, unterstützenden Freunden
 - Physische und soziale Umwelt

Aufbau des Charakters

(nach Peterson & Seligman)

Hierarchische Ordnung dreier Konzepte

- *Tugenden*: Von Moralphilosophen und religiösen Denkern geschätzte Kerneigenschaften
 - 6 kehren immer wieder: Weisheit, Mut, Humanität, Gerechtigkeit, Mässigung, Transzendenz 
- *Charakterstärken*: Mechanismen und Prozesse die die Tugenden definieren. Wege, die Tugenden zu leben. (z.B. Weisheit erreicht über Neugierde, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen, Kreativität etc.)
- „*Situative Themen*“: spezifische Gewohnheiten, die dazu führen, dass Personen in speziellen Situationen die Stärken anwenden. (variieren in Arbeit, zu Hause etc)

Sechs weit verbreitete Tugenden

- Weisheit und Wissen
 - kognitive Stärken, die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten
- Mut
 - emotionale Stärken, die mittels der Ausübung von Willensleistung internale und externale Barrieren zur Erreichung eines Zieles überwinden
- Menschlichkeit
 - interpersonale Stärken, die liebevolle menschliche Interaktionen ermöglichen
- Gerechtigkeit
 - Stärken, die das Gemeinwesen fördern
- Mässigung
 - Stärken, die Exzessen entgegenwirken
- Transzendenz
 - Stärken, die uns einer höheren Macht näher bringen und Sinn stiften¹⁵

VIA Stärken & Tugenden

1. Weisheit und Wissen

Neugier / Interesse
Liebe zum Lernen
Urteilsvermögen/kritisches Denken
Kreativität/Originalität/Einfallskraft
Weitsicht/Tiefsinn

2. Mut

Tapferkeit und Mut
Ausdauer/Beharrlichkeit/Fleiß
Authentizität/Aufrichtigkeit/Integrität
Tatendrang/Enthusiasmus

3. Liebe/Humanität

Fähigkeit zu lieben/Bindungsfähigkeit
Freundlichkeit/Grosszügigkeit
Soziale Intelligenz

4. Gerechtigkeit

Teamfähigkeit/Loyalität
Fairness/Gleichheit/Gerechtigkeit
Führungsvermögen

5. Mässigung

Vergebungsbereitschaft/Gnade
Bescheidenheit/Demut
Selbstregulation/Selbstkontrolle
Umsicht/Vorsicht

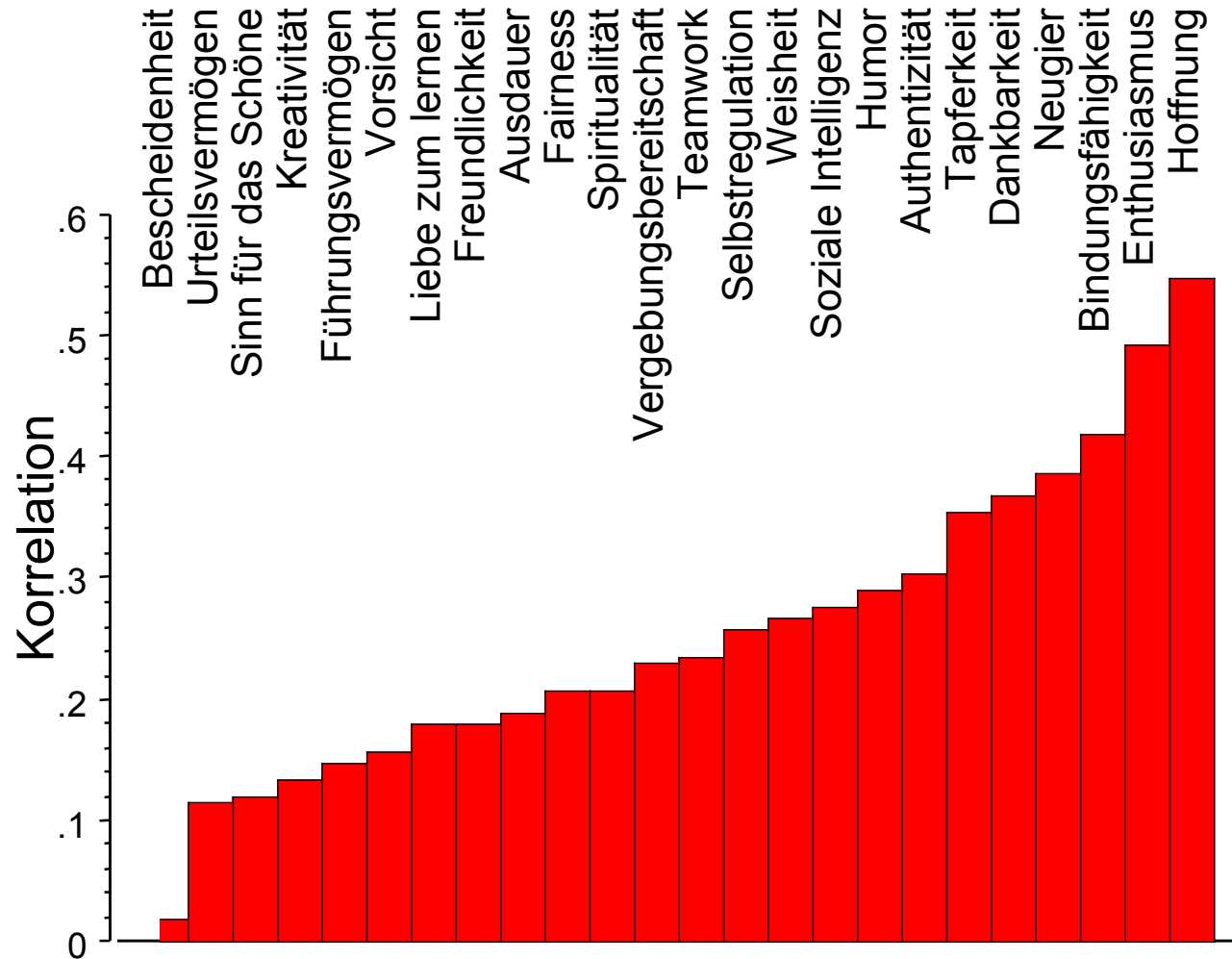
6. Transzendenz

Sinn für das Schöne/Exzellenz
Dankbarkeit
Hoffnung/Optimismus
Humor/Verspieltheit
Spiritualität/Glaube

Erfasst mit *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS) <http://www.viastrengths.org/>
Deutsch (CH) <http://www.charakterstaerken.org> Inzwischen: Vorschlag einer 25. Stärke

Stärken und Lebenszufriedenheit

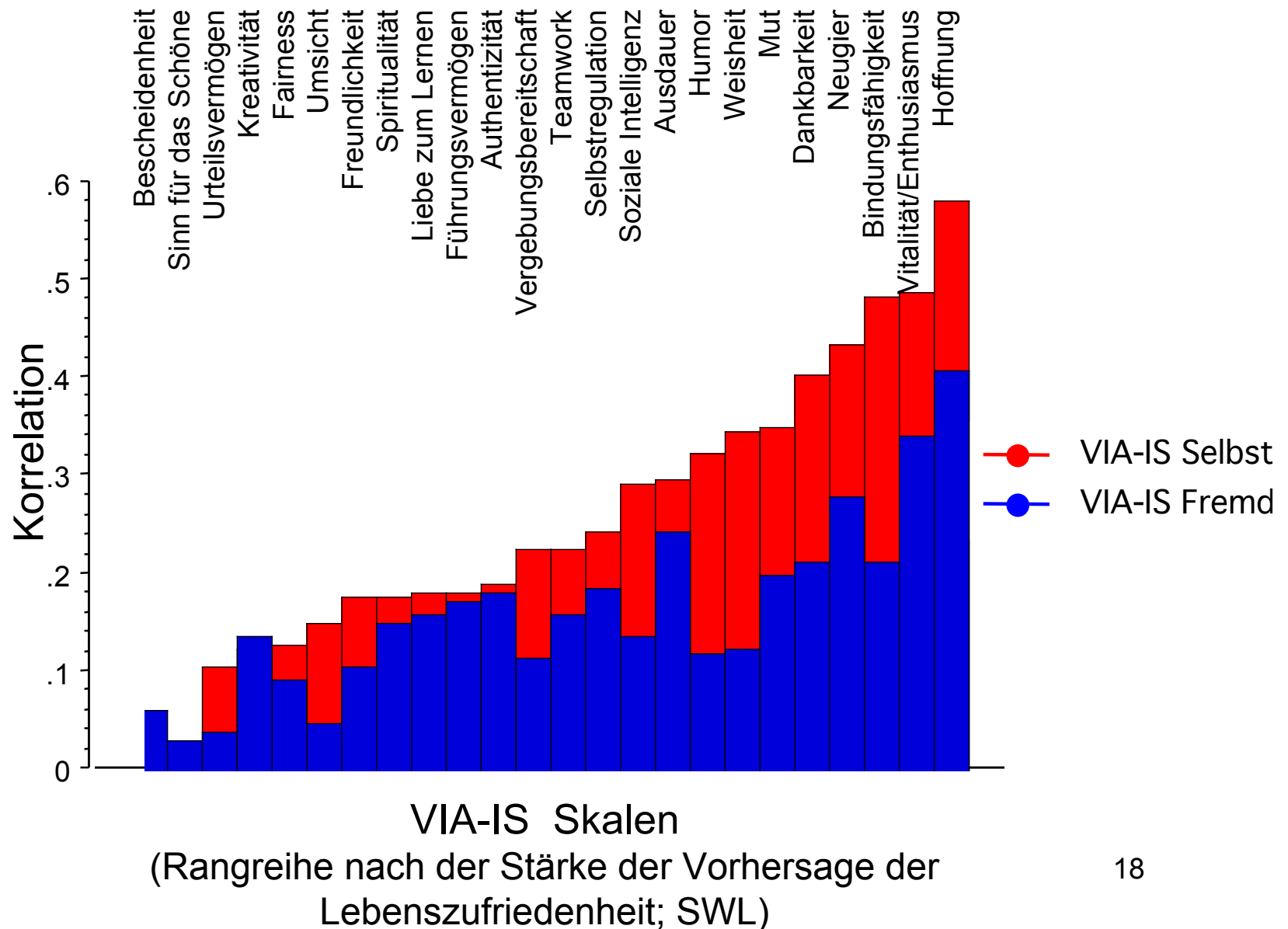
(n = 15,588 Männer & Frauen, www.charakterstaerken.org)



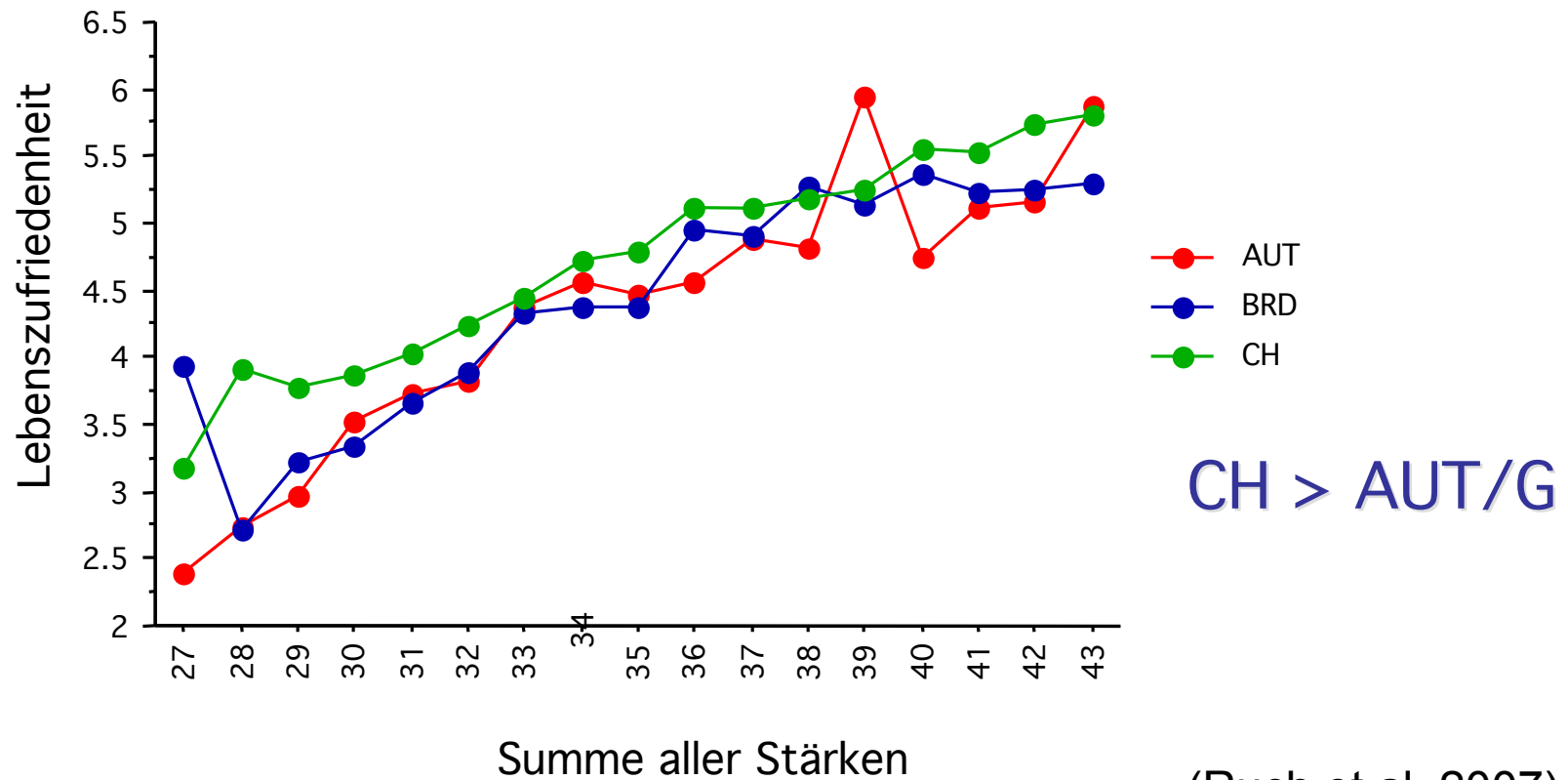
VIA-IS Skalen
(nach Höhe der Korrelation mit
Lebenszufriedenheit geordnet)

(Ruch et al, 2009)

Vorhersage der Lebenszufriedenheit (ZSP Teilnehmer; Selbst- & Fremd)



Stärken (Summe) und Lebenszufriedenheit

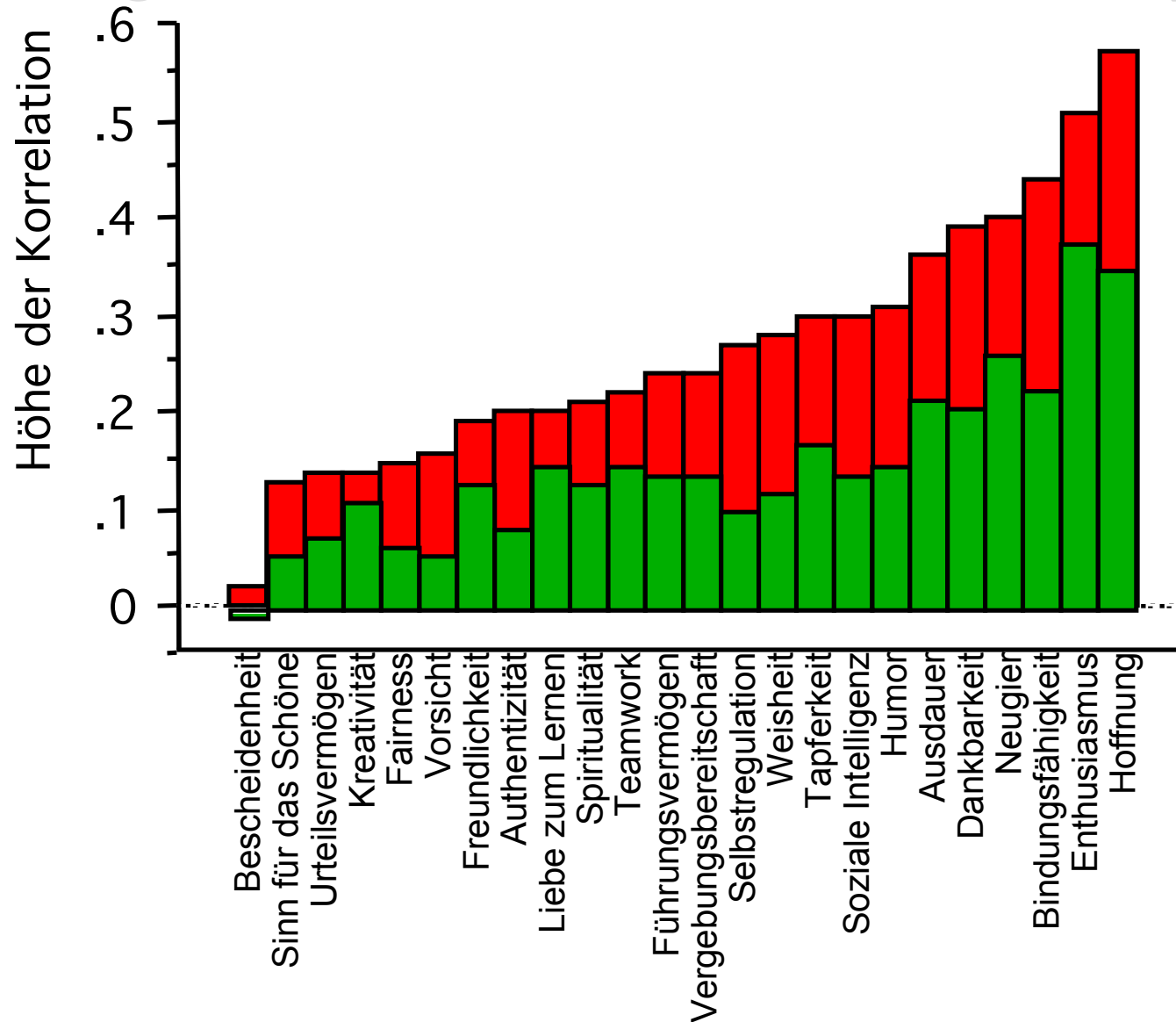


CH > AUT/G

(Ruch et al, 2007)

Relevanz von Charakterstärken bei der Arbeit

Stärken und Arbeitszufriedenheit im vgl. zur Lebenszufriedenheit (CH)

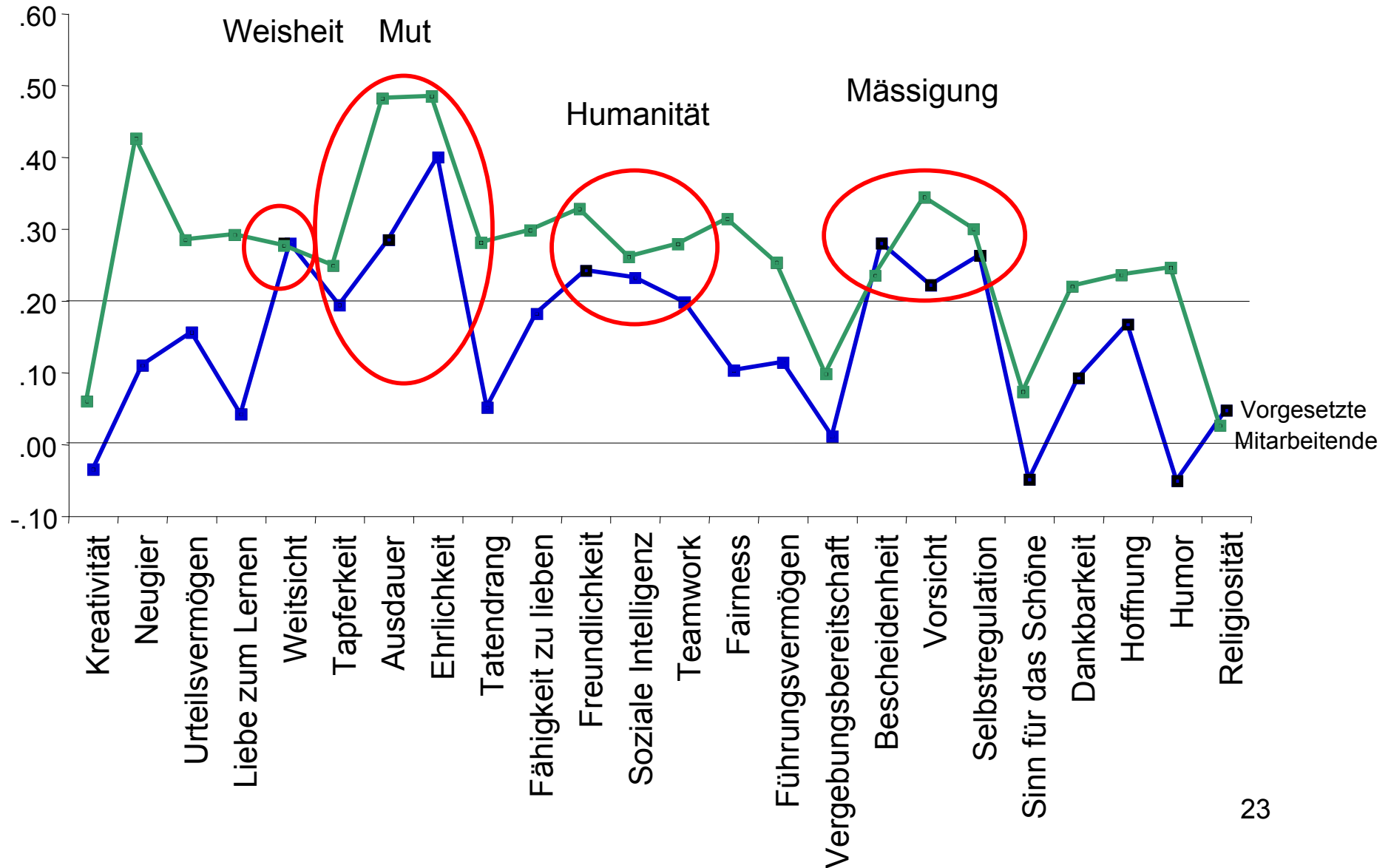


Charakterstärken und Leistung

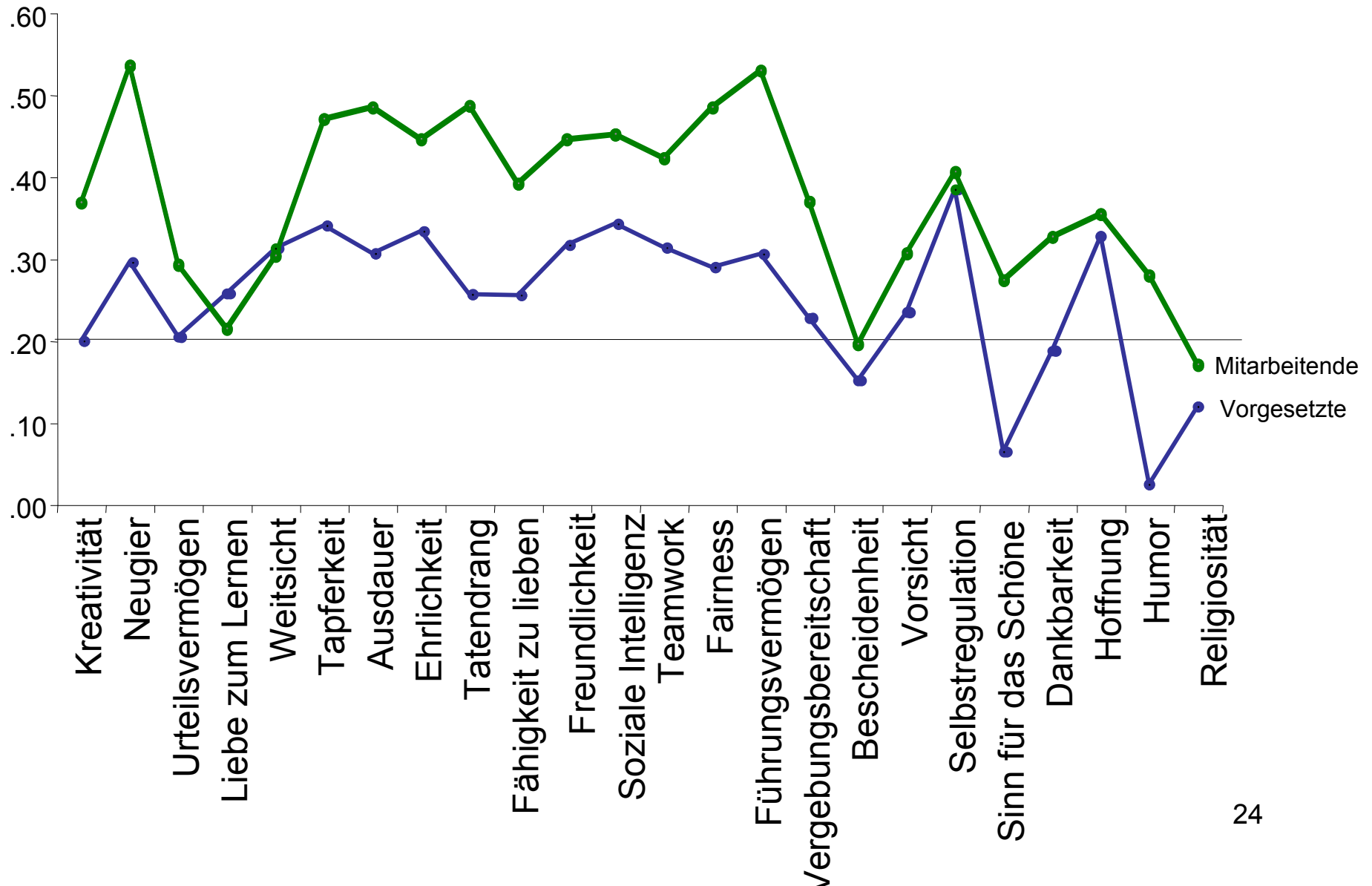
(Harzer & Ruch, 2011c)

- positive Psychologie (Peterson, & Park, 2006) und Arbeits- und Organisationspsychologie (z.B. Organ & McFall, 2004) nehmen an, dass es Zusammenhänge zwischen Charakter und produktivem Verhalten (berufliche Leistung) gibt
- sowohl Charakter als auch berufliche Leistung sind plural
 - Charakter (Peterson & Seligman, 2004): 24 Charakterstärken
 - Berufliche Leistung (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997):
 - kontext- (*Interpersonales, loyales* und *volitionales* Verhalten, das den sozialen und motivationalen Kontext fördert, in dem die Arbeit verrichtet wird) und
 - aufgabenbezogene Leistung (Fähigkeit und Motivation zur Ausführung arbeits-platzspezifischer Aufgaben)
- Stichprobe: 102 berufstätige Personen und ihre direkten Vorgesetzten
- Messinstrumente: VIA-IS - Charakterstärken, JPQ - aufgabenbezogene Leistung (Selbst- und Vorgesetzteneinschätzung), CPQ - kontextbezogene Leistung (Selbst- und Vorgesetzteneinschätzung)
- Durchführung: Online, Selbsteinschätzer bekommen Feedback zu Charakterstärken, wenn gewünscht

Charakterstärken und berufliche Leistung: Aufgabenbezogen



Charakterstärken und berufliche Leistung: Kontextuell



Ergebniss

- Kontextuelle Leistung mehr mit Stärken verbunden als aufgabenbezogene Leistung
- Selbsteinschätzung und Beurteilung durch Vorgesetzte
- Kontextuelle Leistung (Interpersonal, loyal und volitional)
 - Stärken aus verschiedenen Tugendbereichen (ausser Transzendenz)
- Aufgabenbezogene Leistung:
 - Vor allem aus en Bereichen Humanität, Mut und Mässigung

Charakterstärken anwenden

(Harzer & Ruch, 2011 b)

- Personen-Umwelt-Fit ist die Übereinstimmung von den Fähigkeiten der Personen und den Anforderungen der Umwelt (e.g., Caplan, 1987; Holland, 1997)
- Relevanz auch auf Stärkenebene betont (Peterson & Seligman, 2004)
- Ziel: Untersuchung des Zusammenhangs von Ausleben der höchsten Stärken mit positivem Erleben bei der Arbeit (Arbeitszufriedenheit, Spass, Engagement und Sinnerleben) und im Leben im Allgemeinen (Life of Pleasure, Life of Engagement, Life of Meaning)
- Stichprobe: 1,111 Berufstätige verschiedenster Berufe (479 Männer, 632 Frauen)
- Messinstrumente: VIA-IS – Charakterstärken, ISCCSI – Stärken anwenden können, JSQ – Arbeitszufriedenheit, WLQ – Berufung, WCQ - Spass, Engagement und Sinnerleben bei der Arbeit, OTH - Life of Pleasure, Life of Engagement, Life of Meaning
- Durchführung: Online, Feedback zu Charakterstärken und anderem, wenn gewünscht

Kann ich meine Stärken bei der Arbeit anwenden?

- Wenn ich Stärken bei der Arbeit anwenden kann, steigt die
 - Arbeitszufriedenheit
 - Gefühl, die Arbeit ist eine Berufung
 - Spass bei der Arbeit
 - Engagement bei der Arbeit, und
 - Life of Engagement
- Dies trifft noch mehr für meine zentralen (grössten) Stärken zu
 - ist aber auch bei den geringeren zu finden.

Einsatz von Stärken und positives Erleben bei der Arbeit: Ergebnisse

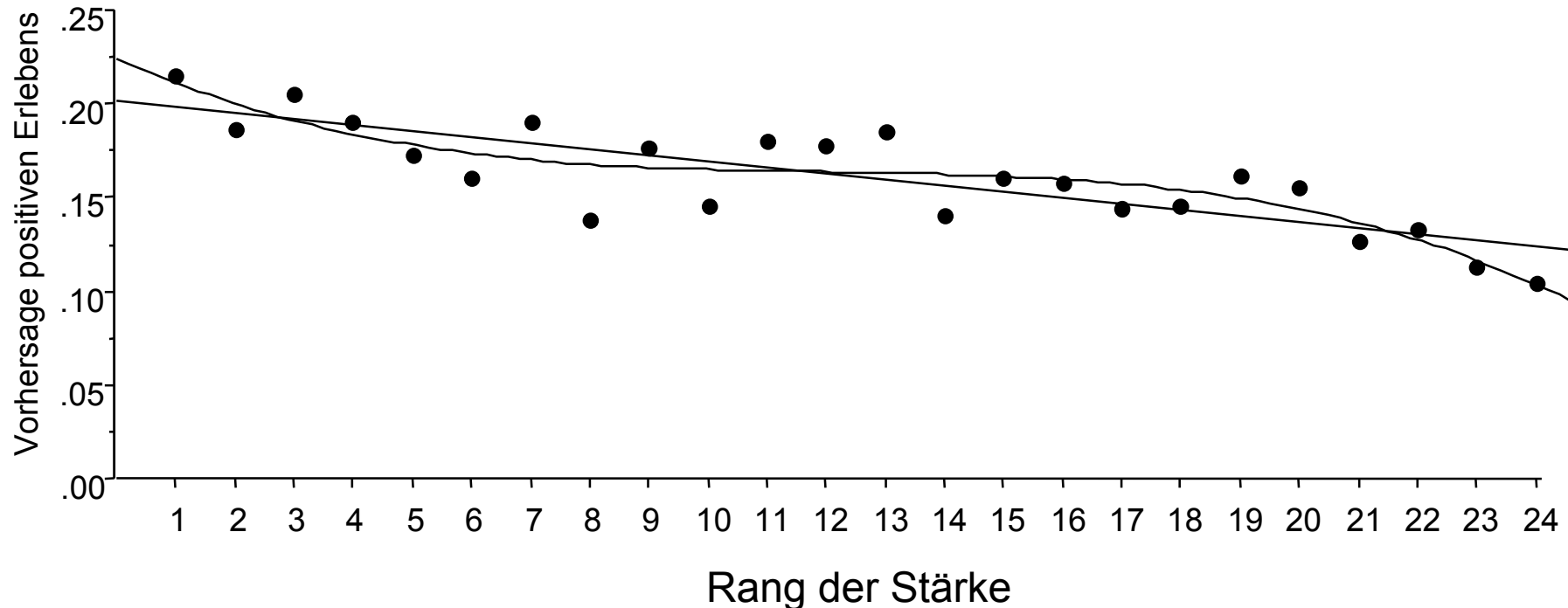


Abbildung. Koeffizienten der mittleren Partialkorrelation (kontrolliert um Geschlecht, Alter, Bildung) zwischen der Anwendbarkeit von Charakterstärken und den Korrelaten (Arbeitszufriedenheit, Berufung, Spass bei der Arbeit, Engagement bei der Arbeit, und Life of Engagement) in Abhängigkeit vom Rang der Charakterstärken. Lineare und kubische Regressionsfunktionen werden präsentiert

Charakterstärken und Stress

(Harzer & Ruch, 2011 a)

- Charakterstärken determinieren „how an individual copes with adversity“ (Peterson & Seligman, 2004; p. 17)
- Charakterstärken sollten
 - (1) mit Coping zusammenhängen
 - (2) wie Coping den negativen Effekt von arbeitsbezogenem Stress auf die Arbeitszufriedenheit puffern (z.B. Kirkcaldy, Cooper, & Brown, 1995; Wolfgang, 1995)
- Coping:
 - Negative Strategien führen nicht zur Senkung von Stress/Belastung (z.B. Flucht, Selbstbeschuldigung, soz. Rückzug, Resignation)
 - Positive Strategien eignen sich zur Senkung von Stress/Belastung; 3 Sub-Kategorien: Abwertung/Abwehr (z.B. Bagatellisieren der Stärke und Dauer einer Belastung, Herunterspielen der Wirkung), Ablenkung (z.B. sich ablenken, sich Erfolg verschaffen), Kontrolle (z.B. Situation, eigene Reaktion)
- Stichproben: 258 gemischt Berufstätige (84 Männer), 157 weibliche Pflegekräfte
- Messinstrumente: VIA-IS - Charakterstärken, SVF120 - Copingstrategien, BSF - Häufigkeit von Stress, SAZ - Allgemeine Arbeitszufriedenheit
- Durchführung: Online, Feedback zu Charakterstärken, wenn gewünscht

Stärken & Stressverarbeitung

SVF 120

- Wenn ich durch irgendetwas oder irgendjemanden beeinträchtigt, innerlich erregt oder aus dem Gleichgewicht gebracht worden bin ...
- ... besuche ich nette Freunde oder Bekannte

0
gar nicht

1
kaum

2
möglicher-
weise

3
wahrschein-
lich

4
sehr wahr-
scheinlich

Stressverarbeitungsstile

Positive Strategien

Abwehr

Bagatellisierung

Herunterspielen (im Vgl. anderen)

Schuldabwehr

Ablenkung

Ablenkung v. Situationen

Ersatzbefriedigung

Suche nach Selbstbestätigung

Entspannung

Kontrolle

Situationskontrollversuche

Reaktionskontrollversuche

Positive Selbstinstruktion

Negative Strategien

Fluchttendenz

Soziale Abkapselung

Gedankliche Weiterbeschäftigung

Resignation

Selbstbemitleidung

Selbstbeschuldigung

Nicht klassifiziert

Aggression

Pharmakaeinnahme

Bedürfnis soziale Unterstützung

Vermeidungstendenz

Tabelle. *Partialkorrelationen (kontrolliert wurden Geschlecht [nur in Stichprobe 1], Bildung und Anstellungsgrad) zwischen Charakterstärken (VIA-IS Faktoren) und Coping (SVF120 Strategien)*

SVF120	Emotionale Stärken	Interpersonale Stärken	Stärken der Zurückhaltung	Intellektuelle Stärken	Theologische Stärken
Stichprobe 1 (gemischt Berufstätige)					
Positiv	.31***	.09	-.02	.31***	.11
Abwehr	.25***	.05	-.07	.23***	-.04
Ablenkung	.14*	.02	.02	.25***	.15*
Kontrolle	.40***	.18**	.00	.27***	.12
Negativ	-.10	-.16*	.03	-.29***	.08
Stichprobe 2 (Pflegekräfte)					
Positiv	.31***	.30***	.03	.45***	.11
Abwehr	.25**	.19*	.05	.33***	-.07
Ablenkung	.13	.25**	-.02	.40***	.19*
Kontrolle	.40***	.26**	.06	.30***	.08
Negativ	-.10	-.07	.10	-.33***	-.01

Anmerkungen. $N_{\text{Gemischt Berufstätige}} = 238$ (84 Männer, 154 Frauen). $N_{\text{Pflegekräfte}} = 157$ (alles Frauen). Positiv = Positive Coping-Strategien. Negativ = Negative Coping-Strategien.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Stärken und Stressbewältigung

- Mehr *positive* Strategien
 - Intellektuelle Stärken (Neugier, Kreativität, Liebe zum Lernen, etc.)
 - Emotionale Stärken (Tapferkeit, Hoffnung, Ehrlichkeit, Ausdauer, Selbstregulation)
 - Ablenkung: nur Theologische Stärken (Religiosität, Dankbarkeit, Sinn für das Schöne)
 - Interpersonelle Stärken (Bindungsfähigkeit, Freundlichkeit, Soziale Intelligenz, Führungsvermögen, Humor), bei Pflegekräften
- Weniger *negative* Strategien
 - Intellektuelle Stärken

Stress, Stärken & Zufriedenheit

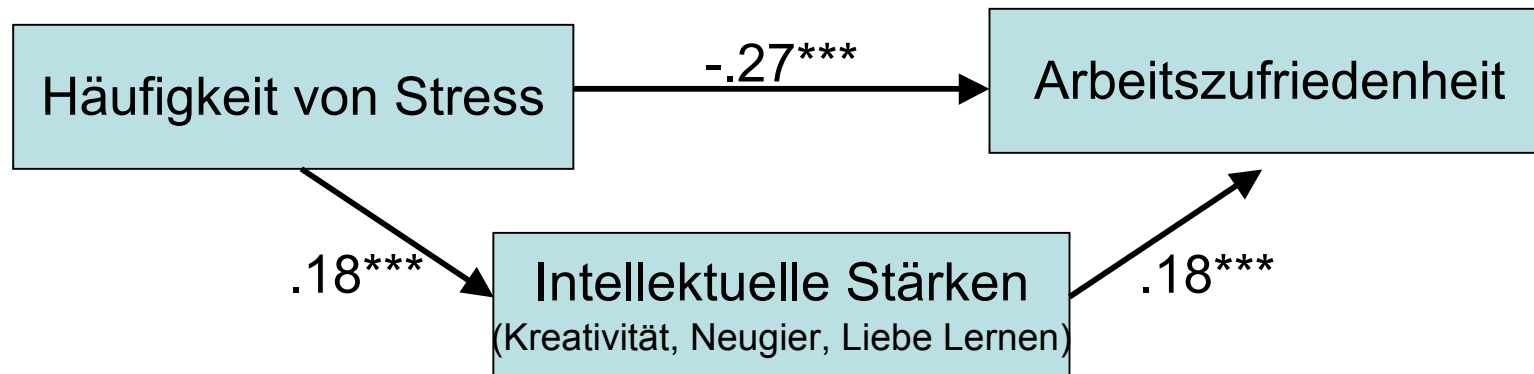


Abbildung. Pfadmodell des Effekts der Häufigkeit von Stress auf Arbeitszufriedenheit, welcher partiell durch intellektuelle Stärken mediiert wird. $***p < .001$.

Häufiger Stress reduziert die Arbeitszufriedenheit; er geht aber auch mit mehr geistigen Stärken einher, welche wiederum die Arbeitszufriedenheit fördern



- [Startseite](#)
- [Positive Psychologie](#)
- [Prof. Dr. Martin Seligman](#)
- [Netzwerk](#)
- [Workshop Info](#)
- [Videos](#)
- [Archiv - Veranstaltungen 2010](#)
- [News](#)

Seligman Europe - Positive Psychology

Symposium Positive Psychologie



Zürich 2. Juli 2011

Heidelberg 9. Juli 2011

Registratur ab sofort möglich

Achtung Fehlerteufel

Leider hat sich in manchen unserer Announcen bei der E-mail Adresse für Zürich ein Fehler eingeschlichen :

Bitte regzuerich@seligmaneurope.com als Anmeldeadresse verwenden

Literaturverzeichnis

- Harzer, C., & Ruch, W. (2011 a). *Coping with work-related stress: The role of character strengths for job satisfaction.*
- Harzer, C., & Ruch, W. (2011 b). *Applicability of character strengths and the role of strengths-based person-work environment fit for positive experiences in work and private life.*
- Harzer, C., & Ruch, W. (2011 c). *Character strengths and job performance.*

Zum Nachlesen

- Ruch, W. & Proyer, R. T. (2011). Positive Psychologie: Grundlagen, Forschungsthemen und Anwendungen. *Report Psychologie*, 36, 60-70.
- Ruch, W. & Proyer, R. T. (2011). Positive Interventionen: Stärkenorientierte Ansätze. In R. Frank (Hrsg.), *Therapieziel Wohlbefinden* (2. Aufl., S. 83-92). Berlin: Springer.
- Ruch, W., & Proyer, R. T. (2011). Positive Psychologie: Zum Glück geboren? In A. Holenstein, R. Meyer Schweizer, P. Perrig-Chiello, P. Rusterholz, C. von Zimmermann, A. Wagner, & S. Zwahlen (Hrsg.), *Glück*. Bern: Haupt.

Zum Nachlesen

- Ruch, W., Rodden, F. A., & Proyer, R. T. (2011). Humor and other positive interventions in medical and therapeutic settings. In B. Kirkcaldy (Ed.), *The Art and Science of Health Care: Psychology and Human Factors for Practitioners*. Göttingen, Germany: Hogrefe Publishers.
- Ruch, W., Harzer, C., Proyer, R. T., Park, N., & Peterson, C. (2010). Ways to happiness in German-speaking countries: The adaptation of German paper-pencil and online version of the Orientations to Happiness Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, *26*, 224-231.
- Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2010). Adaptation and Validation of the German Version of the Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) and the Development of a Peer-Rating Form. *Journal of Individual Differences*, *31*, 138-149.