



Zusammenfassung des Projekts „Sinnerleben bei Hochbegabung“

Edith Pollet & Tatjana Schnell

Projektleiterin:

Prof. Dr. Tatjana Schnell

ProjektmitarbeiterInnen:

Mag. Edith Pollet, MSc

Jessica Färber, BSc

Melanie Oberleitner, BSc

Daniel Purtscheller, BSc

Sebastian Roth, BSc

Sandra Schmid, BSc

Thomas Egger

September 2014

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	3
1.1 Hochbegabung als förderungswürdige Extremausprägung	3
1.2 Ziel der Begabungsförderung	4
2 Sinnfindung als Thema der Begabungsforschung	5
2.1 Kriterien für Sinnerfüllung.....	5
3 Sinnerleben bei Hochbegabung – Akademisch Hochleistende und Mensa-Mitglieder im Vergleich: eine empirische Studie	6
3.1 Stichprobe quantitativ.....	7
3.2 Stichprobe qualitativ	9
4 Ergebnisse und Diskussion	9
4.1 Persönliches Sinnerleben bei akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern	10
4.2 Berufliches Sinnerleben bei akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern	11
4.3 Prädiktoren des Sinnerlebens von akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern...	12
4.4 Prädiktoren des Wohlbefindens von akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern	13
4.5 Begrenzungen der Studie	14
5 Bibliographie.....	15

1 Einleitung

Ziel humanistischer Forschung wie auch humanistischer Bildungspolitik ist es, einen der Person entsprechenden optimalen Lebensraum im Hinblick auf Anforderungen und Ressourcen zu identifizieren bzw. zu fördern. So wird darin investiert, Menschen auf ihrem Lebensweg zu unterstützen, die eine unterdurchschnittliche Leistungsfähigkeit und/oder unterdurchschnittliche Leistungsmotivation aufweisen. Aus gleichem Grunde geht es auch darum, diejenigen zu identifizieren, die eine überdurchschnittliche Begabung und/oder Leistungsmotivation aufweisen, und ihnen adäquate Angebote und Bedingungen zur Verfügung zu stellen.

1.1 Hochbegabung als förderungswürdige Extremausprägung

Für die Beschreibung und Erklärung menschlicher Eigenschaften und Fähigkeiten hat sich im Laufe der Entwicklung der Industrienationen ein (dem gesellschaftlichen Anspruch dienliches) Verständnis durchgesetzt, das sich in der in den Sozialwissenschaften verwendeten Annahme der Normalverteilung manifestiert: Zur Beschreibung der Person verwendete Merkmale werden so konzipiert, dass die Mehrheit aller Menschen (ca. zwei Drittel) eine mittlere Ausprägung aufweist. Diese mittlere Ausprägung stellt ‚die Norm‘ dar. Extremausprägungen werden je nach Bereich unterschiedlich definiert. Häufig versteht man darunter die niedrigsten bzw. höchsten Werte, die jeweils ca. 2% der Verteilung ausmachen (vgl. Bortz, 1999). Auch, wenn zwischen den mittleren und den Extrempositionen keine qualitativen Unterschiede vorliegen, werden doch die an den oberen und unteren Enden der Verteilung befindlichen Personen häufig als ‚nicht normal‘ betrachtet – was sich auf deren Erleben und Selbstverständnis auswirkt, und somit auf das weitere Handeln in der Gesellschaft.

Eine solche Dynamik lässt sich auch bei dem Phänomen der Hochbegabung beobachten. Seit ca. einem Jahrhundert wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern darauf hingewiesen, dass Hochbegabte einer besonderen Beachtung bedürfen. Dabei erscheint ein frühes Feststellen der Hochbegabung erforderlich, um Menschen ihren Fähigkeiten entsprechend zu fördern (vgl. Hollingworth, 1926, 1942). Bis heute konzentriert sich die Hochbegabungsforschung vor allem auf das Feld der Hochbegabung bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, bzw. Studierenden. Regierungsinitiativen orientieren sich am aktuellen Forschungsstand und unterstützen hochbegabte Individuen in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten (z.B., in Österreich, Sommerakademien, SchülerInnen an die Unis, Sparkling Science, Kinderunis, etc.). Lehrerinnen und Lehrer werden zunehmend für die Erkennung Hochbegabter sensibilisiert, die entweder als besonders interessierte und weit

entwickelte SchülerInnen oder als sogenannte ‚Underachievers‘ bzw. ‚Minderleister‘ auffallen – also SchülerInnen, die weniger leisten, als von ihren intellektuellen Fähigkeiten her zu erwarten wäre (Holling, Preckel & Vock, 2004).

Im besten Falle steht Hochbegabten so eine Umgebung zur Verfügung, in der die Anforderungen ihren Ressourcen entsprechen - ein „appropriate developmental placement“ (Lubinsky & Benbow, 2000). Sie lernen schneller, anhand komplexerer Lehrstoffe oder vielfältigerer Inhalte als andere SchülerInnen und Studierende. Und sie lernen motivierter und lustvoller als sie es eventuell tun würden bei Wahrnehmung ‚normaler‘ Bildungsangebote, die auf die Mehrheit der Lernenden – mit der entsprechend durchschnittlichen Leistungsfähigkeit – zugeschnitten sind.

1.2 Ziel der Begabungsförderung

Im Vordergrund der Hochbegabungsförderung stand bisher primär die Leistungsfähigkeit talentierter Individuen während der Zeit der (Aus)Bildung von Kompetenzen, beginnend in elementaren Bildungseinrichtungen bis zu spezifischen Programmen in Hochschule, Gemeinde und Arbeitswelt. Leistungsfähigkeit soll identifiziert, gefördert und – später – genutzt werden. Das kürzlich erschienene, von der „Task Force Begabungsforschung und Begabtenförderung“ (Vorsitz Generalsekretär SC Mag. F. Faulhammer und MR Dr. Th. Köhler) vorgelegte „Weißbuch Begabungs- und Exzellenzförderung“ (Weilguny et al., 2011) ergänzt diese Sichtweise durch wichtige weitere Perspektiven auf „Begabung als dynamisches Potential, das uns als Freiheit gegeben ist und das wir verantworten“ (Töchterle, 2011, S. 11): So werden als drei der wichtigsten Aufgaben der Begabungs- und Exzellenzförderung Personalisation, Sozialisation und Qualifikation genannt (ebd., S. 17). Qualifikation hat die Entwicklung spezieller Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Ziel; Sozialisation die Entwicklung sozialer Fähigkeiten und Werthaltungen im Hinblick auch auf das Gemeinwohl. Personalisation „stellt die Entwicklung der individuellen Persönlichkeit und die Förderung persönlicher Lebensziele in den Mittelpunkt. Sie schließt auch die Achtung der individuellen Bedürfnisse nach Glück und Sinn ein“ (ebd., S. 17).

2 Sinnfindung als Thema der Begabungsforschung

Hochbegabungsforschung setzt sich vornehmlich mit der Identifikation, Beschreibung und Erklärung hoher und höchster Begabung bei Kindern und Jugendlichen auseinander (z.B. Heller, 2000; Preckel, 2003; Rost, 2000). Es besteht die Erwartung, dass talentierte Individuen – insbesondere bei adäquater Förderung – ihre erworbenen Kompetenzen später beruflich einsetzen, was für die Gesellschaft in kultureller, wissenschaftlicher oder wirtschaftlicher Hinsicht von Nutzen wäre (Urban, 2004). Wie aber erleben hochbegabte Menschen tatsächlich ihren Werdegang?

Menschen sind vielschichtige Individuen mit selbstbezogenen, sozialen, moralischen und, unter Umständen, selbsttranszendenten Bedürfnissen (Maslow, 1970; Schneider et al., 2001; Schnell, 2011). Handeln ist gleichzeitig durch mehrere Motive beeinflusst, die auf komplexe Art miteinander interagieren (Maslow, 1970). Leistungsfähigkeit hängt demnach nicht nur davon ab, ob eine Begabung in ausreichendem Maße identifiziert, gefördert und geübt wurde. Ob eine Leistung gezeigt wird, ist in starkem Maße motivational bedingt (Mönks, 2001; Renzulli, 1986). Als ein anderen Motiven hierarchisch übergeordnetes Motiv gilt die Sinnhaftigkeit (Antonovsky, 1987; Ryff & Singer, 1998). So sind Menschen offenbar nur dann motiviert, sich für etwas einzusetzen, wenn es ihnen als sinnvoll erscheint. Personen, die ihr Leben nicht als sinnerfüllt wahrnehmen, dies aber nicht als einen Mangel, ein Problem wahrnehmen (existentiell indifferent), sind durch ein generell geringes Engagement gekennzeichnet (Schnell, 2010). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigen nur dann ein hohes Arbeitsengagement, wenn sie ihre Beschäftigung als sinnvoll erleben – unabhängig von Tätigkeitsmerkmalen wie Anforderungsvielfalt, Feedback, Autonomie, etc. (Höge & Schnell, 2012; May, Gilson & Harter, 2004). Daraus ist zu schließen, dass auch hohe Begabungen nur dann in konstruktive, persönlichkeits- und gesellschaftsdienliche Leistungen münden, wenn ein Einsatz der Fähigkeiten als sinnvoll erscheint und generell das Leben als sinnerfüllt wahrgenommen wird.

2.1 Kriterien für Sinnerfüllung

Aus der empirischen Sinnforschung ist bekannt, dass Sinnerfüllung von vier zentralen Kriterien abhängt. Diese sind Bedeutsamkeit, Orientiertheit, Zugehörigkeit und Kohärenz (Reker & Wong, 1998; Schnell, 2009). Bedeutsamkeit bezieht sich auf die Relevanz eigener Handlungen; sie impliziert, dass Handlungen Effekte zeitigen, dass es nicht gleichgültig ist, ob und wie gehandelt wird. Orientiertheit verweist auf das Verfolgen einer weltanschaulichen Ausrichtung, einer Orientierung an zentralen Werten. Zugehörigkeit steht für das Gefühl, Teil eines größeren Ganzen zu sein. Kohärenz spricht die Passung verschiedener Lebensbereiche

zueinander an, im horizontalen Sinne als Widerspruchsfreiheit, im vertikalen Sinne (Sheldon & Kasser, 1994) als Übereinstimmung von konkreten Handlungen und Zielen mit übergeordneten Lebensbedeutungen (Schnell, 2009).

In postmodernen Gesellschaften erweist sich die Erfüllung dieser Kriterien als anspruchsvoll. Die Vielfalt möglicher Lebensentwürfe, Freiheit und Verantwortung zur Wahl (Berger, 1992) und gleichzeitig hohe funktionale Differenzierung der Gesellschaft (Luhmann, 1998) machen Kohärenz, Orientiertheit, Zugehörigkeit und Bedeutsamkeit zum persönlichen Projekt. Ein Gelingen scheint nur wenig von breiten Persönlichkeitsdispositionen wie den Big Five (McCrae & Costa, 1996) abzuhängen, wie eine Untersuchung von Schnell und Becker (2006) gezeigt hat. Was aber sind dann die Faktoren, die Sinnerleben bei Hochbegabung stärken – oder auch verhindern – können? Dieser Frage widmete sich die vorliegende empirische Untersuchung.

3 Sinnerleben bei Hochbegabung – Akademisch Hochleistende und Mensa-Mitglieder im Vergleich: eine empirische Studie

Gewählt wurde ein zweistufiges Studiendesign, das die Problematik mit einbezog, dass der Terminus der Hochbegabung in der empirischen Forschung nicht einheitlich verwendet wird. So weist z.B. Wirthwein (2010) darauf hin, dass Hochbegabung einerseits „als eine grundlegende *Kompetenz* (Potential) oder als eine *Performanz* (im Sinne von ‚hochbegabtem Verhalten‘, ‚Leistung‘) aufgefasst werden“ kann (S. 45). Im ersten Schritt der Studie wurden Promovenden *sub auspiciis praesidentis* als Repräsentanten für herausragende Performanz sowie Mitglieder des Hochbegabtenvereins Mensa als Repräsentanten für bestätigte überdurchschnittliche Intelligenz hinsichtlich ihrer Lebensbedeutungen, ihres Sinnerlebens und verschiedensten prädiktiven und outcome-Variablen befragt.

Die Kontaktdaten der akademisch Hochleistenden wurden vom Auftraggeber der Studie, dem österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, zur Verfügung gestellt. Alle Promovenden *sub auspiciis praesidentis* mit österreichischer Kontaktadresse (724 Personen) wurden postalisch kontaktiert und eingeladen, mittels persönlicher Zugangscodes den Fragebogen zu beantworten, der online zur Verfügung stand. Die Rücklaufquote betrug 20%.

Beim Hochbegabtenverein Mensa wurde zunächst per mail mit der auf der österreichischen Homepage angegebenen Ansprechperson Kontakt aufgenommen. Sie wurde gebeten eine e-mail mit Kurzinformationen über die Untersuchung sowie den link, der zur Studie führt, an die Mitglieder weiterzuleiten. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl von 26 Personen

wurden die deutschen Mensa-Mitglieder auf die gleiche Art zur Studienteilnahme eingeladen. 172 deutsche Mensa-Mitglieder haben darauf hin an der Online-Umfrage teilgenommen.

Zusätzlich war die Erhebung derselben Daten in einer für Österreich repräsentativen ‚Normalstichprobe‘ geplant. Hierfür wurde auf Basis der Bevölkerungsdaten von Statistik Austria eine nach Bundesland und Wohnortgröße stratifizierte Verteilung berechnet. In zwei Durchgängen (Zeitraum Dezember 2012 bis März 2013) wurden jeweils 2000 zufällig ausgewählte Personen per Brief eingeladen an der Online-Studie mitzuwirken. Aufgrund der geringen Rücklaufquote von 7% wurde das Vorhaben der repräsentativen Studie nach dem zweiten Durchgang abgebrochen.

In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung durch explorative Interviews ergänzt. Sie wurden aus jenen TeilnehmerInnen ausgewählt, die in der Onlinestudie eine Bereitschaft zur Interviewteilnahme angegeben hatten (41%). In den Interviews wurden die Themenkomplexe des Fragebogens nochmals vertieft bearbeitet und lebensgeschichtlich eingebettet.

3.1 Stichprobe quantitativ

Insgesamt haben 342 Personen an der quantitativen Studie teilgenommen. Nach Bereinigung der Daten verblieben 339 Personen, darunter 141 Personen (42%), die sub auspiciis praesidentis promoviert haben und 198 Personen (58%), die Mitglieder bei Mensa sind.

Bei den Frauen (43%) liegt das Durchschnittsalter bei 42 Jahren (Minimum = 18, Maximum = 84, SD = 12). Die Männer (57%) sind durchschnittlich 48 Jahre alt (Minimum = 21, Maximum = 83, SD = 14). Etwas mehr als die Hälfte der befragten Personen (55%) ist verheiratet, 22 % sind Single, 18% leben in einer Partnerschaft, 4% sind geschieden oder getrennt lebend und 1% ist verwitwet. Mit 47% hat knapp die Hälfte der befragten Personen keine Kinder, 17% haben ein Kind, 21% haben zwei Kinder und 15% haben drei oder mehr Kinder.

Aufgrund der Stichprobenzusammensetzung hat fast die Hälfte der Befragten (47%) ein Doktoratsstudium absolviert, 36% besitzen einen Universitätsabschluss. 13% der befragten Personen haben als höchsten Bildungsabschluss die Matura, 4% haben eine Lehre oder eine berufsbildende Schule abgeschlossen und 1% verfügt über den Pflichtschulabschluss.

Der Großteil der Befragten ist berufstätig (84%), 80% davon in einem angestellten Arbeitsverhältnis und 20% auf selbstständiger Basis. Angelehnt an die RIASEC-Typologie von Holland (1997), sind 12% der berufstätigen Personen handwerklich-technisch, 32% untersuchend-forschend, 3% künstlerisch-gestaltend, 19% erziehend-medizinisch/pflegend-sozial, 13% führend-verkaufend und 21% ordnend-verwaltend tätig.

In Tabelle 1 ist die Verteilung der soziodemografischen Variablen getrennt nach den zwei Gruppen (akademisch Hochleistende und Mensa-Mitglieder) dargestellt.

Tabelle 1: Verteilung der soziodemografischen Variablen (Anzahl der Personen und Prozent)

		Akademisch Hochleistende (N=141)	Mensa- Mitglieder (N=198)
Geschlecht	Frauen	44 (31%)	101 (51%)
	Männer	97 (69%)	97 (49%)
Alter	Bis 30 Jahre	2 (1%)	41 (21%)
	31 – 45 Jahre	45 (32%)	103 (52%)
	46 – 60 Jahre	49 (35%)	52 (26%)
	Über 60 Jahre	45 (32%)	3 (1%)
Familienstand	Single	13 (9%)	63 (32%)
	In Partnerschaft lebend	18 (13%)	43 (22%)
	Verheiratet	101 (72%)	85 (43%)
	Geschieden/Verheiratet, getrennt lebend	8 (5%)	5 (3%)
	Verwitwet	1 (1%)	2 (1%)
Kinder	Keine Kinder	45 (32%)	114 (57%)
	1 Kind	25 (18%)	32 (16%)
	2 Kinder	38 (27%)	33 (17%)
	3 oder mehr Kinder	33 (23%)	19 (10%)
Ausbildung	Pflichtschule	0 (0%)	2 (1%)
	Berufsschule (Lehre/BMS)	0 (0%)	14 (7%)
	AHS/BHS (Matura)	0 (0%)	43 (22%)
	Universität, Fachhochschule	0 (0%)	119 (60%)
	Doktorat	141 (100%)	20 (10%)
Berufstätigkeit/ berufliche Position	Selbstständig	17 (12%)	39 (20%)
	MitarbeiterIn	27 (19%)	82 (41%)
	Mittleres Management/Führungskraft	62 (44%)	38 (19%)
	Oberes Management/Direktion	14 (10%)	6 (3%)
	Pension	19 (14%)	3 (1%)
	Hausfrau/Hausmann	2 (1%)	9 (5%)
	In Ausbildung	0 (0%)	16 (8%)
	Arbeitslos	0 (0%)	5 (3%)
Berufsfeld (Akademisch Hochleistende: N=120 Mensa-Mitglieder: N=165)	Handwerklich-technisch	6 (5%)	28 (17%)
	Untersuchend-forschend	70 (58%)	21 (13%)
	Künstlerisch-gestaltend	2 (2%)	7 (4%)
	Erziehend-medizinisch/pflegend-sozial	16 (13%)	37 (22%)
	Führend-verkaufend	10 (8%)	28 (17%)
	Ordnennd-verwaltend	16 (13%)	44 (27%)

3.2 Stichprobe qualitativ

Insgesamt wurden 29 Interviews durchgeführt, davon 21 (72%) mit akademisch Hochleistenden und acht (28%) mit österreichischen Mitgliedern von Mensa. 14 (48%) der interviewten Personen erfahren ihr Leben als sinnerfüllt, vier Personen (14%) leiden unter einer Sinnkrise und elf Personen (38%) sind existentiell indifferent. Das durchschnittliche Alter der elf Frauen (38%) und 18 Männer (62%) liegt bei 48 Jahren (Minimum = 27, Maximum = 83, SD = 14,87). 21 Personen (73%) sind verheiratet, fünf Personen leben in einer Partnerschaft (17%), zwei Personen sind Single (7%) und eine Person (3%) ist verheiratet aber getrennt lebend. Von den 29 interviewten Hochbegabten haben zwanzig Personen ein oder mehrere Kind(er) (69%), neun Personen sind kinderlos (31%).

4 Ergebnisse und Diskussion

Erfahren Hochbegabte ihr Leben als sinnerfüllt? Auf den ersten Blick schienen unsere Daten dem zu widersprechen: Während sich nur 4% der Normalbevölkerung in einer Sinnkrise befinden, geben 15% der Hochbegabten an, dass sie darunter leiden, keine Sinnerfüllung zu erfahren. Eine Differenzierung der Stichprobe in akademisch Hochleistende und Mensa-Mitglieder zeigt jedoch drastische Unterschiede auf. So erscheint das Erleben von Sinnerfüllung bei Mensa-Mitgliedern erschwert zu sein, im Gegensatz zu den akademisch Hochleistenden. Letztere sind zu 74% sinnerfüllt, Mensa-Mitglieder nur zu 42%. Ganze 24% der befragten Mensa-Mitglieder leiden unter einer Sinnkrise, jedoch nur 3% der akademisch Hochleistenden.

Von besonderer Bedeutung mag hier auch der Befund sein, dass ein großer Teil der im Interview befragten akademisch Hochleistenden davon ausging, dass hohe Begabungen sowohl angeboren als auch erworben seien; alle befragten Mensa-Mitglieder gingen jedoch von einer Vererbung aus. Der ‚Locus of Control‘ (Rotter, 1966) hinsichtlich der Hochbegabung ist offenbar unterschiedlich verteilt. Für Mensa-Mitglieder ist die überdurchschnittliche Begabung etwas ‚Zugefallenes‘, während akademisch Hochleistende ein eigenes Zutun bei der Entwicklung von Begabung sehen.

Das Postulat von Ryff und Singer (1998), dass Sinn nicht mühelos zufällt, sondern das Ergebnis von Leistung und Engagement ist, gewinnt angesichts dieser Ergebnisse eine neue Relevanz.

Aufgrund dieser Gruppenunterschiede sowie weiterer Ergebnisse, die für die beiden Gruppen von Hochbegabten große Differenzen auf vielen der untersuchten Variablen aufzeigten,

werden die Ergebnisse der vorliegenden Studie für die akademisch Hochleistenden und die Mensa-Mitglieder im Folgenden getrennt diskutiert.

4.1 Persönliches Sinnerleben bei akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern

Nach Brackmann (2007) und Urban (2004) nehmen sich hochbegabte Personen häufig als Außenseiter wahr und weisen im Zuge dessen eine stärkere Neigung zu Rückzug und Isolation auf. Bezüglich der Isolation zeigt sich, dass weder für die akademisch Hochleistenden noch die Mensa-Mitglieder diese Annahme zutrifft und sich beide Gruppen diesbezüglich auch nicht voneinander unterscheiden. Die quantitativen Ergebnisse werden dabei durch die qualitativen Aussagen der interviewten Personen unterstützt.

Akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern weisen keine erhöhten Selbstzweifel auf. Die Korrelationsergebnisse weisen aber darauf hin, dass sowohl das Isolationserleben ($r = .63$), als auch die Selbstzweifel ($r = .49$) in starkem Zusammenhang mit dem Erleben von Sinnkrisen stehen. Möglicherweise wurden hier zwei Faktoren identifiziert, die nicht nur bei den Hochbegabten, sondern auch bei der Allgemeinbevölkerung als mögliche Prädiktoren von Sinnkrisen zu betrachten sind.

Sowohl akademisch Hochleistende wie auch Mensa-Mitglieder weisen deutlich höhere Narzissmuswerte als die Normalbevölkerung auf. Narzissmus bei Mensa-Mitgliedern ist dabei nochmals deutlich höher als der der akademisch Hochleistenden. Hohe Narzissmuswerte gehen, nach Schütz, Marcus und Sellin (2004), u.a. mit Selbstüberschätzung, Dominanz, Autoritätsgefühl, Prahlerei, emotionale Kälte, Überlegenheit/Arroganz und Überheblichkeit/Überlegenheitsgefühl einher. Narzissten sehnen sich nach Aufmerksamkeit, Bewunderung und Privilegien (Bogart et al., 2004). In vielen Fällen erlangen sie tatsächlich Führungspositionen (Brunell et al., 2008). In der hier erhobenen Stichprobe sind die akademisch Hochleistenden deutlich häufiger in Führungspositionen zu finden als die Mensa-Mitglieder. Dieser Zusammenhang bleibt auch bei Kontrolle des Alters bestehen. Zudem steht bei akademisch Hochleistenden Narzissmus in einem *positiven* Zusammenhang mit Sinnerfüllung und Generativität. Man könnte hier mit Schütz et al. (2004) von einem ‚gesunden Narzissmus‘ sprechen, der Selbstliebe und Beziehungsfähigkeit nicht verhindert. Stattdessen drücken sich hoher Selbstwert und Autoritätsempfinden in sinnvollen und generativen Handlungen aus. Daten der Mensa-Mitglieder hingegen weisen darauf hin, dass hier ein überhöhtes Selbstwert- und Autoritätsgefühl auf eine eher unzufriedene, als kritisch eingeschätzte Lebenssituation trifft. Sinnkrisen sind in dieser Subgruppe sehr häufig, Sinnerfüllung ist gering ausgeprägt. Auch die berufliche Position entspricht offenbar nicht den eigenen Erwartungen, wie im folgenden Absatz erläutert.

4.2 Berufliches Sinnerleben bei akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern

Im beruflichen Kontext zeigt sich, dass es den akademisch Hochleistenden insgesamt besser geht als den Mensa-Mitgliedern. Die akademisch Hochleistenden haben – sowohl was die Interessen, als auch was die Übereinstimmung von beruflichen Anforderungen und eigenen Fähigkeiten betrifft – eher einen Beruf gefunden, der zu ihnen passt, als die Mensa-Mitglieder. In weiterer Folge fallen auch die Ergebnisse bezüglich der beruflichen Sinnerfüllung, der Arbeitsfreude und der Arbeitszufriedenheit zugunsten der akademisch Hochleistenden aus.

Aufgrund dieser eindeutigen Unterschiede im beruflichen Erleben zwischen den akademisch Hochleistenden und den Mensa-Mitgliedern sind die Antworten auf die Frage, welche Aspekte der Arbeitstätigkeit als wichtig erachtet werden, erwähnenswert: mit „eine interessante Tätigkeit“, „eine Arbeit, bei der man selbstständig arbeiten kann“, „eine abwechslungsreiche Tätigkeit“ „eine Arbeit, bei der man das Gefühl hat, etwas Sinnvolles zu tun“ sowie „eine Arbeit, bei der viel Neues gelernt werden kann“ rangieren bei beiden Gruppen die gleichen (intrinsischen) Arbeitsmerkmalen auf den vordersten Plätzen. Damit wird deutlich, dass Unterschiede im beruflichen Erleben nicht dadurch erklärt werden können, dass akademisch Hochleistende und Mensa-Mitglieder prinzipiell unterschiedliche Dinge in der Arbeit anstreben.

Bildungspsychologisch besonders interessant sind die Ergebnisse hinsichtlich der Schulerfahrungen: Je mehr Wertschätzung und Förderung der Begabungen in der Schule erfahren wurden, umso höher sind bei beiden Gruppen das berufliche Sinnerleben und die Arbeitsfreude. Bei den Mensa-Mitgliedern zeigt sich deutlich, dass eine Nichtbeachtung von Begabungen mit einem geringeren Sinnerleben und einer geringeren Arbeitsfreude in Zusammenhang steht. Auch das berufliche Passungserleben steht in engem Zusammenhang mit den Schulerfahrungen: Mensa-Mitglieder, deren Begabungen in der Schule nicht beachtet wurden, berichten ein deutlich niedrigeres Passungserleben als Mensa-Mitglieder, deren Begabungen geschätzt oder sogar geschätzt und gefördert wurden.

In der Literatur besteht Einigkeit darüber, dass die berufliche Entwicklung von Personen von zahlreichen personalen und organisationalen Faktoren beeinflusst wird. In der Laufbahnforschung wurden diese Faktoren von Turner (1960) unter den Begriffen der „contest mobility“ und „sponsored mobility“ zusammengefasst. Beim Ansatz der „contest mobility“ wird im Sinne von „die Besten steigen auf“ (Volmer & Abele, 2103, S. 509), davon ausgegangen, dass das berufliche Vorwärtkommen von den eigenen Fähigkeiten und Leistungen abhängt und es allen Personen daher in gleicher Weise möglich ist, beruflich erfolgreich zu sein. Beim Ansatz der „sponsored mobility“ wird hingegen angenommen, dass im Sinne von „die Bestgeförderten steigen auf“ (ebd., S. 509), jene beruflich erfolgreich sind,

die aufgrund ihres zugeschriebenen Potentials Unterstützung und Förderung in ihrer beruflichen Entwicklung erfahren. Die vorliegenden Ergebnisse sprechen klar für den Ansatz der „sponsored mobility“ und verdeutlichen, wie wichtig es ist, dass Begabungen möglichst früh identifiziert und gefördert werden, damit sich Individuen bestmöglich entfalten können.

4.3 Prädiktoren des Sinnerlebens von akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern

Um Prädiktoren des Sinnerlebens von akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern zu identifizieren, wurden hierarchische multiple Regressionen durchgeführt.

Bei den akademisch Hochleistenden können sehr viel, nämlich insgesamt 72% der Varianz der *Sinnerfüllung* aufgeklärt werden. So zeigt die Regressionsanalyse, dass subjektives Wohlbefinden, schulische Wertschätzung und Förderung der Begabungen, Generativität, allgemeines Commitment, Selbstmitgefühl sowie subjektive berufliche Kongruenz signifikante Beiträge zur Varianzaufklärung der Sinnerfüllung leisten. Der größte Anteil der Varianzaufklärung geht dabei auf das allgemeine Commitment zurück: Je involvierter und engagierter die akademisch Hochleistenden in verschiedensten Lebensbereichen sind, desto höher ist ihr Sinnerleben.

Auch bei den Mensa-Mitgliedern wird ein hoher Anteil der Varianz der Sinnerfüllung durch die erhobenen Variablen aufgeklärt (70%). Generativität weist mit Abstand den stärksten Vorhersagewert auf, gefolgt von einem als passend empfundenen Beruf, dem subjektiven Wohlbefinden, allgemeinem Commitment und einer Mutter- bzw. Vaterschaft.

Die Sinnerfüllung speist sich somit sowohl bei den akademisch Hochleistenden als auch bei den Mensa-Mitgliedern aus mehreren Quellen. Während bei den akademisch Hochleistenden das allgemeine Commitment den größten Vorhersagewert für Sinnerfüllung hat, ist es bei den Mensa-Mitgliedern spezifisch die Generativität – bei beiden aber ist es ein aktives Engagement für Ziele und Werte, die persönlich bedeutsam sind.

Wodurch können nun *Sinnkrisen* vorhergesagt werden? Bei den akademisch Hochleistenden hängt eine Sinnkrise am stärksten mit einem niedrigen Selbstmitgefühl zusammen. Sie leiden außerdem dann häufiger unter einer Sinnkrise, wenn sie keine Kinder haben und generell ein geringes subjektives Wohlbefinden aufweisen. Auch niedrige Narzissmuswerte machen Sinnkrisen wahrscheinlicher.

Auch bei den Mensa-Mitgliedern geht der größte Anteil der Varianzaufklärung auf geringes Selbstmitgefühl und niedriges Wohlbefinden zurück. Weitere Prädiktoren für ein Auftreten von Sinnkrisen sind hier eine geringe subjektive berufliche Kongruenz, das Fehlen einer Partnerschaft, keine Kinder, sowie, auch hier, ein niedriger Narzissmuswert.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Vorhersage von Sinnerfüllung zeigt, dass einige Variablen bei beiden Regressionsanalysen signifikante Prädiktoren sind. Diese Variablen stellen somit einerseits Quellen für Sinnerleben, andererseits Protektoren vor Sinnkrisen dar. Bei den akademisch Hochleistenden handelt es sich hierbei um das Selbstmitgefühl und das Wohlbefinden. Bei den Mensa-Mitgliedern kommt ebenfalls dem Selbstmitgefühl und dem Wohlbefinden diese Doppelfunktion zu, des Weiteren auch der subjektiven beruflichen Kongruenz und den Kindern. Diese Merkmale gälte es also besonders zu ermöglichen bzw. zu fördern.

Die Merkmale, die nur bei der Regressionsanalyse von Sinnkrisen als signifikante Prädiktoren in Erscheinung treten, können vor allem als Schutzfaktoren interpretiert werden, die das Auftreten einer Sinnkrise abwenden. Bei den akademisch Hochleistenden handelt es sich hierbei um Elternschaft, einen hohen Ausbildungsstand und hohen (subklinischen) Narzissmus. Bei den Mensa-Mitgliedern kann ein protektiver Einfluss durch Partnerschaft, Elternschaft und (ebenfalls) hohen (subklinischen) Narzissmus ausgemacht werden. Soziale, vor allem familiäre Einbindung kann offenbar einer Sinnkrise vorbeugen. Auch ein überhöhter Selbstwert scheint das Potential zu haben, Sinnkrisen unwahrscheinlicher zu machen.

4.4 Prädiktoren des Wohlbefindens von akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern

Eine hierarchische multiple Regression wurde auch zur Identifikation von Prädiktoren des subjektiven Wohlbefindens bei akademisch Hochleistenden und Mensa-Mitgliedern durchgeführt. Bei den akademisch Hochleistenden konnten mit der Sinnerfüllung und dem Selbstmitgefühl zwei Variablen als signifikante Prädiktoren für das Wohlbefinden identifiziert werden.

Bei den Mensa-Mitgliedern zeigen sich ebenfalls diese beiden Variablen als stärkste Prädiktoren für das Wohlbefinden. Darüber hinaus leisten hier auch das Geschlecht (Männern geht es etwas besser) und die subjektive berufliche Kongruenz einen, wenn auch geringen, signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung.

Sinnerleben und subjektives Wohlbefinden (viele positive Emotionen, wenige negative Emotionen) stehen in engem Zusammenhang ($r = .53$). Sie stützen sich gegenseitig, sind aber nicht gleichzusetzen. Die verschiedenen Regressionsanalysen zeigen unterschiedliche Prädiktoren für Sinnerfüllung und Wohlbefinden an. Dem Selbstmitgefühl scheint in beider Hinsicht eine besondere Bedeutung zuzukommen: Diejenigen Hochbegabten, die die Fähigkeit aufweisen, sich selbst freundschaftlich, akzeptierend und nachsichtig zu behandeln,

fühlen sich subjektiv wohler und erfahren ihr Leben als sinnerfüllter. Bei niedrigem Selbstmitgefühl drohen Sinnkrisen und Unbehagen.

Um sinnerfüllt zu leben, bedarf es offenbar noch etwas mehr als Wohlbefinden und Selbstmitgefühl: Die Analysen weisen klar auf die Bedeutung der aktiven Umsetzung persönlicher Werte und Lebensbedeutungen hin, mit besonderem Schwerpunkt auf der von sich selbst absehenden Haltung der Generativität.

4.5 Begrenzungen der Studie

Wie die Ergebnisse der Gruppenvergleiche gezeigt haben, bestehen zwischen den akademisch Hochleistenden und den Mensa-Mitgliedern zahlreiche Unterschiede. Es stellt sich nun die Frage, worauf diese Unterschiede gründen. Liegen bei beiden Gruppen unterschiedliche Formen von Begabung vor? Bei der Messung der fluiden Intelligenz erwiesen sich die Mensa-Mitglieder als intelligenter als die Promovenden sub auspiciis praesidentis. Könnte man davon ausgehen, dass bei Letzteren der Begabungsaspekt der Leistungsmotivation im Vordergrund steht – sicherlich gepaart mit einer überdurchschnittlichen Intelligenz, während bei den Mensa-Mitgliedern vor allem die intellektuelle Begabung dominant ist? Es bleibt jedoch offen, ob mit einem anderen Intelligenztest die Gruppenunterschiede bezüglich der fluiden Intelligenz bestätigt werden können. Damit ist zugleich ein Kritikpunkt der Untersuchung angesprochen: Im Allgemeinen muss davon ausgegangen werden, dass die Bildschirmfertigkeiten der älteren Personen geringer sind als die der Jüngeren. Durch die Online-Erhebung könnte daher eine Verzerrung der Intelligenzwerte zugunsten der jüngeren UntersuchungsteilnehmerInnen bestehen. (Der Gruppenunterschied in der fluiden Intelligenz bleibt jedoch auch erhalten, wenn das Alter statistisch kontrolliert wird.)

Aufgrund der nicht zustande gekommenen repräsentativen Studie konnte zudem keine Stichprobe von Hochbegabten erhoben werden, die noch nicht als solche identifiziert worden waren. Dabei stellt die Frage, welche Unterschiede es im Sinnerleben bei hochbegabten Personen gibt, die nicht „offiziell“ diesem Kreis zugehörig sind, ein wichtiges Forschungsdesiderat dar. Die in der vorliegenden Studie befragten Personen waren in gewisser Weise „organisiert“: die Mensa-Mitglieder durch ihre Mitgliedschaft im Hochbegabtenverein Mensa und die akademisch Hochleistenden durch die Aufnahme in den Kreis der Promovenden sub auspiciis praesidentis. Allein durch diese „Mitgliedschaften“ weisen die befragten Personen ein gewisses Maß an Zugehörigkeit auf, auf das die Nichtidentifizierten nicht per se zugreifen können.

Ein weiterer Kritikpunkt der Studie besteht darin, dass vor allem bei den Interviews wenig Zugriff auf die Sichtweisen von Personen, die sich in einer Sinnkrise befinden, bestand. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Sinnkrisen als äußerst belastend und schwer kommunizierbar

wahrgenommen werden, und Betroffene in dieser Zeit kaum bereit sind, sich mit Fremden darüber auszutauschen (Tobias, 2011). Die die quantitativen Ergebnisse ergänzenden Informationen der Interviews sind daher vor allem aus der Perspektive der Sinnerfüllten sowie der Existentiell Indifferenten zu betrachten und geben insgesamt mehr Hinweise zu Prädiktoren von Sinnerfüllung als zu Hindernissen von Sinnerleben.

Aufschlussreich könnten außerdem soziodemographische Merkmale sein, die in der jetzigen Studie nicht erhoben wurden, aufgrund der Ergebnisse aber stärker in den Mittelpunkt rücken: Wenn Sinnerleben und Wohlergehen eng mit Förderung zusammen hängen, so ist davon auszugehen, dass vorliegende soziale und akademische Milieus bedeutsam sind. Welche finanziellen und zeitlichen Mittel stehen den Bezugspersonen für eine adäquate Förderung zur Verfügung, welche Mittel den Hochbegabten selbst? Welches Interesse haben die Erziehungsberechtigten an der Förderung der Begabungen ihres Nachwuchses, welches Interesse haben die Hochbegabten selbst? Geht dieses Interesse eher in Richtung der schulischen Leistungsförderung oder in Richtung einer Förderung des unabhängigen Denkens und Explorierens?

Bei den vorliegenden Daten muss zudem bedacht werden, dass auf Grund des Querschnittsdesigns der Studie keine kausalen Aussagen getroffen werden können.

5 Bibliographie

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health*. San Francisco: Jossey-Bass.

Baudson, T. G. & Preckel, F. (unter Begutachtung). *mini-q: Intelligenzscreening in drei Minuten*.

Berger, P. L. (1992). *Der Zwang zur Häresie. Religion in der pluralistischen Gesellschaft*. Freiburg: Herder.

Bogart, L. M., Benotsch, B. G., & Pavlovic, J. L. (2004). Feeling superior but threatened: The relation of narcissism to social comparison. *Basic and Applied Social Psychology*, 26, 35-44.

Bortz, J. (1999) *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.

Brackmann, A. (2007). *Ganz normal hochbegabt. Leben als hochbegabter Erwachsener*. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Brähler, E., Mühlan, H., Abani, C. & Schmidt, S. (2007). Teststatistische Prüfung und Normierung der deutschen Version des EUROHIS-QOL Lebensqualität-Index und des WHO-5 Wohlbefindens-Index. *Diagnostica*, 53 (2), 83-96.
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffmann, B. J., Kuhnert, K. W., & DeMarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 1663-1676.
- Ducki, A. (2000). Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Erikson, E. H. (1982). *Childhood and Society*. New York: W.W. Norton.
- Heller, K. A. (Hrsg.) (2000). *Begabungsdagnostik in der Schul- und Erziehungsberatung*. Bern: Hans Huber.
- Höge, T. & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 91-99.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed). Odessa FL: PAR.
- Holling, H., Preckel, F. & Vock, M. (2004). *Intelligenzdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Hollingworth, L. S. (1926). *Gifted Children: Their Nature and Nurture*. New York: Macmillan.
- Hollingworth, L. S. (1942). *Children Above 180 IQ*. New York: World Book.
- Hupfeld, J. & Ruffieux, N. (2011). Validierung einer deutschen Version der Self-Compassion Scale (SCS-D). *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 40 (2), 115-123.
- Iwanowa, A. N. (2007): Formen der Arbeitszufriedenheit. In Richter, P. G.; Rau, R.; Mühlpfordt, S. (Hrsg.): *Arbeit und Gesundheit* (S. 110-129). Lengerich: Pabst Science Publ.
- Köhler, T. (2011). Begabung und Exzellenz als Phänomen. Zu Avantgarde und Nachwuchs von Wissenschaft. *news&science*, 28 (2), 42-46.
- Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2000). States of excellence. *American Psychologist*, 55(1), 137-150.
- Luhmann, N. (1998). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 11-37.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts for the Five-Factor Model. In J. S. Wiggins (Hrsg.), *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives* (S. 51-87). New York: Guilford.
- Mönks, F. J. (2001). Begabtenförderung im europäischen Vergleich. In *Forum Bildung* (Hg.), *Finden und Fördern von Begabungen. Fachtagung des Forum Bildung am 6. Und 7. März 2001 in Berlin* (S. 325-332). Bonn: Arbeitsstab Forum Bildung.
- Neff, K. D. (2003a). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. D. (2003b). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- Preckel, F. (2003). *Diagnostik intellektueller Hochbegabung*. Göttingen: Hogrefe.
- Reker, G. T. & Wong, P. T. P. (1988). Aging as an Individual Process: Toward a Theory of Personal Meaning. In J. E. Birren & V. L. Bengtson (Hrsg.), *Emergent theories of aging* (S. 214–246). New York: Springer.
- Renzulli J. S. (1986). The Three-Ring Conception of Giftedness: A developmental model for creative productivity. In: Sternberg, R. J. & Davidson, J. E. (Hrsg.), *Conceptions of Giftedness* (S. 53-92). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rost, D. H. (Hrsg.) (2000). *Hochbegabte und hochleistende Jugendliche*. Münster: Waxmann.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, No. 609.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1–28.
- Schmied, C. (2011). Vorwort. In W. M. Weilguny, C. Resch, E. Samhaber & B. Hartel, *Weißbuch Begabungs- und Exzellenzförderung* (S. 10). Wien: öfzb.
- Schneider, K. J., Bugental, J. F. T. & Pierson, J. F. (Hrsg.) (2001). *Handbook of Humanistic Psychology*. Thousand Oaks: Sage.

- Schnell, T. (2004/2009). *Implizite Religiosität - Zur Psychologie des Lebenssinns*. Überarbeitete Neuauflage. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 483-499.
- Schnell, T. (2010). Existential Indifference: Another Quality of Meaning in Life. *Journal of Humanistic Psychology*, 50 (3), 351-373.
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51 (5), 667-673.
- Schnell, T. & Becker, P. (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41 (1), 117-129.
- Schnell, T. & Becker, P. (2007). *Der Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (LeBe)*. Manual. Göttingen: Hogrefe.
- Schnell, Höge, & Pollet (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.
- Schütz, A., Marcus, B. & Sellin, I. (2004). Die Messung von Narzissmus als Persönlichkeitskonstrukt: Psychometrische Eigenschaften einer Lang- und Kurzform des Deutschen NPI (Narcissistic Personality Inventory). *Diagnostica*, 50, 202-218.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1994). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531–543.
- Stamm, M. (2008). Perfektionismus und Hochbegabung. Ein Überblick zum Stand der Forschung. *news&science*, 18 (1), 36-40.
- Tobias, T. (2011). *Die Sinnkrise: Auslöser, Erleben, Bewältigung und die gewonnene Einsicht*. Universität Innsbruck: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Töchterle, K. (2011). Vorwort. In W. M. Weilguny, C. Resch, E. Samhaber & B. Hartel, *Weißbuch Begabungs- und Exzellenzförderung* (S. 11). Wien: öfzb.
- Turner, R. J. (1960). Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review*, 25, 855-867.
- Urban, K. K. (2004). *Hochbegabungen*. Münster: LIT Verlag.

Volmer, J. & Abele, A. E. (2013). Berufliche Laufbahnentwicklung. In W. Sarges (Hrsg.), Management-Diagnostik (S. 508-512). Göttingen: Hogrefe.

Weilguny, W. M., Resch, C., Samhaber, E. & Hartel, B. (2011). Weißbuch Begabungs- und Exzellenzförderung. Wien: öfzb.

Wirthwein, L. (2010). Mehr Glück als Verstand? Zum Wohlbefinden Hochbegabter. Dissertation. Philipps-Universität Marburg.