



Shutterstock.com © antoniart

**RAUEN Analyzer**<sup>®</sup>

# Wissenschaftliche Grundlagen

## Einleitung

International als auch im deutschsprachigen Raum existiert eine unüberblickbare Vielzahl an Tests und Messverfahren, die bei der Erfassung von Persönlichkeit, Verhalten, Eigenschaften, Einstellungen, Leistung, Motiven, Motivation, Lernverhalten, Sozialkompetenzen uvm. Unterstützung anbieten. Dabei ist zwischen fundierten Verfahren, die auf wissenschaftlichen Grundlagen und nach allgemein akzeptierten wissenschaftlichen Standards konstruiert wurden und pseudowissenschaftlichen bzw. unseriösen Verfahren zu unterscheiden. Für Laien ist eine Einschätzung teilweise nur schwer möglich. Hinzu kommt, dass fundierte Verfahren, die zu nicht passenden Zielsetzungen eingesetzt werden, kaum nutzbringend sind.

Im Coaching kann der Einsatz von fundierten Verfahren sinnvoll sein, sofern eine entsprechende Zielsetzung des Klienten und die methodische Kompetenz des Coachs zur Auswahl des passenden Instruments gegeben sind. Ein unreflektierter Einsatz von Persönlichkeitstests ist in dem Zusammenhang kritisch zu bewerten, da – z.B. belegt am Big Five Modell der Persönlichkeitspsychologie – Persönlichkeitseigenschaften ab dem 30. Lebensjahr als stabil angesehen werden können. **Coaching fokussiert sich jedoch auf veränderbare Variablen.** Insofern ist der Einsatz von persönlichkeitsnahen Verfahren nur bedingt zielführend.

Um die Variablen zu erfassen, die im Coaching auch veränderbar sind, kann der RAUEN Analyser<sup>®</sup> eingesetzt werden. Er basiert auf wissenschaftlichen Grundlagen. Das zugrundeliegende Modell des RAUEN Analyzers<sup>®</sup> ist kein statisches Persönlichkeitsmodell, sondern basiert auf mehreren wissenschaftlich fundierten psychologischen Theorien. Folgend werden diese im Überblick dargestellt.

## Wissenschaftliche Theorien

### Regulationsfokustheorie

Die Regulationsfokustheorie (engl.: Regulatory focus theory, RFT) des Psychologieprofessors Edward Tory Higgins (Higgins, 1997; 1998; 2005) postuliert zwei Fokusse, die sich bzgl. ihrer Entstehung und in ihrem Verhalten samt der damit verbundenen Motive unterscheiden:

Der Promotionsfokus (promotion focus) strebt nach positiven Ergebnissen. Seine Entstehung ist geprägt durch eine Erziehung, in der Wachstum und Entwicklung des Kindes im Vordergrund stehen. Ein Promotionsfokus zeigt sich in der (auch risikoreichen) Strategie, Ziele möglichst garantiert zu erreichen. Schwierigkeiten führen dabei nicht zur Aufgabe, sondern bedingen Leistungssteigerungen. Zentrale Verhaltensmotive sind also Erfolg und Wachstum.

Der Präventionsfokus (prevention focus) strebt nach nicht negativen Ergebnissen. Seine Entstehung ist geprägt durch eine Erziehung, in der Sicherheitsbedürfnissen, Schutz und Verantwortlichkeiten im Vordergrund stehen. Ein Präventionsfokus zeigt sich in der (konservativen) Strategie, ein Nichterreichen des Ziels zu verhindern. Bei Schwierigkeiten wird relativ schnell aufgegeben, um Fehler zu vermeiden. Zentrale Verhaltensmotive sind Sicherheit und Verantwortung.

### Kontrollüberzeugung und Attributionstheorien

Die Kontrollüberzeugung (engl.: locus of control) basiert auf der sozialen Lerntheorie bzw. Attributionstheorie des US-amerikanischen Psychologen Julian B. Rotter (Rotter, 1966) und beschreibt, inwieweit ein Individuum erwartet, ob Effekte internaler oder externaler Kontrolle unterliegen. Die Kontrollüberzeugung beschreibt also das Ausmaß, mit dem man glaubt, dass das Auftreten eines Ereignisses vom eigenen Verhalten abhängig ist, also ob der Ort der Kontrolle

innerhalb oder außerhalb des Individuums liegt (englisch: internal vs. external locus of control). Der deutsche Terminus „internale versus externale Kontrolle der Verstärkung“ wird im deutschsprachigen Raum kurz als „Kontrollüberzeugung“ bezeichnet.<sup>1</sup>

Die Attributionstheorie von Seligman (1975), bekannt für seine Theorie der erlernten Hilflosigkeit, erweiterte das Modell der Attributionstheorie um die Dimensionen die „stabil vs. variabel“ und „generell vs. spezifisch“, um die Entstehung von Depressionen erklären zu können.

### **Selbstwirksamkeitserwartung**

Die Selbstwirksamkeitserwartung (engl. self-efficacy) wurde von dem kanadischen Psychologen Albert Bandura entwickelt (Bandura, 1977a; 1997). Sie beschreibt die Überzeugung eines Individuums, aufgrund eigener Kompetenzen Handlungen ausführen und Ziele erreichen zu können – auch in Extremsituationen. Personen, die annehmen auch in herausfordernden Situationen, durch selbstständiges Handeln etwas bewirken zu können, haben eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung. Dies geht häufig einher mit der Annahme, äußere Umstände, Personen, Zufall und andere unkontrollierbare Faktoren nicht als ursächlich anzusehen (s.o. „Kontrollüberzeugung“).

### **Stresstheorie**

Das allgemeine Anpassungssyndrom des österreich-ungarischen / -kanadischen Mediziners, Biochemikers und Hormonforschers Hans H. B. Selye (Selye, 1955; 1956; 1974) gilt als das ursprüngliche Stresskonzept. Es beschreibt den Ablauf und die Folgen von chronischem Stress. Auf die Wahrnehmung jeden Stressors folgt eine Anpassungsreaktion. Es wurde nachgewiesen, dass auf jede Anspannung- eine Entspannungsphase folgt, da nur bei ausreichender Erholung ein stabiles Niveau zwischen Entspannung und Erregung gehalten werden kann. Folgen in kurzen Abständen weitere Stressoren, wächst das Erregungsniveau weiter an, was kurzzeitig eine Erhöhung der Widerstandskraft bewirken, langfristig aber zu körperlichen Schäden führen kann.

In dem Zusammenhang sind auch die Arbeiten der Kardiologen Friedman und Rosenman (1959) zum sogenannten Typ-A-Verhalten zu sehen, welches als Risikofaktor für koronare Herzerkrankung gilt. Das Typ-A-Verhalten kann durch Ungeduld, Rastlosigkeit, Ehrgeiz, Wettbewerbsorientierung sowie Ärger und Feindseligkeit charakterisiert werden.

### **Transaktionales Stressmodell**

Das transaktionale Stressmodell des US-amerikanischen Psychologen Richard Lazarus ergänzt vorhandene Stressmodelle um persönliche Bewertungsebenen (Lazarus & Folkman, 1984). D.h. Stress wird wesentlich von kognitiven Bewertungsprozessen beeinflusst und ist somit immer das Ergebnis einer Interaktion zwischen der (individuellen) Person und ihrer Umwelt. Es wurde nachgewiesen, dass Stress durch Einstellung und Erfahrung beeinflussbar ist. Stresssituationen sind daher komplexe Wechselwirkungsprozesse zwischen den Anforderungen einer Situation und der betroffenen Person und keine reine Reaktion auf einen Reiz. Der Stress ist abhängig von der (stets subjektiven) Bewertung durch den Betroffenen. Ob Stress empfunden wird oder nicht, ist individuell. Das Modell wird als transaktional bezeichnet, da zwischen Stressor und Stressreaktion ein Bewertungsprozess liegt.

---

<sup>1</sup> Die Kontrollüberzeugung wird häufig mit dem Begriff „Selbstwirksamkeit“ bzw. „Selbstwirksamkeitserwartung“ gleichgesetzt, was jedoch nicht korrekt ist. Es ist ein Unterschied, anzunehmen, ein Ereignis sei absichtsvoll herbeiführbar (= Kontrollüberzeugung) ist oder man selbst könne ein Ereignis herbeiführen (= Selbstwirksamkeitserwartung).

## Das Modell

Der RAUEN Analyzer® basiert neben den o.g. wissenschaftlichen Grundlagen auf den Theorien von Chesney et al. (1981), Friedman et al. (1986), Jung (1988), Kolb (1981, 1984), Kolb, Boytzis und Mainemelis (1999) und Lüscher (1973). Für die Operationalisierung wurden multiple Skalen konstruiert und validiert. Das Instrument fokussiert den Umgang einer Person mit anderen Menschen (Kooperationsstil), die eigene Arbeitsmethode, den Umgang mit Stress und die Kernstruktur einer Person (s. Abb. 1).

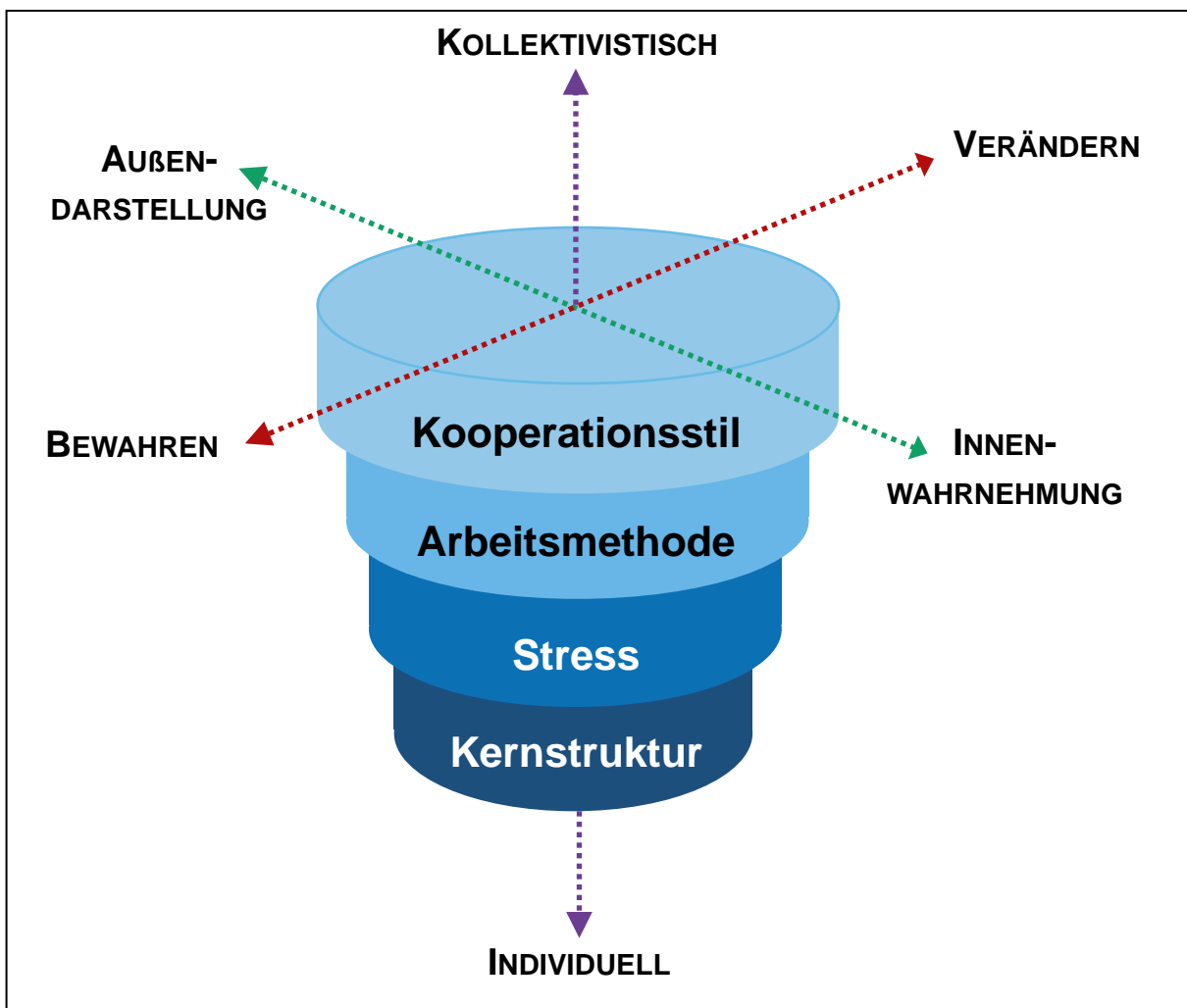


Abb. 1.: Ebenen und Dimensionen des RAUEN Analyzers®

Das Modell zeigt vier systemische Themenfelder: Kooperationsstil (engl. Version: People), Arbeitsmethode (engl. Version: Work), Umgang einer Person mit Stress (engl. Version: Stress) und die Kernstruktur einer Person (engl. Version: Core), die sich an einer vertikalen Achse orientieren. Die vertikale Achse verläuft von dem Pol „individuell“ zu dem Pol „kollektivistisch“. Je weiter man sich auf der Achse dem Pol individuell annähert, desto weniger ist sozialer Kontakt zu anderen angezeigt und umgekehrt. Jedes Themenfeld orientiert sich ebenfalls an zwei weiteren Achsen: Innenwahrnehmung-Außendarstellung und Bewahren-Verändern.

Es ergeben sich je Themenfeld vier persönliche Präferenzen (s. Abb. 2).

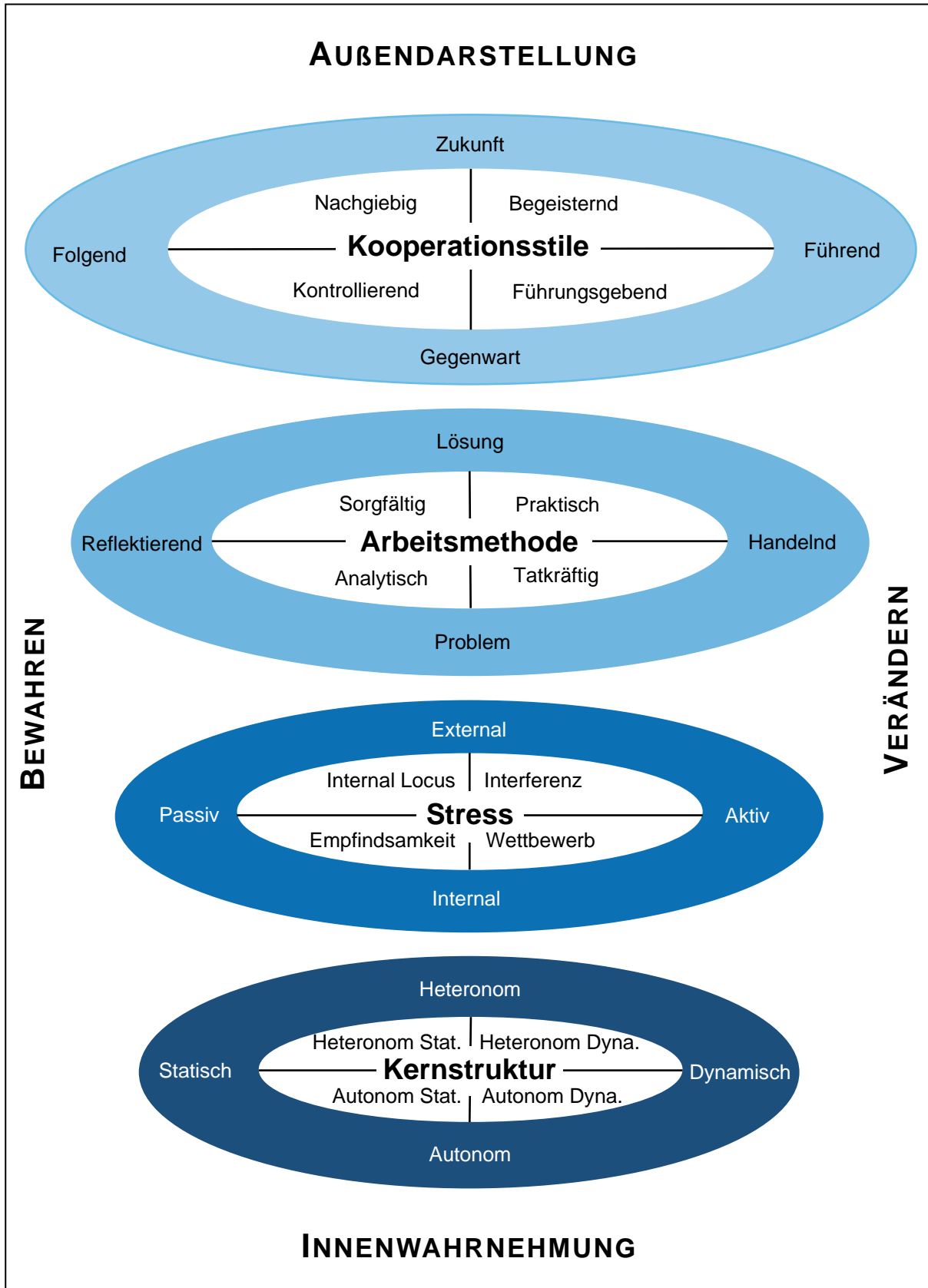


Abb. 2.: Themenfelder und Präferenzen des RAUEN Analyzers<sup>®</sup>

## Kooperationsstil (People)

Auf der obersten Ebene, dem Kooperationsstil, zeigen sich vier interpersonale Eigenschaften einer Person: nachgiebig, begeisternd, kontrollierend und führungsgebend. Die wissenschaftlichen Grundlagen hierfür liefern Alimo-Metcalfe und Nyfield (2002), Bandura (1977), Bass (1985, 1998), Blake und Mouton (1964, 1982), Hersey und Blanchard (1977), Hersey, Blanchard und Johnson (2007), Benjafield und Muckenheim (1989), Leary (1955, 1957) und Mead (1913). Einen Gesamtüberblick gibt Kiesler (1996).

## Arbeitsmethode (Work)

Die nächste Ebene beschreibt die Arbeitsmethode einer Person. Wieder sind vier Präferenzen zu unterscheiden: besonnen, praktisch, analytisch und tatkräftig aktiv. Grundlegend sind die Lern- und Arbeitsstile von Kolb (1976, 1981, 1984, 1999, 1973, 1976) und Jung (1988). Die zwei Subdimensionen sind „Problem – Lösung“ und „Reflektierend – Handelnd“.

## Umgang einer Person mit Stress (Stress)

Eine weitere Ebene unterhalb wird der Umgang mit Stress oder die Stressbeständigkeit einer Person abgebildet. Stress am Arbeitsplatz hat wirtschaftlich eine hohe Bedeutsamkeit (Mark & Smith, 2008). Die psychologischen und physischen Gesichtspunkte beschreiben Cox und Griffiths (1995), Selye (1955, 1956, 1974), Lazarus und Folkman (1984) und van Houdenhove (2005).

Die Ebene Stress oder negativ empfundene Arbeitsbelastungen, auch bekannt als das Michigan Model, wurde ursprünglich von Caplan et al. (Caplan, Cobb, French, Harrison & Pinneau (1975), Edwards & Cooper (1990), French jr., Caplan & Harrison (1982) entwickelt. In diesem Model gibt es vier Aspekte, die für die Bewältigung von Stress relevant sind. Diese sind Kontrollüberzeugungen bzw. locus of control (Rotter, 1966), Interferenzen, Reizempfindlichkeit und Leistungsbereitschaft (Chesney et al. (1981), Eysenck (1990), Friedmann & Rosenman (1959), Friedmann et al. (1986).

## Kernstruktur (Core)

Die tiefste Ebene des Modells bilden kernprägnante Elemente des Menschen ab. Grundlegend ist hier das Big Five Modell<sup>2</sup> (McCrae & Costa jr. 1986, 1989, 1996) sowie die Arbeiten von Jung (1988) und Bowlby (1969, 1973, 1980). Erst nach dem 30. Lebensjahr bleiben die Werte weitgehend konstant.

## Zusammenfassung

Die Entwicklung und Validierung des RAUEN Analyzers® fand auf der Basis wissenschaftlicher Theorien und ausgewählter Aspekte von psychologischen Konzepten statt und sind in sein Modell eingeflossen. Die dargestellten wissenschaftlichen Grundlagen und Theorien sind allgemein als fundiert anerkannt und ihre Gültigkeit durch zahlreiche Studien belegt. Die Qualität des Instruments wurde zudem durch ein Review-Verfahren der EFPA (repräsentiert 37 verschiedene europäische Psychologenvereinigungen mit insgesamt 300.000 Psychologen in Europa) bestätigt, die dem

---

<sup>2</sup> Bei den Big Five handelt es sich um ein Modell der Persönlichkeitspsychologie (engl.: OCEAN-Modell). Das Modell ist durch Studien belegt und gilt aktuell international als das universelle Standardmodell in der Persönlichkeitsforschung. Es wurde in den letzten 20 Jahren in über 3.000 wissenschaftlichen Studien verwendet.



Verfahren gute bis sehr gute Werte in den Bereichen „Angemessenheit der Reliabilität insgesamt“ und „Angemessenheit der Validität insgesamt“ bescheinigt (interne Konsistenz der verschiedenen Skalen zwischen 0.63–0.82; Cronbachs  $\alpha$  im Mittel bei 0.74) (siehe Dokument „Testgütekriterien“).

## Literatur

- Alimo-Metcalfe, B. & Nyfield, G. (2002). Leadership and Organizational Effectiveness. In I. T. Robertson, M. Callinan & D. Bartram (Eds.), *Organizational Effectiveness. The role of psychology* (201-226). Chichester: John Wiley & Sons.
- Bandura, A. (1977a). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bass, B. M. (1998). Current developments in transformational leadership: research and applications. Paper presented at the Invited address to the American Psychological Association, San Francisco.
- Benjafield, J. & Muckenheim, R. (1989). A further historicodevelopmental study of the interpersonal circumplex. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 21(1), 83-93.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston: Gulf.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1982). *Theory and research for developing a science of leadership*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 275-291.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss* (Vol. 1. Attachment). New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and Loss* (Vol. 2. Separation, Anxiety and Anger). New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and Loss* (Vol. 3. Loss). New York: Basic Books.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R., Harrison, R. D. & Pinneau, S. R. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main effects and occupational differences*. Washington: US Government Printing Office.
- Chesney, M., Sevelius, G., Black, G., Ward, M., Swan, G. & Rosenman, R. (1981). Work Environment, Type A Behaviour and Coronary Heart Disease Risk Factors. *Journal of Occupational Medicine*, 23, 551-555.
- Cox, T. & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: theory and practice. In J. R. Wilson & E. N. Corlett (Eds.), *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*. London: Taylor & Francis.
- Edwards, J. R. & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293-307.
- Eysenck, H. J. (1990). Type A Behavior and Coronary Heart Disease: The Third Stage. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5, 25-44.
- French jr., J. R. P., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: John Wiley.
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings; blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *Journal of the American Medical Association*, 169(12), 1286-1296.
- Friedman, M., Thoresen, C. E., Gil, J. J., Ulmer, D., Powell, L. H., Price, V. A., . . . Dixon, T. (1986). Alteration of type A behavior and its effect on cardiac recurrences in post myocardial infarction patients: Summary results of the recurrent coronary prevention project. *American Heart Journal*, 112(4), 653-665. doi: 10.1016/0002-8703(86)90458-8
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior* (3d ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (2007). *Management of organizational behavior: leading human resources*. New York: Prentice Hall.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280–1300.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1–46.
- Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 209–213.
- Jung, C. G. (1988). *Psychologische typen (Psychological types)* (R. v. Limburg, Trans. 2 ed.). Katwijk aan Zee: Servire.
- Kiesler, D. J. (1996). *Contemporary interpersonal theory and research: Personality, psychopathology and psychotherapy*. New York: Wiley.

- Kolb, D. A. (1976). *Learning Style Inventory: technical manual*. Boston: McBer.
- Kolb, D. A. (1981). *Learning styles and disciplinary differences*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experiencing as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kolb, D. A., Boyatzis, R. E. & Mainemelis, C. (1999). *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions* Retrieved February 26, 2014, from: <https://weatherhead.case.edu/departments/organizational-behavior/workingPapers/WP%2099-9.pdf>
- Kolb, D. A. & Goldman, M. B. (1973). *Toward a typology of learning styles and learning environments: An investigation of the impact of learning styles and discipline demands on the academic performance, social adaptation and career choices of MIT seniors*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Kolb, D. A. & Plovnick, M. S. (1976). *The experimental learning theory of career development*. London: John Wiley & Sons.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Leary, T. F. (1955). The theory and measurement of interpersonal communication. *Psychiatry*, 18, 147-161.
- Leary, T. F. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality: a functional theory and methodology of personality evaluation*. Oxford: Ronald Press.
- Lüscher, M. (1973). *Signalen van de persoonlijkheid "ontmaskerd"*. Baarn: Meulenhoff.
- Mark, G. M. & Smith, A. P. (2008). *Stress models: a review and suggested new direction*. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology*. Nottingham: Nottingham University Press.
- McCrae, R. R. & Costa jr., P. T. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54(2), 385-405.
- McCrae, R. R. & Costa jr., P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R. & Costa jr., P. T. (1996). *Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model*. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: theoretical perspectives*. New York: Guilford.
- Mead, G. H. (1913). The social self. *Journal of Philosophy, Psychology, and Scientific Methods*, 10, 374-380.
- Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements*. Psychological Monographs, 80, whole issue.
- Seligman, M.E.P. (1975). *Helplessness. On Depression, Development and Death*. Freeman and Comp, San Francisco.
- Selye, H. (1955). Stress and disease. *Science*, 122, 625-631.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1974). *Stress without Distress*. Philadelphia: J. Lippincott.
- Van Houdenhove, B. (2005). *In wankel evenwicht. Over stress, levensstijl en welvaartsziekten (In delicate balance. On stress, life style and prosperity related diseases)*. Tiel: Uitgeverij Lannoo.
- Witte, J., De Jonge, J. & Schoonman, W. (2014). *Success in Higher Education and the Labor Market* Retrieved 6/24, 2014, from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2456688](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2456688)