

Grobe Werteverletzungen nach kritischen Lebensereignissen (Verluste)

Gross value violations after critical life events (losses)

Tanja Capuder

Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Artikel setzt sich mit der Frage auseinander, welche Werte durch kritische Lebensereignisse (Verluste) verletzt werden und somit zu Kränkungen bis hin zur Identitätskrise führen können. Dafür wurde 13 Personen die Möglichkeit gegeben, möglichst unvoreingenommen über ihre Werteverletzungen zu erzählen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei kritischen Lebensereignissen folgende Werte verletzt werden: Gerechtigkeit, Vertrauen, Optimismus, Achtsamkeit und Selbstvertrauen.

Schlüsselwörter

Kritische Lebensereignisse, Werteverletzungen, Identitätskrise

Abstract

This article discusses the violation of values by critical life events (losses) and resulting insults and even identity crisis. 13 people were given the opportunity to tell about their violations of value as impartially as possible. The results indicate that critical life events violate the following values: justice, trust, optimism, mindfulness and self-confidence.

keywords

critical life events, violations of values, identity crisis, interviews

Einführung

Werden Werte verletzt, kann es zu Identitätskrisen kommen, die sich auch in Form von körperlichen oder psychischen Krankheiten zeigen können. Das Resultat daraus ist Frustration, Sinnleere bis hin zur Verneinung des eigenen Lebens (Böschmeyer, 2015, S. 25). Die Tragik in der Verneinung des eigenen Lebens ist darin zu sehen, dass unser Leben als höchstes Gut Gültigkeit hat. Kein anderer Wert stellt einen höheren Stellenwert in unserem Wertesystem dar. Dies kann auch als Grund für die Tatsache, dass menschliches Leben in europäischen Verfassungen verankert ist, gesehen werden. Das Leben ohne Sinn wird von Menschen als wertlos empfunden (Prange, 2016, S. 21). „Sinn ist, was sich den Sinnen entzieht – doch er allein gibt uns Orientierung.“ (Prange, 2016, S. 21) Dort, wo Sinnlosigkeit empfunden wird, sind Menschen ziel- und richtungslos.

Werte sind „Überzeugungen einer Person oder einer Gruppe; etwas, was als wünschenswert erachtet wird. Es wird definiert, was richtig und falsch ist. Werte können bewusst oder unbewusst sein.“ (Weinert, 2004, S. 169)

Werte sind als eine Art Kompass anzusehen, die sowohl das Denken und Verhalten eines Menschen leiten als auch die Grundlage von Entscheidungen sind. Geschichtlich gesehen orientieren sich Gesellschaften seit jeher an Werten. Es gibt „allgemeine, zeitlos anerkannte Werte, die man in der Menschengeschichte finden kann“ (Frey, 2016, S. 2). So vertreten die fünf Weltreligionen ähnliche Grundwerte. Je nach Kultur wird dem Einzelnen, der Gruppe unterschiedliche Bedeutung zugemessen. Demnach gibt es hier Unterschiede zwischen individualistischen und kollektiven Kulturen (Frey, 2016, S. 2). In individualistischen Kulturen werden Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit und Selbständigkeit große Bedeutung zugemessen, während in kollektivistischen Kulturen „der Wert der engeren sozialen Einheit wie Familie, Verwandtschaft, die Organisationseinheit, in der man arbeitet“ (Frey, 2016, S. 2) eine zentrale Rolle spielt. Werte können sich auch nur auf die eigene Gruppe, wie beispielsweise Familie beziehen und nach außen nicht vertreten werden.

Werte sind nicht angeboren, sondern entwickeln sich schrittweise und können gefördert werden. Dabei spielt die Selbst- und Fremdwahrnehmung eine wesentliche Rolle. Ebenso spielt die Belohnung für ein bestimmtes Verhalten einen entscheidenden Faktor. Dabei reicht auch die Beobachtung, dass andere für die Umsetzung bestimmter Werte belohnt werden (operante Konditionierung). Ebenso wichtig in diesem Zusammenhang ist das Lernen am Modell. Personen, die Orientierung darstellen, leben nach bestimmten Werten, davon ist die eigene Verfolgung von Werten abhängig (Frey, 2016, S. 308). Jeder Wert kann im Widerspruch zu einem anderen Wert stehen. Es geht nicht darum, einen Einklang der Werte beispielsweise im Zusammenleben zu erzielen, sondern eine gute Balance zu finden (Frey, 2016, S. 4).

1 Gesellschaft und Werte

Oft stellen sich Menschen die Frage, in welcher Gesellschaft sie leben und welche Werte überhaupt noch vorhanden sind, da es den Anschein macht, dass Werte permanent verletzt werden. Vermutlich

wird es auf diese Frage nie eine konkrete Antwort geben. „Es liegt in der Natur der Gesellschaft, dass sie sich nicht kategorisieren und eingrenzen lässt, sondern immer undurchsichtiger und komplexer wird, sich ständig bewegt und wandelt.“ (Pongs, 2007, S. 363)

Der Wandel ist das Hauptmerkmal einer Gesellschaft. Die Veränderung von Menschen beziehungsweise sozialen Gruppen ist geprägt durch die Ablösung von Strukturen. Die Orientierung erfolgt an globalen Maßstäben und parallel dazu ergibt sich ein Rückzug in ein stark begrenztes Umfeld. Wesentlicher in diesem Zusammenhang ist die Frage nach der Gesellschaft der Individuen (Pongs, 2007, S. 364). Daraus könnte die Erkenntnis resultieren, „dass jeder Einzelne dafür verantwortlich ist, die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern und die Zukunft gerechter zu gestalten“ (Pongs, 2007, S. 365).

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Definitionen von Werten lassen sich diese als durchgehende, wesentliche und normgebende Vorstellungen von Ordnung verstehen. Sie dienen sowohl dem Einzelnen als auch der Gemeinschaft als Vorgabe für das Gedachte, das Ausgesprochene und die daraus resultierenden Handlungen. Sie können dezidiert hervorgehoben, also ausgesprochen werden, aber auch als indirekt vorhanden vorausgesetzt werden, ohne in der Öffentlichkeit grundsätzlich sanktioniert oder mit Widerspruch behaftet zu sein. Ein Wertewandel lässt sich auf Basis dessen als Abweichung des Sagbaren beziehungsweise Sanktioniertem zwischen zwei Zeitpunkten bestimmen (Dietz, Neumaier und Rödder, 2014, S. 30).

Ein Wertewandel ist zwischen der Generation Y (geboren zwischen 1980 und Mitte der 1990er) und der Generation X (zwischen 1960–1980) sowie der Babyboomer (geboren nach dem Zweiten Weltkrieg) zu beobachten. In der Generation Y liegt mehr Beachtung auf Werten wie Wertschätzung, Autonomie, Selbstverwirklichung, Ausgleich zwischen Beruf und Familie (Frey, 2016, S. 2). Als Beispiel für einen Wertewandel soll der Wertewandel – 40er Jahre bis heute – hinsichtlich Arbeit beschrieben werden. In den 1940er und 1950er Jahren dominierte harte Arbeit, Loyalität in Bezug auf das Unternehmen und Konservatismus. 20 Jahre später (60er, 70er Jahre) veränderten sich die Werte hin zu mehr Lebensqualität und Autonomie. In den 70er, 80er Jahren rückten berufliche Erfolge, Ehrgeiz und Loyalität der eigenen Karriere gegenüber in den Vordergrund. Ab den 90er Jahren bis heute spielen Werte wie Freizeit und Erholung, Unabhängigkeit, Zufriedenheit in der Arbeit, Flexibilität eine wesentliche Rolle (Weinert, 2004, S. 170).

Die historische Wertewandelforschung geht davon aus, dass sich Werte in offenen Gesellschaften durch wechselwirkende Zusammenhänge zwischen sozialen Praktiken und allgemeinen Regelwerken – wie Gesetzen, sozialstaatlichen Ordnungen und materiellen Voraussetzungen – festmachen lassen. Diese institutionellen Bedingungen und sozialen Praktiken wirken zusammen mit Werten gegenseitig aufeinander verändernd ein und lassen sich als Wertewandeldreieck beschreibend darstellen. Dabei ist keiner der drei Punkte dem anderen vorgeordnet. Stattdessen liegt der Fokus darauf, das Verhältnis zwischen Ursache und Wirkung in historischer Sicht zu ermitteln. Den Handelnden ist die wechselseitige Wirkung oftmals nicht bewusst (Dietz, Neumaier und Rödder, 2014, S. 31).

Anhand der historischen Wertewandelforschung lässt sich beobachten, dass es sich beim Wertewandel nicht um einen einzelnen, sondern vielmehr um verschiedene Wertewandelprozesse

handelt (Dietz, Neumaier und Rödder, 2014, S. 35). Auf die Frage nach Verdichtungen und Verlangsamungen dieser Prozesse wird die Annahme beschleunigter Wertewandelprozesse um 1970 – fokussiert auf die Wechselwirkung sozialer Praxis und institutionellen Strukturen – indes differenziert betrachtet, aber nicht entkräftet. Daher gilt ein Wertewandelschub im sozialwissenschaftlichen Sinne als plausibel, wenngleich der historische Wertewandel nicht mit einer Epochenschwelle zusammentreffen muss. (Dietz, Neumaier und Rödder, 2014, S. 36)

Daraus lässt sich schließen, dass der Wertewandel kein linearer Prozess ist, sondern das Resultat von neuen Wertegeneralisierungen und Konflikten auf Machtbasis darstellt. Bewegungen und Gegenbewegungen spielen hier genauso eine Rolle wie Mechanismen der Aushandlung und deren Akteure. Parallel dazu ist zu berücksichtigen, dass längere Zeit anhaltende Traditionen von Wertvorstellungen auch hinter sich wandelnden Begriffen zu finden sind und eine Entschlüsselung somit eher über Konzepte des Habitus zu erreichen ist. Daraus wird deutlich, dass beim Wertewandel neben der Differenzierung auch der Frage übergreifender Tendenzen nachzugehen ist. Als weiterer Punkt ist ein Wertepluralismus erkennbar, an welchen sich ein zentraler Moment der Doppeldeutigkeit festmachen lässt. Obgleich die Moderne vom soziokulturellen Basisprozess der Pluralisierung geprägt war, lässt sich im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts eine Veränderung der soziokulturellen Komponente als Wertewandel feststellen. Zugleich bildeten sich in kommunikativen Aushandlungsprozessen neue Universalismen wie die Formulierung neuer Gerechtigkeitskonzepte, wie das der Menschenrechte auf Basis der Menschenwürde (Dietz, Neumaier und Rödder, 2014, S. 37).

In den letzten sechs Jahrzehnten wurde der Wertewandel gerade in der öffentlichen Diskussion immer wieder als Werteverlust oder gar Werteverfall interpretiert. Die Frage kommt auf, ob Werte in bestimmten Dimensionen entnormativiert wurden und damit die Lockerung moralischer Bindungen nach sich gezogen haben. Was zu früheren Zeitpunkten als allgemeine Norm und moralisch verpflichtend galt, obliegt nun der Entscheidung des Einzelnen und ist somit seiner persönlichen Lebensführung überlassen. Darunter fallen unter anderem religiöse Orientierung, die Wahl von Partnerschaften, aber auch Freundschaften, die Ausgestaltung des Sexuallebens. Dies aber gemäß einer universalistischen Minimoral nur so weit, dass individuelle Entscheidungen anderen Menschen keinen Schaden zufügen. Die Gewährung dieser Freiräume ist begründbar in Prinzipien wie Toleranz, Achtung vor der Person und Authentizität der Lebensführung (Dietz, Neumaier, Rödder, 2014, S. 57).

2 Proklamierte Werte und gelebte Werte

Es besteht Zweifel, ob die Vertretung von Werten überhaupt noch einen Sinn macht. Oft besteht eine Diskrepanz zwischen proklamierten Werten und gelebten Werten, welches sich letzten Endes im menschlichen Verhalten widerspiegelt. Es ist anzunehmen, dass viele Menschen bemüht sind, nicht nur Werte zu propagieren, sondern auch danach zu leben. Jedoch müssen gewisse Bedingungen erfüllt sein, sodass Verhalten aus Werten und Einstellungen erfolgen kann.

Allein die Proklamierung von Werten ist zu wenig, damit Werte gelebt werden. Die Vermittlung von Werten ist ein langer Prozess zwischen einem beziehungsweise mehreren Sender*innen und einem beziehungsweise mehreren Empfänger*innen. Ziel ist es, Werte und Einstellungen zu vermitteln (Frey,

2016, S. 308). Frey (2016, S. 309) stellt in seinem Buch „Psychologie der Werte“ ein Stufenmodell zur Aktivierung von Werten dar.

1. Kompetenz der Senderin und des Senders: Wesentlich hierbei ist, dass den Sender*innen eine Autorität zugeschrieben wird. Dabei ist es wichtig, dass die Senderin/der Sender die Werte selbst zeigt, welche vermittelt werden sollen.
2. Sympathie: Hier wird der Sympathie große Bedeutung zugemessen. Je mehr Sympathie zwischen Sender*innen und Empfänger*innen besteht, desto erfolgreicher gestaltet sich die Vermittlung von Werten.
3. Vertrauenswürdigkeit: Je größer die Zuschreibung bezüglich Vertrauen den Sender*innen zugeschrieben wird, je besser gelingt der Transport von Werten.
4. Berücksichtigung der Lerntheorien (Klassische Konditionierung, Operantes Lernen, Modelllernen, Gruppenlernen, kognitives Lernen) durch die Senderin/ den Sender.
5. Ähnlichkeit/Gemeinsamkeit von Interessen, Zielen und Werten: Je mehr Ähnlichkeit die Empfängerin/der Empfänger bei der Senderin/dem Sender wahrnimmt – im Sinne einer gemeinsamen Identität – desto eher gelingt die Vermittlung von Werten.
6. Perspektive der Empfängerin/des Empfängers berücksichtigen: Wesentlich ist die Wahrnehmung der Empfängerin/ des Empfängers. Das bezieht sich darauf, wie vertrauenswürdig, sympathisch, kompetent die Senderin/der Sender von der Empfängerin/vom Empfänger erlebt wird.
7. Ablehnungs- und Akzeptanzbereich der Empfängerin/des Empfängers: Werte müssen in das Wertesystem der Empfängerin/ des Empfängers passen.
8. Einengung der Empfängerin/des Empfängers vermeiden: Dies erfordert Feingefühl auf Seiten der Senderin/des Senders. Optimal ist bei der Vermittlung von Werten, dass das Augenmerk auf mehrere Werte gelegt wird und der Fokus somit nicht nur auf einen Wert gerichtet ist.
9. Vermittlung von Sinn und Kontrolle der Wertevermittlung: Wesentlich bei der Proklamierung von Werten ist die Sinnhaftigkeit.

Die Vertretung von Werten ist außerordentlich wesentlich, denn sonst wäre „die Welt vermutlich noch kälter, brutaler, menschenunwürdiger“ (Frey, 2016, S. 3). Hierbei ist es wesentlich, dass die Aufmerksamkeit auf einem wertorientierten Miteinander liegt und nicht nur auf dem materiellen Wohlstand. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sowohl die Proklamierung von Werten wichtig ist als auch die Sanktionierung bei Wertverletzungen; etwa wenn es zu Grenzüberschreitungen eines Menschen kommt (Frey, 2016, S. 319).

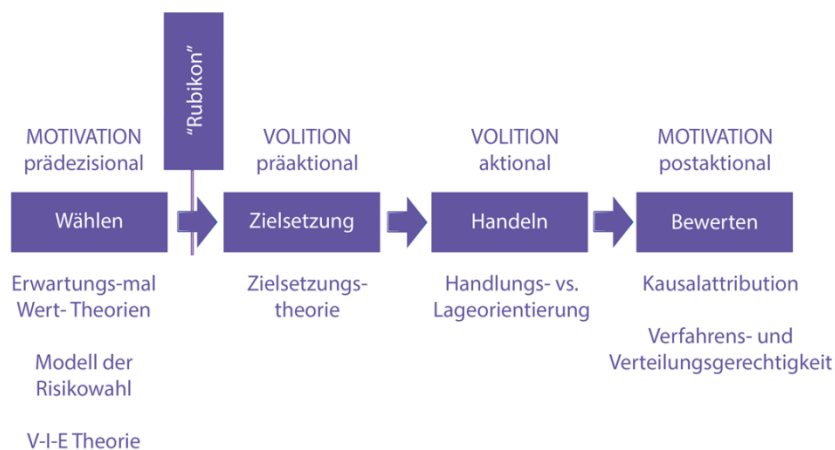
3 Probleme bei der Umsetzung von Werten

Wie bereits beschrieben ist es von mehreren Faktoren abhängig, ob ein Mensch seine Werte umsetzt oder auch nicht. Im Folgenden sollen zwei Modelle näher erläutert werden, die ebenso entscheidend dafür sind, ob Werte umgesetzt werden oder nicht.

Rubikon-Modell (Heckhausen)

Mit diesem Modell kann der Verlauf einer Handlung anhand vier Phasen der Motivation und Volition beschrieben werden. Umgelegt auf Werte bedeutet dies, dass dadurch eine Beschreibung sichtbar wird, ob Werte umgesetzt werden oder nicht.

Abbildung 1: Handlungsphasen im Rubikonmodell und relevante Theorien



Anmerkung: entnommen aus Kirchler & Rodler (2002, S. 35)

1. Motivation in der prädeziSIONalen Phase: Das Augenmerk in dieser Phase liegt im Wünschen und Abwägen. Da eine Realisierung aller Wünsche nicht möglich ist, ist eine Auswahl notwendig. Dies stellt die Begründung einer Handlungsalternative dar (Kirchler & Rodler, 2002, S. 33).
2. Volition in der präaktionalen Phase: Nach der Auswahl der Handlungsalternative, welche mit einem Ziel verknüpft ist, entsteht der Wille, dieses Ziel zu erreichen (Volition). (Kirchler & Rodler, 2002, S. 34)

3. Volition in der aktionalen Phase: Hier werden Handlungen vollzogen, die zur Zielerreichung führen (Kirchler & Rodler, 2002, S. 34).
4. Motivation in der postaktionalen Phase: Hier spielt die Bewertung der Ergebnisse einer Handlung eine wesentliche Rolle. Davon sind weitere Handlungen abhängig (Kirchler & Rodler, 2002, S. 34).

Umgelegt auf die Umsetzung von Werten bedeutet dies:

1. Eine Person arbeitet in einem Unternehmen, welches nicht durch Fairness und Vertrauen geprägt ist, für die Person allerdings große Bedeutung hat. Diese Person wird abwägen, wie sie sich im Unternehmen verhält.
2. Hier kann beispielsweise eine Handlung sein, selbst den Wert Fairness stark auszuleben.
3. Wird diese Person unfair behandelt, kann das dazu führen, dass sie innerlich kündigt.
4. Die innere Kündigung endet in einer „realen Kündigung“.

Dieses Beispiel verdeutlicht die Proklamierung des Wertes Fairness bis hin zur Ziehung von Konsequenzen bei nicht Leben der Werte in der Umgebung.

Fishbein Modell (Fishbein & Ajzen)

Dieses Modell geht davon aus, dass wertorientiertes Handeln nur dann möglich ist, wenn

- Personen eine positive Einstellung zu einem wertorientierten Verhalten zeigen
- das soziale Umfeld den gelebten Wert akzeptiert und
- die Fähigkeit besteht, den Wert umzusetzen (Frey, 2016, S. 315).

Abbildung 2: Theorie des überlegten Handelns (Fishbein & Ajzen, 1977; Anmerkung entnommen aus Mattarelli, 2007, S. 5)

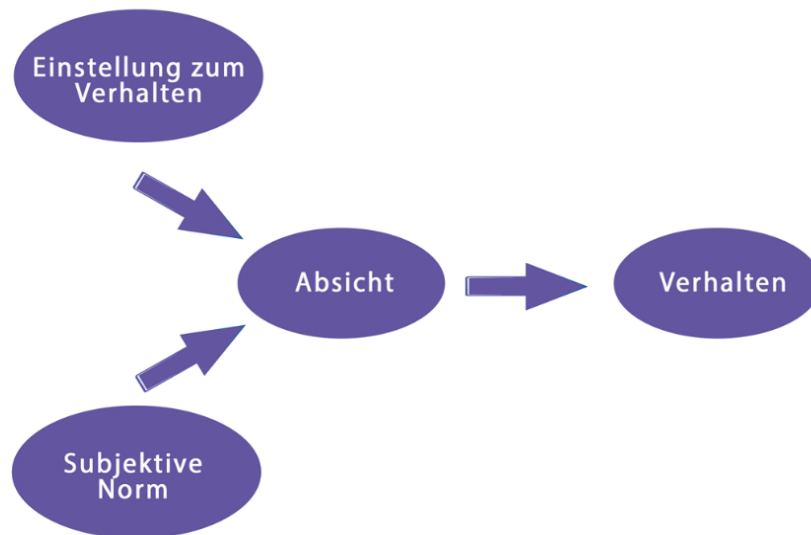
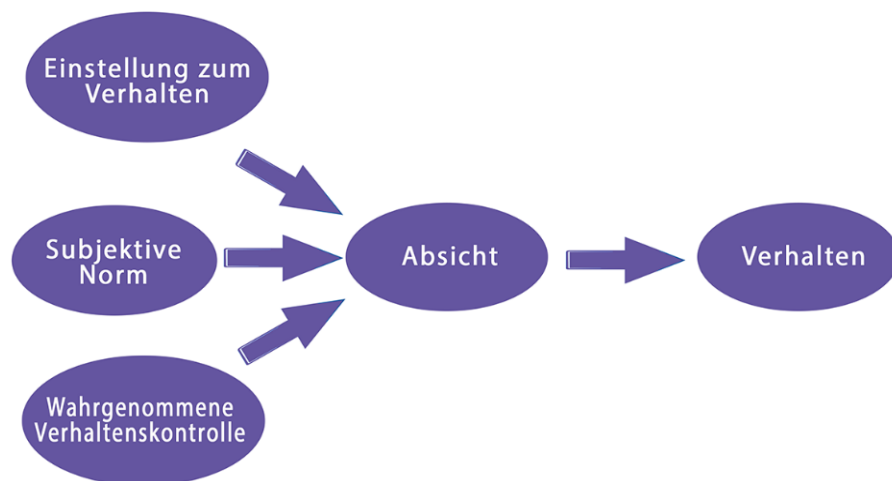


Abbildung 3: Theorie des geplanten Verhaltens (Fishbein & Ajzen, 1977; Anmerkung entnommen aus Mattarelli, 2007, S. 8)



4 Resilienz

Oftmals stellen Werteverletzungen bedingt durch kritische Lebensereignisse, wie sie beispielsweise durch Verluste ausgelöst werden können, den Ausgangspunkt für Werterneuerungen dar (Frey, 2016, S. 309).

Trennung beziehungsweise Verlust sind als einschneidendes Erlebnis anzusehen, auch wenn Trennungen vorhersehbar sind, bedeutet die Realität eine Erschütterung des Daseins. „Abschied nehmen, das ist immer ein wenig sterben.“ (Böschemeyer, 2015, S. 263) Alleine zurückzubleiben ist mit dem Gefühl der Hilflosigkeit verbunden. Krisen stellen zum einen Bedrohung dar und zum anderen bieten sie eine Chance.

Nur allzu verständlich ist die Tatsache, dass eine tiefe Erschütterung dazu führt, dass alle bisher wesentlichen Lebensinhalte und Werte hinterfragt werden und sich eine Sinnlosigkeit einstellt. Weiters verständlich ist der Zustand in einer Krise, in den Leben einfach nur massiv schmerzt und der Gedanke, den Verstand zu verlieren, dominiert (Böschemeyer, 2015, S. 276). Wünschenswert in diesem Zustand ist das Aufkeimen der Hoffnung, dass diese Schatten im Laufe der Zeit verblassen. Notwendig für das Verarbeiten ist, dass sich Menschen wieder für das Leben entscheiden. Diese kaum aushaltbaren Schattenseiten bieten die Chance, eigene Gedanken, Einstellungen allgemein, aber auch dem Leben gegenüber, Beziehungen und viel mehr zu überdenken, wodurch Veränderung möglich wird. Entscheidend hierbei ist, worauf die Aufmerksamkeit gelenkt wird: das, was nicht mehr ist, oder welche Möglichkeiten noch offen stehen. Diese Entscheidung spiegelt Freiheit wider und darin liegt unsere Würde—mit dem Ziel, ein für sich sinn- und wertvolles Leben zu führen. Letzten Endes werden dann auch diese Schattenseiten, bedingt durch ihre Verletzungen und Narben, zum Teil der Identität und tragen zur Persönlichkeitsentwicklung bei (Böschemeyer, 2015, S. 275).

Demnach ist jeder Mensch gut beraten, die eigenen Träume zu verwirklichen und das Leben so zu gestalten, dass es zu Zufriedenheit oder gar Glücksgefühlen führt. Denn von einer Minute auf die andere kann alles anders sein und es gibt keine Garantie, ob wir ein Morgen erleben oder wie viel Zeit uns noch mit nahestehenden Menschen bleibt.

5 Kohärenzgefühl

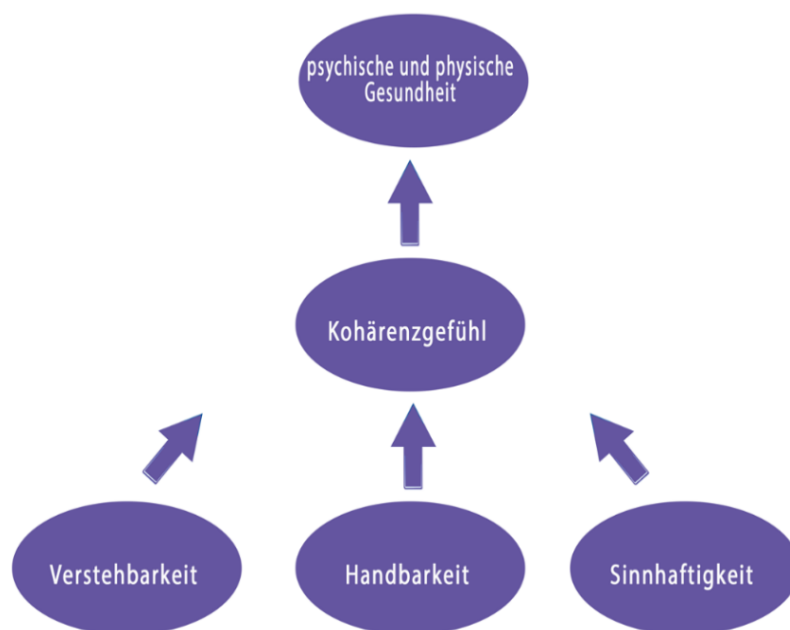
Lange Zeit lag das Augenmerk auf der Pathogenese von Erkrankungen. Antonovsky (1977, S.33) prägte den Begriff der Salutogenese, welche sich damit beschäftigt, was günstig ist, um gesund zu bleiben und somit zum Wohlbefinden beiträgt. In diesem Zusammenhang prägte Antonovsky den Begriff des Kohärenzgefühls (SOC, sense of coherence). Dieses Kohärenzgefühl wird wie folgt definiert:

eine globale Orientierung, die das Maß ausdrückt, in dem man ein durchdringendes, andauerndes, aber dynamisches Gefühl des Vertrauens hat, dass die eigene interne und externe Umwelt vorhersagbar ist und dass es eine hohe Wahrscheinlichkeit gibt, dass sich die Dinge so entwickeln werden, wie vernünftigerweise erwartet werden kann (Antonovsky, 1997, S. 16).

Zur Bewältigung von Belastungen ist das Kohärenzgefühl als wichtige Ressource anzusehen, das zur Erhaltung der Gesundheit beiträgt. Das Kohärenzgefühl beinhaltet drei wesentliche Komponenten (Antonovsky, 1977, S.34):

1. Verstehbarkeit (comprehensibility): Ereignisse in der Zukunft können eingeordnet und erklärt werden, unabhängig davon, ob sie vorhersagbar sind oder überraschend auftreten.
2. (Handhabbarkeit (manageability): beschreibt das Bewusstsein über die Verfügbarkeit von Ressourcen, um Ereignisse zu bewältigen, mit denen der Mensch konfrontiert wird.
3. Sinnhaftigkeit (meaningfulness): bezieht sich auf die Bewertung, das Leben als emotional sinnvoll zu empfinden. Lebensaufgaben werden als Herausforderung angesehen, um diese mit Würde zu überwinden.

Abbildung 4: Das Kohärenzgefühl



Zusammenfassend lässt sich das Kohärenzgefühl als Fähigkeit beschreiben, die es Menschen – unabhängig davon, ob es sich um vorhersagbare oder überraschende Ereignisse handelt – möglich macht, flexibel zu reagieren und das Bewusstsein in die Richtung lenkt, dass die Person alle Fähigkeiten in sich trägt, um kritische Lebensereignisse mit Würde zu bewältigen.

6 *Schutzfaktoren und Risikofaktoren*

Die Frage, warum Menschen gesund bleiben, soll im Gegensatz zu den Ursachen von Krankheiten und Risikofaktoren stehen. „Die individuelle Bereitschaft unter Risikobedingungen psychische Probleme zu entwickeln, wird ‚Vulnerabilität‘ genannt.“ (Parfy, Schuch & Lenz, 2016, S. 53)

Risikofaktoren sind nach Parfy, Schuch und Lenz (2016, S. 53)

- Chronisch belastende Beziehungen zur Familie oder der direkten Umgebung (Überbehütung oder Vernachlässigung durch die Eltern, widersprüchliche Kommunikationsformen)
- Akut traumatisierende Ereignisse in der Vorgeschichte (Todesfälle, Katastrophen)
- Biologische Faktoren (Temperament, Erbkrankheiten, Behinderung)

„Die Unempfindlichkeit gegenüber Risikobedingungen wiederum wird als Resilienz bezeichnet.“ (Parfy, Schuch & Lenz, 2016, S.53) Im Gegensatz zu den Risikofaktoren gelten als protektive Faktoren eigene Stärken, Integration in soziale Netzwerke und emotionale Bindung an Personen, welche Unterstützung in Krisensituationen bieten. Wesentlich zu erwähnen ist die Tatsache, dass nicht aufgrund einer „unglücklichen Kindheit“ auf die Entwicklung einer psychischen Erkrankung geschlossen werden kann. Von Bindungsforscher*innen wird zum Beispiel das Vorliegen eines unsicheren Bindungsmuster „nur“ als ein weiterer Risikofaktor gesehen. Ebenso schützt eine „glückliche Kindheit“ nicht automatisch vor der Entwicklung einer psychischen Erkrankung, da nicht immer alle stützenden Faktoren zur Verfügung stehen. (Parfy, Schuch & Lenz, 2016, S. 53)

7 *Zusammenfassung und Diskussion*

Werden Werte verletzt, kann es zu Identitätskrisen kommen, die sich auch in Form von körperlichen oder psychischen Krankheiten zeigen können. Um festzustellen, welche Werte durch kritische Lebensereignisse (Verluste) verletzt werden, sind Interviews mit 13 Personen durchgeführt worden.

Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet. Danach erfolgte die Transkription der Interviews. Vor der Interviewdurchführung fand die Erstellung eines Interviewleitfadens und eines Kategoriensystems statt. Sowohl das Kategoriensystem als auch der Interviewleitfaden wurde während der Durchführung der Interviews immer wieder modifiziert. Mit Hilfe eines Textanalyseprogramms (Atlas.ti) erfolgte die Zuordnung von Codes zu den Kategorien des Kategoriensystems.

Anhand der Ergebnisse aus dem Fragebogen und der Transkripte der Interviews zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Personen angeben, dass folgende Werte durch Verluste verletzt werden: Gerechtigkeit, Vertrauen, Optimismus, Achtsamkeit und Selbstvertrauen. Als Ergänzung zur Vorlage der Werte nach Frey (2016) geben vier der 13 Interviewteilnehmer*innen an, dass für sie eine

Differenzierung zwischen Selbstvertrauen und Selbstwert wichtig ist. Ein weiterer Wert, der zusätzlich erwähnt wurde, ist der Wert Ehrlichkeit.

Die Definitionen von Werten nach Frey (2016), Zimmer (2014) und Petzold (2012), dass Werte als eine Art Kompass gesehen werden können, die Grundlage von Entscheidungen sind und das Denken und Verhalten einer Person beeinflussen, konnte durch die Aussagen der Befragten bestätigt werden. Die Mehrheit der Interviewteilnehmer*innen vertritt die Meinung, dass Werte der Orientierung dienen.

In unserer Gesellschaft werden Egoismus, das Suchen nach Anerkennung, fehlende Nächstenliebe, eine sogenannte „Doppelmoral“, Autonomie, materielle Werte, der fehlende Respekt untereinander als dominierend von den Befragten wahrgenommen. Dies bestätigt die Auseinandersetzung von Frey (2016), dass die Proklamierung von Werten allein zu wenig ist, damit Werte gelebt werden. Das Ziel um ein wertorientiertes Miteinander zu gewährleisten setzt die Balance zwischen Proklamierung von Werten und die Sanktionierung bei Werteverletzungen voraus (Frey, 2016, S. 319).

Als hilfreich in der Bewältigung von Verlusten wurde eigene Stärke, die emotionale Bindung an Personen und die Integration in soziale Netzwerke beschrieben. Dies bestätigt die Theorie von Parfy, Schuch & Lenz (2016), dass zur Bewältigung von Krisen, die Existenz von emotionalen Bindungen an Personen in Krisensituationen sowie die Integration in soziale Netzwerke wesentlich sind. In diesem Zusammenhang konnte die Theorie von Antonovsky (1997), der das Kohärenzgefühl als wesentliche Ressource in der Bewältigung von Belastungen beschreibt, ebenfalls bestätigt werden.

Nach Meinungen der Interviewteilnehmer*innen soll immer die Möglichkeit bestehen, Werte kritisch hinterfragen zu können. Einige Personen meinten, dass das Bewusstsein für Werte geschärft werden sollte, da Werte oft unbewusst sind. Dies bestätigt die Theorie von Kast (2013). Kast (2013) beschreibt, dass Werte nicht notwendigerweise fassbar sein müssen. In diesem Zusammenhang wurde auch erwähnt, dass der Fokus für die Vermittlung von Werten bei Kindern liegen sollte, wie dies etwa im Rahmen eines Ethikunterrichts stattfinden könnte. Eine Person vertritt die Meinung, dass Werte angeboren sind. Dies widerspricht der Theorie nach Frey (2016), der Werte als nicht angeboren beschreibt, sondern sich schrittweise entwickeln und gefördert werden können.

Die Mehrheit der befragten Personen beschreibt als persönliche Werteverletzungen, dass diese in Beziehungen in Form von Entwertungen stattgefunden haben. Diese Entwertungen in Beziehungen führen laut Angaben der Befragten zur Verletzung des Selbstwertes und zum Verlust des Vertrauens in sich selbst und zu anderen Menschen. Als Emotionen werden Traurigkeit und Verzweiflung sowie das Bewusstwerden der eigenen Verletzlichkeit angegeben. Als persönliche Erfahrung bei Werteverletzungen wird weiters jede Form von Verlust genannt. Zudem wird beschrieben, dass das Vertreten der Werte einen wesentlichen Stellenwert in Beziehungen darstellt.

Diese Arbeit kann als erste Orientierung einer zeitgeistlichen Untersuchung angesehen werden, die sich mit Werteverletzungen nach Verlusten auseinandersetzt.

„Wir würden in einer besseren Welt leben, wenn wir uns stets daran erinnerten, dass es zu jeder Ansicht von uns die eines anderen gibt, die ihr auf Augenhöhe widerspricht und damit ebenso Gültigkeit beanspruchen kann.“ (Frey, 2016, S. 315)



Anmerkung: entnommen aus <https://www.graphicstock.com/stock-image/vintage-balance>

Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: DGVT-Verlag.
- Böschmeyer, U. (2015). *Worauf es ankommt. Werte als Wegweiser*. München, Berlin: Piper.
- Dietz, B., Neumaier, C., & Rödder, A. (2014). *Gibt es einen Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren*. Oldenbourg: Wissenschaftsverlag.
- Frey, D. (2016). *Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage – Basiswissen aus Psychologie und Philosophie*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Graphicstock (2016). *Vintage Balance*. URL: <https://www.graphicstock.com/stock-image/vintage-balance> [Datum des Zugriffs: 30.12.2019]
- Kast, V. (2013). *Trotz allem ICH. Gefühle des Selbstwerts und die Erfahrung von Identität*. (9. Überarbeitete Auflage). Freiburg: Herder.

- Kirchler, E., & Rodler, C. (2002). *Motivation in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie* 1. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Mattarelli, M. (2007). *Überprüfung der "Theory of Planned Behavior" von Ajzen & Fishbein (1977) und deren Erweiterung durch "Rechtfertigungsprozesse" am Beispiel Littering*. URL: https://www1.ethz.ch/uns/res/crp/sustlearn/wadis_dt/erg3/Liz_arbeit_littering-verhalten.pdf, [Datum des Zugriffs: 30.12.2019]
- Parfy, E., Schuch, B., & Lenz, G. (2016). *Verhaltenstherapie. Moderne Ansätze für Theorie und Praxis* (2. vollständig überarbeitete Auflage). Wien: Facultas.
- Petzold, H. (2012). *Identität. Ein Kernthema moderner Psychotherapie – interdisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pongs, A. (2007). *In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich?* (3. überarbeitete Auflage). München: Dilemma.
- Prange, P. (2016). *Werte: Von Plato bis Pop – Alles, was uns verbindet*. Frankfurt: Fischer Verlag.
- Weinert, A. (2004). *Organisation und Personalpsychologie* (5. vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Weinert, A. (2004). *Organisation und Personalpsychologie* (5. vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag. [Zit. n. Allport, G., Vernon, P. & Lindzey, G. (1951). *Study of values*. Boston: Houghton Mifflin].
- Weinert, A. (2004). *Organisation und Personalpsychologie*. (5. vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag. [Zit. n. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press].
- Zimmer, M. (2014). *Was trägt mich und stützt mich – oder eben nicht... Die „Fünf Säulen der Identität“*. URL: <https://mz-coaching.com/2014/01/26/was-tragt-mich-und-stutzt-mich-oder-eben-nicht-die-funf-saulen-der-identitat/> [Datum des Zugriffs: 30.12.2019]

Autorin

Mag.^a Tanja Capuder, MSc.

Adresse: Brünner Straße 68, 1210 Wien

Tel. +43 (0) 676 4054036

Email: tanja.capuder@gesundheitsverbund.at

Sie hat ihr Magisterstudium der Psychologie an der Universität Wien absolviert. Derzeit befindet sich die Autorin im Doktoratsstudium der Psychotherapiewissenschaft an der Sigmund Freud Privatuniversität und ist in der Klinik Floridsdorf als Klinische- und Gesundheitspsychologin tätig.