
**Inauguraldissertation
zur Erlangung des akademischen Doktorgrades (Dr. phil.)
im Fach Psychologie
an der Fakultät für Verhaltens- und Empirische
Kulturwissenschaften
der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg**

Titel der Dissertation

*Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt:
Die Anwendung des Modells
Selektiver Optimierung mit Kompensation,
eine Tagebuchstudie mit Architekten*

vorgelegt von
Dipl.- Psych. Vera Carina Silvia Clavairoly

Jahr der Einreichung
2013

Dekan: Prof. Dr. Klaus Fiedler
Berater: Prof. Dr. Hans-Werner Wahl
Prof. Dr. Karlheinz Sonntag

*Tout âge porte ses fruits, il faut savoir les cueillir. (Raymond Radiguet
[1903-1923], Le Bal du comte d'Orgel)*

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
1 Theoretischer Hintergrund	14
1.1 Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt: Definitionsmöglichkeiten.....	14
1.2 Ältere ArbeitnehmerInnen	19
1.3 Betrachtung des Themenbereichs Altern in der Arbeitswelt aus verschiedenen psychologischen Blickwinkeln	25
1.3.1 Arbeitspsychologischer Blickwinkel.....	25
1.3.2 Gesundheitspsychologischer Blickwinkel.....	29
1.3.3 Alternspsychologischer Blickwinkel.....	31
1.3.4 Die Eigenschaften des SOK-Modells im Kontext weiterer Lebensspannenmodelle.....	34
1.3.5 Zwischenfazit.....	39
1.4 Die Anwendung des SOK-Modells in der Arbeitswelt	39
1.4.1 Die Theorie der selektiven Optimierung mit Kompensation (SOK)	41
1.4.2 Alterseffekte in der Anwendung der SOK-Strategien.....	48
1.4.3 Empirische Befunde.....	50
1.4.3.1 SOK und Arbeitsleistung.....	55
1.4.3.2 SOK und Arbeitswohlbefinden	58
1.4.3.3 SOK und Arbeitsmotivation	62
1.4.3.4 Zusammenhänge von SOK, Arbeitskriterien und Alter	65
1.4.3.5 Zusammenhänge von SOK, Arbeitskriterien und Gesundheit.....	67
1.4.4 Zwischenfazit.....	69
1.5 Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien.....	70
1.5.1 Die Rolle von Personeneigenschaften für den Einsatz der SOK-Strategien	70
1.5.1.1 Gewissenhaftigkeit.....	71
1.5.1.2 Kontrollüberzeugungen.....	72
1.5.1.3 Verausgabungsbereitschaft.....	74
1.5.1.4 Identifikation mit der Arbeit.....	75
1.5.2 Die Rolle der Arbeitsumwelt für den Einsatz der SOK-Strategien.....	76
1.5.3 Zwischenfazit.....	78
2 Integration der theoretischen Perspektiven	79
3 Fragestellung und Hypothesen	92
3.1 Hypothesenkomplex 1: Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitskriterien.....	93

3.2	Hypothesenkomplex 2: Zusammenhänge der orchestrierten SOK-Strategien mit Arbeitskriterien.....	96
3.3	Hypothesenkomplex 3: Alter als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien	99
3.4	Hypothesenkomplex 4: Subjektive Gesundheit als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien	102
3.5	Hypothesenkomplex 5: Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien	105
4	Methoden	110
4.1	Design	110
4.2	Rekrutierung der Architekten, Versuchsablauf und Stichprobenbeschreibung.....	112
4.3	Messverfahren	116
4.3.1	Täglicher Einsatz der Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation	117
4.3.2	Tägliche subjektive Arbeitsleistung	119
4.3.3	Tägliches und globales arbeitsbezogenes Wohlbefinden	119
4.3.4	Tägliche intrinsische Arbeitsmotivation	121
4.3.5	Alter	122
4.3.6	Globale subjektive Gesundheit.....	122
4.3.7	Gewissenhaftigkeit.....	122
4.3.8	Interne und Externe Kontrollüberzeugung.....	123
4.3.9	Verausgabungsbereitschaft	123
4.3.10	Identifikation mit der Arbeit.....	123
4.3.11	Entscheidungsspielraum.....	124
4.3.12	Kontrollvariablen	124
4.3.13	Demografische Daten	125
4.4	Vorstudie I.....	125
4.4.1	Stichprobe der Vorstudie I.....	128
4.4.2	Bewertung des Fragebogens	128
4.5	Vorstudie II.....	131
4.5.1	Stichprobe der Vorstudie II.....	131
4.5.2	Bewertung des Fragebogens	131
4.6	Reliabilitäten der Messinstrumente in der Hauptstudie.....	132
4.7	Vorbereitung der Daten.....	134
4.8	Angewandte statistische Verfahren	136
5	Ergebnisse	144
5.1	Deskriptive Ergebnisse	144

5.1.1	Täglicher Einsatz der Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation	144
5.1.2	Tägliche subjektive Arbeitsleistung	146
5.1.3	Tägliches und globales arbeitsbezogenes Wohlbefinden	146
5.1.4	Tägliche intrinsische Arbeitsmotivation	148
5.1.5	Alter	148
5.1.6	Globale subjektive Gesundheit.....	148
5.1.7	Besondere Merkmalsausprägungen von Architekten	149
5.1.7.1	Gewissenhaftigkeit.....	149
5.1.7.2	Interne und Externe Kontrollüberzeugung	150
5.1.7.3	Verausgabungsbereitschaft.....	150
5.1.7.4	Identifikation mit der Arbeit.....	151
5.1.7.5	Entscheidungsspielraum	151
5.1.8	Kontrollvariablen	153
5.2	Überprüfung der Hypothesen.....	158
5.2.1	Hypothesenkomplex 1: Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitskriterien.....	158
5.2.2	Hypothesenkomplex 2: Zusammenhänge der orchestrierten SOK-Strategien mit Arbeitskriterien.....	170
5.2.3	Hypothesenkomplex 3: Alter als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien	182
5.2.4	Hypothesenkomplex 4: Subjektive Gesundheit als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien	195
5.2.5	Hypothesenkomplex 5: Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK- Strategien	209
5.2.6	Die Eigenvarianz der SOK-Strategien: Vergleich der Varianzaufklärung der Modelle mit und ohne SOK	218
6	Diskussion	221
6.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	221
6.1.1	Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitskriterien.....	224
6.1.2	Zusammenhänge der orchestrierten SOK-Strategien mit Arbeitskriterien.....	228
6.1.3	Alter als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien	229
6.1.4	Subjektive Gesundheit als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien	231
6.1.5	Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien.....	232
6.1.6	Vergleich der Varianzaufklärung der Modelle mit und ohne SOK.....	233
6.2	Stärken und Einschränkungen	234
6.2.1	Zum theoretischen und empirischen Beitrag dieser Arbeit	234

6.2.2	Zur Auswahl von SOK-Strategien, Zusammenhangsfaktoren und Arbeitskriterien.....	235
6.2.2.1	SOK-Strategien.....	235
6.2.2.2	Zusammenhangsfaktoren	235
6.2.2.3	Arbeitskriterien	236
6.2.3	Design	237
6.3	Ausblick und Fazit.....	239
6.3.1	Überlegungen zu weiterführender Forschung	239
6.3.2	Überlegungen zur praktischen Nutzung der Befunde	242
6.3.3	Resümee	243
	Literaturverzeichnis	245
	Tabellenverzeichnis	264
	Abbildungsverzeichnis	268
	Anhangsverzeichnis.....	270
	Erklärung gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. b) und c) der Promotionsordnung der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften	468

Danksagung

Ich danke meiner Großmutter, die während meiner Doktorarbeit verstorben ist und mir sehr fehlt, für alles, was sie mich gelehrt hat und dafür, dass sie mir immer als ein leuchtendes Beispiel für ein erfolgreiches, aktives und selbstbestimmtes Altern bis zum Lebensende in Erinnerung bleiben wird.

Mein Dank gilt all jenen Personen, die mich bei der Erstellung dieser Dissertation unterstützt haben.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Hans-Werner Wahl für seine Unterstützung und Betreuung dieser Arbeit, seine ständige Ansprechbarkeit. Insbesondere bin ich dankbar für sein Vertrauen in meine Arbeit, seine Wertschätzung und Anteilnahme für den Balanceakt der Vereinbarung beruflicher und privater Dinge sowie seine Sorgfalt und seine wertvollen Anmerkungen bei Rückmeldungen. Diese Eigenschaften zeichnen Herrn Wahl besonders aus. Ich kann aus eigener Erfahrung sagen, dass Mitarbeiter und Studenten in anderen Forschungseinrichtungen keinesfalls eine solche Unterstützung und Wertschätzung erfahren wie es für Herrn Wahl selbstverständlich ist.

Ich danke Herrn Prof. Dr. Karlheinz Sonntag für die Zweitbetreuung dieser Arbeit, dafür, dass er trotz zahlreicher Verpflichtungen der Betreuung dieser Arbeit zugestimmt hat und seine wertvolle Sichtweise aus der Arbeits- und Organisationspsychologie eingebracht hat.

Ich danke meinen KollegInnen der Abteilung für Psychologische Altersforschung für ihre Hilfe, ihren Rat, ihren Einsatz und die vielen schönen gemeinsam verbrachten Stunden. Ganz besonderen Dank für das Korrekturlesen an Valerie, Laura, Katrin und Anja sowie einen doppelten Dank an meine Zimmernachbarinnen Laura und Katrin für zahlreiche Hilfestellungen.

Mein Dank richtet sich auch an all jene Personen, welche mit ihrer Teilnahme an der Studie zu deren Verwirklichung beigetragen haben. Das zum Teil sehr aufwendige

Ausfüllen des einwöchigen Tagebuchs auch nach z.T. sechzehn Arbeitsstunden weiß ich sehr zu schätzen.

Ich danke Marion Lammarsch, unserer EDV-Beauftragten, die mir immer absolut kompetent und schnell bei Problemen geholfen hat. Ohne Marion hätte ich nicht Dissertation schreiben und Kindererziehung unter einen Hut bringen können, denn sie hat mir das Arbeiten von zuhause mit allem Softwareequipment ermöglicht!

Ich danke meinen Eltern und meinem Großvater für ihre Hilfe und ihr Verständnis, dafür dass sie mich auf dem bisherigen Lebensweg von nun schon dreißig Jahren immer unterstützt haben.

Je remercie Laure et François pour leur soutien, leur intérêt pour mon travail et leur aide indispensable.

Mein letzter und größter Dank gilt meiner Familie: Fabian für seine Liebe, seine enorme Unterstützung, beispielsweise durch sein zeitweises Zurückstecken der eigenen Karriere zwecks Kinderbetreuung, um mir das Arbeiten zu ermöglichen und sein Vertrauen in mich. Elsa und Constance dafür, dass sie mir mit ihrem Lachen und auf viele andere Arten geholfen haben, in dieser Zeit immer wieder aus der Dissertationssphäre in die Realität zurückzukehren und mit dieser verbundene Probleme zu relativieren.

Einleitung

„Älter werden heißt: selbst ein neues Geschäft antreten; alle Verhältnisse verändern sich, und man muss entweder zu handeln ganz aufhören oder mit Willen und Bewusstsein das neue Rollenfach übernehmen.“

(Johann Wolfgang von Goethe, Maximen und Reflexionen, 259)

An die bereits von Johann Wolfgang von Goethe (Goethe, 2006) angesprochenen Veränderungen - sowohl die eigene Person im Sinne des Alternsprozesses betreffend, als auch die Umwelt - kann der Mensch sich v. Goethes Meinung nach nur anpassen, das heißt erfolgreich altern, indem er voll und ganz auf diese Veränderungen eingeht und neue Rollen, neue Geschäfte antritt. Bezogen auf die Gegenwart stellt sich derzeit nicht mehr nur die Frage, wie wir erfolgreich altern, sondern auch die Frage danach, wie wir in der Arbeitswelt erfolgreich altern können. Haben wir mit dem Älterwerden tatsächlich nur die Wahl zwischen den beiden Ultimativen Beginn eines völlig neuen Geschäftes und absolutem Handlungsstillstand, wie Goethe sich ausdrückt, oder gibt es vielleicht einen Mittelweg? Den Mittelweg, sich trotz des Älterwerdens an die verändernden Verhältnisse anzupassen, ohne seine derzeitige Erwerbsarbeit aufzugeben. Die gegenwärtige Untersuchungsarbeit stellt sich dieser Frage. Sie möchte einen Beitrag dazu leisten, zu klären, was genau ältere Berufstätige tun können und insbesondere was ihnen hilft, um in der Arbeitswelt mit den sich ständig verändernden Verhältnissen Schritt halten zu können.

Nach Berechnung des Munich Center for the Economics of Aging (MEA), wird die deutsche Wirtschaft bis 2060 ihren Rang als größte Europäische Wirtschaftsmacht an andere Länder abgeben müssen (Börsch-Supan, Hank, Jürges, & Schröder, 2010), da in 50 Jahren 60% der Bevölkerung nach heutiger Definition nicht mehr im erwerbsfähigen Alter sein wird. Das Erwerbspersonenpotenzial der zukünftigen Jahrzehnte wird zu einem Großteil aus Menschen bestehen, welche älter als 50 Jahre alt sein werden.

Diese Konstellation wird nicht ohne Folgen für Sozial-, Gesundheits- und Rentensystem sein. Die derzeitige Maßnahme der Früh-Berentung sowie die Benachteiligung älterer Arbeitnehmer auf dem Stellenmarkt und am Arbeitsplatz verstärken diese Entwicklung noch. Aus den genannten Zahlen wird ersichtlich, welch großer Handlungsbedarf in der Nutzung der Ressourcen älterer Arbeitnehmer und in der Erhaltung dieser Ressourcen bis in ein fortgeschrittenes Alter besteht. Als eine der Forschungsprioritäten des „United Nations Programme on Aging“ sollen die Bereiche „Employment, productivity and the older worker“ in den kommenden Jahren gezielt untersucht und gefördert werden (Research Agenda on Ageing for the 21st Century, 2007). Aufgrund der einsetzenden Krise sind jedoch besonders ältere Arbeitnehmer von Restrukturierungsmaßnahmen und Personalkürzungen betroffen, oftmals werden Frührentenangebote von Seiten der Arbeitgeber gemacht (Jopp & Smith, 2006). Es ist bisher jedoch noch zu wenig darüber bekannt, welche psychologischen Faktoren ein gesundes, zufriedenes und produktives Arbeiten bis ins hohe Erwerbsalter unterstützen und fördern können. Dies liegt möglicherweise auch daran, dass die in Aussicht stehende längere Arbeitszeit der Arbeitnehmer mehr als Notwendigkeit denn als Chance sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten des Arbeitnehmers gesehen wird. Unter dem Blickwinkel der positiven Aspekte einer längeren Lebensarbeitszeit erscheint es eine wichtige Konsequenz, besser zu erforschen, was Menschen, insbesondere im mittleren und höheren Erwerbsalter aber auch während ihrer gesamten Erwerbszeit, für qualitativ hochwertige, subjektiv zufriedenstellende Arbeit an Voraussetzungen am Arbeitsplatz brauchen. Ebenso stellt sich die Frage, was die Arbeitnehmer selbst an Bedingungen mitbringen oder entwickeln sollten, um eine lange und vor allem für das eigene Glück zuträgliche Erwerbsphase zu sichern.

Aus diesen Überlegungen folgt, dass die Erforschung des erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt auch aus dem Blickwinkel des Einzelnen erfolgen sollte, was bisher noch vernachlässigt wurde. Gibt es Strategien, welche helfen, den Prozess des Alterns in der Erwerbsarbeitswelt positiv zu lenken? Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Einsatz der Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation einerseits und der Leistung, dem Wohlbefinden und der Motivation von Architekten andererseits? Sind diese Zusammenhänge für Architekten verschiedenen Alters verschieden ausgeprägt? Oder sind diese Zusammenhänge für Architekten in Abhängigkeit ihres Gesundheitszustandes verschieden ausgeprägt? Welche interindividuellen

Unterschiede beispielsweise der Persönlichkeit der Architekten oder deren Arbeitsumwelt könnten mit dem Einsatz dieser SOK-Strategien zusammenhängen? Die vorliegende Arbeit will Antworten finden auf diese Fragen. Welche Voraussetzungen der in der vorliegenden Untersuchung befragten Architekten erweisen sich als hilfreich für eine bessere Befindlichkeit im höheren Erwerbsalter? Dass ein optimaler Altersprozess in der Arbeitswelt natürlich immer auch in hohem Maße abhängig ist von den durch das Unternehmen vorgegebenen Arbeitsbedingungen, der Art der Arbeit und der damit verbundenen psychischen wie physischen Langzeitbelastung, soll in der Untersuchung durch Einbezug des Entscheidungsspielraums in die Untersuchungsmodelle berücksichtigt werden. Ein wichtiger erster allgemeiner Grund, warum speziell die Gültigkeit des Lebensspannenmodells der Selektiven Optimierung mit Kompensation (P. B. Baltes & Baltes, 1990a; Freund & Baltes, 1998) in der Arbeitswelt überprüft werden soll, ist das Potential der SOK-Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation. Die vorliegende Arbeit untersucht, ob diese Strategien dazu beitragen, den Prozess der Veränderungen, welchen jeder Arbeitnehmer im Laufe seiner Erwerbszeit unterworfen ist, in eine positive Richtung zu lenken. Der arbeitende Mensch soll dabei nicht nur als passives Wesen verstanden werden, welches sich den Veränderungen und Gegebenheiten des Alternsprozesses anzupassen hat, sondern als ein aktives Wesen, welches seinen eigenen Beitrag dazu leisten kann, seine verschiedenen Erwerbsphasen so zu gestalten, wie es seinen eigenen altersabhängigen aktuellen Gegebenheiten, Neuentwicklungen und Verlusten entspricht. Die Einsicht in eine höhere Beteiligung Älterer an der Erwerbstätigkeit und die Nutzung derer Potentiale ist jedoch nicht gleichzusetzen sind mit einer allgemeinen Leistungserwartung an ältere Menschen. Natürlich hängt die Attraktivität von Arbeit in einem fortgeschrittenen Lebensalter in höchstem Maße mit verschiedenen Faktoren wie der Art, Bezahlung, Qualität der Arbeit, sowie deren Möglichkeit nach Autonomie zusammen. Selbstverständlich ist die Länge der Erwerbsphase in einer Berufsbranche nicht mit anderen Berufsbranchen gleichzusetzen. In der gegenwärtigen Arbeit soll deshalb ein spezieller Berufsbereich herausgegriffen werden – der des Architekten, Bauplaners, technischen Zeichners. Das Berufsfeld Architektur scheint besonders erkenntnisversprechend, da es sich hierbei um ein Berufsfeld mit hoher Qualifikation und relativ viel Autonomie handelt. Zudem wurden Alternsprozesse von Architekten und deren Zusammenhänge mit

anderen Variablen bisher nur wenig erforscht. Architekten wurden als Stichprobe im Rahmen einer Studie von Salthouse (1994) zur altersbedingten Veränderung kognitiver Prozesse untersucht. Für seine Stichprobe konnte Salthouse keine altersbedingte Abnahme der Arbeitsleistung feststellen. Der von ihm angenommene Moderator Erfahrung konnte jedoch nicht bestätigt werden. Eine weitere Studie zum Altern im Berufsfeld Architektur ergab die Veränderung des Selbstbildes von Architekten mit dem Alter (Caldwell, 1995). Lindenberger, Brehmer, Kliegl, und Baltes (2008) untersuchten anhand einer Stichprobe von Grafikern den kompensierenden Effekt eines Gedächtnistrainings auf die altersbedingte Abnahme von räumlicher Intelligenz. Ältere Grafiker verfügten über eine bessere räumliche Intelligenz als die Kontrollgruppe gleichen Alters, insbesondere bei der Erhebung nach dem Training. Das Berufsfeld Architektur scheint somit für die Untersuchung von Selbstregulationsstrategien geeignet. Die vorliegende Studie widmet sich als erste der Untersuchung des Zusammenhangs der SOK-Strategien mit verschiedenen Arbeitskriterien bei Architekten.

Ziel der vorliegenden Studie ist also die Untersuchung der Gültigkeit der drei SOK-Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation in Bezug auf das Arbeitsfeld der Architekten, Planer und Zeichner und deren Zusammenhang mit verschiedenen anderen arbeitsrelevanten Variablen, wie Autonomie am Arbeitsplatz, Verausgabungsbereitschaft, subjektive Arbeitsleistung, arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitsmotivation. Bisherige Befunde von Studien, welche die SOK-Strategien auf ihre Anwendung in der Arbeitswelt untersucht haben, kamen zu uneinheitlichen Ergebnissen (Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; Schmitt, Zacher, & Frese, 2012; Wiese, Freund, & Baltes, 2000; Yeung & Fung, 2009; Zacher & Frese, 2011).

Sie will der Frage nachgehen, ob der Einsatz der SOK-Strategien im Arbeitskontext für die Beibehaltung von Arbeitsleistung, Arbeitswohlbefinden und Arbeitsmotivation im Laufe der Erwerbsspanne hilfreich ist. Sie prüft außerdem, ob diese postulierten Effekte im Laufe des Erwerbslebens wegen des entwicklungsbedingt sich verändernden Verhältnisses von Gewinnen und Verlusten bestimmter Fähigkeiten an Wichtigkeit zunehmen. Sie untersucht des Weiteren, welche Faktoren seitens der Architekten und seitens ihrer Arbeitsumwelt für den Einsatz der SOK-Strategien förderlich sind.

Um diese Fragen genauer untersuchen zu können, soll mit dieser Arbeit zunächst im folgenden Theorieteil genauer definiert werden, was in dieser Arbeit unter erfolgreichem Altern allgemein und erfolgreichem Altern speziell bezogen auf die Erwerbsarbeitswelt versteht, was die derzeitige Forschung darunter versteht.

In den weiteren Kapiteln werden dann wichtige Theorien der Arbeits- und der Alternspsychologie dargestellt und das Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation (P. B. Baltes & Baltes, 1990a; Freund & Baltes, 1998) zu anderen wichtigen Theorien des Untersuchungsbereichs in Bezug gesetzt, genauer erläutert und auf den Kontext der Arbeitswelt bezogen. Es wird ein Überblick gegeben über die derzeitige Forschungslage zum Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation. Dann werden die zentralen Konstrukte subjektive Arbeitsleistung, arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitsmotivation genauer dargelegt. Es wird definiert, was unter subjektiver Arbeitsleistung, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitsmotivation zu verstehen ist und bisherige relevante Korrelate werden präsentiert. Anschließend werden im letzten Theoriekapitel mögliche vorangehende Zusammenhangsfaktoren der Anpassungsstrategien theoretisch dargestellt.

Der zweite Teil dieser Studie integriert die theoretischen Perspektiven und veranschaulicht diese in den beiden Rahmenmodellen. Im anschließenden dritten Teil werden Fragestellung und Hypothesen daraus abgeleitet. Der folgende vierte Teil der Studie widmet sich den Methoden. Hier werden Rekrutierung, Versuchsablauf, Stichprobe und Messverfahren ausführlich erläutert sowie die Ergebnisse der Vortests und deren Implikationen für die Studie aufgeführt. Zur Darstellung der deskriptiven Ergebnisse und der einzelnen Hypothesenkomplexe folgt der fünfte Teil der Studie. Im letzten Teil schließt sich die Diskussion der Untersuchungsergebnisse an. Diese werden hier zusammengefasst und interpretiert, Stärken und Schwächen der Arbeit gegeneinander abgewogen und aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie hervorgehende Impulse für Forschung und Praxis ausgeführt, gefolgt von einem abschließenden Fazit.

1 Theoretischer Hintergrund

Laut dem Global Risks Report für 2013 steht auf der Liste der 50 größten Gefahren für die Welt an fünfter Stelle die Gefahr: „*ein falscher Umgang mit der alternden Bevölkerung*“ (Global Risks Report, WorldEconomicForum, 2013, S. 10). Von einem falschen Umgang betroffen sind häufig auch die alternden Arbeitskräfte in Deutschland. Bereits heute stellt die Realität vieler Betriebe eine alterszentrierte Belegschaft dar. Laut einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, 2005) gaben 43% der befragten Unternehmen an, der demographische Wandel stelle für sie kein besonderes Problem dar. Diese Firmen antworteten, sie begegneten dem steigenden Altersdurchschnitt ihrer Belegschaften mit der vermehrten Einstellung jüngerer Beschäftigter. Mit dieser Arbeit soll ein Beitrag zu der Erkenntnis geleistet werden, wie Beschäftigte in der Arbeitswelt erfolgreich altern können. Dazu wird im folgenden Abschnitt zunächst der theoretische Rahmen gegeben, um die dargelegten theoretischen Überlegungen und empirischen Befunde in einem integrativen Untersuchungsmodell zu überprüfen. Zunächst sollen dazu in einem kurzen Unterkapitel die Definitionen von erfolgreichem Altern allgemein und erfolgreichem Altern speziell in der Arbeitswelt zusammengefasst werden, anschließend wird auf die Beziehung von Alter und Arbeitsleistung eingegangen und anhand dieser Befunde werden verschiedene ausgewählte Modelle aus den konvergierenden Bereichen der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Gesundheitspsychologie und der Alternforschung dargestellt. Schließlich wird auf die Relevanz von Kriterien und Prozessen erfolgreichem Alterns in der Arbeitswelt eingegangen und mögliche Antezedenten theoretisch analysiert.

1.1 Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt: Definitionsmöglichkeiten

Zur Annäherung an den Begriff „erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt“ beschreibt dieser Abschnitt zunächst das Verständnis von „erfolgreichem Altern“ (P. B. Baltes & Baltes, 1990b) allgemein, ohne konkreten Arbeitsbezug, das seit den 1960er Jahren die Forschung prägt (Bell, 1978; Butler, 1974; Havighurst, 1963; Palmore, 1979; Schwartz, 1975; Williams & Wirths, 1965).

Wie P. B. Baltes und Baltes (1990b) betonen, ist eine einstimmige Definition des Begriffs "Erfolg" selbst in Kategorien wie beispielsweise dem Sport schwierig. In der Gerontologie wird erfolgreiches Altern oft anhand der Langlebigkeit oder Lebenslänge (P. B. Baltes & Baltes, 1990a, 1990b; Bengtson & Kuypers, 1985; Jopp & Smith, 2006; Palmore, 1979; Rowe & Kahn, 1987; Ryff, 1982) gemessen. Dies kann aber, darin ist sich die Forschungswelt einig, nicht das einzige Kriterium für erfolgreiches Altern sein. Zu diesem Zweck wurde der multikriteriale Ansatz weiterverfolgt, mit Kriterien wie physische, kognitive und seelische Gesundheit, Produktivität, soziale Kompetenzen, persönliche Kontrolle, Lebenszufriedenheit. Eine wichtige Veränderung der Definition von erfolgreichem Altern ist also, die Entwicklung weg vom Ein-Kriteriums-Ansatz hin zum Multi-Kriterien-Ansatz. Dies soll in der gegenwärtigen Arbeit berücksichtigt werden, indem verschiedene Kriteriumsvariablen operationalisiert werden.

Diese Kriterien können ebenfalls in objektive (z.B. physische Gesundheit) und subjektive Kriterien (z.B. subjektive Gesundheit, Wohlbefinden) unterteilt werden. Obwohl beide Arten von Kriterien für ein erfolgreiches Altern essenziell sind, fokussiert die psychologische Forschung und auch speziell die gegenwärtige Forschungsarbeit die Untersuchung von subjektiven Kriterien. Die Wichtigkeit subjektiver Kriterien wird durch die Eigenschaften Plastizität, Adaptivität und Kompensationsfähigkeit der menschlichen Seele begründet (P. B. Baltes & Baltes, 1990b; Brim, 1988; Epstein, 1981; Filipp & Klauer, 1986; Greenwald, 1980; Markus & Wurf, 1987).

Somit lautet eine Definition von erfolgreichem Altern nach Baltes und Dickson (B. B. Baltes & Dickson, 2001, S. 52): „*Successful development is theoretically defined as the maximization of desirable outcomes and the minimization of undesirable outcomes.*“ Erfolgreiches Altern ist dabei dynamisch und in hohem Maße subjektiv.

P. B. Baltes und Baltes (1990a) verstehen unter erfolgreichem Altern eine erfolgreiche Anpassung an Entwicklungsveränderungen, also Anpassungskompetenzen. Riediger, Li, Lindenberger, Birren und Schaire (2006) sprechen von Adaptation von Individuen an Ressourcenverluste. Eine weitere Definition von „erfolgreichem Altern“ geben Freund und Riediger (2003).

Die Forschung ist laut Freund und Riediger (2003) mittlerweile davon abgekommen, eine genau bestimmte Kombination von Kriterien zu suchen. Auch die reine Definition von erfolgreichem Altern im Sinne einer Adaptation an altersbedingte Veränderungen in einem gegebenen Kontext wurde ersetzt durch eine Orientierung an den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen in Verbindung mit den Anforderungen und Möglichkeiten Seitens der Umwelt.

Diese Definition von erfolgreichem Altern kommt in verschiedenen Lebensspannenansätzen zum Ausdruck (P. B. Baltes, Lawton, & Salthouse, 1998; Brandtstädter & Lerner, 1999; Brandtstädter, Rothermund, & Schmitz, 1997; Richard M. Lerner, 1981; Magnusson, 1996), da diese davon ausgehen, dass erfolgreiches Altern eine fortschreitende und dynamische Interaktion eines Individuums mit seiner Umwelt darstellt. Somit sind Kriterien erfolgreichen Alterns nicht nur Personenvariablen, sondern es sollten ebenfalls Kriterien erfasst werden, welche *„should also consider how well a person is doing in a given context (e.g., living in a nursery home).“* (Freund & Riediger, 2003, S. 609)

Während erfolgreiches Altern allgemein, wenn auch schwierig zu definieren (Jopp & Smith, 2006), von den meisten Forschern im Konsens durch u.a. subjektives Wohlbefinden, allgemeine Lebenszufriedenheit und Langlebigkeit definiert wird (Freund & Riediger, 2003; Kahn & Juster, 2002), so sind es beim Versuch der Definition von erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt durchaus andere Kriterien, welche von Seiten der Forschung, aber auch von Seiten der Betriebe, zur Beurteilung herangezogen werden.

Ein Ansatz, um herauszufinden, wie ältere Arbeitnehmer trotz entwicklungsbedingter Funktionseinbußen erfolgreich in der Arbeitswelt altern, wurde von Alternsforschern und Lebensspannenpsychologen mit dem Konzept des „Erfolglichen Alterns in der Arbeitswelt“ untersucht (Hansson, DeKoekkoek, Neece, & Patterson, 1997).

Begreift man Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit als Tätigkeit zur Existenzsicherung, so könnte man bei erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt zunächst von „erfolgreich“ sprechen, wenn auch in einem mittleren bis höheren Erwachsenenalter Arbeit zu einem solchen Maße ausgeführt werden kann, dass sie zur Existenzsicherung ausreicht. Dagegen wurde „Produktives Altern“ von Morgan (1986) aus einem ökonomischen und praktischen Standpunkt heraus als Aktivitäten definiert, für die

Erwerbstätige unabhängig von ihrem Alter bezahlt werden oder bezahlt würden. Die erste Definition geht folglich von einer möglichen Veränderung der Tätigkeit im Laufe des Erwerbsalters aus, solange das Ziel der Existenzsicherung immer noch gewährleistet ist, die zweite Definition dagegen betont den Aspekt der gleichbleibenden Tätigkeit. Hier entspricht Arbeit in jungen Erwerbsjahren der in älteren Erwerbsjahren, ist also unabhängig vom Alter. Bei der Bewertung dieser zweiten Definition besteht das Problem, dass empirische Untersuchungen nicht einheitlich produktives Altern einerseits als reine Erwerbsarbeit und andererseits als Erwerbsarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten gemessen haben. Weitergehend zählen Bass und Caro (2001) (Fort-)bildungsmaßnahmen zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit sowie Butler (1985) gesundheitsdienliche Maßnahmen zu Bestandteilen produktiven Alterns, da diese Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen können. Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich für die Erforschung erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt auf die Erwerbsarbeit.

Die vorliegende Studie versteht erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt nicht, wie zum Teil von Unternehmerseite üblich, als Beibehaltung des Status Quo der Arbeitstätigkeit und –produktivität vom Eintritt ins Erwerbsalter bis zum Eintritt in die Rente, sondern Veränderungen sind möglich. Verschiedenste Aspekte der Arbeit, wie z.B. Art, Tätigkeit, Koordinierung, etc. können sich im Laufe der gesamten Erwerbsspanne mehrfach verändern, ohne dadurch zwangsweise als qualitativ schlechter oder besser eingestuft werden zu können.

Zudem sind erfolgreiches Altern allgemein und in der Arbeitswelt keine zwei voneinander getrennten Phänomene, sondern eng miteinander verbunden. Analog zur Definition von erfolgreichem Altern allgemein sollte erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt multikriterial und multidimensional verstanden werden. Diese Definition bezogen auf die Arbeitswelt umfasst ebenfalls sowohl subjektive (z.B. Arbeitszufriedenheit) als auch objektive Kriterien (z.B. Beschäftigung, Arbeitsfähigkeit). Die allgemeine Definition erfolgreichen Alterns kommt unter anderem in den Faktoren positiver Gesundheitsstatus und Lebenszufriedenheit zum Ausdruck (Bambrick & Bonder, 2005; Butler, 2002). Diese Faktoren könnten für eine Definition erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt entsprechend hohe Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit lauten. Rowe und Kahn (1998) nennen als erfolgreiches Altern allgemein die Aspekte geringes Krankheitsrisiko sowie geringe krankheitsbedingte

Einschränkungen, hohe mentale und körperliche Funktionsfähigkeit und aktive Lebensgestaltung. Diese Aspekte bezogen auf den Bereich Arbeit könnten folgendermaßen lauten: geringe krankheitsbringende Arbeitsumgebung, geringe krankheitsbedingte Arbeitseinschränkungen, hohe mentale und körperliche Arbeitsfähigkeit und –leistung, aktive Arbeitsgestaltung und hohe Arbeitszufriedenheit.

Als Definition von erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt wird folglich in dieser Untersuchung auf die Messung subjektiver Variablen, wie subjektive Arbeitsleistung, intrinsische Arbeitsmotivation und arbeitsbezogenes Wohlbefinden zurückgegriffen, da diese Auffassung von erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter sinnvoll und wünschenswert ist. Nur wer sich auch in einem hohen Erwerbsalter produktiv und motiviert sowie im Arbeitsumfeld wohl fühlt, hat die besten Voraussetzungen, für Gesellschaft und Unternehmen tatsächlich produktive Arbeit zu leisten und seine Existenz ausreichend zu sichern, auch wenn sich dabei verschiedene Aspekte von Arbeit im Laufe des Erwerbsalters verändern (z.B. Riediger & Freund, 2004; Wiese, Freund, & Baltes, 2002).

Zum besseren Verständnis der Thematik der vorliegenden Arbeit sollen an dieser Stelle kurz auf die Bestimmungsmerkmale von Arbeit eingegangen werden. Rohmert formulierte den Arbeitsbegriff folgendermaßen:

„In operationaler Definition wird unter Arbeit im allgemeinen alles verstanden, was der Mensch zur Erhaltung seiner eigenen Existenz und/oder der Existenz der Gesellschaft tut, soweit es von der Gesellschaft akzeptiert und honoriert wird.“ (Rohmert, 1972, S. 4)

Diese relativ allgemeine Auffassung von Arbeit wird von Beck-Gernsheim und Ostner (1977) ergänzt durch die Unterscheidung zwischen Lohnarbeit und Hausarbeit. Sonntag, Frieling, und Stegmaier (2012) nennen folgende vier Merkmale als Definition von Arbeit: Erstens soll Arbeit immer eine *„zielgerichtete Tätigkeit und zweckrationales Handeln“* beinhalten, zweitens dient Arbeit der Existenzsicherung und optimalen Lebensbedingungen, drittens ist Arbeit *„mit gesellschaftlichem Sinngehalt versehen und aufgabenbezogen“* und viertens stellt Arbeit einen

vermittelnden Prozess zwischen Mensch und Umwelt dar, welcher „in eingreifenden und verändernden Tätigkeiten“ ersichtlich wird (Sonntag et al., 2012, S. 40).

1.2 Ältere ArbeitnehmerInnen

Laut Sonntag et al. (2012) bezeichnet man per Konvention in Forschung und Praxis Menschen ab dem 40. Lebensjahr als „ältere Mitarbeiter“. Dieses große Feld der älteren ArbeitnehmerInnen ist aufgrund des demografischen Wandels seit einigen Jahren verstärkt im Interesse der Forscher. Verschiedene Studien brachten Erkenntnisse zu Zusammenhängen von Alter, Leistung und kognitiven und motivationalen Merkmalen älterer Mitarbeiter. Von Seite der Betriebe werden häufig im Verlauf des Erwerbslebens entwickelte Kompetenzen wie Erfahrungswissen, soziales Verantwortungsgefühl, strategisches und ganzheitliches Denken, Übersicht bei Problemlösen, Gelassenheit und Konfliktfähigkeit als Stärken älterer Mitarbeiter genannt (Behrend, 2012). Der Zusammenhang zwischen Alter und Leistung älterer Mitarbeiter ergab dagegen uneinheitliche, zum Teil widersprüchliche Befunde und ist von weiteren Einflüssen moderiert (McEvoy & Cascio, 1989; Sonntag et al., 2012; Waldman & Avolio, 1986). Ältere Arbeitnehmer sind oftmals von Diskriminierungen am Arbeitsplatz betroffen (Borgatta, 1991; Meenan, 1999; Rabl, 2010; Richardson, Webb, Webber, & Smith, 2013). Dabei ist sich die Forschungswelt weitgehend über die Unabhängigkeit von chronologischem Alter und Leistung einig (Abraham & Hansson, 1995; Davies, Matthews, & Wong, 1991; McEvoy & Cascio, 1989; Ng & Feldman, 2008; Rhodes, 1983; Waldman & Avolio, 1986; Yeung & Fung, 2009). Zwar nehmen körperliche Abbauprozesse und erfahrene Verluste mit dem Alter zu, jedoch sind über die gesamte Lebensspanne auch Entwicklungsgewinne möglich (P. B. Baltes & Lindenberger, 1988). Der Prozess des Alterns wird nicht mehr als reine Periode des Abbaus und Verlusts verschiedener Kompetenzen und Ressourcen verstanden, sondern als ein differenziertes Bild mit einer „Gleichzeitigkeit von Stärken und Schwächen“ (Kruse & Wahl, 2007, S. 101).

Forteza und Prieto (1994) führen aus, dass wichtige Veränderungen im mittleren Erwachsenenalter vor allem die Sensorik und die Psychomotorik betreffen. Hier ergeben sich zum Teil bereits ab dem mittleren Erwachsenenalter große Veränderungen (Aiken, 1989; Freund & Riediger, 2003; Medina, 1996; Whitbourne,

1985). So nehmen beispielsweise Muskelstärke und Ausdauer ab und auch die verschiedenen Sinne altern: Sehen, Hören, Tasten, Fühlen, Schmecken und Riechen, Schmerz- und Temperaturempfinden, dies alles ist in der Regel von Abnahmeprozessen betroffen (P. B. Baltes, 1993; P. B. Baltes & Lindenberger, 1988; Czaja & Sharit, 1993; Fries, 1990; Rowe & Kahn, 1987; Siegler & Costa, 1985; Steinhagen-Thiessen, Gerok, & Borchelt, 1994; Welford, 1985).

Dagegen ist Intelligenz domänenspezifisch von altersbedingten Veränderungen betroffen. Es gibt nicht nur eine kognitive Entwicklung, sondern unterschiedliche und vielschichtige Entwicklungen. Unter dem Begriff fluide oder mechanische Intelligenz werden grundlegende Prozesse der Informationsverarbeitung, z.B. Schlussfolgern, Schnelligkeit der visumotorischen Koordination und räumliches Vorstellungsvermögen zusammengefasst. Der Begriff kristalline oder pragmatische Intelligenz meint dagegen erfahrungs- und kulturabhängige Kompetenzen. Diese beiden Kognitionsarten entwickeln sich unterschiedlich. Generell nimmt die fluide Intelligenz mit dem Alter ab, während die kristalline Intelligenz bis in ein sehr hohes Alter relativ konstant bleibt (vgl. Kray & Lindenberger, 2007). Jedoch auch die jeweiligen Unterkompetenzen dieser beiden Kognitionsarten können verschieden verlaufen. Lernfähigkeit und Gedächtnis sind Fähigkeiten, welche teilweise altersbedingt abnehmen. Manche Gedächtnisbereiche, wie Arbeitsgedächtnis und Kurzzeitgedächtnis, sind vom Alternsprozess stärker betroffen als andere (Craik & Jennings, 1992). Aspekte wie Weisheit, Lebenserfahrung und Expertise hingegen nehmen im Laufe des Erwachsenenalters zu (Clayton & Birren, 1980; Sternberg, 1990).

Diese Befunde zu den allgemeinen Veränderungen im Laufe des Erwachsenenalters werfen die Frage auf, inwiefern die vielfältigen Entwicklungsveränderungen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und –leistung von Arbeitnehmern im Laufe ihrer Erwerbslaufbahn haben. Da die beiden Begriffe Arbeitsfähigkeit und Arbeitsleistung in der Literatur weitgehend synonym verwendet werden, wird im Folgenden nicht zwischen den beiden unterschieden. Trotz der verschiedenen Verlusterfahrungen von Arbeitnehmern, wie zum Beispiel Abnahme hoher physischer Belastbarkeit, Verlangsamung der Bearbeitungsgeschwindigkeit, Abnahme von Koordinationsleistungen, Sinken der fluiden Intelligenz, Verminderung psychischer Belastbarkeit, Verschlechterung der Leistungen der Sinnesorgane (Caplan &

Schooler, 1990; Crossley & Hiscock, 1992; Czaja, Hammond, Blascovich, & Swede, 1989; Gist, Rosen, & Schwoerer, 1988; Kruse & Packebusch, 2006; Kruse & Wahl, 2007; Lajoie, Teasdale, Bard, Fleury, & Ferrandez, 1996; Salthouse, Rogan, & Prill, 1984) können die Forschungsbefunde einen allgemeinen Rückgang ihrer Arbeitsleistung nicht bestätigen. Verschiedene Studien zu Alter und Arbeitsleistung berichten uneinheitliche Ergebnisse (Davies & Sparrow, 1985; Doering, Rhodes, & Schuster, 1983; Meier & Kerr, 1976; Riley, Hess, & Bond, 1983; Sterns & Alexander, 1987).

So fanden beispielsweise Birren, Robinson, und Livingston (1986) heraus, dass die Arbeitsgeschwindigkeit mit dem Alter abnimmt. Wenn dagegen Geschwindigkeit kein bedeutender Faktor bei der Arbeit ist, dann ist die Arbeitsleistung unabhängig vom Alter (A. T. Welford, 1977). Für die Arbeitsleistung wichtige Variablen wie ausgeprägte soziale Kompetenzen und Konfliktlösungsfähigkeiten, Erfahrungswissen, kristalline Intelligenz, Strategiewissen, hohe Identifikation mit Betrieb und Berufstätigkeit, vorausschauendes Denken, Vorwissen und Kreativität sind mit dem Alter der Arbeitnehmer unkorreliert oder nehmen mit dem Erwerbsalter sogar zu (Charness, Schumann, & Boritz, 1992; Ilmarinen, 1999; Kruse & Wahl, 2007; Maintz, 2004; J. Smith, Staudinger, & Baltes, 1994; Streufert, Pogash, Piasecki, & Post, 1990).

Das Verhältnis von Verlusten (z.B. körperliche Leistungsfähigkeit, Sensorik, Gedächtnisfunktionen) zu Gewinnen (z.B. Expertenwissen, Erfahrung, soziale Kompetenzen) wird also im Laufe des Erwerbsalters zunehmend negativer. Dennoch geht dieses sich verändernde Verhältnis zu Gunsten der Verluste keinesfalls automatisch mit reduzierter Leistung und Funktionsfähigkeit älterer Arbeitnehmer einher. Im Gegenteil hat die Mehrheit der Studien zu diesem Forschungsthema Ergebnisse hervorgebracht, welche darauf hindeuten, dass die Arbeitsleistung allgemein nicht abnimmt (Abraham & Hansson, 1995; Davies et al., 1991; McEvoy & Cascio, 1989; Ng & Feldman, 2008; Rhodes, 1983; Waldman & Avolio, 1986; Yeung & Fung, 2009).

Metaanalysen zum Verhältnis von Alter und Arbeitsleistung zeigen, dass ältere Arbeitnehmer so leistungsfähig sind wie ihre jüngeren Kollegen (B. B. Baltes & Dickson, 2001; McEvoy & Cascio, 1989; Ng & Feldman, 2008; Zwick, Göbel, & Fries, 2013), wenn nicht sogar noch produktiver (Waldman & Avolio, 1986). Der

Forschungsstand spricht nicht für einen systematischen Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsleistung (Avolio, Waldman, & McDaniel, 1990; Cleveland & Shore, 1992; Ferris & King, 1992; Hunter & Hunter, 1984; Jacobs, Hofmann, & Kriska, 1990; Lawrence, 1988).

In einer Metaanalyse von Ng und Feldman (2008) zur Beziehung zwischen Alter und Arbeitsleistung wurde die Variable Arbeitsleistung in zehn Dimensionen aufgeteilt. Alter war unabhängig von der reinen Arbeitsleistung und Kreativität und korrelierte negativ mit der Leistung bei Trainings. Es ergaben sich jedoch Zusammenhänge mit den anderen Arten der Arbeitsleistung in der Form, dass ältere Arbeitnehmer tendenziell mehr Citizenship Behavior und Sicherheitsverhalten einbringen sowie weniger kontraproduktive Verhaltensweisen, weniger Arbeitsplatzaggressionen, weniger Substanzgebrauch bei der Arbeit und weniger Verspätungen und Fehlzeiten vorweisen. Manche Stichprobeneigenschaften und Datenerhebungseigenschaften moderierten die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsleistung. Als ein Moderator beeinflusste die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsleistung, ob die Studien Längsschnitt- oder Querschnittsstudien waren und als zweiter Moderator ergab sich das Jahr der Veröffentlichung der Studie. Es ist folglich schwer, eine allgemeine Schlussfolgerung hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Alter und Arbeitsleistung zu treffen, verschiedene Aspekte, wie Operationalisierung, Untersuchungsvariablen, Design der Studien gilt es zu berücksichtigen.

Auch Waldman und Avolio (1986) fanden heraus, dass die Art der Messung der Arbeitsleistung unterschiedliche Ergebnisse hervorbrachte. Die Bewertung der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern durch ihre Kollegen und sie selbst zeigten einen positiven Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsleistung. Für die Bewertung durch die Vorgesetzten war dieser Zusammenhang dagegen leicht negativ ausgeprägt. Insgesamt stieg Arbeitsleistung im jungen Erwerbsalter an und blieb im mittleren Erwerbsalter stabil. Für das ältere Erwerbsalter stieg, abhängig von der Art der Tätigkeit, die Arbeitsleistung weiter an oder ging zurück. Beispielsweise fiel im höheren Erwerbsalter die Leistung bei Tätigkeiten mit physischem Schwerpunkt stärker ab als bei rein geistigen Arbeitstätigkeiten.

McEvoy und Cascio (1989) berichteten von gegenteiligen Ergebnissen: Unabhängig davon, ob Produktivitätsleistung oder subjektive Arbeitsleistung gemessen wurde,

hatte die Art der Leistungsmessung keinen Einfluss auf die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsleistung.

Warr (1994) kritisiert verschiedene Probleme bei diesen Untersuchungen: Erstens ist davon auszugehen, dass Beschäftigte mit geringer Arbeitsleistung bereits vorher ausselektiert wurden. Des Weiteren wurde die Arbeitsleistung sehr verschieden gemessen und ist deshalb in Metastudien schwer vergleichbar. Drittens ist bei vielen Arbeitsstellen, insbesondere im Dienstleistungssektor, die reine Arbeitsleistung nicht messbar, beziehungsweise nicht direkt erkennbar. Außerdem bestanden vielen Studien aus Stichproben, welche wenige Versuchspersonen älter als 50 Jahre enthielten. Schließlich gibt Warr noch zu bedenken, dass bei vielen Studien zu Alter und Leistung ein negativer Altersgradient beobachtet werden kann: In den Studien werden ältere und jüngere Beschäftigte in ähnlichen beruflichen Positionen innerhalb eines Unternehmens verglichen. Ältere Arbeitnehmer, welche in der Position geblieben und welche vielleicht Arbeitnehmer mit geringem Beförderungspotential sind, bilden die eine Gruppe. Sie wird verglichen mit einer zweiten Gruppe der jungen Kollegen, welche eigentlich aus zwei Untergruppen besteht: effektive Arbeitnehmer, die später noch befördert werden und Arbeitnehmer mit geringem Beförderungspotential.

Ein weiterer Punkt, welchen es zu bedenken gibt bei der Untersuchung der Beziehung von Alter mit Arbeitsleistung, ist die Frage nach der *Art* des Zusammenhangs. Bei vielen Studien wurden nur lineare Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeitsleistung als Befunde angegeben, es könnten aber auch kurvilineare Beziehungen bestehen. Clay (1956), Kutscher und Walker (1960) und Sparrow und Davies (1988) berichten über eine umgedreht U-förmige Beziehung zwischen Alter und Arbeitsqualität. Warr (1994, S. 500) gibt zu bedenken: „*For example, increasing but negatively accelerating curves or an inverted-U pattern might sometimes be expected in addition to linear relationships...*“.

Forschungsbefunde zu Produktivität gehen dahin, dass die meisten Publikationen und Zitate von Forschern im Alter zwischen 40 und 44 Jahren geleistet werden (Cole, 1979; Horner, Rushton, & Vernon, 1986; Simonton, 1988). Die Befunde bleiben jedoch uneinheitlich (Lehman, 1960). Diamond (1986) realisierte eine Längsschnittstudie, in welcher durchaus eine Abnahme der Zahl und Qualität der

Veröffentlichungen von Mathematikern mit dem Alter gefunden wurde, berücksichtigt man die Art der Publikationsmessung.

Sturman (2003) fand heraus, dass die Beziehung zwischen Alter und Arbeit positiv korreliert ist bei Tätigkeiten mit hoher Komplexität. Auch Avolio und Waldman (1990) wollten in ihrer Studie herausfinden, ob die Arbeitskomplexität und die Art der Arbeit mögliche Moderatoren sind, welche auf die Beziehung zwischen Alter und kognitiver Leistungsfähigkeit wirken. Die Versuchspersonen ihrer Stichprobe stammten aus zehn verschiedenen Berufen. Unterschiede im Zusammenhang von Alter und kognitiver Leistungsfähigkeit ergaben sich zwar zwischen den verschiedenen Berufen, nicht aber zwischen den verschiedenen Niveaus der Arbeitskomplexität. Die Autoren schließen daraus, dass Studien zum Zusammenhang von Alter und Arbeitsleistung einzelne Berufsbereiche getrennt untersuchen sollten, da diese nur schwer vergleichbar sind.

In anderen Studien wurde der Frage nachgegangen, ob Trainings und Fortbildungen einen Beitrag dazu leisten, die Mitarbeiter bis ins Rentenalter in ihrer Entwicklung zu fördern (Robinson, Livingston, & Birren, 1984; Slater & Kingsley, 1976). Dabei betonten die Autoren, dass Unternehmen oft bei Trainings für ältere Angestellte zögern. Um jedoch in der sich schnell verändernden Arbeitswelt auf aktuellem Stand zu bleiben, sind Trainings notwendig. Man veranschauliche sich dies allein am Bereich Technologie. Obwohl ältere Arbeitnehmer bei der Verteilung von Weiterbildungsmaßnahmen häufig diskriminiert werden, profitieren sie laut Cross (1981), Mullan und Gorman (1972) und Tucker (1985) mehr von Trainings als jüngere Kollegen. Sterns und Doverspike (1989) stellen die Rolle von Trainings für den älteren Arbeitnehmer heraus, welche speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sind (vgl. auch Sterns, 1986).

Dass ältere Mitarbeiter genauso viel leisten wie jüngere, ist ein wichtiger Befund für sich und auch dieser ist in einigen Unternehmen noch nicht ausreichend verankert. Aber die vorliegende Untersuchung möchte noch einen Schritt weiter gehen und nach dem „Wie“ fragen. Dieser Frage ist beispielsweise Salthouse (1984) in einer mittlerweile klassischen Studie nachgegangen, in der ältere Sekretärinnen zwar langsamere Anschlagzahlen als ihre jüngere Kolleginnen hatten, sie lieferten ihre Texte aber genauso schnell ab, zeigten somit die gleiche Leistung. Salthouse stellte fest, dass die älteren Mitarbeiterinnen dafür die Texte weiter voraus lasen und

weniger Fehler begingen. Somit wurden andere Strategien von diesen Versuchspersonen eingesetzt um die verminderte motorische Arbeitsgeschwindigkeit zu kompensieren. Es liegt also nahe, bei der Suche nach solchen Strategien zum Verlustausgleich, wie das Kompensationsverhalten der älteren Sekretärinnen und anderen, anzusetzen. Es könnte etwa gefragt werden, inwieweit es verschiedene Metastrategien gibt, welche für ältere Mitarbeiter allgemein hilfreich sein könnten, um ihre sich verändernden Arbeitsfähigkeiten optimal einzusetzen.

1.3 Betrachtung des Themenbereichs Altern in der Arbeitswelt aus verschiedenen psychologischen Blickwinkeln

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Modelle und Theorien aus den verschiedenen Bereichen der Psychologie, aus arbeits- und organisationspsychologischem Blickwinkel, aus gesundheitspsychologischem Blickwinkel und aus alternspsychologischem Blickwinkel, dargestellt.

1.3.1 Arbeitspsychologischer Blickwinkel

Reiz-Reaktions-Modelle

Historisch gesehen existiert in der Arbeitspsychologie bereits seit vielen Jahrzehnten eine Vielzahl von Modellen und theoretischen Konzepten zur „*Beschreibung, Erklärung und Vorhersage des Erlebens und Verhaltens von Menschen in Arbeitssituationen*“ (Sonntag et al., 2012, S. 39). Von den anfänglich entwickelten Modellen berücksichtigen jedoch nur wenige die individuelle Dimension des Menschen. So gehen beispielsweise das grundlegende Reiz-Reaktionsmodell, bei dem Arbeit als Reaktion auf einen Reiz beschrieben wird, als auch das Handlungsbeziehungsweise Kognitionsorientierte Modell (Miller, Galanter, & Pribram, 1973), bei dem Arbeit als Handlung definiert wird, nicht von interindividuellen Unterschieden aus. Arbeit ist in diesen Modellen als zielgerichtete gegenständliche Tätigkeit definiert und besteht aus Grundelementen, welche zyklische Einheiten genannt werden. Empfangene Reize lösen Arbeit aus, also Reaktionen in beobachtbarem Verhalten oder auch physiologische Reaktionen. Diese Reaktionen können entweder

den Reflexbogen auf niedrigem Niveau oder höhere Gehirnareale betreffen. Das Modell enthält somit wesentliche Aspekte der Klassischen und Operanten Konditionierung. Insofern die Aufnahme von Reizen, die Verarbeitung und die Übertragung in adäquate Reaktionshandlungen also nicht beeinträchtigt sind, besteht, so kann aus dem Modell weiter geschlossen werden, kein Anlass für eine sich mit zunehmendem Alter verändernde Arbeitsweise.

Theorie von Arbeit als Tätigkeit des Individuums

Die Theorie von Arbeit als Tätigkeit (Leontjew, 1977) versteht den Menschen in seiner Subjektivität. Tätigkeit wird hier nicht als Reaktion verstanden, sondern als vermittelnde Instanz zwischen Person und Umwelt, sie wird als gegenständlich, gestaltend und persönlichkeitsfördernd definiert. Da sie ganzheitlich ist, umfasst sie sowohl die Sinneswahrnehmung, als auch Erfahrung, Kognitionen, Planung und zielgerichtetes Handeln. Zwar geht Leontjew (1977) in seiner Theorie im Gegensatz zum Handlungsregulationsmodell auf die Subjektivität, also die interindividuelle Variabilität der Arbeitenden ein, dagegen enthält dieser Ansatz ebenfalls nicht den Aspekt der sich im Laufe der Erwerbsspanne verändernden Arbeitenden, sei es bei der Sinneswahrnehmung, bei der Erfahrung, den Kognitionen etc.

Forderung nach Berücksichtigung psychologischer Elemente

Als Reaktion auf die sehr handlungsbetonten Modelle forderte Schuler (1999), dass die Arbeits- und Organisationspsychologie Theorien brauche, die differenzierteres Verständnis zu psychologischen Prozessen liefern. Mittlerweile existieren für die verschiedenen Bereiche der Arbeits- und Organisationspsychologie entsprechende Modelle. Beispielsweise gibt es eine Vielzahl von Modellen zur Erklärung von Arbeitsmotivation (Campbell & Pritchard, 1976; Hackman, 1976; Katzell & Thompson, 1990; Mitchell, 1974; Porter & Lawler, 1968; Vroom, 1964), Modelle zu Führung (z.B. Christie, Barling, & Turner, 2011), Modelle zu Arbeitsleistung (z.B. den Hartog, Boselie, & Paauwe, 2004), zu Problemlösen (z.B. Blanchard-Fields, Chen, & Norris, 1997) oder zu Work Adjustment (z.B. Dawis & Lofquist, 1978).

Neuere Ansätze zu Kriterien humaner Arbeit und Emotionen in der Arbeitspsychologie, beispielsweise das Modell der dualen Handlungssteuerung von Kannheiser (1992), enthalten die Idee des Einflusses von Fehlbeanspruchungen, welche sich über die Zeit manifestieren. Zum Beispiel stellt eine vorübergehende

oder kurzfristige ergonomisch ungünstige Haltung kein Krankheitsrisiko dar. Diese ergonomisch ungünstige Arbeitshaltung über viele Jahre ausgeübt kann aber zu Rückenproblemen und -erkrankungen führen. Gleiches gilt für Arbeitsstress und Arbeiten unter hohem Druck. Somit kommt hier die Dimension Zeit als wichtiger Faktor der Arbeit zum Ausdruck.

Arbeitspsychologische Alternsmodelle

Nur wenige Ansätze untersuchen die Entwicklung, insbesondere die Karriereentwicklung, anhand von Lebensabschnitten und der Lebensspanne (Featherman, 1992; Forteza & Prieto, 1994; Hall, 1972; Kanfer & Ackerman, 2004; Levinson, 1978; Schnittger & Bird, 1990; Staudinger & Pasupathi, 2000). So hat beispielsweise Sterns (Sterns, 1986; Sterns & Alexander, 1987; Sterns, Matheson, & Schwartz, 1990; Sterns & Miklos, 1995) ein Karrieremodell entwickelt, das sowohl auf die Interaktionen von Menschen und ihrer Umwelt als auch auf die Veränderungen und Karriereentscheidungen über die Zeit eingeht. Auch Oldenbourg und Ilmarinen (2010) haben ein Modell zum Erhalt der körperlichen und psychischen Arbeitsfähigkeit entwickelt, welches die Interaktion verschiedener Faktoren, wie Kompetenzen und Arbeitsmotivationen, Ausgestaltung des Arbeitsprozesses, räumlich-zeitlichen Dimensionen der Bedingungen und der Lage von Arbeit, Inhalte und Anforderungen der Arbeit, soziale Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten und familiäres Umfeld, einbezieht.

Das Lebensspannenmodell von Peterson: Persönlichkeits- und Arbeitsumwelteigenschaften bei Ingenieuren und Planern

Das Modell von Peterson (1985) wird hier ausführlicher behandelt, da es sich wie oben erwähnt als eines der wenigen mit dem Aspekt des erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt aus dem Blickwinkel der Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt und danach fragt, welches genau die Mechanismen sind, die dem arbeitenden Individuum eine Anpassung also Adaptation im Sinne der Definition erfolgreichen Alterns an seine Arbeitsumwelt im Laufe der Erwerbsjahre erlauben. Peterson (1985) ging der Frage nach, aus welchen Gründen Personen mit vergleichbaren Schul- und Ausbildungserfahrungen dennoch unterschiedliche Problemlösekompetenzen entwickeln (Featherman, 1992). Untersucht wurde die Karriereentwicklung bei Ingenieuren, welche in dem Modell mit Karriereentwicklung

zusammengefasst wurde. Peterson unterteilt die Versuchspersonen in Ingenieure, die dies über den Verlauf ihres Erwerbslebens bleiben und Planer, die dies ebenfalls bis zum Ende ihrer Karriere bleiben. Er argumentiert, dass diese beiden Gruppen zu großer Mehrheit (85 – 90%) das sog. „reaktive“ Planen einsetzen. Die reaktive Strategie ist begrenzt auf den Problembereich und somit geeignet für von einer anderen Person gestellte Probleme. Das reaktive Problemlösen setzt Arbeits- und Karriereerfahrung voraus, wird also im Laufe der Ingenieurskarriere gelernt. Als dritte Gruppe unterscheidet Peterson Ingenieure, welche im mittleren Erwachsenenalter zu Planung wechseln. Diese besondere Gruppe, welche ihre Karriere nicht mit der gleichen Berufstätigkeit beendete, in der sie begonnen hatte, benutzte mehrheitlich das „reflektierte“ Planen als Strategie. Reflektiertes Problemlösen beachtet den Kontext, da oftmals das Problem allein nicht alles ist, sondern in einem problematischen System mit ungestellter Fragestellung verankert ist. Es ist eher persönlichkeitsgebunden und mit Weisheit und komplexen Problemlösen verbunden. Somit bietet es bessere Anpassung an die sich verändernde Arbeitswelt und ist durch die damit zusammenhängende Anpassungskompetenz besser für erfolgreiches Altern. Das Modell bleibt sehr spezifisch und bezieht sich auf das Ingenieurwesen und die beiden damit verbundenen Problemlösestrategien. Außerdem wurde von Peterson ursprünglich weniger die Frage nach erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt gestellt, sondern es wurde vor allem nach Strategien gesucht, die Individuen einsetzen, um sich auf die Rentenzeit vorzubereiten.

Aus diesem Modell soll für die vorliegende Untersuchung die Idee übernommen werden, dass möglicherweise bestimmte Anpassungsstrategien für erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt hilfreich sind ebenso wie die Annahme interindividueller Unterschiede bei der Anwendung solcher Strategien.

Wie Sonntag et al. (2012, S. 54) bemerken, kann *„Den vielfältigen Formen arbeitspsychologischen Handelns in Forschung und Praxis [...] ein zentrales theoretisches Modell wohl kaum genügen.“*

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zwar eine Reihe von Studien zum Thema Altern und Arbeit existieren, die arbeitspsychologische Forschung jedoch bisher nur wenige Modelle hervorgebracht hat, welche die Dynamiken über die Lebensspanne mit berücksichtigen.

1.3.2 Gesundheitspsychologischer Blickwinkel

Ein Bereich der Psychologie, welcher große Schnittstellen mit dem Bereich der Arbeitspsychologie aufweist, ist die Gesundheitspsychologie. Dies liegt nahe, da sich Arbeit und Gesundheit gegenseitig bedingen. Auf dem Gebiet der Gesundheitsforschung wird Lazarus (1966) Theorie von Stress als transaktionalen Prozess bis heute häufig für die Erklärung des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Gesundheit verwendet. Hier, wie auch bei anderen Theorien der Gesundheitsforschung, beispielsweise dem Konzept des Rollenstress (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), dem „Job-Strains-Model“ von Karasek (1979) oder dem Modell beruflicher Gratifikationskrisen von Siegrist (1996) wurden ursprünglich unabhängig vom Alter der Arbeitnehmern und der verschiedenen Lebensphasen und den speziellen Bedürfnissen, Kenntnissen, Veränderungen und Themen in den verschiedenen Phasen konzipiert (siehe auch Siegrist, 2008; Siegrist, Dragano, & Wahrendorf, 2007). Weder die Theorie des überlegten Handelns von Ajzen und Fishbein (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975), welche den Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten erklärt, noch die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991; Ajzen & Madden, 1986), welches Verhalten als von Intention beeinflusst erklärt, welche im Zusammenhang mit wahrgenommener Verhaltenskontrolle, Einstellung und subjektiver Norm steht, weder weitere Modelle (z.B. Hobfoll, 1989, 2001; Hobfoll & Shirom, 2001; Schwarzer, 1996) thematisieren Verhaltensveränderungen mit zunehmendem Alter.

Das Anforderungs-Kontroll-Modell (Job-Strains-Model) von Karasek (1979) kategorisiert vier Arten beruflicher Beschäftigung anhand ihres Ausmaßes in den Dimensionen Arbeitsanforderungen (Job Strain) und Entscheidungsspielraum (Entscheidungsspielraum). Berufe mit hohen Anforderungen und geringem Entscheidungsspielraum bergen längerfristig gesundheitsgefährdende Risiken. Das Modell hat in Bezug auf die Arbeitswelt breite empirische Bestätigung erfahren, allerdings sind die Aspekte Alter und Entwicklung auch hier nicht berücksichtigt. Die Dimension Entscheidungsspielraum bietet jedoch einen interessanten Ansatz für die Voraussetzung, die oben erwähnten Entwicklungsstrategien erfolgreichen Alterns zur Selbstregulation am Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Ein wichtiges Modell, welches bedeutende Elemente aus der Arbeits- und der Gesundheitspsychologie vereinbart, ist das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen von Siegrist et al. (2004). Nach dem Modell der Gratifikationskrisen besteht für eine Person dann eine gesundheitsgefährdende Situation, wenn sie sich stark beruflich verausgabt und für ihren Einsatz nicht in entsprechender Weise entschädigt wird. Dieser Einsatz kann verschiedene Formen haben, wie beispielsweise Engagement, Zeit, Wissen, Identifikation und Leistung. Wenn auf Dauer ein solcher Einsatz nicht durch eine angemessene Belohnung verschiedener Art (z.B. Gehalt, Weiterbildungen, Arbeitsplatzsicherheit, Karrieremöglichkeiten) vergolten wird, so entsteht dadurch das als „Gratifikationskrise“ bezeichnete Krankheitspotential. Die Prävention von Gratifikationskrisen ist daher auch ein Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Siegrist nennt verschiedene Ursachen dafür, dass viele Menschen über längere Zeiträume solche beruflichen Gratifikationskrisen tolerieren, z.B. eine Abhängigkeit auf Grund fehlender Alternativperspektiven auf dem Arbeitsmarkt, Hoffnung auf eine Verbesserung der aktuellen Arbeitssituation mit besseren Karrierechancen oder eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft als Konsequenz von extremer Leistungsmotivation.

Auch das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen berücksichtigt nicht die Dimension Alter, also ob sich im Laufe des Erwerbslebens Veränderungen in Bezug auf die Zusammenhänge zwischen den Variablen Einsatz, Gratifikation und Verausgabungsbereitschaft ergeben. Bei einer Literaturrecherche ergaben sich keine Studien, welche diesen speziellen Altersaspekt des Modells überprüft haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Fragen nach der Gesundheit in Zusammenhang mit Arbeit und nach gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen stets Teil der Suche nach erfolgreichem Altern in der Arbeitsumwelt sind. Krankmachende Arbeitsbedingungen verhindern eine lange und zufriedene Arbeitslaufbahn. Deshalb sollen die oben genannten Aspekte der gesundheitspsychologischen Modelle von Siegrist und Karasek im Untersuchungsmodell berücksichtigt und im Zusammenhang mit Strategien erfolgreichen Alterns untersucht werden. Gesundheit ist zwar nicht der einzige Faktor für ein erfolgreiches Altern, aber vielleicht einer der wichtigste.

1.3.3 Alternspsychologischer Blickwinkel

Eine Theorie, welche den Zusammenhang zwischen Alter und Arbeit dargestellt, muss die verschiedenen Entwicklungsphasen berücksichtigen, bzw. Aussagen zu erfolgreichem Altern treffen, welche sich insbesondere auf das junge, mittlere und höhere Erwachsenenalter beziehen. Mit dem mittleren Erwachsenenalter als Lebensphase beschäftigen sich in der Entwicklungspsychologie allerdings nur sehr wenige Theorien. Die meisten Entwicklungstheorien gehen ausschließlich auf die Entwicklungsphasen der frühen Kindheit bis zum frühen Erwachsenenalter ein. Ausnahmen stellen die Theorie von Erikson (1950) und die Theorie der Sozioemotionalen Selektivität (Carstensen, Fung, & Charles, 2003; Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999) dar. Hier werden, wenn auch sehr generell, Aussagen zur Entwicklung im mittleren Erwachsenenalter getroffen. Erikson geht von einem Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung aus, in dem phasenspezifische Konflikte gelöst werden müssen. Dem Modell liegt die Vorstellung einer vorbestimmten Wachstumsreihe im Lebensablauf zugrunde, bei der eine Stufe auf der nächsten aufbaut (= epigenetisches Prinzip). Als zu bewältigende Krisen im mittleren Erwachsenenalter nennt er die beiden Pole Generativität versus Stagnation. Somit wäre als Hauptkriterium für erfolgreiches Altern bei der Arbeit gemäß Erikson Generativität zu nennen. Hauptentwicklungsaufgabe des arbeitenden Menschen wäre es also, Kenntnisse und Arbeitsexpertise an jüngere Kollegen weiterzugeben. Dies ist sicherlich ein Teil erfolgreichen Alterns bei der Arbeit, aber nur ein Faktor unter vielen. Die Theorie der Sozioemotionalen Selektivität besagt, dass Menschen im Laufe ihres Lebens bei der Auswahl ihres sozialen Umfeldes regulatorische Maßnahmen ergreifen, um mit dem Älterwerden zunehmend limitierte Energieressourcen auch weiter effizient nutzen zu können und ein stabiles Niveau an subjektivem Wohlbefinden aufrechterhalten zu können. Das soziale Netzwerk verändert sich zunehmend von einem recht weitläufigen Netz mit vielen Bekannten und Kollegen hin zu einem sehr kleinen Netzwerk bestehend aus der engen Familie und Freunden. Hier könnte gefragt werden, ob die zunehmende Sozioemotionale Selektivität bereits in der späten Phase des Erwerbslebens einsetzt oder sich erst auf den Abschnitt des Ruhestandes bezieht.

Weitere Theorien gehen ebenfalls auf die Entwicklungsphase des höheren und vor allem des hohen Alters und der letzten Phase des Lebens vor dem Tod ein und

suchen Antworten auf die Frage, welche Prozesse dem alternden Menschen helfen, mit seiner Umwelt längerfristig erfolgreich zu interagieren. Lange Zeit wurde in der Gerontologie vom Defizitmodell des Alterns ausgegangen, bis diese um die Kompetenzmodelle des Alterns ergänzt wurden. Die Defizitmodelle legen ihren Fokus auf Befunde über Abbauprozesse im Alter, während Kompetenzmodelle Stärken, Stabilität und Plastizität im Alter hervorheben. Neue Theorien (P. B. Baltes & Baltes, 1990a; Brandtstädter & Renner, 1990; Heckhausen & Schulz, 1995) gehen von der Simultanität von Entwicklungsgewinnen und Verlusten über die gesamte Lebensspanne aus.

Das Disengagement-Modell von Cumming und Henry (1961) und das Aktivitäts-Modell von Havighurst (1961, 1963) haben die theoretische und empirische Altersforschung stark geprägt haben. Dabei wurde der Frage nachgegangen, ob für erfolgreiches Altern eher Rückzug oder die Aufrechterhaltung der aktiven Teilnahme am Leben wichtig seien. Das Disengagement-Modell besagt, dass für den Alternsprozess ein Rückzug unvermeidbar ist. Dies ist eine Adaptation sowohl für die alternde Person als auch für die Gesellschaft. Dagegen geht Havighurst davon aus, dass die Bewahrung des Aktivitätsniveaus vom mittleren ins höhere Erwachsenenalter die beste Adaptation an den Alternsprozess ist, auch wenn Aktivitäten ausgetauscht werden müssen.

Die Bewahrung des Aktivitätsniveaus nach Havighurst gilt es für den Bereich des erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt zu unterstreichen, da Arbeiten Aktivität, Eingebundenheit und Verantwortung beinhaltet und voraussetzt.

Im Kontext von lebensspannenbezogenen Entwicklungsregulationsprozessen existieren vor allem drei Modelle, welche Aussagen über die Entwicklung des gesamten Lebens treffen und deshalb für die Erklärung von Alternsprozessen in der Arbeitsumwelt von großer Bedeutung sind. Das Erwerbsleben umfasst einen Großteil der Lebensspanne: das junge Erwachsenenalter ab ca. 20 Jahren mit gewissen Einwirkungen von Kindheit und Jugend, das mittlere Erwachsenenalter von Mitte 30 bis Ende 40 Jahren und das höhere Erwachsenenalter von 50 bis zum Rentenalter von ca. Ende 60 Jahren. Diese Phasen werden von dem Modell assimilativer und akkommodativer Prozesse von Brandtstädter und Renner (1990), dem OPS-Modell von Heckhausen und Schulz (1995) und dem SOK-Modell von P.B. Baltes und Baltes (1990a) thematisiert. Diese Theorien wurden ohne einen speziellen Bezug zum

Arbeitsleben entwickelt. Für das OPS-Modell und das Modell assimilativer und akkommodativer Prozesse steht die Überprüfung von deren Gültigkeit auf dem Gebiet der Arbeitswelt größtenteils noch aus, das SOK-Modell wurde in einigen Studien auf die Arbeitswelt bezogen.

Das Lebensspannenmodell von Brandtstädter und Renner (1990) (siehe auch Brandtstädter & Greve, 1994; Brandtstädter & Lerner, 1999; Brandtstädter et al., 1997) zur Selbstentwicklung und Zielanpassung besagt, dass mit zunehmendem Alter ein Wechsel beim Einsatz der zwei verschiedenen Coping-Strategien von mehr Assimilation (Anpassung der Umwelt an die Bedürfnisse des Individuums) hin zu mehr Akkommodation (das Individuum passt sich und seine Bedürfnisse an die Umwelt an) stattfindet. Diese Coping-Strategien bzw. Entwicklungsressourcen werden auch hartnäckige Zielverfolgung und flexible Zielanpassung genannt. Dagegen gehen Heckhausen und Schulz (1995) in ihrem Modell der Entwicklungsregulation durch Optimierung von primärer und sekundärer Kontrolle davon aus, dass mit zunehmendem Alter ein Wechsel von primären zu sekundären Kontrollstrategien stattfindet. Für die Entwicklung und Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit werden Strategien, die Selektion von Zielen, die Optimierung von Ressourcen und die Kompensation eingesetzt. Im Laufe des Erwachsenenlebens verschiebt sich dabei der Schwerpunkt der Strategien von selektiver primärer Kontrolle (interne Ressourcen) und kompensatorischer primärer Kontrolle (externe Ressourcen) hin zu selektiver sekundärer Kontrolle (Steuerung der Willensbildung, z.B. Fokussierung) und kompensatorischer sekundärer Kontrolle (negative Effekte von Misserfolgen werden kompensiert).

Das SOK-Modell von P. B. Baltes und Baltes (1990a) erklärt die Aufrechterhaltung des allgemeinen Funktionsniveaus sowie subjektiv und objektiv erfolgreiche Entwicklung im Laufe der Lebensspanne mit Hilfe von drei Metastrategien der Selbstregulation: Selektion, Optimierung und Kompensation. Diese laufen hier jedoch nicht gemäß einer Entwicklungsfolge ab, sondern gerade deren Kombination und Interagieren – also die Orchestrierung dieser Strategien -, ähnlich verschiedener Instrument-Stimmen eines Orchesters, tragen zur Selbstregulation bei.

Mit den drei hier vorgestellten Modellen soll kein Anspruch auf eine umfassende Darstellung aller existierenden Lebensspannenmodelle gestellt werden (siehe z.B. Lehr, 1980).

Lebensspannenmodelle haben den Vorteil, dass sie auf viele verschiedene Variablen und Situationen angewendet werden können, was eine wichtige Voraussetzung für die Definition und Erfassung von erfolgreichem Altern allgemein und in der Arbeitswelt darstellt. Genau an diesen Lebensspannenmodellen fehlt es aber laut B. B. Baltes und Dickson (2001) in der Arbeits- und Organisationspsychologie.

Baltes und Dickson schlussfolgern deshalb, dass der Einsatz von Lebensspannenmodellen angewendet auf die Arbeits- und Organisationspsychologie diesen Mangel beseitigen und wichtige Erkenntnisse bringen könnte. Die vorliegende Untersuchung überprüft, ob das Lebensspannenmodell der Selektiven Optimierung mit Kompensation auf den Bereich der Arbeitswelt angewendet werden und wichtige Erkenntnisse für ein erfolgreiches Altern in der Arbeitsumwelt liefern kann.

1.3.4 Die Eigenschaften des SOK-Modells im Kontext weiterer Lebensspannenmodelle

Obwohl die empirische Relevanz jedes der drei vorgestellten Lebensspannenmodelle hinreichend bewiesen ist und der Transfer der Modelle auf die Arbeitswelt für alle drei Modelle sinnvoll und erkenntnisreich ist, untersucht die vorliegende Arbeit das SOK-Modell in der Arbeitswelt. Dafür gibt es verschiedene Gründe.

Die Prozesse des OPS-Modells (Heckhausen & Schulz, 1995) und des Modells assimilativer und akkommodativer Prozesse von Brandtstädter und Renner (1990), werden erstens als hauptsächlich antagonistisch verstanden, dagegen gehen P. B. Baltes und Baltes (1990a) von einer noch positiveren Wirkung der gleichzeitigen Anwendung aller Strategien (=Orchestrierung) aus. Das SOK-Modell berücksichtigt die gleichzeitige und symbiotische Wirkung verschiedener Strategien und Prozesse am Arbeitsplatz sowie deren Interaktion. Es erscheint für die Anwendung am Arbeitsplatz wichtig, dass man mehrere Strategien/Prozesse gleichzeitig anwenden kann und deren Interaktion positiv wirkt.

„In contrast to the antagonistic dynamics between processes in the other two theories, SOC strategies are assumed to be most adaptive when used in an orchestrated way [e.g. Baltes & Baltes, 1990; Freund & Baltes, 1998; Marsiske et al., 1995].

[...] The SOC model thus underscores that all processes are required to work in concert to successfully adapt to a coping challenge, whereas the other theories focus on when each strategy is most effective.“ (Boerner & Jopp, 2007, S. 181)

Zweitens erklärt das SOK-Modell laut Boerner und Jopp besonders gut verschiedene Aspekte von Wohlbefinden, eine zentrale Variable der vorliegenden Studie, obwohl alle drei Modelle in ihrem Zusammenhang mit der Variable Wohlbefinden empirisch untersucht und bestätigt wurden: *„Thus, the empirical findings underscore that there may be common characteristics as conceptually discussed above, but that the SOC strategies explained specific aspects of well-being that were not captured by assimilation and accomodation“ (Boerner & Jopp, 2007, S. 179)*

Das SOK-Modell lässt drittens eine differenzierte Interpretation individueller Unterschiede zu. Die vier Strategien können in unterschiedlicher Ausprägung und Kombination angewendet werden, wohingegen die beiden anderen Modelle von einer gesetzmäßigen Entwicklungsreihenfolge (Wechsel von Assimilation zu Akkommodation bzw. von primärer zu sekundärer Kontrolle) ausgehen, die weniger Raum für individuelle Unterschiede zulässt.

Laut SOK-Modell sollen die Strategien mit fortschreitendem Alter einen noch positiveren Effekt haben. Steigende Expertise soll eine bessere Anwendung und Orchestrierung der Strategien zulassen. Diese theoretischen Spezifizierungen des Modells lassen es für die vorliegende Arbeit besonders gut anwendbar auf den Bereich Alter und Arbeit erscheinen. Dies wurde in der Studie von Abraham und Hansson (1995) auch so bestätigt. *„Addressing the age predictions for the adaptiveness of processes, the SOC model differs from the OPS and the dual-process model because all SOC strategies are expected to become more beneficial with advancing age“ (Boerner & Jopp, 2007, S. 184).*

Ein weiterer Vorteil des SOK-Modells ist seine Konzipierung als Metatheorie. Mit den sehr allgemeinen Annahmen kann es hervorragend auf verschiedene Forschungsfragen und –bereiche angewendet werden.

So erwähnen Riediger und Ebner (2007, S. 199) in ihrem Vergleich der drei Theorien hinsichtlich deren Anwendungsbereiche:

„The SOC model, developed as a metatheory of developmental regulation, proposes universal mechanisms that are assumed to underlie adaptive development in different periods of the lifespan, across different domains of functioning, and on different levels of analyses [...]. The model does not designate any specific content to the SOK processes, which are assumed to have a multitude of different specific theories pertaining to the phenomenon of interest. [...] Compared to the general version of the SOK metamodel, the intended scopes of OPS and the model of assimilative and accommodative coping are more specific.”

Das OPS-Modell bezieht sich auf Kontrollprozesse, das Brandtstädter-Modell dagegen auf Coping-Strategien.

Auch B. B. Baltes und Heydens-Gahir (2003) und Freund und Baltes (2002a) gehen davon aus, dass die SOK-Strategien empirisch von anderen Coping-Konzepten wie beispielsweise Assimilation, Akkommodation und Zeitmanagement unterschieden werden können.

Freund und Hennecke (2012) schließlich vergleichen ebenfalls die Fokussierung der drei Modelle und stellen heraus, dass der zentrale Unterschied zwischen diesen Modellen in der Schwerpunktsetzung auf proaktive, reaktive und kontrollpsychologische Prozesse besteht. Das SOK-Modell stellt in seiner handlungstheoretischen Formulierung proaktive, motivationale Prozesse in den Vordergrund, das Modell der assimilativen und akkommodativen Prozesse fokussiert stärker auf den Aspekt der reaktiven Bewältigung von Zieldiskrepanzen. Das OPS-Modell betont die Wichtigkeit der Maximierung des Kontrollpotentials (Freund & Hennecke, 2012).

Für den Bezug auf die Arbeitswelt erscheint der erste Schwerpunkt am vielversprechendsten, stellen motivationale, proaktive Handlungsstrategien doch eine wichtige Komponente des Arbeitslebens dar, auch wenn die beiden anderen Schwerpunkte ebenfalls großes empirisches Potential versprechen.

In Tabelle 1 sind die verschiedenen Modelle bezüglich einiger u.a. oben erwähnter Punkte nochmals in einer Übersichtstabelle zusammengefasst.

Tabelle 1: Übersicht verschiedener Modelle der unterschiedlichen Anwendungsfelder in Bezug auf deren Transfereigenschaften zum Thema „Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt“

Theorie	Anwendbarkeit Arbeitswelt	Empirische Bestätigung	Aussagen über Entwicklung im mittleren Erwachsenenalter	Schwerpunkt
Handlungs- und Tätigkeitstheorien, z.B. Duale Handlungs- steuerung (Kannheiser, 1992)	Konzeption für Arbeitswelt	Relative Bestätigung	Anwendbar, aber keine Berücksichtigung Dimension Altern	Integration kognitiv- zielbezogener und emotional-motivbezogener Bewertungs- und Regulations-mechanismen
Berufliche Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996)	Konzeption für Arbeitswelt	Gute Bestätigung ohne Altersbezug	Anwendbar, aber keine Berücksichtigung Dimension Altern	Krankheitsentstehung durch Ungleichgewicht von Einsatz und Belohnung
Job-Strains (Karasek, 1979)	Konzeption für Arbeitswelt	Gute Bestätigung ohne Altersbezug	Anwendbar, aber keine Berücksichtigung Dimension Altern	Krankheitsentstehung durch Ungleichgewicht Entscheidungsspielraum und Arbeitsbeanspruchung
Aktivitätstheorie (Havighurst, Neugarten, & Tobin, 1964)	Ursprüngliche Konzeption allgemein, nicht speziell auf Arbeitswelt	Gute Bestätigung für das hohe Alter	Betrifft hohes Alter, weniger das für die Arbeitswelt relevante mittlere Erwachsenenalter	Lebenszufriedenheit im Alter durch Aufrechterhaltung soziale Aktivitäten
Disengagement-Theorie (Cumming & Henry, 1961)	Ursprüngliche Konzeption allgemein, nicht speziell auf Arbeitswelt, außer	Teilweise Bestätigung für das hohe Alter	Betrifft hohes Alter, weniger das für die Arbeitswelt relevante mittlere Erwachsenenalter	Erfolgreiches Altern durch Rückzug aus gesellschaftlichen und sozialen Verpflichtungen

	Aspekt des Rückzugs aus Arbeitswelt durch Rente			
Generativität (Erikson, 1950)	Nicht auf Arbeitswelt, sondern auf Altern allgemein bezogen, z.T. anwendbar	Gute Bestätigung für Altern allgemein	Bewusste Aussagen über Entwicklung im mittleren Erwachsenenalter	Psychosoziale Entwicklung durch Lebenskrisen
Assimilation/Akkommodation (Brandtstädter & Renner, 1990)	Nicht für Arbeitswelt konzipiert, aber anwendbar	Allgemein gute empirische Bestätigung, jedoch wenige Studien zum Bereich Arbeit	Lebensspanne; bezieht mittleres Erwachsenenalter ein	Reaktive Bewältigung von Zieldiskrepanzen
OPS (Heckhausen & Schulz, 1995)	Nicht für Arbeitswelt konzipiert, aber anwendbar	Allgemein gute empirische Bestätigung, jedoch wenige Studien zum Bereich Arbeit	Lebensspanne; bezieht mittleres Erwachsenenalter ein	Wichtigkeit der Maximierung des Kontroll-potentials
SOK (P. B. Baltes & Baltes, 1990a)	Nicht für Arbeitswelt konzipiert, aber anwendbar	Gute Bestätigung sowohl für Altern allgemein als auch für manche Arbeitsbereiche	Lebensspanne; bezieht mittleres Erwachsenenalter ein	Handlungstheoretische Formulierung, proaktive, motivationale Prozesse

1.3.5 Zwischenfazit

Es existieren eine Reihe von theoretischen Erklärungsansätzen zu individuellen Dimensionen des Arbeitnehmers, zu Gesundheit und Karriere von Mitarbeitern und zu erfolgreichem Altern allgemein. Insgesamt wird in der Forschungswelt jedoch ein Mangel an Modellen zur Erklärung erfolgreichen Alterns in der Erwerbsarbeit und zur Erklärung der gleichbleibend hohen Arbeitsleistung unabhängig vom Alter festgestellt. Obwohl andere Modelle, so wie beispielsweise die beiden weiteren Lebensspannenmodelle, ihre jeweiligen Vorteile haben, scheinen im Hinblick auf die empirische Überprüfung im Arbeitskontext die SOK-Strategien für die in der vorliegenden Arbeit interessierenden Aspekte besonders geeignet, wenn auch die anderen Modelle ihre eigenen Vorteile haben.

1.4 Die Anwendung des SOK-Modells in der Arbeitswelt

Nach diesem Überblick über die Theorien zum Forschungsbereich allgemein wird im folgenden Unterkapitel über wichtige Entwicklungsaufgaben im mittleren Erwachsenenalter diskutiert sowie das in dieser Studie auf seine Anwendbarkeit im Arbeitskontext überprüfte SOK-Modell von P. B. Baltes und Baltes (1990a) vorgestellt und kritisch überprüft.

Das mittlere Erwachsenenalter als Entwicklungsaufgabe

Die Altersphasen, welche für die Berufstätigkeit am relevantesten sind, bestehen aus dem frühen Erwachsenenalter und vor allem aus dem mittleren bzw. höheren Erwachsenenalter. Die Theorie von Erikson (1950) geht als eine der wenigen auf die Entwicklung des Menschen über die gesamte Lebensspanne ein. Somit sind für die Entwicklung des Menschen während seiner Erwerbszeit zwei Hürden zu nehmen, die Intimität sowie insbesondere die Generativität. Diese Entwicklungsphasen, vornehmlich von Erikson wohl auf den privaten Bereich bezogen, sind auch für den Bereich der Arbeit relevant. Generativität bei der Arbeit sollte sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen von Vorteil sein, altersgemischte Teams bieten Möglichkeit für einen solchen Austausch. Für das Durchleben dieser beiden großen Entwicklungsphasen, insbesondere der Generativität, ist der Einsatz der

erwähnten Entwicklungs-Regulationsprozesse bedeutsam. Einerseits können durch die Weitergabe von Wissen und die Generationeninteraktion der Mitarbeiter untereinander vermeintliche „Schwächen“ kompensiert werden und wichtige Fähigkeiten durch Weitergabe vertieft und optimiert werden. Beispielsweise kann ein jüngerer Mitarbeiter in einem altersgemischten Team von der Weitergabe des Erfahrungswissens seines älteren Kollegen profitieren, während letzterer nachlassende Fingerkraft mit Hilfe seines jüngeren Kollegen kompensieren kann.

Als weiteres wichtiges Charakteristikum für das mittlere Erwachsenenalter ist die sog. Work-Life-Balance zu nennen. Das mittlere Erwachsenenalter nimmt eine besondere Stellung ein, da Menschen in dieser Phase meist die Eltern heranwachsender Kinder und die Kinder der alternden Eltern sind. Somit ist in dieser Phase eine besondere Verzahnung des privaten und des Arbeitslebens gegeben und wichtige Austauschprozesse beider Bereiche müssen berücksichtigt werden. Viele Unternehmen haben diesen oft problematischen Austauschprozess erkannt und werben mit der leichteren Vereinbarung von Arbeit und Privatleben, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten, Home-Office und Firmenkrippen. Die multiplen Anforderungen während dieser Lebensphase machen den Einsatz von Selbstmanagement-Strategien, sog. Selbstregulationsprozessen, notwendig und hilfreich. Je mehr vielfältige Aufgaben zu erledigen sind, desto wichtiger erscheint eine Ordnung der Aufgaben nach Wichtigkeit und Dringlichkeit und die Ausselektion unwichtiger Aufgaben.

Neben den verschiedenen körperlichen Veränderungsprozessen in dieser Lebensphase gehen auch Veränderungen des Bewusstseins des eigenen Älterwerdens einher. In der Phase des mittleren Erwachsenenalters werden sich viele Berufstätige zum ersten Mal Alterserscheinungen und Veränderungen bewusst. Gleichzeitig gilt das mittlere Erwachsenenalter auch als beruflicher Höhepunkt, als Gipfel der Karriere. Eine Zuordnung zur Gruppe der älteren Mitarbeiter fällt vielen Menschen schwer, bedeutet dies doch gleichzeitig eine Zuordnung zur Gruppe der angeblich Leistungsschwächeren oder Leistungsgeminderten.

Es kann in dieser Phase ebenfalls zu einer ersten kritischen Bilanzierung, des konfrontiert Werdens mit Grenzen, dem Kontakt mit Altersstereotypen und der Auseinandersetzung mit möglichen beginnenden Abbauprozessen sein. Hier bietet das SOK-Modell mit den Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation eine Möglichkeit, mit diesen Erscheinungen des mittleren Erwachsenenalters

umzugehen, indem beispielsweise beginnende Abbauprozesse mit anderen Prozessen kompensiert werden.

So weist auch Havighurst (1972) mit für ihn fünf zentralen Entwicklungsaufgaben in dieser Lebensphase auf die besonderen Anforderungen dieser Lebensphase hin:

Eltern helfen ihren Kindern beim Erwachsen werden, diese Altersgruppe trägt die größte soziale und politische Verantwortung, es geschieht in dieser Phase die meiste berufliche Entwicklung, Freizeitinteressen werden entwickelt und physiologische Veränderungen müssen zu akzeptieren gelernt werden. Bei der Vereinbarung der Rolle als Erwerbstätiger und Elternteil heranwachsender Kinder sowie der Rolle als Träger gesellschaftlicher Verantwortung scheint eine Ordnung und Selektion der verschiedenen Rollenanforderungen und Interessen sinnvoll. Die Phase der meisten beruflichen Entwicklung kann durch Optimierung der wichtigen Tätigkeiten unterstützt werden. Dagegen können physiologische Veränderungen mit Hilfe von Kompensation besser akzeptiert werden. Es wird damit die Frage aufgeworfen, was die drei SOK-Strategien für die Entwicklung des Menschen im mittleren Erwachsenenalter und dessen speziellen Anforderungen beitragen kann.

So betont auch Peck (1956), dass eine zentrale Entwicklungsaufgabe des Menschen im mittleren Erwachsenenalter ist, Weisheit statt körperlicher Kräfte wertzuschätzen, also die Kompensation von körperlichen Abbauprozessen mit mentalen, intellektuellen Fähigkeiten. Als weitere Aufgabe sieht Peck das Eingehen neuer emotionaler Bindungen und das Training geistiger Beweglichkeit. Geistige Beweglichkeit zu trainieren bedeutet, die geistige Beweglichkeit zu optimieren. Für die postulierten Aufgaben von Havighurst und Peck gibt es wenig empirische Studien und sollten deshalb differenzierter untersucht werden.

1.4.1 Die Theorie der selektiven Optimierung mit Kompensation (SOK)

Die deutschen Wissenschaftler Margret und Paul Baltes haben sich sehr ausführlich mit dem Alternsprozess und den damit verbundenen Kriterien erfolgreichen Alterns auseinandergesetzt und ein heute sehr anerkanntes und berühmtes Lebensspannenmodell entwickelt, das Modell der Selektiven Optimierung mit Kompensation (P. B. Baltes & Baltes, 1990a). Das Modell der Selektiven Optimierung mit Kompensation ist in Abbildung 1 veranschaulicht.

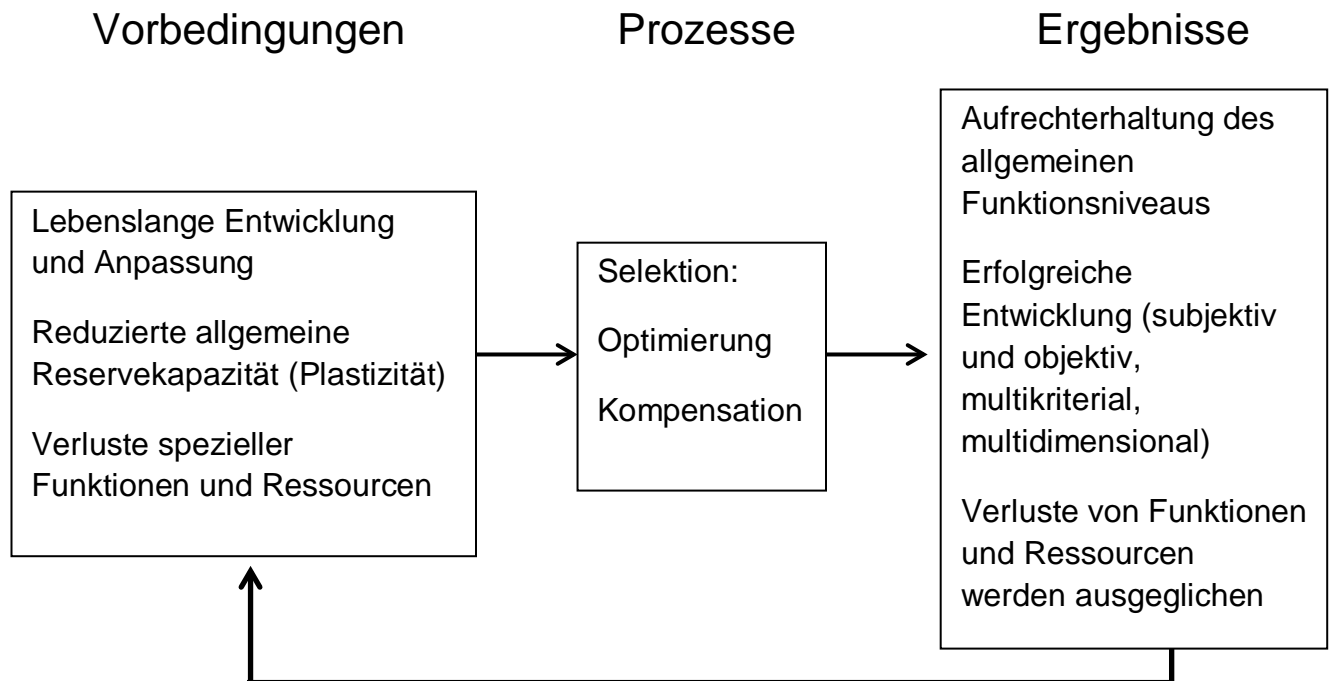


Abbildung 1: Das Modell der Selektiven Optimierung mit Kompensation über die Lebensspanne. (adaptiert nach P. B. Baltes & Baltes, 1990a, S. 22)

Ihre allgemeinen Beobachtungen zum Alter bauen auf zwei wichtigen Konzepten auf, der interindividuellen Variabilität und der intraindividuellen Plastizität des Alterns. Mit dem Alternsprozess werden die Unterschiede zwischen den Menschen immer bedeutender, während sie bis ins hohe Alter wandlungs- und lernfähig bleiben. In Berufung auf Cicero (Cicero, 1998) betonen P. B. Baltes und Baltes (1990a), dass Alter nicht nur negativ, sondern als Potential gesehen werden sollte. Sie berichten, dass bereits Cicero Alter als Möglichkeit sah, sich stärker dem Geist zuzuwenden, diesen weiterzuentwickeln und körperliche Bedürfnisse in den Hintergrund zu drängen. Auch unterschied er zwischen „normalem“ und „krankem“ Alter, Alter sei nicht gleichzusetzen mit Krankheit. Bereits in den 60er Jahren, verstärkt jedoch seit den 90er Jahren wird das Konzept vom „erfolgreichen“ Altern in der Gerontologie und Sozialpolitik sehr gefördert. Diese Entwicklung, so Baltes und Baltes, ist zum Teil dem neuen Optimismus und einer stärkeren Ressourcenorientierung der Gerontologie zu verdanken. Auf den ersten Blick erscheinen Baltes und Baltes die Begriffe Altern und Erfolg gegensätzlich. Alter definieren sie im Sinne von Verlust, Rückgang, nahender Tod, Erfolg dagegen verbinden sie mit Gewinnen. Anschließend lösen Baltes und Baltes diesen scheinbaren Gegensatz auf und

schlagen stattdessen eine kritische und konstruktive Analyse dessen vor, was Altern ist und was beim Alterungsprozess möglich ist.

Baltes und Baltes legen dem Modell die Erfassung von Kriterien erfolgreichen Alterns zugrunde. Lebenslänge als einziges Erfolgskriterium muss relativiert werden: ein langes Leben ermöglicht nicht nur freudvolle Erfahrungen, sondern kann zum Beispiel auch mehr leidvolle Erfahrungen, mehr potentiellen Verlust ermöglichen. Sie schlagen deshalb einen multikriterialen Ansatz vor und nennen folgende Kriterien: Lebenslänge, Biologische Gesundheit, Mentale Gesundheit, Kognitive Effektivität, Soziale Kompetenz und Produktivität, Persönliche Kontrolle und Lebenszufriedenheit. Bisher gibt es keine Einigung über die Beziehungen der Kriterien untereinander oder eine mögliche Gewichtung. Außerdem sollen sowohl subjektive als auch objektive Erfassungsmethoden berücksichtigt werden. Baltes und Baltes kritisieren, dass Plastizität und geringe Unterschiede der Lebenszufriedenheit von Menschen in unterschiedlichen Situationen subjektive Kriterien nicht als hinreichend erscheinen lassen. Des Weiteren erwähnen sie noch eine interdisziplinäre Erfassung der Variablen in den Bereichen Medizin, Psychologie, Soziologie.

P. B. Baltes und Baltes (1990a) formulieren in ihrem Lebensspannenmodell sieben Kennzeichen von Entwicklung:

1. *Entwicklung verläuft von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich:* Diese interindividuellen Unterschiede kommen in den verschiedenen Kriterien zum Ausdruck. Baltes und Baltes unterscheiden in diesem Zusammenhang zwischen normalem, optimalem und krankem (pathologischen) Altern. Beispielsweise kann bei pathologischem Altern - dem Erkranken in dieser Lebensphase - das Kriterium allgemeine Lebenserwartung kürzer sein als bei normalem Altern. Unter normalem Altern verstehen die Autoren ein Altern ohne biologische oder mentale Pathologie, optimales Altern dagegen ist eine Utopie, die vom Altern unter entwicklungsförderlichen und altersfreundlichen Umweltbedingungen ausgeht und pathologisches Altern schließlich bedeutet medizinische Ätiologie und Krankheitssyndrome.
2. *Altern ist geprägt von einer hohen Heterogenität:* Die Autoren sehen für diese interindividuellen Unterschiede im Alter drei Ursachen: Genetische und Umweltbedingungen, individualisierende Effekte, wie eine Person ihren

Lebenslauf beeinflusst und Pathologien. Zur Bestätigung ihrer Annahmen führen sie Längsschnittuntersuchungen (z.B. Maddox, 1987; Thomaes, 1987, 1992) an.

3. *Intraindividuelle Plastizität existiert auch im hohen Erwachsenenalter.* Ältere wie jüngere Menschen besitzen Reserven, die über Lernprozesse, Übung und Training aktiviert werden können. Vygotskij (1934/2002) erwähnte dieses Phänomen unter dem Begriff „Reservekapazität“. Verhaltensplastizität und korrigierende Kompensation sind über die gesamte Lebensspanne zu beobachten. Als empirische Evidenz für diese „Reservekapazität“ führen die Autoren verschiedene Befunde an (Margret M. Baltes, 1988; Margret M. Baltes & Wahl, 1987; P. B. Baltes & Lindenberger, 1988; P. B. Baltes, Sowarka, & Kliegl, 1989; Denney, 1984; Kliegl, Smith, & Baltes, 1989; Labouvie-Vief, 1985; Roether, 1986; Schaie & Willis, 1986; Willis & Schaie, 1986). Sie betonen, dass neues Lernen möglich ist und zudem wichtig für die Aneignung, Erhaltung und Veränderung von Expertise in der Arbeitswelt. Insbesondere sei neues Lernen wichtig in Bereichen, die im Alter besonderes Potential haben, wie zum Beispiel „Weisheit“. Die Autoren verweisen hierzu u.a. auf Querschnittsstudien von Kliegl et al. (1989) und Holliday und Chandler (1986). Plastizität stellt somit eine wichtige Voraussetzung für die Strategien Optimierung und Kompensation dar.
4. *Zwar existiert Plastizität im hohen Erwachsenenalter, diese nimmt jedoch altersbedingt ab:* Laut Kliegl et al. (1989) werden Plastizität und deren Grenzen anhand eines Gedächtnistests deutlich. Die Gedächtnisleistungen der beiden Stichproben unterschiedlichen Alters (Alter 20–30 Jahre und 66–80 Jahre) waren beim Prä-Test nahezu gleich, beim Posttest lag die Leistung der jungen Erwachsenen weit über der Leistung der Gruppe der älteren Erwachsenen. Die besten Probanden der Gruppe im hohen Erwachsenenalter waren auf nahezu demselben Niveau wie die schlechtesten Probanden der Gruppe im jungen Erwachsenenalter. Dies sehen Baltes und Baltes als ein Beleg, dass Plastizität ihre Grenzen hat, vor allem in Situationen anhaltender Forderung oder bei besonders hohen Anforderungen.
5. *Altersbezogene Verluste können durch Wissen und Pragmatismus ausgeglichen werden:* Baltes und Baltes nehmen an, dass kognitiver Pragmatismus Verluste ausgleichen kann. Jede intellektuelle Leistung setzt

sich aus verschiedenen Fähigkeiten zusammen. Wissen ist wichtig für Leistungen. So kann bei Menschen mit schlechten kognitiven Mechanismen die Leistung besser sein als bei Leuten mit guten kognitiven Mechanismen, wenn das Wissen hinsichtlich Testaufgaben höher ist. Sie nennen dies den kompensatorischen Effekt von Wissen. Als weitere empirische Belege führen sie die oben erwähnte Studie von Salthouse (1984) an, bei der die Textproduktion von jüngeren und älteren Sekretärinnen verglichen wurde. Obwohl die Anschläge pro Minute bei älteren Sekretärinnen geringer waren, waren diese trotzdem nicht langsamer im Schreiben eines gegebenen Textes, da sie sich zum Ausgleich der Technik des vorausschauenden Lesens bedienten. Dies ist ein Beispiel für den Einsatz der Strategie Kompensation.

6. *Mit dem Alter wird die Bilanz von Gewinnen und Verlusten negativer.* Besteht zu Beginn des Lebens Entwicklung fast nur aus Gewinnen und wenigen Verlusten, so werden die Verluste im Laufe des Lebens immer zahlreicher, bis schließlich zum hohen Erwachsenenalter hin die Verluste fast ausschließlich Entwicklung ausmachen. Gründe für diese Tendenz sehen die Autoren einmal darin, dass jede Entwicklung auch Verluste beinhaltet und andererseits in der Annahme der beschränkten Plastizität.
7. *Das Selbst bleibt bis ins hohe Erwachsenenalter widerstandsfähig:* Ältere Menschen berichteten über genauso hohe subjektive Lebenszufriedenheit, Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeit wie jüngere Menschen. Baltes und Baltes führen dafür verschiedene mögliche Faktoren an: Erstens, betrachtet jeder Mensch sich selbst aus multiplen Sichtweisen, zweitens verändern sich die Ziele im Laufe des Lebens und drittens begrenzen sich Menschen hohen Alters bei sozialen Vergleichen auf Vergleiche mit Menschen ähnlichen Alters und ähnlicher Situation.

Anhand der oben erwähnten sieben Annahmen leiten Baltes und Baltes drei Strategien für erfolgreiches Altern ab und stellen das SOK-Modell (M. M. Baltes & Carstensen, 2003; P. B. Baltes, 1997; P. B. Baltes & Baltes, 1990a; P. B. Baltes, Dittmann-Kohli, & Dixon, 1984; P. B. Baltes, Staudinger, & Lindenberger, 1999; Freund & Baltes, 1998; R. M. Lerner, Freund, De Stefanis, & Habermas, 2001; Marsiske et al., 1995) als einen allgemeinen Anpassungsprozess mit drei Bestandteilen vor: Selektion (später unterteilt in Elektive Selektion und Verlustorientierte Selektion), Optimierung und Kompensation.

Selektion bedeutet die Konzentration auf Gebiete hoher Priorität (der Umwelt und der eigenen Aktivität) aufgrund zunehmender Restriktionen der eigenen Lebenswelt. Diese Restriktionen entstehen durch den altersbedingten Verlust von Anpassungspotential. Es kommt mit der Selektion zur Bündelung (noch) vorhandener Potentiale und Ressourcen. Persönliche Motive, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Umwelanforderungen beeinflussen, welche Bereiche aufgegeben und welche beibehalten werden. Selektion kann durch persönliche Präferenzen (Elektive Selektion) oder durch den internalen oder externalen Verlust von Ressourcen (Verlustorientierte Selektion) ausgelöst werden. So kann beispielsweise ein älterer Mitarbeiter eine Arbeitstätigkeit auswählen, welche für ihn besonders herausfordernd und interessant ist oder ein Arbeitsziel aufgeben, welches zu erreichen zu schwer erscheint. Genauso könnte Selektion beispielsweise bedeuten, dass Beschäftigte sich zielstrebig auf spezielle Karriereziele konzentrieren (Vondracek, Porfeli, & Niles, 2002), laut P. B. Baltes und Kollegen (2006) trägt Selektion zur Direktionalität bei.

Optimierung liegt vor, wenn man in Verhaltensweisen investiert, um Kompetenzen und Ressourcen in spezifischen Funktionsbereichen zu bewahren oder zu verbessern. Optimierungsverhalten kann das einfache Ausüben von Tätigkeiten oder die Erhöhung von Einsatz und Ausdauer für das Erreichen eines Ziels beinhalten. Ein Mitarbeiter kann eine neue Aufgabe mit besonderer Ausdauer und besonderem Einsatz verfolgen, auch wenn sie ihm nicht besonders interessant erscheint, um sein Produktivitätsniveau aufrecht zu erhalten. Andere Beispiele hierfür im Arbeitskontext könnten sein das beharrliche Verfolgen zielrelevanter Mittel durch Fortbildungen oder Überstunden zum Erreichen wichtiger Arbeitserfahrung.

Kompensation als letzte der drei Strategien meint den Ausgleich verminderter Potentiale und Ressourcen aufgrund beschränkter Plastizität und beschränktem Anpassungspotential durch Nutzung anderer Ressourcen und den Aufbau bisher ungenutzter Verhaltensweisen. Zusätzliche Pausen, Mithilfe von Kollegen oder Einsatz von technischen Hilfsmitteln können Kompensationsbeispiele im Arbeitskontext sein.

Die drei Strategien sollen insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn ein breites Spektrum an Aktivitäten oder ein hohes Leistungslevel gefordert werden (z.B. Baustellenrealisierung unter Zeitdruck, risikoreiche Verkehrssituationen).

Sie beinhalten unter anderem kognitive, psychologische und technische Aspekte (z.B.: Einkaufszettel, Hörgerät).

Empirische Befunde zum SOK-Modell gibt es vielfach. Mehrere Studien zeigen, dass die Anwendung von SOK-Strategien positiv mit subjektivem Wohlbefinden, positiven Emotionen und Abwesenheit von Einsamkeitsgefühlen korreliert; die Zusammenhänge bleiben auch nach Berücksichtigung von Kontrollvariablen (z.B. Hartnäckige Zielverfolgung und Flexible Zielanpassung, Zustandsorientierung, Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Feindseligkeit, Gewissenhaftigkeit, Denkstile) konstant (Freund & Baltes, 1998, 2002b).

Allgemein beschreibt das SOK-Modell also grundlegende Entwicklungsprozesse der Selektion, der Optimierung und der Kompensation, welche der erfolgreichen Anpassung des sich verändernden Verhältnisses zwischen Gewinnen und Verlusten über die Lebensspanne zugrunde liegen (Jopp & Smith, 2006).

Als einen weiteren wichtigen Punkt des SOK-Modells nennen P. B. Baltes und Baltes (1990a) die Orchestrierung der drei Strategien (Freund & Baltes, 1998, 2002b; Marsiske et al., 1995) also die synchronisierte Anwendung der Strategien. *„Obwohl jede SOK-Strategie eine spezielle Funktion hat, ist ein zentrales Merkmal des SOK-Modells die Annahme, dass die Strategien koordiniert angewendet werden müssen, um ihre volle Wirkung zu entfalten.“* (Jopp & Smith, 2006, S. 254). Um mehr über die speziellen Rollen der einzelnen Strategien herauszufinden, sollten die Strategien laut Jopp und Smith getrennt untersucht werden. Andererseits sollte das SOK-Modell ebenso als komplexes System untersucht werden, z.B. mit einer Gesamtskala, um die Orchestrierung zu berücksichtigen. Außerdem sind die drei SOK-Komponenten empirisch hoch korreliert miteinander (die mittlere Interkorrelation betrug $r = .32$ bei Freund & Baltes, 2002a; Zacher & Frese, 2011), was die Erfassung eines Gesamtscores ebenfalls rechtfertigt. Beispielsweise haben B. B. Baltes und Heydens-Gahir (2003), Jopp und Smith (2006) und Zacher und Frese (2011) die drei Strategien zusammen untersucht. Viele andere Studien haben dagegen die Strategien getrennt voneinander untersucht (z.B. Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; Yeung & Fung, 2009). In der vorliegenden Studie soll der Zusammenhang sowohl der Strategien einzeln als auch der Orchestrierung mit dem arbeitspsychologischen Outcome untersucht werden.

1.4.2 Alterseffekte in der Anwendung der SOK-Strategien

Obwohl der Einsatz der SOK-Strategien laut P. B. Baltes und Baltes (1990a) dann zum Tragen kommt, wenn aufgrund altersbedingter Verluste Fähigkeiten ausgeglichen werden müssen, ist es durchaus denkbar, dass die Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation auch in anderen Lebensabschnitten, wenn nicht sogar über das gesamte Leben, eine Rolle spielen könnten (Freund, 2008). Bereits die Entwicklung des Neuralrohrs des Embryos im Mutterleib ist geprägt durch Selektionsprozesse. Es wird beispielsweise Selektion als Strategie bei der synaptischen Übertragung eingesetzt. Nach dem Use-it-or-lose-it-Prinzip sterben zur besseren Ordnung und Effizienz der Synapsenübertragung Neuronen schon zu dieser frühen Lebensphase ab (siehe Abbildung 2). Besonders wichtige Verbindungen werden beibehalten, unwichtige wieder verworfen (= Selektion). Dadurch optimiert unser Gehirn die Übertragungsprozesse (=Optimierung). Durch die neuronale Plastizität, also der Eigenschaft von Synapsen, Nervenzellen oder auch ganzen Hirnarealen, sich in Abhängigkeit von der Verwendung in ihren Eigenschaften zu verändern (anzupassen), können neue Fähigkeiten für alte eingesetzt werden (=Kompensation).

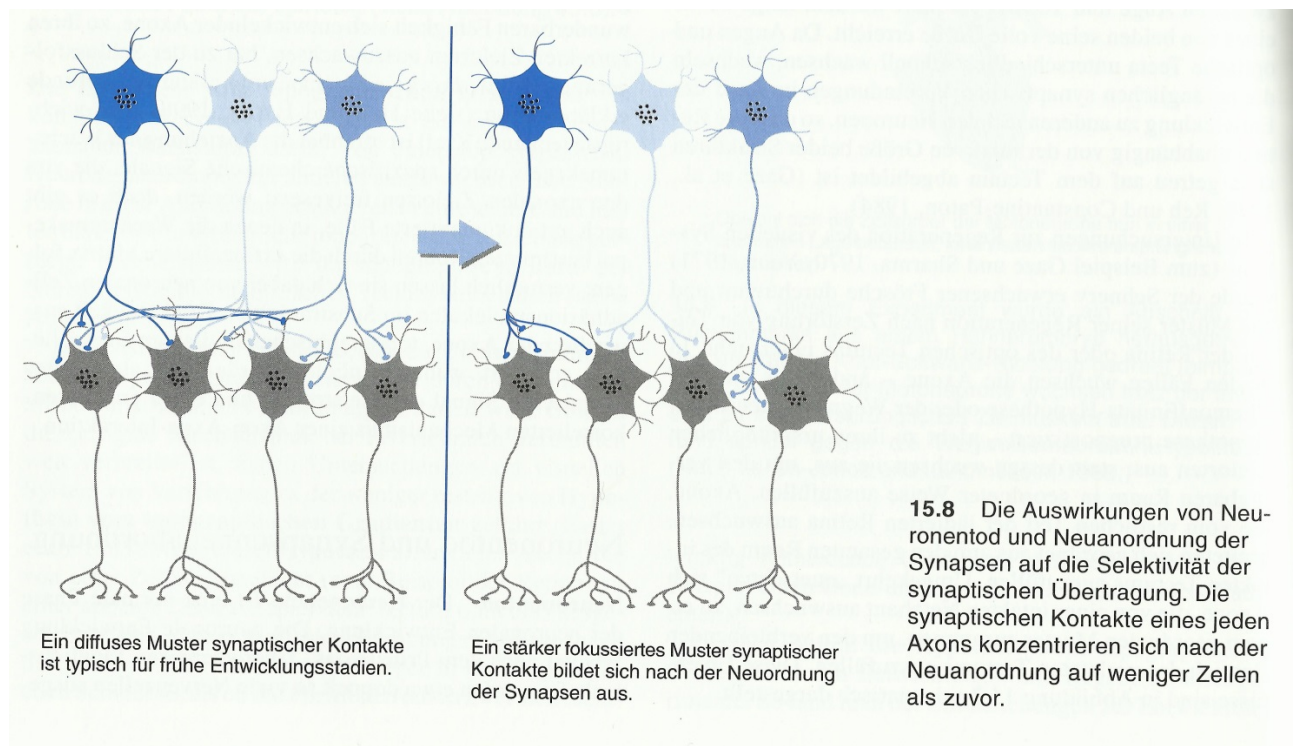


Abbildung 2: Synapsenselektivität beim Embryo (aus Pinel, 2001, S. 430)

Auch die frühe Kindheit ist von Entwicklungsvorgängen geprägt, in denen selektiert, optimiert und kompensiert wird. Da diese Strategien für alle Form von erfolgreicher Entwicklung unabdingbar zu sein scheinen, interessiert umso mehr, ob es einen empirisch bestätigten systematischen Zusammenhang des Einsatzes der SOK-Strategien und dem chronologischen Alter gibt. Dieser sollte, so die Autoren des SOK-Modells, positiver Form sein, da mit dem Alter die Notwendigkeit für einen solchen Einsatz ansteigt. Zwar nehmen sie im SOK-Modell keine generelle Persönlichkeitseigenschaft an, SOK-Strategien insgesamt oder einzeln zu nutzen. Sie gehen aber davon aus, dass die SOK-Strategien mit zunehmendem Alter nützlicher werden (Boerner & Jopp, 2007). Auch eine verminderte Nutzung der SOK-Strategien mit dem Alter ist denkbar, da mit zunehmendem Alter die für die SOK-Strategien notwendigen Ressourcen nicht mehr im gleichen Umfang zur Verfügung stehen (P. B. Baltes & Baltes, 1990a). Ein dritter denkbarer positiver Zusammenhang zwischen Alter und Verlustorientierter Selektion sowie Kompensation, dagegen ein negativer Zusammenhang zwischen Elektiver Selektion und Optimierung ist schließlich auch möglich, da die beiden letzteren Strategien weniger stark mit Verlusterfahrungen assoziiert sind. Die Untersuchungen zur Beziehung von Alter und SOK kommen zu verschiedenen Ergebnissen.

So untersuchten beispielsweise Freund und Baltes (2002a) anhand zwei unabhängiger Stichproben mit $N = 218$ und $N = 181$ Versuchspersonen von 14 bis 89 Jahren den selbstberichteten Einsatz der SOK-Strategien. Dabei wies die Altersgruppe der mittleren Erwachsenen die höchsten Werte für den Einsatz der SOK-Strategien auf. Eine Studie von Müller, Weigl, Heiden, Glaser, und Angerer (2012) zum Thema Alter, Entscheidungsspielraum und den SOK-Strategien ergab für die Stichprobe von 438 Pflegekräften eine hoch signifikante Korrelation von $r = .22$ von Alter und dem SOK-Einsatz.

Ähnlich konnten Yeung und Fung (2009) zwar ebenfalls einen Zusammenhang zwischen Alter und den SOK-Strategien berichten, dies allerdings nur für Elektive Selektion und Optimierung. Dagegen ergab sich in ihrer Studie kein Zusammenhang zwischen Alter mit verlustregulatorischer Selektion und mit Kompensation. Auch in einer Längsschnittstudie von Jopp und Smith (2006) ergab sich ausschließlich für den Einsatz von Optimierung ein signifikanter Effekt auf Veränderung über die Zeit.

Zu gegenteiligen Ergebnissen kamen Abraham und Hansson (1995). In ihrer Untersuchung mit Arbeitnehmern zwischen 40 und 69 Jahren wurde kein Zusammenhang zwischen Alter und dem Einsatz der SOK-Strategien gefunden. Allerdings profitierten ältere Arbeitnehmer mehr vom Einsatz der SOK-Strategien als jüngere Kollegen in Bezug auf Leistung. Einen weiteren Aspekt betonen Chou und Chi (2002), welche den Zusammenhang dieser Variablen für die Altersgruppe älterer Erwachsener untersuchten. Es ergab sich abgesehen von einer signifikant negativen Korrelation für Optimierung kein Zusammenhang mit Alter. Die empfundene Finanzbelastung älterer Versuchspersonen wurde mit einem hohen Einsatz an SOK jedoch gepuffert (Selektion $r = 0.06$, Optimierung $r = - 0.12$, Kompensation $r = - 0.08$).

Im Einklang dazu fanden Bajor und Baltes (2003) für ihre Stichprobe von 226 Bankangestellten einen Interkorrelationswert von 0.09 zwischen Alter und dem selbst berichteten Einsatz der SOK-Strategien, also keinen Zusammenhang.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass diese verschiedenen Befunde auf keinen eindeutigen Zusammenhang von Alter und dem Einsatz der SOK-Strategien schließen lassen. Sowohl im mittleren, als auch im höheren Erwachsenenalter ist die Relevanz der SOK-Strategien für erfolgreiche Entwicklung denkbar. Es gibt insbesondere noch Forschungsbedarf bei der Klärung der Frage, ob der *arbeitsbezogene* Einsatz der SOK-Strategien mit dem Alter der Beschäftigten zusammenhängt und ob Alter eventuell nicht als Haupteffekt sondern als Moderator oder Mediator mit SOK und weiteren arbeitsrelevanten Variablen in Beziehung steht. Ebenso wird aus der uneinheitlichen empirischen Befundlage deutlich, dass die Untersuchung der SOK-Strategien als Gesamtskala oder als einzelne Strategien zu verschiedenen Aussagen führen kann.

1.4.3 Empirische Befunde

P. B. Baltes und Baltes (1990a) schließen aus ihrem Modell der Selektiven Optimierung mit Kompensation, dass der Einsatz der Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation den Verlust spezieller Funktionen und der allgemeinen Kapazität auszugleichen vermag, so dass ein zwar eng begrenzter, dennoch effektiver Bereich resultiert.

Die Gültigkeit des SOK-Modells wurde in den letzten zwanzig Jahren auch für den Bereich Arbeit postuliert (B. B. Baltes & Dickson, 2001) und in einigen empirischen Arbeiten zum Thema Altern und Arbeit untersucht (Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; B. B. Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Chou & Chi, 2002; Schmitt et al., 2012; Wiese et al., 2002; Yeung & Fung, 2009; Zacher & Frese, 2011). Dies liegt an der einerseits universellen und andererseits doch sehr individuellen Anwendbarkeit des Metamodells.

Abraham und Hansson (1995) übertrugen in ihrer mittlerweile klassischen Studie zum ersten Mal das SOK-Modell auf die Arbeitswelt. Sie setzten den Einsatz von Selektion, Optimierung und Kompensation in Beziehung mit verschiedenen signifikanten Arbeitsvariablen. Sie argumentierten, dass bei älteren Arbeitnehmern entwicklungsbedingte Fähigkeitsverluste zu erhöhtem Stress am Arbeitsplatz, Kontrollverlust und Arbeitsunzufriedenheit führen. Es kommt zum Einsatz der SOK-Strategien, wodurch die Arbeitsleistung besser aufrechterhalten werden kann. Sie fanden heraus, dass ältere Arbeitnehmer (hier zwischen 49 und 69 Jahren), welche häufig SOK-Strategien anwendeten, über eine höhere Arbeitskompetenz berichteten. Der Zusammenhang zwischen Selektion und Aufrechterhaltung der Arbeitsleistung nahm mit dem Alter der Arbeitnehmer zu, ebenso der Zusammenhang zwischen Optimierung bzw. Kompensation und Zielerreichung. Die Querschnittsstudie, operationalisiert mit Selbstbeurteilungsdaten, bietet einen Ansatzpunkt für weitere, fundierte Forschung zur Anwendung des SOK-Modells in Bezug auf die Erwerbslaufbahn.

Einen positiven Zusammenhang des Einsatzes von SOK-Strategien mit der Reduzierung von Arbeitsstressoren sowie Stressoren im Rahmen des Familienlebens und in Folge dessen ein positiver Zusammenhang der SOK-Strategien mit der Reduzierung des Arbeit-Familien-Konflikts fanden B. B. Baltes und Heydens-Gahir (2003) in ihrer Studie. Young, Baltes, und Pratt (2007) bestätigen diesen Zusammenhang auch in ihrer Studie, in welcher der Einsatz der SOK-Strategien ebenfalls eine Reduzierung der Arbeits- und der Familienstressoren zur Folge hatte, insbesondere für die Versuchsteilnehmer, welche über besonders beanspruchende Arbeitssituationen berichteten. In einer Untersuchung von Chou und Chi (2002) in Japan moderierten die SOK-Strategien die Beziehung zwischen finanzieller Belastung und Lebenszufriedenheit. Allerdings betraf diese Studie

weniger die Arbeitswelt, da die Teilnehmer der Untersuchung 60 Jahre und älter waren und keine Arbeitsvariablen untersucht wurden. Wiese et al. (2002) fanden in einer dreijährigen Längsschnittstudie, dass der selbstberichtete Einsatz von SOK-Strategien globales und arbeitsbezogenes subjektives Wohlbefinden vorhersagt. Die Stichprobe dieser Studie bezog sich mit einem Altersrange von 28 bis 39 Jahren eher auf die Altersgruppe der jungen Erwachsenen. Insbesondere Optimierung und Kompensation waren mit Unterschieden der Versuchsteilnehmer verbunden, wie emotional ausgeglichen sich diese fühlten und wie zufrieden sie zum Messzeitpunkt drei Jahre später mit ihrer Arbeitssituation waren. SOK zeigte jedoch keinen Zusammenhang mit dem erfassten subjektiven Karriereerfolg.

Bajor und Baltes (2003) untersuchten, ob der Einsatz der SOK-Strategien für die Arbeitsleistung prädiktiv ist und ob die Persönlichkeitseigenschaft Gewissenhaftigkeit diesen Einsatz vorhersagt. Für ihre Stichprobe untersuchten Bajor und Baltes US-Bankangestellte. Dabei wurde die Mediatorrolle der SOK-Strategien nur teilweise betätigt. In Berufen, welche sich durch einen hohen Grad an Autonomie und Verantwortung auszeichnen, berichteten besonders gewissenhafte Versuchspersonen über einen höheren Einsatz der SOK-Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensierung, was wiederum mit erhöhter Arbeitsleistung verbunden war. Diese beiden SOK-Strategien waren zwar keine vollständigen Mediatoren, erklärten aber zusätzlich zu anderen Variablen fast 11 Prozent an Varianz in Bezug auf Arbeitsleistung auf. Genauso fanden Yeung und Fung (2009) einen positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und der Arbeitsleistung. Sie befragten chinesischen Versicherungsverkäufern im Rahmen einer Tagebuchstudie. Dabei ging ein hoher Einsatz von Kompensation mit einer höheren Erhaltung der Arbeitsleistung für ältere Arbeitnehmer einher. Elektive Selektion ging mit der Verkaufsproduktivität sowohl für jüngere als auch für ältere Angestellte einher. Der Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und den beiden Kriterien Arbeitsleistung und Verkaufsproduktivität hing von dem Faktor Aufgabenschwierigkeit der Arbeit ab. Für Arbeitsleistung hatten ältere Angestellte mehr Nutzen von Elektiver Selektion bei schwierigen Aufgaben. Für die Verkaufsproduktivität der älteren Angestellten waren alle vier Strategien stärker positiv korreliert bei leichten und mittleren Aufgaben, bei schweren Aufgaben waren SOK und Produktivität negativ korreliert. Dies war bei jüngeren Angestellten allerdings nicht der Fall, bei diesen traten sogar gegenläufige Effekte auf. Wiese et

al. (2000) untersuchten die Anwendbarkeit des SOK-Modells auf karrierebezogene Ziele junger Erwachsener zwischen 25 und 36 Jahren. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass der Einsatz der SOK-Strategien und die subjektiven Indikatoren des Karriereerfolgs positiv korreliert sind.

Eine Überprüfung der Gültigkeit des SOK-Modells in der deutschsprachigen Arbeitswelt wurde von Schmitt et al. (2012) anhand einer Tagebuchstudie mit Verwaltungsangestellten untersucht. Tägliche Problemlöseanforderungen waren positiv korreliert mit Fatigue, aber nicht verbunden mit der Arbeitszufriedenheit. Der Einsatz der SOK-Strategien war dagegen positiv verbunden mit der Arbeitszufriedenheit aber nicht mit Fatigue. Die SOK-Strategien erzielten einen sogenannten Puffereffekt, sie schwächten den Einfluss der Anforderungen auf die Fatigue ab. Im Gegensatz dazu leisteten sie keinen fördernden Beitrag zum Zusammenhang zwischen den Anforderungen und der Arbeitszufriedenheit. Schmitt et al. schließen daraus, dass die SOK-Strategien eine Schutzfunktion gegen die negative Wirkung von Problemlöseanforderungen ausüben kann.

Aus dem Berufsfeld von Pflegekräften stammt eine Studie von Müller et al. (2012), in welcher Pflegepersonal mit besonders hohem Einsatz an SOK-Strategien über eine höhere Arbeitsfähigkeit (Begriff Arbeitsfähigkeit vs. Arbeitsleistung, siehe 1.2.1) verfügten. Der positive Einfluss von Entscheidungsspielraum auf die Arbeitsfähigkeit war hierbei von SOK mediiert und diese Mediatorwirkung wiederum von Alter moderiert. Müller et al. betonen aufgrund ihrer Ergebnisse die Relevanz der SOK-Strategien für die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit bis in ein hohes Erwerbsalter bei Pflegekräften. Weigl, Müller, Hornung, Zacher, and Angerer (2013) untersuchten Angestellte des Gesundheitswesens in Hinsicht auf dieselben Variablen Entscheidungsspielraum, Alter, SOK und Arbeitsfähigkeit. Sie fanden einen signifikanten Zusammenhang zwischen Alter, Entscheidungsspielraum und dem Einsatz der SOK-Strategien auf das Kriterium Arbeitsfähigkeit. Angestellte mit hohem SOK-Einsatz und hoher Entscheidungsspielraum wiesen eine weniger stark ausgeprägte negative Beziehung zwischen Alter und Arbeitsfähigkeit auf.

Als ein weiteres subjektives Kriterium der multikriterialen Definition von erfolgreichem Altern am Arbeitsplatz wurde von Zacher und Frese (2011) als Fokussierung auf positive Erwartungen bezüglich späterer Arbeitsgelegenheiten beschrieben und als Anzahl an neuen Zielen, Möglichkeiten und Alternativen operationalisiert, welche

Arbeitnehmer für ihre persönliche Zukunft bei der Arbeit zu haben glauben. Dieses Kriterium wurde auf seinen Zusammenhang mit dem Einsatz der SOK-Strategien, Arbeitskomplexität und Alter untersucht. Dabei war Alter negativ mit dem Kriterium verbunden und Arbeitskomplexität sowie der Einsatz der SOK-Strategien waren positiv mit der Fokussierung auf Möglichkeiten verbunden. Sowohl komplexe Arbeitstätigkeiten als auch der Einsatz der SOK-Strategien halfen älteren Arbeitnehmern, diese Fokussierung aufrecht zu erhalten. Ältere Arbeitnehmer, welche weder hoch komplexe Arbeitsaufgaben noch einen hohen Wert an SOK aufwiesen, konnten die Fokussierung nicht im gleichen Maße aufrechterhalten. Auch hier zeigte sich also der positive Effekt der SOK-Strategien, um ein erfolgreiches Arbeitsleben bis in ein hohes Erwerbsalter zu erhalten. Schließlich fanden Abele und Wiese (2008) heraus, dass Optimierung mit Karriereerfolg, wie zum Beispiel Bezahlung oder Position, verbunden ist.

Alle diese Befunde zum Einsatz der SOK-Strategien im Bereich Arbeit legen nahe, dass die Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung verschiedener wichtiger Arbeitskriterien leisten kann, welche wiederum für ein erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt unerlässlich erscheinen.

In den genannten Studien wurde teilweise auch darauf eingegangen, welche Faktoren aus der Arbeitsumwelt den Einsatz der SOK-Strategien beeinflussen könnten. So sprechen Abraham und Hansson (1995) von Rollenkonflikten. Bei einer vorherrschenden Rollenmehrdeutigkeit oder Rollenunklarheit am Arbeitsplatz solle ein positiver Zusammenhang mit Selektion und Optimierung vorliegen. Yeung und Fung (2009) sehen als weiteren wichtigen Faktor Aufgabenschwierigkeit. Sie fanden einen stärkeren positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und der Arbeitsleistung für ältere Arbeitnehmer mit schweren Aufgaben. Dagegen berichteten Zacher und Frese (2011) über eine Beziehung von SOK und der Fokussierung auf zukünftige Arbeitsgelegenheiten nur für Berufe mit niedriger Komplexität. Schmitt et al. (2012) fanden heraus, dass der Einsatz der SOK-Strategien die Beziehung zwischen Problemlöseanforderungen und Müdigkeit puffert. Young et al. (2007) bestätigten die Verfügbarkeit von Ressourcen als Faktor, der darüber bestimmt, ob der Einsatz der SOK-Strategien bei der Reduzierung der Arbeitsstressoren hilfreich ist.

Wie Müller, Heiden, Weigl, Glaser, und Angerer (2013) bemerken, deuten alle diese Studien darauf hin, dass die SOK-Strategien besonders wirksam sind, wenn nur wenige Ressourcen seitens der Arbeitsumwelt zur Verfügung stehen.

1.4.3.1 SOK und Arbeitsleistung

Leistungsunterschiede bei der alltäglichen Bewältigung von Arbeitsaufgaben werden in der Arbeits- und Organisationspsychologie unter anderem durch die Beschreibung personaler Merkmale erklärt. Erwerbstätige unterscheiden sich hinsichtlich Wissen, Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozial- und Personalkompetenzen, Expertise und Erfahrung, verschiedene Arten der Intelligenz, aber auch Motivationsmuster und Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und Werthaltungen (Sonntag et al., 2012), was entsprechende Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben kann. Unterschiede in Persönlichkeitseigenschaften wie beispielsweise Offenheit für neue Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Zielorientierung, Wachstumsbedürfnis, Belohnungsaufschub oder auch Selbstwirksamkeit scheinen mit der Arbeitsleistung verbunden zu sein (z.B. Bipp, 2009; Timothy A. Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007). Bisher wenig untersucht wurden dagegen die Zusammenhänge von Selbstregulationsstrategien bei der Arbeit, beispielsweise die SOK-Strategien, mit der Arbeitsleistung. Die Untersuchung dieser Strategien in Bezug auf Arbeitsleistung verspricht einen neuen Erkenntniswert, da hierbei der (Erwerbs)Lebensspannenaspekt berücksichtigt wird, welcher bei anderen personalen Merkmalen wenig oder keine Rolle spielt. Entwicklung mit Hilfe des Einsatzes der Strategien wird hier thematisiert, was auch bei anderen Variablen (z.B. Veränderung der Intelligenzarten im Laufe der Erwerbslaufbahn, Veränderung der Persönlichkeitseigenschaften, etc.) sinnvoll wäre, aber bislang selten bewusst thematisiert wird. Zudem ist die Steuerung von Arbeitstätigkeiten auf einer Metaebene eine wichtige Ergänzung neben den herkömmlichen Faktoren von Leistungsunterschieden. Im Gegensatz zu Persönlichkeitseigenschaften können diese Selbstregulationsstrategien leichter verändert und trainiert werden.

Neben verschiedenen anderen personalen Faktoren wird oftmals auch Alter als eine Variable zur Erklärung von Leistungsunterschieden herangeführt. Welford (1985)

stellte jedoch fest, dass die altersbedingten Veränderungen der Arbeitsleistung sehr verschieden sind. Es kommt auf die Art der untersuchten Leistung und verschiedene weitere Variablen an, ob ein Rückgang (Giniger, Dispenzieri, & Eisenberg, 1983; Kliegl & Mayr, 1992; Lindenberger & Baltes, 1994; Rhodes, 1983; Salthouse, 1979, 1991; Verhaeghen & Salthouse, 1997), eine Kontinuität oder eine Verbesserung mit dem Alter zutrifft oder ob die Zusammenhangsfunktion eher einer umgedrehten U-förmigen Funktion statt einer linearen Funktion folgt (Sturman, 2003). Ebenso muss laut Cleveland und Lim (2007) als Moderator die Art der Messung der Leistung beachtet werden.

Wie aber sieht dieser Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und Alter aus, wenn die Strategien der Selektion, Kompensation und Optimierung eingesetzt werden? Die bislang vereinzelt Studien, welche einen Zusammenhang zwischen SOK-Strategien und Arbeitsleistung untersucht haben, kommen zu einem relativ eindeutigen Ergebnis: Bajor und Baltes (2003) konnten die SOK-Strategien als Prädiktoren für Arbeitsleistung in ihrer Studie aufzeigen. In der Studie wurde der Einsatz der SOK-Strategien als Mediator des Zusammenhangs zwischen Gewissenhaftigkeit und Arbeitsleistung untersucht. Die Stichprobe bestand aus Angestellten des US-Finanzsektors. Die Autoren fanden heraus, dass in einer Arbeitssituation, in der hohe Arbeitskontrolle (Entscheidungsspielraum) gegeben war, Angestellte mit hoher Gewissenhaftigkeit über mehr Einsatz der SOK-Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation berichteten und diese Strategien mit höherer Arbeitsleistung verbunden waren. Allerdings berichteten die Autoren nur über eine teilweise, keine vollständige Mediation. Verlustorientierte Selektion und Kompensation erklärten einen eigenen Anteil an Varianz in Bezug auf Arbeitsleistung auf, welcher fast so groß war wie Gewissenhaftigkeit selbst (Varianzaufklärung SOK nahezu 11 Prozent).

Yeung und Fung (2009) berichteten in ihrer Querschnitts- und Tagebuchstudie ebenfalls über einen positiven Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und der Arbeitsleistung. Die hier operationalisierte Stichprobe von chinesischen Versicherungsangestellten wurde in Bezug auf den globalen und täglichen Einsatz der SOK-Strategien im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsleistung untersucht. Dabei sagte in der Gruppe der älteren Angestellten der Einsatz von Kompensation eine höhere Aufrechterhaltung der Leistung vorher. Elektive Selektion hatte einen

positiven Zusammenhang mit der Verkaufsproduktivität für beide Altersgruppen, die jüngeren und älteren Versuchspersonen. Außerdem wurde die Variable Aufgabenschwierigkeit als Moderator gefunden, welcher die positive Beziehung zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und der Arbeitsleistung moderierte. Bei schwierigen Aufgaben sagte ein hoher Einsatz an SOK-Strategien höhere Arbeitsleistung vorher. Diese Moderation war aber für ältere Angestellte stärker ausgeprägt als für jüngere Angestellte. Auch die Verkaufszahlen der älteren Angestellten waren bei einem hohen Einsatz der SOK-Strategien höher, allerdings nur bei Aufgaben niedriger oder mittlerer Schwierigkeit. Für die jüngeren Angestellten war der Zusammenhang der SOK-Strategien mit den Verkaufszahlen genau umgekehrt, hier war der Zusammenhang bei schwierigen Aufgaben am höchsten ausgeprägt. Die Studie zeigt, dass der Zusammenhang von SOK und Arbeitsleistung sehr differenziert betrachtet werden muss und bei einer Untersuchung der Beziehung von SOK und Arbeitsleistung im Zusammenhang mit Alter die Aufgabenschwierigkeit entweder explizit miteinbeziehen oder im Sinne einer homogenen Stichprobe konstant gehalten werden sollte.

Auch Abraham und Hansson (1995) fanden einen Zusammenhang der SOK-Strategien mit der subjektiven Arbeitsleistung der Studienteilnehmer. In dieser Untersuchung wurden Teilnehmer ganz verschiedener Berufe des US-Arbeitsmarktes rekrutiert. Selektion und die subjektive Leistungserhaltung korrelierten positiv und diese Korrelation war für die ältere Altersgruppe stärker ausgeprägt. Optimierung und Kompensation korrelierten positiv mit *Impression Management* und Zielerreichung. Auch diese Zusammenhänge nahmen mit dem Alter zu.

Müller et al. (2012) untersuchten in Deutschland in ihrer Studie zur Arbeitsfähigkeit von Pflegekräften den Transfer des SOK-Modells. Allgemein wurde in der Forschung ein Rückgang von Arbeitsleistung von Pflegekräften mit dem Alter festgestellt. In der Studie von Müller et al. wurde jedoch eine positive Korrelation von Arbeitsfähigkeit mit dem Einsatz der SOK-Strategien für das Pflegepersonal gefunden. Des Weiteren erwiesen sich die SOK-Strategien als signifikante Mediatoren der Beziehung zwischen Entscheidungsspielraum und Arbeitsfähigkeit. Diese Effekte waren für ältere Pflegekräfte stärker ausgeprägt als für ihre jüngeren Kollegen. Müller et al. schließen daraus, dass sowohl Entscheidungsspielraum als auch der Einsatz der

SOK-Strategien zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit beitragen können. Eine weitere Studie von Weigl et al. (2013) zum Bereich der Pflegeberufe fand ebenfalls einen positiven Zusammenhang von Entscheidungsspielraum und Arbeitsfähigkeit sowie einen Interaktionseffekt für Alter, Entscheidungsspielraum und den Einsatz der SOK-Strategien in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit. Arbeitnehmer mit hoher Arbeitskontrolle und einem hohen Einsatz der SOK-Strategien wiesen einen geringeren negativen Zusammenhang von Alter und Arbeitsfähigkeit auf.

Im Hinblick auf diese Ergebnisse ist eine Untersuchung der SOK-Strategien in anderen Berufen gerechtfertigt. Die Ergebnisse legen nahe, dass ein hoher Einsatz der SOK-Strategien helfen kann, die Arbeitsleistung, welche durch altersbedingte Verlusterfahrungen von einer Abnahme bedroht ist, aufrecht zu erhalten. Auch in der Studie von Müller et al. (2013) wendeten die Pflegekräfte die SOK-Strategien an, um tägliche Arbeitsansprüche zu bewältigen. Der Einsatz der SOK-Strategien trug hier ebenfalls zur Arbeitsfähigkeit bei. Der positive Zusammenhang zwischen SOK und Arbeitsfähigkeit war bei älteren Krankenschwestern stärker ausgeprägt als bei jüngeren. Der Einsatz der SOK-Strategien half, schädigende Effekte von Rückenbeschwerden zu bewältigen. Entscheidungsspielraum erhöhte wesentlich die Effektivität der SOK-Strategien bei älteren Pflegekräften und solchen mit den erwähnten Gesundheitseinschränkungen. Dies impliziert die Entwicklung von SOK-bezogenen Interventionen, um Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten.

1.4.3.2 SOK und Arbeitswohlbefinden

Es gibt mittlerweile eine Anzahl an Studien, welche den Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Wohlbefinden (*Occupational Wellbeing/Wellbeing At Work*) und Produktivität belegen (Baptiste, 2008; Brun, 2010; Dewe & Kompier, 2010; Timothy A. Judge & Hulin, 1993; Levi, 1994; Näsmän & Ilmarinen, 1999). Insofern lässt sich die Relevanz von arbeitsbezogenem Wohlbefinden für die Arbeitswelt deutlich machen und sollte nicht vernachlässigt werden.

Dagegen existieren immer noch wenige Studien zur differenzierten Betrachtung von arbeitsbezogenem Wohlbefinden in Abhängigkeit von verschiedenen Altersstufen.

Warr (1992) und Birdi, Warr, und Oswald (1995) konnten in ihren Studien einen kurvilinearen positiven Zusammenhang zwischen dem Lebensalter von Arbeitnehmern und deren arbeitsbezogenem Wohlbefinden belegen: Junge und ältere Arbeitnehmer empfinden hiernach ein durchschnittlich höheres arbeitsbezogenes Wohlbefinden als Arbeitnehmer im mittleren Erwachsenenalter. Ergebnisse der Untersuchungen von Abraham und Hansson (1995) und A. Smith (2001) bestätigen diese Befundlage.

Die Wichtigkeit von arbeitsbezogenem Wohlbefinden wird durch den gut bestätigten Zusammenhang zu Arbeitsproduktivität verdeutlicht (Baptiste, 2008; Dewe & Kompier, 2010). Doch welche Faktoren beeinflussen arbeitsbezogenes Wohlbefinden? Mehrere Studien zeigen, dass die Anwendung von SOK-Strategien positiv korreliert mit subjektivem Wohlbefinden, positiven Emotionen und Abwesenheit von Einsamkeitsgefühlen; die Zusammenhänge blieben auch nach Berücksichtigung von Kontrollvariablen konstant (Freund & Baltes, 1998). Wiese et al. (2002), fanden in einer dreijährigen Längsschnittstudie, dass der selbstberichtete Einsatz von SOK-Strategien globales und arbeitsbezogenes subjektives Wohlbefinden und subjektiven Karriereerfolg vorhersagt.

Dagegen konnten Abraham und Hansson (1995) jedoch keinen klaren Zusammenhang zwischen SOK und arbeitsbezogenem Wohlbefinden finden. B. B. Baltes und Heydens-Gahir (2003) berichteten über einen Zusammenhang der SOK-Strategien mit der Reduktion von Arbeitsstressoren.

Für die verschiedenen Strategien getrennt untersucht, ist die Befundlage dieses Forschungsbereiches nicht einheitlich. Selektion war in verschiedenen Studien nicht oder nur gering mit subjektivem Erfolg verbunden (Abele & Wiese, 2008; Abraham & Hansson, 1995; Freund & Baltes, 1998, 2002a; Wiese et al., 2000, 2002). Optimierung wies dagegen eine signifikante Korrelation mit Lebenszufriedenheit, Arbeitswohlbefinden, Entwicklungserfolg und Arbeitszufriedenheit auf (Abele & Wiese, 2008; Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; Freund & Baltes, 2002a; Wiese et al., 2002). Laut Wiese et al. (2002) stellte sich insbesondere Kompensation als bedeutsamer Faktor für die Vorhersage der emotionalen Ausgeglichenheit der Versuchsteilnehmer und für die Arbeitszufriedenheit dieser drei Jahre später dar.

Die verschiedenen Studien haben arbeitsbezogenes Wohlbefinden zum Teil sehr unterschiedlich operationalisiert, da der Begriff arbeitsbezogenes Wohlbefinden relativ weit gefasst ist. Kahn und Juster (2002) wiesen in ihrer Forschungsarbeit zu Wohlbefinden darauf hin, dass zur Operationalisierung von arbeitsbezogenem Wohlbefinden verschiedene Aspekte wie Zufriedenheit, Arbeitsprobleme, Arbeitsumgebung gemessen werden sollten. *“Well-being, or quality of life, is a continuing goal for individuals and a major criterion for the evaluation of governments and societies. As a research concept, however, it has been marked by persisting problems of definition and measurement and by uncertainties about its changing pattern over the life course.”* (Kahn & Juster, 2002, S. 634)

Arbeitsfreude und Arbeitsenthusiasmus

Die beiden Variablen Arbeitsfreude und Arbeitsenthusiasmus unterscheiden sich nach Warr (1990) aufgrund ihrer vorherrschenden affektiven Färbung – Vergnügen (pleasure) für erstes und ein erhöhtes physisches Erregungsniveau für zweites (arousal). Für die Variable Arbeitsfreude, bzw Arbeitsangst (*Job Anxiety*) wurde ein Zusammenhang mit dem Alter untersucht (Warr, 1992, 1994) und ein U-förmiger Zusammenhang bei britischen Angestellten zwischen 18 und 64 Jahren gefunden. Teilnehmer zwischen 25 und 35 Jahren berichteten über die geringste Arbeitsfreude. Verschiedene Erklärungen werden von dem Autor angeführt. Erstens sei das mittlere Erwachsenenalter eine sehr stressreiche Phase mit der Erziehung von Kindern. Zweitens steige die allgemeine Lebenszufriedenheit erst nach dem mittleren Erwachsenenalter leicht an. Drittens würde man mit dem höheren Erwachsenenalter eventuell bessere Coping-Strategien entwickeln. Als weitere Erklärung für eine steigende Arbeitsfreude mit dem mittleren bis hohen Erwachsenenalter könnte der Einsatz der SOK-Strategien, welcher laut P. B. Baltes und Baltes (1990a) mit dem Alter zunehmen sollte, analog zu den Befunden für Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit zutreffen. Da der Einsatz der Entwicklungsstrategien Selektion, Optimierung und Kompensation den Arbeitsvorgang strukturiert, hierarchisiert und vereinfacht, können die tägliche Freude und der tägliche Enthusiasmus an der Arbeit hervorgerufen werden.

Arbeitsstress

Der tägliche Arbeitsstress, die dritte Wohlbefindensvariable, wurde ebenfalls bereits in seiner Beziehung mit Alter und Arbeit untersucht. Maslach und Jackson (1982) ermittelten in einer Studie zum Thema ältere Arbeitnehmer und Arbeitsstress, dass ältere Berufstätige weniger häufig am Burn-Out-Syndrom erkranken als ihre jüngeren Kollegen. Der Einsatz der SOK-Strategien in Beziehung zum Arbeitsstress wurde von Bajor und Baltes (2003) und Abraham und Hansson (1995) untersucht. Dabei fanden Bajor und Baltes (2003) einen signifikanten Zusammenhang für den Einsatz der SOK-Strategien und verschiedenen Arbeitsstressoren, Abraham und Hansson dagegen konnten nur einen signifikanten positiven Zusammenhang mit Selektion und Kompensation nachweisen. Für Arbeitsstress wird in Anlehnung an die Ergebnisse der Studie von Bajor und Baltes angenommen, dass der Einsatz der SOK-Strategien einen negativen Zusammenhang mit Arbeitsstress aufweisen kann. Dies wurde allerdings noch nicht auf dem Tagesniveau gemessen.

Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit wurde bereits in den siebziger Jahren erforscht. Adams (1971) ging damals allgemein von einer umgedreht U-förmigen Funktion von Alter und Zufriedenheit aus. Moderatoren wie Berufsebene und Generationseffekte können auf diese Beziehung wirken. Beispielsweise können für jüngere Arbeitnehmer andere Faktoren im Zusammenhang mit Zufriedenheit eine Rolle spielen als für ältere Arbeitnehmer. Anerkennung und eine gute Beziehung zum Vorgesetzten wurde von jüngeren Arbeitnehmern für ihre Arbeitszufriedenheit als besonders wichtig genannt. Die Art der Arbeit und das Gehalt wurden dagegen von älteren Arbeitnehmern sehr häufig genannt. Weaver (1980) widersprach der Sichtweise einer umgekehrt U-förmigen Funktion und vertrat einen linearen positiven Zusammenhang der beiden Variablen. Pond und Geyer (1987) untersuchten in einer Studie den Einfluss des Alters als Moderator auf die Beziehung zwischen Arbeitsalternativen und Arbeitszufriedenheit und konnten diesen bestätigen. Porter und Steers (1973) fassten einen weiteren Aspekt zusammen, Zufriedenheit mit der Arbeit war negativ korreliert mit Wechselabsichten und Fehlzeiten. Für die Arbeitszufriedenheit allgemein sind verschiedene Faktoren auf verschiedenen Ebenen wichtig, wie unternehmensbezogene Faktoren, unmittelbare arbeitsumgebungsbezogene Faktoren, arbeitsbezogene Faktoren und persönliche Faktoren. Judge und Locke

(1993) weisen darauf hin und zeigen zugleich in ihrem Modell, dass Arbeitszufriedenheit auch durch mentale Prozesse beeinflusst werden kann.

Eine naheliegende Annahme ist, dass die Entwicklungsstrategien des SOK-Modells eine dieser verschiedenen Faktoren darstellen. Warr (1994) definierte Arbeitszufriedenheit wie folgt: „*Overall job satisfaction reflects a person's feelings about his or her job as a whole, whereas facet satisfactions concern specific features of that job*“ (Warr, 1994, S. 508). Verschiedene Studien berichten davon, dass die allgemeine Arbeitszufriedenheit bei älteren Arbeitnehmern höher ausgeprägt ist als bei ihren jüngeren Kollegen (Doering et al., 1983; Glenn, Taylor, & Weaver, 1977; Rhodes, 1983). Diese Korrelation fällt mit $r = .10$ bis $.20$ allerdings nicht sehr hoch aus. Wie Warr (1994) zusammenfasst, spricht viel für die Zunahme von Arbeitszufriedenheit mit dem Alter. Gleichzeitig gibt er eine mögliche Erklärung, warum ältere Arbeitnehmer vielleicht zufriedener sind: Ältere Berufstätige hätten sich möglicherweise bereits Positionen erarbeitet, welche mehr ihren Bedürfnissen und Wünschen entsprächen. Eine andere Erklärung könnte sein, dass die Zunahme der Entwicklungsstrategien des SOK-Modells im Laufe ihres Erwerbslebens dazu beitragen, die Arbeitszufriedenheit aufrecht zu erhalten oder gar zu steigern.

Arbeitsprobleme

Auch Arbeitsprobleme wurden bereits in einer Studie in Beziehung mit den SOK-Strategien getestet (Abraham & Hansson, 1995). Optimierung und Kompensation wiesen eine signifikant positive Korrelation mit den Arbeitsproblemen auf. Alter war jedoch kein signifikanter Moderator dieses Zusammenhangs. Die vorliegende Untersuchung bietet eine Gelegenheit, weitere Erkenntnis in Bezug auf diesen Zusammenhang zu gewinnen.

1.4.3.3 SOK und Arbeitsmotivation

Arbeitsmotivation kann als eine Summe von psychologischen Prozessen beschrieben werden, welche unsere Handlungen initiieren, eine Richtung geben und aufrecht erhalten, um eine Arbeit, Aufgabe oder ein Projekt auszuführen (Campbell & Pritchard, 1976; Kanfer, 1990). Allgemein ausgedrückt ist Motivation nach der

Theorie von Atkinson und Birch (1970), bzw. Atkinson und Raynor (1974) eine Konsequenz von hemmenden und fördernden Kräften (Katzell, 1994).

Verschiedene Studien liefern Belege für die Annahme, dass es mit dem Alter zu einer Motivationsabnahme kommt. Pelz und Andrews (1966) gehen davon aus, dass Motivation (Maslow, 1954) für die Entwicklung der Leistung im Laufe des Erwerbsalters eine wichtige Rolle spielt. Rhodes (1983) fasst in einem Artikel zusammen, dass eine Großzahl an Querschnittsstudien den Zusammenhang von Alter und internaler Arbeitsmotivation belegt. Miner (1993) geht in seinem Modell zur Arbeitsmotivation davon aus, dass nicht das Individuum allein, sondern vielmehr die Passung zwischen Arbeitnehmer und seiner Arbeitssituation für dessen Motivation ausschlaggebend ist. Er unterscheidet vier Typen von Unternehmen, in denen verschiedene Motivationsarten erwünscht sind und belohnt werden. Beispielsweise wird in hierarchischen Unternehmen die Motivation der Konkurrenz mit Kollegen und die Motivation der Ausführung von Anweisungen erwünscht, während in sog. spezialisierten Unternehmen wie Forschungsinstituten oder Arztpraxen die Motivation nach weiterer Kenntnisk Gewinnung und Autonomiestreben gefördert wird (Levy-Leboyer, 1984).

Kanfer und Ackerman (2004) postulieren, dass mit zunehmendem Erwerbsalter und den damit einhergehenden Verlusten an fluider Intelligenz die Wahrscheinlichkeit steigt, mehr Aufwand für die Arbeit betreiben zu müssen um diesen Verlust an fluider Intelligenz auszugleichen. Dieser gestiegene Aufwand seinerseits könnte die Arbeitsmotivation beeinträchtigen. Andere Berufe, in denen dagegen vor allem kristalline Intelligenz von Erfordernis ist, welche bis ins sehr hohe Alter konstant bleibt, sind von der Beeinträchtigung der Arbeitsmotivation nicht betroffen, da hier folglich kein Mehraufwand zum Verlustausgleich notwendig ist. Somit ist nicht allein der Zusammenhang zwischen dem Alter der Mitarbeiter und ihrer Motivation von Interesse, sondern auch die Rahmenbedingungen. Als Beispiel führen Kanfer und Ackerman die Art der Fähigkeiten an, welche für die Arbeit erforderlich sind. Auch andere Faktoren sind als Moderatoren oder Mediatoren auf das Beziehungsgefüge denkbar. Die SOK-Strategien sind ebenfalls Fähigkeiten, welche für die Arbeit und die Entwicklung im Laufe der Erwerbsphase förderlich sein und somit auf die Arbeitsmotivation wirken könnten.

Auch Kohorteneffekte könnten Motivationsunterschiede bei Arbeitnehmern verschiedenen Alters erklären. So haben Twenge, Campbell, Hoffman, und Lance (2010) in ihrer Längsschnittstudie die Generation der Baby Boomers, der Generation X und der Jahrtausendgeneration verglichen. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass intrinsische Arbeitswerte mit den verschiedenen Generationen abnahmen und extrinsische Werte und Freizeitaspekte immer mehr zunahmen. Somit wäre eine Konsequenz dieser Verschiebung von intrinsischer zu extrinsischer Motivation, dass auch die Motivation für Arbeit immer stärker von außen angeregt ist, zum Beispiel durch die Höhe des Gehalts und weniger durch intrinsische Arbeitsmotivation. Deshalb wäre es interessant, der Frage nachzugehen, ob der in der gegenwärtigen Studie untersuchte Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und der intrinsischen Arbeitsmotivation für ältere Architekten stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten. Grant und Shin (2011) betonen, wie wichtig für die Untersuchung von Motivation und Lebensspannenentwicklung nicht nur die Operationalisierung makroskopischer Veränderungen der Motivation ist, sondern auch die Operationalisierung mikroskopischer Veränderungen von Motivation. Dem soll in der vorliegenden Untersuchung mittels Tagebuchdesign nachgegangen werden.

Allgemein ist anzunehmen, dass der Einsatz der SOK-Strategien positiv mit der Arbeitsmotivation zusammenhängt, da die Strategien Strukturierung, Vereinfachung und Konkretisierung der Aufgaben und Ziele bringen sollten. Motivation entsteht optimalerweise bei spezifizierter Zielsetzung, was durch den Prozess der Selektion und Optimierung unterstützt wird (Bajor & Baltes, 2003).

Dabei stellt sich jedoch die Frage, ob alle SOK-Strategien gleich auf Motivation wirken, insbesondere für Arbeitnehmer verschiedener Altersgruppen. Gemäß der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999) werden mit zunehmendem Alter aufgrund abnehmender Ressourcen immer mehr emotional wichtige Ziele verfolgt, während emotional weniger relevante Ziele verworfen werden. Da Zielverfolgung eng mit Motivation verbunden ist, ist anzunehmen, dass mit zunehmendem Erwerbssalter der Zusammenhang zwischen der Strategie Selektion und der Arbeitsmotivation zunimmt. Trotz zahlreicher Studien zur Motivation von Mitarbeitern und wichtigen beeinflussenden Faktoren wurden fast keine Studien zur Beziehung vom Einsatz der SOK-Strategien mit der Arbeitsmotivation untersucht.

Freund (2006) führte vier Studien dazu durch, ob junge Erwachsene eher Optimierung als Zielverfolgungsstrategie einsetzen und ältere Erwachsene eher Kompensation als Mittel der Wahl zur Verfolgung ihrer Ziele einsetzen. Somit sollte Optimierung bei jungen Erwachsenen stärker mit Motivation zusammenhängen als bei älteren Erwachsenen. Dagegen sollte Kompensation stärker bei älteren Erwachsenen mit Motivation zusammenhängen als bei jungen Erwachsenen. Dies konnte in den ersten beiden Studien so bestätigt werden. In der dritten Studie, in der zusätzlich die Aufgabenschwierigkeit als Variable eingeführt wurde, blieben die Effekte erhalten. Schließlich wurde mit der vierten Studie die Aufgabe selbst als mögliche Einflussvariable kontrolliert. Diese Befunde lassen die Annahme zu, dass ein negativer Interaktionseffekt vorliegt mit Alter als Moderationsvariable auf den Zusammenhang zwischen Optimierung und Motivation, da mit zunehmendem Alter eher weniger die Optimierungsstrategie zur Zielverfolgung herangezogen wird. Dagegen könnte ein positiver Interaktionseffekt mit Alter als Moderatorvariable auf den Zusammenhang zwischen Kompensation und Motivation vorliegen, da mit zunehmendem Alter eher die verlustausgleichende Strategie Kompensation zur Zielverfolgung eingesetzt wird.

1.4.3.4 Zusammenhänge von SOK, Arbeitskriterien und Alter

Wie bereits oben dargestellt, ist die Befundlage zum Einsatz der SOK-Strategien im Laufe des Lebens sehr widersprüchlich. Manche Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die SOK-Strategien mit zunehmendem Alter häufiger angewendet werden (Müller et al., 2012), andere, dass der Einsatz der SOK-Strategien unabhängig vom Alter ist (Abraham & Hansson, 1995; Chou & Chi, 2002) und andere, dass insbesondere der Einsatz im mittleren Erwachsenenalter gehäuft auftritt (Freund & Baltes, 2002b). B. B. Baltes und Young (2007) finden in der gegenwärtigen Forschung die Annahme vertreten, dass ältere Arbeitnehmer mehr Coping-Strategien anwenden als jüngere Arbeitnehmer und fordern: *„However, future research should investigate whether there is an interaction between age and type of coping strategy used”* (B. B. Baltes & Young, 2007, S. 271).

Dabei bleibt allerdings eine weitere Frage unbeantwortet: Gibt es Unterschiede zwischen Arbeitnehmern verschiedenen Alters bei dem Einsatz der SOK-Strategien und ihrem Zusammenhang mit Arbeitsleistung, -wohlbefinden und -motivation? Ist vielleicht der Einsatz der SOK-Strategien im mittleren Erwachsenenalter besonders erfolgreich, um die Arbeitsleistung aufrechtzuhalten, während für junge Mitarbeiter der Einsatz der Strategie nicht so effektiv auf die Arbeitsleistung wirkt, da diese noch keine so stark ausgeprägte Verlusterfahrungen gemacht haben wie Personen im mittleren Erwachsenenalter? Zur Messung von Alter ist es in der empirischen Forschung üblich, das chronologische Alter zu erfragen und die Stichprobe in verschiedene Altersgruppen aufzuteilen.

Die Forschungswelt hat diese Fragen bisher noch nicht sehr eingehend untersucht. Eine Studie, welche sich diesem Thema annähert, ist von B. B. Baltes und Heydens-Gahir (2003) durchgeführt worden. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass ein hoher Einsatz an SOK-Strategien mit einer Verminderung der Arbeitsstressoren einhergeht, allerdings fanden sie keinen Zusammenhang von SOK und Alter.

Dagegen gibt es Befunde, welche für eine mögliche Moderatorenfunktion von Alter sprechen. Weigl et al. (2013) widmeten sich der Arbeitsfähigkeit und deren Zusammenhang mit den SOK-Strategien sowie Alter als mögliche Einflussvariable. Ältere Angestellte des Gesundheitswesens, welche einen hohen Einsatz der SOK-Strategien berichteten, wiesen höhere Arbeitsfähigkeit auf als ihre Kollegen derselben Altersgruppe. Somit scheinen die SOK-Strategien ein möglicher wichtiger Faktor für Arbeitsfähigkeit und der Ausgleich dieser im Falle eines altersbedingten Rückganges zu sein. Analog dazu kamen Abraham und Hansson (1995) zu dem Ergebnis, dass Alter die Beziehung von Selektion mit selbstberichteter Leistungserhaltung signifikant moderiert und ebenso die Beziehung von Optimierung und Kompensation mit der Variable Zielerreichung signifikant moderiert. Schließlich wurden in einer weiteren Studie (Zacher & Frese, 2011) die Variablen Alter, der Einsatz der SOK-Strategien und Arbeitsoutcome in Beziehung zueinander gesetzt: Alter korrelierte negativ und der Einsatz der SOK-Strategien positiv mit der Fokussierung auf Arbeitsmöglichkeiten. Der Einsatz der SOK-Strategien war besonders bei älteren Arbeitnehmern in Berufen mit geringer Komplexität verbunden mit hoher Fokussierung auf Arbeitsmöglichkeiten.

Diese Befunde zusammengefasst legen die Annahme nahe, dass der Einsatz der SOK-Strategien in Beziehung mit Alter und Arbeit bzw. Arbeitsoutcomes wie Arbeitsleistung, Arbeitsmotivation und Arbeitswohlbefinden steht. Wie genau dieser Zusammenhang aussieht, ob er für alle Strategien gleich ist und ob dies für verschiedene Berufe, zum Beispiel für ein Berufsfeld wie Architektur mit hoher Aufgabenkomplexität ebenso gilt wie für die Stichproben der referierten Studien sind offene Forschungsfragen, welchen die vorliegende Untersuchung nachgeht. Denkbar ist beispielsweise, dass Alter eine Moderatorfunktion einnimmt in der Beziehung zwischen SOK-Strategien und Arbeitsproduktivität wie auch arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitsmotivation. Möglicherweise führen Alter und der entwicklungsbedingte Verlust von Fähigkeiten zum Einsatz von SOK-Strategien, sodass der Zusammenhang zwischen SOK-Strategien und Arbeitsleistung, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitsmotivation besonders stark ausgeprägt ist für die Altersgruppe der älteren Architekten, da diese vielleicht am meisten davon profitieren.

1.4.3.5 Zusammenhänge von SOK, Arbeitskriterien und Gesundheit

Ebenso wichtig für die Aufrechterhaltung der Arbeitsleistung wie erfolgreiches Altern am Arbeitsplatz ist die Aufrechterhaltung der Gesundheit. Zwar gehen P. B. Baltes und Baltes (1990a) in ihrem Modell auf Verlusterfahrungen im Zusammenhang mit Alter ein, jedoch ist allgemein der Ausgleich von Verlusten verschiedener Herkunft durch die SOK-Strategien denkbar. Somit wäre die Frage zu klären, ob nicht nur bei zunehmendem Alter, sondern auch bei Verlusterfahrungen bedingt durch eine Einschränkung der Gesundheit der Einsatz der SOK-Strategien hilfreich sein kann, um diese Verluste auszugleichen. Schließlich sind die Strategien selbst und deren Einsatz nicht auf eine Altersphase beschränkt.

Ziegelmann und Lippke (2007) fanden in ihrer Studie eine mediierende Wirkung des Einsatzes der SOK-Strategien zwischen dem Verlust von Ressourcen und körperlicher Betätigung. Die SOK-Strategien könnten somit helfen, trotz - nicht altersbezogener - Verluste von Ressourcen eine gleichbleibend hohe körperliche Aktivität zu erreichen. Auch Müller et al. (2013) haben den Zusammenhang zwischen

den SOK-Strategien und der Gesundheit untersucht. SOK trug zur Arbeitsfähigkeit bei und half, Rückenprobleme bei Pflegekräften zu bewältigen. Pflegekräfte, deren Arbeitssituation ein hohes Maß an Entscheidungsspielraum zuließ, wiesen über eine höhere Effektivität des Einsatzes der SOK-Strategien für den Ausgleich dieser eingeschränkten Gesundheit auf.

Somit wirft die vorliegende Untersuchung die Hypothese auf, ob nicht nur Alter, sondern auch eine eingeschränkte Gesundheit zu Ressourcenverlust führen kann und dieser Verlust durch die SOK-Strategien ausgeglichen werden kann. B. B. Baltes und Dickson (2001) fassen dies folgendermaßen zusammen: „*In summary, the SOC model has been shown to predict successfully in ‘developmental’ situations that are not necessarily age-dependent*“ (B. B. Baltes & Dickson, 2001, S. 53). Anders ausgedrückt muss der Altersprozess allein nicht unbedingt zu Verlusten und des Weiteren zu Leistungs-, Wohlbefindens- oder Motivationseinbußen führen. Eventuell sind Gesundheitseinschränkungen verschiedenen Ursprungs eine weitere Art, die Effektivität der SOK-Strategien bei Individuen mit Ressourcenverlust zu untersuchen.

Zur Erfassung der Variablen Gesundheit existieren verschiedene Möglichkeiten der Herangehensweise: Beispielsweise kann mit der Befragung von Arztinformationen eine relativ objektive Erfassung von der Gesundheit der Versuchsteilnehmer erfolgen. Daneben besteht die Möglichkeit, die subjektive Gesundheit – also den Selbstbericht des eigenen Gesundheitszustandes - von Versuchsteilnehmern direkt zu erfassen. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass die Bedeutung und Wahrnehmung des Gesundheitszustandes miterhoben werden. Menschen können beispielsweise Träger einer Krankheit sein, diese kann jedoch nicht zum Ausbruch gekommen oder (noch) nicht durch einen Arzt diagnostiziert sein. In diesem Falle ist das Erfragen des subjektiven Gesundheitszustandes aussagekräftiger und bedeutsamer für den Zusammenhang mit anderen Variablen als die objektive Erhebung, da sich eventuell im Alltag Gesundheitsbeeinträchtigungen bemerkbar machen, ohne dass diese als eine bestimmte Krankheit klassifiziert werden können. Subjektive Gesundheit ist für den Kontext der Arbeitsumwelt ebenso wichtig wie der durch einen Arzt diagnostizierte Gesundheitszustand eines Mitarbeiters.

1.4.4 Zwischenfazit

Es existieren empirische Befunde, welche für die Effektivität des SOK-Modells in Übertragung auf die Arbeit sprechen. Allerdings ist in den Studien, welche die verschiedenen Strategien getrennt voneinander erhoben und untersucht haben, meist von sehr verschiedenen Zusammenhängen der Strategien mit anderen Variablen berichtet worden. Allgemeingültige Aussagen sind somit schwierig. Ebenso ist der Zusammenhang von Alter mit den SOK-Strategien und weiteren Variablen der Arbeitswelt sehr uneinheitlich. Neben Alter könnte auch Gesundheit als Ursprung von Verlusterscheinungen im Zusammenhang mit den SOK-Strategien für ein erfolgreiches Altern am Arbeitsplatz stehen. Aufgrund der Inkonsistenzen dieses relativ neu entstandenen Forschungsbereichs der letzten zwanzig Jahre und der theoretischen Annahmen aus den Bereichen der Arbeits- und der Alternspsychologie scheint für die vorliegende Arbeit die Anwendung des SOK-Modells auf den Bereich der Arbeit, genauer den Bereich der Architekten, erkenntnisversprechend.

Bisher realisierte Studien zur Untersuchung des Zusammenhangs der Metastrategien Selektion, Optimierung und Kompensation in der Arbeitswelt fassten entweder sehr verschiedene Berufe zusammen (Abraham & Hansson, 1995) oder untersuchten weitgehend Berufe des Finanz- und Versicherungssektors. Eine Überprüfung und weitere Klärung des SOK-Modells im Bereich der Architektur, technischen Planung und Zeichnung steht noch aus. Es scheinen keine Studien zu existieren, welche den Einsatz der SOK-Strategien für den Bereich Architektur untersuchten. Der Arbeitsbereich Architektur zeichnet sich durch relativ niedrige Hierarchien, ein relativ hohes Maß an Entscheidungsspielraum, hohe Arbeitsbelastung, hohe Verantwortung, relativ hohe Aufgabenkomplexität aus und bietet somit gute Voraussetzungen für die Thematik der vorliegenden Studie. Aufgrund der relativ flachen Hierarchien müssten nach Warr (1994) für die Altersgruppe der älteren Architekten beide Gruppen, die effektiven und solche mit geringerem Beförderungspotential „vertreten“ sein, nicht nur für die jüngeren Kollegen. Lindenberger, Brehmer, Kliegl, und Baltes (2008) untersuchten in ihrer Studie grafische Designer auf die schützende Wirkung von grafischer Expertise hinsichtlich der Abnahme kognitiver Fähigkeiten. Tatsächlich war die Gruppe der Grafiker ihrer altersgleichen Kontrollgruppe hinsichtlich verschiedener Tests zur räumlichen Vorstellung überlegen, diese Überlegenheit war jedoch mit zunehmendem Alter noch

stärker ausgeprägt und kompensiert teilweise den altersbedingten Abbau fluider Intelligenz. Architekten, welche grafischen Designern sehr ähnliche Arbeitsfähigkeiten benötigen, stellen somit eine passende Stichprobe für erfolgreiches Altern am Arbeitsplatz dar.

1.5 Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien

Da die Mehrzahl der Studien zum Einsatz der SOK-Strategien in der Arbeitswelt zu dem Ergebnis kommen, dass die Strategien bedeutsame Zusammenhänge mit verschiedenen wichtigen Arbeitsoutcomes haben und sie somit Unternehmen die Förderung und Promotion dieser Strategien in Form von Seminaren o.ä. anraten, stellt die vorliegende Untersuchung die Frage, wie der Einsatz der SOK-Strategien konkret unterstützt werden kann. Ist die Tatsache, dass manchen Menschen mehr von den Strategien Gebrauch machen als andere, ein Hinweis auf eine Persönlichkeitseigenschaft? Oder ist der Einsatz der Strategien von verschiedenen situationellen Faktoren abhängig, sei es von Seiten des Unternehmens oder sei es von Seiten des Arbeitnehmers? Im folgenden Abschnitt wird die Befundlage der Forschung zu diesen Fragen kurz dargestellt und erste Hinführungen zu konkreten Forschungshypothesen für die vorliegende Studie ausgeführt.

1.5.1 Die Rolle von Personeneigenschaften für den Einsatz der SOK-Strategien

Auf der Suche nach der Antwort der Frage, wie der Einsatz der SOK-Strategien gefördert werden kann, muss zunächst geklärt werden, ob der Einsatz SOK-Strategien eher umwelt- oder personenbedingt ist.

Persönlichkeit beeinflusst Arbeitsverhalten (Barnes-Farrell & Piotrowski, 1991; Katzell, 1994) und ist relativ stabil über die Zeit (McCrae & Costa, 1999).

Es gibt, wie Howard und Bray (1988) bemerken, aber auch Veränderungen im Laufe des Erwerbslebens, wie beispielsweise mehr Bedürfnis nach dem Erreichen von Zielen, Autonomie und weniger Bedürfnisse nach Zugehörigkeit.

Kann jedoch ein bestimmter Persönlichkeitszug dazu beitragen, am Arbeitsplatz erfolgreich zu altern? Können spezielle Eigenschaften den Einsatz der SOK-Strategien fördern?

1.5.1.1 Gewissenhaftigkeit

Eine gut und viel erforschte Persönlichkeitseigenschaft aus der Arbeitspsychologie ist der Trait Gewissenhaftigkeit. Laut Costa und McCrae (1980, 1985) erfasst Gewissenhaftigkeit den individuellen Grad der Organisiertheit, Ausdauer und Motivation des zielgerichteten Verhaltens. Als Dimension stellt Gewissenhaftigkeit verlässliche, anspruchsvolle Personen zu gleichgültigen, nachlässigen Personen in Kontrast. Gewissenhaftigkeit ist dabei einer von fünf Faktoren der Persönlichkeit („Big Five“) nach Costa und McCrae (Costa & McCrae, 1980, 1985; McCrae & Costa, 1999).

Zahlreiche Studien belegen einen positiven Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit mit der Arbeitsleistung (Bakker, Demerouti, & ten Brummelhuis, 2012; Barrick & Mount, 1991; Brown, Lent, Telander, & Tramayne, 2011; Chen, Casper, & Cortina, 2001; Dierdorff, 2004; Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1997). Je gewissenhafter eine Person, desto höher ausgeprägt ist ihre Arbeitsleistung. So berichten beispielsweise Barrick und Mount (1991), dass Gewissenhaftigkeit einen Zusammenhang mit verschiedenen Kriterien der Arbeitsleistung aufwies für verschiedene Berufe. Die Korrelation betrug ca. $r = .22$. Auch Hurtz und Donovan (2000) geben einen ähnlichen Korrelationswert an ($r = .20$), ebenso Salgado (1997) ($r = .25$). Brown et al. (2011) berichten über eine gute Modellpassung für Gewissenhaftigkeit und Arbeitsleistung. Dierdorff (2004) konnte diesen Zusammenhang von Gewissenhaftigkeit auch für die Variable *Citizenship Behavior* replizieren. Srivastava, John, Gosling, und Potter (2003) berichten über einen Anstieg von Gewissenhaftigkeit mit dem Alter.

Bajor und Baltes (2003) haben den Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und dem Einsatz der SOK-Strategien untersucht. Dabei wurde SOK als Mediator in das Beziehungsgefüge zwischen Gewissenhaftigkeit und Arbeitsleistung eingesetzt.

Verlustorientierte Selektion und Kompensation mediieren diesen Zusammenhang. Gewissenhaftigkeit korrelierte mit dem Einsatz der SOK-Strategien in beiden Stichproben zu $r = .25$ und $r = .39$ hoch signifikant. Menschen mit ausgeprägter Gewissenhaftigkeit, welche gleichzeitig über einen hohen Entscheidungsspielraum verfügten, setzten mehr SOK-Strategien ein. Somit liegt der Schluss nahe, dass Gewissenhaftigkeit nicht nur mit der Arbeitsleistung selbst zusammenhängt, sondern auch zur Aufklärung eines gewissen Anteils der Varianz von SOK beitragen kann. Gewissenhaftigkeit könnte einen positiven Zusammenhang mit dem Einsatz der SOK-Strategien bei der Arbeit haben, da gewissenhafte Menschen organisiert, ausdauernd, motiviert, verlässlich und anspruchsvoll sind und diese Eigenschaften durch Selektion, Optimierung und Kompensation umgesetzt werden könnten. Menschen, welche gut selektieren und hierarchisieren können, schaffen Ordnung in ihren Arbeitsablauf und ihre Arbeitstätigkeiten. Optimierung, die Intensivierung wichtiger Arbeitsaufgaben, passt mit den Bedürfnissen von verlässlichen und anspruchsvollen Menschen zusammen. Genauso entspricht Kompensation, dem Ausgleich von Ressourcenverlust mit anderen Mitteln, den Verhaltensweisen motivierten Menschen, welche diesen Verlust durch andere Ressourcen ausgleichen wollen, anstatt einen Funktionsausfall hinzunehmen.

1.5.1.2 Kontrollüberzeugungen

Als weitere arbeitspsychologisch relevante Persönlichkeitsvariable hat sich das Konzept der Kontrollüberzeugungen herausgestellt. Kontrollüberzeugungen gehören zu Selbstregulationsprozessen, welche zur Vorhersage von Wohlbefinden wichtig sind (Jopp & Smith, 2006). Sie beschreiben, wie stark ein Individuum der Meinung ist, dass das Auftreten eines Ereignisses vom eigenen Verhalten oder von äußeren Einflussfaktoren abhängt.

Andrisani und Nestel (1976) fanden heraus, dass Arbeitserfolg und interne Kontrollüberzeugung positiv zusammenhängen. Analog dazu fanden Siu, Spector, Cooper, und Donald (2001) in ihrer Studie zum Thema Kontrollüberzeugungen in der Arbeitswelt für drei Stichproben mit Managern aus Hong Kong heraus, dass Alter mit Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit und mentalem Wohlbefinden) verbunden war.

Außerdem berichteten ältere Manager über weniger Stressoren, besseres Coping und wiesen höhere Werte an internaler Kontrollüberzeugung auf. Es wurde also ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen internaler Kontrollüberzeugung bei der Arbeit und dem Einsatz von problemorientierten Coping-Strategien in Bezug auf verschiedene Arbeitsoutcomes gefunden.

Denoux und Macaluso (2006) zitieren ebenfalls die allgemeinen Forschungsmeinung, dass Menschen, welche Ereignisse internal attribuieren, mehr Coping-Strategien zur Lösung eines Problems anwendeten als Menschen mit externaler Attribution. Diese Annahme konnten Denoux und Macaluso jedoch nicht in ihrer eigenen Studie bestätigen. Im Gegenteil nahm in ihrer Studie mit 215 französischen Teilnehmern höheren Alters die externe Kontrollüberzeugung mit zunehmendem Alter zu und dies war verbunden mit einem stärkeren Einsatz von emotionsregulierenden Coping-Strategien.

Einen weiteren Aspekt führen Blanchard-Fields und Irion (1988) an. Auch sie setzten Kontrollüberzeugung, Coping und Alter in Zusammenhang. Die von ihnen untersuchte Stichprobe bezog sich auf das gesamte Erwachsenenalter. Alter moderierte die Beziehung von Kontrollüberzeugung mit Coping. Internale Kontrollüberzeugung korrelierte positiv mit negativen Coping-Strategien bei jüngeren Erwachsenen und korrelierte negativ mit negativen Coping-Strategien bei älteren Erwachsenen.

Die hier gefundenen Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich Kontrollüberzeugungen mit dem Alter verändern können und somit auch einen anderen Zusammenhang mit den jeweiligen Coping-Strategien haben können. Deshalb liegt es nahe, die Kontrollüberzeugung als einen möglichen Faktor für den Einsatz der SOK-Strategien im Sinne von Coping-Strategien zu untersuchen und auch deren mögliche Moderation durch Alter. Bisher scheint es keine Studien zu geben, welche speziell diesen Zusammenhang mit den SOK-Strategien untersuchen. Da es sich bei den SOK-Strategien auch um Coping-Strategien im weitesten Sinne handelt (Jopp, 2002), kann dies ein Hinweis darauf sein, dass Menschen mit internaler Kontrollüberzeugung mehr SOK-Strategien einsetzen als Menschen mit externaler Kontrollüberzeugung, die uneinheitliche Befundlage könnte durch weitere Untersuchungen erhellt werden. Interne und externe Kontrollüberzeugung spielen für die eigene Handlungs- und Regulationskontrolle eine wichtige Rolle. Insgesamt

deutet der aktuelle Forschungsstand also darauf hin, dass es einen Zusammenhang zwischen interner Kontrollüberzeugung und dem Einsatz von Coping-Strategien allgemein geben könnte (Andrisani & Nestel, 1976; Blanchard-Fields & Irion, 1988; Denoux & Macaluso, 2006; Siu et al., 2001), aber es wurde in der vorliegenden Untersuchung vorangegangenen Literaturrecherche keine Studie gefunden, welche einen Zusammenhang von Kontrollüberzeugung und dem Einsatz der SOK-Strategien erforschte. Dabei liegt die Annahme nahe, dass Menschen mit hoher interner Kontrollüberzeugung Maßnahmen ergreifen, um ihre (Arbeits-) Umgebung zu gestalten, zu ordnen und zu organisieren. Selektion, Optimierung und Kompensation gehören zu solchen Maßnahmen, die zur aktiven Gestaltung der eigenen Umwelt zur Verfügung stehen. Dagegen erscheint es wahrscheinlich, dass Individuen mit ausgeprägter externer Kontrollüberzeugung, also der Überzeugung, dass Ereignisse von äußeren Einflüssen erzeugt werden, weniger Maßnahmen ergreifen, um in ihre Arbeitsumwelt lenkend einzugreifen.

1.5.1.3 Verausgabungsbereitschaft

Laut Siegrist (Siegrist, 1996) beschreibt Menschen mit Verausgabungsbereitschaft Personen, welche ein spezifisches motivationales Muster exzessiver Leistungsbereitschaft aufweisen. Obwohl negative Folgen hoher Verausgabungsbereitschaft in Bezug auf die Arbeit in zahlreichen Studien erforscht wurden (Joksimovic, Starke, Knesebeck, & Siegrist, 2002; Rennesund & Saksvik, 2010; Vrijkotte, van Doornen, & de Geus, 2004) existieren wahrscheinlich keine Studien zum Zusammenhang zwischen Verausgabungsbereitschaft und dem Einsatz der SOK-Strategien. Betrachtet man jedoch die Strategien Selektion und Optimierung genauer, so fällt auf, dass diese Strategien zwei Vorgänge sind, welche für Selektion einerseits mit der Fähigkeit des Auslassens eines Teils der Arbeitsaufgaben und für Optimierung andererseits mit der Fähigkeit des verstärkten Investierens in Verhaltensweisen einhergehen. Dies sind Fähigkeiten, welche negativ (Auslassen) und positiv (Investieren) mit einer übersteigerten Investitionsbereitschaft zusammenhängen könnten. Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, ob eine hohe Ausprägung an Verausgabungsbereitschaft mit einem niedrigen Einsatz an Selektion und einem hohen Einsatz an Optimierung einhergeht. Menschen mit

einer übersteigerten Arbeitsmotivation könnte selektieren schwer fallen, also manche Arbeitsbereiche und –tätigkeiten zu präferieren und andere auszulassen. Dagegen sollte Optimierung, das Investieren in Arbeitstätigkeiten, ähnlich zu einem Hang an Perfektionismus, mit übertriebenem Arbeitseifer einhergehen.

1.5.1.4 Identifikation mit der Arbeit

Häufig wird als ein Argument für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer deren hohe Identifikation mit Betrieb und Berufstätigkeit angeführt. Es existieren jedoch wenige Studien, die sich diesem Thema ausführlich gewidmet haben.

Bei einer Umfrage von Zacher, Degner, Seevaldt, Frese, und Lüdde (2009) wünschten sich ältere Arbeitnehmer vermehrt Möglichkeiten zu zusätzlichem Engagement innerhalb des Betriebes (= „*Organizational Citizenship Behavior*“), was ein Indiz für eine erhöhte Identifikation mit der Arbeit sein könnte.

R. L. Lord und Farrington (2006) berichten über Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern hinsichtlich ihres Arbeitseinsatzes und ihrer Verbundenheit mit dem Betrieb. Jüngere Mitarbeiter blieben ihrem Betrieb wegen Faktoren wie materielle Sicherheit verbunden, während ältere Mitarbeiter ihrem Betrieb aus Gründen wie Loyalität verbunden blieben. Auch berichteten jüngere Mitarbeiter, sie arbeiteten für die Absicherung ihrer Grundbedürfnisse und Sicherheit für sie selbst und die ihrer Familien sowie für Anerkennung. Ältere Mitarbeiter gaben dagegen häufiger an, wegen der Freude an der Arbeit zu arbeiten und weil ihre Arbeit sie mit Stolz erfüllte. Eine Verschiebung der Werte hin zu Loyalität und Stolz kann ebenfalls ein Indiz für eine höhere Identifikation mit der Arbeit im Laufe des Erwerbsalters sein.

Dass eine hohe Identifikation mit der Arbeit eine wichtige Variable für Unternehmen darstellt – beispielsweise erzeugt Arbeitsidentifikation kreative Leistung bei Mitarbeitern (Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007) – ist vielfach belegt. Ob Arbeitsidentifikation einen Zusammenhang mit dem Einsatz der SOK-Strategien hat, und in welcher Form, wurde - gemäß einer hierzu durchgeführten Literaturrecherche - bisher noch nicht empirisch untersucht. Für den Einsatz der SOK-Strategien, beispielsweise Optimierung, am Arbeitsplatz könnte jedoch eine hohe Identifikation

mit der Arbeit im Zusammenhang stehen. Eine starke Identifizierung des Selbst mit der Arbeit könnte ein verstärktes Investieren in arbeitsverbundene Verhaltensweisen wahrscheinlich machen.

Eine hohe Identifikation mit der Arbeit könnte dazu beitragen, dass aufgrund der hohen Relevanz von Arbeit mehr Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsleistung etc. aufrecht zu erhalten. Bei Menschen mit hoher Identifikation mit ihrer Arbeit ist das Selbstbild, die Identität geprägt durch die Arbeit. Bei der Arbeit hohe Leistung zu erbringen ist deshalb wichtig und erfüllend. Um diese Leistung erbringen zu können, sollten die SOK-Strategien aufgrund ihres positiven Zusammenhangs mit der Arbeitsleistung (Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; Müller et al., 2013; Müller et al., 2012; Weigl et al., 2013; Yeung & Fung, 2009) attraktive Maßnahmen darstellen. Insbesondere Optimierung als verstärktes Ausüben der besonders wichtigen Arbeitsaufgaben sollte mit hoher Identifikation mit der Arbeit in systematischem Zusammenhang stehen.

1.5.2 Die Rolle der Arbeitsumwelt für den Einsatz der SOK-Strategien

Gemäß der Definition des erfolgreichen Alterns von Freund und Riediger (2003) sollten Variablen nicht nur die personenbezogenen Bedürfnisse und Kompetenzen erfassen, sondern es sollte für ein optimales Altern auch die Interaktion mit der Umwelt, deren Möglichkeiten und Hindernisse, berücksichtigt werden. Für ein erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt stellt sich folglich die Frage nach einer Arbeitsumwelt, welche das erfolgreiche Altern am Arbeitsplatz maximal fördert.

Eine Anzahl an Studien hat zur Beantwortung dieser Frage den Entscheidungsspielraum bei der Arbeit in Bezug auf den Einsatz der SOK-Strategien untersucht. Das Job-Strains-Modell (Karasek, 1979) definiert Entscheidungsspielraum als *Job Decision Latitude*. Karasek geht davon aus, dass das Verhältnis von Anforderungen (*psychological demands*) und von Entscheidungsspielraum (*Decision Latitude*) bei der Arbeit in ausgewogenem Maße vorhanden sein muss, um die Gesundheit des Mitarbeiters langfristig nicht zu gefährden. Manche Berufe sind gekennzeichnet durch hohen Entscheidungsspielraum und hohe Anforderungen, andere dagegen durch niedrigen

Entscheidungsspielraum und hohe Anforderungen. Letztere stellen eine Gruppe von Berufen mit hohem Gesundheitsrisiko dar.

Entscheidungsspielraum wurde bereits in mehreren Studien als wichtiger Einflussfaktor auf die SOK-Strategien vermutet (Abraham & Hansson, 1995; B. B. Baltes & Dickson, 2001)

„ ... SOC-strategies may only relate to performance in jobs where employees have the autonomy to employ them. Furthermore, these strategies would tend to be most useful in situations where an individual is beset with many responsibilities...” (Bajor & Baltes, 2003, S. 351).

Abraham und Hansson wie auch Bajor und Baltes fanden einen positiven Zusammenhang von Entscheidungsspielraum mit dem Einsatz der SOK-Strategien, allerdings nicht für alle vier Strategien in gleichem Maße. Beispielsweise konnten Abraham und Hansson den Zusammenhang nur für Selektion bestätigen.

In ihrer Studie mit Pflegepersonal, berichten Müller et al. (2013), erhöhte sich die Effektivität der SOK-Strategien für ältere Pflegekräfte und Pflegekräfte mit Gesundheitsbeeinträchtigung bei hohem Entscheidungsspielraum. Auch in Untersuchungen von Weigl et al. (2013) und Müller et al. (2012) förderte Entscheidungsspielraum den Einsatz von SOK und pufferte die Arbeitsfähigkeit älterer Pflegekräfte. Es ergaben sich Moderatoreffekte für Entscheidungsspielraum und SOK-Strategien in Bezug auf den Zusammenhang von Alter und Arbeitsfähigkeit.

Alle diese Studien deuten darauf hin, dass der Einsatz der SOK-Strategien besonders wirksam beziehungsweise erst möglich ist, wenn von Seiten der Arbeitsumwelt der entsprechende Entscheidungsspielraum dafür gegeben ist.

Für den Bereich der Architektur, insbesondere bei selbstständigen Architekten, ist ein gewisses Maß an Entscheidungsspielraum anzunehmen. Andererseits bestehen Beschränkungen durch gesetzliche Vorgaben, Vorgaben des Bauherrn, finanzielle und ökologische Begrenzungen, usw. Es liegt nahe, dass Menschen, welche selbst entscheiden können, ob sie nur einige wenige wichtige Arbeitsaufgaben bewältigen (Selektion), wie viel Investment sie für die jeweilige Aufgabe einsetzen (Optimierung)

und mit welchen Mitteln sie diese bewältigen (Kompensation) diese auch mehr einsetzen als Menschen, deren Arbeitsumwelt dies nicht zulässt.

1.5.3 Zwischenfazit

Auf der Suche nach möglichen Faktoren für den Einsatz der SOK-Strategien am Arbeitsplatz greift die vorliegende Untersuchung auf zwei verschiedene Modelle der Gesundheitspsychologie zurück: Das Konzept des Entscheidungsspielraums aus dem Job-Strains-Modell (Karasek, 1979) und das Konzept der Verausgabungsbereitschaft aus dem Modell der beruflichen Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996). Insgesamt sollen sowohl zwei wichtige Konzepte aus der Persönlichkeitsforschung – Gewissenhaftigkeit und Kontrollüberzeugung – als auch drei Konzepte aus der Arbeits-/Gesundheitspsychologie - Verausgabungsbereitschaft, Arbeitsidentifikation und Entscheidungsspielraum - auf ihren Zusammenhang mit den SOK-Strategien untersucht werden.

Der nun folgende zweite Abschnitt widmet sich der Integration der dargestellten theoretischen Perspektiven und der Herleitung des Rahmenmodells, bevor im dritten Abschnitt die Fragestellung und die Hypothesen der vorliegenden Untersuchung abgeleitet werden.

2 Integration der theoretischen Perspektiven

Implikationen der Definitionen von erfolgreichem Altern allgemein und in der Arbeitswelt für die vorliegende Arbeit

In dieser Untersuchung soll von Erwerbsarbeit als ausschließliches Verständnis von Arbeit gesprochen werden. Dies soll jedoch nicht heißen, dass im Alter bzw. im Sinne des Alternsprozesses neben Erwerbsarbeit nicht auch andere multiple Aktivitäten gefunden werden können, welche produktiv, Sinn bringend, gesellschaftlich wichtig und nützlich sind. Beispielsweise sollte überlegt werden, ob nicht auch ein Tätigkeitswechsel und bisher von der Gesellschaft als nicht erwerbswürdig angesehene Tätigkeiten wie ehrenamtliches Engagement, Pflege von Familienangehörigen und Enkelbetreuung honorierungswürdig sind, nicht zuletzt wegen der Arbeit selbst, sondern auch wegen ihrer zu einem erfolgreichen Altern der aktiven Älteren zuträglichen Wirkung.

Für einen umfassenden Ansatz zur Untersuchung erfolgreichen Alterns sollten nicht nur Personenvariablen, sondern auch Kriterien des Arbeitskontexts herangezogen werden. Dieser Anforderung wurde in der vorliegenden Studie Rechnung getragen, da nicht reines subjektives Wohlbefinden, sondern umweltbezogen das Arbeitswohlbefinden gemessen wurde. Des Weiteren wurde, analog zur Bedeutung des Kriteriums Lebenszufriedenheit für erfolgreiches Altern allgemein (Havighurst, 1963) die Arbeitszufriedenheit als Kriterium für erfolgreiches Altern im Arbeitskontext untersucht, und zwar die allgemeine Arbeitszufriedenheit und die täglich gemessene Arbeitsfreude und der tägliche Arbeitsenthusiasmus.

Ohne den Anspruch auf eine umfassende Realisierung des Begriffes „erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt“ zu haben, operationalisiert die vorliegende Studie erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt durch die Kriterien subjektive Arbeitsleistung, arbeitsbezogenes Wohlbefinden und intrinsische Arbeitsmotivation. Dies bedeutet, es wird davon ausgegangen, dass ein Mitarbeiter, welcher sich beispielsweise im 60. Lebensjahr befindet und welcher hohe subjektive Arbeitsleistung, hohes arbeitsbezogenes Wohlbefinden und hohe Arbeitsmotivation aufweist, erfolgreich in seiner Arbeit gealtert ist und altert.

Implikationen der bestehenden Erkenntnisse über ältere Arbeitnehmer für die vorliegende Arbeit

Forderungen nach Lebenslangem Lernen (Roßnagel, 2008), altersgerechter Arbeits- und Trainingsgestaltung sowie altersfreundlicher Personalpolitik (Sonntag et al., 2012) setzen voraus, dass Mitarbeiter über geeignete Werkzeuge zur Förderung ihrer Lernkompetenz und zur Förderung ihrer Entwicklung verfügen. Solche Werkzeuge sind - ähnlich Schlüsselkompetenzen - keine Fachkompetenzen, sondern Qualifikationen, welche zum Handeln und Weiterentwickeln befähigen. Hierzu zählen unter anderem Selbstmanagement- oder Selbstregulationsstrategien. Diese Metastrategien sollen im Rahmen des SOK-Modells anhand der drei Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation untersucht werden. Sie ermöglichen es, Arbeitstätigkeiten übersichtlicher zu gestalten, zu hierarchisieren und zu ordnen. Lösungen können auf verschiedene Arten gesucht und im Laufe des Erwerbslebens verändert bzw. ersetzt werden. Es soll untersucht werden, ob diese Strategien der Selbstregulation als einer von vielen Faktoren dazu beitragen, die täglichen Arbeitsaufgaben zu bewältigen und ob diese Selbstregulation im Laufe der Erwerbsspanne an Wichtigkeit gewinnt. Das SOK-Modell könnte somit die hier erwähnten Erkenntnisse über ältere Mitarbeiter ergänzen.

Da sich in den meisten Berufsfeldern hinsichtlich den Befunden zu Alter und Arbeitsleistung kein Zusammenhang ergibt und ältere Arbeitnehmer trotz entwicklungsbedingter Abbauprozesse über gleichbleibend hohe Leistungsfähigkeit verfügen, gilt es herauszufinden, welche verschiedene Faktoren dieses Phänomen erklären könnten. Gemäß der Definition von erfolgreichem Altern als multikriterial sollten nicht nur die Arbeitsleistung, sondern auch arbeitsbezogenes Wohlbefinden, also Stress, Zufriedenheit, Freude, Probleme bei der Arbeit und Motivation für eine Untersuchung herangezogen werden.

Der Einwand von Avolio und Waldman (1990) der Konfundierung des Zusammenhangs von Altern und Leistung durch den Berufsbereich, soll in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt werden, indem gezielt ein Berufsbereich – Architektur - untersucht wird. Die Ergebnisse sind somit zwar nur bedingt generalisierbar, eine Moderation der Berufsart ist damit aber ausgeschlossen.

Schließlich soll in der gegenwärtigen Arbeit ein Lebensspannenmodell zur Überprüfung herangezogen werden, da diese nicht nur eine einzige zeitliche Situation oder Gegebenheit thematisieren, sondern die Entwicklung von Menschen über ihr gesamtes Leben beschreiben. Für die Überprüfung erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt ist die Auswahl eines Lebensspannenansatzes sinnvoll, da Entwicklung im Laufe des Erwerbslebens für erfolgreiches Altern ein wichtiger Aspekt darstellt. Die Erwerbsphase erstreckt sich vom frühen bis ins hohe Erwachsenenalter und auch der Begriff „älterer Arbeitnehmer“ bezieht sich auf den Lebensabschnitt von Menschen zwischen 40 bis ca. 65 bzw. 67 Jahren. Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt betrifft somit nicht nur eine Lebensphase, sondern mehrere Lebensphasen, welche durch heterogene Entwicklungsprozesse gekennzeichnet sind und keinesfalls als eine Momentaufnahme verstanden werden dürfen. Zudem tragen auch Vorerfahrungen aus der Vorerwerbsphase für die Entwicklung während der Erwerbsphase bei, beispielsweise die Ausbildung, aber auch frühzeitige Prägungen während der Kindheit.

Implikationen der bestehenden Modelle der Arbeits- Gesundheits- und Alternspsychologie für die vorliegende Arbeit

Die Darstellung der arbeitspsychologischen Modelle brachte die Erkenntnis, dass verschiedene Modelle zu interindividuellen Unterschieden von Arbeitnehmern bestehen, dass jedoch die Entwicklungskomponente bisher relativ wenig Beachtung vor allem bei den Alternsmodellen, aber auch in der arbeitspsychologischen Forschung erfahren hat. Das Modell von Peterson bietet jedoch einen interessanten Ansatz zur Untersuchung, ob Anpassungsstrategien für erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt hilfreich sind. Gleichzeitig kann ein Modell zum erfolgreichen Altern in der Arbeitswelt keinesfalls eine allumfassende Überprüfung beanspruchen.

Aus gesundheitspsychologischem Blickwinkel die vorliegende Untersuchung betrachtet erscheint wichtig, dass sich Architekten zum Teil in Situationen befinden, welche ein hohes Maß an Verausgabung mit sich bringen, die erbrachte Leistung wird allerdings nicht gesetzmäßig mit der entsprechenden Gratifikation belohnt. Beispielsweise können viel Zeit und Einsatz in die Erstellung neuer Bauzeichnungen investiert werden, ohne dass die Entwürfe in einem entsprechenden Bauprojekt oder einer Ausschreibung realisiert werden. Für die vorliegende Untersuchung, die nach Strategien fragt, welche einem erfolgreichen Altern am Arbeitsplatz zuträglich sind,

ist es naheliegend, davon auszugehen, dass ein solches ungünstiges Verhältnis von Einsatz in Form von überproportionaler Verausgabung und unangemessener Gratifikation schlecht für die Arbeitslaufbahn ist. Mit dem Eintritt in die Arbeitswelt wird ein solches ungünstiges Verhältnis häufig mit der Hoffnung auf bessere Karrieremöglichkeiten hingenommen. Aber gerade ein ungünstiges Einsatz-Gratifikations-Verhältnis über viele Erwerbsjahre müsste zu einem negativen Altern am Arbeitsplatz beitragen. Deshalb soll in der vorliegenden Untersuchung die Variable Verausgabungsbereitschaft mit berücksichtigt werden. Es soll der Frage nachgegangen werden, ob die Strategien Selektion und Optimierung nach P. B. Baltes und Baltes (1990a) mit der Eigenschaft Verausgabungsbereitschaft zusammenhängen.

Der Blick auf die alternspsychologischen Modelle ergab zwei wichtige Konsequenzen für die vorliegende Arbeit: Ein erfolgreiches Altern auch in der Arbeitswelt und während der Erwerbsspanne ist von Aktivität und der Aufrechterhaltung des Aktivitätsniveaus gekennzeichnet. Die Betrachtung der Erwerbsphase und der Phase des älteren Mitarbeiters umfasst ebenfalls mehrere Phasen und Entwicklungsprozesse, so dass ein Lebensspannenmodell die Entwicklungsrealität besser abbildet als ein Modell ohne diesen Aspekt.

Implikationen der Eigenschaften des SOK-Modells für die vorliegende Arbeit

Die Untersuchung eines Entwicklungsmodells mit Lebensspannenperspektive erscheint für eine Untersuchung des erfolgreichen Alterns im Arbeitskontext unerlässlich, da sich auch die Erwerbszeit vom jungen Erwachsenenalter bis zum höheren Erwachsenenalter erstreckt und bereits Entwicklungen und Veränderungen in der Kindheit und Jugend für die spätere berufliche Laufbahn relevant sein können. Ein passendes Modell für den Arbeitskontext darf sich also nicht auf nur eine Phase der Entwicklung beziehen, wie dies bei einigen Modellen der Fall ist, und sollte die Dimension Zeit berücksichtigen.

Ein wichtiges Forschungsziel dieser Arbeit ist die Klärung, wie ältere Architekten sich erfolgreich an Entwicklungsveränderungen anpassen und auch bei Fähigkeitsverlusten in ihrer Arbeit erfolgreich bleiben. Baltes und Baltes gehen mit ihrem SOK-Modell auf diesen altersbedingten Verlustausgleich ein, andere Modelle

stellen oft nur Verluste fest oder erklären weiter aufrecht erhaltene Stärken (Rosen & Jerdee, 1988).

Das SOK-Modell basiert auf der Annahme, dass ein Individuum einen *aktiven* Anteil an der Gestaltung seiner eigenen Entwicklung hat (Freund & Riediger, 2003).

Die allgemeine Formulierung des SOK-Modells sowie die Messung von erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt mit verschiedenen Kriterien sind weitere Vorteile des Modells. Das Modell ist relativ allgemein formuliert und somit auf verschiedene Bereiche anwendbar ist. Sein heuristischer Wert ergibt sich dadurch, dass es sehr einfach ist und nur wenige Informationen enthält. Auch B. B. Baltes und Dickson (2001) nennen als Gründe für eine eingehendere Untersuchung des SOK-Modells im Arbeitskontext "*usefulness and flexibility of the SOC model and [...] wide range of possibilities for [...] research*". (B. B. Baltes & Dickson, 2001, S. 53)

Insbesondere die Eigenschaft des SOK-Modells als Lebensspannenmodell soll eine neue Perspektive aus der Richtung der Lebensspannenpsychologie auf das Forschungsfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie bringen und eine Erklärung bieten, wie ältere Erwerbstätige trotz ihrer altersbedingten und altersunabhängigen Ressourcendefizite ein zufriedenstellendes Leistungsniveau über einen langen Zeitraum aufrecht erhalten. "*Furthermore, we believe that using metatheories such as SOC that are provided by other fields such as life-span psychology can help I-O psychologists accumulate knowledge in an organized fashion.*" (B. B. Baltes & Dickson, 2001, S. 60). Yeung und Fung (2009) sehen ebenfalls einen großen Erkenntniswert des SOK-Modells zum Verständnis der psychologischen Anpassung an den Alternsprozess.

M. M. Baltes und Carstensen (1999) sehen als eine Stärke des SOK-Modells seine Anwendbarkeit auf mehreren Analyseebenen und verschiedenen Analyseeinheiten. Bei Mehrebenenanalysen kann das SOK-Modell sowohl auf der Analyseebene Tag als auch auf der Analyseebene Person angewendet werden. In der für die vorliegende Untersuchung durchgeführten Literaturrecherche wurden nur zwei Tagebuchstudien gefunden, welche das SOK-Modell auf den Arbeitskontext angewendet haben (Schmitt et al., 2012; Yeung & Fung, 2009). Das SOK-Modell bietet aber die Möglichkeit einer Operationalisierung als Tagebuchstudie. Zum einen ist es die erwähnte Einfachheit, welche es erlaubt, eine messtechnische Realisierung

auf Tagesniveau durchzuführen. Je häufiger die Messungen sind, desto einfacher müssen die gemessenen Variablen formuliert sein. Die tägliche Erfassung der vier Strategien ist für eine umfassende Erhebung des Modells ausreichend, während bei vielen komplexeren Modellen mit mehr als vier Faktoren der Erhebungsaufwand vielfach höher und somit auf Tagesniveau unrealistisch ist. Zum anderen ist es auch inhaltlich sinnvoll, solche Metastrategien zur Anpassung an tägliche Alltagsabläufe zu messen.

Die Relevanz des SOK-Modells in Bezug auf erfolgreiches Altern allgemein ist empirisch gut gesichert. Studien in unterschiedlichen Ländern und bezogen auf vielfältige Situationen haben das SOK-Modell geprüft und für relevant befunden (Abele & Wiese, 2008; Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; Freund & Baltes, 1998; Jopp & Smith, 2006; Schmitt et al., 2012; Weigl et al., 2013; Wiese et al., 2000; Yeung & Fung, 2009; Zacher & Frese, 2011).

Die vorliegende Arbeit berücksichtigt neben der Untersuchung der einzelnen Strategien separat auch die Orchestrierung der Strategien.

Implikationen der empirischen Befunde zum SOK-Modell für die vorliegende Arbeit

Die vorliegende Arbeit untersucht mit dem Bereich Architektur eine Arbeitsumwelt, welche als relativ ressourcenreich beschrieben werden kann. Somit setzt die vorliegende Arbeit laut Müller et al. ein relativ striktes Kriterium für einen möglichen Zusammenhang dieser Faktoren aus der Arbeitsumwelt mit den SOK-Strategien an. Die in der vorliegenden Arbeit gefundenen Ergebnisse sind in anderen Bereichen mit einer ressourcenärmeren Arbeitsumwelt möglicherweise stärker ausgeprägt.

Eine Überprüfung dieser Befunde für das Berufsfeld Architektur steht insbesondere im deutschsprachigen Raum noch aus. Außerdem kann eine weitere Studie zum Einsatz der SOK-Strategien in der Arbeitswelt eventuell einen Beitrag zur Klärung der eher uneinheitlichen Befundlage bringen.

Zur Messung von Alter ist es in der empirischen Forschung üblich, das chronologische Alter zu erfragen und die Stichprobe in verschiedene Altersgruppen aufzuteilen. Die vorliegende Untersuchung versteht unter älterem Arbeitnehmer Erwerbstätige zwischen 45 und 65 Jahren. Dabei sollte nicht vergessen werden,

dass Alter auch anders als chronologisch operationalisiert werden kann (Cleveland & Lim, 2007) und auch die Einteilung der Altersgruppen relativ willkürlich erfolgt.

Die bislang vereinzelt Studien, welche einen Zusammenhang zwischen SOK-Strategien und Arbeitsleistung untersucht haben, kommen zu einem relativ eindeutigen Ergebnis: Mehrheitlich konnten die SOK-Strategien als Prädiktoren für objektive und subjektive Arbeitsleistung bestätigt werden. Es liegt also nahe, diese relativ gut bestätigten Befunde auch im deutschsprachigen Raum für das Berufsfeld Architektur zu replizieren versuchen. Deshalb wird ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und der subjektiven Arbeitsleistung der Architekten angenommen. Des Weiteren ergänzt die vorliegende Untersuchung die in den referierten Studien integrierten Einflussgrößen um potentiell bedeutsame Variablen.

Die Operationalisierung von arbeitsbezogenem Wohlbefinden anhand verschiedener Aspekte wie Zufriedenheit, Arbeitsprobleme, Arbeitsumgebung gemäß Kahn und Juster wurde in der vorliegenden Studie berücksichtigt. In der vorliegenden Studie wurde analog zur Studie von Abraham und Hansson (1995) arbeitsbezogenes Wohlbefinden durch fünf verschiedene Variablen operationalisiert. Anders als bei der Studie von Abraham und Hansson wurden davon allerdings drei auf dem Tagesniveau und zwei auf dem globalen Personenniveau gemessen: tägliche Arbeitsfreude, täglicher Arbeitsenthusiasmus, täglicher Arbeitsstress, globale Arbeitszufriedenheit und globale Arbeitsprobleme.

Integration der verschiedenen Implikationen

Von einigen theoretischen Ansätzen aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Erfolgreichen Altern wurde berichtet und das SOK-Modell (P. B. Baltes, 1997; P. B. Baltes & Baltes, 1990a) verspricht, einige vielversprechende Ergänzungen mit eigenen Potentialen zu leisten. Unter anderem seine Konzeption als Lebensspannenmodell, seine Einfachheit und Flexibilität erlauben den Transfer auf den für die vorliegende Studie ausgewählten Untersuchungsbereich. Bisher haben nur wenige Studien das SOK-Modell im deutschsprachigen Raum untersucht und auf die deutsche Arbeitswelt angewendet, mit zum Teil uneinheitlichen Befunden und verschiedenen Operationalisierungen.

Nach aktuellem Stand der Forschung ist bislang noch nicht ausreichend empirisch geklärt, ob die SOK-Strategien bei der Selbstregulation des Arbeitsbereiches

beitragen und insbesondere, ob alle Strategien – einzeln und kombiniert - Zusammenhänge mit verschiedenen Arbeitsergebnissen aufweisen. Die vorliegende Arbeit hat das übergreifende Ziel der Klärung dieser Frage.

Erfolgreiches Altern wird gemäß seiner Definition multikriterial gemessen. Die vorliegende Studie überträgt dies auf den Bereich des erfolgreichen Alterns bei der Erwerbsarbeit um die Frage zu beantworten, wie der Einsatz der SOK-Strategien mit verschiedenen Arbeitsoutcomes zusammenhängt.

Da es aus verschiedenen Gründen wichtig ist, nicht nur inter- sondern auch intraindividuelle Unterschiede des Einsatzes der SOK-Strategien bei der Arbeit zu betrachten, wird die vorliegende Untersuchung als Tagebuchstudie mit zwei Ebenen operationalisiert.

Auf Grundlage des oben beschriebenen theoretischen Hintergrunds soll das SOK-Modell auf seinen Erklärungswert bezüglich erfolgreichen Alterns bei der Arbeit geprüft werden, um Unterschiede in der Arbeitsleistung, im Arbeitswohlbefinden und der Arbeitsmotivation zu erklären.

Nicht nur altersbedingt, sondern auch allgemein - beispielsweise durch eine verminderte Gesundheit hervorgerufene Verlusterfahrungen - können erfolgreiches Altern bei der Arbeit erschweren. Den bisher wenig erforschten Zusammenhang von SOK mit Gesundheit in Bezug auf verschiedenen Arbeitsoutcomes erfasst die vorliegende Studie.

Die vorliegende empirische Arbeit soll Erkenntnisse über die Zusammenhänge von SOK mit bisher wenig beachteten Persönlichkeitsfaktoren wie Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft und Arbeitsidentifikation liefern.

Die hier angestellten Überlegungen münden in zwei integrative Rahmenmodelle, deren Ziel darin besteht, aus der Realität der Arbeitswelt einen Ausschnitt abzubilden, der die Zusammenhänge der SOK-Strategien mit verschiedenen wichtigen Arbeits- und Personenvariablen erfasst.

In den oben erwähnten Studien zur Überprüfung des SOK-Modells auf den Bereich der Arbeit wurde meistens eine direkte Übertragung des Modells vorgenommen. Schmitt et al. (2012) wenden in einer von wenigen Studien zur Anwendung des SOK-Modells auf die Arbeitswelt ein adaptiertes Rahmenmodell zur Überprüfung des

Modells an. Dabei sind sich die Forscher darüber einig, dass das SOK-Modell zur Erklärung von Unterschieden bei älteren Mitarbeitern hinsichtlich verschiedener Arbeitskriterien beitragen kann. Baltes und Dickson drücken dies folgendermaßen aus: *“Furthermore, we believe that using metatheories such as SOC that are provided by other fields such as life-span psychology can help I-O psychologists accumulate knowledge in an organized fashion”* (B. B. Baltes & Dickson, 2001, S. 60). Folglich wird in der vorliegenden Untersuchung als eine der ersten Studien ein Rahmenmodell aufgestellt, anhand welchem eine Überprüfung der SOK-Strategien in Bezug auf die Arbeitswelt veranschaulicht werden soll. Als weitere Zusammenhangsfaktoren werden Alter und subjektive Gesundheit ins Rahmenmodell aufgenommen (Rahmenmodell 1).

Jopp und Smith (2006) betonen, dass *„... ein zentrales Merkmal des SOK-Modells die Annahme [ist], dass die Strategien koordiniert angewendet werden müssen, um ihre volle Wirkung zu entfalten.“* (Jopp & Smith, 2006, S. 254). Neben der Klärung der Rolle der einzelnen Strategien und deren verschiedene Zusammenhänge mit verschiedenen Arbeitsoutcomes wird in der vorliegenden Studie deshalb auch der Frage nach deren Orchestrierung nachgegangen. Obwohl sich, wenn die Strategien einzeln erfasst wurden, unterschiedliche Zusammenhangsmuster zeigten, wurde in vorangegangenen Studien bisher häufig nur ein Gesamtmaß erfasst.

Sollte sich das SOK-Modell als wichtiger Mehrwert für die Varianzaufklärung von wichtigen Variablen erfolgreichen Alterns (Arbeitsoutcomes) herausstellen, so bleibt die Frage, was genau den Einsatz der SOK-Strategien fördert und bedingt. Um dieser Frage nachzugehen, wird ein weiteres Rahmenmodell aufgestellt, welches mögliche vorangehende Zusammenhangsfaktoren der SOK-Strategien speziell in der Arbeitswelt in deren Zusammenhang stellt (Rahmenmodell 2). Es liegt nahe, Persönlichkeitseigenschaften zu untersuchen, da dies in bisherigen Studien nur wenig Berücksichtigung fand. Die vorliegende Untersuchung widmet sich diesem Thema.

Weitere in der vorliegenden Studie erfasste, jedoch nicht in den Rahmenmodellen ausgeführte Variablen sind: Geschlecht, Familienstand, Schulabschluss, Ausbildungsabschluss, Soziale Erwünschtheit, Zufriedenheit mit der privaten Situation, allgemeine Lebenszufriedenheit, die Dauer der Beschäftigung bei der derzeitigen Stelle, die Unternehmensgröße, die Teamgröße, die heutigen

Arbeitstätigkeiten und die Arbeitsstunden. Allgemeine demografische Angaben wie Geschlecht, Familienstand, Qualifikation könnten den Zusammenhang mit einigen Untersuchungsvariablen beeinflussen. Soziale Erwünschtheit wurde analog zu Abraham und Hansson (1995) erfasst, um die Tendenz der Untersuchungsteilnehmer zu beachten, wie sehr ihre Antworten dem eigenen Empfinden entsprechen oder ob sie sich bei der Beantwortung eher von sozialen Normen haben leiten lassen. Manche Untersuchungsvariablen, wie beispielsweise Verausgabungsbereitschaft, können zum Teil von sozialen Normen beeinflusst sein, da die allgemeine Auffassung besteht, mögliche Schwächen nicht preisgeben zu dürfen. Genauso könnte die momentane Zufriedenheit mit dem eigenen Leben allgemein (Kontrollvariablen Private Situation und allgemeine Lebenszufriedenheit) das Antwortverhalten, insbesondere der Arbeitskriterien wie Arbeitsfreude, Arbeitszufriedenheit, usw. in die eine oder andere Richtung beeinflussen. Schließlich sind auch Faktoren wie Beschäftigungsdauer, Anzahl der Kollegen, Arbeitspensum mögliche Einflussgrößen in Bezug auf die Untersuchungsvariablen sein. Beispielsweise kann Kompensation für die Verfügbarkeit von Hilfe mit der Teamgröße korrelieren. Die Dauer der Beschäftigung kann den Entscheidungsspielraum beeinflussen und die Arbeitsstunden können mit dem Arbeitsstress zusammenhängen.

Basierend auf den oben dargestellten theoretischen Grundlagen, soll in der geplanten Untersuchung das SOK-Modell als Grundlage dienen, um Unterschiede in Arbeitsleistung, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitsmotivation zu erklären. *Entscheidungsspielraum* und *Verausgabungsbereitschaft* aus den Modellen von Karasek (1979) und Siegrist (1996) werden den SOK-Strategien vorangestellt. (Rahmenmodell 1) Außerdem wird untersucht, ob Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft, Identifikation mit der Arbeit und Entscheidungsspielraum relevante Faktoren für SOK sein könnten (Rahmenmodell 2). Abbildung 5 und 6 veranschaulichen die der vorliegenden Untersuchung zugrunde liegenden Modelle.

Yeung und Fung (2009) haben in ihrer Studie zur Überprüfung des SOK-Modells ebenfalls einen Tagebuchansatz gewählt, da dieses methodische Vorgehen mit Messung von Variablen auf Tagesebene (=Tagesvariablen) eine präzisere Untersuchung des Strategieneinsatzes in Beziehung mit der unmittelbaren

Arbeitssituation bietet. Außerdem werden mögliche retrospektive Verzerrungen minimiert, da die Erfragung der Variablen nicht global sondern zeitnah und konkret auf den jeweiligen Arbeitstag bezogen erfolgt. Schmitt et al. (2012) argumentieren ebenso für eine Untersuchung des SOK-Einsatzes in Tagebuchform, um Arbeitszufriedenheit und Fatigue in ihrem dynamischen Charakter gerecht zu werden. Regulationsstrategien in Bezug auf Arbeitstätigkeiten sollten mit Hilfe von Tagesvariablen (Messung von Variablen auf Tagesebene) öfter erhoben werden als bisher mit globalen Operationalisierungen der Fall ist (R. G. Lord, Diefendorff, Schmidt, & Hall, 2010) et al. (2010). Tagebuchstudien stellen eine dynamische Methode dar, um kurzzeitige Veränderungen des arbeitsbezogenen Wohlbefindens etc. zu erfassen und sie sind messgetreuer. Bisher haben nur Schmitt et al. (2012) und von Yeung und Fung (2009) den Einsatz der SOK-Strategien anhand von Tagesvariablen untersucht. Angesichts der größeren Konkretheit der Messung aufgrund des Bezugs zum täglichen Arbeitstag wurde auch für die vorliegende Arbeit eine Tagebuchstudie zur Operationalisierung gewählt. In der vorliegenden Arbeit interessiert die tägliche Anwendung der SOK-Strategien in Bezug auf verschiedene Arbeitsergebnisse.

Da altersbedingte Verlusterfahrungen sich meistens erst im Alltag in kleinem Ausmaße bemerkbar machen (z.B. Sehkraft, Vergesslichkeit), sollten auch verlustausgleichende Handlungsstrategien, wie die SOK-Strategien, in diesem Bereich ansetzen. Deshalb scheint die Messung von Tagesvariablen besonders sinnvoll.

Als weiteren Grund für eine tagesabhängige Betrachtung des SOK-Einsatzes liegt in dem Vorteil von Tagebuchstudien, die in globalen Messverfahren von der interindividuellen Varianz überlagerten intraindividuellen Varianz getrennt zu untersuchen. In einer herkömmlichen Studie könnte beispielsweise ein negativer Zusammenhang des täglichen SOK mit einem Arbeitskriterium vorliegen, während dagegen auf Personenebene ein positiver Effekt vorliegen könnte (siehe Abbildung 3) oder kein Effekt auf Tagesebene vorliegen, während ein Effekt auf Personenebene vorliegt (Abbildung 4).

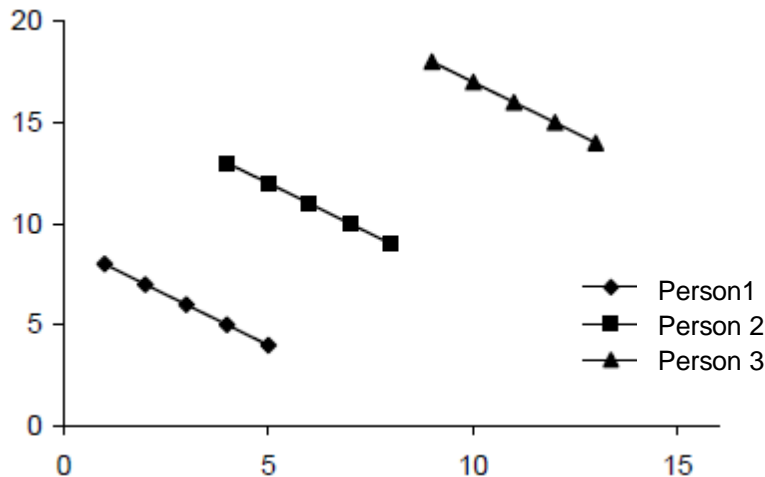


Abbildung 3: Negativer Zusammenhang auf Tagesebene, positiver Zusammenhang auf Personenebene.

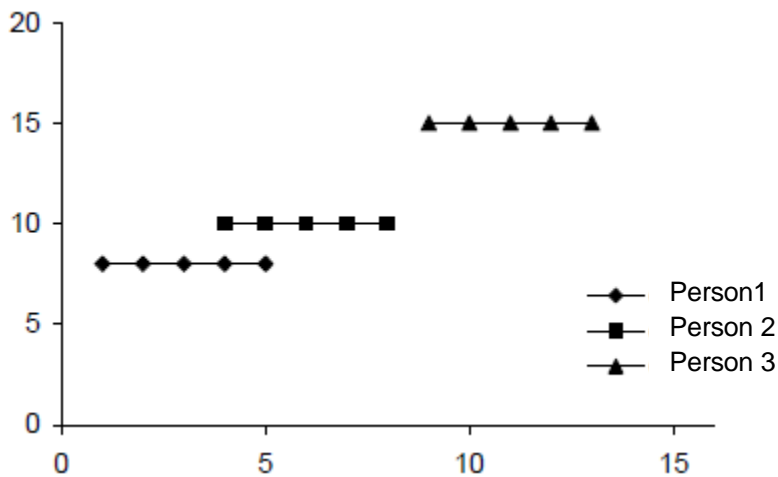


Abbildung 4: Kein Zusammenhang auf Tagesebene, positiver Zusammenhang auf Personenebene.

Somit ergeben sich verschiedene Variablen auf Tagesniveau, d.h. diese Variablen wurden täglich erfragt und bezogen sich in ihrer Formulierung auf den jeweiligen Arbeitstag. Manche Variablen wurden sowohl global als auch täglich erfasst, um deren Übereinstimmung zu überprüfen. Entsprechend wurden die Variablen mit der Bezeichnung täglich bzw. global versehen. In den abgebildeten Rahmenmodellen (Abbildung 5 und 6) wurden zu Zwecken der Übersichtlichkeit global gemessene Variablen als Personenvariablen mit einem „P“ gekennzeichnet, täglich gemessene Variablen als Tagesvariablen mit einem „T“.

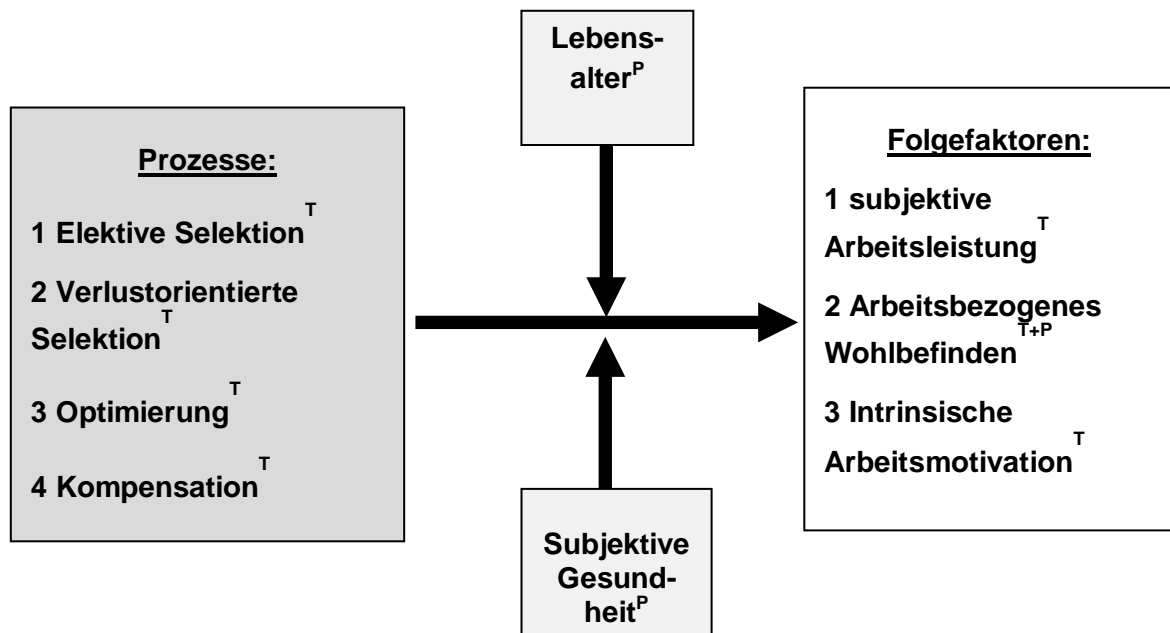


Abbildung 5: Arbeitsbezogenes Rahmenmodell 1 der selektiven Optimierung mit Kompensation, erweitert um die Moderatoren Lebensalter und Gesundheit; ^P Personenvariable; ^T Tagesvariable

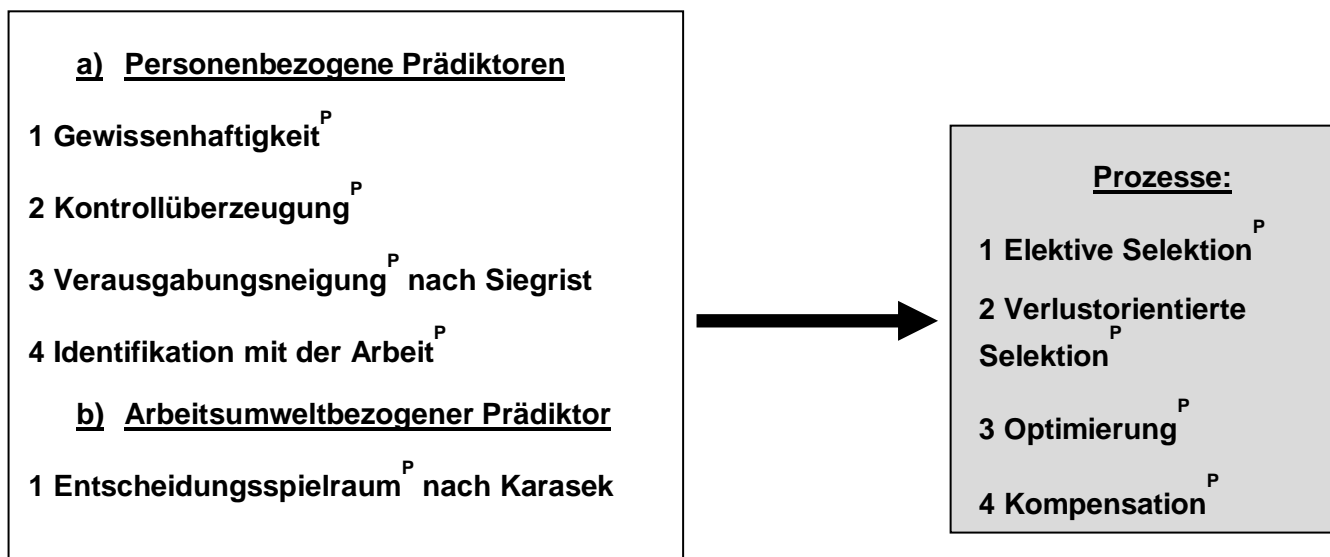


Abbildung 6: Arbeitsbezogenes Rahmenmodell 2 der selektiven Optimierung mit Kompensation, erweitert um Entscheidungsspielraum des Job-Strain-Modells und um Verausgabungsneigung des Modells beruflicher Gratifikationskrisen; ^P Personenvariable; ^T Tagesvariable

3 Fragestellung und Hypothesen

Wie die einführenden Kapitel gezeigt haben, besteht im Bereich des erfolgreichen Alterns in der Erwerbsarbeit noch Forschungsbedarf. Zur Schließung dieser Forschungslücke soll die vorliegende Studie einen Beitrag leisten.

Die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung lautet somit: Was tun ältere Architekten, dass sie in der Lage sind, trotz des altersbedingten Ressourcenrückgangs, trotz des im Laufe des Alterns sich verändernden Verhältnisses zwischen Gewinnen und Verlusten ihr Funktionsniveau, ihre Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten und sich erfolgreich an Entwicklungsveränderungen anzupassen? Besteht ein Zusammenhang zwischen dem täglichen Einsatz der SOK-Strategien und verschiedenen Arbeitsfolgefaktoren? Welche Faktoren könnten mit dem Einsatz der SOK-Strategien in Verbindung stehen und diese begünstigen? Unterscheiden sich jüngere und ältere Architekten hinsichtlich des Gebrauchs der Selbstregulierungsstrategien oder unterscheiden sich Architekten mit hohem und niedrigem subjektiven Gesundheitszustand hinsichtlich dieser?

Ziel der Studie ist es, erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt unter Verwendung des SOK-Modells in Kombination mit zwei weiteren Arbeits-Gesundheits-Modellen zu untersuchen. Von Interesse ist vor allem, einen Beitrag zur Aufklärung des Alters-Leistungs-Paradoxons zu leisten, nämlich ob mit dem Einsatz der SOK-Strategien Menschen besser ihre Arbeitsleistung und andere damit verbundene Arbeitsoutcomes wie Wohlbefinden und Motivation trotz altersbedingter Veränderungsprozesse aufrechterhalten können. Schließlich soll auch die Untersuchung von Eigenschaften, welche eine mögliche Voraussetzung für die Anwendung von Strategien darstellen können, betrachtet werden.

In der vorliegenden Studie wird der tägliche Einsatz der verschiedenen SOK-Strategien von Architekten untersucht auf einen Zusammenhang mit deren Arbeitsleistung, Arbeitswohlbefinden und Arbeitsmotivation (Hypothesenkomplex 1). Dabei soll auch genauer betrachtet werden, ob nicht nur der Einsatz der einzelnen Strategien in diesem Zusammenhang steht, sondern ob der orchestrierte Einsatz der Strategien einen besonders starken Zusammenhang mit den Arbeitsoutcomes erzeugt (Hypothesenkomplex 2). Außerdem soll gezeigt werden, dass mit

zunehmendem Alter (Hypothesenkomplex 3) sowie mit abnehmender Gesundheit (Hypothesenkomplex 4) ein Zusammenhang zwischen den Strategien und den Arbeitskriterien zunimmt. Als Letztes soll untersucht werden, ob zwei persönlichkeitspsychologische Konstrukte, Gewissenhaftigkeit und Kontrollüberzeugung sowie drei arbeitspsychologische Konstrukte, Verausgabungsbereitschaft, Identifikation mit der Arbeit und Entscheidungsspielraum, Unterschiede der Architekten in der Häufigkeit des Einsatzes der Strategien erklären können (Hypothesenkomplex 5).

Im folgenden Abschnitt werden die in der Arbeit postulierten Hypothesen dargestellt.

3.1 Hypothesenkomplex 1: Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitskriterien

Das SOK-Modell ist in verschiedenen Studien zum einen als wichtiger Einflussfaktor für die Erklärung erfolgreichen Alterns allgemein (Freund & Baltes, 1998, 2002a; Marsiske et al., 1995; Wiese et al., 2000; Ziegelmann & Lippke, 2007), zum anderen auch im Bereich der Arbeitswelt (Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; Müller et al., 2013; Müller et al., 2012; Schmitt et al., 2012; Weigl et al., 2013; Yeung & Fung, 2009; Zacher & Frese, 2011) bestätigt worden.

Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit subjektiver Arbeitsleistung

Die Befunde der bisherigen Studien zur Überprüfung des SOK-Modells auf den Bereich der Arbeit führen zu der Annahme, dass der Einsatz der SOK-Strategien dazu beitragen kann, die subjektive Arbeitsleistung aufrechtzuerhalten. Eine Anwendung auf den Bereich der Architektur steht bislang noch aus. Es liegt jedoch nahe, dass der tägliche Einsatz von Selektion, Optimierung und Kompensation hilfreich ist, um die täglichen Arbeitsanforderungen zu bewältigen, wie zum Beispiel verschiedene Prioritäten bei den täglichen Arbeitszielen zu setzen und gleichzeitig Kollegen um Hilfe zu bitten. Des Weiteren können die SOK-Strategien empirisch von anderen Coping-Konzepten, wie zum Beispiel Assimilation und Akkommodation und Zeitmanagement unterschieden werden (B. B. Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Freund & Baltes, 2002b).

H1.1 Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung.

Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitswohlbefinden

Auf der Grundlage verschiedener Studien (Abele & Wiese, 2008; Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; B. B. Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Freund & Baltes, 1998, 2002b; Wiese et al., 2002), welche über einen positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und Arbeitswohlbefinden berichten, wird angenommen, dass nicht nur Arbeitsleistung, sondern auch verschiedene arbeitsbezogene Variablen des Wohlbefindens – Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus, Arbeitsstress, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme – im Zusammenhang mit dem Einsatz der SOK-Strategien stehen. Da der Einsatz dieser Metastrategien zur besseren Organisation, Vereinfachung (Selektion), Verbesserung (Optimierung), Erleichterung durch Ausweichen auf andere Mittel (Kompensation), bei der Arbeit beitragen kann, liegt es nahe, dass Arbeitsfreude, –enthusiasmus und –zufriedenheit durch den Einsatz der Strategien erhöht, beziehungsweise Arbeitsstress und –probleme vermindert werden.

Arbeitsfreude und Arbeitsenthusiasmus. Neben zahlreichen anderen Faktoren kann die Strukturierung der Arbeitstätigkeiten mit Hilfe von Metastrategien ein wichtiger Faktor sein, um Vergnügen an der Arbeit zu empfinden. Es ist ein bekanntes Phänomen, dass das Gefühl, vor einem „Berg“ von Aufgaben zu stehen, welche völlig unstrukturiert nach Wichtigkeit und Dringlichkeit auf Erledigung warten, unüberschaubar und unüberwindbar erscheint und negative Gefühle hervorruft. Deshalb sollten Mittel, welche helfen, Aufgaben zu ordnen, zu strukturieren und einzugrenzen, das Vergnügen an der Arbeit wieder herstellen können. Selektion und Optimierung können als solche Arbeitshilfsmittel verstanden werden. Genauso kann Kompensation bei bisher nicht gelösten und dadurch mit Frustration assoziierten Aufgaben helfen, indem mit anderen Mitteln und Ressourcen eine Lösung und Bewältigung der Aufgabe gesucht wird, was unweigerlich mit affektiv positiven Reaktionen verbunden sein sollte. Ebenso wie Arbeitsfreude sollte Arbeitsenthusiasmus einen positiven Zusammenhang mit den SOK-Strategien aufweisen, da ein hoher täglicher Einsatz an Selektion, Optimierung und

Kompensation ein erhöhtes körperliches Erregungsniveau freisetzen kann. Deshalb werden folgende Hypothesen aufgestellt:

H1.2.a Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen Arbeitsfreude.

H1.2.b Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit dem täglichen Arbeitsenthusiasmus.

Arbeitsstress. Analog zu Arbeitsfreude und Arbeitsenthusiasmus wird angenommen, dass der Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsstress negativ ausfällt, da die Methoden zur besseren Strukturierung, das Weglassen unwichtiger Tätigkeiten (Selektion), die Intensivierung wichtiger Bereiche (Optimierung) und die Lösung von Problemen mit anderen Hilfsmitteln (Kompensation) Stress vermindern helfen sollte.

H1.2.c Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in negativem Zusammenhang mit dem täglichen Arbeitsstress.

Arbeitszufriedenheit. Die allgemeine Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit (auf Personenebene) wird in Beziehung gesetzt zum täglichen Einsatz der SOK-Strategien. Menschen, die in ihrem Arbeitsalltag Arbeitsaspekte selektieren können, die wichtigen Tätigkeiten gezielt verfolgen können und sich verschiedener Hilfsmitteln bedienen können, sollten mit höherer Wahrscheinlichkeit mit ihrer Arbeit zufrieden sein (können).

H1.2.d Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der globalen Arbeitszufriedenheit.

Arbeitsprobleme. Da die SOK-Strategien dafür eingesetzt werden, um Arbeitsprobleme zu lösen, liegt die Annahme nahe, dass bei den Architekten, welche diese Strategien stärker und häufiger anwenden, weniger Arbeitsprobleme vorliegen. Entsprechend werden die Hypothesen formuliert:

H1.2.e Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in negativem Zusammenhang mit den globalen Arbeitsproblemen.

Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit intrinsischer Arbeitsmotivation

Es wurde ein Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und Arbeitsmotivation postuliert, da die Strategien Strukturierung, Vereinfachung und Lösung von Arbeitsaufgaben und Zielen mit sich bringen können (Bajor & Baltes, 2003). Aufgrund der engen Verbindung von Zielverfolgung und Motivation könnte bei Menschen mit viel SOK-Einsatz eine höhere Motivation vorliegen.

H1.3 Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation.

3.2 Hypothesenkomplex 2: Zusammenhänge der orchestrierten SOK-Strategien mit Arbeitskriterien

In der empirischen Forschung zum SOK-Modell hat die Rolle der Orchestrierung der Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation, also die gleichzeitige kombinierte Anwendung der Strategien und deren Wechselwirkungen, bisher noch wenig Beachtung erfahren. Laut Jopp und Smith (2006) kann sich die volle Wirkung der Strategien nur bei gleichzeitiger Anwendung entfalten. In bisherigen Studien wurden jedoch zumeist entweder die Strategien einzeln untersucht, oder für die Operationalisierung der Orchestrierung eine Gesamtskala der SOK-Strategien verwendet. Dabei wurde aber nicht beachtet, ob in der Gesamtskala alle Strategien durchschnittlich auftreten, oder ob manche Strategien nicht vorhanden sind und andere überdurchschnittlich auftreten. Beide Datensituationen führen jedoch zum gleichen Ergebnis. In der vorliegenden Untersuchung wurde eine Variable berechnet, welche nur das gleichzeitige Auftreten aller vier (Selektion = elektive und verlustorientierte Selektion) Strategie zu mindestens mittlerem Maße (> 5 auf einer Skala von 1 bis 9) als Orchestrierung definiert. Sollten also Architekten an einem Tag sowohl einige wenige wichtige Arbeitsaufgaben selektiert haben, diese gleichzeitig

besonders eingehend bearbeitet haben (Optimierung) und bei der Bearbeitung der Aufgaben verschiedene Hilfsmittel als das vielleicht üblichste eingesetzt haben (Kompensation), so sollte dies einen positiven Zusammenhang mit der Arbeitsleistung haben, und zwar einen noch stärkeren Zusammenhang als wenn diese Personen beispielsweise nur eine der verschiedenen Strategien benutzt hätte. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden: Angenommen, ein Architekt ist von den vielfältigen für den Arbeitstag anstehenden Arbeitstätigkeiten überfordert, die Arbeitsleistung sinkt. Nun setzt zur Regulierung der Architekt gleichzeitig Selektion und Kompensation ein, d.h. er fragt einen Kollegen (Kompensation), ob dieser eine Arbeitstätigkeit, beispielsweise die geplante Besichtigung einer Baustelle, übernehmen kann (Selektion), so kann er sich auf die anderen anstehenden Tätigkeiten beschränken und konzentrieren, die Arbeitsleistung bleibt erhalten. Setzt der Architekt jedoch nur eine der beiden Strategien ein, z.B. nur Selektion, ohne Kompensation d.h. er lässt einfach die Besichtigung aus, oder nur Kompensation, ohne Selektion, d.h. er fragt seinen Kollegen um Hilfe, ohne ihm konkret eine Tätigkeit zuzuweisen, hat das eventuell negative Folgen für ihn. Somit könnte die kombinierte Anwendung der beiden Strategien einen höheren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung oder dem arbeitsbezogenen Wohlbefinden aufweisen, als der Einsatz von nur einer Strategie.

Orchestrierung der SOK-Strategien und Arbeitsleistung

Aufgrund der Entfaltung der vollen Wirkung der Strategien bei gleichzeitigem Auftreten, sollten die im Hypothesenkomplex 1 dargelegten Beziehungsgefüge für den orchestrierten Einsatz der Strategien in Bezug auf die Arbeitsleistung noch stärker ausfallen als für die einzelnen Strategien.

H2.1 Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur täglichen subjektiven Arbeitsleistung als bei Betrachtung der einzelnen SOK-Strategien.

Orchestrierung der SOK-Strategien und arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Auch für das Wohlbefinden sollten die Synergieeffekte der orchestrierten Strategien zuträglich sein. Eine gleichzeitige Anwendung aller Strategien führt zu einer umfassenden Strukturierung und Vereinfachung der Arbeitsaufgaben, was wiederum zu einer Assoziierung der Tätigkeiten mit positiven Gefühlen wie Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus und Zufriedenheit als auch zu einer Reduktion des Stresses und der Probleme führen kann.

H2.2.a Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur täglichen Arbeitsfreude als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

H2.2.b Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zum täglichen Arbeitsenthusiasmus als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

H2.2.c Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer negativer Zusammenhang zum täglichen Arbeitsstress als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

H2.2.d Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur globalen Arbeitszufriedenheit als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

H2.2.e Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer negativer Zusammenhang zu den globalen Arbeitsproblemen als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

Orchestrierung der SOK-Strategien und intrinsische Arbeitsmotivation

Da Selektion, Optimierung und Kompensation wichtige Strategien für jede Art der Entwicklung sind, welche in engem Zusammenhang mit der Erreichung von Zielen stehen, sollten sie in Verbindung mit der Arbeitsmotivation stehen. Freund, Baltes, Perrig, und Grob (2000) betonen, dass *“In the SOC approach, processes of goal-setting and goal pursuit are central, and action control is approached conceptualizing*

the entire action process as the orchestration of selection, optimization, and compensation.” (Freund et al., 2000, S. 35)

H2.3 Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

3.3 Hypothesenkomplex 3: Alter als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien

Alter, SOK und Arbeitsleistung

Laut P. B. Baltes und Baltes (1990a) ist der steigende Einsatz der SOK-Strategien mit zunehmendem Alter aufgrund der vermehrten Verlusterfahrungen und des Ressourcenrückganges wahrscheinlich und von verschiedenen Wissenschaftlern ein vermuteter Grund für die Aufrechterhaltung der Arbeitsleistung bis ins hohe Erwerbsalter.

B. B. Baltes und Dickson (2001, S. 52) formulieren dies folgendermaßen: *“For the most part, prior research has tested the SOC model in elderly populations. Elderly adults as a population obviously face the largest resource losses (physical and mental), and thus the effect of using SOC strategies effectively to maximize gains and minimize losses could be great.”* Zacher und Frese (2011) bestätigten diese Annahme, da der Einsatz der SOK-Strategien bei älteren Mitarbeitern zu mehr Möglichkeiten der Karriereentwicklung und zu mehr Zielsetzung führte. Auch fanden Freund und Baltes (1998) in ihrer Studie heraus, dass die älteren Versuchsteilnehmer, welche mehr SOK-Strategien einzusetzen berichteten, einen höheren Wert der Skala für erfolgreiches Altern aufwiesen. Abraham und Hansson (1995) fanden einen positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz der SOC-Strategien und der Leistungserhaltung sowie der Zielerreichung für ältere Arbeitnehmer. Schmitt et al. (2012) untersuchten den Puffereffekt der SOK-Strategien in Bezug auf Problemlöseanforderungen und Arbeitszufriedenheit sowie Fatigue. Es zeigte sich, dass die SOK-Strategien den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Fatigue abschwächen.

Aus diesen Befunden wird der Schluss gezogen, dass Alter die Beziehung zwischen dem Einsatz der SOK-Strategien und den Arbeitskriterien positiv moderiert. Der Einsatz der SOK-Strategien könnte bei jenen Menschen besonders effektiv sein, welche aufgrund eines höheren Erwerbsalters mehr Verluste ausgleichen müssen um die gleiche Arbeitsleistung zu erreichen wie ihre Kollegen jüngeren Erwerbsalters.

„[...] *current research suggests older workers utilize coping strategies to a greater extent than younger workers. [...] However, future research should investigate whether there is an interaction between age and type of coping strategie used.*“ (B. B. Baltes & Young, 2007, S. 271)

H3.1 Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsleistung in dem Sinne, dass für ältere Architekten der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsleistung stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

Alter, SOK und arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Nicht nur Arbeitsleistung sondern auch produktivitätsrelevante Variablen wie Arbeitsfreude, -enthusiasmus, -stress, -zufriedenheit und -probleme könnten für ältere Berufstätige in engerem Zusammenhang mit den SOK-Strategien stehen als für jüngere Berufstätige. Die positive Valenz der Arbeit könnte besonders für ältere Menschen mit Hilfe von Maßnahmen wie Strukturierung und Vereinfachung, Intensivierung und Hilfsmittel aufrechterhalten werden kann.

H3.2.a Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude in dem Sinne, dass für ältere Architekten der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsfreude stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

H3.2.b Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsenthusiasmus in dem Sinne, dass für ältere Architekten der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung

der SOK-Strategien und dem Arbeitsenthusiasmus stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

H3.2.c Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsstress in dem Sinne, dass für ältere Architekten der negative Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und dem Arbeitsstress stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

H3.2.d Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit in dem Sinne, dass für ältere Architekten der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitszufriedenheit stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

H3.2.e Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen in dem Sinne, dass für ältere Architekten der negative Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und den Arbeitsproblemen stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

Alter, SOK und intrinsische Arbeitsmotivation

Wie bereits oben erwähnt, hängen Motivation und Zielverfolgung eng zusammen. Je konkreter und sichtbarer ein Ziel formuliert ist, desto größer die Motivation, dieses Ziel zu erreichen. In der Studie von Freund (2006) ergab sich ein negativer Interaktionseffekt von Alter und der Zielverfolgungsstrategie Optimierung in Bezug auf Motivation, dagegen ein positiver Interaktionseffekt von Alter und der Zielverfolgungsstrategie Kompensation in Bezug auf Motivation. Optimierung hing bei jungen Erwachsenen stärker mit Motivation zusammen als bei älteren Erwachsenen, Kompensation hing stärker bei älteren Erwachsenen mit Motivation zusammen als bei jungen Erwachsenen. Hieraus wird die Annahme abgeleitet, dass Alter den Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und der Arbeitsmotivation moderiert.

H3.3 Alter moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation in dem Sinne, dass für ältere Architekten der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsmotivation stärker ausgeprägt ist als für jüngere Architekten.

3.4 Hypothesenkomplex 4: Subjektive Gesundheit als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien

Subjektive Gesundheit, SOK und Arbeitsleistung

Mit dem Alter gehen verschiedene Verluste einher. Verluste treten aber auch häufig bei gesundheitlichen Beschwerden (Beispiel Multimorbidität) auf. Laut Siegrist et al. (2007) bestehen enge Zusammenhänge zwischen der Ausprägung psychosozialer Arbeitsbelastungen und dem Auftreten depressiver Symptome sowie eingeschränkter subjektiver Gesundheit. Dabei sind Einschränkungen der Gesundheit graduell und treten eventuell bereits vor der Diagnose einer Krankheit durch den Arzt auf. Jopp (2002) untersuchte die Wirkung von Ressourcenstatus, also davon, wie viele Ressourcen einem Menschen zur Verfügung stehen, auf die Verwendungshäufigkeit der SOK-Strategien. Subjektive Gesundheit war in ihrer Studie eine Unterdimension von möglichen Ressourcen. Der Einsatz der SOK-Strategien konnte jedoch nicht einheitlich mit Ressourcenstatus erklärt werden. Eventuell ist der Ausgleich von Verlusten aufgrund von niedriger subjektiver Gesundheit durch die SOK-Strategien ein weiterer Ansatz, um die gleichbleibend hohen Arbeitsleistung zu erklären. Architekten, welche aufgrund von niedriger subjektiver Gesundheit Verluste erfahren, profitieren eventuell besonders vom Einsatz der SOK-Strategien, um die Arbeitskriterien aufrechterhalten zu können. Wer sich angeschlagen fühlt, wird erleichtert sein, nur einige wenige Aufgaben (Selektion) aus dem Aufgabenspektrum zu bearbeiten. Auch kann es eine Entlastung sein, Kollegen um Hilfe zu bitten, falls die eigenen Kräfte nicht völlig zur Bewältigung einer Aufgabe reichen (Kompensation).

H4.1 Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver

Gesundheit der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsleistung stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

Subjektive Gesundheit, SOK und arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Gesundheit beeinflusst das Wohlbefinden allgemein, wie auch das Wohlbefinden bei der Arbeit. Eventuell existieren Mechanismen, wie beispielsweise die SOK-Strategien, welche die negative Wirkung eines schlechten Gesundheitszustandes auf das Arbeitswohlergehen mindern können. Die Konzentration auf einige wenige Arbeitsaufgaben hoher Priorität (Selektion) kann die Arbeitsfreude trotz des schlechten Gesundheitszustandes aufrechterhalten. Gehen Berufstätige dieser Aufgabe dann ungehindert und mit viel Einsatz nach (Optimierung) und suchen dabei Hilfe bei Kollegen oder Vorgesetzten (Kompensation), könnten sie auch trotz eines als schlecht empfundenen Gesundheitszustandes Enthusiasmus bei der Arbeit empfinden. Genauso wird der alltägliche Stress oftmals bei leichtgradig verminderter Gesundheit besonders stark empfunden. Mit Hilfe der Selbstmanagementstrategien der Selektion, Optimierung und Kompensation kann dieser Effekt eventuell auf ein niedriges Maß begrenzt werden. Genauso kann für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme argumentiert werden.

Für schwer kranken Menschen, welche ihrer Arbeit nicht mehr normal weitergehen können oder bei Menschen hohen bis sehr hohen Alters, könnte Gesundheit als Prädiktor (im Sinne Jopps als Ressourcenstatus) über den Einsatz der SOK-Strategien entscheiden. Für die in der vorliegenden Untersuchung thematisierte leichte Einschränkung der subjektiven Gesundheit könnte dagegen statt einer Prädiktor- eine Moderatorwirkung von Gesundheit vorliegen auf die Beziehung von SOK mit den Arbeitskriterien. Architekten, welche ihre subjektive Gesundheit als gering einschätzen, könnten vom Einsatz von Selektion, Optimierung und Kompensation in Bezug auf die Arbeitskriterien also besonders profitieren.

H4.2.a Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der

Arbeitsfreude stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

H4.2.b Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsenthusiasmus in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und dem Arbeitsenthusiasmus stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

H4.2.c Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsstress in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der negative Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und dem Arbeitsstress stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

H4.2.d Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitszufriedenheit stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

H4.2.e Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der negative Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und den Arbeitsproblemen stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

Gesundheit, SOK und intrinsische Arbeitsmotivation

Neben des stärkeren Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der Arbeitsleistung und des Arbeitswohlbefindens für Berufstätige mit einer verminderten subjektiven Gesundheit, erscheint auch die Arbeitsmotivation für dieses Zusammenhangsgefüge ein wichtiges Kriterium zu sein. Gesundheit und Motivation hängen zusammen, aber eine verminderte Arbeitsmotivation aufgrund einer verminderten Gesundheit kann durch die Konzentrierung auf einige wenige Ziele besonders hilfreich sein, um diesen Zustand auszugleichen. Beispielsweise könnte die Hilfe durch Kollegen (Kompensation) Motivation fördern. Die könnte insbesondere dann zutreffen, wenn die Motivation aufgrund eines beeinträchtigten Gesundheitszustandes vermindert ist.

H4.3 Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation in dem Sinne, dass für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsmotivation stärker ausgeprägt ist als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

3.5 Hypothesenkomplex 5: Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien

Personenbezogene Prädiktoren – Gewissenhaftigkeit

Es gibt eine Vielzahl an Studien, welche einen positiven Zusammenhang zwischen Gewissenhaftigkeit und Arbeitsleistung belegen. Um besser zu verstehen, welche Prozesse dazu führen, dass hohe Gewissenhaftigkeit und hohe Arbeitsleistung einhergehen, wird in der vorliegenden Untersuchung erforscht, ob der Einsatz der SOK-Strategien eine Erklärung sein könnte. Laut Martin und Kliegel (2005) bewältigen Menschen mit einer relativ ausgeprägten Gewissenhaftigkeit, also der Persönlichkeitseigenschaft, welche die Organisiertheit, Ausdauer und Motivation des zielgerichteten Verhaltens erfasst und verlässliche, anspruchsvolle Personen zu gleichgültigen, nachlässigen Personen in Kontrast stellt, die Herausforderungen des Alterns bewusst und aktiv. Claßen (2012) weist darauf hin, dass gewissenhafte

Personen durch eine hohe intrinsische Motivation gekennzeichnet sind, ihre Leistung zu verbessern. Aus diesem Grund sollten Menschen mit hoch ausgeprägter Gewissenhaftigkeit Maßnahmen ergreifen, welche es ihnen erlauben, ihre Arbeitstätigkeiten besser zu strukturieren, zu ordnen, zu hierarchisieren, zu vervollkommen und aufrechtzuerhalten, um die Leistung zu steigern oder zu erhalten. Bajor und Baltes (2003) bestätigen diese Überlegungen mit ihrer Studie, in der Angestellte mit hoher Gewissenhaftigkeit über mehr Einsatz der SOK-Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation berichteten. Im Einklang mit diesen Befunden wird postuliert, dass Menschen mit hoher Gewissenhaftigkeit ihre Anstrengungen bei der Arbeit eher auf einige wenige Tätigkeiten mit hoher Priorität konzentrieren, stärker in das Erreichen dieser Tätigkeiten investieren und gegebenenfalls andere Maßnahmen ergreifen, um diese Tätigkeiten auszuführen als Personen mit einer geringen Ausprägung.

“One can speculate that because of the greater degree of autonomy and the limited structure that characterize most management and professional positions, highly conscientious individuals in these jobs may have more latitude in determining how they will perform their jobs. Therefore, these employees may be more able to use a variety of strategies to attain higher levels of performance” (Bajor & Baltes, 2003, S. 363).

Die verschiedenen Studien zur Übertragung der SOK-Strategien auf die Arbeitswelt setzen die Variable SOK an verschiedene Positionen des Zusammenhangsgefüges ein.

So überprüfen beispielsweise Schmitt et al. (2012) in ihrer Studie ein Rahmenmodell, in dem SOK die Beziehung zwischen Problemlöseanforderungen und Arbeitszufriedenheit *moderiert*. Hier liegt jedoch kein Personenmerkmal vor, dass in Zusammenhang mit dem Einsatz von SOK stehen könnte, sondern vielmehr ein Merkmal der Arbeitsumwelt, welche Anforderungen zur Lösung eines Problems benötigt werden. Dagegen ist SOK in der Studie von Bajor und Baltes (2003) eine *mediierende* (keine moderierende!) Variable, welche in Zusammenhang mit Gewissenhaftigkeit und Arbeitsleistung steht. Andere Studien wiederum realisieren SOK als *Prädiktor* für verschiedene Kriterien, oder als Kriterium in Zusammenhang mit beeinflussenden Faktoren (z.B. Entscheidungsspielraum) steht. Die vorliegende Arbeit geht im zweiten Rahmenmodell davon aus, dass verschiedenen Personenvariablen, z.B. Gewissenhaftigkeit, in Zusammenhang mit dem Einsatz der

SOK-Strategien stehen. Diese Reihenfolge erscheint sinnvoll, da Personenvariablen eher als die Voraussetzung für selbstregulierendes Handeln angesehen werden und nicht umgekehrt selbstreguliertes Handeln die Persönlichkeit formt. Somit scheint die Annahme, dass hohe Gewissenhaftigkeit zu mehr SOK (vgl. Bajor & Baltes, 2003) und besseren Arbeitsoutcomes führt (= SOK als Mediator) wahrscheinlicher als die Annahme, dass die Anwendung von SOK bei fehlender Gewissenhaftigkeit die Arbeitsoutcomes ausgleicht (SOK als Moderator). Die Entscheidung für diese Art des Zusammenhangsgefüges soll jedoch nicht bedeuten, dass anderen Ansätze falsch wären.

H5.1.a-d Gewissenhaftigkeit steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien.

Personenbezogene Prädiktoren – Kontrollüberzeugung

Der Zusammenhang zwischen interner Kontrollüberzeugung und dem Einsatz von verschiedenen Coping-Strategien konnte empirisch bestätigt werden (Andrisani & Nestel, 1976; Blanchard-Fields & Irion, 1988; Denoux & Macaluso, 2006; Siu et al., 2001). Die vorliegende Untersuchung möchte Aufklärung bringen, ob der Einsatz der SOK-Strategien, welche ebenfalls als Coping-Strategien aufgefasst werden können, von Kontrollüberzeugungen beeinflusst wird. Der fünfte Hypothesenkomplex stellt die Frage, ob interne oder externe Kontrollüberzeugungen ein SOK-Verhalten bewirken. Menschen die der Überzeugung sind, ihr Schicksal selbst lenken zu können und Ereignisse durch ihr eigenes Verhalten beeinflussen zu können (interne Kontrollüberzeugung), sollten eher dazu neigen, Selbstmanagementstrategien für ihren Arbeitsbereich zu ergreifen. Dies bedeutet, dass sie im Vergleich zu Menschen, welche Ereignisse eher den äußeren Umständen zuschreiben (externe Kontrollüberzeugung), eher Aufgaben strukturieren und ordnend eingreifen (Selektion), diesen mit mehr Nachhaltigkeit nachgehen und auch Hindernisse durch eigenen Einsatz überwinden (Optimierung) sowie verschiedene Lösungswege für ein sich in den Weg stellendes Hindernis suchen (Kompensation).

H5.2.a.a-d Interne Kontrollüberzeugung steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien.

H5.2.b.a-d Externe Kontrollüberzeugung steht in negativem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien.

Personenbezogene Prädiktoren – Verausgabungsbereitschaft

Die Tatsache, dass Menschen mit hoher Verausgabungsbereitschaft (im Sinne von Perfektionismus und mangelndem Abschalten) ein Auslassen von Arbeitsaufgaben schwer fällt, legt nahe, dass dies mit dem Einsatz von Selektion negativ zusammenhängt (sowohl elektiv, als auch verlustorientiert).

Menschen mit ausgeprägtem Perfektionismus und übertriebenem Arbeitseifer geben sich nicht mit einem zufriedenstellenden Arbeitsergebnis zufrieden, sondern erst mit einem optimalen Arbeitsergebnis. Sie legen, um ein solches optimales Arbeitsergebnis zu erzielen, sehr viel mehr Einsatz in ihre Aufgaben als weniger verausgabungsgeneigte Kollegen. Personen mit hoher Verausgabungsbereitschaft sollten also mehr Optimierung einsetzen. Daraus leiten sich folgende Hypothesen ab:

H5.3.a+b Verausgabungsbereitschaft steht in negativem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der Elektiven und Verlustorientieren Selektion.

H5.3.c Verausgabungsbereitschaft steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der Optimierung.

Personenbezogene Prädiktoren – Identifikation mit der Arbeit

Zwar ist Identifikation mit der Arbeit der Verausgabungsbereitschaft ähnlich, da beide durch hohen Einsatz und geringe Distanz zur Arbeit gekennzeichnet sind, sie bilden aber dennoch zwei voneinander zu unterscheidende Konstrukte. Im Gegensatz zu Verausgabungsbereitschaft hat Identifikation mit der Arbeit sehr positive Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für Menschen mit hoher Identifikation ist Arbeit und ihre Arbeitsumwelt besonders wichtig, was dazu führen kann, dass sie mehr und öfter Maßnahmen ergreifen, welche für eine hohe Arbeitsleistung zuträglich sind. Für diese Leistung werden Selbstmanagementstrategien wie Selektion, Optimierung und Kompensation (siehe Hypothesenkomplex 1) als hilfreich angenommen und in diesem Zusammenhang

sollten Menschen mit hoher Arbeitsidentifikation diese in einem höheren Maße anwenden als Kollegen mit einer niedriger ausgeprägten Identifikation.

H5.4-a-d Arbeitsidentifikation steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien.

Arbeitsumweltbezogene Prädiktoren - Entscheidungsspielraum

Für den Einsatz der SOK-Strategien in der Arbeitsumwelt ist der Zusammenhang mit dem Entscheidungsspielraum empirisch gut belegt (Abraham & Hansson, 1995; Bajor & Baltes, 2003; B. B. Baltes & Dickson, 2001; Müller et al., 2013; Müller et al., 2012; Weigl et al., 2013). Um verschiedene Aufgaben aussuchen zu können und andere wegzulassen, wird ein gewisser Freiraum beim Treffen von Entscheidungen bei der Arbeit (Selektion) benötigt. Die Entscheidung, wie viel Zeit und Ressourcen (z.B. Finanzierung) in bestimmte Bereiche der Arbeit investiert werden können (= Optimierung), wird auf verschiedenen Ebenen getroffen. Beispielsweise kann ein Angestellter nicht immer allein entscheiden, ob ein Projekt weiterverfolgt wird sondern muss sich mit seinen Kollegen oder Vorgesetzten abstimmen. In diesem Sinne hängt seine Möglichkeit zur Optimierung von außen ab, sein Entscheidungsspielraum ist eingeschränkt. Schließlich kann die Anwendung alternativer Hilfsmittel für die Lösung eines Problems oder einer Tätigkeit, welche mit dem Einsatz der herkömmlichen Mittel nicht erfolgreich ist (Kompensation) von anderen Faktoren als der eigenen Person abhängen, der Entscheidungsspielraum eingeschränkt sein. Ein Beispiel hierfür könnte eine notwendige Abstimmung mit dem Bauherrn sein, um neue Materialien bei der Konstruktion eines Gebäudes einsetzen zu können.

H5.5.a-d Entscheidungsspielraum steht in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien.

4 Methoden

In diesem Kapitel werden zunächst die Stichprobengewinnung und die Merkmale der Stichprobe vorgestellt. Anschließend erfolgen eine Erläuterung der Untersuchungsdurchführung, der Operationalisierung der Variablen und deren Reliabilität und schließlich die Erläuterung des Auswertungsverfahrens.

4.1 Design

Laut R. G. Lord, Diefendorff, Schmidt, und Hall (2010) sollten Strategien der Handlungsregulation bei der Arbeit mit höherer Frequenz gemessen werden, um auch intraindividuelle Befunde zu ermöglichen. Tagebuchstudien stellen eine dynamische Methode dar, um das täglich wechselnde Arbeitswohlbefinden zu messen und sind weniger verzerrt durch Retrospektive (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003; Ohly, Sonnentag, Niessen, & Zapf, 2010; Schmitt et al., 2012). Bisher nur wenig in Bezug auf intraindividuelle Differenzen untersucht wurde der Einsatz der SOK-Strategien in der Arbeitswelt. Yeung und Fung (2009) sowie Schmitt et al. (2012) wählten für ihr Studiendesign zur Untersuchung des SOK-Modells in der Arbeitswelt einen Tagebuchansatz. Um deren Erkenntnisse zu replizieren und zu erweitern sowie der Forderung nach Messungen mit höherer Frequenz bei Studien zum Thema Handlungsregulation zu entsprechen, wurde für die vorliegende Studie ein Tagebuchdesign ausgewählt. Die Versuchsteilnehmer beantworteten nach Ausfüllen des Vorabfragebogens mit Fragen zu Personenvariablen an fünf Arbeitstagen Fragen zu verschiedenen arbeitsrelevanten Variablen (Abbildung 7).

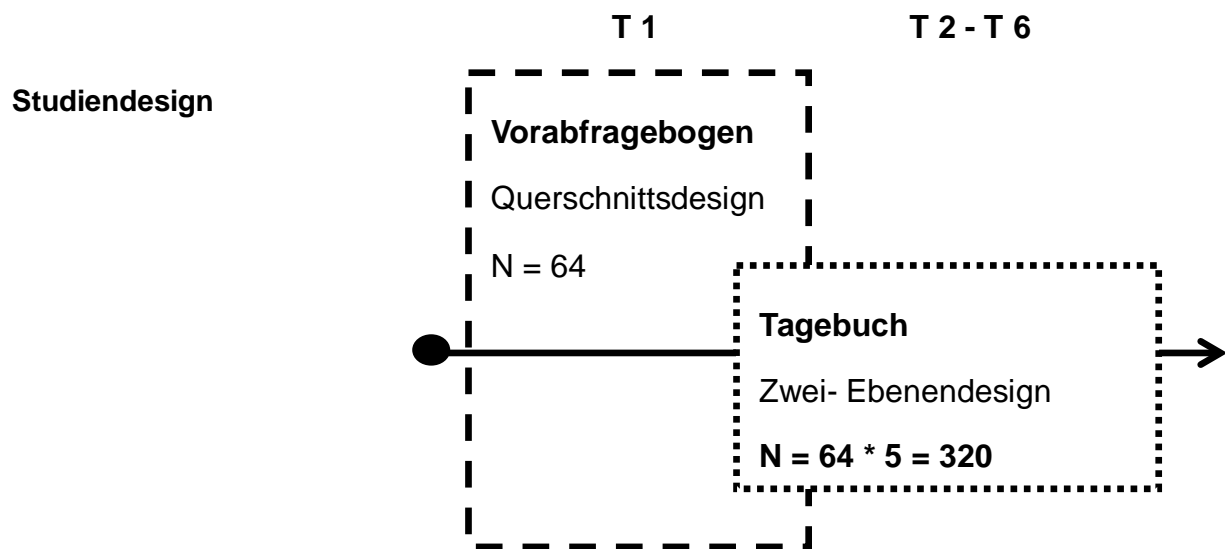
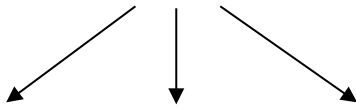


Abbildung 7: Übersicht zum Untersuchungsdesign: 64 Architekten beantworteten zuerst einen Vorabfragebogen zu Personenvariablen, anschließend wurde von denselben Studienteilnehmern während einer Arbeitswoche täglich das Tagebuch zu Tagesvariablen ausgefüllt.

Aufgrund des besonderen Studiendesigns ergeben sich zwei Ebenen: eine Tagesebene und eine Personenebene. Es wurde ein Teil der Variablen im Vorabfragebogen auf Personenebene gemessen, ein anderer Teil der Variablen wurde im Tagebuch mehrfach – fünf Mal – gemessen und somit wurden für diese Variablen pro Versuchsteilnehmer fünf Tageswerte auf Tagesebene erfasst. Auf Personenebene gemessene Variablen wurden als „global“ bezeichnet, auf Tagesebene gemessene Variablen wurden als „täglich“ gekennzeichnet. Dies wird in Abbildung 8 verdeutlicht.

Ebene 2 Personenebene (N = 64)

- Alter
- Gewissenhaftigkeit
- Interne und externe Kontrollüberzeugung
- Verausgabungsbereitschaft
- Identifikation mit der Arbeit
- Entscheidungsspielraum
- Globale Arbeitszufriedenheit
- Globale Arbeitsprobleme

**Ebene 1 Tagesebene (N = 320)**

- Tägliche SOK-Strategien
- Tägliche subjektive Arbeitsleistung
- Tägliche Arbeitsfreude
- Täglicher Arbeitsenthusiasmus
- Täglicher Arbeitsstress
- Tägliche intrinsische Arbeitsmotivation

Abbildung 8: Überblick der Untersuchungsvariablen in Bezug auf die hierarchische Struktur der erhobenen Daten

4.2 Rekrutierung der Architekten, Versuchsablauf und Stichprobenbeschreibung

Für die Hauptstudie wurden aus dem Telefonbuch per Zufall 1100 Adressen von Architektur-/Planungsbüros aus dem Raum Heidelberg, Stuttgart und Frankfurt entnommen. Ein postalisches Schreiben mit allgemeiner Erläuterung der Studie mit dem weitgefassten Titel „Studie zum Altern in verschiedenen Arbeitssituationen“ wurde verschickt mit der Bitte zur Teilnahme. Im Falle eines positiven Teilnahmewunsches wurde den Teilnehmern per Post der Vorabfragebogen und das Tagebuch mit Erläuterungen und einem anonymisierten und frankierten

Rückumschlag zugeschickt. Die Teilnehmer beantworteten den Vorabfragebogen und das einwöchige Tagebuch (siehe Anhang A), anschließend wurde beides mit dem Umschlag per Post zurück geschickt. Der Vorabfragebogen sollte zuerst ausgefüllt werden, bevor das Tagebuch begonnen wurde. Die Untersuchungsteilnehmer wurden dann im Tagebuch angewiesen, an fünf aufeinander folgenden Tagen abends den dreiseitigen Tagebuchbogen mit den Tagesvariablen wie z.B. am Tag angewendete SOK-Strategien, auszufüllen. Für die Teilnahme an der Untersuchung, die auf freiwilliger Basis erfolgte, wurde eine Rückmeldung zu den Ergebnissen der Untersuchung angekündigt, es gab aber darüber hinaus keinerlei Teilnahmeanreize oder -belohnungen. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Oktober 2011 bis Januar 2012.

Die Teilnehmer wurden auf die strenge Anonymität der Untersuchung hingewiesen und darauf, dass die persönlichen Angaben oder Daten nur für den Zweck der Untersuchung verwendet wurden. Für Fragen oder Rückmeldungen gab es einen auf den Fragebögen angegebenen Kontakt. Zur Erklärung des Antwortformates folgte ein Beispiel-Item zur Veranschaulichung, wie die Items beantwortet werden sollten.

Bei beiden Fragebögen handelte es sich um eine Datenerfassung mit Hilfe von Selbstberichten. Die Variablen enthielten dadurch Informationen der subjektiven Wahrnehmung der Studienteilnehmer (Bortz & Döring, 1995). Allerdings ist dies in Hinblick auf die Untersuchungsvariablen, z.B. SOK-Strategien, Arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitsmotivation, gerechtfertigt, da bei der vorliegenden Fragestellung nur die persönliche Bewertung und Bedeutung Gegenstand dieser Konstrukte sein können (Myrtek, Brügger, & Müller, 1996).

Das Berufsfeld Architektur wurde wegen der folgenden Punkte als Untersuchungsgrundlage für diese Studie gewählt:

Erstens benötigen Architekten für ihre Arbeitstätigkeiten sehr vielfältige kognitive und soziale Fähigkeiten, dagegen ist Körperliche Arbeit weniger ausgeprägt. Letztere ist jedoch stärker vom altersbedingten Funktionsrückgang betroffen (Kanfer & Ackerman, 2004; Müller et al., 2013; Park, 1994; vgl. Weigl et al., 2013; Yeung & Fung, 2009). Die kognitive und interpersonelle Arbeit von Architekten ist relativ von Autonomie gekennzeichnet und bietet somit eventuell größere Möglichkeiten zum Einsatz der SOK-Strategien.

Des Weiteren haben vergangene Studien gezeigt, dass die Art der Arbeit die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsleistung moderiert (Sturman, 2003; Waldman & Avolio, 1986), deshalb soll mit der Wahl einer homogenen Stichprobe mit Teilnehmern aus dem gleichen Berufsfeld eine Konfundierung der Ergebnisse mit beispielsweise verschiedenen Tätigkeitsanforderungen vermieden werden und die interne Validität somit erhöht werden.

Hinzu kommt, dass das Berufsfeld der Architektur von einem hohen Ausbildungsniveau gekennzeichnet ist, eine dem erfolgreichen Altern als favorabel definierte Variable.

Wie Ng und Feldman (2008) sowie Waldman und Avolio (1986) untersucht haben, moderiert die Art der Messung der Arbeitsleistung die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsleistung. Um die Befunde der vorliegenden Untersuchung mit den vorherigen Studien vergleichen zu können, wurde die Messung der subjektiven Arbeitsleistung gewählt. Dies ist bei Architekten ein wichtiges Kriterium, da ein großer Anteil an Architekten selbstständig und freiberuflich arbeitet und somit schwerer eine Fremdeinschätzung herangezogen werden kann. Scheinbar objektive Zahlen wie Umsatz, Projektanzahl sind ebenfalls schwer zu vergleichen.

Die Stichprobe setzte sich aus Architekten der Großräume Heidelberg, Stuttgart und Frankfurt zusammen. Von 1100 postalisch verschickten Anschreiben wurden 64 Rückumschläge ausgefüllt zurückgeschickt. Es ergab sich eine Rücklaufquote von 6 % und liegt damit knapp unter der allgemein üblichen Rücklaufquote von ca. 10% bei postalischen Befragungen (Schmitt et al., 2012). Die angeschriebenen bekamen für ihre Teilnahme keine Form materieller Anreize.

An der Hauptstudie nahmen N=64 Personen im Alter zwischen 32 und 86 Jahren teil. Die Stichproben-Charakteristika sind Tabelle 2 zu entnehmen. Die weiblichen Probanden waren, wie bei einem technischen Beruf zu erwarten, mit einem Anteil von 23.4 % etwas unterrepräsentiert.

Tabelle 2: Stichproben-Charakteristika der Hauptstudie

		N
Geschlecht	♀	15
	♂	49
Alter	Range	32-86
	MW	55.4
	SD	10.2
Familienstand	Alleinstehend	5
	Partnerschaft	20
	Partnerschaft mit Kind(ern)	35
	Alleinstehend mit Kind(ern)	3
	Keine Angabe	1
Höchster Schulabschluss	Abitur	54
	Realschule	8
	Haupt-/Volksschulabschluss	1
	Kein Schulabschluss	1
Höchster Ausbildungsabschluss	Abgeschlossene Berufsausbildung	5
	Abgeschlossenes Studium	57
	Promotion	1
	Keine Angabe	1
Unternehmensgröße	< 10 Mitarbeiter	46
	< 50 Mitarbeiter	9
	< 250 Mitarbeiter	5
	> 250 Mitarbeiter	2
Teamgröße	Range	0-30
	MW	3
	SD	1.2
Arbeitsstunden (ohne Pausen) pro Tag	Range	1-16
	MW	8.52
	SD	2.58

Insgesamt verfügte die Stichprobe berufsbedingt über ein hohes Bildungsniveau. 84.3 % der Teilnehmer gab Abitur als höchsten Schulabschluss und 89.1% ein abgeschlossenes Studium als höchsten Ausbildungsabschluss an. Bezüglich des Familienstandes ergab sich ein relativ gemischtes Bild: 7.8% der Studienteilnehmer lebten allein, dagegen lebten 90.6% in einem Haushalt mit mindestens einer weiteren Person. Von dieser Gruppe lebten 85.9% der Antwortenden in einem Haushalt mit einem Erwachsenen, 4.6% lebten allein mit mindestens einem Kind im Haushalt. 46 Teilnehmer gaben an, in einem Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern tätig zu sein, neun Teilnehmer in einem Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, fünf Personen haben ein Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern an und zwei Teilnehmer waren in einem Großunternehmen (> 250 Mitarbeiter) tätig. Über die Größe des Unternehmens hinaus wurde auch nach der unmittelbaren Teamgröße gefragt: 43,8 % der Teilnehmer gaben an, allein zu arbeiten. Im Mittel arbeiteten die Untersuchungsteilnehmer in einem Team bestehend aus drei Mitarbeitern. Die Architekten arbeiteten im Mittel 8.52 Stunden pro Arbeitstag (reine Arbeitszeit ohne Pausen), wobei die Angaben von 1 bis 16 Stunden variierten (SD = 2.58 Stunden, N = 310). Auf die Frage, wie die Studienteilnehmer ihre Leistung am befragten Tag im Vergleich zu anderen Tagen einschätzten, ergaben sich für alle fünf Arbeitstage ähnliche, leicht über dem Skalendurchschnitt liegende Werte (Skala 1-5; Tag 1 = 3.34, Tag 2 = 3.57, Tag 3 = 3.52, Tag 4 = 3.63, Tag 5 = 3.52) mit der Tendenz der besten Leistung am Donnerstag. Die Frage nach der Leistung im Vergleich zu den anderen Tagen sollte die Möglichkeit geben, zu kontrollieren, ob sog. „Ausreißer-Wochentage“ in der Erhebung erfasst wurden oder ob die fünf Arbeitstage sich ungefähr entsprachen. Die Angaben im Bereich des Skalenmittelwertes suggerieren, dass alle Wochentage ungefähr äquivalent sind.

4.3 Messverfahren

Zur Erfassung der Untersuchungsvariablen wurden etablierte Instrumente im Vorabfragebogen und Tagebuch zusammengestellt. Im Folgenden werden die Messinstrumente, die verwendeten Skalen und deren Reliabilität dargestellt. Zur Beurteilung der internen Konsistenz wurde Cronbachs Alpha berechnet. Des Weiteren wurde die mittlere Inter-Item-Korrelation (MIC) berechnet, um die Homogenität der Items bewerten zu können. Cronbachs Alpha, MIC, Mittelwerte und

Standardabweichungen der Skalen sowie die jeweiligen Trennschärfen der Items sind vollständig in Anhang 2 dargestellt. Gemäß Fisseni (1997) können α -Koeffizienten zwischen .80 und .90 als zufrieden stellend reliabel betrachtet werden. Briggs und Cheek (1986) bezeichnen eine mittlere Inter-Item-Korrelation von .20 bis .40 als angemessen. Englische Skalen, für die es keine etablierte deutsche Übersetzung gab, wurden entsprechend dem üblichen Verfahren (Brislin, Lonner, & Thorndike, 1973) ins Deutsche übersetzt und anschließend von einer zweiten unabhängigen Person rückübersetzt. Nicht übereinstimmende Übersetzungen wurden von den beiden Personen diskutiert und es wurde unter Einbezug einer dritten, englischsprachigen Person eine passende Formulierung eingesetzt. Die deutschen Items wurden anschließend in den Vorstudien nochmals validiert.

4.3.1 Täglicher Einsatz der Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation

Mehrere Studien (M. M. Baltes & Lang, 1996; Chou & Chi, 2002; Freund & Baltes, 1998) überprüften die psychometrischen Eigenschaften des SOK-Fragebogens von Freund und Baltes (2002b). Dabei wurden Cronbach's- α -Koeffizienten zwischen $\alpha = .61$ und $\alpha = .81$, akzeptable interne Konsistenzen und insgesamt eine gute psychometrische Qualität berichtet der Kurzversion des SOK-Fragebogens berichtet. Schmitt et al. (2012) sowie Young Young et al. (2007) haben in ihren Studien ebenfalls die Kurzversion des SOK-Fragebogens mit 12 Items verwendet.

In der vorliegenden Untersuchung wurde erst in Vorstudie I der SOK-Fragebogen gegen einen anderen SOK-Fragebogen für die Arbeitswelt (Abraham & Hansson, 1995) getestet und im Vorstudie II für die Tagesform validiert. In der Hauptstudie wurde der SOK-Fragebogen von Freund und Baltes sowohl in Form einer globalen Messung mit dem Vorabfragebogen erhoben, als auch der tägliche Einsatz der SOK-Strategien bezogen auf den jeweiligen Arbeitstag im Tagebuch erfasst.

Tägliche SOK-Strategien

Zur Erfassung der täglichen SOK-Strategien wurde die Kurzversion des SOK-Fragebogens von Freund und Baltes (2002b) verwendet. Die hieraus entnommenen zwölf Items wurden mit einem kurzen Text eingeleitet (siehe Anhang A), um den Bezug zur Arbeit herzustellen und wurden für den jeweiligen Tag formuliert. Die Validierung dieser Ergänzungen wurde mit der Vorstudie II durchgeführt. Aus

messtechnischen Gründen wurde ein Item entfernt, so dass täglich elf Items den Einsatz der SOK-Strategien erfragten. Es wurden somit elf Items zu Elektiver, Verlustorientierter Selektion, Optimierung und Kompensation erhoben. Diese wurden in einer ersten Teilfrage SOK-Strategie (*Target*) versus Nicht-SOK-Strategie (*Distractor*) gegenüber gestellt (Beispiel: „*Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.*“ - „*Ich habe heute meine Energie auf viele Dinge verteilt.*“) und in einer zweiten Teilfrage wurde gefragt, wie sehr die angekreuzte Antwort auf einer 5-Punkte-Skala zutreffe („*Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?*“).

SOK-Strategien auf Personenebene

Um zu vergleichen, ob die tägliche und die allgemeine Messung des SOK-Verhaltens zusammenhängen, wurde der SOK-Fragebogen von Freund und Baltés (2002) auch im Vorabfragebogen eingesetzt. Auch hier gab es einen kurzen Einleitungstext, um den Bezug zur Arbeit herzustellen (Anhang A). Ein Beispiel hierfür lautet: „*Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.*“ – „*Ich verteile meine Energie auf viele Dinge.*“ Die zutreffende Aussage sollte angekreuzt werden, und anschließend wurde gefragt: „*Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?*“.

Orchestrierung

Um zu prüfen, ob das gleichzeitige Einsetzen aller vier Strategien (Orchestrierung) einen Mehrwert an Erklärung im Vergleich zum Einsatz der einzelnen Strategien in Bezug auf die Arbeitskriterien bringt, wurde eine neue Variable berechnet, bei der die Teilnehmer in zwei verschiedene Gruppen eingeteilt wurden. Eine Gruppe bestand aus Teilnehmern, welche alle vier Strategien sehr hoch anwendeten. Die andere Gruppe bestand aus den Teilnehmern, welche entweder nur weniger als vier Strategien angewendet hatten, wenn auch hoch, oder alle vier Strategien angewendet hatten, aber in niedrigem Ausmaß. Somit musste bei allen vier Strategien das jeweilige SOK-Verhalten als ja angekreuzt und bei dem Ausmaß bei allen vier Strategien mindestens 2 (von 1-5) angegeben werden. Dies entspricht einem Wert von mindestens 6 bei jeder der Strategien. Die Orchestrierung war an 71 der 310 angegebenen Tage der Fall, an 239 Tagen erfolgte keine Orchestrierung, da

nicht alle vier Strategien gleichzeitig oder nur zu geringem Ausmaß eingesetzt wurden.

4.3.2 Tägliche subjektive Arbeitsleistung

Die vorliegende Untersuchung verwendet zur Messung der subjektiven Arbeitsleistung der befragten Erwerbstätigen die Skala *Competency Maintenance* (Abraham & Hansson, 1995). Die Items der Skala wurden für die vorliegende Untersuchung um den Zusatz „am heutigen Arbeitstag“ ergänzt, da alle Fragen täglich über den Untersuchungszeitraum beantwortet wurden. Die Skala umfasst sieben Leistungsbereiche: Arbeitsproduktivität, Anerkennung von Kollegen, gute Beziehungen mit Kollegen, Unabhängigkeit bei der Arbeit, effizientes Arbeiten, Karriereentwicklung/Wachstum und Expertenstatus. Die Bereiche beruhen auf Entwicklungszielen für das Erwachsenenalter (Brandtstädter & Renner, 1990; Ryff, 1989a, 1989b), welche Abraham und Hansson (1995) auf den Arbeitsplatz übertrugen. Die Teilnehmer der vorliegenden Untersuchung wurden aufgefordert: *„Bitte schätzen Sie ein, inwieweit Sie am heutigen Arbeitstag in der Lage waren, die folgenden verschiedenen arbeitsbezogenen Fähigkeiten oder Leistungen aufrechtzuerhalten.“* Zur Beantwortung der sieben Bereiche stand den Probanden jeweils eine Likert-Skala von 1 bis 5 zur Verfügung.

4.3.3 Tägliches und globales arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Tägliche Arbeitsfreude und Arbeitsenthusiasmus

Zur Messung des affektiven Wohlbefindens nach Warr (1990) wurden den Teilnehmern jeweils sechs Items zu den Unterkategorien Arbeitsfreude (vs. Arbeitsangst) und Arbeitsenthusiasmus (vs. arbeitsbezogener Depression) präsentiert, die bereits bei Abraham und Hansson (1995) verwendet wurden. Höhere Werte entsprachen hoher Freude und hohem Enthusiasmus. Warr (1990) berichtet über Alpha-Koeffizienten von .76 und .80 für die beiden Unterskalen. Beide Unterskalen zeigen in Studien von Warr positive Zusammenhänge mit Alter, berichteter Arbeitskompetenz und Arbeitsanspruch. Sie differenzieren des Weiteren nach Beschäftigungsniveau. Für Personen in hohen Positionen wird über mehr Enthusiasmus und mehr Angst berichtet. Die Instruktion wurde so umformuliert, dass

die darauf folgenden Gefühlsitems in Bezug auf den betreffenden Arbeitstag eingestuft werden sollten. Die Skala wurde eingeleitet mit dem Satz: „*Bitte denken Sie an den vergangenen Arbeitstag. Wie sehr hat Ihre Arbeit während dieses Tages die folgenden Gefühle in Ihnen hervorgerufen?*“ Ein Item für den Bereich Arbeitsfreude vs. Arbeitsangst lautet „*angespannt*“. Dagegen lautet ein Item für den Bereich Arbeitsenthusiasmus vs. arbeitsbezogene Depression: „*fröhlich*“. Die Antworten sollten auf einer Skala von 1 (= „*überhaupt nicht*“) bis 5 (= „*sehr stark*“) angegeben werden.

Täglicher Arbeitsstress

Als weitere Variable des arbeitsbezogenen Wohlbefindens wurde der tägliche Arbeitsstress aufgenommen. Dieser wurde erfragt mit Hilfe von 14 Items der Skala „*Antizipatory Anxiety*“ von Enzmann und Kleiber (1989), der deutschen Version des Maslach Burnout Inventory (MBI) von Maslach und Jackson (1982) bestehend aus ursprünglich 15 Items. Ein Item wurde wegen unzureichender faktorenanalytischer Ladung bei der Vorstudie aus dem Tagebuch herausgenommen. Die Untersuchungsteilnehmer wurden beispielsweise gefragt, ob sie sich an dem betreffenden Tag bei der Arbeit überfordert gefühlt haben und antworteten auf einer Likert-Skala von 1 („*trifft gar nicht zu*“) bis 5 („*trifft völlig zu*“).

Arbeitszufriedenheit auf Personenebene

Als Teil des Konstrukts arbeitsbezogenes Wohlbefinden wurde die Arbeitszufriedenheit auf Personenebene in Bezug auf verschiedene Aspekte der Arbeit der Versuchsteilnehmer erhoben. Die Skala von Warr, Cook, und Wall (1979) zur Arbeitszufriedenheit umfasst 15 Items und wurde ebenfalls von Abraham und Hansson (1995) in ihrer Studie zum Einsatz der SOK-Strategien am Arbeitsplatz verwendet. Für bessere Vergleichsmöglichkeiten wurden auch hier diese Items verwendet und eventuell aktuelleren Skalen vorgezogen. Die Autoren berichten von Alpha-Koeffizienten zwischen .85 und .88 und einer Sechs-Monats-Retest-Reliabilität von $r = .63$. Die Skala korreliert positiv mit Arbeitseinsatz, Arbeitsmotivation und Lebenszufriedenheit (Warr et al., 1979), Organisationszugehörigkeit (Clegg & Wall, 1981) dem Einsatz von Fähigkeiten, Aufgabenvielfalt, Autonomie und Feedback (Sevastos, Smith, & Cordery, 1992)

Auch in der vorliegenden Untersuchung antworteten die Probanden auf einer Likert-Skala von 1 („völlig unzufrieden“) bis 5 („völlig zufrieden“) auf beispielsweise die Frage: „*Ich bin mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit...*“.

Arbeitsbezogene Probleme auf Personenebene

Die zweite der beiden Variablen zu arbeitsbezogenem Wohlbefinden gemessen auf Personenebene - arbeitsbezogene Probleme - wurde mit der Skala von Remondet und Hansson (1991) erfasst. Sie bestand aus 13 der ursprünglich 17 Items, welche die vier Unterbereiche Arbeitsplatzanforderungen, beschränkte Karrieremöglichkeiten, persönliche/Familienkrisen in Bezug auf die Arbeit und Arbeitsbedingungen umfassen. Remondet und Hansson (1991) berichten über externe Validität der Skala wegen ihrem positiven Zusammenhang mit Messungen des Arbeitsdrucks, externe Kontrollüberzeugung, allgemeiner Stress, Depression, gestörte Arbeitsleistung, arbeitsbezogene Verletzungen, Fehlzeiten und negative Zusammenhänge mit Messungen der Arbeitszufriedenheit und der Eingebundenheit in die Arbeit. Auf einer Likert-Skala von 1 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 5 („trifft völlig zu“) wurde in der vorliegenden Untersuchung beispielsweise gefragt: „*Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit*“ oder „*Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer*“.

4.3.4 Tägliche intrinsische Arbeitsmotivation

Des Weiteren wurde die intrinsische Arbeitsmotivation in Bezug auf den nächsten Arbeitstag mit fünf Items der Dimension intrinsische Arbeitsmotivation des Diagnostikinstrumentes für Arbeitsmotivation (DIAMO) erhoben (Ranft, Fiedler, Greitemann, & Heuft, 2009). Der DIAMO stellt ein effizientes Instrument zur Messung der Arbeitsmotivation dar, welcher mit einer Stichprobe von N = 422 von Ranft et al. (2009) validiert und optimiert wurde. Die Skala zur intrinsischen Arbeitsmotivation zeigt wie die neun weiteren Skalen des Instruments gute psychometrische Eigenschaften (Cronbach's $\alpha = .72 - .86$). Die Konstrukte korrelieren mittel bis hoch mit persönlichkeitsorientierten, aber wenig mit krankheitsbezogenen Skalen. Der DIAMO ist somit ein generisches Instrument.

Er wurde bereits in weiteren deutschsprachigen Studien verwendet (Hanna, Fiedler, Dietrich, Greitemann, & Heuft, 2010). Die situationsspezifische Umformulierung wurde in Vorstudie II geprüft. Die Teilnehmer beantworteten auf einer Likert-Skala von 1 („gar nicht“) bis 5 („völlig“), für wie zutreffend sie die fünf Items hielten. Beispielsweise wurden die Untersuchungsteilnehmer gefragt, wenn sie an den morgigen Tag denken, inwieweit sie bereit seien, neue Aufgaben anzugehen.

4.3.5 Alter

Die Variable Alter wurde als chronologisches Alter in Jahren mit den demografischen Variablen erhoben.

4.3.6 Globale subjektive Gesundheit

Subjektive Gesundheit auf Personenebene

Drei Fragen, zwei entnommen aus dem Older Americans' Resources and Services Activities of Daily Living (OARS ADL) Fragebogen (Pfeiffer, 1978) und eines selbst formuliert, wurden den Probanden zu ihrer subjektiven Gesundheit gestellt. Der OARS ADL Fragebogen weist eine hohe Validität (Korrelationen zwischen $r = .79$ und $.89$ für Messungen der Gesundheit) und eine hohe Inter-Rater-Reliabilität ($ICC = 0.87$) auf. Subjektive Gesundheit wurde auch in anderen Studien anhand des OARS gemessen (Wahl et al., 2013). Jeweils ein Item fragte auf einer Likert-Skala von 1 („sehr schlecht“) bis 5 („sehr gut“) nach körperlicher, seelischer und kognitiver Verfassung. Die drei Items wurden zu einem Gesundheitsindex zusammengefasst.

4.3.7 Gewissenhaftigkeit

Zur Erfassung der Persönlichkeitseigenschaft Gewissenhaftigkeit wurden die vier Items zu Gewissenhaftigkeit, welche in der Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K) angegeben sind, verwendet. Die Autoren Rammstedt und John (2005) geben an, dass die Messung der Traits mit ihrem Fragebogen auch in verschiedenen Bereichen außerhalb der reinen Persönlichkeitsforschung sinnvoll ist und die Kurzsкала trotz ihrer Ökonomie zufriedenstellende psychometrische Kennwerte aufweist und faktorielle Validität als auch hohe Übereinstimmungen mit Bekanntenurteilen und mit

anderen etablierten Verfahren erreicht. Ein Beispielitem lautet: „Ich erledige Aufgaben gründlich“. Die Probanden beantworteten die Items auf einer Likert-Skala von 1 („sehr unzutreffend“) bis 5 („sehr zutreffend“).

4.3.8 Interne und Externe Kontrollüberzeugung

Zur Erfassung der Kontrollüberzeugung wurde die Kurzskala von Jakoby und Jacob (2002) verwendet. Jeweils drei Items zu interner und externer Kontrollüberzeugung beantworteten die Versuchspersonen auf einer Likert-Skala von 1 („sehr falsch“) bis 5 („sehr richtig“), so beispielsweise auch die Frage: „*Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das Schicksal zu verlassen*“.

4.3.9 Verausgabungsbereitschaft

Die vorliegende Arbeit verwendet die sechs zu Verausgabungsbereitschaft entwickelten Items der Kurzfassung des Fragebogens zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen von Siegrist (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004). Als Antwortformat stand eine Vier-Punkte-Likert-Skala (1 = „stimme gar nicht zu“, 4 = „stimme voll zu“) zur Verfügung. „*Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum*“, lautet ein Beispielitem.

Generell weist Verausgabungsbereitschaft einen hohen Zusammenhang mit wichtigen arbeitsbezogenen Variablen auf und verfügt über gute psychometrische Eigenschaften (Siegrist, 2004).

4.3.10 Identifikation mit der Arbeit

Für die Erfassung der Arbeitsidentifikation wurde die Kurzskala mit fünf Items von Lodahl und Kejnar (1965) verwendet. Die Autoren berichten Reliabilitätswerte von $r = .72$ bis $r = .89$. Außerdem verfügt die Skala über eine hohe diskriminante Validität. „*Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.*“, lautet ein Beispielitem. Als Antwortformat stand eine Likert-Skala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft völlig zu“) zur Verfügung.

4.3.11 Entscheidungsspielraum

Zur Erfassung der Variable Entscheidungsspielraum („Job Strain“ - Modell von Karasek, 1979) wurden die sechs Items, wie von Abraham und Hansson (1995) entwickelt, in der vorliegenden Untersuchung in den Vorstudien validiert. Zur Beantwortung stand eine Likert-Skala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft völlig zu“) zur Verfügung.

Entscheidungsspielraum wird in der vorliegenden Arbeit als subjektive Variable erfasst und die Teilnehmer um ihre Einschätzung bezüglich ihres Entscheidungsspielraums gebeten.

4.3.12 Kontrollvariablen

Zufriedenheit mit der privaten Situation

Die vorliegende Untersuchung erfasste die Zufriedenheit der Teilnehmer mit ihrer privaten Situation mithilfe der Frage: „*Wie zufrieden sind Sie – alles in allem genommen – mit Ihrer derzeitigen privaten Situation?*“ Die Teilnehmer antworteten auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von 1 („sehr unzufrieden“) bis 5 („sehr zufrieden“). die Zufriedenheit der Probanden mit ihrer privaten Situation.

Soziale Erwünschtheit

Aus messkontrolltechnischen Gesichtspunkten wurden die sieben reliabelsten Items der ursprünglich wie bei Abraham und Hansson (1995) verwendeten 11 Items der Kurzform der Marlowe-Crowne Scale (Reynolds, 1982) zu Sozialer Erwünschtheit erfasst. Cronbachs Alpha betrug in der vorliegenden Untersuchung $\alpha = .55$. Aufgrund des geringen Reliabilitätswertes von Sozialer Erwünschtheit wurde die Variable nicht als Kontrollvariable in der Untersuchung verwendet.

Allgemeine Lebenszufriedenheit

Die Skala von Diener, Emmons, Larsen, und Griffin (1985) wurde zur Erfassung der Variable Allgemeine Lebenszufriedenheit in den Fragebogen mit aufgenommen. Die Teilnehmer der Studie beantworteten fünf Items auf einer Likert-Skala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft völlig zu“). Ein Beispielitem lautet: „*Ich bin mit meinem Leben zufrieden.*“ Cronbachs Alpha lag bei .90.

Stunden Haupttätigkeit

Mit einem Item erfragte das Tagebuch die Anzahl an Stunden, welche die Teilnehmer jeden Tag mit Arbeit ohne Pausen verbrachten.

Eingeschätzte subjektive Arbeitsleistung

Die Probanden wurden täglich gefragt, wie sie die Leistung des betreffenden Arbeitstages im Vergleich zu anderen Tagen auf einer Skala von 1 bis 5 einschätzten.

4.3.13 Demografische Daten

Die Teilnehmer wurden zu folgenden soziodemographischen Angaben befragt: Alter, Geschlecht, höchster Schulabschluss, höchster Ausbildungsabschluss, Familienstand, Dauer der Beschäftigung, Unternehmensgröße, Teamgröße.

4.4 Vorstudie I

Für die gegenwärtige Untersuchung sollte in Vorstudie I genauer untersucht werden, welcher der beiden Fragebogen - Freund und Baltes (2002b) versus Abraham und Hansson (1995) sich besser für die Erhebung der SOK-Strategien in der Arbeitswelt eignet, um eine optimale Messung des Einsatzes der SOK-Strategien in Bezug auf die Arbeitswelt zu gewährleisten. So wurden die Kurzversion des SOK-Fragebogens von Freund und Baltes (2002b) zusammen mit einem kurzen Text zur Arbeitswelt (übernommen von Wiese et al., 2000) dem Fragebogen zu SOK-Strategien in der Arbeitswelt von Abraham und Hansson (1995) gegenübergestellt (Anhang A).

Der SOK-Fragebogen von Freund und Baltes besteht aus insgesamt 48 Items zu den vier Konstrukten Elektive Selektion, Verlustorientierte Selektion, Optimierung und Kompensation. Auf jedes Konstrukt beziehen sich 12 Fragen. Im Technical Report von P. B. Baltes, M. M. Baltes, Freund & Lang (1999) wurde eine Kurzform von 36 Items mit guten psychometrischen Eigenschaften entwickelt. Diese wurde für Vorstudie I verwendet. Als Antwortformat stehen für jedes Item zwei Optionen zur Auswahl, die SOK-Strategie (*Target*) oder eine alternative Nicht-SOK-Strategie (*Distractor*).

Abraham und Hansson entwickelten dagegen aus Mangel an einem spezifischen Fragebogen der SOK-Strategien für den Kontext Arbeitsplatz einen eigenen Fragebogen. Die Autoren leiteten 24 Items aus der Theorie ab, welche so allgemein

formuliert sein sollten, dass sie auf verschiedene Berufe und Arbeitsgebiete passen. Die Versuchspersonen geben auf einer 6-Punkte-Likert-Skala (1 = „*not at all*“ bis 6 = „*very much*“) an, in welchem Ausmaß sie SOK-Strategien einsetzen, um den Entwicklungsverlust auszugleichen, welchen sie beobachten und welcher ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen könnte (Abraham & Hansson, 1995). Zur Erfassung von Selektion und Optimierung wurden jeweils acht und neun Items konstruiert, Kompensation wurde mit sieben Items zu „*Impression Management*“ erfasst.

Neben den zwei SOK-Fragebögen wurden noch einige andere Konstrukte erhoben, um deren Validität und psychometrische Qualität zu untersuchen (siehe Anhang 1 und Tabelle 3). Die Vorstudienteilnehmer gaben nach jeder Skala an, wie verständlich formuliert, flüssig zu lesen und wichtig sie die jeweilige Skala fanden (auf einer Dimension von 1 bis 6). Zusätzlich gab es noch eine offene Frage nach jeder Skala für Bemerkungen.

Tabelle 3 gibt eine Übersicht, welches Konstrukt in welcher Studie und auf welcher Ebene gemessen wurde.

Tabelle 3: Übersicht zur Erfassung der Konstrukte in den verschiedenen Studien und auf den beiden Messebenen

	Vorstudie I (N = 18)		Vorstudie II (N = 24)		Hauptstudie (N = 64)	
	Frage- bogen	Vorabfrage- bogen (Personen- variablen)	Tagebuch (Tages- variablen)	Vorabfrage- bogen (Personen- variablen)	Tagebuch (Tages- variablen)	
SOK	X	X	X	X	X	X
Subjektive Arbeitsleistung	X		X			X
Arbeitsfreude	X		X			X
Arbeits- enthusiasmus	X		X			X
Arbeitsstress	X		X			X
Arbeits- zufriedenheit	X	X			X	
Arbeits- bezogene Probleme	X	X			X	
Intrinsische Arbeits-			X			X

motivation						
Alter	X	X			X	
Subjektive Gesundheit	X	X	X		X	X
Gewissen- haftigkeit		X			X	
Kontroll- überzeugung		X			X	
Veraus- gabungs- bereitschaft		X			X	
Identifikation mit der Arbeit	X	X			X	
Entscheidungs- spielraum	X	X			X	
<hr/>						
Geschlecht	X	X			X	
Soziale Erwünschtheit	X	X			X	
Zufriedenheit Private Situation	X	X			X	
Allgemeine Lebens- zufriedenheit	X	X			X	
Höchster Schul- abschluss	X	X			X	
Höchster Ausbildungs- abschluss	X	X			X	
Familienstand	X	X			X	
Dauer Beschäftigung	X	X			X	
Unternehmens- größe		X			X	
Teamgröße		X			X	
Berufs- bezeichnung	X	X				

4.4.1 Stichprobe der Vorstudie I

Die Teilnehmeranzahl der Vorstudie I betrug $N = 18$, und bestand aus elf Frauen und sieben Männern im Alter zwischen 21 und 66 Jahren ($MW = 41.3$, $SD = 15.3$). Die Teilnehmer waren Berufstätige aus verschiedenen Berufen im Raum Stuttgart. Sie wurden auf ihre Teilnahme an der Studie angesprochen, das Vorhaben der Validierung verschiedener Skalen erklärt und anschließend wurde ihnen der Fragebogen mit einem frankierten Rückumschlag ausgehändigt. Die Erhebung fand von März bis April 2010 statt.

4.4.2 Bewertung des Fragebogens

Die beiden SOK-Skalen korrelierten zu $r = -.37$ miteinander. Cronbachs Alpha für die SOK-Skala von Freund und Baltes betrug $\alpha = .83$, für die Skala von Abraham und Hansson $\alpha = .76$ (Anhang 3). Zudem wiesen 18 von 24 Items der SOK-Skala von Abraham und Hansson und 30 von 36 Items der SOK-Skala von Freund und Baltes eine Trennschärfe kleiner .5 auf. Zwei Items der Freund und Baltes-Skala, Verlustorientierte Selektion Item 10 und Optimierung Item 11, wurden ganz herausgenommen, da ihre Varianz = 0 betrug. Die mittlere Inter-Item-Korrelation war für beide Skalen ebenfalls sehr niedrig ($MIC = .11$ für Abraham und Hansson, $MIC = .13$ für Freund und Baltes). Bei einer anschließenden Faktorenanalyse wurden für die SOK-Skala von Abraham und Hansson nur zwei statt der eigentlich erforderlichen drei Faktoren extrahiert (Komponente 1 Eigenwert = 1.38, Komponente 2 Eigenwert = 1.04). Optimierung stellte dabei einen Faktor dar und Selektion und Kompensation zusammen einen zweiten Faktor. Die Faktorenanalyse der Skala von Freund und Baltes ergab dagegen nur einen Faktor (Eigenwert = 1.70), alle vier Strategien luden auf diese Komponente. Mehrheitlich fanden die Probanden die SOK-Skala von Freund und Baltes verständlicher und flüssiger zu lesen, die SOK-Skala von Abraham und Hansson dagegen wichtiger.

Da beide Skalen keine gänzlich zufriedenstellenden Reliabilitätswerte aufwiesen, verwendet die vorliegende Untersuchung die SOK-Skala von Freund und Baltes. Diese wies ein höheres Cronbachs Alpha und eine höhere mittlere Inter-Item-Korrelation auf und wurde als leichter verständlich und als flüssiger lesbar

empfundener. Der allgemeine SOK-Fragebogen von Freund und Baltes, ergänzt um einen auf die Arbeitswelt bezogenen kurzen Einleitungstext, hat sich bereits in einer Studie von Yeung und Fung (2009) bewährt. Um die schlechte Trennschärfe (sechs Items kleiner .5) zu verbessern, wurde analog zu der Studie von Yeung und Fung nicht nur ein binäres Antwortformat – wie bei Freund und Baltes - von SOK-Strategie versus Nicht-SOK-Strategie angegeben, sondern nach jeder Entscheidung für SOK oder Nicht-SOK erfolgte außerdem eine Einstufung auf einer Skala von eins bis fünf, wie zutreffend die angekreuzte Aussage empfunden wurde. Es wurde die von P. B. Baltes, M. M. Baltes, Freund & Lang (1999) vorgeschlagene Kurzversion für die Hauptstudie verwendet, da diese ebenfalls eine gute Reliabilität aufweist und um dem häufigsten Kritikpunkt in der offenen Rückmeldung der Probanden der Vorstudie I – zu langer Fragebogen, zu lange Ausfüllzeit – gerecht zu werden. Der Wortlaut der drei Items zu Kompensation wurde leicht verändert sowie ein Item wegen zu schlechter Reliabilitätswerte herausgenommen. Somit ergaben sich elf Items für die Messung der globalen SOK-Strategien im Vorabfragebogen. „*Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen/Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal.*“ lautet ein Beispielitem für Selektion. „*Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen/Ich warte lieber ab, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst verwirklichen.*“ lautet ein Beispielitem für Optimierung. „*Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet/Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, weiß ich vor allem selbst, was für mich am besten ist.*“ lautet ein Beispielitem für Kompensation.

Die Skalen für die weiteren Untersuchungsvariablen subjektive Arbeitsleistung ($\alpha = .64$), Arbeitsfreude ($\alpha = .93$), Arbeitsenthusiasmus ($\alpha = .87$), Arbeitsstress ($\alpha = .78$), Arbeitszufriedenheit ($\alpha = .92$), arbeitsbezogene Probleme ($\alpha = .81$), subjektive Gesundheit ($\alpha = .47$), Arbeitsidentifikation ($\alpha = .53$) Entscheidungsspielraum ($\alpha = .78$), soziale Erwünschtheit ($\alpha = .70$) und allgemeine Lebenszufriedenheit ($\alpha = .86$) waren bis auf die Werte für subjektive Gesundheit und Arbeitsidentifikation alle mindestens akzeptabel (siehe Tabelle 4). Somit wurden die Skalen für die weitere Untersuchung beibehalten und in Vorstudie II weiter validiert.

Tabelle 4: Überblick der Charakteristika der Fragebogen-Items in Vorstudie I

Skala	Quelle	Anzahl Items	Antwortformat	N (18)	α	MW	SD
SOK	Freund & Baltes, 2002	36	0 od. 1	18	.83	26.41 (0-36)	5.4
Subjektive Arbeitsleistung	Abraham & Hansson, 1995	11	1-6	18	.64	53.00 (11-66)	4.9
Entscheidungsspielraum	Abraham & Hansson, 1995	6	1-6	18	.78	25.11 (6-36)	4.6
Soziale Erwünschtheit	Reynolds, 1982	11	1-5	18	-	2.99	0.2
Arbeitsfreude	Warr, 1990	6	1-6	17	.93	3.61	1.2
Arbeitsenthusiasmus	Warr, 1990	6	1-6	17	.87	4.38	0.9
Arbeitsstress	Enzmann & Kleiber, 1989	13/15	1-5	17	.78	2.51	0.6
Arbeitszufriedenheit	Warr, Cook & Wall, 1979	15	1-7	16	.92	73.75 (15-105)	17.
Arbeitsprobleme	Remondet & Hansson, 1991	17	1-5	17	.81	34.00 (17-85)	9.1
Allgemeine Lebenszufriedenheit	Schumacher, 2003	5	1-7	18	.86	27.83 (5-35)	4.4
Arbeitsidentifikation	Lodahl & Kejnar, 1965	5	1-7	18	.55	18.39 (5-35)	4.1
Gesundheit Gesamt	Pfeiffer, 1978	2	1-5	18	.47	2.08	0.7
Gesundheit körperlich	Pfeiffer, 1978	1	1-5	18	-	2.17	0.8
Gesundheit seelisch	Pfeiffer, 1978	1	1-5	18	-	2.00	1.0
Gesundheit kognitiv	Selbst formuliert	1	1-5	18	-	4.26	0.8
Allgemeine private Situation	Selbst formuliert	1	1-5	18	-	3.94	0.9

4.5 Vorstudie II

Bevor die Erhebung der Hauptstudie an der Stichprobe der Architekten durchgeführt wurde, prüfte Vorstudie II (N= 22), ob die Umformulierung verschiedener Items als Tagebuchitems, welche ursprünglich für die Personenebene entwickelt worden waren, keine Veränderung der Messqualität zur Folge hatte. Die SOK-Skala von Freund und Baltés wurde in einer weiteren Vorstudie II mit Versuchspersonen aus verschiedenen Berufen (N=22) nochmals getestet, da die Items zur täglichen Messung des SOK-Einsatzes auf den jeweiligen Arbeitstag bezogen umformuliert wurden. Dies war auch der Fall für die weiteren Tagesvariablen subjektive Arbeitsleistung, Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus, Arbeitsstress und intrinsische Arbeitsmotivation. Somit wurden die Tagesvariablen in einem Tagebuch und die Personenvariablen im Vorabfragebogen zur nochmaligen Validierung erfasst. Einzelne Items, welche in Vorstudie I eine schlechte Reliabilität in Vorstudie aufgewiesen hatten, wurden herausgenommen und die gekürzten Skalen in Vorstudie II nochmals getestet.

4.5.1 Stichprobe der Vorstudie II

Die Teilnehmeranzahl der Vorstudie II betrug N =24, und bestand aus 18 Frauen und sechs Männern im Alter zwischen 25 und 64 Jahren (MW = 38.0, SD = 32.5). Die Teilnehmer waren Berufstätige aus verschiedenen Berufen, mehrheitlich aus dem Gesundheitssektor, im Raum Heidelberg. Sie wurden auf ihre Teilnahme an der Studie angesprochen, das Vorhaben der Validierung verschiedener Skalen erklärt und anschließend wurde ihnen Tagebuch und Vorabfragebogen mit einem frankierten Rückumschlag ausgehändigt. Die Erhebung fand von November 2010 bis Juni 2011 statt.

4.5.2 Bewertung des Fragebogens

Wegen der insgesamt zufriedenstellenden Reliabilität der Skalen in Vorstudie II wurden die Fragebögen der Vorstudie II für die Hauptstudie nicht mehr verändert.

Die Items jeder Skala wurden in zufälliger Reihenfolge dargestellt (siehe Anhang A). Vor der Auswertung wurden negativ formulierte Items umgepolt.

Die Skala zur täglichen Erfassung des SOK-Einsatzes wies ein Cronbach's Alpha von $\alpha = .69$ (Selektion $\alpha = .69$, Optimierung $\alpha = .75$ und Kompensation $\alpha = .70$) auf und lag somit im akzeptablen Bereich. Die weiteren Tagesvariablen zeigten zufriedenstellende bis hohe Werte: subjektive Arbeitsleistung $\alpha = .79$, Arbeitsfreude $\alpha = .94$, Arbeitsenthusiasmus $\alpha = .87$, Arbeitsstress $\alpha = .85$, intrinsische Arbeitsmotivation $\alpha = .85$. Aus der Skala zu den arbeitsbezogenen Problemen von Vorstudie I wurden für die Vorstudie II und die Hauptstudie vier der ursprünglich 17 Items wegen unzureichender Reliabilität herausgenommen.

Für die Skalen auf Personenebene Arbeitszufriedenheit ($\alpha = .71$) und arbeitsbezogene Probleme ($\alpha = .76$) ergaben sich akzeptable psychomotorische Eigenschaften. In Vorstudie II wurden Gewissenhaftigkeit sowie interne und externe Kontrollüberzeugung erhoben. Cronbach's Alpha für Gewissenhaftigkeit ($\alpha = .70$) war zufriedenstellend. Interne Kontrollüberzeugung hatte keinen akzeptablen Reliabilitätswert ($\alpha = .35$), externe Kontrollüberzeugung ($\alpha = .66$) zeigte einen akzeptablen, aber nicht sehr hohen Reliabilitätswert. Die Skala für die Personenvariable Verausgabungsbereitschaft wies ein $\alpha = .72$ auf. Arbeitsidentifikation wies im Gegensatz zur Vorstudie I ein zufriedenstellendes Alpha auf ($\alpha = .74$) und wurde beibehalten. Für Entscheidungsspielraum ergab sich ein nahezu akzeptabler Wert ($\alpha = .57$). Die Erfassung der subjektive Gesundheit wurde mit $\alpha = .81$ als hoch berechnet.

Für soziale Erwünschtheit ergab sich ein zufriedenstellendes Cronbach's Alpha von $\alpha = .74$, für allgemeine Lebenszufriedenheit ein hohes Alpha ($\alpha = .94$).

4.6 Reliabilitäten der Messinstrumente in der Hauptstudie

Die vorliegende Untersuchung erhob die Reliabilitäten der Messinstrumente durch Cronbach's α als Maß der internen Konsistenz. Werte von Cronbachs $\alpha > .50$ werden per Konvention als akzeptabel bewertet, Werte von $\alpha > .70$ werden als zufriedenstellend beurteilt und Werte von $\alpha > .90$ als hoch eingestuft (Bortz & Döring, 1995). Die Reliabilitäten der Messinstrumente waren alle akzeptabel bis hoch (siehe Tabelle 5). Ebenso lagen weitere Maße der internen Konsistenz der verschiedenen Skalen

innerhalb des konventionell akzeptablen Bereichs (siehe Anhang 2). Für den SOK-Fragebogen betrug Cronbach's α .70 für die Tagesmessung und .74 für die Personenmessung. Cronbach's α für die einzelnen Strategien betrug für Elektive Selektion $\alpha = .88$, Verlustorientierte Selektion $\alpha = .60$, Optimierung $\alpha = .78$ und Kompensation $\alpha = .46$. Die Werte waren zufriedenstellend bis auf Cronbach's Alpha für Kompensation, was daran liegen könnte, dass von Kollegen und Vorgesetzten die Rede war, was bei selbstständigen und allein tätigen Architekten nicht immer zutreffend war. Zwar wurde Kompensation weiterhin als Untersuchungsvariable behandelt, die Ergebnisse für Kompensation sind allerdings mit Vorsicht zu betrachten. Die beiden SOK-Skalen, globales (im Vorabfragebogen erfasstes) und tägliches SOK-Verhalten, korrelierten zu .46 höchst signifikant miteinander.

Tabelle 5: Zusammenfassende Übersicht der erfassten Konstrukte

Konstrukt	Verwendete Maße	Anzahl Items	Antwortformat	N (64/320)	Cronbach's α
SOK (Person)	Freund & Baltes (2002)	11	0/1, dann 1-5	63	.74
SOK (Tag)	Freund & Baltes (2002)	11	0/1, dann 1-5	310	.70
Entscheidungsspielraum	Abraham & Hansson (1995), selbst übersetzt	6	1-5	63	.70
Verausgabungsbereitschaft	Siegrist et al. (2004)	6	1-4	62	.76
Intern. Kontrollüberzeugung	Jakoby, Nina, & Jacob, Rüdiger (2002)	3	1-5	63	.66
Extern. Kontrollüberzeugung	Jakoby, Nina, & Jacob, Rüdiger (2002)	3	1-5	63	.65
Arbeitsidentifikation	Lodahl & Kejnar (1965)	5	1-5	63	.63

Subjektive Gesundheit	Pfeiffer (1978)	3	1-5	63	.68
Subjektive Arbeitsleistung	Abraham & Hansson. (1995) selbst übersetzt	7	1-5	255	.77
Arbeitsfreude und -enthusiasmus	Warr (1990)	12	1-5	306	.92
Arbeitsstress	Enzmann & Kleiber (1989)	14	1-5	262	.86
Arbeitszufriedenheit	Warr, Cook & Wall (1979)	15	1-5	63	.86
Arbeitsprobleme	Remondet & Hansson (1991)	13	1-5	62	.78
Intrinsische Arbeitsmotivation	Ranft, Fiedler, Greitemann, Heuft (2009)	5	1-5	309	.84
Gewissenhaftigkeit	Rammstedt & John (2005)	4	1-5	63	.65

4.7 Vorbereitung der Daten

Gemäß der Natur empirischer Untersuchungen existierten auch in der vorliegenden Untersuchung fehlende Werte. Ein Vorteil der Mehrebenenanalyse ist die Möglichkeit der Schätzung der fehlenden Werte auf Ebene 1. So beschreibt Krätzschar (2010, S. 126): „*Fehlende Werte auf Ebene 1 können im Rahmen der Modellschätzungen mit HLM geschätzt werden. Auf Ebene 2 dagegen können Daten von Personen mit fehlenden Werten nicht berücksichtigt werden.*“ Als Umgang mit fehlenden Werten auf Ebene 2 wird deswegen auf Datenimputation zurückgegriffen. In der vorliegenden Untersuchung ergaben sich für die verschiedenen Items verschiedene fehlende Werte. Diese sind in Tabelle 5 unter N aufgeführt. Insgesamt wurden keine systematischen Datenausfälle beobachtet. Die fehlenden Werte der Tagesvariablen

konnten folglich bei der Modellschätzung geschätzt werden, es wurden die fehlenden Werte von SOK auf Tagesniveau (10 Werte), subjektiver Arbeitsleistung (65 Werte), arbeitsbezogenes Wohlbefinden (14 Werte), intrinsische Arbeitsmotivation (11 Werte) geschätzt. Auf Ebene 2 ergaben sich für die Skalen SOK auf Personenebene, Entscheidungsspielraum, interne und externe Kontrollüberzeugung, Arbeitsidentifikation, Gewissenhaftigkeit und subjektive Gesundheit jeweils einen fehlenden Wert, für Verausgabungsbereitschaft zwei fehlende Werte. Da die fehlenden Werte der Ebene 2 äußerst gering ausfielen, wurde der Datensatz mit einer singulären Imputation vervollständigt, das heißt, es wurde für die jeweiligen fehlenden Werte der Untersuchungsmittelwert des Items eingesetzt.

Dagegen ergab sich in der vorliegenden Untersuchung ein Extremwert für das Alter eines Teilnehmers (86 Jahre). Das Antwortverhalten dieses Untersuchungsteilnehmers bei den anderen Items der Untersuchung wurde mit dem mittleren Antwortverhalten verglichen und kein besonderes Antwortverhalten festgestellt. Deshalb wurden die Daten dieses Untersuchungsteilnehmers nicht aus der Untersuchung herausgenommen.

Vor der Ergebnisauswertung wurden die Daten auf univariate Normalverteilung untersucht. Der Kolmogorov-Smirnov-Test erreichte bei 19 von den insgesamt 20 Skalen der Untersuchungsvariablen statistische Signifikanz. Die Skalen wiesen somit keine Normalverteilung auf mit Ausnahme der Gesamtskala des täglichen SOK-Fragebogens, welche normalverteilt war (siehe Anhang C). Die signifikante Abweichung der Skalen könnte aus der relativ großen Stichprobe resultieren. Deshalb wurde darüber hinaus die Maße Schiefe und Kurtosis zur Untersuchung auf Normalverteilung miteinbezogen. Aufgrund der Ergebnisse verschiedener Simulationsstudien, wonach die Schiefe einen Wert von +/- 2 und die Kurtosis einen Wert von +/- 8 nicht übersteigen sollte (Hu & Bentler, 1998). Sowohl Schiefe als auch Kurtosis lagen bei keiner der Skalen im auffälligen Bereich (siehe Anhang C). Auf Grundlage dieser Ergebnisse kann von einer Normalverteilung der Daten ausgegangen werden. Zudem ist die Normalverteilung bei Mehrebenenmodellen keine Voraussetzung. Für die üblichen Standard-Regressionsverfahren zur Parameterschätzung nach der Kleinst-Quadrate-Methode ist verlangt, dass die Fehler unabhängig, normalverteilt und von konstanter Varianz sind. Alle drei Voraussetzungen sind im Mehrebenenmodell verletzt, daher werden Maximum-

Likelihood-Schätzverfahren (hier: *Restricted Maximum-Likelihood = RML*) eingesetzt. Für HLM wichtige Voraussetzungen sind: intervallskalierte Kriterien und ausreichende Varianz (untersucht werden *ICC's = Intra-Class-Correlations*) der Nullmodelle. Die Kriterien subjektive Arbeitsleistung, Arbeitsbezogenes Wohlbefinden (Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus, Arbeitsstress, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsprobleme) und intrinsische Arbeitsmotivation des Rahmenmodells 1 sowie die Kriterien des Rahmenmodells 2 - der Einsatz der täglichen SOK-Strategien – waren durchgängig intervallskaliert. Auch die Varianzbedingung der ICCS der Nullmodelle war gegeben (siehe 4.7 Nullmodelle).

4.8 Angewandte statistische Verfahren

Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine Tagebuchstudie handelte, lagen Daten mit Messwiederholungen vor. Damit ergaben sich zwei Ebenen, eine Personenebene (Ebene 2) und eine Tagesebene (Ebene 1), wie in Abbildung 9 dargestellt. Dabei waren die Daten der Tagesebene innerhalb der Daten der Personenebene geschachtelt. Einerseits war somit die Betrachtung des Verlaufs der Variablen innerhalb einer Person möglich. Andererseits konnten auch die Unterschiede der Personen untereinander analysiert werden. Schließlich konnten auch die Unterschiede der Verläufe der Personen betrachtet werden.

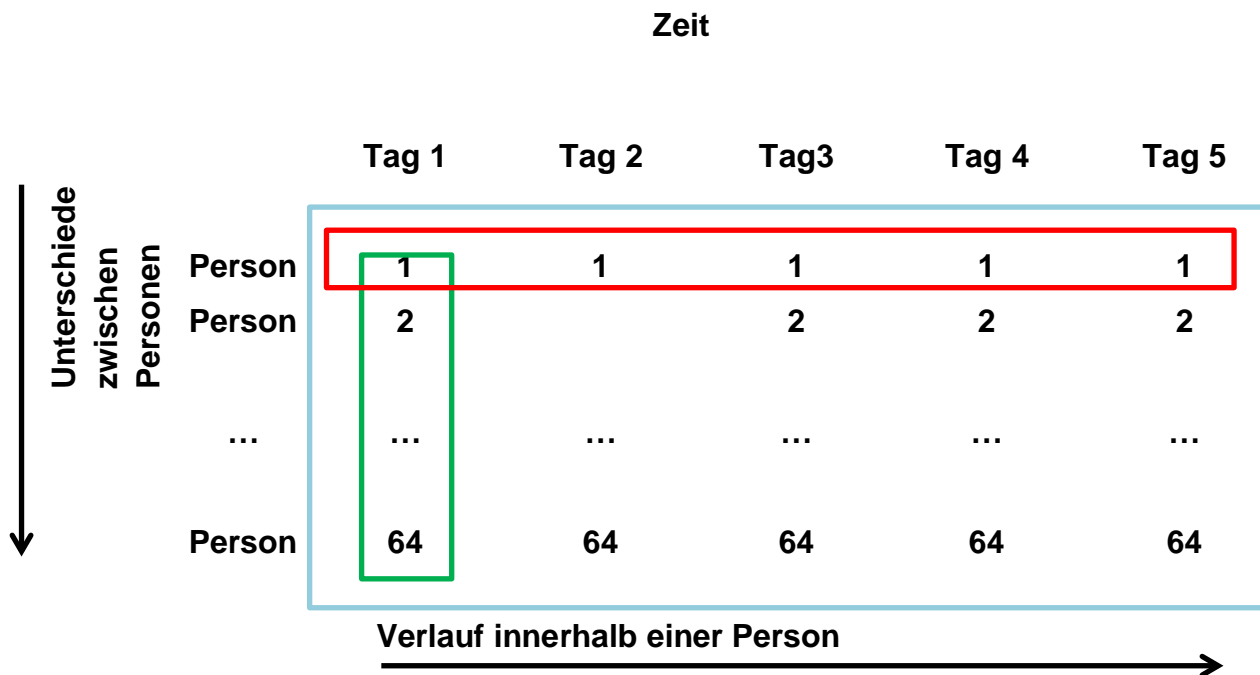


Abbildung 9: Datenstruktur der Untersuchung mit zwei Ebenen

Stichprobengröße der beiden Datenebenen. Zur akkuraten Schätzung der Effekte wurde beispielsweise von Kreft (1996) von einer "30/30-Regel" ausgegangen, d.h. einer Mindeststichprobengröße von 30 Einheiten auf jeder Ebene. Allerdings gibt es Gegenpositionen, dass für die Schätzung der festen Effekte und ihrer Standardfehler die Ebene-2-Einheiten wichtiger seien als eine große Anzahl an Ebene-1-Einheiten (Mok, 1995; Snijders & Bosker; Van der Leeden & Busing, 1994). Neuere Ergebnisse aus Simulationsstudien legen auf Ebene 2 eine Stichprobengröße von mindestens $N = 50$ nahe (Maas & Hox, 2004). In der vorliegenden Untersuchung sind 64 Ebene-2-Einheiten und 5 Ebene-1-Einheiten gegeben. Zufallseffekte auf Level 1 und ihre Standardfehler werden generell angemessen geschätzt. Zufallseffekte auf Ebene 2 werden bei nur 30 Ebene-2-Einheiten unterschätzt. Die vorliegende Untersuchung umfasste 64 Ebene-2-Einheiten. Bei speziellen Interessen an Cross-Level-Interaktionen wird ein Verhältnis von 50 (Ebene 2) zu 20 (Level 1) empfohlen (Mok, 1995; Snijders & Bosker; Van der Leeden & Busing, 1994). Es wird deshalb davon ausgegangen, dass die vorliegende Stichprobengröße für die Schätzung der Haupteffekte und Interaktionen ausreichend ist. Lediglich bei einem besonderen Interesse an Zufallseffekten, deren (Ko-)

Varianzen und Standardfehlern wäre ein Verhältnis von 100 zu 10 der Messebenen-Einheiten angezeigt gewesen (Maas & Hox, 2004).

Die vorliegende Studie realisiert fünf Messzeitpunkte, an jedem Tag einer Arbeitswoche (fünf Level 1-Einheiten). Andere Tagebuchstudien, wie von Yeung und Fung (2009) oder Schmitt et al. (2012) weisen ebenfalls fünf bzw. vier Tagesmessungen auf. Zum einen ist ein Tagebuch mit einer Messung am Tag bereits relativ aufwendig für Berufstätige mittleren Erwachsenenalters mit zahlreichen Verpflichtungen. Andererseits ist es auch messtechnisch aufwendig, denselben Fragebogen mehrmals am Tag auszufüllen. Je öfter der Fragebogen ausgefüllt wird, desto kürzer und einfacher müssen die Skalen ausfallen. Eine Tagesmessung stellt einen Kompromiss zwischen Häufigkeit und Einfachheit der Messung der Skalen dar.

Statistisches Verfahren. Setzt man bei dieser Datenstruktur Regressionsanalysen ein, ergibt sich das Problem der Datenaggregation oder –disaggregation, wodurch sich falsche Aussagen bei der Angabe der Signifikanz ergeben können. Laut Nezlek, Schröder-Abé, und Schütz (2006) hat sich für ein solches Versuchsdesign deshalb die Mehrebenenanalyse (auch *MRCM = multilevel random coefficient modeling* oder *HLM = hierarchical linear modeling*) bewährt. Die Mehrebenenanalyse bietet den Vorteil gegenüber einer herkömmlichen Regressionsanalyse, dass „*Phänomene auf unterschiedlichen Analyseebenen gleichzeitig untersucht werden. Dieser Aspekt ist deshalb wichtig, weil Zusammenhänge auf unterschiedlichen Analyseebenen mathematisch voneinander unabhängig sind*“ (Nezlek et al., 2006, S. 214). Jedes Datenniveau wird als formal eigenständiges Untermodell repräsentiert. Auch Geiser (2011) nennt diesen Grund der Unabhängigkeit der Beobachtungseinheiten sowie ein weiteres Argument für einen bevorzugten Einsatz der Mehrebenenanalyse bei hierarchischen Daten: „*sind mögliche Einflussvariablen (Prädiktoren) häufig auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, was in der Analyse adäquat berücksichtigt werden muss*“ (Geiser, 2011, S. 199).

Als Auswertungsprogramm wurde das Programm HLM für Windows Version 6.06 von Raudenbush, Byrk und Congdon verwendet (Raudenbush, 2004).

Für die Datenauswertung mit HLM erfolgte im ersten Schritt die Berechnung so genannter Nullmodelle. Diese Nullmodelle (= unconditionierte Modelle) enthalten nur den Mittelwert der abhängigen Variable und keine Prädiktoren (Bryk & Raudenbush, 1992; Nezlek et al., 2006). Sie werden berechnet, um zu überprüfen, ob für die

Kriterien ausreichende Variabilität sowohl „intraindividuell“, also von Tag zu Tag, als auch interindividuell gegeben ist. Im Falle fehlender Varianz ist das Kriterium für eine weitere Analyse mit dem HLM-Verfahren unbrauchbar, da keine weitere Varianz durch die Prädiktoren erklärt werden kann. Konventionell hat man sich darauf geeinigt, dass die Variabilität für beide Fälle größer zehn Prozent sein sollte. Im zweiten Schritt wurde das Modell schrittweise um Kontrollvariablen, Prädiktoren und Moderatoren erweitert.

Entsprechende HLM-Modellgleichungen für eine Hypothese sehen beispielhaft folgendermaßen aus:

Ebene 1:

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j} X_{ij} + r_{ij} \quad (1)$$

Ebene 2:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01} W_j + U_{0j} \quad (2)$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11} W_j + U_{1j} \quad (3)$$

oder beide Ebenen (1), (2) und (3) in einer Gleichung (4) ausgedrückt:

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{01} W_j + \gamma_{10} X_{ij} + \gamma_{11} W_j X_{ij} + U_{0j} + U_{1j} X_{ij} + r_{ij} \quad (4)$$

Anmerkungen:

Y_{ij} = tatsächlicher Wert der abhängigen Variablen für Messzeitpunkt i von Person j

X_{ij} = Wert des Ebene-1 Prädiktors für Messzeitpunkt i von Person j

β_{0j} = Konstante (Intercept) der Regressionsgleichung von Person j

β_{1j} = Steigung (Slope) des Ebene-1 Prädiktors von Person j

r_{ij} = Fehler/ Residuum für Messzeitpunkt i von Person j

γ_{00} = Erwartungswert von β_{0j} , wenn Ebene 2 Prädiktor = 0

γ_{01} = Einfluss des Prädiktors auf die Ebene 1 Regressionskonstante β_{0j}

W_j = Prädiktor von Person j auf Ebene 2

U_{0j} = Ebene 2-spezifische Zufallskomponente der
Regressionskonstanten β_{0j}

Im Vergleich zu anderen Regressionsverfahren hat die Mehrebenenanalyse den Vorteil, dass man Interaktionen von Prädiktoren sowohl auf der Tages- als auch auf der Personenebene modellhaft darstellen kann (= cross-level interaction; Bryk & Raudenbush, 1992; Nezlek et al., 2006). Diese Interaktion über verschiedene Ebenen hinweg liegt vor, wenn beispielsweise ein Prädiktor auf Ebene 2 einen bestehenden Zusammenhang zwischen zwei Variablen auf Ebene 1 erklären kann.

Effektstärke und Teststärke. Zur Berechnung der Effektstärke bei Mehrebenenanalysen stellt Tymms (2004) in Anlehnung an Cohens d-Wert-Maß folgende Gleichung für kontinuierliche Ebene-2-Variablen in Mehrebenenanalysen vor (vgl. für eine Anwendung Sammons (vgl. für eine Anwendung Sammons et al., 2004):

$$\Delta = \frac{2\beta_1}{\sigma_e} * sd_{x1} \quad (5)$$

bei der β_1 das unstandardisierte Regressionsgewicht aus dem Mehrebenenmodell von Prädiktor 1, σ_e die Residualstandardabweichung der Kriteriumsvariable auf Ebene 1 und sd_{x1} die Standardabweichung der Prädiktorvariable auf Ebene 2 sind.

Bezüglich der Teststärke deuten zwei Faktoren in der vorliegenden Untersuchung auf eine hohe Teststärke hin: Erstens enthält die Mehrebenenanalyse eine relativ große Stichprobengröße N. Zweitens haben Tests mit abhängigen Stichproben eine höhere Teststärke (GPower) als Tests mit unabhängigen Stichproben. Aufgrund der zwei Datenebenen liegen für die vorliegende Untersuchung abhängige Daten vor.

Schätzverfahren

Das zur Modellschätzung bei HLM benutzte Standardverfahren der Restricted Maximum Likelihood (REML) wurde für die Schätzung der Modelle der gegenwärtigen Studie verwendet. (Zur Argumentation für REML bei 2-Ebenen-Analysen, siehe Raudenbush, 2004, S. 11)

Nullmodelle

Für die Datenauswertung mit HLM erfolgte im ersten Schritt die Berechnung so genannter Nullmodelle. Diese Nullmodelle (= unkonditionierte Modelle) enthalten nur den Mittelwert der abhängigen Variable und keine Prädiktoren (Bryk & Raudenbush, 1992; Nezlek et al., 2006). Sie werden berechnet, um zu überprüfen, ob für die Kriterien ausreichende Variabilität sowohl intraindividuell, also von Tag zu Tag, als auch interindividuell gegeben ist. Im Falle fehlender Varianz ist das Kriterium für eine weitere Analyse mit dem HLM-Verfahren unbrauchbar, da keine weitere Varianz durch die Prädiktoren erklärt werden kann. Konventionell hat man sich darauf geeinigt, dass die Variabilität für beide Fälle größer als zehn Prozent sein sollte. Wie in Tabelle 6 gezeigt wird, war dies für alle Variablen, die als Kriterien verwendet wurden, gegeben. Während für die arbeitsbezogenen Kriterien von Modell 1 die interindividuelle Variabilität etwas höher ausgeprägt war als die intraindividuelle Variabilität, war bei den Kriterien von Modell 2, also den täglichen SOK-Strategien, bis auf Kompensation die intraindividuelle Variabilität stärker ausgeprägt. Insgesamt war die Variabilität aber sehr ausgewogen auf beide Datenebenen verteilt. Die Variablen erfüllten somit die grundlegenden Voraussetzungen für HLM. Es zeigt sich bereits hier, wie viel mehr Informationen mit dieser Art der Datenerhebung und -analyse gewonnen werden können, beziehungsweise, wie viele Informationen bei einer einfachen Regressionsanalyse nicht berücksichtigt würden.

Tabelle 6: Ergebnisse der Nullmodelle: Varianzkomponenten in den abhängigen Tagesvariablen

Kriterium	Varianz innerhalb Personen (σ^2)	Varianz zwischen Personen (τ_{00})	Variabilität innerhalb Personen (in %) ^a	Variabilität zwischen Personen (in %) ^b
Subj. Arbeitsleistung	9.42	15.02	39	61
Arbeitsfreude	14.18	15.83	47	53
Arbeitsenthusiasmus	8.20	12.01	41	59
Arbeitsstress	0.13	0.18	41	59
Arbeitsmotivation	4.56	12.55	27	73
SOK (Tagesmessung)	1.32	0.92	59	41
Elektive Selektion	5.28	3.21	62	38
Verlustorient. Selektion	3.69	2.04	64	36
Optimierung	2.17	1.43	60	40
Kompensation	2.07	2.41	46	54

Anmerkungen: ^aFormel: Variabilität innerhalb Personen = $1 - (\tau/(\tau + \sigma^2))$.

^bFormel: $ICC_1 = \tau/(\tau + \sigma^2)$.

Zentrierung der Level-1- und Level-2-Prädiktoren

Abgesehen von den allgemeinen Gründen für die Zentrierung von Prädiktoren (Bortz & Döring, 1995), kommt dieser in der Mehrebenenanalyse eine besondere Bedeutung zu und wird deshalb an dieser Stelle explizit gemacht. Ebenso können Prädiktoren auf den verschiedenen (hier zwei) Analyseebenen verschieden zentriert werden. Für die Prädiktoren auf Ebene 1 gibt es drei Möglichkeiten der Zentrierung: am Gesamtmittelwert (*grand mean*), am Gruppenmittelwert (*group mean*), oder keine Zentrierung. Für die Prädiktoren auf Ebene 2 besteht die Wahl zwischen der Zentrierung am Gruppenmittelwert oder keine Zentrierung (für eine genauere deutschsprachige Erörterung der Thematik, siehe Nezlek et al., 2006). Je nach inhaltlicher Fragestellung und verwendeten Messvariablen kann die eine oder andere Variante sinnvoller sein. Für die gegenwärtige Studie wurden Prädiktoren sowohl auf Ebene 1 als auch auf Ebene 2 am Gesamtmittelwert zentriert, um die Intercepts und die Varianz der Intercepts inhaltlich sinnvoll interpretieren zu können (z.B. Alter ohne

Zentrierung mit Nullwert keine sinnvolle Interpretation) und die Varianz auf Messwiederholung (Tagesebene) nutzen zu können.

Random-Effects- vs. Fixed-Effects-Modelle

Bei der Mehrebenengleichung besteht die Möglichkeit, mit Hilfe der Gleichungen Effekte zu fixieren, d.h. festzulegen, oder sie frei schätzen zu lassen. Eigentlich ist ein Random-Effects-Modell für die Inferenzstatistik vorzuziehen. In der aktuellen Methodenforschung wird diskutiert, ob bei Kausalanalysen mit Paneldaten besser Fixed-Effects-Modelle verwendet werden sollten, da im Random-Effects-Modell u.a. angenommen wird, dass die Ebene 1-Prädiktoren nicht mit den als zufällig definierten Ebene 2-Effekten korrelieren. Auch hier ist aber vor allem die inhaltliche Fragestellung für die eine oder andere Entscheidung ausschlaggebend (eine detaillierte Schilderung des Problems kann bei Nezlek, 2001, nachgelesen werden). In der gegenwärtigen Studie wurden die Effekte sowohl als fixiert, wie auch als zufällig berechnet und verglichen. Beide Berechnungsarten führten zu denselben Ergebnissen. Letztlich wurden beide Fehlerarten, r auf Ebene 1 und u auf Ebene 2, in die HLM-Gleichungen mitaufgenommen.

5 Ergebnisse

Nachdem der vorangegangene Methodenteil mit den dargestellten Skalenbefunden verdeutlicht hat, dass die Untersuchungsvariablen hinreichend reliabel und spezifisch waren, steht im folgenden Kapitel die Darstellung der Untersuchungsergebnisse im Mittelpunkt. Zunächst erfolgt eine Schilderung der deskriptiven Resultate und anschließend werden die Ergebnisse der Hypothesen mittels Mehrebenenanalyse dargelegt.

5.1 Deskriptive Ergebnisse

In Tabelle 8 (vgl. S. 154) sind die Mittelwerte, Standardabweichungen und in Tabelle 9 und 10 (S. 155 ff) die Interkorrelationen der Untersuchungsvariablen aufgeführt. Auf Grund der Tatsache, dass hier zwei Ebenen vorlagen, einerseits die Tagesebene und andererseits die Personenebene, ergibt sich für die Korrelationstabelle 9 eine Besonderheit: die Werte unter der Diagonalen stellen die aggregierte Datenebene dar. Dies bedeutet, dass Variablen, welche auf Tagesniveau gemessen wurden (Ebene 1), für jede Person gemittelt wurden. Die Berechnungen wurden also einheitlich auf Personenebene durchgeführt. Die Werte über der Diagonale geben dagegen die Korrelationen zwischen Variablen an, welche auf Tagesniveau gemessen wurden und hier wurde auch die Korrelation auf Tagesebene belassen, also ohne Aggregation mit $N = 320$ gerechnet.

5.1.1 Täglicher Einsatz der Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation

Zunächst einmal wurden die Mittelwerte der Tagesmessung und der Personenmessung des SOK-Fragebogens verglichen, um das Antwortverhalten der Versuchspersonen näher zu untersuchen. Es ergab sich, dass die Einschätzungen der Versuchspersonen im Vorabfragebogen im Mittel sehr hoch mit den Mittelwerten der einzelnen Tage übereinstimmten. Die Mittelwerte beider Skalen differieren kaum ($M = 5.57$ vs. 5.72 ; $min = 1$, $max = 9$).

Als weitere Beschreibung der Daten wurde untersucht, ob sich die Mittelwerte der SOK-Strategien der Versuchsteilnehmer hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu einer der vier Altersgruppen unterschieden. Die Ergebnisse der Mittelwertsvergleiche (t-Tests) zeigten mit Ausnahme des Vergleichs von Altersgruppe 1 und 3 (20-45 Jahre vs. 56-65 Jahre) auf Personenebene keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen. So wurden beispielsweise im t-Test folgende Werte für die SOK-Strategien auf Personenebene berechnet: Altersgruppe 1 mit Altersgruppe 2 (20-45jährige vs. 46-55jährige) $t(30) = 1.29$, $p = .21$, Altersgruppe 1 mit Altersgruppe 3 (20-45jährige vs. 56-65jährige) $t(33) = 2.60$, $p = .01$, Altersgruppe 2 mit Altersgruppe 3 (46-55jährige vs. 56-65jährige) $t(41) = 1.00$, $p = .32$, Altersgruppe 1 mit Altersgruppe 4 (20-45jährige vs. 66-86jährige) $t(22) = .38$, $p = .71$; Beim Vergleich der einzelnen Strategien ergab sich, dass Optimierung deutlich häufiger angewendet wurde als die anderen drei Strategien, sowohl bei der Vorab- als auch bei der Tagesmessung. Kompensation und die beiden Selektionsstrategien wurden nahezu gleich häufig verwendet (siehe Tabelle 7).

Betrachtet man die Korrelationen in Tabelle 9 zwischen den Variablen, welche für den Hypothesenkomplex 1 und 2 relevant sind, so ist festzustellen, dass die SOK-Strategien gemessen als Gesamtskala auf Tagesebene mit den meisten arbeitspsychologischen Kriterien signifikant und hoch signifikant korrelierten (subjektive Arbeitsleistung $r = .30$, $p < .05$; Arbeitszufriedenheit $r = .21$, $p > .05$; Arbeitsprobleme $r = -.34$, $p < .01$; Arbeitsfreude $r = .41$, $p < .01$, Arbeitsenthusiasmus $r = .29$, $p < .05$; Arbeitsstress $r = -.38$, $p < .01$; Arbeitsmotivation $r = .23$, $p > .05$). Betrachtet man die SOK-Strategien einzeln, so ergaben sich insbesondere für Elektive Selektion und Optimierung signifikante und hoch signifikante Korrelationen mit den Arbeitskriterien. Beispielsweise ergaben sich für Arbeitsfreude Korrelationen mit Elektiver Selektion von $r = .30$, $p < .05$, mit Verlustorientierter Selektion von $r = -.01$, $p > .05$, mit Optimierung von $r = .37$, $p < .01$ und mit Kompensation von $r = .28$, $p < .05$.

Die Korrelationen der SOK-Strategien auf Personenebene mit den arbeitspsychologischen Kriterien ergeben dagegen kein einheitliches Bild: Die Gesamtskala weist keine hohen oder signifikanten Korrelationen auf. Elektive und Verlustorientierte Selektion und Kompensation korrelieren ebenfalls nicht relevant mit den Arbeitskriterien. Optimierung korreliert signifikant und z.T. hoch signifikant mit

allen Kriterien außer Arbeitsprobleme. Diese Korrelationsbefunde legen den Schluss nahe, dass nicht alle SOK-Strategien gleich wichtig in ihrem Zusammenhang mit den Arbeitskriterien zu sein scheinen. Ebenfalls ergeben sich leichte Unterschiede für die SOK-Strategien abhängig von ihrem Erhebungsniveau. Trotzdem korrelieren die Gesamtskalen SOK gemessen auf Personenebene und gemessen auf Tagesebene zu $r = .46$ hoch signifikant miteinander. Tatsächlich scheinen die Befragungen der Versuchsteilnehmer, ob und wie sehr sie die SOK-Strategien global bei der Arbeit einsetzen und ob und wie sehr sie diese konkret jeden Arbeitstag eingesetzt haben, eng zusammenzuhängen.

5.1.2 Tägliche subjektive Arbeitsleistung

Der Mittelwert der Skala für tägliche subjektive Arbeitsleistung betrug 24.93 bei einer Standardabweichung von 4.09 (bei möglichen Werten von 7 bis 35) und lag damit relativ hoch. Subjektive Arbeitsleistung korrelierte hoch signifikant mit den Personenvariablen (siehe Tabelle Anhang 3) Gewissenhaftigkeit ($r = .37, p < .01$), interne Kontrollüberzeugung ($r = .32, p < .05$), externe Kontrollüberzeugung ($r = -.40, p < .01$), Entscheidungsspielraum ($r = .40, p < .01$) und subjektiver Gesundheit ($r = .52$ auf Personenebene, $r = .67$ auf Tagesebene, $p < .01$). Dies spricht für eine gelungene Operationalisierung der Variablen, da diese Zusammenhänge aufgrund der Forschungsbefunde zu erwarten war. Dagegen ergaben sich keine korrelativen Zusammenhänge von Arbeitsleistung mit Verausgabungsneigung ($r = -.16$), Arbeitsidentifikation ($r = .16$) und Alter ($r = -.15$). Dies spricht dafür, dass die subjektive Arbeitsleistung unabhängig vom Alter der Versuchsteilnehmer war. Schließlich wurde in der vorliegenden Untersuchung auch hoch signifikante Korrelationen des Kriteriums subjektive Arbeitsleistung mit allen anderen Kriterien des arbeitsbezogenes Wohlbefinden und der Arbeitsmotivation gefunden (Arbeitszufriedenheit $r = .64$, arbeitsbezogene Probleme $r = -.39$, Arbeitsfreude $r = .53$, Arbeitsenthusiasmus $r = .69$, Arbeitsstress $r = -.52$, Arbeitsmotivation $r = .65$, jeweils $p < .01$).

5.1.3 Tägliches und globales arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Die Mittelwerte der Messungen für die fünf Variablen des Arbeitswohlbefindens ergaben $MW = 59.11$ für Arbeitszufriedenheit bei einer Standardabweichung von 10.25 (bei möglichen Werten von 15 bis 75), $MW = 22.07$ für Arbeitsprobleme bei einer Standardabweichung von 7.39 (Werte von 13 bis 65, hohe Werte bedeuten hohe Arbeitsproblemausprägung), $MW = 21.19$ für Arbeitsfreude bei einer Standardabweichung von 4.33 (Werte von 6 bis 30), $MW = 22.22$ für Arbeitsenthusiasmus bei einer Standardabweichung von 3.68 (Werte von 6 bis 30) und $MW = 1.74$ für Arbeitsstress bei einer Standardabweichung von 0.44 (Werte von 1 bis 5, hohe Werte bedeuten hoher Arbeitsstress) und lag damit ebenfalls relativ hoch, bzw. Stress und Probleme relativ niedrig.

Die fünf Kriterien des arbeitsbezogenen Wohlbefindens wiesen analog zu Arbeitsleistung signifikante Zusammenhänge mit der Gesamtskala von SOK und für die einzelnen Strategien mit Elektiver Selektion und Optimierung auf, zwölf der 15 Zusammenhänge waren signifikant oder hoch signifikant zwischen $r = .26$ und $r = .43$ und drei Zusammenhänge waren nicht signifikant. Dagegen wurden im Zusammenhang mit den Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation lediglich drei signifikante und sieben nicht signifikante Zusammenhänge gefunden.

Mit Alter korrelierte keine der fünf Variablen des Wohlbefindens signifikant (Korrelationen zwischen $r = .01$ und $.07$).

Im Zusammenhang der fünf Wohlbefindensvariablen mit den Personenvariablen (insgesamt 42 Korrelationen) waren 26 Korrelationen zwischen $r = .37$ und $r = .72$ auf dem 1%-Niveau signifikant, fünf Korrelationen zwischen $r = .28$ und $r = .32$ auf dem 5%-Niveau signifikant und elf Korrelationen nicht signifikant. Von den elf nicht signifikanten Korrelationen bezogen sich fünf auf den Zusammenhang mit Arbeitsidentifikation. Dies deutet darauf hin, dass Arbeitsidentifikation im Gegensatz zu den anderen Personenvariablen kein potenzieller Prädiktor für die Mehrebenenanalyse zu sein scheint.

Die verschiedenen arbeitsbezogenen Wohlbefindensvariablen korrelierten untereinander hoch signifikant zwischen $r = .47$ und $.79$.

5.1.4 Tägliche intrinsische Arbeitsmotivation

Der Mittelwert der Skala für tägliche intrinsische Arbeitsmotivation ergab 19.01 bei einer Standardabweichung von 3.64 (bei möglichen Werten von 5 bis 25) und war somit hoch ausgeprägt. Für den Zusammenhang mit dem täglichen SOK-Einsatz erwies sich Arbeitsmotivation im Gegensatz zu den anderen Arbeitskriterien als eine signifikante Korrelationsvariable für Optimierung ($r = .42, p < .01$) und Kompensation ($r = .29, p < .05$), nicht so für die Gesamtskala von SOK und die Selektionsstrategien.

Die tägliche intrinsische Arbeitsmotivation zeigte ein signifikantes Zusammenhangsmuster mit allen Personenvariablen bis auf Arbeitsidentifikation ($r = .32$ bis $r = .67$) und korrelierte hoch signifikant mit den anderen Arbeitskriterien ($r = .42$ bis $r = .68$).

5.1.5 Alter

Im Hypothesenkomplex 3 sollte der Zusammenhang der Variable Alter (Tabelle 8 + 9, S. 154 ff) mit den SOK-Strategien und den Arbeitskriterien untersucht werden. Wie man der Korrelationstabelle 9 (vgl. S. 155 f) entnehmen kann, wies Alter keinerlei signifikante Korrelationen mit den verschiedenen Untersuchungsvariablen auf, weder mit den SOK-Strategien, noch mit den Arbeitskriterien, noch mit den vorangehenden Zusammenhangsfaktoren der SOK-Strategien, abgesehen von einer signifikanten aber nicht besonders hohen Korrelation von $-.26^*$ mit Verausgabungsbereitschaft (siehe Tabelle Anhang 3).

5.1.6 Globale subjektive Gesundheit

Zur Untersuchung des Hypothesenkomplexes 4 wurde die Variable subjektive Gesundheit gemessen auf Personenebene als Moderatorvariable des Zusammenhangs zwischen den SOK-Strategien und den Arbeitskriterien näher betrachtet. Der Mittelwert der subjektiven Gesundheit betrug 3.99 bei einer Standardabweichung von 0.55 und einer Skala mit dem Range 1-5 (hohe Werte

bedeuten hohe subjektive Gesundheit). Die für die Hypothesentestung verwendete Messung auf Personenebene wurde mit der Messung auf Tagesebene verglichen und korrelierte zu $r = .69$ hoch signifikant mit der Personenebene. Aus dieser Korrelation lässt sich schließen, dass die Messung der subjektiven Gesundheit nicht signifikant verschieden ist in Abhängigkeit davon, ob sie einmal erhoben wurde oder täglich in Bezug auf die fünf aufeinander folgenden Arbeitstage erfragt wurde. Gesundheit auf Personenebene korrelierte des Weiteren signifikant mit den täglichen Strategien Optimierung ($r = .39, p < .01$) und Kompensation ($r = .28, p < .05$). Mit den Arbeitskriterien korrelierte Gesundheit einheitlich höchst signifikant.

5.1.7 Besondere Merkmalsausprägungen von Architekten

Da in der gegenwärtigen Studie eine homogene Stichprobe von Architekten untersucht wurde, soll an dieser Stelle auf die eventuell besondere Ausprägung der Mittelwerte und Standardabweichungen der personenbezogenen und arbeitsumweltsbezogenen Variablen eingegangen werden (Tabelle 8). Die für die SOK-Strategien in der Arbeitswelt als wichtige Zusammenhangsfaktoren postulierten Variablen Gewissenhaftigkeit, interne und externe Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft, Identifikation mit der Arbeit und Entscheidungsspielraum wurden in ihrer Ausprägung bei der Stichprobe der Architekten als besonders homogener Stichprobe im t-Test mit ihrer Ausprägung bei der Stichprobe der Vorstudie mit einer heterogeneren Gruppe von Versuchspersonen aus verschiedenen Berufsfeldern verglichen. (siehe Tabelle 7, S. 152)

5.1.7.1 Gewissenhaftigkeit

Für die Skala Gewissenhaftigkeit ergab sich ein relativ hoher Mittelwert von 4.10 ($SD = .56$, Skala 1-5) für die Stichprobe der Architekten, allerdings lag der Mittelwert der anderen Stichprobe sogar leicht darüber ($MW = 4.19$, $SD = .61$) (Tabelle 7, S. 152). Dies entspricht einem Wert von 57 auf der Normwertetabelle des BFI-K, und liegt damit im Vergleich zur Normstichprobe über dem Mittelwert der Normalverteilung, allerdings noch im Durchschnittsbereich zwischen dem Mittelwert und einer Standardabweichung über dem Mittelwert. Der Vergleich der Stichproben im t-Test

ergab keine Signifikanz ($t = -.63$, $p = .53$) und keinen Effektstärkeneffekt ($d = -.15$). Somit scheint Gewissenhaftigkeit bei den Architekten dieser Stichprobe nicht höher ausgeprägt gewesen zu sein als in der Gesamtpopulation. Die Gesamtskala SOK, gemessen auf Tagesebene, korrelierte signifikant mit Gewissenhaftigkeit zu $r = .26$. Bei näherer Betrachtung für die einzelnen Strategien zeigte sich allerdings, dass nur Kompensation signifikant mit der Variablen zusammenhing (zu $r = .26$, vgl. Tabelle 10, S. 157).

5.1.7.2 Interne und Externe Kontrollüberzeugung

Für interne Kontrollüberzeugung ergab sich ein hoher Mittelwert für Architekten von $MW = 4.38$ auf einer Skala von 1 bis 5, die Standardabweichung erreichte einen Wert von $SD = .52$. Im Vergleich dazu lag der Mittelwert der heterogenen Vergleichsstichprobe mit $MW = 4.17$ darunter. Der t-Test ergab einen marginal signifikanten Unterschied ($t = 1.82$, $p = .08$) mit einer Effektstärke von $d = .43$, also laut Cohen (1988) einem kleinen Effekt. Interne Kontrollüberzeugung korrelierte zu $r = .33$ signifikant mit Kompensation, für die anderen Strategien und die Gesamtskala konnten keine korrelativen Zusammenhänge festgestellt werden. Im Vergleich dazu ergaben die vorliegenden Daten für externe Kontrollüberzeugung signifikant negative Korrelationen für die Gesamtskala, für Optimierung und Kompensation ($r = -.30$, $-.28$, $-.29$, $p < .05$), nicht aber für die beiden Selektionsstrategien.

5.1.7.3 Verausgabungsbereitschaft

Entsprechend der vorangegangenen Variablen interne Kontrollüberzeugung zeigte sich auch für Verausgabungsbereitschaft ein relativ hoher Mittelwert für die Stichprobe der Architekten von $MW = 2.62$ ($SD = .62$) im Vergleich zu $MW = 2.11$ ($SD = .61$). Im t-Test wurde diese Differenz ($t = 3.32$, $p = .002$) als höchst signifikant berechnet. Die Effektstärke mit $d = .83$ deutet außerdem einen großen Effekt an. Für die korrelative Beziehung von Verausgabungsbereitschaft mit dem täglichen SOK-Einsatz zeigte sich dagegen keinerlei signifikantes Zusammenhangsmuster, weder

für die Gesamtskala noch für die einzelnen Strategien. Dies könnte darauf hindeuten, dass Architekten zwar eine höher ausgeprägte Verausgabungsbereitschaft besitzen als die Gesamtpopulation, dass aber diese Eigenschaft eventuell keine Erklärung dafür bietet, ob SOK-Strategien täglich im Arbeitskontext eingesetzt werden. Auf die deskriptiven Ergebnisse folgt im anschließenden Kapitel die Hypothesentestung.

5.1.7.4 Identifikation mit der Arbeit

Als letzter personenbezogener Einflussfaktor auf das SOK-Verhalten wurde die Arbeitsidentifikation gemessen. Der Mittelwert der Architektenstichprobe belief sich auf $MW = 16.33$ ($SD = 3.17$). Die Differenz zum Mittelwert der heterogenen Stichprobe ($MW = 13.41$, $SD = 3.26$) betrug 2.92 Punkte, welche sich im t-Test als höchst signifikant herausstellte ($t = 3.65$, $p < .001$) und einen großen Effekt nach Cohen darstellte ($d = .91$). Die Korrelation von Arbeitsidentifikation mit der SOK-Skala ergab keinerlei signifikante Zusammenhänge (vgl. Tabelle 10, S. 157). Wieder scheint die Eigenschaft Arbeitsidentifikation zwar in der Stichprobe vorhanden zu sein, jedoch zumindest in keinem korrelativen Zusammenhang mit dem SOK-Verhalten zu stehen.

5.1.7.5 Entscheidungsspielraum

Die Möglichkeit zu selbstbestimmter Arbeit, Entscheidungsspielraum, war im Mittel stärker bei der Stichprobe der Architekten ausgeprägt als bei der Vergleichsstichprobe ($MW_{Architekten} = 24.25$, $SD_{Architekten} = 3.64$; $MW_{Vorstudie II} = 20.86$, $SD_{Vorstudie II} = 3.63$). Dies bestätigten der t-Test mit einem höchst signifikanten Wert ($t = 3.76$, $p < .001$) und die Effektstärke ($d = .93$) mit einem großen Effekt. Da Entscheidungsspielraum einen signifikanten korrelativen Zusammenhang mit allen Kriteriumsvariablen zwischen $r = .29$ und $r = .64$ ergab, kann davon ausgegangen werden, dass die Messung des Konstrukts geglückt ist. Entscheidungsspielraum korrelierte jedoch, wie bereits Verausgabungsbereitschaft und Arbeitsidentifikation,

mit keiner der Skalen zum täglichen SOK-Verhalten, weder mit der Gesamtskala, noch mit den einzelnen Skalen.

Da die Standardabweichungen der Variablen der Stichprobe der Architekten in etwa genauso hoch waren wie die Standardabweichungen der Variablen der Vergleichsstichprobe, kann zunächst davon ausgegangen werden, dass die Stichprobe heterogen genug ausgeprägt war, um genug Variabilität für die weitere Hypothesenprüfung zu erzeugen. Dies soll im Weiteren aber bei der Hypothesenprüfung anhand der ICCS und des R^2 überprüft werden.

Tabelle 7: Vergleich der Mittelwerte und Standardabweichungen der Stichprobe der Hauptstudie (Architekten) mit der Stichprobe der Vorstudie II (Vpn mit verschiedenen Berufen)

	Stichprobe Architekten (N = 64)		Stichprobe Vorstudie II mit verschiedenen Berufen (N= 24)	
	MW (Range)	SD	MW (Range)	SD
Gewissenhaftigkeit	4.10 (1-5)	.56	4.19 (1-5)	.61
t-Test	t (85) = -.63, p = .53			
Effektstärke	d = -.15			
Interne Kontroll- überzeugung	4.38 (1-5)	.52	4.17 (1-5)	.45
t-Test	t (85) = 1.82, p = .08			
Effektstärke	d = .43			
Entscheidungs- spielraum	24.25 (5-30)	3.64	20.86 (5-30)	3.63
t-Test	t(86) = 3.76, p <.001			
Effektstärke	d = .93			
Verausgabungs- bereitschaft	2.62 (1-4)	.62	2.11 (1-4)	.61
t-Test	t (84) = 3.32, p = .002			
Effektstärke	d = .83			
Identifikation mit der Arbeit	16.33 (5-25)	3.17	13.41 (5-25)	3.26
t-Test	t (85) = 3.65, p < .001			
Effektstärke	d = .91			

5.1.8 Kontrollvariablen

Als zusätzliche Messkontrolle wurde das Konstrukt Soziale Erwünschtheit im Vorabfragebogen miterhoben. Dieses korrelierte nur vereinzelt mit Variablen, insbesondere mit einigen arbeitsbezogenen Kriterien. Da die Korrelationswerte aber trotz teilweiser Signifikanz nur sehr gering waren, alle Werte bis auf zwei (Arbeitsfreude und arbeitsbezogenes Wohlbefinden) unter $r = .4$ lagen, wird davon ausgegangen, dass die Studienteilnehmer sehr gering sozial erwünscht geantwortet haben. Im Anhang aufgeführte korrelative Zusammenhänge der Variablen allgemeine Lebenszufriedenheit und Geschlecht ergaben keine signifikanten Korrelationen weder mit den SOK-Strategien, noch mit den Arbeitskriterien, noch mit den Prädiktoren, weshalb beide Kontrollvariablen aus weiteren Analysen ausgeschlossen wurden. Die vollständige Korrelationstabelle ist in Anhang 3 dargestellt.

Diese korrelativen Zusammenhänge werden im Folgenden im Hinblick auf die formulierten Hypothesen anhand des HLM-Verfahrens überprüft.

Tabelle 8: Mittelwerte und Standardabweichungen aller relevanten Untersuchungsvariablen für N = 64^P bzw. N = 320^T

Variable	M	SD	Variable	M	SD
1 Gewissenhaftigkeit ^P	4.10	.56	14 O Tag ^I	6.97	1.37
2 Interne Kontrollüberzeugung ^P	4.38	.52	15 K Tag ^I	4.96	1.62
3 Externe Kontrollüberzeugung ^P	2.38	.79	16 Entscheidungsspielraum ^P	24.25	3.64
4 Gesundheit Person ^P	3.99	.51	17 Verausgabungsbereitschaft ^P	2.62	.62
5 Gesundheit Tag ^I	3.76	.56	18 Arbeitsidentifikation ^P	16.33	3.17
6 SOK Person ^P	5.57	1.40	19 Alter ^P	55.43	10.21
7 ES Person ^P	4.19	2.24	20 Subjektive Arbeitsleistung ^T	24.93	4.09
8 VOS Person ^P	4.86	2.40	21 Arbeitszufriedenheit ^P	59.11	10.25
9 O Person ^P	7.11	1.92	22 Arbeitsprobleme ^P	22.07	7.39
10 K Person ^P	5.94	1.73	23 Arbeitsfreude ^I	21.19	4.33
11 SOK Tag ^I	5.72	1.07	24 Arbeitsenthusiasmus ^T	22.22	3.68
12 ES Tag ^T	5.57	2.01	25 Arbeitsstress ^T	1.74	.44
13 VOS Tag ^T	5.12	1.59	26 Intrinsische Arbeitsmotivation ^T	19.01	3.64

Tabelle 9: Korrelationen der Untersuchungsvariablen des Rahmenmodells 1 für N = 64^P bzw. N = 320^T

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 SOK Person ^P	-																			
2 ES Person ^P	.75**	-																		
3 VOS Person ^P	.63**	.35**	-																	
4 O Person ^P	.68**	.23	.27*	-																
5 K Person ^P	.67**	.35**	.20	.38**	-															
6 SOK Tag ^I	.46**	.43**	.19	.31*	.27*	-	.77**						.34**	.33**			.32**	.25**	-	.17**
7 ES Tag ^I	.32*	.49**	.13	.02	.12	.76**	-		.24**	.09			.17**	.10			.26**	.11	-.25**	-.01
8 VOS Tag ^I	.51**	.44**	.38**	.28*	.28*	.62**	.43**	-	.25**	.03			.05	.05			.06	.04	-.05	.01
9 O Tag ^I	.19	-.03	.05	.41**	.13	.61**	.24**	.15	-	.18**			.40**	.45**			.29**	.31**	-.37**	.28**
10 K Tag ^I	.17	.13	-.11	.14	.28*	.50**	.10	.05	.28*	-			.23**	.25**			.18**	.21**	-.18**	.19**
11 Alter ^P	-.09	.06	-.18	.01	-.16	-.13	-.00	-.02	-.13	-.14	-									
12 Gesundheit Person ^P	.07	-.19	-.04	.32*	.15	.22	-.04	-.09	.39**	.28*	.03	-								
13 Gesundheit Tag ^T	.07	-.07	-.06	.19	.13	.38**	.18	-.04	.43**	.34**	-.02	.69**	-	.60**			.60**	.67**	-	.52*
14 Subjektive Arbeitsleistung ^T	.07	-.10	-.07	.29*	.05	.30*	-.01	-.12	.52**	.30*	-.15	.52**	.67**	-			.47**	.61**	-.53**	.54**
15 Arbeitszufriedenheit ^P	.14	.05	-.07	.31*	.05	.21	.00	-.07	.30*	.25	.06	.58**	.57**	.64**	-					
16 Arbeitsprobleme ^P	-.17	-.09	.04	-.19	-.18	-.34**	-.26*	.02	-.27*	-.21	-.07	-.43**	-.60**	-.39**	-.49**	-				
17	.24	.17	-.03	.28*	.24	.41**	.30*	-.01	.37**	.28*	.12	.49**	.65**	.53**	.61**	-.47**	-	.72**	-.72**	.38**

Arbeitsfreude [†]																				
18 Arbeits- enthusiasmus [†]	.26*	.07	.08	.41**	.15	.29*	.09	-.02	.36**	.28*	-.01	.64**	.75**	.69**	.69**	-.47**	.79**	-	-.70**	.54**
19 Arbeitsstress [†]	-.25	-.09	-.03	-.31*	-.24	-.38**	-.26*	.10	-.43**	-.27*	.01	-.52**	-.72**	-.52**	-.61**	.66**	-.79**	-.75**	-	-.48**
20 Intrinsische Arbeits- motivation [†]	.18	-.15	.10	.45**	.13	.23	-.10	-.02	.42**	.29*	-.10	.56**	.67**	.65**	.55**	-.42**	.50**	.68**	-.57**	-

Anmerkungen. Korrelationen unter der Diagonalen repräsentieren die Personenebene (aggregiert; N= 64); Korrelationen über der Diagonalen repräsentieren die Tagesebene (disaggregiert, N= 320). * p< .05; ** p< .01; (2-seitig).^P Personenvariable; [†]Tagesvariable.

Tabelle 10: Korrelationen der Untersuchungsvariablen des Rahmenmodells 2 für N = 64^P

Variable	1	2	3	4	5	6
1 Gewissenhaftigkeit ^P	-					
2 Interne Kontrollüberzeugung ^P	.44**	-				
3 Externe Kontrollüberzeugung ^P	-.54**	-.43**	-			
4 Verausgabungsbereitschaft ^P	-.23	-.09	.41**	-		
5 Arbeitsidentifikation ^P	.21	.16	-.14	.19	-	
6 Entscheidungsspielraum ^P	.41**	.52**	-.47**	-.09	.07	-
7 SOK Person ^P	.25*	.23	-.33**	-.04	.00	.15
8 ES Person ^P	-.01	-.07	-.09	.06	-.05	.03
9 VOS Person ^P	.08	.20	-.19	-.01	-.15	-.01
10 O Person ^P	.45**	.40**	-.38**	-.05	.11	.28*
11 K Person ^P	.18	.13	-.27*	-.13	.08	.08
12 SOK Tag ^T	.26*	.14	-.30*	-.18	-.05	.04
13 ES Tag ^T	.04	-.15	-.05	-.19	-.12	-.13
14 VOS Tag ^T	.12	.06	-.11	.07	-.15	.03
15 O Tag ^T	.18	.11	-.29*	-.06	.15	.02
16 K Tag ^T	.26*	.33**	-.28*	-.15	.02	.20

Anmerkungen. Korrelationen repräsentieren die Personenebene (aggregiert; N= 64); * p< .05; ** p< .01; (2-seitig).^P Personenvar.; ^TTagesvar.

5.2 Überprüfung der Hypothesen

Für die Überprüfung der Hypothesenkomplexe 1 bis 5 werden in den folgenden Abschnitten die Ergebnisse kapitelweise für jeden Hypothesenblock dargestellt. Im ersten Hypothesenkomplex sollte der Frage nachgegangen werden, ob eine höhere Anwendung der SOK-Strategien mit einer höheren subjektiven Arbeitsleistung sowie mit einem erhöhten arbeitsbezogenen Wohlbefinden und mit einer erhöhten Arbeitsmotivation einherging. Im zweiten Hypothesenblock wurde die Orchestrierung der SOK-Strategien im Vergleich zum Einsatz der einzelnen Strategien in ihrer Auswirkung auf die oben erwähnten Arbeitskriterien untersucht. Der dritte Hypothesenblock widmete sich der Frage, ob Alter die Beziehung zwischen den SOK-Strategien und den Arbeitskriterien moderiert in dem Sinne, dass ein höheres Alter mit einem stärkeren Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und den Kriterien einhergeht. Ebenso sollte im vierten Hypothesenblock die Moderator-Rolle von subjektiver Gesundheit auf den Zusammenhang von SOK-Strategien und Kriterien untersucht werden, hier allerdings sollte eine niedrigere subjektive Gesundheit mit einem stärkeren Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und den Kriterien wirken. Im letzten Hypothesenblock 5 schließlich soll der Zusammenhang zwischen möglichen vorangehenden Zusammenhangsfaktoren und den SOK-Strategien untersucht werden.

5.2.1 Hypothesenkomplex 1: Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitskriterien

Im Folgenden werden die Zusammenhänge der SOK-Strategien auf Tagesniveau mit den Arbeitskriterien, ebenfalls auf Tagesebene, dargestellt. Die in den Tabellen dargestellten Modelle enthalten, im Gegensatz zu den Nullmodellen, neben den Kriteriumsvariablen auch die SOK-Strategien als Prädiktoren auf Tagesebene.

Zusammenhänge zwischen den SOK-Strategien und subjektiver Arbeitsleistung

Tabelle 11 gibt die Ergebnisse der Mehrebenenanalyse des HLM-Modells 1 mit Prädiktoren für das Kriterium subjektive Arbeitsleistung wieder. Bezüglich der Varianzaufklärung betrug R^2 , also der Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten

Gesamtvarianz für subjektive Arbeitsleistung = .18. Somit erklärte das Modell mit den SOK-Strategien als Prädiktoren 18 % der Gesamtvarianz auf.

Tabelle 11: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust-orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	24.94 ^{***a}			
Level 1				
Strategie	0.34 ^{***b}	0.20 ^{ob}	0.85 ^{***b}	0.20 ^b
Random Effects				
Residual	2.85			
Intercept	3.49 ^{***c}			
Slope der Strategie	0.41 ^{**c}	0.61 ^{*c}	0.52 ^{**c}	0.77 ^{***c}
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.18			

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. ^c df = 60. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für subjektive Arbeitsleistung; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

H1.1.a Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der Strategie Elektive Selektion steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung.

In Hypothese 1.1.a wurde der positive Zusammenhang von Elektiver Selektion mit der Subjektiven Arbeitsleistung formuliert, d.h. Studienteilnehmer, welche angaben, im täglichen Durchschnitt mehr Elektive Selektion anzuwenden, sollten höhere Werte von subjektiver Arbeitsleistung aufweisen als Teilnehmer, welche über eine geringere Anwendung berichteten. Wie die Befunde zeigten, war der Koeffizient für Elektive Selektion höchst signifikant und positiv ($\beta_{10} = 0.34$, $p < 0.001$), der in Hypothese 1.1.a

postulierte Zusammenhang wurde folglich bestätigt, Elektive Selektion hatte einen signifikanten Zusammenhang mit der subjektiven Arbeitsleistung, d.h. je mehr Elektive Selektion am Arbeitsplatz eingesetzt wurde, desto höher wurde die Arbeitsleistung empfunden.

H1.1.b Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der Strategie Verlustorientierte Selektion steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung.

Für die zweite Unterhypothese, dem Zusammenhang zwischen Verlustorientierter Selektion und Subjektiver Arbeitsleistung, ergab sich lediglich ein marginal signifikanter Koeffizient ($\beta_{20} = 0.20, p = 0.10$), somit muss diese Hypothese verworfen werden. Die Verlustorientierte Selektion scheint, im Gegensatz zur Elektiven Selektion, keinen Zusammenhang mit der Subjektiven Arbeitsleistung zu haben. Teilnehmer mit einem hohen Wert an Verlustorientierter Selektion berichteten nicht von überdurchschnittlicher Arbeitsleistung an ihrem Arbeitsplatz.

H1.1.c Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der Strategie Optimierung steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung.

Optimierung als SOK-Strategie wies einen Koeffizienten von $\beta_{30} = 0.85, p < .001$ auf und wies damit einen höchst signifikanten positiven Zusammenhang mit subjektiver Arbeitsleistung auf, sogar den höchsten Zusammenhang im Vergleich zu den drei anderen Strategien. Somit ging eine hohe Anwendung von Optimierung am Arbeitsplatz mit hoher subjektiver Arbeitsleistung einher. Dieser Befund wird in Abbildung 10 grafisch veranschaulicht.

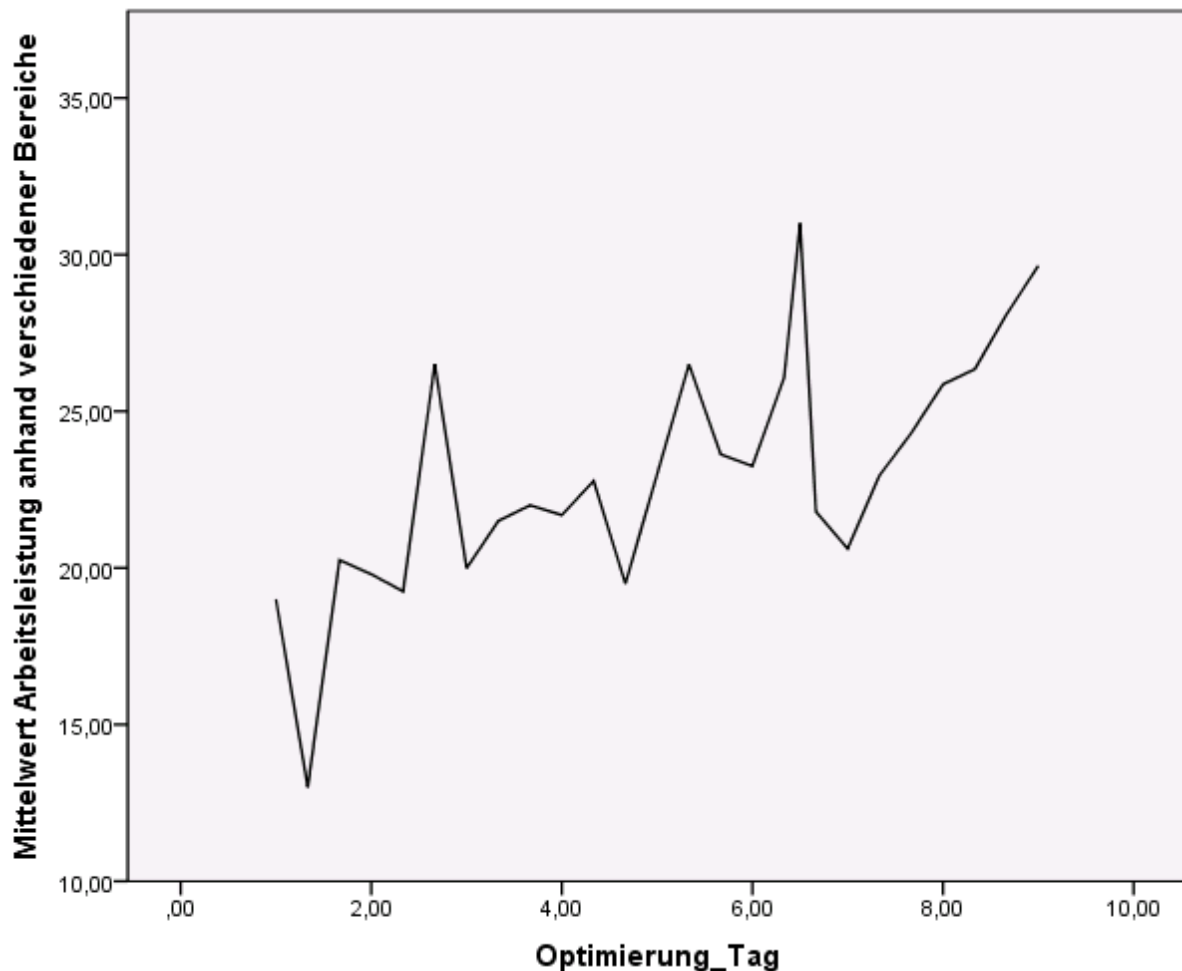


Abbildung 10: Positiver Zusammenhang des täglichen Einsatzes der Strategie Optimierung und dem Kriterium Arbeitsleistung

H1.1.d Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der Strategie Kompensation steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung.

Bei der Überprüfung der letzten Unterhypothese, dem Zusammenhang zwischen der Strategie Kompensation und der subjektiven Arbeitsleistung, wurde ein Koeffizient von $\beta_{40} = .20$ berechnet, welcher nicht signifikant war und somit wurde die Hypothese eines Zusammenhangs zwischen Kompensation und subjektiver Arbeitsleistung verworfen.

Von den vier Unterhypothesen wiesen folglich die Strategien Elektive Selektion und Optimierung einen signifikanten Zusammenhang mit der subjektiven Arbeitsleistung auf, für die Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation war dies nicht der Fall.

Im Weiteren wurden nun gleichermaßen die Kriterien arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitsmotivation auf den Zusammenhang mit den SOK-Strategien untersucht.

Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und arbeitsbezogenem Wohlbefinden

Zur Überprüfung des Zusammenhangs der SOK-Strategien und des arbeitsbezogenen Wohlbefindens wurden die Ergebnisse des HLM-Modells 1 mit den Prädiktoren (SOK-Strategien) für die Kriterien des arbeitsbezogenen Wohlbefindens abgebildet. Um das arbeitsbezogene Wohlbefinden möglichst umfassend zu erheben, wurden verschiedene Messkriterien verwendet. Auf Tagesebene wurden täglich Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus und Arbeitsstress gemessen, dagegen wurden Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme allgemein auf Personenebene abgefragt. Dadurch konnten nur die ersten drei Variablen auf Tagesebene einer Mehrebenenanalyse unterzogen werden, da die Kriterien das niedrigste Messniveau aufweisen müssen. Deshalb wurden die Zusammenhänge der beiden Variablen, welche auf Personenebene ermittelt wurden, mit den SOK-Strategien anhand einer Regressionsanalyse untersucht. Die Ergebnisse sind in den Tabellen 12 bis 16 abgebildet.

Arbeitsfreude

H1.2.a Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen Arbeitsfreude.

Wie aus Tabelle 12 ersichtlich wird, wurden für die Strategien Elektive Selektion ($\beta = 0.42$, $p < .001$) und Optimierung ($\beta = 0.60$, $p < .001$) ein höchst signifikanter Zusammenhang mit der täglichen Arbeitsfreude berechnet, dagegen ergab sich kein signifikanter Zusammenhang mit Verlustorientierter Selektion ($\beta = 0.05$, $p > .05$) noch mit Kompensation ($\beta = 0.10$, $p > .05$). Somit wurden die Unterhypothesen 1.2.a.a und 1.2.a.c bestätigt, wohingegen die Unterhypothesen 1.2.a.b und 1.2.a.d verworfen wurden.

Bezüglich der Varianzaufklärung betrug $R^2 = .15$, das Modell erklärte mit den SOK-Strategien als Prädiktoren 15 % der Gesamtvarianz.

Tabelle 12: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust-orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	21.36*** ^a			
Level 1				
Strategie	0.42*** ^b	0.05 ^b	0.60*** ^b	0.10 ^b
Random Effects				
Residual	3.66			
Intercept	3.61*** ^c			
Slope der Strategie	0.38 ^c	0.81*** ^c	0.63 ^c	0.88* ^c
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.15			

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. ^c df = 61. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsfreude; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; [°] p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitsenthusiasmus

H1.2.b Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit dem täglichen Arbeitsenthusiasmus.

Ein ähnliches Bild der Ergebnisse zeigte sich für die zweite Messung des arbeitsbezogenen Wohlbefindens, Arbeitsenthusiasmus. Auch hier waren die Werte in Verbindung mit Elektiver Selektion und Optimierung signifikant ($\beta = 0.21$, $p < 0.05$) beziehungsweise höchst signifikant ($\beta = 0.56$, $p < 0.001$), während dies für Verlustorientierte Selektion ($\beta = 0.00$, $p > .05$) und Kompensation ($\beta = 0.25$, $p > .05$) nicht der Fall war. Die Varianzaufklärung betrug für dieses Modell 16 % (siehe

Tabelle 13). Die Unterhypothesen 1.2.b.a und 1.2.b.c wurden bestätigt, die Unterhypothesen 1.2.b.b und 1.2.b.d abgelehnt. Untersuchungsteilnehmer, welche eine stärkere Ausprägung von täglicher Elektiver Selektion und Optimierung angaben, wiesen auch höhere Werte von Arbeitsenthusiasmus auf, dagegen ging eine höhere Ausprägung von täglicher Verlustorientierter Selektion und Kompensation nicht mit einer stärkeren Ausprägung an Arbeitsenthusiasmus einher.

Tabelle 13: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und des täglichen subjektiven Arbeitsenthusiasmus

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	22.35****a			
Level 1				
Strategie	0.21* ^b	0.00 ^b	0.56**** ^b	0.25 ^b
Random Effects				
Residual	2.76			
Intercept	3.23****a			
Slope der Strategie	0.36 ^a	0.61*** ^a	0.49 ^a	0.80**** ^a
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.16			

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsenthusiasmus; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitsstress

H1.2.c Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in negativem Zusammenhang mit dem täglichen Arbeitsstress.

Für den dritten Unterhypothesenkomplex ergab sich ein zu den vorhergehenden Teilfragen einheitliches Bild. Die Ergebnisse der Berechnungen sind in Tabelle 14 zusammengefasst. Aus dieser kann man entnehmen, dass die Strategien Elektive Selektion ($\beta = -0.04$, $p < .001$) und Optimierung ($\beta = -0.08$, $p < .001$) einen höchst signifikant negativen Zusammenhang mit dem Kriterium Arbeitsstress aufwiesen. Eine solche Beziehung wurde für die Strategien Verlustorientierte Selektion ($\beta = -0.003$, $p > .05$) und Kompensation ($\beta = -0.01$, $p > .05$) nicht gefunden. Die Unterhypothesen 1.2.c.a und 1.2.c.c wurden bestätigt, die Unterhypothesen 1.2.c.b und 1.2.c.d wurden abgelehnt. R^2 betrug .31, dieses Modellklärte, im Vergleich zu den anderen Modellen, die meiste Varianz auf. Die Teilnehmer, welche über besonders viel Einsatz von Elektiver Selektion und Optimierung berichteten, erlebten weniger Arbeitsstress als Teilnehmer, welche diese Strategien weniger häufig anwendeten. Dieser negative Zusammenhang konnte für Verlustorientierte Selektion und Kompensation nicht bestätigt werden.

Tabelle 14: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und des täglichen Arbeitsstress

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	1.72 ^{***a}			
Level 1				
Strategie	-0.04 ^{***b}	-0.003 ^b	-0.08 ^{***b}	-0.01 ^b
Random Effects				
Residual	0.34			

Intercept	0.38 ^{***C}			
Slope der Strategie	0.06 ^{***C}	0.11 ^{***C}	0.08 ^{***C}	0.10 ^{***C}
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.31			

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. ^c df = 60. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsstress; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; [°] p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitszufriedenheit

H1.2.d Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der globalen Arbeitszufriedenheit.

Zur Überprüfung des Kriteriums Arbeitszufriedenheit, welches auf Personenniveau gemessen wurde um die allgemeine Zufriedenheit mit Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen zu erfassen, wurde auf eine einfache Regressionsanalyse zurückgegriffen, da Mehrebenenanalysen nur für Kriterien auf Tagesniveau berechnet werden können. Die Ergebnisse der Zusammenhänge des Einsatzes der SOK-Strategien und Arbeitszufriedenheit sind in Tabelle 15 abgebildet. Entgegen der Ergebnisse für die täglichen Arbeitskriterien waren für Arbeitszufriedenheit die Zusammenhänge mit Elektiver Selektion ($\beta = -.002$, $p > .05$) und Verlustorientierter Selektion ($\beta = -.07$, $p > .05$) nicht signifikant, dagegen waren die Zusammenhänge mit Optimierung ($\beta = 2.51$, $p < .01$) und Kompensation ($\beta = 3.47$, $p < .001$) hoch und höchst signifikant. Somit wurden die Unterhypothesen 1.2.d.a und 1.2.d.b abgelehnt, die Unterhypothesen 1.2.d.c und 1.2.d.d bestätigt. Das Modell erklärte nur 7 % Varianz. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Probanden war positiv korreliert mit dem Einsatz von Optimierung und Kompensation.

Tabelle 15: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
β	-.002	-.07	.15**	.20***
korr R ²	.07***			

Anmerkungen: Einschlussmethode; R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitszufriedenheit; N = 63; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitsbezogene Probleme

H1.2.e Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in negativem Zusammenhang mit den globalen Arbeitsproblemen.

Um der Frage nachzugehen, ob das Konstrukt Arbeitsprobleme mit dem Einsatz der verschiedenen SOK-Strategien negativ korrelierte, wurde wieder ein Modell mit den SOK-Strategien als Prädiktoren berechnet. Die Resultate dieses Modells sind in Tabelle 16 aufgeführt.

Mit Ausnahme von Verlustorientierter Selektion korrelierten alle Strategien signifikant mit dem Ausmaß an Arbeitsproblemen. Grundsätzlich wurde deutlich: Je höher der Einsatz der verschiedenen Strategien, desto weniger Arbeitsprobleme schilderten die Teilnehmer. Besonders hoch waren die Zusammenhänge zwischen Elektiver Selektion und Kompensation mit dem Ausmaß der Arbeitsprobleme ($\beta = -0.22$, $p < .001$ und $\beta = -0.17$, $p < .01$), während sich für Optimierung nur marginal signifikante Korrelationen zeigten ($\beta = -0.10$, $p < .10$). R² betrug 10%. Die Unterhypothesen 1.2.d.a und 1.2.d.d wurden angenommen, die Unterhypothesen 1.2.d.b und 1.2.d.c wurden abgelehnt. Lediglich Elektive Selektion und Kompensation scheinen mit einem verminderten Maß an Arbeitsproblemen einherzugehen.

Tabelle 16: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
β	-0.22***	0.12	-0.10°	-0.17**
Korr R ²	.10***			

Anmerkungen: Einschlußmethode; R^2 = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsprobleme; N = 63; ° $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Abschließend fassen die Daten zusammen, dass nicht alle SOK-Strategien mit dem arbeitsbezogenen Wohlergehen einhergingen. Die umfassende Messung von arbeitsbezogenem Wohlergehen ergab, dass Elektive Selektion und Optimierung über einen fast durchgehend bestätigten Zusammenhang mit Wohlbefinden aufwiesen. Die Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation hatten hingegen keinen solchen Zusammenhang mit Wohlbefinden bei der Arbeit.

Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und intrinsischer Arbeitsmotivation

Als letzte der drei Arbeitskriterien wurde die intrinsische Arbeitsmotivation mit den drei SOK-Strategien in Zusammenhang gestellt. Die intrinsische Arbeitsmotivation wurde täglich abends gemessen und bezog sich auf die Motivation für den darauf folgenden Arbeitstag.

H1.3 Das Ausmaß des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien steht in positivem Zusammenhang mit der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation.

Die Mehrebenenanalyse ergab, wie in Tabelle 17 ausgeführt, einen hoch signifikanten Zusammenhang von Elektiver Selektion mit Arbeitsmotivation ($\beta = 0.16$, $p < .01$) und einen marginal signifikanten Zusammenhang von Optimierung mit derselben ($\beta = 0.14$, $p < .10$). Die beiden Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation hingen statistisch nicht zusammen ($\beta = -0.14$ und $\beta = -0.04$). Die

Unterhypothese 1.3.a galt dem zu Folge als bestätigt, die Unterhypothesen 1.3.b, 1.3.c und 1.3.d als abgelehnt. Studienteilnehmer mit einem hohen Maß an Elektiver Selektion berichteten folglich über mehr intrinsische Arbeitsmotivation für den nächsten Arbeitstag als Teilnehmer, die diese Strategie in geringerem Ausmaß anwendeten. Die Varianzaufklärung des Modells mit den SOK-Strategien als Prädiktoren und intrinsischer Arbeitsmotivation betrug $R^2 = .03$, d.h. das Modell erklärte nur 3% der Gesamtvarianz auf. Dies deutet darauf hin, dass noch weitere, hier unberücksichtigte Aspekte, mit der Arbeitsmotivation der Teilnehmer zusammenhing. Die geringe Varianzaufklärung, die Richtung der Vorzeichen entgegen der Hypothesen 1.3.b und 1.3.d und die Non-Signifikanz der drei Unterhypothesen deuten darauf hin, dass die SOK-Strategien mit Ausnahme der Elektiven Selektion in keinem bedeutendem Zusammenhang mit der Motivation für den nächsten Tag stehen.

Tabelle 17: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	19.14 ^{****a}			
Level 1				
Strategie	0.16 ^{**b}	-0.14 ^b	0.14 ^{ob}	-0.04 ^b
Random Effects				
Residual	2.11			
Intercept	3.52 ^{****a}			
Slope der Strategie	0.38 ^{****a}	0.49 ^{****a}	0.36 ^{*a}	0.62 ^{****a}
$R^2 = (\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$.03			

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. R^2 = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für intrinsische Arbeitsmotivation; $\sigma^2_{\text{null}} = \sigma^2$ aus dem entsprechenden

Nullmodell; $\sigma^2_{\text{random}} = \sigma^2$ nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ° $p \leq .10$. * $p \leq .05$.
** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Resümee

In Hinblick auf den gesamten Hypothesenkomplex 1 lässt sich festhalten, dass Aussagen über einen allgemeinen Zusammenhang der SOK-Strategien mit den Arbeitskriterien genauer differenziert werden müssen. Fast durchgehend erwiesen sich die beiden Strategien Elektive Selektion und Optimierung als signifikant, z.T. hoch oder höchst signifikant. Dagegen zeigte sich kein Zusammenhang bei den meisten Unterhypothesen zwischen Verlustorientierter Selektion und Kompensation mit den Arbeitskriterien.

5.2.2 Hypothesenkomplex 2: Zusammenhänge der orchestrierten SOK-Strategien mit Arbeitskriterien

Obwohl die vier verschiedenen Strategien verschiedene Konstrukte sind, so beeinflussen sie sich doch gegenseitig und gerade ihre Kombination kann ausschlaggebend sein für eine Aufrechterhaltung der Alltagsfunktionen (vgl. zum Thema der Orchestrierung P. B. Baltes und Baltes, 1990a). Dieser Abschnitt geht Fragen hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen den vier Strategien und deren wechselseitigen Einflüssen nach. In der Reliabilitätsanalyse wurde bereits geprüft, ob die vier Strategien als unabhängige Konstrukte bestehen können, was bestätigt wurde. Trotzdem schienen manche Strategien häufiger gemeinsam angewendet zu werden als andere. Insbesondere Kompensation hatte einen geringen Zusammenhang mit den anderen drei Strategien (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Level 1				
Prädiktoren	-	0.44 ^{***b}	0.27 ^{***b}	0.03 ^b
	0.31 ^{***b}	-	0.17 ^{**b}	0.09 ^b
	0.13 ^{***b}	0.13 ^{**b}	-	0.03 ^b
	0.01 ^b	0.07 ^b	0.03 ^b	-
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.17	.17	.11	.00

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 251. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für die jeweilige SOK-Strategie; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; [°] p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Aus Tabelle 18 wird ersichtlich, dass es einen Zusammenhang gab. So waren in der Mehrebenenanalyse die Prädiktoren Verlustorientierte Selektion und Optimierung signifikant mit dem Kriterium Elektive Selektion verbunden, nicht aber Kompensation. Kompensation hingegen war mit keiner der drei Strategien signifikant verbunden.

Um nun die Annahme zu überprüfen, inwieweit diese Verschränkung der Strategien einen Mehrwert an erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt im Vergleich zu den Einzelstrategien darstellt, wurden die Versuchsteilnehmer anhand des Ausmaßes ihrer Orchestrierung in zwei Gruppen eingeteilt. Die Gruppe der Versuchsteilnehmer, welche über einen hohen Einsatz aller vier Strategien gleichzeitig berichtete, bildete die „Orchestrierer“. Die Gruppe, in der die Teilnehmer nur drei oder weniger Strategien verwendeten oder die Strategien nur sehr gering anwendeten, bildete die „Nicht-Orchestrierer“. Es sollte untersucht werden, ob diese besondere Gruppe der „Orchestrierer“ einen stärkeren Zusammenhang mit den Arbeitskriterien aufweist, als

dies für die Zusammenhänge der einzelnen Strategien der Fall war (siehe Hypothesenkomplex 1).

Eine erste Analyse der Korrelation von Orchestrierung und den Arbeitskriterien zeigte hoch signifikante Korrelationen für alle Kriteriumsvariablen (Tabelle 19) mit Orchestrierung auf dem 1%-Niveau. Die Korrelationen zeigten alle in die erwartete Richtung, waren jedoch nicht höher als $r = .23$, was für eine eher geringe Effektstärke der Zusammenhänge spricht. Hinzu kommt, dass die Korrelation bei $N = 310$ relativ schnell signifikant werden kann. Deshalb wurde zusätzlich die Teststärke (GPower) herangezogen, welche bei allen Korrelationen selbst für das 1%-Niveau in einem Bereich hoher Teststärke lagen (zwischen .59 und .91). Somit sind die Korrelationen trotz großem N durchaus aussagekräftig.

Zur weiteren Prüfung wurden die Mittelwerte der Kriterien in Abhängigkeit der Orchestrierung berechnet (Tabelle 20). Auch hier waren die Mittelwerte für die Gruppe der Orchestrierung bei allen Kriterien höher als für die Nicht-Orchestrierer, außer wie erwartet für Arbeitsstress und Arbeitsprobleme, welche einen umgekehrten Zahlenwert besitzen. Zur besseren Einordnung der Mittelwertvergleiche wurde hier zusätzlich die Effektstärke berechnet und es ergaben sich für alle Mittelwertvergleiche bedeutsame Effektstärken (zwischen $d = .28$ und $d = .56$). Somit scheint die Orchestrierung nach diesen beiden Analysen einen größeren Zusammenhang mit den Arbeitskriterien zu besitzen.

Tabelle 19: Korrelation nach Pearson der Variable Orchestrierung mit den Arbeitskriterien

	Orchestrierung ¹	GPower	N
	r		
Arbeitsleistung	.18**	.72	305
Arbeitsfreude	.22**	.91	306
Arbeitsenthusiasmus	.16**	.60	306
Arbeitsstress	-.21**	.88	310
Arbeitszufriedenheit	.16**	.59	305
Arbeitsprobleme	-.23**	.93	300
Arbeitsmotivation	.21**	.88	309

Anmerkungen: ** = $p < .01$; ¹ 0 = keine Orchestrierung; 1 = Orchestrierung

Tabelle 20: Vergleich der Mittelwerte der Arbeitskriterien in Abhängigkeit der Orchestrierung

	Keine Orchestrierung		Orchestrierung	Effektstärke (d)
Arbeitsleistung	24.50	<	26.59	.44
Arbeitsfreude	20.58	<	23.43	.28
Arbeitsenthusiasmus	21.88	<	23.59	.42
Arbeitsstress	1.80	>	1.53	.55
Arbeitszufriedenheit	57.91	<	61.76	.41
Arbeitsprobleme	23.23	>	19.40	.56
Arbeitsmotivation	18.56	<	20.59	.54

Im nächsten Schritt wurde für die Kriterien jeweils eine univariate Varianzanalyse für alle Tage unabhängig der Personenzugehörigkeit berechnet (Tabelle 21). Es ergab sich für alle Varianzanalysen ein hoch bzw. höchst signifikanter Zusammenhang der Arbeitskriterien mit Orchestrierung als Prädiktor.

Tabelle 21: ANOVA mit den Arbeitskriterien als abhängigen Variablen und der Orchestrierung als Faktor

	Orchestrierung	
Arbeitsleistung	9.91**	(R ² = .03)
Arbeitsfreude	15.44***	(R ² = .05)
Arbeitsenthusiasmus	8.03**	(R ² = .03)
Arbeitsstress	14.16***	(R ² = .04)
Arbeitszufriedenheit	8.02**	(R ² = .02)
Arbeitsprobleme	16.03***	(R ² = .05)
Arbeitsmotivation	13.77***	(R ² = .04)

Anmerkungen: Die hier abgebildeten Werte sind die F-Werte der ANOVA. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$.

Im nächsten Abschnitt wurde eine Mehrebenenanalyse für die Arbeitskriterien auf Tagesniveau durchgeführt, um einen Vergleich des orchestrierten Modells mit dem Modell der einzelnen Strategien herzustellen.

Die Orchestrierung der SOK-Strategien und Arbeitsleistung

Um zu untersuchen, ob die Orchestrierung der SOK-Strategien einen Zusammenhang mit der subjektiven Arbeitsleistung aufweist, wurde folgende Hypothese mit Hilfe einer Mehrebenenanalyse überprüft:

H2.1 Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur täglichen subjektiven Arbeitsleistung als bei Betrachtung der einzelnen SOK-Strategien.

Zur Überprüfung von Hypothese 2.1 wurde Orchestrierung als Prädiktor in seinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung berechnet. Wie aus Tabelle 22 ersichtlich wird, war der Zusammenhang hoch signifikant, was bedeutet, dass die gegenseitige Verschränkung der vier Strategien mit einer höheren Arbeitsleistung zusammenhängt ($\beta = 1.84, p < .01$).

Tabelle 22: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen orchestrierten SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung

Orchestrierung	
Fixed Effects	
Intercept	25.09***
Level 1	
Orchestrierung	1.84**
Random Effects	
Residual	2.94
Intercept	3.85***
Slope Orchestrierung	1.81
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.08

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. R² = Anteil der durch Orchestrierung erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsleistung; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem Orchestrierung eingesetzt wurden; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Dieser Befund wird nochmals in Abbildung 11 grafisch veranschaulicht.

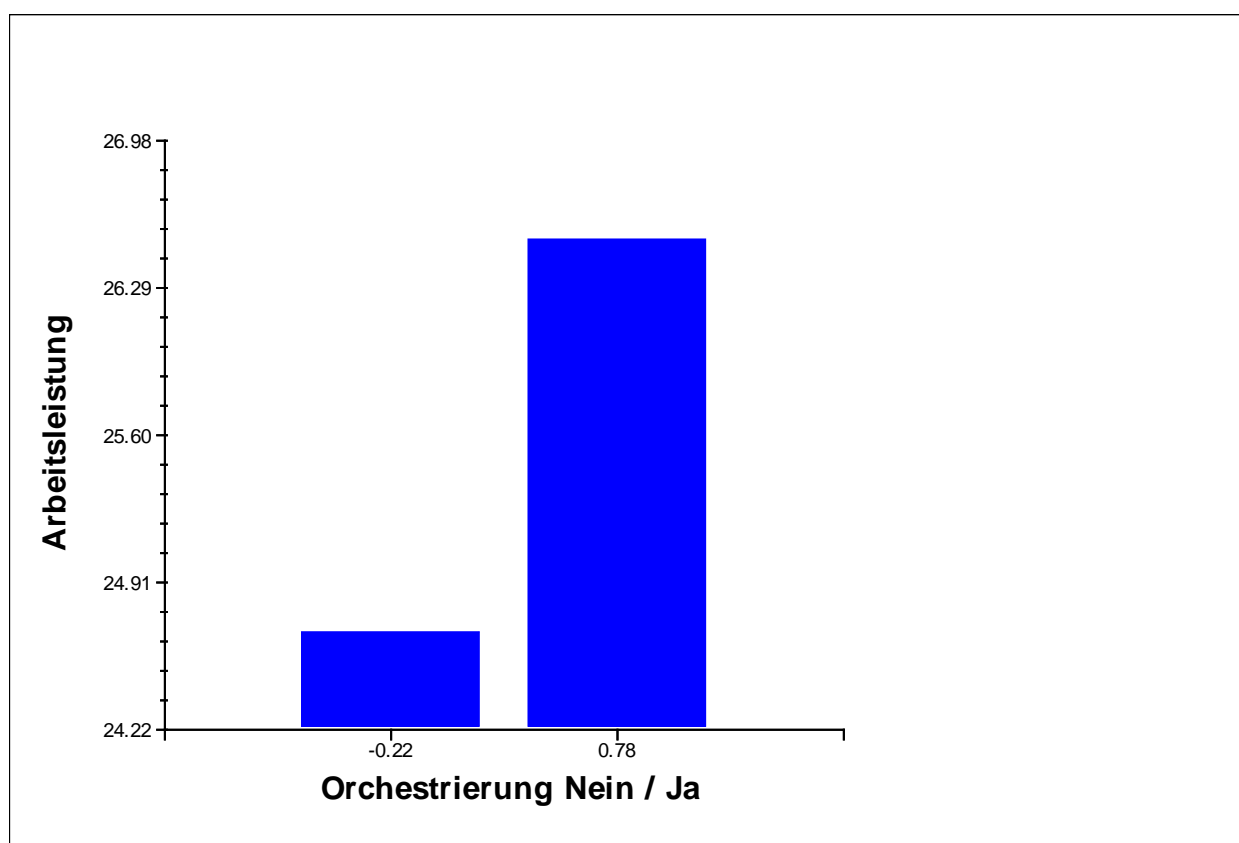


Abbildung 11: Orchestrierungseffekt in der Dimension Arbeitsleistung

Das Modell mit Orchestrierung als Prädiktor wurde anschließend mit dem Modell der einzelnen SOK-Prädiktoren verglichen. Um die Verbesserung des Modells zu untersuchen, wurde ein *Likelihood-Ratio*-Test angewendet. Die Unterschiede der *Likelihood Ratios* sind χ^2 -verteilt, die Anzahl der Freiheitsgrade entspricht der Anzahl an Parametern, welche von einem Modell zum anderen dazugekommen sind.

Wie in Tabelle 23 dargestellt, zeigte das Modell 1a mit den SOK-Strategien als Prädiktoren eine höchst signifikante Verbesserung im Vergleich zum Nullmodell. Dagegen war die Differenz des Informationskriteriums des Modells 1b mit Orchestrierung als zusätzlichem Prädiktor zusammen mit den SOK-Strategien nicht signifikant. Zudem wird wenig zusätzliche Varianz aufgeklärt. Der erste Teil der Hypothese 2.1 wurde also bestätigt, da die Variable Orchestrierung einen hoch signifikanten Zusammenhang mit dem Kriterium subjektive Arbeitsleistung aufweist. Allerdings ist der Zusammenhang nicht statistisch signifikant höher als der Zusammenhang der einzelnen Strategien mit Arbeitsleistung, somit wird der zweite Teil der Hypothese nicht bestätigt.

Tabelle 23: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der SOK-Modelle 1a und 1b mit subjektiver Arbeitsleistung

Variable	Nullmodell	Modell 1a (mit SOK-Strategien einzeln als Prädiktoren)	Modell 1b (mit Orchestrierung als zusätzlichem Prädiktor)
- 2 * log	1836.41	1715.64	1714.18
Differenz von - 2 * log		120.77***	1.46
Freiheitsgrade ¹		4	1
R ²		.15	.16

Anmerkungen: ¹ Freiheitsgrade, welche in diesem Modell dazugekommen sind;

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

Orchestrierung der SOK-Strategien und arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Für die verschiedenen Kriterien des arbeitsbezogenen Wohlbefindens wurden fünf Unterhypothesen, hier beispielhaft für Arbeitsfreude dargestellt, formuliert:

H2.2.a Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur täglichen Arbeitsfreude als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

In der Tabelle 24 sind die Ergebnisse der Mehrebenenanalysen für den Prädiktor Orchestrierung aufgeführt. Die Tabelle 25 enthält dagegen zwei univariate Varianzanalysen, da die Kriterien Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme auf der Personenebene erhoben wurden. Wie sich herausstellte, waren bis auf Arbeitsenthusiasmus alle Zusammenhänge mit dem Prädiktor Orchestrierung signifikant. Somit wurden die Hypothesen 2.2.a-c und 2.2.e bestätigt, die Hypothese 2.2.d dagegen abgelehnt. Die Tage, an denen die Architekten eine Orchestrierung der vier Strategien anwendeten, wiesen für diese Teilnehmer gleichzeitig über ein hohes Maß an arbeitsbezogenem Wohlbefinden (Arbeitsfreude, niedriger Arbeitsstress, Arbeitszufriedenheit, wenig Arbeitsprobleme) auf. Lediglich für Arbeitsenthusiasmus zeigte die verschränkte Anwendung der Strategien keinen

systematischen Zusammenhang. Somit scheint die Orchestrierung der Strategien wichtig zu sein für diese Arbeitskriterien.

Ob die Zusammenhänge auch signifikant stärker ausgeprägt waren als die Zusammenhänge der einzelnen Strategien mit den Kriterien, wurde in einem weiteren Schritt geprüft. Die Ergebnisse sind in den Tabellen 26 - 28 abgebildet. Wie daraus hervorgeht, waren die Differenzen der Informationskriterien für die Modelle ohne (1a) und mit (1b) Orchestrierung nicht signifikant. Die Hinzunahme von Orchestrierung als Prädiktor in das Modell verbesserte dieses nur unbedeutend. Somit war zwar der Zusammenhang der Orchestrierung mit dem arbeitsbezogenen Wohlbefinden durchaus wichtig, allerdings war dieser Zusammenhang nicht stärker ausgeprägt als die Zusammenhänge der einzelnen Strategien mit dem Arbeitswohlbefinden. Dieser Zusammenhang wird grafisch in Abbildung 12 beispielhaft für Arbeitsstress dargestellt.

Tabelle 24: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen orchestrierten SOK-Strategien und Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus und Arbeitsstress

Kriterium	Arbeitsfreude	Arbeits- enthusiasmus	Arbeits- stress
Fixed Effects			
Intercept	21.36***	22.40***	1.71***
Level 1			
Orchestrierung	1.43*	0.71	-0.17**
Random Effects			
Residual	3.76	2.94	0.35
Intercept	3.86***	3.31***	0.40***
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.001	.00	0.22

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. R² = Anteil der durch Orchestrierung erklärten Gesamtvarianz für das jeweilige Kriterium; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem Orchestrierung eingesetzt wurden; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Tabelle 25: Varianzanalyse zum Zusammenhang der täglichen orchestrierten SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit und den globalen Arbeitsproblemen

Kriterium	Arbeitszufriedenheit	Arbeitsprobleme
F Orchestrierung	8.02**	16.03***
R ² =	.03	.05

Anmerkungen: R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitszufriedenheit; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Tabelle 26: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit Arbeitsfreude

Variable	Nullmodell	Modell 1a (mit SOK-Strategien einzeln als Prädiktoren)	Modell 1b (mit Orchestrierung als zusätzlichem Prädiktor)
- 2 * log	1905.48	1814.84	1812.80
Differenz von - 2 * log		90.64***	2.04
Freiheitsgrade ¹		4	1
R ²		.15	.15

Anmerkungen: ¹ Freiheitsgrade, welche in diesem Modell dazugekommen sind; * = p < .05, ** = p < .01, *** = p < .001

Tabelle 27: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit Arbeitsenthusiasmus

Variable	Nullmodell	Modell 1a (mit SOK-Strategien einzeln als Prädiktoren)	Modell 1b (mit Orchestrierung als zusätzlichem Prädiktor)
- 2 * log	1781.48	1705.81	1704.13
Differenz von - 2 * log		75.67***	1.68
Freiheitsgrade ¹		4	1
R ²		.16	.16

Anmerkungen: ¹ Freiheitsgrade, welche in diesem Modell dazugekommen sind; * = p < .05, ** = p < .01, *** = p < .001

Tabelle 28: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit dem täglichen Arbeitsstress

Variable	Nullmodell	Modell 1a (mit SOK-Strategien einzeln als Prädiktoren)	Modell 1b (mit Orchestrierung als zusätzlichem Prädiktor)
- 2 * log	505.24	453.76	456.38
Differenz von - 2 * log		51.48***	-2.62
Freiheitsgrade ¹		4	1
R ²		.31	.39

Anmerkungen: ¹ Freiheitsgrade, welche in diesem Modell dazugekommen sind;

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

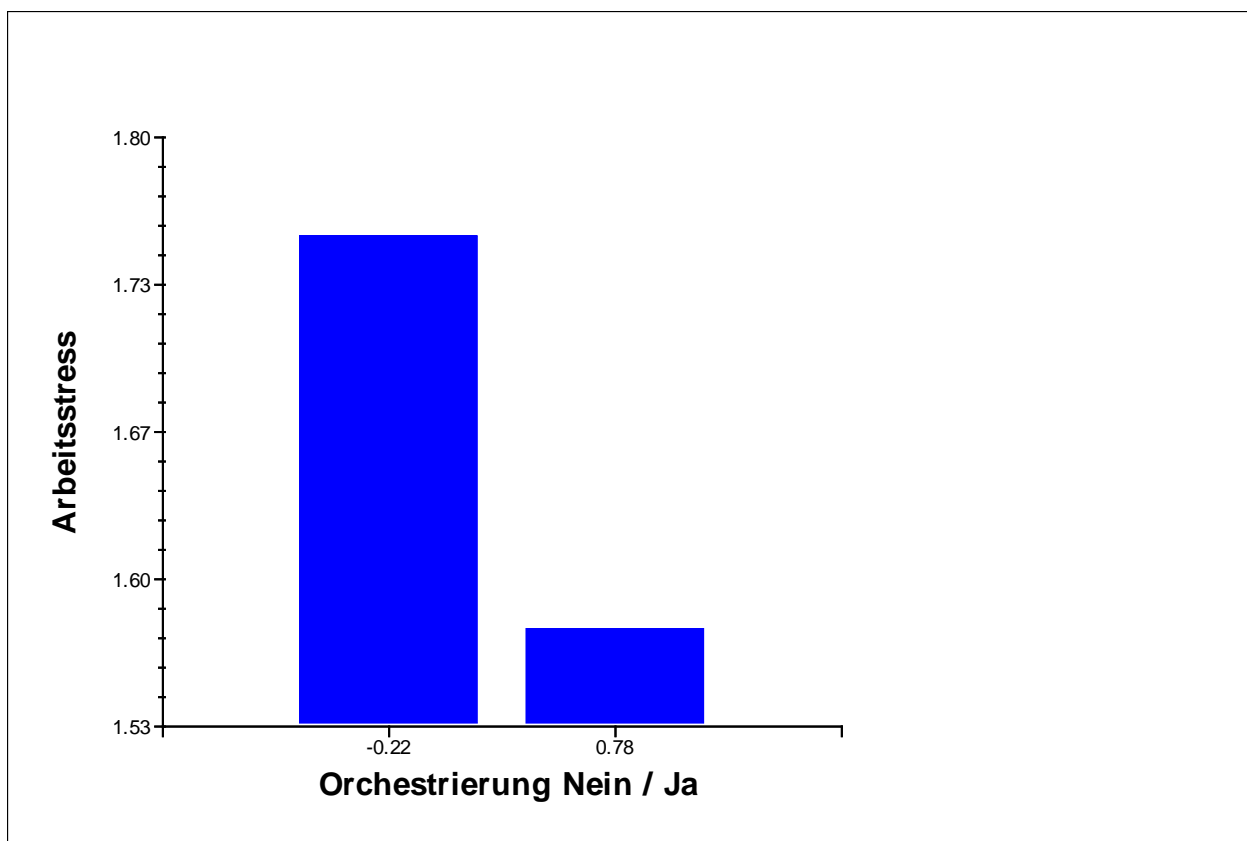


Abbildung 12: Orchestrierungseffekt in der Dimension Arbeitsstress

Die Orchestrierung der SOK-Strategien und Arbeitsmotivation

Schließlich wurde auch intrinsische Arbeitsmotivation in ihrem Zusammenhang mit der Orchestrierung untersucht.

H2.3 Bei der Betrachtung des täglichen orchestrierten Gebrauchs der SOK-Strategien zeigt sich ein stärkerer positiver Zusammenhang zur täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation als bei der Betrachtung der einzelnen Strategien.

Die Ergebnisse (Tabelle 29) ergaben, dass nur von einem marginalen Zusammenhang der beiden Variablen ausgegangen werden kann ($\beta = 0.77$, $p < .10$). Somit wurde die Hypothese 2.3 abgelehnt. Die Arbeitsmotivation scheint nicht erhöht zu sein, wenn man die vier SOK-Strategien in gleichzeitiger Form anwendet. Die Differenz zu dem Modell mit den einzelnen SOK-Strategien war ebenfalls nicht signifikant (Tabelle 30).

Tabelle 29: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen orchestrierten SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsleistung

	Orchestrierung
Fixed Effects	
Intercept	19.16***
Level 1	
Orchestrierung	0.77°
Random Effects	
Residual	2.12
Intercept	3.44***
Slope Orchestrierung	1.06
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.02

Anmerkungen: ^a df = 63. ^b df = 250. R² = Anteil der durch Orchestrierung erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsmotivation; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem Orchestrierung eingesetzt wurden; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Tabelle 30: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation

Variable	Nullmodell	Modell 1a (mit SOK-Strategien einzeln als Prädiktoren)	Modell 1b (mit Orchestrierung als zusätzlichem Prädiktor)
- 2 * log	1745.69	1673.98	1664.64
Differenz von - 2 * log		71.71***	9.58
Freiheitsgrade ¹		4	1
R ²		.03	.05

Anmerkungen: ¹ Freiheitsgrade, welche in diesem Modell dazugekommen sind;

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

Resümee

Bei der abschließenden Betrachtung des Hypothesenkomplexes 2 ergibt sich folgendes Zusammenhangsgefüge: Zwar war der Zusammenhang der orchestrierten SOK-Strategien für die meisten der erhobenen Arbeitskriterien signifikant, weswegen von einem wichtigen Effekt ausgegangen werden kann. Jedoch war dieser Effekt nicht stärker ausgeprägt als der Effekt der SOK-Strategien allgemein. Die Architekten, welche alle vier SOK-Strategien in hohem Ausmaß anwendeten, wiesen bessere Arbeitsleistung, besseres Arbeitwohlbefinden und tendenziell höhere Arbeitsmotivation auf, aber dies war nicht statistisch bedeutsamer als für die Architekten, welche beispielsweise nur drei der vier Strategien anwendeten oder alle vier in geringerem Maße. Auch bei dieser Gruppe waren die Arbeitskriterien positiver ausgeprägt. Die reine Orchestrierung scheint also keine große Rolle zu spielen, die Anwendung der SOK-Strategien an sich jedoch durchaus.

Um zu klären, ob der Einsatz dieser Strategien eventuell bei den Architekten höheren Alters im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen besonders effektiv ist, da bei diesen im Sinne des fortgeschrittenen Alters mehr Bedarf der Strategien für die Aufrechterhaltung der Arbeitskriterien besteht, wurde im nächsten Abschnitt im Hypothesenkomplex 3 die Rolle von Alter als Moderator untersucht.

5.2.3 Hypothesenkomplex 3: Alter als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien

In der dritten Hypothese wurde postuliert, dass der Zusammenhang von den SOK-Strategien mit den Arbeitskriterien auf der Tagesebene in Abhängigkeit von der Variable Alter auf Personenebene variiert.

Alter, SOK und Arbeitsleistung

Um zu überprüfen, ob Alter den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der vier SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsleistung moderiert, wurden die Hypothesen 3.1.a-d überprüft.

Zur Testung von Hypothesen wurde der Koeffizient (Alter) auf Signifikanz getestet. Die Ergebnisse in Tabelle 31 zeigen die vier Unterhypothesen. Für die erste Unterhypothese 3.1.a zeigte sich, dass eine Signifikanz für den Interaktionsterm vorlag. Das heißt Alter war Moderator der Beziehung zwischen Elektiver Selektion und Arbeitsleistung. Die Beziehung zwischen Elektiver Selektion und Arbeitsleistung war für die älteren im Vergleich zu den jüngeren Architekten stärker ausgeprägt. Hypothese 3.1.a wurde somit bestätigt. Das Modell mit den vier SOK-Strategien als Prädiktoren und Alter als Moderatorvariable erklärte im Vergleich zum Nullmodell 20% der Gesamtvarianz auf, allerdings nur 1% Varianz mehr als das Modell mit den Prädiktoren, ohne Moderator. Somit erklärte die Moderation von Alter nur einen geringen Varianzanteil der Arbeitsleistung.

Tabelle 31: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	24.93**** ^a			
Level 1				
Strategie	0.22** ^b	0.02 ^b	0.63**** ^b	0.20 ^o ^b
Level 2				
Alter	-0.02 ^a			
Cross-Level-Interaction				
Alter x Strategie	0.01* ^b	0.005 ^b	-0.03** ^b	0.002 ^b
Random Effects				
Residual	2.75			
Intercept	3.47**** ^c			
Slope der Strategie	0.38** ^c	0.63** ^c	0.50** ^c	0.82**** ^c
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.20			

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 250. ^c df = 58. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für subjektive Arbeitsleistung; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Die zweite Unterhypothese formulierte den Zusammenhang von Alter auf die Beziehung von Verlustorientierter Selektion mit Arbeitsleistung.

Da in Hypothese 1.1.b bereits kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Strategie Verlustorientierte Selektion und Arbeitsleistung gefunden wurde, sollte hier

der Frage nachgegangen werden, ob vielleicht in Abhängigkeit von Alter ein solcher Zusammenhang existiert.

Alter als Prädiktor ergab weder für Arbeitsleistung ($\gamma_{01} = -0.03$, $p = .52$) noch für Verlustorientierte Selektion ($\gamma_{01} = -0.01$, $p = .49$) einen signifikanten Zusammenhang. Als Moderator ergab sich, wie die Ergebnisse in Tabelle 31 zeigten, für die Hypothese 3.1.b keinen signifikanten Moderatoreffekt der Variable Alter für die Beziehung der Strategie Verlustorientierte Selektion mit Arbeitsleistung. Somit wurde Hypothese 3.1.b abgelehnt. Das Alter der Architekten spielte keine Rolle für den formulierten Zusammenhang.

Des Weiteren wurde geprüft, ob Alter den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung von Optimierung und der täglichen Arbeitsleistung moderierte. Es wurde für Hypothese 3.1.c ein entgegen der Hypothese signifikant negativer Moderatoreffekt ($\beta = -0.03$, $p < .05$) für den Zusammenhang zwischen Optimierung und Arbeitsleistung berechnet, d.h. der Zusammenhang zwischen den beiden Variablen war stärker ausgeprägt, je jünger die Architekten waren. Die Hypothese 3.1.c wurde abgelehnt, die Ergebnisse entsprechen nicht dem formulierten positiven Moderatoreffekt (siehe Abbildung 13)

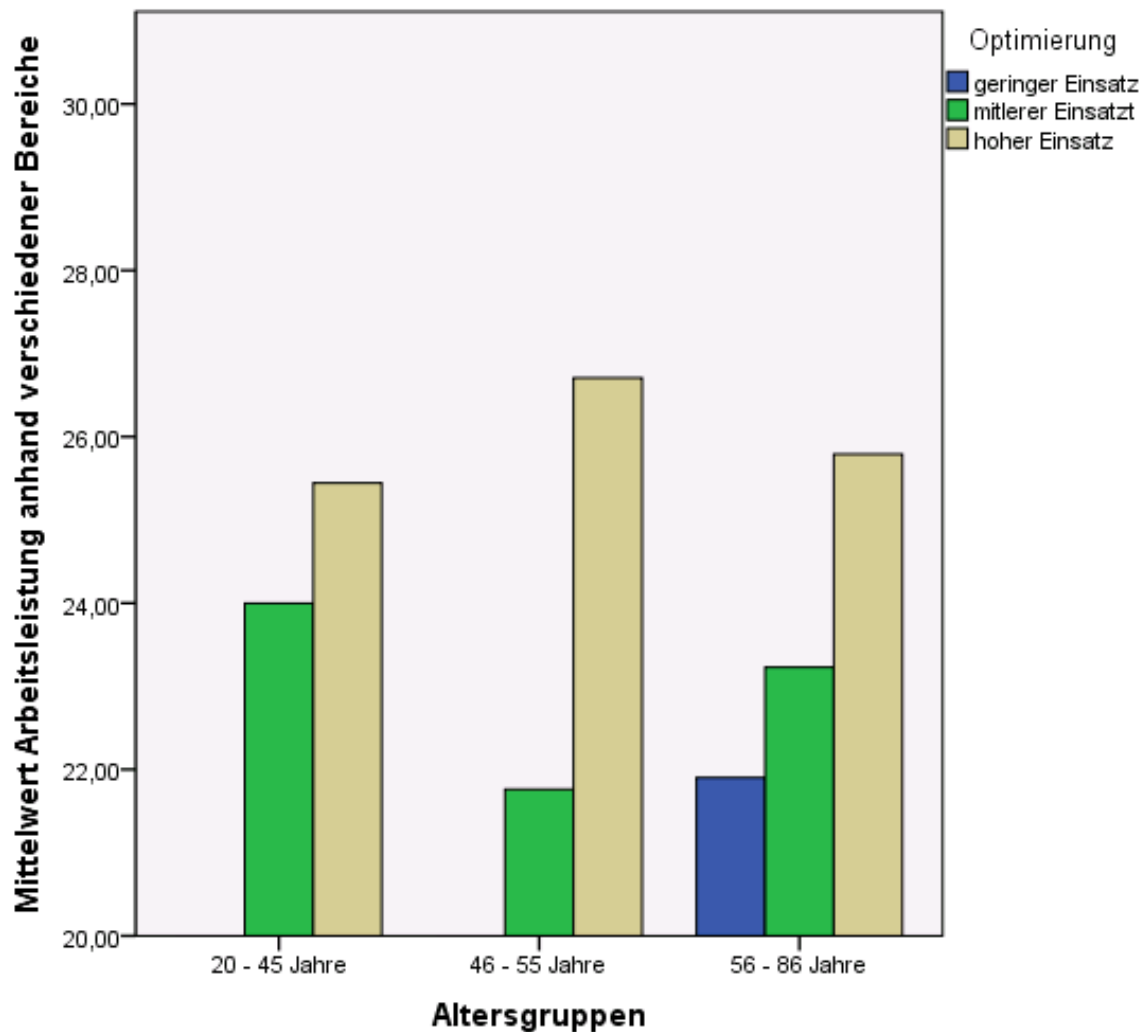


Abbildung 13: Altersspezifische Effekte des täglichen Einsatzes der Strategie Optimierung in der Subdimension Arbeitsleistung

Aus dieser Abbildung werden zwei Befunde deutlich: Erstens hat Optimierung einen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, d.h. für alle Altersgruppen ging ein höherer Einsatz der Strategie mit einer höheren Arbeitsleistung einher. Zweitens ergab sich kein signifikanter Interaktionseffekt für Alter. Wie die Abbildung verdeutlicht, war der Arbeitsleistung in den verschiedenen Kategorien des Optimierungs-Einsatzes für die drei Altersgruppen ähnlich hoch.

Als letzte Unterhypothese wurde Hypothese 3.1.d untersucht, also die Moderation von Alter auf den Zusammenhang zwischen Kompensation und Arbeitsleistung. Wie in Tabelle 31 angegeben, wurde der Interaktionsterm mit $\beta = 0.002$ nicht signifikant und Hypothese 3.1.d wurde somit abgelehnt. Für den Moderatoreffekt von Alter auf die Beziehung von SOK als Gesamtskala und der Arbeitsleistung ergab sich gemäß der Berechnung der Effektstärke bei Mehrebenenanalysen eine Effektstärke von $d = .32$.

Auch für die orchestrierte Anwendung der vier Strategien ergab sich kein signifikanter Moderatoreffekt von Alter, was Abbildung 14 zeigt.

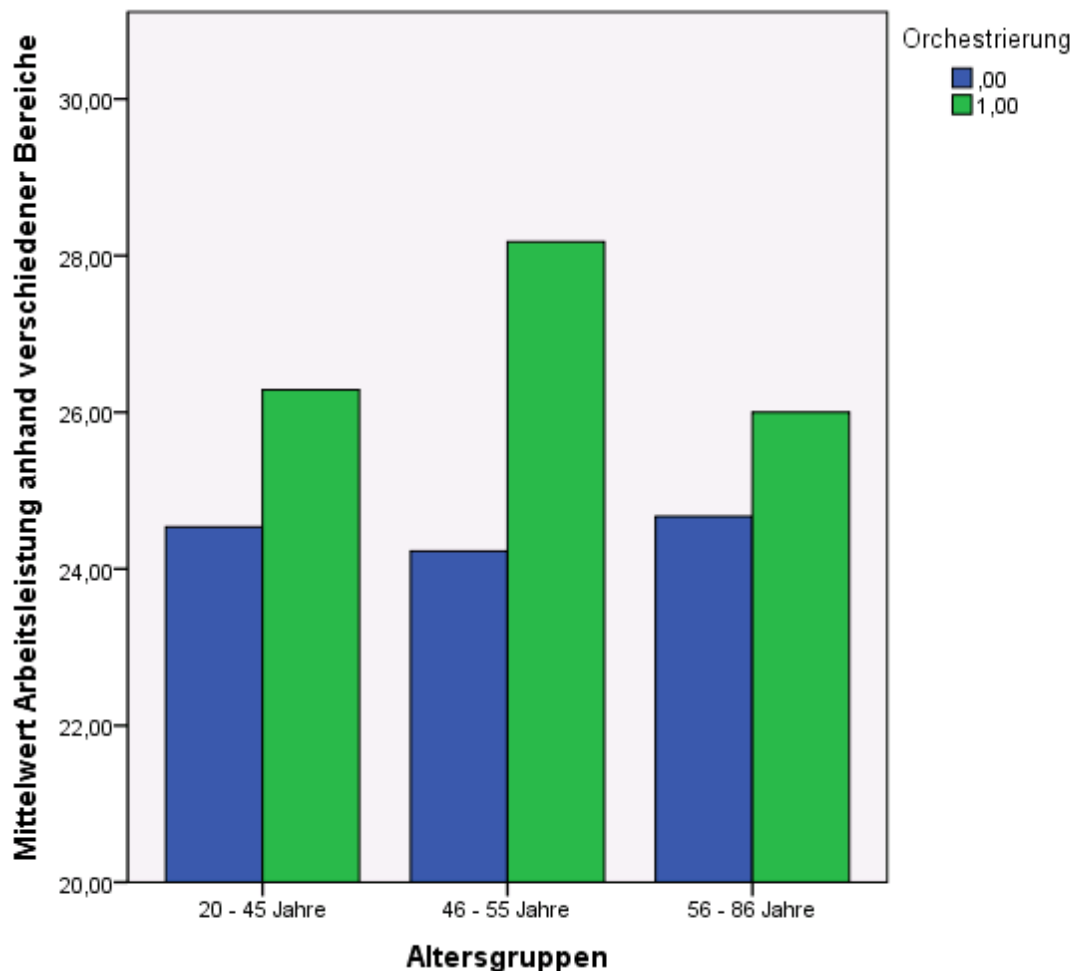


Abbildung 14: Altersspezifische Orchestrierungseffekte in der Subdimension Arbeitsleistung

Wie diese Abbildung der Variablen Orchestrierung veranschaulicht, stand der orchestrierte Einsatz der SOK-Strategien in stärkerem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung als der nicht orchestrierte Einsatz. Für die verschiedenen Altersgruppen ergaben sich allerdings kaum Unterschiede, für die älteren Architekten zeigte sich beim orchestrierten Einsatz der SOK-Strategien keine höhere

Arbeitsleistung als für die jüngeren Architekten beim orchestrierten Einsatz der SOK-Strategien. Lediglich bei der mittleren Altersgruppe war die Arbeitsleistung in Abhängigkeit der Orchestrierung höher ausgeprägt als bei den beiden anderen Altersgruppen, allerdings erwies sich dieser Unterschied nicht als signifikant.

Alter, SOK und arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Für die verschiedenen Messvariablen von arbeitsbezogenem Wohlbefinden – Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus und Arbeitsstress auf Tagesebene, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme auf Personenebene – wurden Mehrebenenanalysen und Regressionsanalysen herangezogen.

Arbeitsfreude

Die ersten Unterhypothesen formulierten einen Zusammenhang der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude, welcher von Alter moderiert werden sollte. Für ältere Architekten sollte der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsfreude stärker ausgeprägt sein als für jüngere Architekten.

Die in Tabelle 32 abgebildeten Ergebnisse beziehen sich folglich auf das Modell mit den SOK-Strategien als Prädiktoren und Alter als Moderatorvariable mit den Interaktionseffekten. Wie der Tabelle zu entnehmen ist, wurde keine der vier Moderatorinteraktionen signifikant ($\beta = -0.002, -0.01, -0.01, -0.003$), d.h. die Unterhypothesen 3.2.a.a-d wurden abgelehnt, der Zusammenhang der SOK-Strategien mit der Arbeitsfreude stand nicht in Verbindung mit dem Alter der Studienteilnehmer. Darüber hinaus erklärte das Moderatormodell 10 % der Gesamtvarianz auf, also weniger als das Modell nur mit den Prädiktoren.

Tabelle 32: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit der täglichen Arbeitsfreude im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	21.38*** ^a			
Level 1				
Strategie	0.35** ^b	-0.20 ^b	0.53** ^b	0.04 ^b
Level 2				
Alter	0.07 ^o ^a			
Cross-Level- Interaction				
Alter x Strategie	-0.002 ^b	-0.01 ^b	-0.01 ^b	-0.003 ^b
Random Effects				
Residual	3.57			
Intercept	3.58*** ^c			
Slope der Strategie	0.40 ^c	0.81*** ^c	0.55 ^c	0.91* ^c
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.10			

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 250. ^c df = 59. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsfreude; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitsenthusiasmus

Zur Beurteilung der zweiten Unterhypothese, für das Kriterium Arbeitsenthusiasmus, wurde ebenfalls das Moderatormodell berechnet (Tabelle 33), um herauszufinden, ob Alter den Zusammenhang zwischen dem täglichen Einsatz der einzelnen SOK-Strategien und dem Arbeitsenthusiasmus moderiert.

Es ergaben sich für $\beta = .0.003, -0.003, -0.02$ und -0.007 keinerlei signifikante Moderatoreffekte. Somit werden die Hypothesen 3.2.b.a-d nicht bestätigt. Alter als Moderatorvariable hatte keinen Effekt auf den Zusammenhang der SOK-Strategien und dem Arbeitsenthusiasmus. Auch die Varianzaufklärung war mit 6% sehr gering und somit das Modell wenig aussagekräftig.

Tabelle 33: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit dem täglichen Arbeitsenthusiasmus im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	22.31 ^{***a}			
Level 1				
Strategie	0.21 ^{**b}	-0.10 ^b	0.54 ^{***b}	0.23 ^{ob}
Level 2				
Alter	0.03 ^a			
Cross-Level- Interaction				
Alter x Strategie	0.003 ^b	-0.003 ^b	-0.02 ^b	-0.007 ^b
Random Effects				
Residual	2.77			
Intercept	3.21 ^{***a}			
Slope der Strategie	0.36 ^a	0.62 ^{***a}	0.49 ^a	0.83 ^{***a}
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.06			

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 246. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsenthusiasmus; $\sigma^2_{\text{null}} = \sigma^2$ aus dem entsprechenden Nullmodell; $\sigma^2_{\text{random}} = \sigma^2$ nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitsstress

Für die dritte Variable des Bereichs arbeitsbezogenes Wohlbefinden, den Arbeitsstress, wurde ein Moderatoreffekt von Alter formuliert in Bezug auf den negativen Zusammenhang zwischen den einzelnen SOK-Strategien und Arbeitsstress. Für ältere Architekten sollte der negative Zusammenhang zwischen der Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und dem Arbeitsstress stärker ausgeprägt sein als für jüngere Architekten.

In Tabelle 34 sind die Ergebnisse des Moderatormodells für das Kriterium Arbeitsstress abgebildet. Wie daraus ersichtlich wird, war die Moderatorwirkung von Alter für keine der vier Unterhypothesen signifikant, diese (Unterhypothesen 3.2.c.a-d) wurden abgelehnt. Alter war somit kein Faktor beim Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien von den Studienteilnehmern und ihrem erlebten Arbeitsstress. Das Ausmaß der Varianzaufklärung (R^2) betrug 25%, das Modell erklärte somit 25% des Arbeitsstress.

Tabelle 34: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit dem täglichen Arbeitsstress im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	1.75**** ^a			
Level 1				
Strategie	-0.03** ^b	-0.001 ^b	-0.05** ^b	-0.01 ^b
Level 2				
Alter	-0.005 ^a			
Cross-Level- Interaction				
Alter x Strategie	-0.00 ^b	0.00 ^b	0.00 ^b	0.00 ^b
Random Effects				
Residual	0.31			

Intercept	0.36*** ^c			
Slope der Strategie	0.06*** ^c	0.11*** ^c	0.08** ^c	0.09** ^c
R ² =	.25			
($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$)/				
σ^2_{null}				

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 184. ^c df = 58. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsstress; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Abbildung 15 zeigt den Zusammenhang der orchestrierten Strategien mit dem Arbeitsstress, je weniger Orchestrierung, desto höher der Arbeitsstress. Ebenso ersichtlich ist, dass der mittlere und hohe Einsatz der orchestrierten Strategien für die verschiedenen Altersgruppen nicht signifikant verschieden ist.

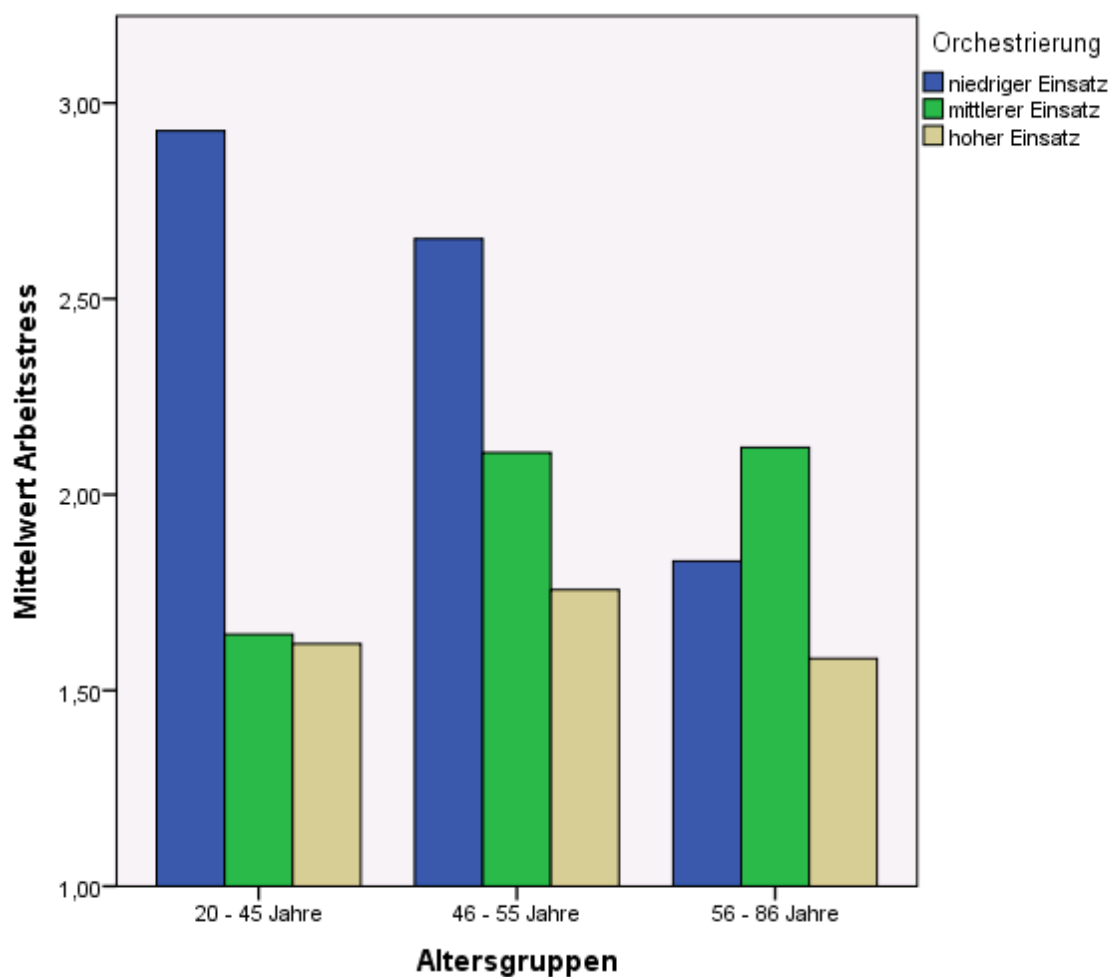


Abbildung 15: Altersspezifische Orchestrierungseffekte in der Subdimension Arbeitsstress

Arbeitszufriedenheit

Um die auf dem Personenniveau gemessene Arbeitszufriedenheit auszuwerten, wurde das Moderatormodell für Alter mit Hilfe einer univariaten Varianzanalyse berechnet. Somit wurde berechnet, ob es einen Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit gab, ob folglich ältere Architekten einen stärker ausgeprägten Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und der Arbeitszufriedenheit aufwiesen als ihre jüngeren Kollegen.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 35 abgebildet. Der Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien Elektive Selektion, Verlustorientierte Selektion und Optimierung und der globalen Arbeitszufriedenheit wurde nicht von Alter moderiert, d.h. die Hypothesen 3.2.d.a-c wurden abgelehnt. Das Alter der Architekten spielte keine Rolle für den Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Anwendung von diesen SOK-Strategien und der empfundenen Arbeitszufriedenheit ($F = 0.02, 1.62, 2.26$). Dagegen war der Interaktionsterm für den Zusammenhang Kompensation und Arbeitszufriedenheit hoch signifikant ($F(4, 1) = 8.33, p < .01$), Unterhypothese 3.2.d.d wurde angenommen. Die Varianzaufklärung betrug $R^2 = .05$ und fiel damit niedrig aus.

Tabelle 35: Ergebnisse der ANOVA zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
F (4,1) Interaktion Alter x Strategie	0.02	1.62	2.26	8.33**
R ² =	.05			

° $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Arbeitsbezogene Probleme

Ebenfalls global auf Personenebene gemessen, wurde das Kriterium Arbeitsprobleme mit einer univariaten Varianzanalyse untersucht, inwieweit dessen Zusammenhang mit den SOK-Strategien von der Variable Alter moderiert wurde.

Die Ergebnisse dieser Analyse (vgl. Tabelle 36) weisen auf signifikante Moderatoreffekte von Alter mit den Strategien Elektive Selektion, Verlustorientierte Selektion und Kompensation im Zusammenhang zu Arbeitsproblemen hin ($F = 12.24, 6.78, 8.89, p < .001$ und $<.01$). Die Unterhypothesen 3.2.e.a, 3.2.e.b und 3.2.e.d wurden somit angenommen. Für ältere Architekten war der negative Zusammenhang zwischen der Anwendung von Elektiver Selektion, Verlustorientierter Selektion und Kompensation und den Arbeitsproblemen also stärker ausgeprägt als für jüngere Architekten. Dieser Effekt ließ sich jedoch nicht für Alter im Zusammenhang mit Optimierung und Arbeitsproblemen bestätigen, Unterhypothese 3b.e.c wurde nicht bestätigt, da nicht signifikant. Zur Aufklärung der Varianz wurde $R^2 = .09$ berechnet, das Modellklärte 9% der Varianz auf.

Tabelle 36: Ergebnisse der ANOVA zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
F (4,1) Interaktion Alter x Strategie	12.24***	6.78**	1.03	8.89**
R ² =	.09			

Anmerkungen: R^2 = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsprobleme; ° $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Insgesamt ergab sich ein relativ uneinheitliches Bild. E lässt sich festhalten, dass nicht global von einem Moderatoreffekt von Alter auf den Zusammenhang zwischen allen vier SOK-Strategien gleichermaßen und dem arbeitsbezogenen Wohlbefinden gesprochen werden kann. Auch wenn einzelne Unterhypothesen bestätigt werden konnten, so musste doch die Mehrheit der Hypothesen verworfen werden. Dies lässt

den Schluss nahe, dass Alter als Moderator wenig Bedeutung hat für den Zusammenhang zwischen dem Einsatz verschiedener SOK-Strategien und den Arbeitskriterien.

Alter, SOK und intrinsische Arbeitsmotivation

Als letzte der drei Arbeitskriterien wurde der Moderatoreffekt von Alter auf den Zusammenhang der einzelnen SOK-Strategien mit der intrinsischen Arbeitsmotivation untersucht.

Wie in Tabelle 37 abgebildet, ergaben sich für die Mehrebenenanalyse keine signifikanten Interaktionswerte. Dies bedeutet, dass sich für keine der vier Zusammenhänge der Strategien mit Motivation einen Moderatoreffekt von Alter zeigte. Die Unterhypothesen 3.3.a-d wurden daher abgelehnt. Für ältere Architekten ist der Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien und der Arbeitsmotivation nicht stärker ausgeprägt als für jüngere Architekten.

Tabelle 37: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation im Moderatormodell (Moderator: Alter)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	19.09 ^{***a}			
Level 1				
Strategie	0.12 ^{*b}	-0.11 ^b	0.18 ^{ob}	-0.02 ^b
Level 2				
Alter	-0.01 ^a			
Cross-Level- Interaction				
Alter x Strategie	-0.01 ^{ob}	-0.01 ^b	-0.01 ^b	-0.00 ^b

Random Effects

Residual	1.96			
Intercept	3.30*** ^C			
Slope der Strategie	0.46** ^C	0.48*** ^C	0.34 ^{oC}	0.56*** ^C
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.15			

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 184. ^c df = 58. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsmotivation; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Resümee

Insgesamt muss aufgrund der Ergebnisse des dritten Hypothesenkomplexes davon ausgegangen werden, dass Alter insgesamt keine Rolle als Moderator für den Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und den Arbeitskriterien spielt. Die Annahme, dass die ausgleichende Wirkung der SOK-Strategien auf die Arbeitskriterien im Laufe des Erwerbslebens zunimmt, da mit zunehmendem Alter mehr Verlusterfahrungen auftreten, kann so nicht bestätigt werden.

5.2.4 Hypothesenkomplex 4: Subjektive Gesundheit als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien

Dieser Abschnitt analysiert, inwieweit insbesondere bei niedriger subjektiver Gesundheit, gemessen auf Personenebene, die einzelnen SOK-Strategien auf die Arbeitskriterien wirken, während dies bei hoher subjektiver Gesundheit möglicherweise nicht der Fall ist.

Subjektive Gesundheit, SOK und Arbeitsleistung

Im Hypothese 4.1.a wurde die Annahme aufgestellt, dass Zusammenhang der täglichen Anwendung von Elektiver Selektion und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung von subjektiver Gesundheit moderiert wird. Für Architekten mit

niedriger subjektiver Gesundheit sollte der positive Zusammenhang zwischen den beiden Variablen stärker ausgeprägt sein als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit.

Zur Testung von Hypothese 4.1.a wurde der Koeffizient Gesundheit auf Signifikanz getestet. Die Ergebnisse (vgl. Tabelle 38) zeigten, dass Gesundheit eine signifikante Moderatorfunktion für den Zusammenhang zwischen Elektiver Selektion und der Arbeitsleistung aufwies ($\beta = -0.30$, $p \leq .05$). Dabei war der Interaktionsausdruck negativ im Sinne der Hypothese: Je geringer die subjektive Gesundheit, desto stärker der Zusammenhang zwischen Elektiver Selektion und der Arbeitsleistung, d.h. Elektive Selektion spielt für die Arbeitsleistung eine stärkere Rolle, wenn die Teilnehmer ihre Gesundheit als schlecht einschätzen. Die Varianzaufklärung des Modells mit Gesundheit als Moderator betrug 18% und lag damit in einem brauchbaren Bereich.

Tabelle 38: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust-orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	24.87 ^{****a}			
Level 1				
Strategie	0.32 ^{***b}	0.21 ^{ob}	0.82 ^{***b}	0.17 ^{ob}
Level 2				
Gesundheit	2.94 ^{****a}			
Cross-Level-Interaction				
Gesundheit x Strategie	-0.30 ^{*b}	-0.40 ^{**b}	-0.02 ^b	0.42 ^b
Random Effects				
Residual	2.77			

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Intercept	2.97*** ^c			
Slope der Strategie	0.38** ^c	0.55** ^c	0.58** ^c	0.38 ^o
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.18			

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 184. ^c df = 59. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für subjektive Arbeitsleistung; $\sigma^2_{\text{null}} = \sigma^2$ aus dem entsprechenden Nullmodell; $\sigma^2_{\text{random}} = \sigma^2$ nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Die zweite Unterhypothese, 4.1.b, formulierte den gleichen durch Gesundheit moderierten Zusammenhang für Verlustorientierte Selektion und Arbeitsleistung.

Für die Hypothese 4.1.b zeigte sich ein hoch signifikanter negativer Moderator-Effekt auf den systematischen Zusammenhang zwischen der Strategie Verlustorientierte Selektion und der Arbeitsleistung ($\beta = -0.40$, $p \leq .01$). Somit wurde Hypothese 4.1.b bestätigt. Beide Strategien –Elektive wie auch Verlustorientierte Selektion – zeigten für Teilnehmer mit einer geringeren subjektiven Gesundheit einen stärkeren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung auf als für Teilnehmer mit einer besseren subjektiven Gesundheit.

H 4a.c: Subjektive Gesundheit moderiert den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung von Optimierung und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung: Für Architekten mit geringer subjektiver Gesundheit ist der positive Zusammenhang zwischen der Anwendung der Optimierung und der Arbeitsleistung stärker ausgeprägt als für Architekten mit einer hohen subjektiven Gesundheit.

Für die Hypothese 4.1.c wurde angenommen, dass Architekten, welche eine niedrig ausgeprägte subjektive Gesundheit angaben, einen Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Optimierung und Arbeitsleistung zeigten, während dies bei Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit nicht der Fall gewesen sein könnte. Für die Hypothese 4.1.c wurde kein signifikanter Moderatoreffekt der Variable subjektive

Gesundheit auf die Beziehung zwischen Optimierung und Arbeitsleistung ($\beta = -0.02$, $p > .05$) berechnet. Somit wird diese Hypothese abgelehnt, Optimierung hängt nicht stärker mit der Arbeitsleistung zusammen für die Gruppe der Teilnehmer mit einer niedrigeren oder höheren subjektiven Gesundheit, subjektive Gesundheit zeigte keinen systematischen Einfluss auf den Zusammenhang.

Als letzte Unterhypothese wurde Hypothese 4.1.d untersucht, welche den gleichen Zusammenhang in Bezug auf die Strategie Kompensation formulierte. Wie bereits für Hypothese 4.1.c ergab sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Kompensation und der subjektiven Arbeitsleistung. Der Interaktionsterm wurde mit $\beta = 0.42$ nicht signifikant und Hypothese 4.1.d wurde somit abgelehnt. Die Selektionsstrategien wiesen bei den Teilnehmern einen stärkeren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung auf, welche über eine besonders niedrige subjektive Gesundheit berichteten (siehe Abbildung 16 und 17). Bei den Teilnehmern, welche über eine durchschnittliche bis hohe subjektive Gesundheit berichteten, gab es diesen Zusammenhang nicht. Für die Strategien Optimierung und Kompensation ergab sich keine systematische Moderatorwirkung.

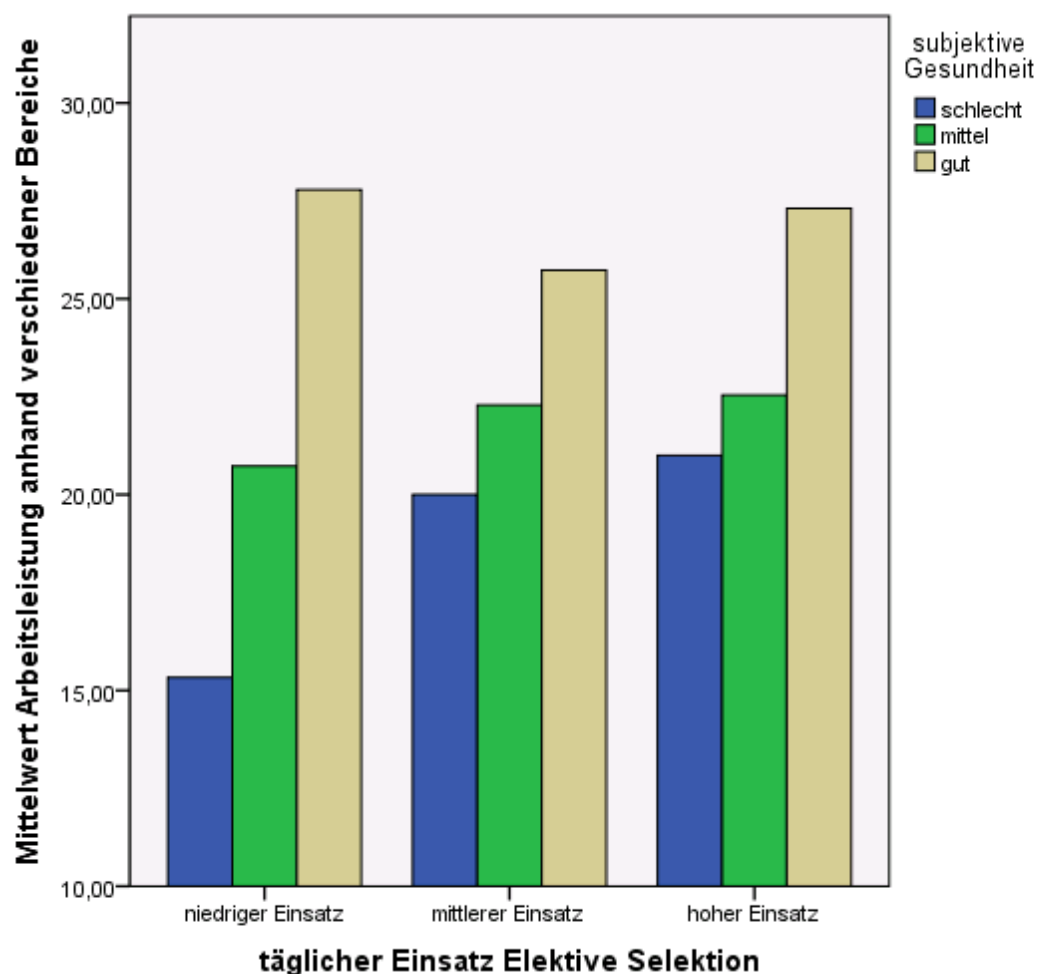


Abbildung 16: Interaktionseffekte der subjektiven Gesundheit und des täglichen Einsatzes der Strategie Elektive Selektion auf das Kriterium Arbeitsleistung

Wie aus der Abbildung ersichtlich wird, war eine hohe subjektive Gesundheit für die Versuchsteilnehmer mit einer nahezu identischen Arbeitsleistung verbunden. Dagegen war der Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und dem Einsatz der Strategie Elektive Selektion für eine als schlecht angegebene Gesundheit unterschiedlich stark ausgeprägt: ein niedriger Einsatz an Elektiver Selektion in Verbindung mit schlechter Gesundheit zeigte eine niedrige Arbeitsleistung. Dagegen zeigte ein hoher Einsatz an Elektiver Selektion in Verbindung mit schlechter Gesundheit eine relativ hohe Arbeitsleistung. Die Arbeitsleistung erreichte im Falle einer schlechten subjektiven Gesundheit in Verbindung mit einem hohen Einsatz an Elektiver Selektion ein ähnlich hohes Niveau wie bei einer mittel stark ausgeprägten Gesundheit. Dagegen war die Arbeitsleistung ohne den Einsatz an Elektiver Selektion bei schlechter Gesundheit niedrig ausgeprägt war.

In Abbildung 17 ist der gleiche Interaktionseffekt für die Strategie Verlustorientierte Selektion abgebildet. Auch hier war die Arbeitsleistung bei guter Gesundheit hoch ausgeprägt. Für den Fall einer niedrig ausgeprägten Gesundheit zeigte bereits ein mittlerer Einsatz an Verlustorientierter Selektion einen Anstieg der Arbeitsleistung im Vergleich zu einem niedrigen Einsatz der Strategie.

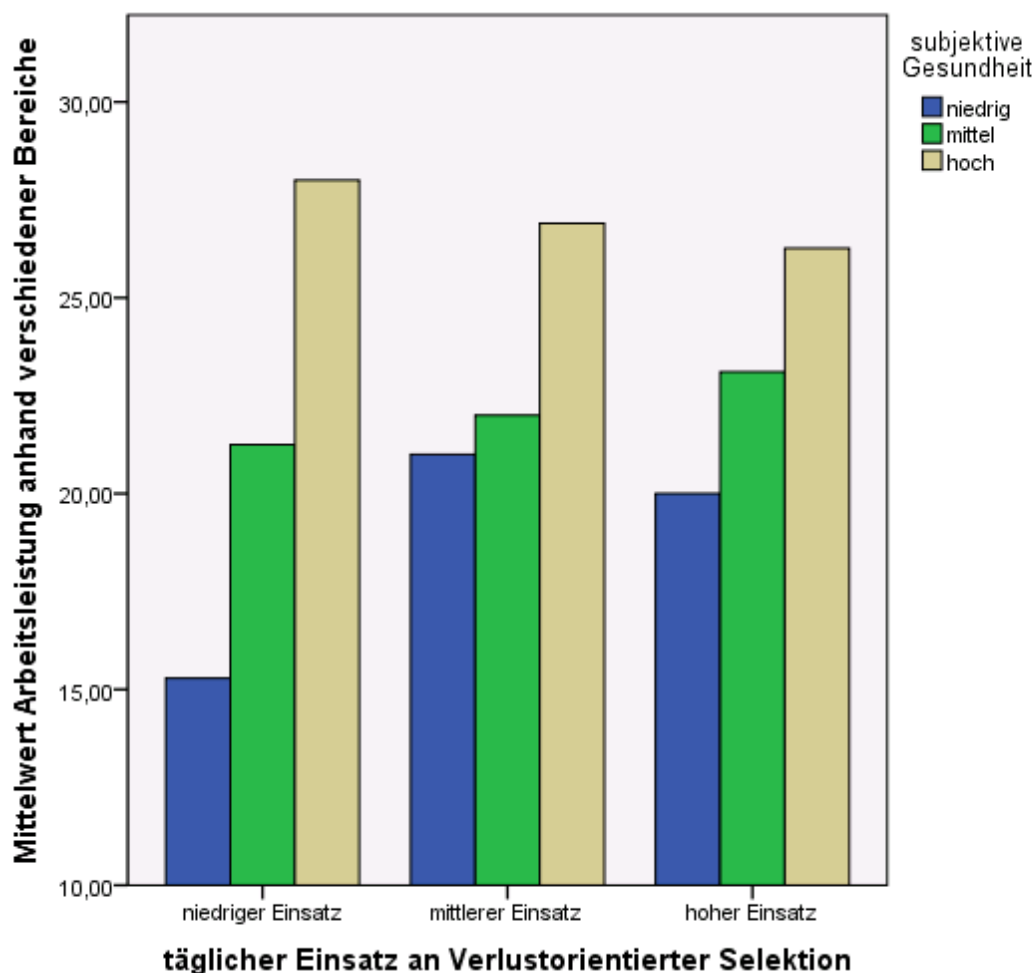


Abbildung 17: Interaktionseffekte der subjektiven Gesundheit und des täglichen Einsatzes der Strategie Verlustorientierte Selektion auf das Kriterium Arbeitsleistung

Subjektive Gesundheit, SOK und arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Arbeitsfreude

In der ersten Unterhypothese 4.2.a.a ging es um die Moderatorwirkung von subjektiver Gesundheit auf den Zusammenhang des täglichen Einsatzes der einzelnen SOK-Strategien mit der täglichen Arbeitsfreude. Dabei sollte für

Architekten mit niedrig ausgeprägter subjektiver Gesundheit der positive Zusammenhang dieser Variablen stärker ausgeprägt sein als für Architekten mit hoch ausgeprägter subjektiver Gesundheit.

Die für diesen Unterhypothesenkomplex berechneten Ergebnisse sind in Tabelle 39 ausgeführt. Das berechnete Modell enthielt die SOK-Strategien als Prädiktoren und subjektive Gesundheit als Moderatorvariable mit den Interaktionseffekten. Es wird ersichtlich, dass keine der vier Interaktionen signifikant wurde, folglich gelten die Unterhypothesen 4.2.a.a-d als abgelehnt, der Zusammenhang der SOK-Strategien mit der Arbeitsfreude stand nicht in Verbindung mit dem subjektiven Gesundheitszustand der Studienteilnehmer. Die Varianzaufklärung R^2 betrug 12 %.

Tabelle 39: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	21.04****a			
Level 1				
Strategie	0.43***b	0.09 ^b	0.55**b	0.04 ^b
Level 2				
Gesundheit	3.72****a			
Cross-Level- Interaction				
Gesundheit x Strategie	0.02 ^b	0.31 ^b	-0.03 ^b	0.25 ^b
Random Effects				
Residual	3.54			
Intercept	2.78***c			
Slope der Strategie	0.41 ^c	0.84***c	0.68 ^c	0.90* ^c

$$R^2 = \frac{(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}})}{\sigma^2_{\text{null}}} = .12$$

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 184. ^c df = 58. R^2 = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsfreude; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; [°] $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Arbeitsenthusiasmus

Der nächste Unterhypothesenkomplex zum arbeitsbezogenen Wohlbefinden bezog sich auf das Kriterium Arbeitsenthusiasmus. Auch hier wurde ein Zusammenhang der einzelnen SOK-Strategien und Arbeitsenthusiasmus als durch subjektive Gesundheit moderiert angenommen. Für Architekten mit niedrig ausgeprägter subjektiver Gesundheit sollte der Zusammenhang höher ausgeprägt sein als für Architekten mit hoch ausgeprägter Gesundheit. Dieses Modell ist in Tabelle 40 abgebildet.

Für die Unterhypothesen 4.2.b.a und 4.2.b.b ergaben sich mit $\beta = -0.34$, $p < .01$ und $\beta = -0.27$, $p < .10$ ein hoch signifikanter Moderatoreffekt für Gesundheit in Bezug auf Elektive Selektion und Arbeitsenthusiasmus und einen marginal signifikanten Moderatoreffekt für Gesundheit in Bezug auf Verlustorientierte Selektion und Arbeitsenthusiasmus. Somit wurde die Hypothese 4.2.b.a bestätigt. Dagegen hatte subjektive Gesundheit als Moderatorvariable keinen Effekt auf den Zusammenhang von Optimierung bzw. Kompensation mit Arbeitsenthusiasmus, die Unterhypothesen 4.2.b.b und 4.2.bc sowie 4.2.b.d wurden abgelehnt. Die Varianzaufklärung betrug bei diesem Modell $R^2 = .15$, also 15%.

Tabelle 40: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsenthusiasmus im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust-orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	22.13**** ^a			
Level 1				
Strategie	0.21** ^b	0.03 ^b	0.52**** ^b	0.20 ^b
Level 2				
Gesundheit	3.50**** ^a			
Cross-Level-Interaction				
Gesundheit x Strategie	-0.34** ^b	-0.27 ^{ob}	0.05 ^b	0.24 ^b
Random Effects				
Residual	2.63			
Intercept	2.50**** ^c			
Slope der Strategie	0.32 ^c	0.62** ^c	0.56* ^c	0.75**** ^c
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$) / σ^2_{null}	.15			

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 187. ^c df = 58. R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsenthusiasmus; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Arbeitsstress

Für die dritte Variable zum arbeitsbezogenen Wohlbefinden, den Arbeitsstress, wurde ein Moderatoreffekt von subjektiver Gesundheit formuliert in Bezug auf den negativen Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-

Strategien und dem täglichen Arbeitsstress und untersucht, ob sich die Architekten mit hoch und niedrig ausgeprägter Gesundheit dahingehend unterschieden.

Tabelle 41 zeigt die Ergebnisse des Modells mit Gesundheit als Moderator für das Kriterium Arbeitsstress. Für keine der vier Strategien war subjektive Gesundheit ein signifikanter Moderator hinsichtlich Arbeitsstress. Die Hypothesen 4.2.c.a-d wurden abgelehnt. Subjektive Gesundheit war somit kein Faktor beim Zusammenhang zwischen der Anwendung der SOK-Strategien von den Studienteilnehmern und ihrem erlebten Arbeitsstress. Die Varianzaufklärung (R^2) betrug 23% und war damit relativ hoch.

Tabelle 41: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsstress im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	1.75 ^{***a}			
Level 1				
Strategie	-0.04 ^{***b}	-0.01 ^b	-0.08 ^{***b}	-0.00 ^b
Level 2				
Gesundheit	-0.48 ^{***a}			
Cross-Level- Interaction				
Gesundheit x Strategie	0.03 ^b	-0.03 ^b	-0.02 ^b	-0.04 ^b
Random Effects				
Residual	0.32			
Intercept	0.28 ^{***C}			
Slope der Strategie	0.05 ^{***C}	0.11 ^{***C}	0.09 ^{***C}	0.09 ^{***C}

$$R^2 = \frac{(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}})}{\sigma^2_{\text{null}}} = .23$$

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 184. ^c df = 58. R^2 = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsstress; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; [°] $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Arbeitszufriedenheit

Mit Hilfe einer univariaten Varianzanalyse wurde das Moderatormodell für Subjektive Gesundheit mit Arbeitszufriedenheit als Kriterium auf Personenebene berechnet.

Die Hypothesen 4.2.d.a-d gingen davon aus, dass subjektive Gesundheit den Zusammenhang zwischen der täglichen Anwendung der einzelnen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit moderiert, dass der Zusammenhang also für eine niedrige Ausprägung des Konstrukts subjektive Gesundheit ein stärkerer Zusammenhang existiert.

Wie die Ergebnisse (vgl. Tabelle 42) zeigten, wurde der Zusammenhang zwischen den beiden Selektionsstrategien und der globalen Arbeitszufriedenheit nicht von Gesundheit moderiert, d.h. die Hypothesen 4.2.d.a und 4.2.d.b wurden abgelehnt. Der berichtete Gesundheitszustand der Architekten spielte keine Rolle für den Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Anwendung dieser Selektionsstrategien und der empfundenen Arbeitszufriedenheit. Dagegen waren die Interaktionsterme für den Zusammenhang von Optimierung bzw. Kompensation und Arbeitszufriedenheit höchst signifikant ($F(4, 1) = 19.78$ und $F(4, 1) = 19.17$, $p < .001$). Die Unterhypothesen 4.2.d.c und 4.2.d.d wurden somit bestätigt. Die Varianzaufklärung betrug $R^2 = .19$.

Tabelle 42: Ergebnisse der ANOVA des Zusammenhanges zwischen den täglichen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
F (4,1) Interaktion Gesundheit x Strategie	0.23	0.26	19.78***	19.17***
R ² =	.19			

Anmerkungen: ° $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Arbeitsprobleme

Für das Kriterium Arbeitsprobleme wurden die Hypothesen 4.2.e.a-d aufgestellt, welche analog zu den vorangegangenen Hypothesen postulierten, dass der Zusammenhang des täglichen Einsatzes der vier SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen von der Variable subjektive Gesundheit moderiert wurde. Architekten mit niedrig ausgeprägter Gesundheit sollten dabei einen höheren solchen Zusammenhang aufweisen als Architekten mit einer hoch ausgeprägten Gesundheit. Die Auswertung der Ergebnisse der Varianzanalyse (vgl. Tabelle 43) zeigte, dass Gesundheit die Beziehung Elektive Selektion bzw. Optimierung und Kompensation mit Arbeitsproblemen moderierte ($F(4,1) = 15.16, p < .001$ bzw. $= 4.15, p < .05$ und $= 12.02, p < .001$), nicht jedoch die Beziehung Verlustorientierte Selektion mit Arbeitsproblemen. Die Hypothesen 4.2.e.a, 4.2.e.b und 4.2.e.d konnten somit angenommen werden, die Hypothese 4.2.e.b wurde abgelehnt. Die Varianzaufklärung betrug 15%.

Tabelle 43: Ergebnisse der ANOVA zum Zusammenhang zwischen den täglichen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsprobleme im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlust-orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
F (4,1) Interaktion Gesundheit x Strategie	15.16***	0.89	4.15*	12.02***
R ² =	.15			

Anmerkungen: R² = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsprobleme; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Zusammenfassend zeigt sich die Bedeutung von subjektiver Gesundheit bei der Untersuchung der Rolle der SOK-Strategien für das arbeitsbezogene Wohlbefinden. Allerdings sind die Ergebnisse für die verschiedenen Teilaspekte von Arbeitswohlbefinden nicht einheitlich. Während bei Arbeitsfreude, -enthusiasmus und -stress nur einer der zwölf überprüften Zusammenhänge von Gesundheit moderiert wurde, ergaben sich für die Personenvariablen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme bei fünf der acht getesteten Interaktionen ein signifikanter Moderatoreffekt von Gesundheit, genauer für die Strategien Optimierung und Kompensation, bzw. Elektive Selektion.

Es scheint also wichtig zu sein, den Einsatz der SOK-Strategien und dessen Einfluss auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden, getrennt zu beobachten für die Gruppe der Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit im Vergleich zu hoher subjektiver Gesundheit.

Subjektive Gesundheit, SOK und intrinsische Arbeitsmotivation

Zur Untersuchung des Moderatoreffekts von subjektiver Gesundheit auf den Zusammenhang zwischen dem täglichen Einsatz der einzelnen SOK-Strategien und der intrinsischen Arbeitsmotivation wurden aus dem Theorieteil die Hypothesen 4.3.a-d abgeleitet. Sie postulieren einen stärkeren Zusammenhang dieser Variablen für Untersuchungsteilnehmer mit niedrig ausgeprägter Gesundheit, während für

Teilnehmer mit einer stärker ausgeprägten subjektiven Gesundheit der Zusammenhang weniger hoch sein sollte.

Es ergab sich nur für die Moderation des Zusammenhangs zwischen Verlustorientierter Selektion und Arbeitsmotivation der erwartete signifikant negative Interaktionswert ($\beta = -0.33$, $p < .05$; Tabelle 44). Die Hypothese 4.3.b wurde also bestätigt, die Hypothesen 4.3.a, 4.3.c und 4.3.d wurden dagegen abgelehnt. Für die Architekten war der Zusammenhang zwischen der Anwendung von Elektiver Selektion, Optimierung und Kompensation einerseits und der Arbeitsmotivation andererseits unabhängig von ihrem Gesundheitszustand. Allerdings war der Zusammenhang zwischen Verlustorientierter Selektion und Arbeitsmotivation stärker ausgeprägt bei niedriger subjektiver Gesundheit der Teilnehmer.

Tabelle 44: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)

	SOK-Strategien (täglich)			
	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	18.99 ^{***a}			
Level 1				
Strategie	0.14 ^{**b}	-0.10 ^b	0.16 ^{ob}	-0.07 ^b
Level 2				
Gesundheit	3.56 ^{***a}			
Cross-Level-Interaction				
Gesundheit x Strategie	0.17 ^b	-0.33 ^{*b}	0.27 ^{ob}	0.35 ^b
Random Effects				
Residual	1.94			
Intercept	2.79 ^{***c}			
Slope der Strategie	0.46 ^{**c}	0.45 ^{**c}	0.34 ^c	0.58 ^{***c}

$$R^2 = \frac{(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}})}{\sigma^2_{\text{null}}} = .18$$

Anmerkungen: ^a df = 62. ^b df = 184. ^c df = 58. R^2 = Anteil der durch alle Prädiktoren erklärten Gesamtvarianz für Arbeitsmotivation; $\sigma^2_{\text{null}} = \sigma^2$ aus dem entsprechenden Nullmodell; $\sigma^2_{\text{random}} = \sigma^2$ nachdem die Prädiktoren eingesetzt wurden; ^o $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Resümee

Unter welchen Umständen die SOK-Strategien speziell förderlich sein könnten, um die Arbeitsleistung, das –wohlbefinden und die –motivation trotz Verlusterfahrungen aufrecht zu erhalten, dazu liefert die Moderatorvariable subjektive Gesundheit einige bedeutsame Befunde. Allerdings sind die Ergebnisse nicht konsistent, so dass nicht von einer allgemeinen Moderation des Zusammenhangs von SOK-Strategien und Arbeitsmotivation gesprochen werden kann

5.2.5 Hypothesenkomplex 5: Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien

Um zu untersuchen, welche Variablen mit dem Einsatz von SOK-Strategien am Arbeitsplatz zusammenhängen, wurden vier Variablen aus der persönlichkeitspsychologischen und arbeitspsychologischen Forschung herangezogen. Diese Variablen wurden im Vorabfragebogen erfasst und gehören somit zu den Variablen auf Personenebene (Level 2).

Gewissenhaftigkeit

Wie im Theorieteil erörtert, sollte Gewissenhaftigkeit positiv mit dem Einsatz der einzelnen SOK-Strategien zusammenhängen. Die Hypothesen 5.1.a-d postulierten diesen Zusammenhang.

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden die SOK-Strategien als Kriterien auf Tagesniveau zunächst im Nullmodell angegeben. Sowohl für die Gesamtmessung, als auch für die vier Strategien getrennt fiel außer für Kompensation die intraindividuelle Variabilität leicht höher aus als die interindividuelle Variabilität. Hier zeigt sich folglich der Informationsgewinn mit Hilfe der Tagesmessung. Allerdings

fielen die Varianzen für die vier Strategien geringer aus als die Varianzen der Arbeitskriterien. Sie betragen $\sigma = 5.28, 3.69, 2.17, 2.07$ für die Tagesvarianz und $\sigma = 3.21, 2.04, 1.43, 2.41$ für die Personenvarianz.

Somit konnte im nächsten Modell der Prädiktor Gewissenhaftigkeit hinzugenommen werden. Die Ergebnisse sind für die jeweilige Unterhypothese in Tabelle 45 aufgeführt. Wie aus dieser hervorgeht, wurde keine der vier Unterhypothesen 5.1.a-d bestätigt. Gewissenhaftigkeit wies weder für Elektive noch für Verlustorientierte Selektion den postulierten Zusammenhang auf. Der Zusammenhang Gewissenhaftigkeit mit Optimierung und Kompensation fiel dagegen marginal positiv aus, so dass die Hypothesen 5.1.a-d verworfen wurden ($\beta = .49$ bzw. $\beta = .70, p < .10$) Gewissenhaftigkeit hatte keinen systematischen Zusammenhang mit den vier Strategien Elektive und Verlustorientierte Selektion, Optimierung und Kompensation somit scheint es keine Rolle für den Einsatz dieser Strategien zu spielen, ob Teilnehmer der Studie über besonders viel oder wenig Gewissenhaftigkeit in Bezug auf ihre Arbeit besitzen. Zudem betrug R^2 einen Wert gleich Null, d. h. das Modell erklärte keine Varianz zusätzlich zum Nullmodell auf, Gewissenhaftigkeit klärte keinerlei Varianz in Bezug auf die SOK-Strategien auf.

Tabelle 45: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen Gewissenhaftigkeit und den täglichen SOK-Strategien

Kriterium	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	5.53***	5.02***	7.01***	4.87***
Level 2				
Gewissenhaftigkeit	0.26	0.30	0.49°	0.70°
Random Effects				
Residual	2.30	1.92	1.47	1.44
Intercept	1.81***	1.43***	1.18***	1.52***
$R^2 =$.00	.00	.00	.00
$(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}})/$				
σ^2_{null}				

Anmerkungen: $df = 62$. R^2 = Anteil der durch den Prädiktor erklärten Gesamtvarianz; $\sigma^2_{\text{null}} = \sigma^2$ aus dem entsprechenden Nullmodell; $\sigma^2_{\text{random}} = \sigma^2$ nachdem der Prädiktor eingesetzt wurde; ° $p \leq .10$. * $p \leq .05$. ** $p \leq .01$. *** $p \leq .001$.

Kontrollüberzeugung

Als zweiter Einflussfaktor sollte die interne Kontrollüberzeugung in ihrem Zusammenhangsgefüge mit den vier SOK-Strategien untersucht werden. Wie in den Hypothesen 5.2.a.a-d formuliert, sollten Studienteilnehmer mit einer hohen internen Kontrollüberzeugung einen höheren Einsatz der SOK-Strategien aufweisen, da sie aufgrund der Überzeugung ihrer eigenen Handlungsfähigkeit auch die Tätigkeiten an ihrem Arbeitsplatz sinnvoll aktiv gestalten.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurde das Modell mit interner Kontrollüberzeugung als Prädiktor eingesetzt und berechnet. Wie aus den Ergebnissen (vgl. Tabelle 46) ersichtlich wird, waren für die Mehrebenenanalyse die Zusammenhänge von interner Kontrollüberzeugung mit Elektiver Selektion, Verlustorientierter Selektion und Optimierung nicht signifikant, Kompensation hing jedoch hoch signifikant mit der internen Kontrollüberzeugung zusammen ($\beta = 1.00$, $p < .01$). Die Unterhypothesen 5.2.a.a-c wurden abgelehnt, Versuchsteilnehmer mit hoher interner Kontrollüberzeugung berichteten nicht über einen systematisch höheren Einsatz der beiden Selektionsstrategien und Optimierung. Dagegen wurde Hypothese 5.2.a.d bestätigt. Die Teilnehmer, welche über eine hohe interne Kontrollüberzeugung verfügten, berichteten über einen höheren Einsatz von Kompensation als Strategie am Arbeitsplatz. Auch hier war die Varianzaufklärung gleich Null.

Tabelle 46: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen interner Kontrollüberzeugung und den täglichen SOK-Strategien

Kriterium	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	5.53***	5.02***	7.01***	4.87***
Level 2				
Interne	-0.46	0.19	0.24	1.00**

Kontrollüberzeugung

Random Effects

Residual	2.30	1.92	1.47	1.44
Intercept	1.80***	1.44***	1.20***	1.48***
R ² =	.00	.00	.00	.00
$(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$				

Anmerkungen: df = 62. R² = Anteil der durch den Prädiktor erklärten Gesamtvarianz; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem der Prädiktor eingesetzt wurde; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Bei externer Kontrollüberzeugung wurde davon ausgegangen, dass Teilnehmer mit einer hoch ausgeprägten externen Kontrollüberzeugung weniger dazu tendieren, ihre Arbeitstätigkeiten mit Hilfe der vier SOK-Strategien zu organisieren. Dies wurde in den vier Unterhypothesen 5.2.b.a-d überprüft.

Hierfür wurde das Prädiktormodell mit externer Kontrollüberzeugung berechnet, dessen Ergebnisse in Tabelle 47 ausgeführt sind. Zwar deuten die Ergebnisse den postulierten negativen Zusammenhang an, allerdings sind nur die Zusammenhänge von externer Kontrollüberzeugung mit Optimierung und Kompensation marginal signifikant ($\beta = -0.36$ und -0.47 , $p < .10$). Daher kann keine der vier Unterhypothesen 5.2.b.a-d angenommen werden. Die Studienteilnehmer mit hoher externer Kontrollüberzeugung berichteten nicht über einen signifikant geringeren Einsatz der Strategien Elektive und Verlustorientierte Selektion, Optimierung und Kompensation. Einerseits zeigten die Befunde, dass selbst die Teilnehmer, welche die Kontrolle ihrer Tätigkeiten als von außen gesteuert empfanden, nicht über weniger Einsatz der Meta-Strategien berichteten. Andererseits lag die Varianzaufklärung bei 0, was die Bedeutung von externer Kontrollüberzeugung in diesem Modell in Frage stellt.

Tabelle 47: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen externer Kontrollüberzeugung und den täglichen SOK-Strategien

Kriterium	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	5.53***	5.02***	7.01***	4.87***

(Fortsetzung S. 215)

Level 2				
Externe	-0.07	-0.11	-0.36°	-0.47°
Kontrollüberzeugung				
Random Effects				
Residual	2.30	1.92	1.47	1.44
Intercept	1.81***	1.44***	1.17***	1.52***
R ² =	.00	.00	.00	.00
$(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$				

Anmerkungen: df = 62. R² = Anteil der durch den Prädiktor erklärten Gesamtvarianz; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem der Prädiktor eingesetzt wurde; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Verausgabungsbereitschaft

Als weitere Variable wurde Verausgabungsbereitschaft herangezogen. Diese wurde auf Personenebene im Vorabfragebogen erfasst. In der Hypothese 5.3.a+b wurde argumentiert, dass Personen, welche über ein hohes Maß an Verausgabungsbereitschaft besitzen, es eventuell als problematisch ansehen könnten, verschiedene Tätigkeiten zu selektieren und folglich an andere abzugeben. Somit wurde für Elektive wie auch für Verlustorientierte Selektion ein negativer Zusammenhang mit Verausgabungsbereitschaft formuliert.

Dagegen sollte Optimierung, also die ständige Verbesserung der Arbeitstätigkeiten bis hin zur Perfektion über einen positiven Zusammenhang mit der Verausgabungsbereitschaft aufweisen. Dies wurde in Hypothese 5.3.c formuliert.

Es ergab sich für das Prädiktormodell kein signifikanter Zusammenhang von Verausgabungsbereitschaft mit den drei erwähnten SOK-Strategien. Auch war die Varianzaufklärung gleich Null (Tabelle 48). Die Hypothesen 5.3.a, 5.3.b und 5.3.c wurden abgelehnt. Verausgabungsbereitschaft erwies sich nicht als Prädiktor für den Einsatz der drei SOK-Strategien.

Tabelle 48: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen Verausgabungsbereitschaft und den Elektiver Selektion, Verlustorientierter Selektion und Optimierung

Kriterium	Elektive Selektion	Verlustorientierte Selektion	Optimierung
Fixed Effects			
Intercept	5.53***	5.02***	7.01***
Level 2			
Verausgabungsbereitschaft	-0.47	0.40	-0.15
Random Effects			
Residual	2.30	1.92	1.47
Intercept	1.79***	1.42***	1.20***
R ² =	.00	.00	.00
$(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$			

Anmerkungen: df = 62. R² = Anteil der durch den Prädiktor erklärten Gesamtvarianz; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem der Prädiktor eingesetzt wurde; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Identifikation mit der Arbeit

Bei Identifikation mit der Arbeit wurde davon ausgegangen, dass eine hohe Identifikation mit der Arbeit mit einem vermehrten täglichen Einsatz der einzelnen SOK-Strategien einhergeht. Dieser positive Zusammenhang wurde in den Hypothesen 5.4.a-d formuliert.

Wie sich anhand der Berechnung des Prädiktormodells herausstellte, waren auch hier die vier Werte nicht signifikant, d.h. die Hypothesen 5.4.a-d wurden abgelehnt. Identifikation mit der Arbeit schien keine Rolle für den Einsatz der Strategien am Arbeitsplatz zu spielen. Auch hier war die Varianzaufklärung gleich Null (Tabelle 49).

Tabelle 49: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen der Identifikation mit der Arbeit und den täglichen SOK-Strategien

Kriterium	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	5.53***	5.02***	7.01***	4.87***
Level 2				
Identifikation mit der Arbeit	-0.06	-0.07	0.07	0.02
Random Effects				
Residual	2.30	1.92	1.47	1.44
Intercept	1.80***	1.43***	1.19***	1.57***
R ² = ($\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}$)/ σ^2_{null}	.00	.00	.00	.00

Anmerkungen: df = 62. R² = Anteil der durch den Prädiktor erklärten Gesamtvarianz; σ^2_{null} = σ^2 aus dem entsprechenden Nullmodell; σ^2_{random} = σ^2 nachdem der Prädiktor eingesetzt wurde; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Entscheidungsspielraum

Entscheidungsspielraum, also der Freiraum, den eine Person bei der Gestaltung ihrer Arbeitstätigkeiten wahrnimmt, wurde als in positivem Zusammenhang mit dem täglichen Einsatz aller vier SOK-Strategien stehend angenommen und dieser Zusammenhang wurde in den Hypothesen 5.5.a-d formuliert.

Da es sich hier um allgemeine Bedingungen am Arbeitsplatz handelt, wurde die Variable Entscheidungsspielraum auf Personenebene im Vorabfragebogen erfasst. Tatsächlich ergab sich für keine der vier Strategien ein systematischer Zusammenhang (siehe Tabelle 50), auch die Varianzaufklärung war gleich Null. Die Unterhypothesen 5.5.a-d wurden abgelehnt. Der Einsatz der SOK-Strategien der Teilnehmer war unabhängig von ihrem Maß an Entscheidungsspielraum. Für den Prädiktor Entscheidungsspielraum in Bezug auf das Kriterium täglicher Einsatz der SOK-Strategien ergab sich gemäß der dargestellten Berechnung eine Effektstärke von $d = .12$, was nach Cohen's d eine sehr geringe Effektstärke bedeutet.

Tabelle 50: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen Entscheidungsspielraum und den täglichen SOK-Strategien

Kriterium	Elektive Selektion	Verlust- orientierte Selektion	Optimierung	Kompensation
Fixed Effects				
Intercept	5.53***	5.02***	7.01***	4.87***
Level 2				
Entscheidungsspielraum	-0.06	0.01	0.04	0.08
Random Effects				
Residual	2.30	1.92	1.47	1.44
Intercept	1.80***	1.44***	1.20***	1.54***
R ² =	.00	.00	.00	.00
$(\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$				

Anmerkungen: df = 62. R² = Anteil der durch den Prädiktor erklärten Gesamtvarianz; $\sigma^2_{\text{null}} = \sigma^2$ aus dem entsprechenden Nullmodell; $\sigma^2_{\text{random}} = \sigma^2$ nachdem der Prädiktor eingesetzt wurde; ° p ≤ .10. * p ≤ .05. ** p ≤ .01. *** p ≤ .001.

Wie aus Abbildung 18 ersichtlich wird, war das Ausmaß an Entscheidungsspielraum bei allen drei Gruppen ungefähr gleich hoch ausgeprägt in Bezug auf den täglichen Einsatz an SOK-Strategien. Die Teilnehmer setzten nicht mehr oder weniger Strategien ein in Abhängigkeit ihrer Entscheidungsmöglichkeiten. Allerdings wurde auf der Skala Entscheidungsspielraum von 1 bis 30 von keinem Teilnehmer ein Wert < 14 angegeben. Die Gruppe „geringer Entscheidungsspielraum“ in der Abbildung bezieht sich auf Werte von 1 bis 20, da keine Werte zwischen 1 und 10 angegeben wurden (die Gruppe „mittlerer Entscheidungsspielraum“ auf Werte von 21 bis 25 und die Gruppe „hoher Entscheidungsspielraum“ auf Werte von 26 bis 30). Dies zeigt, dass für die Stichprobe der Architekten ein insgesamt hoher Entscheidungsspielraum vorherrscht und die geringe Varianz eine Aussage relativiert.

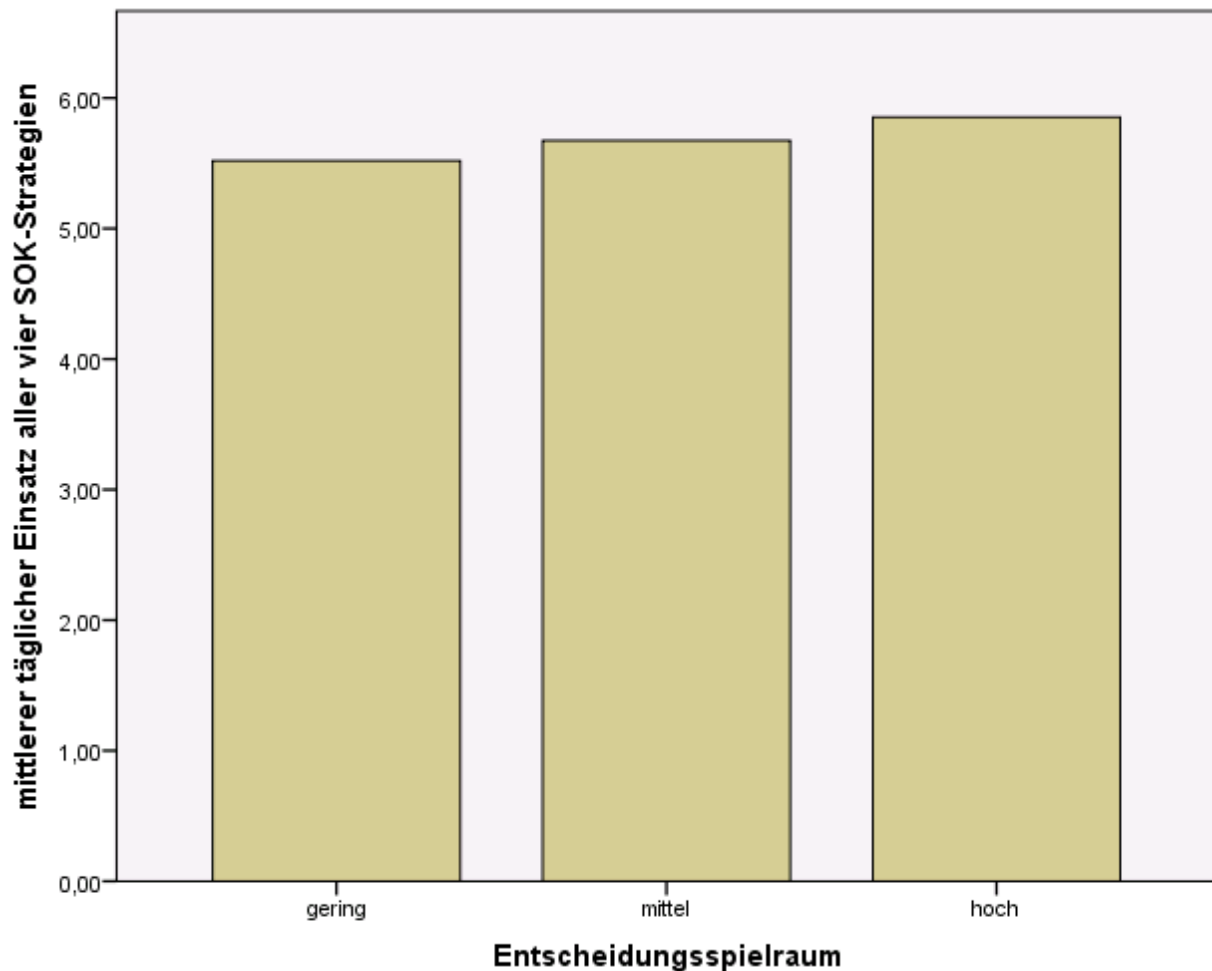


Abbildung 18: Zusammenhang des Prädiktors Entscheidungsspielraum mit dem mittleren täglichen Einsatz aller vier SOK-Strategien

Resümee

Somit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Überprüfung nach möglichen vorangehenden Zusammenhangsfaktoren für den Einsatz der SOK-Strategien am Arbeitsplatz weitestgehend keine signifikanten Zusammenhänge ergab. Lediglich für interne und externe Kontrollüberzeugung scheint es einen Zusammenhang in Bezug auf Kompensation zu geben. Interne Kontrollüberzeugung hing hoch signifikant positiv und externe Kontrollüberzeugung marginal negativ mit der Strategie Kompensation zusammen.

5.2.6 Die Eigenvarianz der SOK-Strategien: Vergleich der Varianzaufklärung der Modelle mit und ohne SOK

Nach der ausführlichen Hypothesentestung bleibt die Frage, was nun der besondere Erklärungswert der SOK-Strategien im Arbeitsbereich ist. Um diese Frage zu beantworten und zu verdeutlichen, warum die SOK-Strategien einen Gewinn an Erkenntnis für erfolgreiches Arbeiten darstellen, wird im Folgenden die Varianzaufklärung der Modelle mit und ohne SOK-Strategien verglichen. Es werden also das Modell A mit nur dem Prädiktor und das Modell B mit dem Prädiktor und den SOK-Strategien (Gesamtskala) als zweitem zusätzlichen Prädiktor verglichen (siehe Tabelle 51). Wie in der Tabelle aus den Mehrebenenanalysen ersichtlich wird, klärten die Modelle, welche nur die Zusammenhangsfaktoren (Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft, Arbeitsidentifikation und Entscheidungsspielraum) enthielten, im Vergleich zu den Nullmodellen fast keine Varianz in Bezug auf die Arbeitskriterien auf. Lediglich für Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme ergaben sich z.T. hohe Werte. (siehe linker Teil der Tabelle). Dagegen brachten die Modelle mit den SOK-Strategien als zusätzlichem Prädiktor mehr Varianzaufklärung als die anderen Modelle (siehe rechter Teil der Tabelle). Es ergab sich bei Hinzunahme der SOK-Strategien zwischen 5 % mehr Varianz für Arbeitsenthusiasmus, bis hin zu 24% mehr Varianz für subjektive Arbeitsleistung. Für die beiden Arbeitskriterien auf Personenebene (Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme) ergab sich kein so deutliches Bild. Hier hatten bereits die Modelle mit den Zusammenhangsfaktoren sehr unterschiedlich hohe Varianzaufklärungen (von $R^2 = .00$ bis $.48$). Für die Modelle mit den SOK-Strategien als zusätzlichem Prädiktor stiegen diese in den meisten Fällen um 1 bis 2% an, vereinzelt auch um 5% und 8%. Für die beiden Kriterien auf Personenebene wurde allerdings statt einer Mehrebenenanalyse auf eine univariate Varianzanalyse zurückgegriffen, welche die intraindividuelle Varianz nicht berücksichtigt, und eben dies ist in der Variable SOK auf Tagesniveau zu hohem Maße enthalten. Da diese also nicht in die Berechnungen mit eingeht, sondern nur die interindividuelle Varianz, überrascht es nicht, dass die Differenz der Varianzaufklärung der Modelle hier geringer ausfällt.

Es zeigten sich somit einige überraschende Befunde hinsichtlich der Personen- und Umweltvariablen, die als potenzielle vorangehende Zusammenhangsfaktoren der SOK-Strategien überprüft wurden und die in der Regel keinen Zugewinn bei der Varianzaufklärung der Arbeitskriterien brachten. Dagegen erklären die SOK-

Strategien zwischen 23 und 24% mehr Varianz auf als das Nullmodell, welches nur die Kriterien enthält.

Resümee

Insgesamt ist festzuhalten, dass die SOK-Strategien einen wichtigen eigenen Beitrag zur Varianzaufklärung der Arbeitskriterien leisten.

Tabelle 51: Varianzaufklärung R² der Modelle im Vergleich zum Nullmodell des jeweiligen Kriteriums

Kriterien	Mit Prädiktor (Modelle A)						Mit Prädiktor und SOK als weiterem Prädiktor (Modelle B)					
	Gewissenhaftigkeit	Interne Kontrollüberzeug.	Externe Kontrollüberzeug.	Arbeitslatitude	Vorausgabungsneig.	Arbeitsidentif.	Gewissenhaftigkeit + SOK	Interne Kontrollüberzeug. + SOK	Externe Kontrollüberzeug. + SOK	Arbeitslatitude + SOK	Vorausgabungsbereitschaft + SOK	Arbeitsidentif. + SOK
Arbeitsleistung	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.23	.24	.23	.24	.23	.23
Arbeitsfreude	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.08	.08	.08	.08	.08	.07
Arbeitsenthusiasmus	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.05	.05	.05	.05	.05	.10
Arbeitsstress	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.23	.22	.12	.12	.12	.12
Arbeitsmotivation	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.10	.10	.10	.10	.10	.10
Arbeitszufriedenheit (Level 2)	.18	.20	.29	.41	.04	.00	.17	.21	.28	.42	.04	.03
Arbeitsprobleme (Level 2)	.22	.08	.48	.09	.20	.03	.24	.16	.48	.12	.20	.08

Anmerkungen: $R^2 = (\sigma^2_{\text{null}} - \sigma^2_{\text{random}}) / \sigma^2_{\text{null}}$

6 Diskussion

Im Diskussionsteil sollen an dieser Stelle die Ergebnisse und Befunde interpretiert werden. Im ersten Abschnitt werden die zentralen Befunde zusammengefasst und in den Rahmen bestehender Studien gestellt. Anschließend werden die Stärken und Limitationen der Studie erörtert. Im dritten Abschnitt werden Überlegungen zu weiterführenden Studien sowie praktischen Umsetzungen der Befunde ausgeführt und zuletzt ein abschließendes Fazit getroffen.

6.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit bildete die nähere Betrachtung von erfolgreichem Altern in der Arbeitswelt. Nach dem Vergleich verschiedener Kriterien hierfür und damit verbundener theoretischer Ansätze wurden die verschiedenen Ansätze in Bezug auf ihren Erklärungswert des Alters-Leistungs-Paradoxons verglichen. Während Modelle aus der Arbeitswelt und aus der Gesundheitspsychologie nur begrenzt auf die Dimension Alter eingehen, fehlt es vielen Modellen aus der Altersforschung an einer Übertragbarkeit auf den Bereich der Arbeitswelt. Nur einige wenige Modelle eigneten sich für eine Anwendung auf die Schnittstelle aus Arbeits- und Alterspsychologie. Als Folge eines Vergleichs verschiedener Modelle wurde das Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation von P. B. Baltes und Baltes (1990a) als das Modell ausgewählt, welches möglicherweise den größten Erklärungswert hat, wenn auch andere (Arbeits-) Lebensspannenmodelle ebenfalls ihren Teil zur Varianzaufklärung beitragen könnten. Deswegen wurden auch zwei weitere Modelle teilweise in den für die Untersuchung anschließend entwickelten Rahmenmodellen mitberücksichtigt. Wenn mit diesen Rahmenmodellen auch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann, so trugen sie doch zur Klärung der Frage bei, was Individuen tun können, um über ihre Arbeitslebensspanne hinweg kontinuierlichen Arbeitserfolg zu erzielen. Die Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation wurden in Zusammenhang gesetzt mit verschiedenen wichtigen Arbeitsoutcomes und verschiedenen Faktoren der Arbeitsumwelt und des Arbeitenden selbst. Das Berufsfeld der Architektur wurde gezielt ausgewählt, da dies ein Bereich der

Arbeitswelt zu sein scheint, in welchem viele Faktoren für ein erfolgreiches Altern potenziell umgesetzt werden können.

Die Studie wurde als Tagebuchstudie in Verbindung mit einer Vorabmessung erhoben. Die teilnehmenden Architekten füllten an fünf Arbeitstagen ein Tagebuch aus, was einen Vergleich inter- und intraindividuelle Variabilität ermöglichte.

Das erste Rahmenmodell ging davon aus, dass Selektion, Optimierung und Kompensation drei wichtige Strategien für Entwicklung im mittleren Erwachsenenalter sind und deshalb mit verschiedenen Arbeitskriterien zusammenhängen. Es sollte ein positiver Zusammenhang zwischen den Strategien und Arbeitsleistung, Arbeitswohlbefinden und Arbeitsmotivation, bestehen. Des Weiteren sollten diese Strategien mit zunehmendem Alter und zunehmenden alters- und/ oder gesundheitsbedingten Verlusterfahrungen an Relevanz zunehmen. Der Zusammenhang sollte folglich für die ältere Architektengruppe stärker ausgeprägt sein als für die jüngere Architektengruppe, sowie für die Gruppe mit niedrig ausgeprägter Gesundheit stärker ausgeprägt sein als für die Gruppe mit hoch ausgeprägter Gesundheit.

Die empirisch bestätigten Zusammenhänge der vorliegenden Arbeit lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: SOK (orchestrierte Strategien) hing signifikant mit den arbeitspsychologischen Kriterien Arbeitsleistung, arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitsmotivation zusammen. SOK in der Arbeitswelt scheint ein wichtiges Konstrukt darzustellen. Bei Untersuchung der einzelnen Unterskalen (Tagesmessung) der verschiedenen Strategien waren es allerdings nur Elektive Selektion und Optimierung, welche signifikant mit den Arbeitskriterien zusammenhängen, jedoch weder Verlustorientierte Selektion noch Kompensation. Es ergab sich kein Zusammenhang von SOK und Alter. Alter spielte für die Mehrheit der Zusammenhänge weder als Moderator noch als Prädiktor eine statistisch bedeutsame Rolle. Der Einsatz der SOK-Strategien ist somit in allen Altersgruppen gleich wichtig. Gesundheit moderierte den Zusammenhang zwischen Selektion und Arbeitsleistung. Je geringer die eingeschätzte Gesundheit, desto stärker war der Zusammenhang zwischen Selektion am Arbeitsplatz und Arbeitsleistung. Eventuell kann Selektion (elektiv oder verlustorientiert) dazu beitragen, eine verminderte subjektive Gesundheit auszugleichen. Rahmenmodell 1 wurde somit teilweise

bestätigt. Das Rahmenmodell 1 mit den in der vorliegenden Arbeit empirisch bestätigten Zusammenhängen ist in Abbildung 19 veranschaulicht.

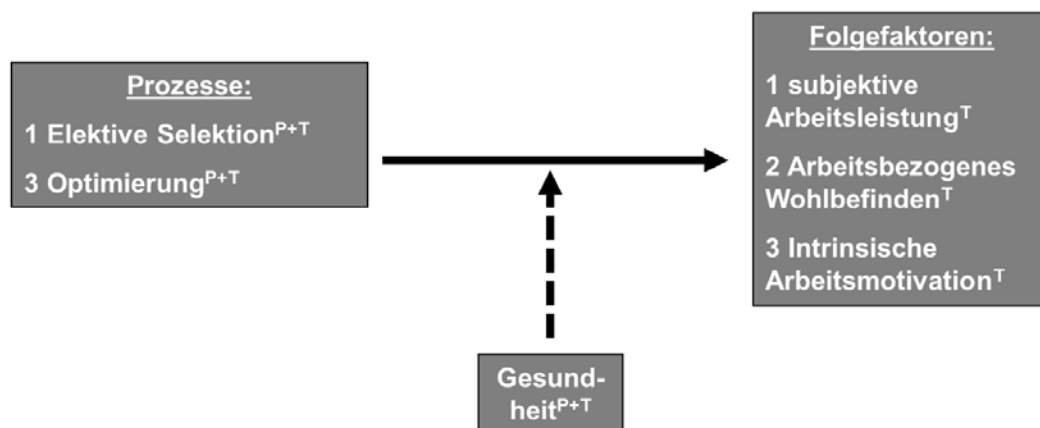


Abbildung 19: Rahmenmodell 1 mit signifikanten Hypothesen; ^P Personenvariable; ^T Tagesvariable

Das zweite Rahmenmodell untersuchte interindividuelle Unterschiede der Architekten und deren Arbeitsumwelt in Bezug auf den Einsatz der SOK-Strategien. Die Personenvariablen Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft und Identifikation mit der Arbeit sollten differenziell signifikant mit dem Einsatz der SOK-Strategien verbunden sein. Genauso sollte die Arbeitsumweltvariable Entscheidungsspielraum positiv mit dem Einsatz der vier SOK-Strategien korrelieren.

Die personenbezogenen Faktoren, die mit SOK in Zusammenhang stehen sollten (Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft, Identifikation mit der Arbeit) zeigten keinen solchen klaren Zusammenhang mit SOK, weder mit der Gesamtskala noch mit den Unterskalen, lediglich interne Kontrollüberzeugung wies einen Zusammenhang mit der Strategie Kompensation auf, jedoch nicht mit den anderen Strategien. Der umweltbezogene Faktor Entscheidungsspielraum wies ebenfalls keinen Zusammenhang mit den SOK Strategien auf. Rahmenmodell 2 musste somit fast vollständig verworfen werden. Der sich empirisch als signifikant herausgestellte Zusammenhang des Rahmenmodells 2 ist in Abbildung 20 zusammengefasst.

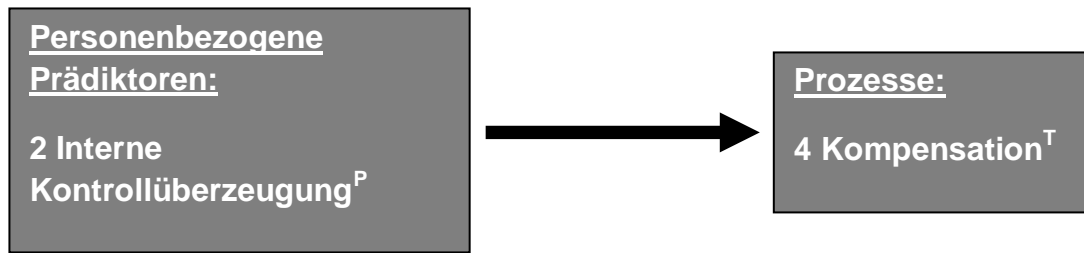


Abbildung 20: Modell 2 mit signifikanten Hypothesen; ^P Personenvariable; ^TTagesvariable

6.1.1 Zusammenhänge einzelner SOK-Strategien mit Arbeitskriterien

Für den ersten Hypothesenkomplex ließ sich ein Zusammenhang auf dem Signifikanzniveau für die Strategien Elektive Selektion und Optimierung erkennen. Diese beiden Strategien hingen höchst signifikant positiv mit der täglichen Arbeitsleistung zusammen ($\beta = 0.34$ und 0.85 , $p < .001$).

Verlustorientierte Selektion zeigte dagegen nur einen marginalen ($\beta = 0.20$, $p = <.10$) bzw. Kompensation gar keinen Zusammenhang mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung ($\beta = 0.20$, $p > .05$).

Auch für die Tageskriterien des Arbeitswohlbefindens - Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus und Arbeitsstress - ergab sich ein (höchst) signifikanter Zusammenhang mit den Strategien Elektive Selektion ($\beta = 0.42, 0.21, -0.04$, $p < .001$ bzw. $p < .05$) und Optimierung ($\beta = 0.60, 0.56, \text{und } -0.08$, $p < .001$), nicht aber für die anderen beiden Strategien Verlustorientierte Selektion ($\beta = 0.05, 0.00, -0.003$, $p > .05$) und Kompensation ($\beta = 0.10, 0.25, -0.01$, $p > .05$)

Für die globalen Wohlbefindensvariablen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsprobleme offenbarte sich ein anderes Muster: Optimierung war hoch signifikant mit der globalen Arbeitszufriedenheit verbunden ($t = 2.51$, $p < .01$), genauso ergab sich ein höchst signifikanter Zusammenhang für Kompensation ($t = 3.47$, $p < .001$). Dagegen zeigte sich kein Zusammenhang für die beiden Selektionsarten ($t = -0.04$ und -1.10 , $p > .05$). Mit den globalen Arbeitsproblemen waren Elektive Selektion höchst signifikant ($t = -3.50$, $p < .001$), Optimierung marginal signifikant ($t = -1.63$, $p < .10$) und

Kompensation hoch signifikant ($t = -3.01, p < .01$) verbunden. Verlustorientierte Selektion wies keinen Zusammenhang mit den beiden Arbeitskriterien auf ($t = 1.81, p > .05$).

Auch für die Arbeitsmotivation zeigten die Untersuchungsergebnisse einen ähnlichen Zusammenhang. Elektive Selektion hing im Modell hoch signifikant mit Motivation zusammen ($\beta = 1.16, p < .01$), Optimierung allerdings nur marginal ($\beta = 0.14, p < .10$). Verlustorientierte Selektion und Kompensation zeigten keine Zusammenhänge auf ($\beta = -0.14$ und $-0.04, p > .05$). Das Mehrebenenmodell mit den vier SOK-Strategien erklärte zwischen 15 und 31 Prozent der Gesamtvarianz für die verschiedenen täglichen Arbeitskriterien auf, außer für Arbeitsmotivation. Hier betrug die durch die SOK-Strategien aufgeklärte Varianz nur 3 Prozent. Für die beiden globalen Arbeitskriterien lag die aufgeklärte Varianz bei 7 bzw. 10 Prozent.

Somit lässt sich festhalten, dass ein mehrfach bestätigter Zusammenhang zwischen den Strategien Elektive Selektion und Optimierung mit den verschiedenen Arbeitskriterien und Messebenen existiert, dies ist aber für Verlustorientierte Selektion und Kompensation nicht der Fall. Die Studienteilnehmer, die über einen hohen Einsatz von Elektiver Selektion und Optimierung berichteten, wiesen im Vergleich höhere Werte der Arbeitskriterien Leistung, Wohlbefinden und Motivation auf. Die hier vorliegenden Befunde lassen sich den Ergebnissen vorangegangener Studien zuordnen. So fanden Freund und Baltes (2002b) einen Anstieg der Strategie Elektive Selektion über die Lebensspanne, wohingegen Verlustorientierter Selektion abnahm. Jopp und Smith (2006) berichteten ebenfalls einen Anstieg an elektiver Selektion mit dem Alter.

Abraham und Hansson (1995), Bajor und Baltes (2003), Müller et al. (2012), Müller et al. (2013), Weigl et al. (2013); Yeung und Fung (2009) ermittelten einen allgemeinen Zusammenhang der SOK-Strategien mit der Arbeitsleistung, allerdings war dies nicht einheitlich für alle vier Strategien, sondern es wurden verschiedene Ergebnisse für die eine oder andere Strategien berichtet. Ebenso sind die in der vorliegenden Untersuchung gefundenen Ergebnisse für die vier Strategien unterschiedlich.

Mehrere Studien zeigten auch für das Arbeitswohlbefinden in Bezug auf SOK verschiedene Zusammenhangsmuster für die vier Strategien (B. B. Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Freund & Baltes, 1998; Wiese et al., 2002). Dagegen konnten Abraham und Hansson (1995) keinen klaren Zusammenhang zwischen SOK und arbeitsbezogenem Wohlbefinden finden.

Die hier gefundenen differenziellen Zusammenhänge - für Elektive Selektion und Optimierung einerseits signifikante Beziehung mit den Arbeitskriterien, für Verlustorientierte Selektion und Kompensation andererseits nicht signifikante Beziehung mit den Arbeitskriterien - werfen Fragen auf. Dieser zunächst uneinheitliche Befund lässt bei genauerer Betrachtung eine Systematik erkennen. Wie von verschiedenen Forschern postuliert, sind die Strategien Elektive Selektion und Optimierung allgemeine Selbstmanagementstrategien, wohingegen Verlustorientierte Selektion und Kompensation zwei Strategien sind, welche per Definition zum Ausgleich von Verlusten („Verlustmanagement“) eingesetzt werden (Freund, Li, Baltes, Brandtstädter, & Lerner, 1999; Marsiske et al., 1995). *“In particular, loss-regulatory strategies (i.e., compensation and loss-based selection) are expected to be used more frequently due to age-related loss and resource restriction”* (Boerner & Jopp, 2007, S. 185).

Deshalb könnte ein Grund für das sich hier ergebene Zusammenhangsmuster sein, dass die Stichprobe der Architekten, selbst für ein hohes Erwerbssalter (Altersgruppe 55 bis 67 Jahre) noch keine entscheidenden Verluste in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeiten erfahren haben. Somit waren die Strategien zum Verlustausgleich nicht notwendig oder effizient. Dagegen haben die vorliegenden Ergebnisse hervorgebracht, dass die allgemeineren Strategien Elektive Selektion und Optimierung eine Hilfe bei der Organisation der Arbeitstätigkeiten sein können, zumindest hoch signifikant positiv mit den Arbeitskriterien verbunden waren. Ein weiterer Grund könnte sein, dass die Fähigkeitsverluste, wenn sie dann auftreten, zu schwerwiegend sind, um von den beiden Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation ausgeglichen zu werden und somit die Personen mit Verlusterfahrungen nicht mehr in der Stichprobe enthalten waren, da sie ihre Arbeitstätigkeit bereits aufgeben mussten. Nach Brandtstädter, Wentura, and Rothermund (1999) werden kompensatorische Aktivitäten vor allem dann unternommen, wenn Verluste deutlich erkennbar werden und gleichzeitig reversibel erscheinen. Somit besteht die Möglichkeit, dass bei der vorliegenden Stichprobe entweder Verluste noch nicht erkennbar waren, auch für die älteren Architekten, oder deutliche Verluste nicht als reversibel wahrgenommen wurden. Die erste Möglichkeit scheint bei einer aktiv im Berufsleben stehenden Stichprobe wahrscheinlicher. Es könnte folglich eine Verzerrung der Daten vorgelegen haben, da Architekten mit

irreversibel erscheinenden Verlusterfahrungen ihre Tätigkeit vielleicht nicht mehr ausübten.

Zur weiteren Klärung dieser Vermutung wäre eine Studie mit zwei Messzeitpunkten hilfreich. Zum ersten Messzeitpunkt könnten Arbeitsfähigkeit und der Einsatz der SOK-Strategien erhoben werden, zum zweiten Messzeitpunkt dann nochmals die Arbeitsfähigkeit. Dann könnte der Frage nachgegangen werden, ob Probanden, die zum ersten Messzeitpunkt eine reduzierte Arbeitsfähigkeit aber einen hohen Einsatz der verlustausgleichenden Strategien Verlustorientierte Selektion und Kompensation aufwiesen, zum zweiten Messzeitpunkt immer noch arbeitsfähig waren. Analog dazu sollten jene Probanden, welche zum ersten Messzeitpunkt eine reduzierte Arbeitsfähigkeit aber über keine Anwendung der beiden Strategien berichteten, zum zweiten Messzeitpunkt eine anhaltende Reduzierung der Arbeitsfähigkeit erfahren.

Um zu prüfen, ob die SOK-Strategien in ihrem Zusammenhang eventuell besonders effizient zur Erhaltung der Arbeitsleistung an den Tagen waren, welche die Teilnehmer als besonders herausfordernd erlebten, untersuchte die Post-hoc-Analyse die Tage, an denen sich die Teilnehmer überfordert gefühlt hatten, detaillierter. Die Relevanz dieses ergänzenden Vorgehens ergab sich aus den statistischen Auswirkungen dieser weitestgehend homogenen Stichprobe. Die Teilnehmer hatten auf die Frage *„Meine Arbeit hat mich heute ständig überfordert“* von insgesamt 320 Tagen nur an 9 Tagen einen Wert von 4 oder 5 angegeben. Selbst bei Hinzunahme des mittleren Skalenwertes „3“ stieg die Anzahl der überfordernden Tage lediglich auf insgesamt 29 Tage an. Da die Zahl der überfordernden Tage sehr gering war, sind die statistischen Auswertungen nur sehr begrenzt interpretierbar. Es ergab sich weder ein signifikanter Interaktionseffekt, noch ergaben die überfordernden Tage einen Haupteffekt. Zwar ergab sich ein logischer Zusammenhang der überfordernden Tage mit den Arbeitskriterien in der Form, dass die besonders abfordernden Tage signifikant negativ mit der Arbeitsleistung, der Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus, usw. zusammenhängen, d.h. je überfordernder der Tag, desto geringer die Arbeitsleistung, das Wohlbefinden und die Motivation. Jedoch ergab sich kein systematischer Zusammenhang der überfordernden Tage mit dem Einsatz der SOK-Strategien und auch keinen Moderatoreffekt dieser Tage auf den Zusammenhang zwischen den SOK-Strategien und den Arbeitskriterien. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass die

SOK-Strategien an besonders fordernden Tagen zu einer besonderen Geltung kommen.

6.1.2 Zusammenhänge der orchestrierten SOK-Strategien mit Arbeitskriterien

Der Hypothesenkomplex 2 beschäftigte sich mit der Frage nach der Orchestrierung. Für die Variable Orchestrierung ergab sich ein (hoch bzw. höchst) signifikanter Zusammenhang mit den Arbeitskriterien der Leistung und des Wohlbefindens auf beiden Messebenen, außer für die Variable Arbeitsenthusiasmus und ein marginaler Zusammenhang mit der Arbeitsmotivation (*Arbeitsleistung: $\beta = 1.84$, $p < .01$, Varianzaufklärung 8%; Arbeitsfreude: $\beta = 1.43$, $p < .05$, Varianzaufklärung 0.1%; Arbeitsenthusiasmus: $\beta = 0.71$, $p > .05$, 0% Varianzaufklärung; Arbeitsstress: $\beta = -0.17$, $p < .01$, 8% Varianzaufklärung; Arbeitszufriedenheit: $F = 8.02$, $p < .01$, 3% Varianzaufklärung; Arbeitsprobleme $F = 16.03$, $p < .001$, 5% Varianzaufklärung; Arbeitsmotivation: $\beta = 0.77$, $p < .10$, 2% Varianzaufklärung)*)

Es stellte sich heraus, dass Architekten, welche die vier Strategien gleichzeitig und in hohem Maße einsetzten (Orchestrierer), mehr Leistung, Wohlbefinden und Motivation empfanden als die Nicht-Orchestrierer.

Die Untersuchung der einzelnen Strategien getrennt voneinander offenbarte kein einheitliches Zusammenhangsmuster, sondern nur zwei der vier Strategien waren mit den Arbeitskriterien signifikant verbunden. Dagegen stellen die Ergebnisse einen signifikanten Zusammenhang der Orchestrierung aller Strategien mit den Arbeitskriterien dar. Allerdings war die Varianzaufklärung der Modelle mit Orchestrierung als Prädiktor nicht signifikant höher als bei den Modellen mit den vier SOK-Strategien. Daraus kann eine messtechnische Schlußfolgerung getroffen werden: Untersuchungen, welche die Gesamtskala SOK verwendeten, kamen möglicherweise zu einem signifikanten Ergebnis, obwohl die Untersuchung für die Strategien getrennt voneinander ein anderes Bild geben. Zumindest war dies in der vorliegenden Untersuchung der Fall. Auch scheint der Aspekt der Orchestrierung, also der gleichzeitigen hohen Anwendung aller vier Strategien keinen Mehrwert an Erkenntnis zu liefern als die simple Erfassung der vier Strategien.

Offensichtlich sind jedoch die Wirkungsgefüge für die verschiedenen Strategien verschieden, deswegen sollten sie einzeln und nicht als Gesamtskala untersucht

werden. Signifikante Gesamtskalen könnten bedeuten, dass nur einzelne Strategien signifikant waren, aber eine insgesamt Signifikanz bewirkt haben.

Trotzdem könnte der in der vorliegenden Untersuchung realisierte Versuch, die Definition von Orchestrierung in einer neuen Variable exakter umzusetzen, ein Ansatz sein, die Orchestrierung besser zu verstehen. Die signifikanten Zusammenhänge der orchestrierten Strategien mit den Arbeitskriterien, obwohl von den einzelnen Strategien nur zwei Strategien signifikante Zusammenhänge aufwiesen, sind ein Hinweis darauf, dass eventuell gerade an Tagen, an denen alle vier Strategien in hohem Maße eingesetzt werden und ineinander greifen, erfolgreiches Arbeiten stattfinden kann, ansonsten aber nicht alle Strategien gleich wirksam sind.

6.1.3 Alter als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien

Das Moderatormodell mit Alter als Moderator, den SOK-Strategien als Prädiktoren und Arbeitsleistung als Kriterium ergab für Elektive Selektion eine signifikante Interaktion ($\beta = 0.01, p < .05$), jedoch keine signifikante Interaktion für Verlustorientierte Selektion ($\beta = 0.005, p > .05$) und Kompensation ($\beta = 0.002, p > .05$). Für Optimierung ergab sich entgegen der Hypothese ein Interaktionseffekt mit negativer Signifikanz auf dem 5%-Niveau ($\beta = -0.03, p < .05$). Das Modell klärte mit 20% Varianz 1 % mehr auf als das Modell ohne den Moderator Alter.

Dasselbe Modell für die Kriterien des täglichen Arbeitswohlbefindens (Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus, Arbeitsstress) zeigte keinerlei Signifikanz (*Arbeitsfreude*: $\beta = 0.00, -0.01, -0.01, 0.00, p > .05, R^2 = .10$; *Arbeitsenthusiasmus*: $\beta = 0.00, 0.00, -0.02, -0.01, p > .05, R^2 = .06$; *Arbeitsstress*: $\beta = 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, p > .05, R^2 = .25$)

Für das globale Kriterium Arbeitszufriedenheit wurde ein signifikanter Interaktionseffekt in Zusammenhang mit Kompensation berechnet, jedoch nicht für die drei anderen Strategien ($F = 0.02, 1.62, 2.26, p > .05, 8.33, p < .01, R^2 = .05$)

Dagegen waren für das globale Kriterium Arbeitsprobleme drei der vier Interaktionsterme signifikant: Alter moderierte die Beziehungen von Elektiver Selektion, Verlustorientierter Selektion und Kompensation ($F = 12.24, p < .001, F = 6.78, p < .01, F = 8.89, p < .01$) positiv. Optimierung in Zusammenhang mit Arbeitsproblemen wurde nicht von Alter moderiert ($F = 1.03, p > .05, R^2 = .09$).

Schließlich war für Arbeitsmotivation der Interaktionsterm von Alter und SOK nicht signifikant ($\beta = -0.01, -0.01, -0.01, 0.00, p > .05, R^2 = .15$)

Somit erwiesen sich die meisten Unterhypothesen als nicht signifikant. Ältere Architekten zeigten für die Mehrheit der Unterhypothesen keine höheren Werte bei den Arbeitskriterien, wenn sie die SOK-Strategien einsetzten, als ihre jüngeren Kollegen. Der Einsatz der SOK-Strategien scheint für alle Altersgruppen gleich wichtig.

Ebenso wie die vorliegende Untersuchung fand auch Jopp (2002) in ihrer Arbeit keine einheitlichen Zusammenhänge der SOK-Strategien mit Alter. Während für Elektive Selektion eine positive Korrelation mit Lebensalter bestand, ergaben sich für die anderen Strategien keine solchen Korrelationen mit Lebensalter. Abraham und Hansson (1995) fanden ebenfalls keine signifikanten Korrelationen der drei SOK-Strategien mit Arbeitsfreude oder Arbeitsenthusiasmus, noch signifikante Interaktionen der SOK-Strategien mit Alter in Bezug auf diese Arbeitskriterien. Damit bleibt die Frage weiterhin ungeklärt, ob die SOK-Strategien für bestimmte Lebensphasen besonders wichtig sind oder von bestimmten Altersgruppen vermehrt eingesetzt werden. Die vorliegende Untersuchung liefert allerdings einen weiteren Befund zur Aussage von B. B. Baltes und Dickson (2001), dass sich das SOK-Modell empirisch als erfolgreich zur Vorhersage von Entwicklungssituationen herausgestellt hat, die nicht unbedingt vom Alter abhängen.

Eine mögliche Erklärung, warum tatsächlich doch ein Alterseinfluss besteht, dieser sich aber in der vorliegenden Untersuchung nicht herausgestellt hat, liefern die Befunden von Zacher und Frese (2011). In deren Studie zeigte sich für ältere Mitarbeiter ein Zusammenhang des SOK-Einsatzes auf die abhängige Variable (Möglichkeiten für Karriereentwicklung und neue Ziele) nur bei niedriger Aufgabenkomplexität.

Eventuell wurde in der vorliegenden Untersuchung deshalb keine signifikante Interaktion von Alter mit SOK in Bezug auf die Arbeitskriterien gefunden, weil Architektur von hoher Aufgabenkomplexität geprägt ist und dadurch ein Berufsfeld darstellt, in dem ein solcher Zusammenhang nicht zutrifft, während dieser für andere Berufsfelder durchaus gültig ist. Weitere Studien in anderen Berufsfeldern könnten hierzu Klärung schaffen.

In der vorliegenden Studie wurde ein linearer Einfluss von Alter auf die Beziehung zwischen dem SOK-Einsatz und den Arbeitskriterien untersucht. Gemäß Warr (1994) könnten auch kurvilineare Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeitsleistung bestehen. „*For example, increasing but negatively accelerating curves or an inverted-U pattern might sometimes be expected in addition to linear relationships of the kind described earlier..*“ (Warr, 1994, S. 500). Verschiedene Studien weisen auf eine umgedrehte U-förmige Beziehung zwischen Alter und Output hin (Clay, 1956; Cole, 1979; Horner et al., 1986; Kutscher & Walker, 1960; Simonton, 1988; Sparrow & Davies, 1988). Doch auch nach Untersuchung der vorliegenden Stichprobe, aufgeteilt in drei verschiedene Altersgruppen (20-45 Jahre, 46-55 Jahre, 56-86 Jahre), hatte Alter keinen signifikanten Effekt auf die Beziehung von SOK und Arbeitskriterien.

6.1.4 Subjektive Gesundheit als Moderator zwischen SOK und Arbeitskriterien

Für das Modell mit Gesundheit als Moderator, den SOK-Strategien als Prädiktoren und Arbeitsleistung als Kriterium wurden die Interaktionsterme für Elektive und Verlustorientierte Selektion signifikant ($\beta = -0.30, p < .05$ und $\beta = -0.40, p < .01$), jedoch nicht für Optimierung ($\beta = -0.02, 0.42, p > .05$) Das Modellklärte 18% an Varianz auf. Somit war für Probanden mit niedriger subjektiver Gesundheit die Beziehung der beiden Selektionsarten mit der Arbeitsleistung höher als für Versuchsteilnehmer mit einer hohen subjektiven Gesundheit.

Für Arbeitsfreude ließ sich ein anderes Muster erkennen. Keiner der Interaktionsterme war signifikant ($\beta = 0.02, 0.31, -0.03, 0.25, p > .05, R^2 = .12$). Dagegen wurde analog zu Arbeitsleistung bei Arbeitsenthusiasmus der Interaktionsterm für Elektive Selektion und Alter ($\beta = -0.34, p < .01$) hoch signifikant und für Verlustorientierte Selektion und Alter ($\beta = -0.27, p < .10$) marginal signifikant. Optimierung und Kompensation ($\beta = 0.05$ und $0.24, p > .05$) waren nicht signifikant. Die Varianzaufklärung R^2 betrug .15. Das Moderatormodell für Arbeitsstress entsprach dem für Arbeitsfreude, kein Interaktionsterm war signifikant ($\beta = 0.03, -0.03, -0.02, -0.04, p > .05, R^2 = .23$).

Im Kontrast dazu wurden für die globale Arbeitszufriedenheit die Interaktionsterme von Gesundheit und Optimierung ($F = 19.78, p < .001$) sowie Gesundheit und

Kompensation ($F = 19.17, p < .001$) signifikant, für Elektive und Verlustorientierte Selektion war dem nicht so ($F = 0.23, 0.26, p > .05, R^2 = .19$).

Für die globalen Arbeitsprobleme wurden die Interaktionen von Gesundheit mit Elektiver Selektion ($F = 15.16, p < .001$), Optimierung ($F = 4.15, p < .05$) und Kompensation ($F = 12.02, p < .001$) signifikant, nicht so für Verlustorientierte Selektion ($F = 0.89, p > .05$). Hier betrug die Varianz 15%.

Im Motivationsmodell war für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit der Zusammenhang zwischen SOK und Verlustorientierter Selektion signifikant ($\beta = -0.33, p < .05$), für die anderen Zusammenhänge dagegen nicht ($\beta = 0.17, 0.27, 0.35, p > .05, R^2 = .18$).

Insgesamt war der Zusammenhang der SOK-Strategien mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und den allgemeinen Arbeitsproblemen bei den Probanden mit niedriger subjektiver Gesundheit wesentlich häufiger signifikant als der Zusammenhang der SOK-Strategien für diese Probanden in Bezug auf die täglichen Arbeitsvariablen. Die Zusammenhänge sind uneinheitlich, was eine Interpretation der Befunde erschwert.

Die von Müller et al. (2013) gefundenen Ergebnisse eines Zusammenhangs der SOK-Strategien mit der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit konnten mit der vorliegenden Studie nur teilweise bestätigt werden. Allerdings wurde Gesundheit hier als Moderator untersucht, im Gegensatz zur Studie von Müller et al., welche Gesundheit als Kriterium erfassten.

Die Untersuchung des Moderatoreinflusses von täglicher subjektiver Gesundheit auf den Zusammenhang zwischen dem SOK-Einsatz und den Arbeitskriterien brachte wenig Aufschluss. Da es hierzu noch fast keine Studien gibt, wäre eine weitere Studie zur Überprüfung der hier ergebnen Befunde notwendig.

6.1.5 Interindividuelle Unterschiede für den Einsatz der SOK-Strategien

Die in der vorliegenden Studie untersuchten Zusammenhänge verschiedener Personen- und Umweltvariablen mit dem Einsatz der SOK-Strategien erwiesen sich als nicht signifikant (Gewissenhaftigkeit: $\beta = 0.26, 0.30, 0.49, 0.70, p > .05, R^2 = .00$;

interne Kontrollüberzeugung: $\beta = -0.46, 0.19, 0.24, R^2 = .00$; externe Kontrollüberzeugung: $\beta = -0.07, -0.11, -0.36, -0.47, R^2 = .00$; Verausgabungsbereitschaft: $-0.47, 0.40, -0.15, R^2 = .00$; Arbeitsidentifikation: $-0.06, -0.07, 0.07, 0.02, R^2 = .00$; Entscheidungsspielraum, $-0.06, 0.01, 0.04, 0.08, R^2 = .00$)

Lediglich der Zusammenhang zwischen interner Kontrollüberzeugung und Kompensation war hoch signifikant ($\beta = 1.00, p < .01$). Dieser Befund entsprach den Korrelationsergebnissen, welche in Tabelle 10 (S. 157) aufgeführt wurden. Auch hier zeigte sich bereits ein signifikanter Zusammenhang nur mit Kompensation. Das Modell klärte keinerlei Varianz auf, weshalb eine Interpretation der Daten nicht möglich ist.

Beispielsweise wurde Entscheidungsspielraum von anderen Studien mehrfach als ein Prädiktor für den Einsatz der SOK-Strategien belegt. Dies spricht dafür, dass die hier vorliegenden Daten unbrauchbar sind statt gegen einen solchen Zusammenhang zu sprechen.

Eine mögliche Erklärung für die vorgefundenen Ergebnisse wäre ein Deckeneffekt der Architektenstichprobe. Hierfür spricht erstens, dass die Mittelwerte der Skalen Gewissenhaftigkeit, Interne Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft, Arbeitsidentifikation und Entscheidungsspielraum relativ hoch waren und dass andererseits die Variabilität gleich Null war. Eventuell ist eine Stichprobe aus nur einem Berufsfeld in einigen Aspekten zu homogen und in weiteren Studien sollten zur Klärung heterogenere Stichproben erfasst werden.

6.1.6 Vergleich der Varianzaufklärung der Modelle mit und ohne SOK

Es zeigten sich einige überraschende Befunde hinsichtlich der Varianzaufklärung der verschiedenen Modelle. Im Vergleich zu den Nullmodellen erbrachten die Modelle mit den Personen- und Umweltvariablen als Prädiktoren in der Regel keinen Zugewinn bei der Varianzaufklärung der Arbeitskriterien. Dagegen erklären die Modelle mit den SOK-Strategien als zusätzlichem Prädiktor (SOK als Gesamtskala) bis zu 24% mehr Varianz auf.

Dies lässt auf verschiedene Aussagen schließen: Zwar kann die Messung als gelungen angesehen werden, da die bekannten Variablen aus der Arbeitswelt, wie beispielsweise Entscheidungsspielraum, Verausgabungsbereitschaft, usw. sehr wohl

signifikant mit den Arbeitskriterien zusammenhängen. Allerdings klären sie nicht viel Varianz auf, was eventuell daran liegt, dass Architekten eine sehr homogene Stichprobe waren. Darüber hinaus hängen die SOK-Strategien mehrheitlich signifikant mit den Arbeitskriterien zusammen und erklären gleichzeitig ausreichend Varianz. Diese weitere Varianz, welche nicht bereits durch die Zusammenhangsfaktoren erklärt wird, stellt also den Mehrwert der SOK-Strategien an Informationsgewinn dar. Somit sind die SOK-Strategien nicht nur mehrheitlich signifikant mit den Arbeitskriterien verbunden, sie klären auch einen eigenen Teil an Varianz auf und sollten deshalb mehr Beachtung bei der Erforschung der Möglichkeiten erfahren, welche zu einem erfolgreichen Altern am Arbeitsplatz führen.

6.2 Stärken und Einschränkungen

Der Abschnitt zur Bewertung der Stärken und Schwächen der vorliegenden Untersuchung ist in drei Bereiche unterteilt, nämlich die Ebene des theoretischen und empirischen Beitrags der Arbeit, die Wahl und Operationalisierung der Konstrukte und das Design.

6.2.1 Zum theoretischen und empirischen Beitrag dieser Arbeit

Die bisher im deutschsprachigen Raum durchgeführten Studien (Müller et al., 2013; Müller et al., 2012; Schmitt et al., 2012; Weigl et al., 2013; Zacher & Frese, 2011) deuteten bereits auf eine gewisse Relevanz des SOK-Modells für die Arbeitswelt hin. Die in der vorliegenden Untersuchung durchgeführte Überprüfung des SOK-Modells für das Berufsfeld Architektur bestätigt allgemein den Nutzen des SOK-Modells für die Arbeit, allerdings mit einigen Einschränkungen.

6.2.2 Zur Auswahl von SOK-Strategien, Zusammenhangsfaktoren und Arbeitskriterien

6.2.2.1 SOK-Strategien

Um die Anwendung der SOK-Strategien in Bezug auf die Arbeitswelt möglichst korrekt zu operationalisieren, wurden in zwei Vorstudien die beiden existierenden SOK-Fragebögen von Freund und Baltes (2002b) und Abraham und Hansson (1995) verglichen und auf das tägliche Messniveau angepasst. Aufgrund verschiedener Aspekte der Messqualität verwendete die vorliegende Studie den Fragebogen von Freund und Baltes. Diese Vorgehensweise sollte eine hohe inhaltliche Relevanz der SOK-Strategien in Bezug auf Arbeit gewährleisten.

Einer der Vorteile der Studie ist die Untersuchung der einzelnen Strategien in Bezug auf ihr Zusammenhängegefüge mit Alter und Gesundheit, verschiedenen Personen- und Arbeitsvariablen sowie die Orchestrierung dieser einzelnen Strategien. Bisherige Studien haben sich entweder auf die Untersuchung der einzelnen Strategien oder auf eine Gesamtskala (Schmitt et al., 2012; Yeung & Fung, 2009) beschränkt, aber es existiert höchst wahrscheinlich keine Studie, welche beide Vorgehensweisen in derselben Untersuchung verglichen hat.

6.2.2.2 Zusammenhangsfaktoren

Die Interpretation der aufgrund der aktuellen Forschungslage und inhaltlicher Überlegungen gewählten vorangehenden Zusammenhangsfaktoren Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung, Verausgabungsbereitschaft, Arbeitsidentifikation und Entscheidungsspielraum wurde aufgrund der fehlenden Varianz unzulässig. Die eigentlich zur Erhöhung der internen Validität gewählte homogene Stichprobe stellte sich als zu homogen heraus und der möglicherweise hier vorliegende Deckeneffekt lässt eine weitere Untersuchung dieser Faktoren auf das SOK-Verhalten in fortführenden Studien notwendig erscheinen.

Hinzu kommt, dass die Beschränkung der vorliegenden Untersuchung auf erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt und die Beschränkung auf Arbeitskriterien als abhängigen Variablen eventuell der Komplexität von erfolgreichem Altern nicht gerecht wird. Angenommen, erfolgreiches Altern allgemein und erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt bedingen sich gegenseitig und sind so eng verzahnt, dass für eine sinnvolle Operationalisierung von erfolgreichem Altern bei der Arbeit auch das Privatleben stärker mit in den Untersuchungsaufbau mit einbezogen werden müsste. Zwar hat die vorliegende Untersuchung ein Item zur privaten Situation und die allgemeine Lebenszufriedenheit als Kontrollvariablen miterhoben. Eventuell müssten aber weitere Faktoren aus dem Privatleben erfasst werden, insbesondere unter Einbezug der Studien zu *Work-Life-Balance* (Klumb, Hoppmann, & Staats, 2006), welche signifikante wechselseitige Einflüsse zwischen Arbeitsleben und Privatleben fanden. Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt ist nicht zuletzt ein Teil des allgemeinen erfolgreichen Alterns.

6.2.2.3 Arbeitskriterien

Für eine möglichst vielseitige Erfassung von Arbeitskriterien des erfolgreichen Alterns in der Arbeitswelt und zu besseren Vergleichszwecken analog zu Abraham und Hansson (1995) berücksichtigte die vorliegende Untersuchung sieben Variablen auf zwei Messebenen. Tatsächlich offenbarte sich jedoch für die verschiedenen Kriterien das gleiche Zusammenhangsmuster: Elektive Selektion und Optimierung stellten sich in Zusammenhang mit fast allen Kriterien als hoch signifikant heraus. Je mehr von diesen Strategien die Versuchspersonen einsetzten, desto höher waren die Werte von Leistung, Freude, Enthusiasmus, Zufriedenheit und Motivation und desto niedriger die Werte von Stress und Probleme in Bezug auf die Arbeit. Dies ist ein Befund, welcher sich so in der Forschung bisher noch nicht dargestellt hat. Abraham und Hansson hatten für alle Strategien einen Anstieg mit dem Alter in Bezug auf die verschiedenen Kriterien festgestellt. Allerdings hatten sie nicht zwischen Elektiver und Verlustorientierter Selektion unterschieden, was aufgrund der in der vorliegenden Untersuchung gefundenen Ergebnisse ein wichtiger Unterschied sein könnte.

6.2.3 Design

Verschiedene Untersuchungen haben zur Überprüfung des SOK-Modells entweder verschiedene Berufe gemeinsam erhoben (z.B. Abraham & Hansson, 1995; Schmitt et al., 2012) oder sich wie die vorliegende Studie auf ein Berufsfeld begrenzt (z.B. Müller et al., 2012; Yeung & Fung, 2009). Für eine höhere interne Validität erfasste die vorliegende Untersuchung nur ein Berufsfeld, das Berufsfeld Architektur. Dies hat den Nachteil, dass die hier gefundenen Ergebnisse nicht ohne weiteres auf andere Berufsfelder generalisiert werden dürfen und können, die externe Validität somit begrenzt ist.

Neben der verminderten Repräsentativität durch die Beschränkung auf das Berufsfeld Architektur muss nach der Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe für die Gesamtheit der Architekten diskutiert werden. Eine Vorselektion weniger erfolgreicher Architekten, insbesondere leistungsschwacher älterer Architekten, ist denkbar (siehe Arnold & Feldman, 1982). Außerdem scheint die Teilnahme an der Studie vor allem auf Architekten zuzutreffen, welche sich über ein hohes Maß an Motivation und Engagement, sowie eventuell einer gewissen Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation beschreiben lassen. Der Grund hierfür könnte in der allgemeinen Anschreibung per Post liegen, da diese Art der Anschreibung einen gewissen aktiven Anteil in Form einer Rückmeldung der Teilnahmebereitschaft voraussetzte. Die vorliegende Untersuchung weist eine geringe Rücklaufquote auf. Dies kann eventuell durch den wenig direkten und wenig verpflichtenden Charakter des Studienaufrufs per Postanschreiben erklärt werden. Der postalische Studienaufruf hat eventuell zur Folge, dass die vorliegenden Daten durch einen *Self-Selection-Bias* verzerrt wurden.

Dagegen stellt die Altersverteilung der Stichprobe ein Vorteil der vorliegenden Untersuchung dar. In vielen Studien zum erfolgreichen Altern in der Arbeitswelt gab es wenige Versuchsteilnehmer älter als 50 Jahre (Warr, 1994). In der vorliegenden Studie war ca. die Hälfte der Stichprobe von Architekten der älteren Altersgruppe vertreten.

Die endgültige Teilnehmerzahl von 64 Personen ist für Tagebuchstudien akzeptabel und üblich (siehe z.B. Bledow, Schmitt, Frese, & Kühnel, 2011; Foo, Uy, & Baron,

2009; Schmitt et al., 2012) und verfügt gemäß Multilevel-Hochrechnungen über ausreichend Power (Scherbaum & Ferreter, 2009; Schmitt et al., 2012).

Auch die deskriptiven Ergebnisse der personen- und arbeitsumweltbezogenen Zusammenhangsfaktoren lassen darauf schließen, dass die Stichprobe der Architekten eine sehr spezifische Stichprobe ist, somit die Generalisierung der Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten sind

Wie bereits erwähnt, bietet der Tagebuchansatz einige Vorteile. Die Daten wurden jedoch am Abend erhoben und bezogen sich auf den gesamten Arbeitstag. Somit könnten die Aussagen, welche den gesamten Arbeitstag betrafen, von den letzten Arbeitserfahrungen verzerrt worden sein. Es wäre wünschenswert, eine Untersuchung anzustreben, welche mehrere Messzeitpunkte am Tag beinhaltet. In manchen Studien ist dies bereits verwirklicht worden, zum Beispiel bei Klumb et al. (2006), in deren Studie Probanden mit Hilfe eines Taschencomputers mehrere Messzeitpunkte durchführten. Die Befragung zu mehreren Tageszeitpunkten wird allerdings erschwert dadurch, dass die Länge der jeweiligen Befragung immer kürzer ausfallen muss, je öfter gemessen wird. Es besteht die Gefahr, dass die Qualität der Messdaten darunter leidet. Trotzdem ist die Erfassung der Variablen auf Tagesniveau ein Erkenntnisgewinn, wie die Verteilung von intra- zu interindividueller Variabilität zeigt, welche für alle Kriterien bei ca. 50 Prozent lag.

Ein weiterer Diskussionspunkt der vorliegenden Untersuchung bildet die Operationalisierung subjektiver Variablen. Die Analyse rein subjektiver Daten ist, wegen der ihnen zugrunde liegenden motivationalen Prozesse, als kritisch zu beurteilen, weil es zu sozialer Erwünschtheit und positiver Selbstdarstellung kommen kann (DeNisi & Shaw, 1977). Dem hat die vorliegende Untersuchung vorzukommen versucht, indem soziale Erwünschtheit als Kontrollvariable miterhoben wurde. Tatsächlich korrelierte soziale Erwünschtheit nicht mit den Untersuchungsvariablen, was für eine weitgehend authentische und unverzerrte Antwort der Probanden spricht. Allerdings erfüllten die Reliabilitätswerte der Variable Soziale Erwünschtheit nicht die Kriterien, weshalb eine Interpretation mit Vorsicht zu betrachten ist. Des Weiteren ist in der vorliegenden Untersuchung die Erhebung durch Selbstberichte keine wesentliche Einschränkung zu nennen, da hier affektive Erlebenszustände im Vordergrund standen (z.B. Wohlbefinden, Motivation), welche nur von den Betroffenen selbst einschätzbar sind. Andere Variablen, die auch auf objektiverem

Weg erfasst werden könnten, sollten in weiterführenden Studien mit anderen Methoden repliziert werden. Beispielsweise haben Klumb et al. (2006) für die Erfassung von Arbeitsstress den Kortisolspiegel der Versuchsteilnehmer gemessen und Yeung und Fung (2009) für die Operationalisierung von Arbeitsleistung die Verkaufszahlen von Versicherungen ermittelt.

Aufgrund der in der vorliegenden Untersuchung realisierten fünf Messzeitpunkte an fünf Tagen kann bei dem Tagebuchdesign nicht von einer Längsschnittuntersuchung gesprochen werden. Zum Beispiel verändert sich der Einfluss der Variable Alter auf verschiedene Kriterien innerhalb des Zeitraums von fünf Tagen kaum. Deshalb handelt es sich bei dem gegenwärtigen Untersuchungsdesign prinzipiell um eine Querschnittsstudie, welche dank der Fünftagesmessung an Messgenauigkeit gewinnt. Querschnittsmodelle allein sind zur Messung von Alter und Arbeit nicht ausreichend, da Versuchspersonen verschiedenen Alters und verschiedener Kohorten verglichen werden. Es wäre interessant, Veränderungen des Wirkgefüges der Variablen innerhalb eines längeren Zeitraumes zu untersuchen. Messtechnisch schwierig ist es allerdings, ein längeres Tagebuch zu erheben, da wenige Versuchspersonen sich bereit erklären könnten, täglich über einen Zeitraum von beispielsweise einem Jahr Buch zu führen. Aber auch ein klassischer Längsschnitt mit mehreren Messzeitpunkten, kombiniert mit einer jeweiligen Fünftagesintervallmessung, wäre sehr aufschlussreich und es wäre interessant, zu untersuchen, ob sich die hier gefundenen Ergebnisse in einem Längsschnitt replizieren lassen würden.

6.3 Ausblick und Fazit

6.3.1 Überlegungen zu weiterführender Forschung

Obwohl die Interpretation und Diskussion der Ergebnisse den Beitrag der vorliegenden Untersuchung zur Erklärung der SOK-Strategien in der Arbeitswelt und im mittleren Erwachsenenalter verdeutlicht hat, blieben dennoch einige Fragen unbeantwortet und neue Fragen wurden aufgeworfen. Neben den in der Diskussion bereits angeklungenen Möglichkeiten weiterführender Forschung, wären vertiefende Forschungsarbeiten hinsichtlich der folgenden Aspekte erstrebenswert.

Klärung der Unterschiede zwischen Verlustausgleichenden Strategien und Strategien des Selbstmanagements. Der Auswahl der Stichprobe für die vorliegende Untersuchung lag die Überlegung zugrunde, ein Berufsfeld mit möglichst guten Voraussetzungen zum Altern bei der Arbeit auszuwählen, um Voraussetzungen für den Einsatz der SOK-Strategien, wie zum Beispiel Entscheidungsspielraum, untersuchen zu können. Eventuell stellt die Wahl der homogenen Stichprobe mit guten Alternsvoraussetzungen im Gegenteil ein Grund für die nicht-signifikanten Zusammenhänge von Alter mit SOK und Arbeitskriterien dar. Dass der Einsatz der SOK-Strategien bei älteren Berufstätigen stärker in Beziehung steht mit den Arbeitskriterien als bei jüngeren setzt möglicherweise ein Berufsfeld mit mehr Verlusterscheinungen, z.B. physischen Belastungen, Verschleißerfahrungen, weniger Freiraum, voraus. Die Ergebnisse der Studie von Müller et al, 2013 deuten darauf hin, dass der SOK-Einsatz besonders wirksam ist, wenn nur wenige Ressourcen seitens der Arbeitsumwelt zur Verfügung stehen. Angenommen, die in der vorliegenden Stichprobe zur Verfügung stehenden Arbeitsumweltressourcen waren in hohem Maße vorhanden, so dass für die älteren Architekten ein Ausgleich durch die SOK-Strategien nicht notwendiger war als für die jüngeren. Dagegen könnte in Berufsfeldern, welche z.B. von physischen Verschleißerscheinungen stärker geprägt sind (Pflege bei Müller et al., 2013) erst Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen hinsichtlich des Zusammenhanges von SOK und Arbeitskriterien entstehen. Hierfür wären weitere Untersuchungen mit verschiedenen Berufsgruppen hilfreich.

Einbezug weiterer Konzeptualisierungen von Alter. Die vorliegende Untersuchung realisiert Alter anhand des chronologischen Alters. Diese Operationalisierung stellt nur eine Faustregel für das Alter dar. Zudem kann Alter subjektiv und objektiv gemessen werden, das subjektive mentale, biologische und kognitive Alter kann gemessen werden sowie das objektive biologische, kognitive Alter oder das umgebungs-abhängige Alter. Es wäre wünschenswert, andere Ansätze zur Messung des Alters als das in der gegenwärtigen Studie verwendete chronologische mit den hier untersuchten Variablen zu vergleichen.

Verbindung verschiedener Selbstregulationsmodelle. SOK-Strategien sind Strategien zur Adaptation, d.h. Anpassung des Individuums an die Umwelt trotz zunehmender Verluste (P. B. Baltes & Baltes, 1990a). Dabei wäre es interessant, beispielsweise die Komponenten Assimilation und Akkommodation gemäß Brandtstädter in der

Arbeitswelt zu untersuchen, also die Anpassung der (Arbeits-) Umwelt an das Individuum, beziehungsweise des Individuums an die Arbeitsumwelt. Oftmals sind Beschäftigte dazu angehalten, sich an ihre Arbeitsumwelt anzupassen. Für ein erfolgreiches Altern ist jedoch auch eine Anpassung der Arbeitsumwelt an den Arbeitnehmer möglich (z.B. ergonomische Arbeitsbereiche etc.) Studien zur Rolle von Aktivität bei der Gestaltung von Maßnahmen zum erfolgreichen Altern würden hierüber Aufschluss geben.

Neuronale Entsprechungen der SOK-Strategien. Ein weiterer Ansatz zur empirischen Beleuchtung des SOK-Modells könnte dessen Überprüfung auf der neuronalen Ebene sein. Damit könnte der Frage nachgegangen werden, ob Selektion, Optimierung und Kompensation auch durch ihre neurobiologischen Korrelate messbar sind, z.B. durch Vorgänge wie Synapsenaufbau, -abbau und Neuordnung für Selektion, Verstärkung für Optimierung nach der Hebbsche Regel (Hebb, 1949), neuronale Plastizität, d.h. andere Hirnareale übernehmen ausgefallene Funktionen für Kompensation.

Als ein Kritikpunkt am SOK-Modell (Lehr, 1980) wird häufig zu viel und zu frühe Selektion genannt. Diese kann zur Überspezialisierung führen, was eine Reduzierung der Flexibilität in Bezug auf Veränderungen am Arbeitsmarkt und bei der Arbeitstätigkeit zur Folge haben kann. Das Erforschen, ob es zuviel Selektion geben kann, wäre eine wichtige Ergänzung der hier untersuchten Befunde. So stellt sich die Frage, ob Unternehmen neben Spezialisten auch vermehrt Generalisten benötigen und ob nicht gerade Mitarbeiter mit höherer Unternehmenserfahrung als Generalisten gefördert werden sollten.

Unbewusste Anwendung der SOK-Strategien. Die Aktivierung und Anwendung der SOK-Strategien ist prinzipiell sowohl bewusst als auch unbewusst möglich (Boerner & Jopp, 2007). Daher sollte in fortführenden Studien zusätzlich zur bewussten Befragung der Probanden, wie in der vorliegenden Untersuchung, zusätzlich eine Messung angedacht werden, welche den unbewussten Einsatz der SOK-Strategien erfasst. Zum Beispiel könnte dies durch Videoaufzeichnungen des Arbeitsplatzes oder durch die genaue Schilderung der Arbeitstätigkeiten, welche dann kategorisiert werden, operationalisiert werden.

6.3.2 Überlegungen zur praktischen Nutzung der Befunde

Der vorherige Abschnitt widmete sich den theoretischen und empirischen Impulsen der vorliegenden Untersuchung, der folgende Abschnitt stellt die aus der Untersuchung hervorgehenden praktischen Implikationen vor.

Allgemein. Die vorliegende Arbeit zeigte signifikante Zusammenhänge zwischen den beiden Strategien selektive Selektion und Optimierung mit verschiedenen Arbeitskriterien. Ebenso stand der orchestrierte Einsatz der vier Strategien in signifikantem Zusammenhang mit den verschiedenen Arbeitskriterien. Somit lässt sich sagen, dass nicht nur die Anwendung beider signifikanter Strategien im Arbeitskontext von Seiten der Unternehmen unter ihren Mitarbeitern weiter gefördert werden sollte. Eventuell ist die hohe und simultane Anwendung aller Strategien besonders hilfreich für die Aufrechterhaltung von Leistung, Wohlbefinden und Motivation bei der Arbeit.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit unterstützen die Vorschläge von Schmitt et al, 2012 und Zacher & Frese, 2011, Trainings oder Seminare zur Erklärung und Anwendung der SOK-Strategien und allgemeiner Entwicklungsmöglichkeiten im mittleren Erwachsenenalter durchzuführen. Diese könnten Unternehmen ihren Mitarbeiter anbieten. In solchen Seminaren könnten Mitarbeiter lernen, Ziele zu setzen und ihre Arbeitstätigkeiten noch mehr zu strukturieren durch beispielsweise Selektion. Die Hierarchisierung von Tätigkeiten mit den höchsten Prioritäten und deren Intensivierung (Optimierung), Zeiteinteilung und das Lernen neuer Fähigkeiten sind weitere Beispiele. Aufgrund der nicht bestätigten Befunde zu Alter im Zusammenhang mit den anderen Untersuchungsvariablen ist angezeigt, dies für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem Alter anzubieten. Denn die Ergebnisse implizieren, dass die Effizienz der SOK-Strategien für die Arbeit nicht mit Alter zusammenhängt und deshalb für jüngere genauso wie für ältere Mitarbeiter gewinnbringend ist.

Auch auf Unternehmensebene selbst kann Kompensation eingesetzt werden, indem Maßnahmen, beispielsweise zu besserer Beleuchtung, für ergonomische Arbeitsbereiche eingesetzt werden, um altersbedingte physische Verlusterscheinungen auszugleichen.

Ein weiterer Befund der Untersuchung offenbarte einen Moderatoreffekt von subjektiver Gesundheit auf die Beziehung der beiden Selektionsarten und die Arbeitskriterien. Dieses Ergebnis impliziert, dass Berufstätige mit einer beginnenden vorübergehenden oder chronischen Gesundheitsverschlechterung diese Verlusterfahrungen mit Hilfe von Selektion der Arbeitstätigkeiten in Bezug auf die Arbeitskriterien ausgleichen können. Anders formuliert könnte die Reduzierung der Arbeitsaufgaben oder eine Reduzierung von einer vollen Stelle auf eine 80-Prozent-Stelle dazu beitragen, die Verlusterscheinungen auszugleichen und somit Arbeitsleistung, -wohlbefinden und -motivation aufrecht zu erhalten.

Auf das Berufsfeld Architektur bezogen. Die Verlustbezogenen Strategien verlustorientierte Selektion und Kompensation hatten keinen Zusammenhang mit verschiedenen Arbeitskriterien, dagegen zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Strategien des Selbstmanagements Elektive Selektion und Optimierung und den Arbeitskriterien. Diese beiden Strategien Elektive Selektion und Optimierung sind per Definition nicht zum Ausgleich von Verlusten, sondern zur besseren Organisation, Strukturierung und Effizienz von Arbeitstätigkeiten einsetzbar. Auch die Arbeitskriterien waren in der vorliegenden Untersuchung nicht mit Alter korreliert. Dies deutet darauf hin, dass ältere Architekten ebenso leistungsbringend und motiviert sind wie ihre jüngeren Kollegen und sich genauso wohl in ihrer Arbeitsumgebung fühlen. Ältere Architekten berichteten folglich über genauso hohe Arbeitsleistung, genauso hohes Arbeitswohlbefinden und genauso hohe Arbeitsmotivation wie ihre jüngeren Kollegen. Dieser Befund spricht für ein positives Altersbild, welches von Architekturbüros und Architektenkammern weiter publik gemacht und negativen Altersstereotypen entgegengesetzt werden sollte.

6.3.3 Resümee

In der vorliegenden Arbeit ist es gelungen, einen signifikant positiven Zusammenhang der SOK-Strategien Elektive Selektion und Optimierung mit Leistung, Wohlbefinden und Motivation bei der Arbeit nachzuweisen. Dies ist für alle Altersgruppen gleich. Für Architekten mit niedriger subjektiver Gesundheit ergab sich ein stärkerer Zusammenhang von Selektion (Elektiv und Verlustorientiert) mit den Arbeitskriterien als für Architekten mit hoher subjektiver Gesundheit. Die erfassten Personen- und Arbeitsumweltvariablen Gewissenhaftigkeit, Kontrollüberzeugung,

Verausgabungsbereitschaft, Arbeitsidentifikation und Entscheidungsspielraum hatten im Ganzen keinen Zusammenhang mit dem arbeitsbezogenen Einsatz der SOK-Strategien und scheinen insofern keine Rolle für deren Einsatz bei der Arbeit zu spielen. Allerdings könnten die Daten durch einen Deckeneffekt unbrauchbar für diesen Untersuchungsteil gewesen sein.

Ein zentraler und überraschender Befund betrifft die signifikanten Zusammenhänge von Elektiver Selektion und Optimierung mit den Arbeitskriterien, also ein differenzielles Zusammenhangsgefüge der vier Strategien. Dies lässt vermuten, dass das SOK-Modell in seiner allgemeinen Gültigkeit und insbesondere für das hohe Erwachsenenalter nicht gänzlich und direkt auf die Arbeitswelt übertragbar ist. Studien in Bezug auf das hohe Erwachsenenalter gehen mehrheitlich auf Ressourcenerhalt und Verlustausgleich im Zusammenhang mit den SOK-Strategien ein. Dagegen wurde in der vorliegenden Untersuchung der Transfer des SOK-Modells auf die Arbeitswelt und somit auf die Entwicklung im mittleren Erwachsenenalter untersucht. Im Gegensatz zum hohen Erwachsenenalter scheint das mittlere Erwachsenenalter weniger SOK-Strategien zum Ausgleich von Verlusten (Verlustorientierte Selektion und Kompensation) als SOK-Strategien zum Selbstmanagement (Elektive Selektion und Optimierung) zu benötigen. Dies könnte zum Beispiel an den Entwicklungsaufgaben des mittleren Erwachsenenalters, der „*Rush-Hour-Phase*“ der Lebensspanne liegen. Zahlreiche Verpflichtungen und Möglichkeiten wie Höhepunkt der Arbeitskarriere, Unterstützung der heranwachsenden Kinder und Elternpflege („*Sandwich-Generation*“) und hohe gesellschaftliche Verantwortung sind einige der vielen Punkte, welche mit Hilfe der Strategien Elektive Selektion und Optimierung besser strukturiert, organisiert, hierarchisiert und intensiviert werden könnten.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*(4), 733-749.
- Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, organization, optimization, and compensation through impression management. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 50*(2), P94-PP103.
- Adams, D. L. (1971). Correlates of satisfaction among the elderly. *The Gerontologist, 11*(4), 64-68.
- Aiken, L. R. (1989). *Later life*. (3 ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I., & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology, 22*(5).
- Andrisani, P. J., & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology, 61*(2), 156-165.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 350-360.
- Atkinson, J. W., & Birch, D. (1970). *The Dynamics of action*. New York: Wiley.
- Atkinson, J. W., & Raynor, J. O. (1974). *Motivation and achievement*. Washington, D.C.: Winston.
- Avolio, B. J., & Waldman, D. A. (1990). An examination of age and cognitive test performance across job complexity and occupational types. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 43-50.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & McDaniel, M. A. (1990). Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type. *Academy of Management Journal, 33*(2), 407-422.
- Bajor, J. K., & Baltes, B. B. (2003). The relationship between selection optimization with compensation, conscientiousness, motivation, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 347-367.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 555-564.
- Baltes, B. B., & Dickson, M. W. (2001). Using life-span models in industrial-organizational psychology: The theory of selective optimization with compensation. *Applied Developmental Science, 5*(1), 51-62. doi: 10.1207/s1532480xads0501_5
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 1005-1018.
- Baltes, B. B., & Young, L. M. (2007). Aging and work/family issues. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century*. (pp. 251-275). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Baltes, M. M. (1988). The etiology and maintenance of dependency in the elderly: Three phases of operant research. *Behavior Therapy, 19*(3), 301-319.

- Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (1999). Social-psychological theories and their applications to aging: From individual to collective. In V. L. Bengtson & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of theories of aging*. (pp. 209-226). New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (2003). The process of successful aging: Selection, optimization and compensation. In U. M. Staudinger & U. Lindenberger (Eds.), *Understanding human development: Dialogues with lifespan psychology*. (pp. 81-104). Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Baltes, M. M., & Lang, F. B. (1996). *Erfolgreiches Altern: Überprüfung des Metamodells "Selektive Optimierung mit Kompensation"*. Freie Universität: Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin.
- Baltes, M. M., & Wahl, H.-W. (1987). Dependency in aging. In L. L. Carstensen & B. A. Edelstein (Eds.), *Handbook of clinical gerontology* (pp. 204-221). New York: Pergamon Press.
- Baltes, P. B. (1993). The aging mind: Potential and limits. *The Gerontologist*, 33(5), 580-594.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990a). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. (pp. 1-34). New York, NY US: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990b). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. New York, NY US: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund A. M. & Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report : technical report 1999*. Berlin: Max-Planck-Inst. für Bildungsforschung.
- Baltes, P. B., Dittmann-Kohli, F., & Dixon, R. A. (1984). New perspectives on the development of intelligence in adulthood: Toward a dual-process conception and a model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & J. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior*. (Vol. 6, pp. 33-76). New York: Academic.
- Baltes, P. B., Lawton, M. P., & Salthouse, T. A. (1998). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline *Essential papers on the psychology of aging*. (pp. 86-123). New York, NY US: New York University Press.
- Baltes, P. B., & Lindenberger, U. (1988). On the range of cognitive plasticity in old age as a function of experience: 15 years of intervention research. *Behavior Therapy*, 19(3), 283-300.
- Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (2006). Life Span Theory in Developmental Psychology. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology* (6 ed., Vol. 1: Theoretical models of human development, pp. 569-664). New York: Wiley.
- Baltes, P. B., Sowarka, D., & Kliegl, R. (1989). Cognitive training research on fluid intelligence in old age: What can older adults achieve by themselves? *Psychology and Aging*, 4(2), 217-221.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471-507.

- Bambrick, P., & Bonder, B. (2005). Older adults' perceptions of work. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 24(1), 77-84.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284-309. doi: 10.1108/00251740810854168
- Barnes-Farrell, J. L., & Piotrowski, M. J. (1991). Discrepancies between chronological age and personal age as a reflection of unrelieved worker stress. *Work & Stress*, 5(3), 177-187.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bass, S. A., & Caro, F. G. (2001). Productive Aging: A Conceptual Framework. In N. Morrow-Howell, J. Hinterlong & M. Sherraden (Eds.), *Productive Aging: Concepts and Challenges* (pp. 37-78). Baltimore, London: The John Hopkins University Press.
- Beck-Gernsheim, E., & Ostner, I. (1977). Der Gegensatz von Beruf- und Hausarbeit als Konstitutionsbedingungen weiblichen Arbeitsvermögens. In U. Beck & M. Brater (Eds.), *Die soziale Konstitution der Berufe, Materialien zu einer subjektbezogenen Theorie der Berufe* (Vol. 2, pp. 25-54). Frankfurt: Campus.
- Behrend, C. (2012). Arbeit und Erwerbsbeteiligung im höheren Lebensalter. In H.-W. Wahl, C. Tesch-Römer & J. P. Ziegelmann (Eds.), *Angewandte Gerontologie. Interventionen für ein gutes Altern in 100 Schlüsselbegriffen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bell, J. Z. (1978). Disengagement versus engagement: A need for greater expectations. *Journal of the American Geriatrics Society*, 26(2), 89-95.
- Bengtson, V. L., & Kuypers, J. A. (1985). The family support cycle: Psychosocial issues in the aging family. In J. M. A. Munnichs, P. Mussen & E. Olbrich (Eds.), *Life-span and change in a gerontological perspective* (pp. 61-77). New York: Academic Press.
- Bipp, T. (2009). Linking personality to work motivation and performance: Individual differences effects. In M. Wosnitza, S. A. Karabenick, A. Efklides & P. Nenniger (Eds.), *Contemporary motivation research: From global to local perspectives*. (pp. 167-184). Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers.
- Birdi, K., Warr, P., & Oswald, A. (1995). Age differences in three components of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 44(4), 345-373. doi: 10.1111/j.1464-0597.1995.tb01085.x
- Birren, J. E., Robinson, P. K., & Livingston, J. E. (1986). *Age, health, and employment*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Blanchard-Fields, F., Chen, Y., & Norris, L. (1997). Everyday problem solving across the adult life span: Influence of domain specificity and cognitive appraisal. *Psychology and Aging*, 12(4), 684-693.
- Blanchard-Fields, F., & Irion, J. C. (1988). The relation between locus of control and coping in two contexts: Age as a moderator variable. *Psychology and Aging*, 3(2), 197-203.
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257.
- Boerner, K., & Jopp, D. (2007). Improvement/maintenance and reorientation as central features of coping with major life change and loss: Contributions of three life-span theories. *Human Development*, 50(4), 171-195. doi: 10.1159/000103358
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54, 579-616.

- Borgatta, E. F. (1991). Age discrimination issues. *Research on Aging*, 13(4), 476-484.
- Börsch-Supan, A., Hank, K., Jürges, H., & Schröder, M. (2010). Longitudinal data collection in Continental Europe: Experiences from the Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe (SHARE). In J. A. Harkness, M. Braun, B. Edwards, T. P. Johnson, L. Lyberg, P. P. Mohler, B.-E. Pennell & T. W. Smith (Eds.), *Survey methods in multinational, multiregional, and multicultural contexts*. (pp. 507-514). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Bortz, J., & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation 60 Tabellen* (2., vollst. überarb. u. aktualisierte Aufl. ed.). Berlin ; Heidelberg [u.a.]: Springer.
- Brandtstädter, J., & Greve, W. (1994). The aging self: Stabilizing and protective processes. *Developmental Review*, 14(1), 52-80.
- Brandtstädter, J., & Lerner, R. M. (1999). The self in action and development: Cultural, biosocial, and ontogenetic bases of intentional self-development *Action & self-development: Theory and research through the life span*. (pp. 37-65). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Brandtstädter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*, 5(1), 58-67.
- Brandtstädter, J., Rothermund, K., & Schmitz, U. (1997). Coping resources in later life. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 47(2), 107-114.
- Brandtstädter, J., Wentura, D., & Rothermund, K. (1999). Intentional self-development through adulthood and later life: Tenacious pursuit and flexible adjustment of goals. In J. Brandtstädter & R. M. Lerner (Eds.), *Action & self-development: Theory and research through the life span*. (pp. 373-400). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Briggs, S. R., & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54(1), 106-148.
- Brim, O. G. J. (1988). Losing and winning. The nature of ambition in everyday life. *Psychology Today*, 22(9), 48-92.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: Wiley.
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1).
- Brun, J.-P. (2010). Links between mental wellbeing at work and productivity. In C. L. Cooper, J. Field, U. Goswami, R. Jenkins & B. J. Sahakian (Eds.), *Mental capital and wellbeing*. (pp. 649-655): Wiley-Blackwell.
- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: applications and data analysis methods*. (Vol. 1). Newbury Park [u.a.]: Sage.
- Butler, R. N. (1974). Successful aging. *MH*, 58, 6-12.
- Butler, R. N. (1985). Health, Productivity, and Aging: An Overview. In R. N. Butler & H. P. Gleason (Eds.), *Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life*. New York, NY: Springer.
- Butler, R. N. (2002). The study of productive aging. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 57(B), 323.
- Caldwell, E. (1995). *A longitudinal study of self-image and regression in aging architects of varying degrees of creativity.*, Universite De Montreal, Canada, Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 55(7-B), 3007.

- Campbell, D. J., & Pritchard, R. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 63-130). Chicago: Rand McNally.
- Caplan, L. J., & Schooler, C. (1990). The effects of analogical training models and age on problem-solving in a new domain. *Experimental Aging Research*, 16(3), 151-154.
- Carmeli, A., Cohen-Meitar, R., & Elizur, D. (2007). The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 41(2), 75-90.
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103-123.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181.
- Charness, N., Schumann, C. E., & Boritz, G. M. (1992). Training older adults in word processing: Effects of age, training technique, and computer anxiety. *International Journal of Technology & Aging*, 5(1), 79-106.
- Chen, G., Casper, W. J., & Cortina, J. M. (2001). The roles of self-efficacy and task complexity in the relationships among cognitive ability, conscientiousness, and work-related performance: A meta-analytic examination. *Human Performance*, 14(3), 209-230.
- Chou, K.-L., & Chi, I. (2002). Financial strain and life satisfaction in Hong Kong elderly Chinese: Moderating effect of life management strategies including selection, optimization, and compensation. *Aging & Mental Health*, 6(2), 172-177.
- Christie, A., Barling, J., & Turner, N. (2011). Pseudo-Transformational Leadership: Model Specification and Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(12), 2943-2984.
- Cicero, M. T. (1998). *Cato maior de senectute*. Stuttgart: Reclam.
- Claßen, K. (2012). *Zur Psychologie von Technikakzeptanz im höheren Lebensalter: Die Rolle von Technikgenerationen*. Dr. phil., Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg.
- Clay, H. M. (1956). A study of performance in relation to age at two printing works. *Journal of Gerontology*, 11, 417-424.
- Clayton, V. P., & Birren, J. E. (1980). The development of wisdom across the life span: A reexamination of an ancient topic. In P. B. Baltes & J. O. G. Brim (Eds.), *Life-span development and behavior* (Vol. 3, pp. 103-135). New York: Academic Press.
- Clegg, C. W., & Wall, D. (1981). A note on some new scales for measuring aspects of psychological well-being at work. *Journal of Occupational Psychology*, 54(3), 221-225.
- Cleveland, J. N., & Lim, A. S. (2007). Employee age and performance in organizations. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century*. (pp. 109-137). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self- and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 469-484.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ [u.a.]: Erlbaum.

- Cole, S. (1979). Age and Scientific Performance. *American Journal of Sociology*, 84(4), 958-977.
- Costa, P. T. J., & McCrae, R. R. (1980). Still stable after all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age. In P. B. Baltes & O. G. J. Brim (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3, pp. 65-102). New York: Academic Press.
- Costa, P. T. J., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Craik, F. I. M., & Jennings, J. M. (1992). Human memory. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse (Eds.), *The handbook of aging and cognition*. (pp. 51-110). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Crossley, M., & Hiscock, M. (1992). Age-related differences in concurrent-task performance of normal adults: Evidence for a decline in processing resources. *Psychology and Aging*, 7(4), 499-506.
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. . New York: Basic Books.
- Czaja, S. J., Hammond, K., Blascovich, J. J., & Swede, H. (1989). Age related differences in learning to use a text-editing system. *Behaviour & Information Technology*, 8(4), 309-319.
- Czaja, S. J., & Sharit, J. (1993). Age differences in the performance of computer-based work. *Psychology and Aging*, 8(1), 59-67.
- Davies, D. R., Matthews, G., & Wong, C. S. K. (1991). Ageing and work. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 149-211). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Davies, D. R., & Sparrow, P. R. (1985). Age and work behavior. In N. Charness (Ed.), *Aging and human performance*. New York: Wiley.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1978). A note on the dynamics of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 76-79.
- den Hartog, D., Boselie, P., & Paauwe, J. (2004). Performance Management: A Model and Research Agenda. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 556-569.
- DeNisi, A. S., & Shaw, J. B. (1977). Investigation of the uses of self-reports of abilities. *Journal of Applied Psychology*, 62(5), 641-644.
- Denney, N. W. (1984). A model of cognitive development across the life span. *Developmental Review*, 4(2), 171-191.
- Denoux, P., & Macaluso, G. (2006). Stress et vieillissement. Un développement contre-culturel du lieu de contrôle et des stratégies d'adaptation chez les sujets âgés. *Psychologie & NeuroPsychiatrie du Vieillessement*, 4(4), 287-297.
- Dewe, P., & Kompier, M. (2010). Wellbeing and work: Future challenges. In C. L. Cooper, J. Field, U. Goswami, R. Jenkins & B. J. Sahakian (Eds.), *Mental capital and wellbeing*. (pp. 601-639): Wiley-Blackwell.
- Diamond, A. M. (1986). The life-cycle research productivity of mathematicians and scientists. *Journal of Gerontology*, 41(4), 520-525.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dierdorff, E. C. (2004). Dispositional influences and individual differences in work performance: Relationships of goal orientation, growth need strength, and

- conscientiousness. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 64(7-B), 3566.
- Doering, P., Rhodes, S. R., & Schuster, M. (1983). *The aging worker*. London: Sage.
- Enzmann, D., & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden: Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Epstein, S. (1981). The unity principle versus the reality and pleasure principles, or the tale of the scorpion and the frog. In M. D. Lynch, N.-H. A. A. & K. J. Gergen (Eds.), *Self-concept: advances in theory and research*. (pp. 27-38). Cambridge, Mass.: Ballinger.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Featherman, D. (1992). Development of reserves for adaptation to old age: Personal and societal agendas. In N. E. Cutler, D. Gregg, W. & M. P. Lawton (Eds.), *Aging, money, and life satisfaction. Aspects of financial gerontology* (pp. 135-168). New York, NY, US: Springer Publishing Company.
- Ferris, G. R., & King, T. R. (1992). The Politics of Age Discrimination in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6).
- Filipp, S.-H., & Klauer, T. (1986). Conceptions of self over the life span: Reflections on the dialectics of change. In M. M. Baltes & P. B. Baltes (Eds.), *The psychology of control and aging* (pp. 167-205). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Fisseni, H.-J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik mit Hinweisen zur Intervention*. (2 ed.). Göttingen: Hogrefe, Verl. für Psychologie.
- Foo, M.-D., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086-1094.
- Forteza, J. A., & Prieto, J. M. (1994). Aging and work behavior. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, pp. 446-483). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Freund, A. M. (2006). Age-differential motivational consequences of optimization versus compensation focus in younger and older adults. *Psychology and Aging*, 21(2), 240-252.
- Freund, A. M. (2008). Successful aging as management of resources: The role of selection, optimization, and compensation. *Research in Human Development*, 5(2), 94-106.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13(4), 531-543.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002a). The adaptiveness of selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Evidence from a preference study on proverbs. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(5), P426-PP434.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002b). Life-management strategies of selection, optimization and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 642-662.
- Freund, A. M., Baltes, P. B., Perrig, W. J., & Grob, A. (2000). The orchestration of selection, optimization and compensation: An action-theoretical conceptualization of a theory of developmental regulation *Control of human behavior, mental processes, and consciousness: Essays in honor of the 60th*

- birthday of August Flammer.* (pp. 35-58). Mahwah, NJ US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Freund, A. M., & Hennecke, M. (2012). Lebensgestaltung im höheren Alter. In H.-W. Wahl, C. Tesch-Römer & J. P. Ziegelmann (Eds.), *Angewandte Gerontologie. Interventionen für ein gutes Altern in 100 Schlüsselbegriffen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Freund, A. M., Li, K. Z. H., Baltes, P. B., Brandtstädter, J., & Lerner, R. M. (1999). Successful development and aging: The role of selection, optimization, and compensation *Action & self-development: Theory and research through the life span.* (pp. 401-434). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Freund, A. M., & Riediger, M. (2003). Successful aging. In R. M. Lerner, M. A. Easterbrooks & J. Mistry (Eds.), *Handbook of psychology: Developmental psychology* (Vol. 6, pp. 601-628). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Fries, J. E. (1990). Medical perspectives upon successful aging. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 35-49). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Geiser, C. (2011). *Datenanalyse mit Mplus. Eine anwendungsorientierte Einführung* (2 ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Giniger, S., Dispenzieri, A., & Eisenberg, J. (1983). Age, experience, and performance on speed and skill jobs in an applied setting. *Journal of Applied Psychology, 68*(3), 469-475.
- Gist, M., Rosen, B., & Schwoerer, C. (1988). The influence of training method and trainee age on the acquisition of computer skills. *Personnel Psychology, 41*(2), 255-265.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 189-193.
- Goethe, J. W. (2006). *Maximen und Reflexionen*: Deutscher Taschenbuchverlag.
- Grant, A. M., & Shin, J. (2011). Work motivation: Directing, energizing, and maintaining effort (and research). In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford handbook of motivation*. Oxford: University Press.
- Greenwald, A. G. (1980). The totalitarian ego: Fabrication and revision of personal history. *American Psychologist, 35*(7), 603-618.
- Hackman, J. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance, 16*(2), 250-279.
- Hall, D. T. (1972). A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly, 17*(4), 471-486.
- Hanna, R., Fiedler, R. C., Dietrich, H., Greitemann, B., & Heuft, G. (2010). Zielanalyse und Zieloperationalisierung (ZAZO): Evaluation eines Gruppentrainings zur Foerderung beruflicher Motivation. *Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie, 60*(8), 316-325.
- Hansson, R. O., DeKoekkoek, P. D., Neece, W. M., & Patterson, D. W. (1997). Successful aging at work: Annual review, 1992–1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior, 51*(2), 202-233.
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist, 1*, 8-13.
- Havighurst, R. J. (1963). Successful aging. In R. H. Williams, C. Tibbitts & W. Donahue (Eds.), *Processes of aging.* (Vol. 1, pp. 299-320). Oxford, England: Atherton.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education* (3 ed.). New York: MacKay.

- Havighurst, R. J., Neugarten, B. L., & Tobin, S. (1964). Disengagement and patterns of aging. *The Gerontologist*, 4.
- Hebb, D. (1949). *The organization of behavior: a neuropsychological theory*. New York: Wiley.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102(2), 284-304.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-370.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (2 ed., pp. 57-80). New York, US: Marcel Dekker.
- Holliday, S. G., & Chandler, M. J. (1986). Wisdom: Explorations in adult competence. *Contributions to Human Development*, 17, 100.
- Horner, K. L., Rushton, J. P., & Vernon, P. A. (1986). Relation between aging and research productivity of academic psychologists. *Psychology and Aging*, 1(4), 319-324.
- Howard, A., & Bray, D. W. (1988). *Managerial lives in transition: Advancing age and changing times*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72-98.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union : status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Inst. of Occupational Health [u.a.].
- Jacobs, R., Hofmann, D. A., & Kriska, S. D. (1990). Performance and seniority. *Human Performance*, 3(2), 107-121.
- Jakoby, N., & Jacob, R. (2002). Kurzskala Interne und Externe Kontrollüberzeugung. In A. Glöckner-Rist (Ed.), *ZUM A-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 6.00*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Joksimovic, L., Starke, D., Knesebeck, O. v. d., & Siegrist, J. (2002). Perceived work stress, overcommitment, and self-reported musculoskeletal pain: A cross-sectional investigation. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9(2), 122-138.
- Jopp, D. (2002). *Erfolgreiches Altern: Zum funktionalen Zusammenspiel von personalen Ressourcen und adaptiven Strategien des Lebensmanagements*. Doctoral Dissertation, Freie Universität Berlin, Berlin.
- Jopp, D., & Smith, J. (2006). Resources and Life-Management Strategies as Determinants of Successful Aging: On the Protective Effect of Selection, Optimization, and Compensation. *Psychology and Aging*, 21(2), 253-265.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(3), 388-421.

- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 107-127.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 78*(3), 475-490.
- Kahn, R. L., & Juster, F. T. (2002). Well-being: Concepts and measures. *Journal of Social Issues, 58*(4), 627-644.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Kanfer, R. (1990). Motivation and individual differences in learning: An integration of developmental, differential and cognitive perspectives. *Learning and Individual Differences, 2*(2), 221-239.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *The Academy of Management Review, 29*(3), 440-458.
- Kannheiser, W. (1992). *Arbeit und Emotion. Eine integrierende Betrachtung*. München: Quintessenz-Verlag.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.
- Katzell, R. A. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, pp. 1-89). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). An integrative model of work attitudes, motivation, and performance. *Human Performance, 3*(2), 63-85.
- Kliegl, R., & Mayr, U. (1992). 'Shifting levels of analysis in the investigation of cognitive aging': Commentary. *Human Development, 35*(6), 343-349.
- Kliegl, R., Smith, J., & Baltes, P. B. (1989). Testing-the-limits and the study of adult age differences in cognitive plasticity of a mnemonic skill. *Developmental Psychology, 25*(2), 247-256.
- Klumb, P. L., Hoppmann, C., & Staats, M. (2006). Work Hours Affect Spouse's Cortisol Secretion-For Better and for Worse. *Psychosomatic Medicine, 68*(5), 742-746.
- Krätzschmar, M. (2010). *Selbstkonzepte in altersgemischten Lerngruppen: Eine Längsschnittstudie mit Kontrollgruppen in der Sekundarstufe*. Münster, München, Berlin [u.a.]: Waxmann.
- Kray, J., & Lindenberger, U. (2007). Fluide Intelligenz. In J. Brandtstädter & U. Lindenberger (Eds.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*. (pp. 194-220). Stuttgart: Kohlhammer.
- Kreft, I. G. G. (1996). *Are Multilevel Techniques Necessary? An Overview, Including Simulation Studies*. Unpublished Paper, California State University, Los Angeles.
- Kruse, A., & Packebusch, L. (2006). Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung. In B. Zimolong & U. Konradt (Eds.), *Enzyklopädie der Psychologie: Ingenieurpsychologie*. (Vol. 2, pp. 425-458). Göttingen: Hogrefe.
- Kruse, A., & Wahl, H.-W. (2007). Psychische Ressourcen im Alter. In B. Stiftung (Ed.), *Altern neu denken* (pp. S. 101-124). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

- Kutscher, R. E., & Walker, F. J. (1960). Comparative jobs performance of office workers by age. *Monthly Labor Review*, 83, 39-44.
- Labouvie-Vief, G. (1985). Intelligence and cognition. In J. E. Birren & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (2 ed., pp. 500-530). New York, NY, US: Van Nostrand Reinhold Co.
- Lajoie, Y., Teasdale, N., Bard, C., Fleury, M., & Ferrandez, A.-M. (1996). Attentional demands for walking: Age-related changes *Changes in sensory motor behavior in aging*. (pp. 235-256). New York, NY US: Elsevier Science.
- Lawrence, B. S. (1988). New wrinkles in the theory of age: Demography, norms, and performance ratings. *Academy of Management Journal*, 31(2), 309-337.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- Lehman, H. C. (1960). The age decrement in outstanding scientific creativity. *American Psychologist*, 15(2), 128-134.
- Lehr, U. (1980). Aging status and processes of aging-biographical determinants. *Zeitschrift für Gerontologie*, 13(5), 442-457.
- Leontjew, A. N. (1977). *Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett.
- Lerner, R. M. (1981). *Individuals as producers of their development*. New York: Academic Press.
- Lerner, R. M., Freund, A. M., De Stefanis, I., & Habermas, T. (2001). Understanding developmental regulation in adolescence: The use of the Selection, Optimization, and Compensation model. *Human Development*, 44(1), 29-50.
- Levi, L. (1994). Work, worker and wellbeing: An overview. *Work & Stress*, 8(2), 79-83. doi: 10.1080/02678379408259981
- Levinson, D. J. (1978). Eras: The anatomy of the life cycle. *Psychiatric Opinion*, 15(9), 10-11, 39-48.
- Levy-Leboyer, C. (1984). *La crise des motivations*. Paris: Press Universitaires de France.
- Lindenberger, U., & Baltes, P. B. (1994). Sensory functioning and intelligence in old age: A strong connection. *Psychology and Aging*, 9(3), 339-355.
- Lindenberger, U., Brehmer, Y., Kliegl, R., & Baltes, P. B. (2008). Benefits of graphic design expertise in old age: Compensatory effects of a graphical lexicon? In C. Lange-Küttner & A. Vintner (Eds.), *Drawing and the non-verbal mind: A life-span perspective*. (pp. 261-280). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. doi: 10.1037/h0021692
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-Regulation atWork. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568.
- Lord, R. L., & Farrington, P. (2006). Age-related differences in the motivation of knowledge workers. *Engineering Management Journal*, 18(3), 20 – 26.
- Maas, C. M., & Hox, J. J. (2004). Robustness issues in multilevel regression analysis. *Statistica Neerlandica* (Vol. 58, 2, pp. 127-137). Oxford, UK: Blackwell Publishing.
- Maddox, G. L. (1987). Psychosocial perspectives of aging. In M. W. Riley & J. D. Matarazzo (Eds.), *The aging dimension*. (pp. 15-28). Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates.
- Magnusson, D. (1996). Interactionism and the person approach in developmental psychology. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 5(1), 18-22.

- Maintz. (2004). Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten (Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum *, Trans.) *Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase* (Vol. 102, pp. 41-50). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit u. Sozialpolitik.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A Social Psychological Perspective. *Annual Review of Psychology*, 38(1), 299-337.
- Marsiske, M., Lang, F. B., Baltes, P. B., Baltes, M. M., Dixon, R. A., & Bäckman, L. (1995). Selective optimization with compensation: Life-span perspectives on successful human development *Compensating for psychological deficits and declines: Managing losses and promoting gains*. (pp. 35-79). Hillsdale, NJ England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Martin, M., & Kliegel, M. (2005). *Psychologische Grundlagen der Gerontologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in the health professions: A social psychological analysis. In G. Sanders & J. Sub (Eds.), *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. J. (1999). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 11-17.
- Medina, J. J. (1996). *The clock of ages. Why we age-how we age-winding back the clock*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Meenan, H. (1999). Age discrimination in the United Kingdom. *International Journal of Discrimination and the Law*, 3(4), 227-248.
- Meier, E. L., & Kerr, E. A. (1976). Capabilities of middle-aged and older workers: A survey of the literature. *Industrial Gerontology*, 3(3), 147-156.
- Miller, G. A., Galanter, E., & Pribram, K. H. (1973). *Strategien des Handelns. Pläne und Strukturen des Verhaltens*. Stuttgart: Klett-Kotta.
- Miner, J. B. (1993). *Role Motivation Theories*. London: Routledge Chapman & Hall.
- Mitchell, T. R. (1974). Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1053-1077.
- Mok, M. (1995). Sample-size requirements for 2-level designs in educational research. *Multilevel Modelling Newsletter*, 7, 11-15.
- Morgan, J. N. (1986). Unpaid productive activity over the life course. In I. o. M. N. R. Council (Ed.), *America's Aging: Productive Roles in an Older Society* Washington, D.C.: National Academic Press.
- Mullan, C., & Gorman, L. (1972). Facilitating adaptation to change: A case study in retraining middle-aged and older workers at Aer Lingus. *Industrial Gerontology*, 15, 20-39.
- Müller, A., Heiden, B., Weigl, M., Glaser, J., & Angerer, P. (2013). Successful Aging Strategies in Nursing: The Example of Selective Optimization with Compensation. In C. M. Schlick (Ed.), *Age-differentiated work systems* (pp. 175-199). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Müller, A., Weigl, M., Heiden, B., Glaser, J., & Angerer, P. (2012). Promoting work ability and well-being in hospital nursing: The interplay of age, job control, and successful ageing strategies. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41(1), 5137-5144.

- Myrtek, M., Brügger, G., & Müller, W. (1996). Validation studies of emotional, mental, and physical workload components in the field. In J. Fahrenberg & M. Myrtek (Eds.), *Ambulatory assessment: Computer-assisted psychological and psychophysiological methods in monitoring and field studies*. (pp. 287-304). Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers.
- Näsman, O., & Ilmarinen, J. (1999). Metal-age: A process for improving well-being and total productivity. *Experimental Aging Research*, 25(4), 379-384. doi: 10.1080/036107399243832
- Nezlek, J. B. (2001). Multilevel random coefficient analyses of event- and interval-contingent data in social and personality psychology research. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 771-785.
- Nezlek, J. B., Schröder-Abé, M., & Schütz, A. (2006). Mehrebenenanalysen in der psychologischen Forschung: Vorteile und Möglichkeiten der Mehrebenenmodellierung mit Zufallskoeffizienten. *Psychologische Rundschau*, 57(4), 213-223.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423. doi: 10.1037/0021-9010.93.2.392
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93.
- Oldenbourg, R., & Ilmarinen, J. (2010). Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik. In G. Naegele (Ed.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (pp. 429 - 448). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Palmore, E. (1979). Predictors of successful aging. *The Gerontologist*, 19(5), 427-431.
- Park, D. C. (1994). Aging, cognition, and work. *Human Performance*, 7(3), 181-205.
- Peck, R. (1956). Psychological developments in the second half of life. In J. E. Anderson (Ed.), *Psychological aspects of aging*. (pp. 42-53). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Pelz, D. C., & Andrews, F. M. (1966). Autonomy, coordination, and stimulation, in relation to scientific achievement. *Behavioral Science*, 11(2), 89-97.
- Peterson, J. (1985). *Personal qualities and job characteristics of expert engineers and planners*. Doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison, Madison.
- Pfeiffer, E. (1978). *The OARS methodology - a manual* (2 ed.). Durham, NC: Duke University Center for the Study of Aging and Human Development.
- Pinel, J. P. J. (2001). *Biopsychologie* (2 ed.). Heidelberg ; Berlin: Spektrum, Akad. Verl.
- Pond, S. B., & Geyer, P. D. (1987). Employee age as a moderator of the relation between perceived work alternatives and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 552-557.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Rabl, T. (2010). Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, 39(4), 448-467.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K): Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit. *Diagnostica*, 51(4), 195-206.

- Ranft, A., Fiedler, R., Greitemann, B., & Heuft, G. (2009). Optimierung und Konstruktvalidierung des Diagnostikinstrumentes für Arbeitsmotivation (DIAMO). [Diagnostikinstrument für Arbeitsmotivation (DIAMO; Diagnostics of Work Motivation): Optimization and construct validity]. *Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie*, 59(1), 21-30. doi: 10.1055/s-2007-986296
- Raudenbush, S. W. (Ed.). (2004). *HLM 6 : hierarchical linear and nonlinear modeling*. Lincolnwood, Ill.: Scientific Software Int.
- Remondet, J. H., & Hansson, R. O. (Writers). (1991). Job-related threats to control among older employees [Article], *Journal of Social Issues*.
- Rennesund, Å. B., & Saksvik, P. Ø. (2010). Work performance norms and organizational efficacy as cross-level effects on the relationship between individual perceptions of self-efficacy, overcommitment, and work-related stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 629-653.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2013). Age discrimination in the evaluation of job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 35-44.
- Riediger, M., & Ebner, N. C. (2007). A Broader Perspective on Three Lifespan Theories: Comment on Boerner and Jopp. *Human Development*, 50, 96–200.
- Riediger, M., & Freund, A. M. (2004). Interference and Facilitation Among Personal Goals: Differential Associations With Subjective Well-Being and Persistent Goal Pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1511-1523.
- Riediger, M., Li, S.-C., Lindenberger, U., Birren, J. E., & Schaire, K. W. (2006). Selection, Optimization, and Compensation as Developmental Mechanisms of Adaptive Resource Allocation: Review and Preview *Handbook of the psychology of aging (6th ed.)*. (pp. 289-313). Amsterdam Netherlands: Elsevier.
- Riley, M. W., Hess, B., & Bond, K. (1983). *Aging in society: Selected reviews of recent research*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Robinson, P. K., Livingston, J. E., & Birren, J. E. (1984). *Aging and technology*. New York: Plenum.
- Roether, D. (1986). *Lernfähigkeit im Erwachsenenalter*. Leipzig: Hirzel.
- Rohmert, W. (1972). Aufgaben und Inhalt der Arbeitswissenschaften. *Die berufsbildende Schule*, 24, 3-14.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1988). Managing older workers' careers. In R. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 6, pp. 37-71). Greenwich, CT: JAI Press.
- Roßnagel, C. S. (2008). *Mythos alter Mitarbeiter : Lernkompetenz jenseits der 40?!* (1. Aufl. ed.). Weinheim: Beltz.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1987). Human aging: Usual and successful. *Science*, 237(4811), 143-149.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1998). *Successful Aging*. New York: Pantheon Books.
- Ryff, C. D. (1982). Self-perceived personality change in adulthood and aging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 108-115.

- Ryff, C. D. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55.
- Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Salthouse, T. A. (1979). Adult age and the speed-accuracy trade-off. *Ergonomics*, 22(7), 811-821.
- Salthouse, T. A. (1984). Effects of age and skill in typing. *Journal of Experimental Psychology: General*, 113(3), 345-371.
- Salthouse, T. A. (1991). Mediation of adult age differences in cognition by reductions in working memory and speed of processing. *Psychological Science*, 2(3), 179-183.
- Salthouse, T. A. (1994). Age-related differences in basic cognitive processes: Implications for work. *Experimental Aging Research*, 20(4), 249-255.
- Salthouse, T. A., Rogan, J. D., & Prill, K. A. (1984). Division of attention: Age differences on a visually presented memory task. *Memory & Cognition*, 12(6), 613-620.
- Sammons, P., Elliot, K., Sylva, K., Melhuish, E., Siraj-Blatchford, I., & Taggart, B. (2004). The Impact of Pre-School on Young Children's Cognitive Attainments at Entry to Reception. *British Educational Research Journal*, 30(5), 691-712.
- Schaie, K. W., & Willis, S. L. (1986). Can decline in adult intellectual functioning be reversed? *Developmental Psychology*, 22(2), 223-232.
- Scherbaum, C. A., & Ferrer, J. M. (2009). Estimating statistical power and required sample sizes for organizational research using multilevel modeling. *Organizational Research Methods*, 12(2), 347-367.
- Schmitt, A., Zacher, H., & Frese, M. (2012). The buffering effect of selection, optimization, and compensation strategy use on the relationship between problem solving demands and occupational well-being: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 139-149.
- Schnittger, M. H., & Bird, G. W. (1990). Coping among dual-career men and women across the family life cycle. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 39(2), 199-205.
- Schuler, H. (1999). Glaubenssätze zu Hypothesen. Anmerkungen zur Schwierigkeit, eine gute und zugleich nützliche Wissenschaft abzugeben. In H. C. Graf & D. Frey (Eds.), *Arbeits- und Organisationspsychologie: Ein Lehrbuch*. (pp. 705-711). Weinheim: Beltz PVU.
- Schwartz, A. N. (1975). An observation on self-esteem as the linchpin of quality of life for the aged: An essay. *The Gerontologist*, 15(5), 470-472.
- Schwarzer, R. (1996). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens*. Göttingen ; Bern: Hogrefe.
- Sevastos, P., Smith, L., & Cordery, J. L. (1992). Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (1990) well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(1), 33-49.
- Siegler, I. C., & Costa, P. T. J. (1985). Health behavior relationships. In J. E. Birren & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (2 ed., pp. 144-166). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

- Siegrist, J. (2008). Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben : Befunde aus internationalen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 51(3), 305-312.
- Siegrist, J., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2007). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: eine europäische Vergleichsstudie: Hans-Böckler-Stiftung.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Simonton, D. K. (1988). Age and outstanding achievement: What do we know after a century of research? *Psychological Bulletin*, 104(2), 251-267.
- Siu, O.-I., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16(4), 707-710.
- Slater, R., & Kingsley, S. (1976). Predicting age-prejudiced employers: A British pilot study. *Industrial Gerontology*, 3(2), 121-128.
- Smith, A. (2001). Perceptions of stress at work. [Article]. *Human Resource Management Journal*, 11(4), 74-86.
- Smith, J., Staudinger, U. M., & Baltes, P. B. (1994). Occupational settings facilitating wisdom-related knowledge: The sample case of clinical psychologists. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(5), 989-999.
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. *Multilevel analysis: an introduction to basic and advanced multilevel modeling* (2 ed.). Los Angeles, California: SAGE.
- Sonntag, K., Frieling, E., & Stegmaier, R. (2012). *Lehrbuch Arbeitspsychologie*. (3 ed.). Bern: Hans Huber.
- Sparrow, P. R., & Davies, D. R. (1988). Effects of age, tenure, training, and job complexity on technical performance. *Psychology and Aging*, 3(3), 307-314.
- Srivastava, S., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2003). Development of personality in early and middle adulthood: Set like plaster or persistent change? *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 1041-1053.
- Staudinger, U. M., & Pasupathi, M. (2000). Life-span perspectives on self, personality, and social cognition. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse (Eds.), *The handbook of aging and cognition*. (2 ed., pp. 633-688). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Steinhagen-Thiessen, E., Gerok, W., & Borchelt, M. (1994). Innere Medizin und Geriatrie. In P. B. Baltes, J. Mittelstraß & U. M. Staudinger (Eds.), *Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studententext zur Gerontologie* (pp. 124-150). Berlin: de Gruyter.
- Sternberg, R. J. (1990). Wisdom and its relations to intelligence and creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development* (pp. 142-149). New York: Cambridge University Press.
- Sterns, H. L. (1986). Training and retraining adult and older adult workers. In J. E. Birren, P. K. Robinson & J. E. Livingston (Eds.), *Age, health, and employment*. (pp. 93-113). Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Sterns, H. L., & Alexander, R. A. (1987). Industrial gerontology: The aging individual and work. In K. W. Schaie (Ed.), *Annual review of gerontology and geriatrics* (Vol. 7, pp. 243-264). New York, NY, US: Springer Publishing Co.

- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). Aging and the training and learning process. In I. L. Goldstein (Ed.), *Training and development in organizations*. (pp. 299-332). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Sterns, H. L., Matheson, N. K., & Schwartz, L. S. (1990). Work and retirement. In K. F. Ferraro (Ed.), *Gerontology: Perspectives and issues*. (pp. 163-178). New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: Organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 248-268.
- Streufert, S., Pogash, R., Piasecki, M., & Post, G. M. (1990). Age and management team performance. *Psychology and Aging*, 5(4), 551-559.
- Sturman, M. C. (2003). Searching for the Inverted U-Shaped Relationship Between Time and Performance: Meta-Analyses of the Experience/Performance, Tenure/Performance, and Age/Performance Relationships. *Journal of Management*, 29(5), 609-640.
- Thomae, H. (1987). Conceptualizations of responses to stress. *European Journal of Personality*, 1(3), 171-192.
- Thomae, H. (1992). Contributions of longitudinal research to a cognitive theory of adjustment to aging. *European Journal of Personality*, 6(2), 157-175.
- Tucker, F. D. (1985). A study of the training needs of older workers: Implications for human resources development planning. *Public Personnel Management*, 14(1), 85-95.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Tymms, P. (2004). Effect sizes in multilevel models. In I. Schagen & K. Elliot (Eds.), *But what does it mean? The use of effectsizes in educational research* (pp. 55-66). London: National Foundation for Educational Research.
- Van der Leeden, R., & Busing, F. (1994). *First Iteration versus IGLS/RIGLS Estimates in Two-level Models: a Monte Carlo Study with ML3*. Department of Psychometrica and research Methodology, Leiden University, Leiden.
- Verhaeghen, P., & Salthouse, T. A. (1997). Meta-analyses of age-cognition relations in adulthood: Estimates of linear and nonlinear age effects and structural models. *Psychological Bulletin*, 122(3), 231-249.
- Vondracek, F. W., Porfeli, E. J., & Niles, S. G. (2002). Life-span developmental perspectives on adult career development: Recent advances *Adult career development: Concepts, issues and practices (3rd ed.)*. (pp. 20-38). Columbus, OH US: National Career Development Association.
- Vrijotte, T. G. M., van Doornen, L. J. P., & de Geus, E. J. C. (2004). Overcommitment to work is associated with changes in cardiac sympathetic regulation. *Psychosomatic Medicine*, 66(5), 656-663.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: McGraw Hill.
- Vygotskij, L. S. (1934/2002). *Denken und Sprechen*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Wahl, H.-W., Heyl, V., Drapaniotis, P. M., Hörmann, K., Jonas, J. B., Plinkert, P. K., & Rohrschneider, K. (2013). Severe Vision and Hearing Impairment and Successful Aging: A Multidimensional View. *The Gerontologist*, doi:10.1093/geront/gnt013.
- Waldman, D. A., & Avolio, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 33-38.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.

- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging, 7*(1), 37-45.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, pp. 485-550). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (Writers). (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being [Article], *Journal of Occupational Psychology*: British Psychological Society.
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology, 65*(3), 364-367.
- Weigl, M., Müller, A., Hornung, S., Zacher, H., & Angerer, P. (2013). The moderating effects of job control and selection, optimization, and compensation strategies on the age-work ability relationship. *Journal of Organizational Behavior, 34*(5).
- Welford. (1985). Changes of performance with age: An overview. In N. Charness (Ed.), *Aging and human performance* (pp. 333-370). Chichester, N.Y. : Wiley.
- Welford, A. T. (1977). Motor performance. In J. E. Birren & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Whitbourne, S. K. (1985). *The aging body*. New York: Springer.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2000). Selection, optimization, and compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior, 57*(3), 273-300.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Subjective career success and emotional well-being: Longitudinal predictive power of selection, optimization and compensation. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 321-335.
- Williams, R. H., & Wirths, C. G. (1965). *Lives through the years: Styles of life and successful aging*. Oxford, England: Atherton Press.
- Willis, S. L., & Schaie, K. W. (1986). Training the elderly on the ability factors of spatial orientation and inductive reasoning. *Psychology and Aging, 1*(3), 239-247.
- WorldEconomicForum. (2013). Global Risks 2013.
- Yeung, D. Y., & Fung, H. H. (2009). Aging and Work: How Do SOC Strategies Contribute to Job Performance Across Adulthood? *Psychology and Aging, 24*(4), 927-940.
- Young, L. M., Baltes, B. B., & Pratt, A. K. (2007). Using selection, optimization, and compensation to reduce job/family stressors: Effective when it matters. *Journal of Business and Psychology, 21*(4), 511-539.
- Zacher, H., Degner, M., Seevaldt, R., Frese, M., & Lüdde, J. (2009). Was wollen jüngere und ältere erwerbstätige erreichen? Altersbezogene unterschiede in den inhalten und merkmalen beruflicher ziele. *Zeitschrift für Personalpsychologie, 8*(4), 191-200.
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior, 32*(2), 291-318. doi: 10.2307/41415669
- Ziegelmann, J. P., & Lippke, S. (2007). Use of selection, optimization, and compensation strategies in health self-regulation: Interplay with resources and successful development. *Journal of Aging and Health, 19*(3), 500-518.
- Zwick, T., Göbel, C., & Fries, J. (2013). Age-Differentiated Work Systems Enhance Productivity and Retention of Old Employees. In C. M. Schlick, E. Frieling & J. Wegge (Eds.), *Age-Differentiated Work Systems* (pp. 25-44). Heidelberg: Springer.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht verschiedener Modelle der unterschiedlichen Anwendungsfelder in Bezug auf deren Transfereigenschaften zum Thema „Erfolgreiches Altern in der Arbeitswelt“	37
Tabelle 2: Stichproben-Charakteristika der Hauptstudie.....	115
Tabelle 3: Übersicht zur Erfassung der Konstrukte in den verschiedenen Studien und auf den beiden Messebenen	126
Tabelle 4: Überblick der Charakteristika der Fragebogen-Items in Vorstudie I.....	130
Tabelle 5: Zusammenfassende Übersicht der erfassten Konstrukte	133
Tabelle 6: Ergebnisse der Nullmodelle: Varianzkomponenten in den abhängigen Tagesvariablen	142
Tabelle 7: Vergleich der Mittelwerte und Standardabweichungen der Stichprobe der Hauptstudie (Architekten) mit der Stichprobe der Vorstudie II (Vpn mit verschiedenen Berufen).....	152
Tabelle 8: Mittelwerte und Standardabweichungen aller relevanten Untersuchungsvariablen für $N = 64^P$ bzw. $N = 320^T$	154
Tabelle 9: Korrelationen der Untersuchungsvariablen des Rahmenmodells 1 für $N = 64^P$ bzw. $N = 320^T$	155
Tabelle 10: Korrelationen der Untersuchungsvariablen des Rahmenmodells 2 für $N = 64^P$	157
Tabelle 11: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung	159
Tabelle 12: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude.....	163
Tabelle 13: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und des täglichen subjektiven Arbeitsenthusiasmus	164
Tabelle 14: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und des täglichen Arbeitsstresses.....	165
Tabelle 15: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit	167
Tabelle 16: Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen	168
Tabelle 17: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation	169
Tabelle 18: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien	171
Tabelle 19: Korrelation nach Pearson der Variable Orchestrierung mit den Arbeitskriterien.....	172
Tabelle 20: Vergleich der Mittelwerte der Arbeitskriterien in Abhängigkeit der Orchestrierung.....	173

Tabelle 21: ANOVA mit den Arbeitskriterien als abhängigen Variablen und der Orchestrierung als Faktor	173
Tabelle 22: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen orchestrierten SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung	174
Tabelle 23: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der SOK-Modelle 1a und 1b mit subjektiver Arbeitsleistung	176
Tabelle 24: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen orchestrierten SOK-Strategien und Arbeitsfreude, Arbeitsenthusiasmus und Arbeitsstress.....	177
Tabelle 25: Varianzanalyse zum Zusammenhang der täglichen orchestrierten SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit und den globalen Arbeitsproblemen	178
Tabelle 26: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit Arbeitsfreude	178
Tabelle 27: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit Arbeitsenthusiasmus	178
Tabelle 28: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit dem täglichen Arbeitsstress.....	179
Tabelle 29: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen orchestrierten SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsleistung	180
Tabelle 30: Mehrebenenanalyse für den Zusammenhang der Modelle 1a und 1b mit der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation.....	181
Tabelle 31: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit der täglichen subjektiven Arbeitsleistung im Moderatormodell (Moderator: Alter).....	183
Tabelle 32: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit der täglichen Arbeitsfreude im Moderatormodell (Moderator: Alter)	188
Tabelle 33: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit dem täglichen Arbeitsenthusiasmus im Moderatormodell (Moderator: Alter)	189
Tabelle 34: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs der täglichen SOK-Strategien mit dem täglichen Arbeitsstress im Moderatormodell (Moderator: Alter)	190
Tabelle 35: Ergebnisse der ANOVA zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit im Moderatormodell (Moderator: Alter)	192
Tabelle 36: Ergebnisse der ANOVA zum Zusammenhang der täglichen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsproblemen im Moderatormodell (Moderator: Alter)	193
Tabelle 37: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation im Moderatormodell (Moderator: Alter).....	194

Tabelle 38: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen subjektiven Arbeitsleistung im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit).....	196
Tabelle 39: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen Arbeitsfreude im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)	201
Tabelle 40: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsenthusiasmus im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)	203
Tabelle 41: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und dem täglichen Arbeitsstress im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)	204
Tabelle 42: Ergebnisse der ANOVA des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der globalen Arbeitszufriedenheit im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)	206
Tabelle 43: Ergebnisse der ANOVA zum Zusammenhang zwischen den täglichen SOK-Strategien und den globalen Arbeitsprobleme im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)	207
Tabelle 44: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen den täglichen SOK-Strategien und der täglichen intrinsischen Arbeitsmotivation im Moderatormodell (Moderator: Subjektive Gesundheit)	208
Tabelle 45: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen Gewissenhaftigkeit und den täglichen SOK-Strategien	210
Tabelle 46: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen interner Kontrollüberzeugung und den täglichen SOK-Strategien	211
Tabelle 47: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen externer Kontrollüberzeugung und den täglichen SOK-Strategien	212
Tabelle 48: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen Verausgabungsbereitschaft und den Elektiver Selektion, Verlustorientierter Selektion und Optimierung	214
Tabelle 49: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen der Identifikation mit der Arbeit und den täglichen SOK-Strategien	215
Tabelle 50: Hierarchische lineare Analyse des Zusammenhangs zwischen Entscheidungsspielraum und den täglichen SOK-Strategien	216
Tabelle 51: Varianzaufklärung R^2 der Modelle im Vergleich zum Nullmodell des jeweiligen Kriteriums.....	220

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Das Modell der Selektiven Optimierung mit Kompensation über die Lebensspanne. (adaptiert nach P. B. Baltes & Baltes, 1990a, S. 22)	42
Abbildung 2:	Synapsenselektivität beim Embryo (aus Pinel, 2001, S. 430).....	48
Abbildung 3:	Negativer Zusammenhang auf Tagesebene, positiver Zusammenhang auf Personenebene.....	90
Abbildung 4:	Kein Zusammenhang auf Tagesebene, positiver Zusammenhang auf Personenebene.....	90
Abbildung 5:	Arbeitsbezogenes Rahmenmodell 1 der selektiven Optimierung mit Kompensation, erweitert um die Moderatoren Lebensalter und Gesundheit; ^P PersonenvARIABLE; ^T Tagesvariable.....	91
Abbildung 6:	Arbeitsbezogenes Rahmenmodell 2 der selektiven Optimierung mit Kompensation, erweitert um Entscheidungsspielraum des Job-Strain-Modells und um Verausgabungsneigung des Modells beruflicher Gratifikationskrisen; ^P PersonenvARIABLE; ^T Tagesvariable.....	91
Abbildung 7:	Übersicht zum Untersuchungsdesign: 64 Architekten beantworteten zuerst einen Vorabfragebogen zu PersonenvARIABLEn, anschließend wurde von denselben Studienteilnehmern während einer Arbeitswoche täglich das Tagebuch zu Tagesvariablen ausgefüllt. .	111
Abbildung 8:	Überblick der Untersuchungsvariablen in Bezug auf die hierarchische Struktur der erhobenen Daten.....	112
Abbildung 9:	Datenstruktur der Untersuchung mit zwei Ebenen.....	137
Abbildung 10:	Positiver Zusammenhang des täglichen Einsatzes der Strategie Optimierung und dem Kriterium Arbeitsleistung.....	161
Abbildung 11:	Orchestrierungseffekt in der Dimension Arbeitsleistung.....	175
Abbildung 12:	Orchestrierungseffekt in der Dimension Arbeitsstress.....	179
Abbildung 13:	Altersspezifische Effekte des täglichen Einsatzes der Strategie Optimierung in der Subdimension Arbeitsleistung.....	185
Abbildung 14:	Altersspezifische Orchestrierungseffekte in der Subdimension Arbeitsleistung.....	186
Abbildung 15:	Altersspezifische Orchestrierungseffekte in der Subdimension Arbeitsstress.....	191
Abbildung 16:	Interaktionseffekte der subjektiven Gesundheit und des täglichen Einsatzes der Strategie Elektive Selektion auf das Kriterium Arbeitsleistung.....	199
Abbildung 17:	Interaktionseffekte der subjektiven Gesundheit und des täglichen Einsatzes der Strategie Verlustorientierte Selektion auf das Kriterium Arbeitsleistung.....	200
Abbildung 18:	Zusammenhang des Prädiktors Entscheidungsspielraum mit dem mittleren täglichen Einsatz aller vier SOK-Strategien.....	217
Abbildung 19:	Rahmenmodell 1 mit signifikanten Hypothesen; ^P PersonenvARIABLE; ^T Tagesvariable.....	223

Abbildung 20: Modell 2 mit signifikanten Hypothesen; ^P Personenvariable; ^T Tagesvariable	224
---	-----

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Fragebögen.....	271
Anhang 2: Psychometrische Eigenschaften der Skalen	305
Anhang 3: Korrelationen aller Untersuchungsvariablen.....	430
Anhang 4: Hypothesentestung	434

Anhang 1: Fragebögen

Anhang 1.1: Vorabfragebogen (eingesetzt in Vorstudie II und Hauptstudie)

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG



FRAGEBOGEN „ERLEBEN DER ARBEITSSITUATION IN UNTERSCHIEDLICHEN LEBENSALTERN“

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

auf den folgenden Seiten finden Sie den 10-seitigen Fragebogen. Bitte füllen Sie den Fragebogen aus. Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 15 Minuten.

WICHTIGE HINWEISE

Es ist sehr wichtig, dass Sie den Fragebogen ausfüllen. Bitte nehmen Sie sich wirklich diese 15 Minuten Zeit!

- Es gibt hier **keine richtigen oder falschen** Antworten. Wichtig ist allein Ihre persönliche Meinung!
- Kreuzen Sie bitte **pro Frage nur eine Antwort** an.
- Beantworten Sie bitte alle Fragen, **lassen Sie keine aus**.
- Erfahrungsgemäß sind die Antworten, die einem spontan und zuerst einfallen, die zutreffendsten. Vermeiden Sie deshalb, zu lange über einzelne Fragen zu grübeln.
- Wenn Sie sich an manchen Stellen nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte die Alternative an, die **am ehesten auf Sie zutrifft**.

BEISPIEL:

	trifft gar nicht zu	trifft teil- weise zu	trifft völlig zu
Ich behalte Gefühle gerne für mich.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ihre Angaben werden **strikt vertraulich und anonym** behandelt. Die Ergebnisse werden in einer Weise verwertet, die **keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person** zulässt. Verwenden Sie den beigegefügt Umschlag, um so den ausgefüllten Fragebogen direkt an das Psychologische Institut Heidelberg zurückzusenden.

Viel Spaß beim Bearbeiten der Fragen!

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Denken Sie an Ihre Arbeit.

Im Folgenden sind immer zwei Möglichkeiten einander gegenüber gestellt, wie man über den Arbeitsbereich nachdenken kann oder wie man vorgehen kann, um zu erreichen was einem dabei wichtig ist. Stellen Sie sich einfach zwei Personen vor, die sich darüber unterhalten. Wir möchten nun gerne von Ihnen wissen, welcher dieser Personen Sie am ähnlichsten sind, d.h. wie Sie sich selbst am ehesten verhalten, wenn es um Ihre Arbeit geht.

Lesen Sie sich jeweils durch, was die beiden Personen sagen. Überlegen Sie sich dabei, was Sie selbst am ehesten tun würden und kreuzen Sie das entsprechende Kästchen an. Entscheiden Sie danach, wie sehr diese Aussage auf Sie zutrifft.

Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	<input type="checkbox"/>	Ich verteile meine Energie auf viele Dinge.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	<input type="checkbox"/>	Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	<input type="checkbox"/>	Auch wenn ich mir überlege, was ich eigentlich will, lege ich mich nicht endgültig fest.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	<input type="checkbox"/>	Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, versuche ich trotzdem, all meine Ziele beizubehalten.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	<input type="checkbox"/>	Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, lasse ich die Dinge erst einmal auf mich zukommen.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	<input type="checkbox"/>	Wenn mir nicht gleich gelingt, was ich mir vorstelle, probiere ich nicht mehr lange andere Möglichkeiten durch.	<input type="checkbox"/>
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ganz genau
Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	Ich warte lieber ab, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst verwirklichen.	<input type="checkbox"/>
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	<input type="checkbox"/>	Auch wenn mir an etwas sehr gelegen ist, lasse ich mich dennoch nicht voll und ganz darauf ein.	<input type="checkbox"/>
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	<input type="checkbox"/>	Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, verzichte ich lieber darauf, als Kollegen um Rat oder Hilfe zu bitten.	<input type="checkbox"/>
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	Auch wenn etwas besonders schwierig ist, versuche ich, selbst zurechtzukommen.	<input type="checkbox"/>
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ganz genau
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	<input type="checkbox"/>	Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, weiß ich vor allem selbst, was für mich am besten ist.	<input type="checkbox"/>
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	ganz genau

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Bitte geben Sie nun an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen über Ihre **Arbeit** auf Sie zutreffen.

Meine Arbeit erlaubt es mir, ...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu				
... meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... andere zu Hilfe zu rufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bei den nächsten Fragen geht es um verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie an, wie **zufrieden oder unzufrieden** Sie sich in Bezug auf diese Merkmale bei Ihrer gegenwärtigen Arbeit fühlen.

Ich bin...	völlig unzufrieden					völlig zufrieden				
... mit den physischen Arbeitsbedingungen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit der Freiheit, meine Arbeitsmethode zu wählen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinen Arbeitskollegen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit der Anerkennung, die ich für gute Arbeit bekomme...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinem gegenwärtigen Vorgesetzten...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit dem Umfang an Verantwortung, der mir gegeben wird...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinem Gehalt...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meiner Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Ich bin...	völlig unzufrieden					völlig zufrieden				
... mit den Beziehungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in meinem Unternehmen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meiner Möglichkeit zur Beförderung...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit der Aufmerksamkeit, die meinen Vorschlägen entgegengebracht wird...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinen Arbeitsstunden...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meiner Arbeitssicherheit...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie im Folgenden an, inwiefern die nächsten Aussagen über arbeitsbezogene Probleme auf Sie zutreffen:

	trifft überhaupt nicht zu					trifft völlig zu				
Mein Vorgesetzter macht schlecht geplante Veränderungen, welche mich direkt betreffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Vorgesetzter hat unfaire Anforderungen an mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe einen unrealistischen Anforderungszeitplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist keine Herausforderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist bedeutungslos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt für mich in meiner Position keine Zukunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

	trifft über- haupt nicht zu					trifft völlig zu				
Familienkrisen haben es verlangt, dass ich bei der Arbeit fehle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Belange haben meine Arbeitsleistung beeinträchtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankheiten in der Familie haben meine Arbeitsleistung beeinflusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitsumgebung ist unbequem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite in einer gefährlichen Umgebung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte schätzen Sie sich nun bezüglich der beschriebenen Verhaltensweisen ein.

	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu				
Egal mit wem ich rede, ich bin immer ein guter Zuhörer/eine gute ZuhörerIn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab Fälle, bei denen ich jemanden ausgenutzt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich gebe es immer bereitwillig zu, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin immer höflich, sogar zu Menschen, die unsympathisch sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es hat mich noch nie verärgert, wenn Menschen Ideen ausgedrückt haben, die von meinen eigenen Ideen sehr verschieden waren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manchmal ärgert es mich, wenn andere Menschen mich um einen Gefallen bitten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe niemals absichtlich etwas gesagt, dass die Gefühle von jemandem verletzt hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

	sehr unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	sehr zutreffend
Ich erledige Aufgaben gründlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin tüchtig und arbeite flott.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie diesen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll zu
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte geben Sie nun an, inwiefern folgende Aussagen über Ihre **Arbeit** auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu	trifft teilweise zu	trifft völlig zu
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit zu gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich lebe für meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

	trifft gar nicht zu		trifft teil- weise zu		trifft völlig zu
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden werden Sie gebeten, jeweils das Antwortkästchen zu markieren, das Ihrer **persönlichen Meinung** am besten entspricht.

	sehr falsch				sehr richtig
Ich übernehme gerne Verantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das Schicksal zu verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Problemen und Widerständen finde ich in der Regel Mittel und Wege, um mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfolg ist oft weniger von Leistung, sondern vielmehr von Glück abhängig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe häufig das Gefühl, dass ich wenig Einfluss darauf habe, was mit mir geschieht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei wichtigen Entscheidungen orientiere ich mich oft an dem Verhalten von anderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In vielen Studien zum Thema Arbeit hat sich gezeigt, dass es einen Zusammenhang mit dem privaten Leben geben kann. Deshalb beantworten Sie bitte eine Frage zu Ihrer privaten Situation:

	sehr un- zufried- en				sehr zufried- en
Wie zufrieden sind Sie – alles in allem genommen – mit Ihrer derzeitigen privaten Situation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Die nun folgenden Sätze machen Aussagen zur **allgemeinen** Lebenszufriedenheit. Bitte kreuzen Sie an, wie stark die jeweiligen Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu				trifft völlig zu	
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun noch kurz zu Ihrer Gesundheit:

	sehr schlecht	schlecht	es geht	gut	sehr gut
Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie würden Sie Ihre kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zum Schluß bitten wir Sie noch um ein paar **demographische Angaben**.

Alter	_____ Jahre
Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
höchster Schulabschluss	<input type="checkbox"/> kein Abschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Realschulabschluss <input type="checkbox"/> Abitur <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

höchster Ausbildungsabschluss	<input type="checkbox"/> keine abgeschlossene Ausbildung <input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) <input type="checkbox"/> abgeschlossenes Studium <input type="checkbox"/> Promotion
Familienstand (Mehrfachnennung möglich)	<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> in keiner festen Beziehung <input type="checkbox"/> seit kurzem in fester Beziehung <input type="checkbox"/> in mehrjähriger fester Beziehung <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> verwitwet <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> Kind/-er
Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber	_____ Jahre
Tätigkeitsbereich/Berufsbezeichnung	
Welche Größe hat das Unternehmen, in dem Sie derzeit arbeiten?	<input type="checkbox"/> Kleinunternehmen (< 10 Beschäftigte) <input type="checkbox"/> Kleines Unternehmen (< 50 Beschäftigte) <input type="checkbox"/> Mittleres Unternehmen (< 250 Beschäftigte) <input type="checkbox"/> Großunternehmen (> 250 Beschäftigte)
Falls Sie in einem Team arbeiten, aus wie vielen Personen besteht Ihr Arbeitsteam?	

**BITTE VERGEWISSERN SIE SICH NOCHMALS,
DASS SIE KEINE FRAGEN VERSEHENTLICH
AUSGELASSEN HABEN.
HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!**

Bei auftretenden Unklarheiten oder Fragen zögern Sie bitte nicht, sich zu melden:

Vera Clavairoly (Dipl.-Psych.)
 Universität Heidelberg
 Abteilung für psychologische Altersforschung
 Bergheimer Strasse 20, 69115 Heidelberg
 Tel. 06221 / 548153 (montags von 10:00 bis 16:00 Uhr)
 E-Mail: vera.clavairoly@psychologie.uni-heidelberg.de

Anhang 1.2: Tagebuch (eingesetzt in Vorstudie II und Hauptstudie) beispielhaft für Tag 1

TAGEBUCH

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

dies ist Ihr Arbeitstagebuch. Auf den folgenden Seiten finden Sie für jeden der 5 Arbeitstage einen 3-seitigen Fragebogen. Bitte tragen Sie auf jedem Fragebogen oben rechts den Wochentag, das Datum und die Uhrzeit ein und füllen Sie **jeden Tag vollständig und gewissenhaft** aus. Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 5 min pro Tag.

WICHTIGE HINWEISE

Es ist sehr wichtig, dass Sie die täglichen Fragen

- **abends vor dem Feierabend**
- **an 5 möglichst aufeinander folgenden Arbeitstagen**

ausfüllen. Bitte nehmen Sie sich wirklich **jeden Tag** diese 5 min Zeit!

Falls Sie das Ausfüllen an einem Tag versehentlich doch einmal vergessen sollten, lassen Sie diesen Tag aus.

Wie beim ersten Fragebogen gibt es auch hier keine richtigen oder falschen Antworten. Wichtig ist allein Ihre persönliche Meinung! Bitte lassen Sie keine Fragen aus.

Noch einmal:

Ihre Angaben werden strikt vertraulich und anonym behandelt. Die Ergebnisse werden in einer Weise verwertet, die keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person zulässt.

... vielen Dank!!

Bei auftretenden Unklarheiten oder Fragen zögern Sie bitte nicht, sich zu melden:

Vera Clavairoly (Dipl.-Psych.) - Universität Heidelberg, Abteilung für psychologische Altersforschung
Tel. 06221 / 548153 montags 10:00 – 16:00 Uhr - E-Mail: vera.clavairoly@psychologie.uni-heidelberg.de

TAG 1			Nr.
„ Datum:	„ Wochentag:	„ Uhrzeit:	

Bitte beschreiben Sie kurz Ihre heutigen Tätigkeiten bei der Arbeit.

Bitte denken Sie an den vergangenen Arbeitstag. Wie sehr hat Ihre Arbeit während dieses Tages die folgenden Gefühle in Ihnen hervorgerufen?

	überhaupt nicht		etwas		sehr stark
angespannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unruhig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
besorgt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ruhig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
entspannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
deprimiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bedrückt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unglücklich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fröhlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
enthusiastisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
optimistisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie schätzen Sie Ihre heutige Arbeitsleistung ein?

Wie viele Std. haben Sie heute mit Arbeiten verbracht? (ohne Pausen)

ca. _____ Std.

Wie war Ihre Leistung heute im Vergleich zu anderen Tagen?

sehr schlecht sehr gut

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit Sie am heutigen Arbeitstag in der Lage waren, die folgenden verschiedenen arbeitsbezogenen Fähigkeiten oder Leistungen aufrechtzuerhalten.

	überhaupt nicht		etwas		sehr gut
Arbeitsproduktivität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung von Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Beziehungen mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unabhängigkeit bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effizientes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karriereentwicklung/Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expertenstatus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	sehr schlecht	schlecht	es geht	gut	sehr gut
Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie würden Sie Ihre heutige geistige Leistungsfähigkeit einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun interessieren wir uns dafür, wie Sie sich heute bei Ihrer Arbeit gefühlt haben. Bitte kreuzen Sie diejenigen Antwortmöglichkeiten jeder Aussage an, von der Sie meinen, dass sie am besten auf Sie zutrifft.

	trifft gar nicht zu				trifft völlig zu
Meine Arbeit hat mir heute Spaß gemacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit hat mich heute ständig überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir heute ernsthaft überlegt, aus dem Beruf auszusteigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was meine heutige Arbeit anbelangt, bin ich eigentlich rundum zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich heute in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte heute das Gefühl, auch vor Kollegen ständig betonen zu müssen, dass ich viel arbeite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich heute gern an meinem Arbeitsplatz aufgehoben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte heute Konflikte mit Vorgesetzten, die mich belasten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich heute häufig überfordert gefühlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe heute Abend nicht das Gefühl, richtig abschalten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte heute bei der Arbeit meine Fähigkeiten voll nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte heute ein schlechtes Gewissen den Kollegen gegenüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heute für andere Menschen verantwortlich gewesen zu sein, belastet mich zu sehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Zeitdruck, unter dem ich heute gearbeitet habe, war zu groß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden sind immer zwei Möglichkeiten einander gegenüber gestellt, wie man über die heutigen Arbeitstätigkeiten nachdenken kann oder wie man vorgehen kann, um zu erreichen was einem dabei wichtig ist. Stellen Sie sich einfach zwei Personen vor, die sich darüber unterhalten. Wir möchten nun gerne von Ihnen wissen, welcher dieser Personen Sie heute am ähnlichsten waren, d.h. wie Sie sich selbst am ehesten heute bei Ihrer Arbeit verhalten haben.

Lesen Sie sich jeweils durch, was die beiden Personen sagen. Überlegen Sie sich dabei, was Sie selbst am ehesten getan haben und kreuzen Sie das entsprechende Kästchen an. Entscheiden Sie danach, wie sehr diese Aussage auf heute zutrifft.

Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	<input type="checkbox"/>	Ich habe heute meine Energie auf viele Dinge verteilt.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	<input type="checkbox"/>	Ich habe heute viele Pläne auf einmal verfolgt.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	<input type="checkbox"/>	Ich habe mich heute nicht auf ein oder zwei Ziele festgelegt.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	<input type="checkbox"/>	Als die Dinge heute nicht so gut liefen, versuchte ich trotzdem, all meine Ziele beizubehalten.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau

Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	<input type="checkbox"/>	Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, ließ ich die Dinge erst einmal auf mich zukommen.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	<input type="checkbox"/>	Als mir heute nicht gleich gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte, habe ich nicht mehr lange andere Möglichkeiten durchprobiert.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Ich habe heute alles daran gesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	Ich habe heute lieber abgewartet, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst erledigen.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	Auch als mir heute an etwas sehr gelegen war, ließ ich mich dennoch nicht voll und ganz darauf ein.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	<input type="checkbox"/>	Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich lieber darauf verzichtet, als Kollegen um Rat oder Hilfe zu bitten.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau

Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	<input type="checkbox"/>	Sogar als heute etwas besonders schwierig war, habe ich versucht, selbst zurechtzukommen.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau
Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	<input type="checkbox"/>	Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, wusste ich vor allem selbst, was für mich am besten ist.	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr trifft die angekreuzte Aussage auf Sie zu?	gar nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ganz genau

Denken Sie nun bitte an den morgigen Tag.

Wenn ich an morgen denke, dann ...	gar nicht	teilweise	völlig
... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... möchte ich mich weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DAS WAR'S FÜR HEUTE.

HERZLICHEN DANK!

Anhang 1.3: Fragebogen Vorstudie I

FRAGEBOGEN „ERLEBEN DER ARBEITSSITUATION IN UNTERSCHIEDLICHEN LEBENSALTERN“

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

auf den folgenden Seiten finden Sie den 25-seitigen Fragebogen. Bitte tragen Sie hier Ihren Versuchspersonen-Code ein und füllen Sie den Fragebogen aus. Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 30 Minuten.

VERSUCHSPERSONEN - CODE

Damit wir Ihre Fragebögen bei einer zweiten Erhebung einander zuordnen können, bitten wir Sie, jeweils die gleiche Kodierung wie auf dem späteren Fragebogen anzugeben:

Die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter: _____
Geburtsmonat Ihrer Mutter (als Zahl, z.B. „04“ für April): _____
Die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihres Vaters: _____
Geburtsmonat Ihres Vaters (als Zahl, z.B. „04“ für April): _____

WICHTIGE HINWEISE

Es ist sehr wichtig, dass Sie den Fragebogen ausfüllen. Bitte nehmen Sie sich wirklich diese 30 Minuten Zeit!

Es gibt hier keine richtigen oder falschen Antworten. Wichtig ist allein Ihre persönliche Meinung! Bitte lassen Sie keine Fragen aus.

Noch einmal:

Ihre Angaben werden **strikt vertraulich und anonym** behandelt. Die Ergebnisse werden in einer Weise verwertet, die **keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person** zulässt. Verwenden Sie den beigefügten Umschlag, um so den ausgefüllten Fragebogen direkt an das Psychologische Institut Heidelberg zurückzusenden.

... vielen Dank!!

Stand: April 2010. Copyright by: Psychologisches Institut der Universität Heidelberg.

Bei auftretenden Unklarheiten oder Fragen zögern Sie bitte nicht, sich zu melden:

Vera Gailing (Dipl.-Psych.) - Universität Heidelberg, Psychologisches Institut,
Abteilung für Altersforschung, Seminarstrasse 20, 69115 Heidelberg
Tel. 06221 / 548133 Sprechzeiten: Di.-Fr. 10:00-13:00 Uhr
E-Mail: vera.gailing@psychologie.uni-heidelberg.de

FB

FRAGEBOGEN

„ERLEBEN DER ARBEITSSITUATION IN UNTERSCHIEDLICHEN LEBENSALTERN“

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

zunächst einmal vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an der Studie der Abteilung
Altersforschung der Universität Heidelberg mitzuwirken.

Ihre Angaben werden anonymisiert und streng vertraulich behandelt.

HINWEISE ZUR BEANTWORTUNG DES FRAGEBOGENS

- Beantworten Sie bitte alle Fragen, lassen Sie keine aus.
- Kreuzen Sie bitte pro Frage nur eine Antwort an.
- Die Fragen sind keine Wissensfragen. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Erfahrungsgemäß sind die Antworten, die einem spontan und zuerst einfallen, die zutreffendsten. Vermeiden Sie deshalb, zu lange über den einzelnen Fragen zu grübeln.
- Wenn Sie sich an manchen Stellen nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte die Alternative an, die am ehesten auf Sie zutrifft.

BEISPIEL:

	trifft gar nicht zu	trifft teil- weise zu	trifft völlig zu
001 Ich behalte Gefühle gerne für mich.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Viel Spaß beim Bearbeiten der Fragen!

Bei auftretenden Unklarheiten oder Fragen zögern Sie bitte nicht, sich zu melden:

Vera Gailing (Dipl.-Psych.) - Universität Heidelberg, Psychologisches Institut,
Abteilung für Altersforschung, Seminarstrasse 20, 69115 Heidelberg
Tel. 06221 / 548133 Sprechzeiten: Di.-Fr. 10:00-13:00 Uhr
E-Mail: vera.gailing@psychologie.uni-heidelberg.de

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Denken Sie an Ihre Arbeit. Wir interessieren uns dafür, zu verstehen, wie Sie entscheiden, welche Dinge auf dem Arbeitsgebiet Ihnen wichtig sind und wie Sie diese Dinge, die Sie auf dem Arbeitsgebiet erreichen möchten, tatsächlich erreichen (Erste Skala).

		überhaupt nicht					sehr stark
o1	Ich achte darauf, meine Arbeitskenntnisse und –fähigkeiten aufrecht zu erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o2	Ich versuche, verrostete Kenntnisse und Fähigkeiten aufzupolieren, damit meine Arbeitsleistung nicht darunter leidet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o3	Ich versuche, solche Kenntnisse aufrechtzuerhalten oder aufzupolieren, welche mir dabei helfen werden, meine Arbeitsziele zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o4	Ich richte meine wesentlichen Anstrengungen auf die Aufrechterhaltung und Maximierung von Arbeitskenntnissen und –fähigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o5	Ich lege viel Gewicht auf die Anwendung, um meine Kenntnisse zu erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o6	Ich übe hart meine Kenntnisse und Fähigkeiten, welche wichtig sind um meine Arbeitsleistung aufrecht zu halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o7	Ich mache besondere Anstrengungen, um Kenntnisse und Fähigkeiten, welche mit meiner Arbeit verbunden sind, aufrechtzuerhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o8	Ich nehme mit großer Wahrscheinlichkeit an Trainings teil, um meine verrosteten Kenntnisse und Fähigkeiten aufzupolieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o9	Ich nehme jede Gelegenheit wahr, um verrostete Kenntnisse zu bewahren oder aufzupolieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c10	Ich versuche, andere über mein spezielles Wissen und meine speziellen Fähigkeiten in Kenntnis zu setzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c11	Ich versuche, meine Leistungen für meinen Vorgesetzten sichtbar zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c12	Ich versuche, meine Leistungen für meine Kollegen sichtbar zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c13	Ich bin vorsichtig, wie ich mich anderen gegenüber bei der Arbeit präsentiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c14	Ich versuche mein Bestes gegenüber meinen Kollegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

	überhaupt nicht						sehr stark
c15	Ich nutzte die Gelegenheiten, die sich mir bieten, um meine speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten meinen Kollegen gegenüber zu zeigen.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c16	Ich versuche, meine Arbeit so zu erfüllen, dass meine Schwächen weniger sichtbar sind.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s17	Ich beziehe andere in meine weniger zentralen Aufgaben ein.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s18	Ich delegiere Pflichten mit geringerer Priorität an andere.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s19	Ich versuche, meine Anstrengungen bei der Arbeit auf die Ausführung einer geringeren Auswahl von Arbeitsaufgaben zu konzentrieren.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s20	Ich versuche, meine gesamte Arbeitsbelastung zu reduzieren.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s21	Ich versuche, meine Zeit nicht mit weniger wichtigen Arbeitspflichten zu verschwenden.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s22	Ich versuche, zu verhindern, dass ich mich zu sehr verzettele.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s23	Ich versuche, solche Bereiche aus meiner Arbeit auszusparen, die nicht wesentlich sind.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s24	Ich versuche, mich so gut wie möglich auf ein engeres Gebiet der Fachkompetenz zu konzentrieren.						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Im nun Folgenden haben wir immer zwei Möglichkeiten einander gegenüber gestellt, wie man über den Arbeitsbereich nachdenken kann oder wie man vorgehen kann, um zu erreichen was einem dabei wichtig ist. Stellen Sie sich einfach zwei Personen vor, die sich darüber unterhalten. Wir möchten nun gerne von Ihnen wissen, welcher dieser Personen Sie am ähnlichsten sind, d.h. wie Sie sich selbst am ehesten verhalten, wenn es um Ihre Arbeit geht.

Lesen Sie sich jeweils durch, was die beiden Personen sagen. Überlegen Sie sich dabei, was Sie selbst am ehesten tun würden, also ob Sie sich eher wie Person A oder wie Person B verhalten und kreuzen Sie das entsprechende Kästchen an. (Zweite Skala)

e51 Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge. Ich verteile meine Energie auf viele Dinge.

e52 Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen. Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal.

e53 Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest. Auch wenn ich mir überlege, was ich eigentlich will, lege ich mich nicht endgültig fest.

L851 Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest. Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, versuche ich trotzdem, all meine Ziele beizubehalten.

L852 Wenn ich etwas wichtiges nicht mehr so tun kann wie bisher, suche ich nach einem neuen Ziel. Wenn ich etwas wichtiges nicht mehr so tun kann wie bisher, verteile ich meine Zeit Energie auf viele andere Dinge.

L853 Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist. Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, lasse ich die Dinge erst einmal auf mich zukommen.

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

o1 Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle. Wenn mir nicht gleich gelingt, was ich mir vorstelle, probiere ich nicht mehr lange andere Möglichkeiten durch.

o2 Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen. Ich warte lieber ab, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst verwirklichen.

o3 Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein. Auch wenn mir an etwas sehr gelegen ist, lasse ich mich dennoch nicht voll und ganz darauf ein.

c1 Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, suche ich nach anderen Wegen, um zum Ziel zu kommen. Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, gebe ich mich auch damit zufrieden.

c2 Wenn etwas nicht mehr so gut klappt wie bisher, bitte ich andere um Rat oder Hilfe. Wenn etwas nicht mehr so gut klappt wie bisher, verzichte ich lieber darauf, als andere um Rat oder Hilfe zu bitten.

c3 Wenn mich etwas daran hindert, weiterzumachen wie bisher, dann gebe ich mir erst recht Mühe. Wenn mich etwas daran hindert, weiterzumachen wie bisher, verzichte ich lieber darauf.

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A.1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:

Von den beiden eben ausgefüllten Skalen (einzelne Sätze oder Gegenüberstellung Person A und Person B), welche Skala war...	Erste Skala	Zweite Skala
J1 ... verständlicher formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J2 ... flüssiger zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J3 ... wichtiger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:

In dem folgenden Abschnitt finden Sie verschiedene Bereiche Ihrer Arbeit. Geben Sie bitte Ihre Einschätzung an, wie gut Sie denken, dass Sie im vergangenen Jahr in der Lage waren, diese arbeitsbezogenen Fähigkeiten oder Leistungen aufrechtzuerhalten.

	überhaupt nicht					sehr gut
J12 Macht/Status bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J13 Anerkennung von Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J14 Arbeitsproduktivität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J15 Allgemeine Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J16 Gute Beziehungen mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J17 Unabhängigkeit bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J18 Effizientes Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J19 Wohlstand/finanzielle Sicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

JP20	Karriereentwicklung/Wachstum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JP21	Bekenntnis zu Idealen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JP22	Expertenstatus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die arbeitsbezogenen Fähigkeiten oder Leistungen sind...		trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A.1	... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2	... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.3	... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:

Die nun folgenden Aussagen beziehen sich auf Situationen, in denen man seine Wünsche, Ziele oder Pläne vielleicht nicht so verwirklichen kann, wie man das gerne würde. Bitte kreuzen Sie auf der jeweils vorgegebenen Antwortskala an, inwiefern die Aussage auf Sie persönlich zutrifft.

		trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
FZA1R	Wenn ich mich in etwas verrannt habe, fällt es mir schwer, einen neuen Weg einzuschlagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV1	Je schwieriger ein Ziel zu erreichen ist, umso erstrebenswerter erscheint es mir oft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV2	Bei der Durchsetzung meiner Interessen kann ich sehr hartnäckig sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA2	Auch im größten Unglück finde ich oft noch einen Sinn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV3	Wenn sich mir Schwierigkeiten in den Weg legen, verstärke ich gewöhnlich meine Anstrengungen erheblich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV4R	Um Enttäuschungen von vorneherein zu vermeiden, stecke ich meine Ansprüche nicht allzu hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV5	Ich neige dazu, auch in aussichtslosen Situationen zu kämpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA3	Selbst wenn mir etwas gründlich schiefeht, sehe ich doch irgendwo einen kleinen Fortschritt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

HZV6R	Ein Gebiet, auf dem ich von anderen übertroffen werde, verliert für mich an Bedeutung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV7R	Ich verzichte auch mal auf einen Wunsch, wenn er mir schwer erreichbar erscheint.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV8R	Wenn ich auf unüberwindbare Hindernisse stoße, suche ich mir lieber ein neues Ziel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV9R	Das Leben ist viel angenehmer, wenn ich mir keine hohen Ziele stecke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA4R	Viele Probleme schaffe ich mir selbst, weil ich überhöhte Ansprüche habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV10R	Wenn ich mich lange vergeblich mit einem Problem auseinandersetze, merke ich oft, dass ich im Grunde auch ohne eine Lösung ganz gut zurechtkomme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA5	Im allgemeinen trauere ich einer verpassten Chance nicht lange nach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			trifft gar nicht zu			trifft völlig zu
FZA6	Veränderten Umständen kann ich mich im Allgemeinen recht gut anpassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA7	Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV11R	Ich vermeide es, mich mit Problemen auseinander zu setzen, für die ich keine Lösung habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA8	Ich merke im Allgemeinen recht gut, wann ich an die Grenzen meiner Möglichkeiten komme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV12R	Wenn etwas nicht nach meinen Wünschen läuft, gebe ich eher meine Wünsche auf, als lange zu kämpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA9	Nach schweren Enttäuschungen wende ich mich bald neuen Aufgaben zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV13R	Vor ernstern Problemen verschließe ich manchmal die Augen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA10	Wenn ich nicht bekomme, was ich will, sehe ich das auch als eine Möglichkeit an, mich in Gelassenheit zu üben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA11	Auch wenn mir ein Wunsch nicht erfüllt wird, ist das für mich kein Grund zur Verzweiflung: es gibt ja noch andere Dinge im Leben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA12	Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebens leicht eine gute Seite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

abgewinnen.						
FZA13R	Mit Niederlagen kann ich mich nur schlecht abfinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV14	Selbst wenn alles aussichtslos erscheint, suche ich noch nach Möglichkeiten, die Lage unter Kontrolle zu bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HZV15	Wenn ich mir einmal etwas in den Kopf gesetzt habe, lasse ich mich auch durch große Schwierigkeiten nicht davon abbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA14	Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich mich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZA15R	Ich will nur dann wirklich zufrieden sein, wenn sich meine Wünsche ohne Abstrich erfüllt haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
J.1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J.2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J.3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Bitte geben Sie nun an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen über Ihre Arbeit auf Sie zutreffen.

Meine Arbeit erlaubt es mir, ...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
J.1 ... meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J.2 ... meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J.3 ... meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J.4 ... meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AL5	... meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AL6	... andere zur Hilfe zu rufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...		trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
AL1	... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AL2	... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AL3	... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:

Bitte schätzen Sie sich nun bezüglich der beschriebenen Verhaltensweisen ein.

		trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
SE1	Manchmal ist es schwierig für mich, weiterzuarbeiten, wenn ich nicht ermutigt werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE2	Ich bin manchmal aufgebracht, wenn ich nicht meinen Kopf durchsetze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE3	Egal mit wem ich rede, ich bin immer ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE4	Es gab Fälle, bei denen ich jemanden ausgenützt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE5	Ich gebe es immer bereitwillig zu, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE6	Manchmal versuche ich mich zu rächen anstatt zu vergeben und zu vergessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE7	Ich bin immer höflich, sogar zu Menschen, die unsympathisch sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

SE8	Es hat mich noch nie verärgert, wenn Menschen Ideen ausgedrückt haben, die von meinen eigenen Ideen sehr verschieden waren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE9	Es gab Zeiten, in denen war ich ziemlich neidisch auf das Glück anderer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE10	Manchmal ärgert es mich, wenn andere Menschen mich um einen Gefallen bitten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE11	Ich habe niemals absichtlich etwas gesagt, das die Gefühle von jemandem verletzt hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Bitte denken Sie nun an die vergangenen Wochen, wie sehr hat Ihre Arbeit während dieser letzten Wochen die folgenden Gefühle in Ihnen hervorgerufen?

	niemals	gelegentlich	manchmal	oft	meistens	immer
J01 angespannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J02 unruhig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J03 besorgt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J04 ruhig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J05 zufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J06 entspannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J01 deprimiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J02 bedrückt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J63	unglücklich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J64	fröhlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J65	enthusiastisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J66	optimistisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Mit dem nun folgenden Abschnitt möchten wir herausbekommen, wie Sie sich in Ihrer Arbeit fühlen. Dazu bitten wir Sie, wieder diejenigen Antwortmöglichkeiten jeder Aussage anzukreuzen, von der Sie meinen, dass sie am besten auf Sie zutrifft.

		trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
J5T1	Mein Beruf macht mir Spaß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T2	Mein Beruf ist ein Beruf, in dem man ständig überfordert wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T3	Ich habe mir schon ernsthaft überlegt, aus dem Beruf auszusteigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T4	Was meine Arbeit anbelangt, bin ich eigentlich rundum zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T5	Ich fühle mich in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T6	Ich habe das Gefühl, auch vor Kollegen ständig betonen zu müssen, dass ich viel arbeite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T7	Ich halte mich gern an meinem Arbeitsplatz auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T8	Ich habe Konflikte mit Vorgesetzten, die mich belasten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
J5T9	Ich fühle mich häufig überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

J5T10	Ich habe eigentlich selten das Gefühl, einmal richtig abschalten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J5T11	Ich kann in meinem Beruf meine Fähigkeiten voll nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J5T12	Oft habe ich ein schlechtes Gewissen den Kollegen gegenüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J5T13	Meine eigenen Berufsideale lassen sich in meiner Tätigkeit nicht verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J5T14	Für andere Menschen verantwortlich zu sein, belastet mich zu sehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J5T15	Der Zeitdruck, unter dem ich arbeite, ist zu groß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Bei den nächsten Fragen geht es um verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie sich im Bezug auf diese Merkmale Ihrer gegenwärtigen Arbeit fühlen.

h bin...	völlig unzufrieden					völlig zufrieden	
... mit den physischen Arbeitsbedingungen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit der Freiheit, meine Arbeitsmethode zu wählen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinen Arbeitskollegen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit der Anerkennung, die ich für gute Arbeit bekomme...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinem gegenwärtigen Vorgesetzten...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit dem Umfang an Verantwortung, der mir gegeben wird...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit meinem Gehalt...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

J58	... mit meiner Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J59	... mit den Beziehungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in meinem Unternehmen...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J610	... mit meiner Möglichkeit zur Beförderung...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J611	... mit der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J612	... mit der Aufmerksamkeit, die meinen Vorschlägen entgegengebracht wird...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J613	... mit meinen Arbeitsstunden...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J614	... mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J615	... mit meiner Arbeitssicherheit...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
J1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Bitte geben Sie im Folgenden an, inwiefern die nächsten Aussagen über arbeitsbezogene Probleme auf Sie zutreffen:

		trifft überhaupt nicht zu			trifft völlig zu	
CP1	Mein Vorgesetzter macht schlecht geplante Veränderungen, welche mich direkt betreffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP2	Mein Vorgesetzter stellt unrealistische Anforderungen an mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

CP3	Mein Vorgesetzter hat unfaire Anforderungen an mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP4	Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP5	Ich habe einen unrealistischen Anforderungszeitplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP6	Mein Vorgesetzter stellt Anforderungen an mich, aber er stellt nicht die gleichen Anforderungen an Kollegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP7	Ich musste schon die Arbeit eines anderen zusätzlich zu meiner eigenen Arbeit übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP8	Meine Arbeit ist keine Herausforderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP9	Meine Arbeit ist bedeutungslos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP10	Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP11	Es gibt für mich in meiner Position keine Zukunft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP12	Familienkrisen haben es verlangt, dass ich bei der Arbeit fehle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP13	Persönliche Belange haben meine Arbeitsleistung beeinträchtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			trifft überhaupt nicht zu			trifft völlig zu
CP14	Krankheiten in der Familie haben meine Arbeitsleistung beeinflusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP15	Die Arbeitsumgebung ist unbequem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP16	Ich habe begrenzten Platz um meine Arbeit zu erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CP17	Ich arbeite in einer gefährlichen Umgebung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Die nun folgenden Sätze machen Aussagen zur **allgemeinen** Lebenszufriedenheit. Bitte kreuzen Sie an, wie stark die jeweiligen Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu							trifft völlig zu
11	In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A.1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Bitte geben Sie nun an, inwiefern folgende Aussagen über Ihre **Arbeit** auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu	trifft teilweise zu				trifft völlig zu
KV2	Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit/mein Studium.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KV3	Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit/Uni zu gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KV4	Ich lebe für meine Arbeit/mein Studium.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KV5	Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit/meinem Studium.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KV6	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit/das Studium.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

In vielen Studien zum Thema Arbeit hat sich gezeigt, dass es einen Zusammenhang mit dem privaten Leben geben kann. Deshalb beantworten Sie bitte eine Frage zu Ihrer privaten Situation:

	sehr unzufrieden			sehr zufrieden		
KV8 Wie zufrieden sind Sie – alles in allem genommen – mit Ihrer derzeitigen privaten Situation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussage ist...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu der Aussage:						

Nun noch kurz zu Ihrer Gesundheit:

sehr gut	gut	es geht	schlecht	Sehr schlecht
----------	-----	---------	----------	---------------

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

07	Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die Aussagen sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
A1 ... verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2 ... flüssig zu lesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3 ... wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Bemerkungen zu den Aussagen:						

Zuletzt bitten wir Sie noch um ein paar demographische Angaben.

01	Alter	_____ Jahre
02	Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
03	höchster Schulabschluss	<input type="checkbox"/> kein Abschluss <input type="checkbox"/> Haupt-/Volksschulabschluss <input type="checkbox"/> Realschulabschluss <input type="checkbox"/> Abitur <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
04	höchster Ausbildungsabschluss	<input type="checkbox"/> keine abgeschlossene Ausbildung <input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) <input type="checkbox"/> abgeschlossenes Studium <input type="checkbox"/> Promotion
05	Familienstand	<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> in keiner festen Beziehung <input type="checkbox"/> seit kurzem in fester Beziehung <input type="checkbox"/> in mehrjähriger fester Beziehung <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> verwitwet <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> Kind/-er

UNIVERSITÄT HEIDELBERG

KV1	Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber	_____ Jahre
KV7	Tätigkeitsbereich/Berufsbezeichnung	_____

Jetzt ein paar Fragen zur eben ausgefüllten Skala:

Die demographischen Angaben sind...	trifft gar nicht zu					trifft völlig zu
-------------------------------------	---------------------	--	--	--	--	------------------

4.1 ... verständlich formuliert.

Eigene Bemerkungen zu den demographischen Angaben:

Eigene Bemerkungen zum Fragebogen insgesamt:

**BITTE VERGEWISSERN SIE SICH NOCHMALS,
 DASS SIE KEINE FRAGEN VERSEHENTLICH
 AUSGELASSEN HABEN.
 HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!**

Anhang 2: Psychometrische Eigenschaften der Skalen

Anhang 2.1: Normalverteilung der Skalen, Schiefe und Kurtosis

Übersicht über Hypothesentest

	Nullhypothese	Test	Sig.	Entscheidung
1	Die Verteilung von Arbeitsfreude ist normal mit Mittelwert 21,23 und Standardabweichung 5,46.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,007	Nullhypothese ablehnen.
2	Die Verteilung von Arbeitsenthusiasmus ist normal mit Mittelwert 22,27 und Standardabweichung 4,47.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
3	Die Verteilung von Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche ist normal mit Mittelwert 24,98 und Standardabweichung 4,94.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,039	Nullhypothese ablehnen.
4	Die Verteilung von Berufliche Belastungen ist normal mit Mittelwert 1,74 und Standardabweichung 0,55.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
5	Die Verteilung von Elektive Selektion_Tag ist normal mit Mittelwert 5,57 und Standardabweichung 2,89.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
6	Die Verteilung von Verlustorientierte Selektion_Tag ist normal mit Mittelwert 5,17 und Standardabweichung 2,31.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
7	Die Verteilung von Optimierung_Tag ist normal mit Mittelwert 6,97 und Standardabweichung 1,90.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
8	Die Verteilung von Kompensation_Tag ist normal mit Mittelwert 4,96 und Standardabweichung 2,08.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,016	Nullhypothese ablehnen.
9	Die Verteilung von SOC_gesamt_Tag ist normal mit Mittelwert 5,72 und Standardabweichung 1,49.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,067	Nullhypothese behalten.
10	Die Verteilung von Arbeitsmotivationsbezogen auf den nächsten Tag ist normal mit Mittelwert 19,02 und Standardabweichung 4,11.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,004	Nullhypothese ablehnen.

Asymptotische Signifikanz werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist ,

Übersicht über Hypothesentest

	Nullhypothese	Test	Sig.	Entscheidung
11	Die Verteilung von Job Latitude ist normal mit Mittelwert 24,25 und Standardabweichung 3,59.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,008	Nullhypothese ablehnen.
12	Die Verteilung von Zufriedenheit mit versch. Arbeitsaspekten ist normal mit Mittelwert 59,11 und Standardabweichung 10,02.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,001	Nullhypothese ablehnen.
13	Die Verteilung von Arbeitsspezifische Kontrollprobleme ist normal mit Mittelwert 22,07 und Standardabweichung 7,22.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
14	Die Verteilung von Gewissenhaftigkeit ist normal mit Mittelwert 4,10 und Standardabweichung 0,55.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
15	Die Verteilung von Verausgabungsneigung ist normal mit Mittelwert 2,62 und Standardabweichung 0,61.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,001	Nullhypothese ablehnen.
16	Die Verteilung von Identifikation mit der Arbeit ist normal mit Mittelwert 16,33 und Standardabweichung 3,12.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
17	Die Verteilung von internele Kontrollüberzeugung ist normal mit Mittelwert 4,38 und Standardabweichung 0,51.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
18	Die Verteilung von externale Kontrollüberzeugung ist normal mit Mittelwert 2,38 und Standardabweichung 0,78.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,001	Nullhypothese ablehnen.

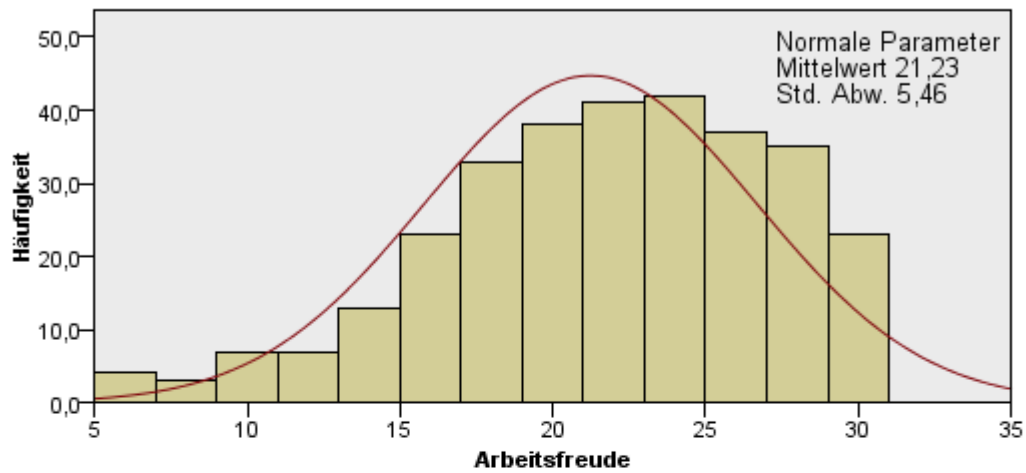
Asymptotische Signifikanzen werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist ,

Übersicht über Hypothesentest

	Nullhypothese	Test	Sig.	Entscheidung
19	Die Verteilung von Allgemeine Gesundheit ist normal mit Mittelwert 3,99 und Standardabweichung 0,50.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,000	Nullhypothese ablehnen.
20	Die Verteilung von Alter ist normal mit Mittelwert 55,42 und Standardabweichung 10,07.	Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe	,039	Nullhypothese ablehnen.

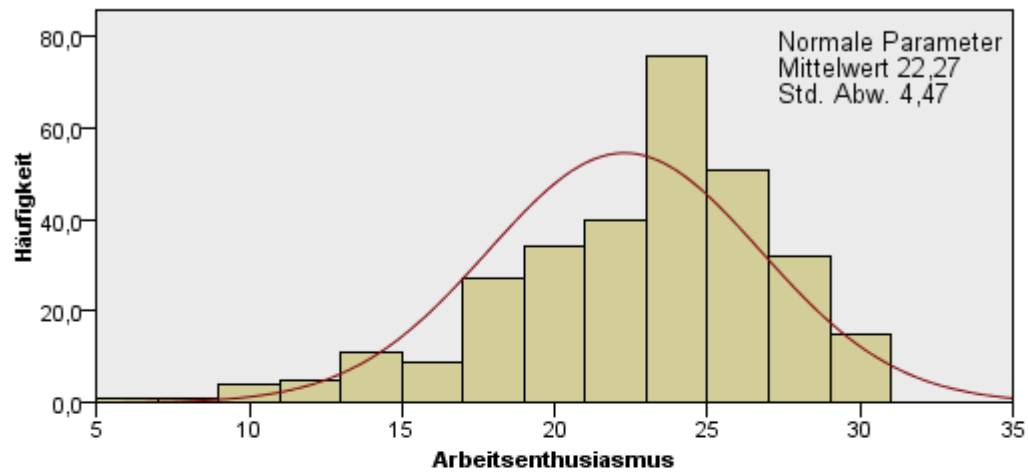
Asymptotische Signifikanzen werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



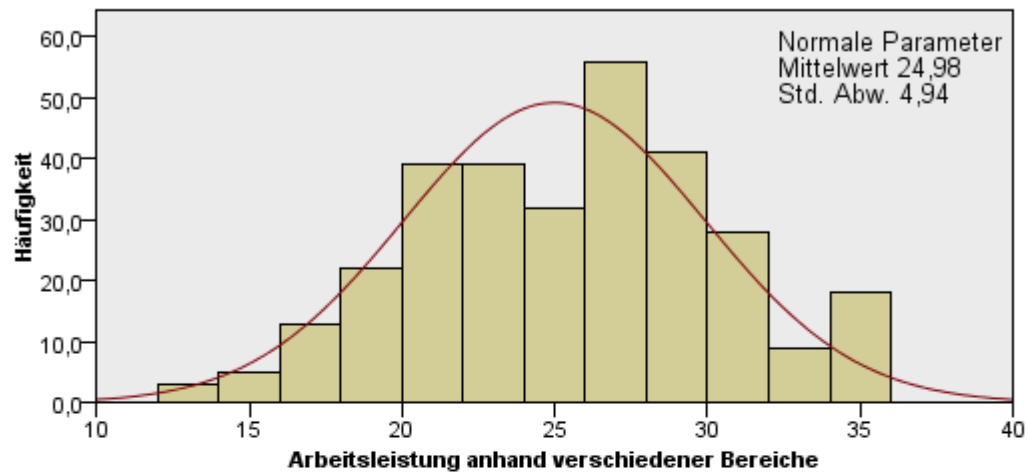
Gesamtanzahl		306
	Absolut	,096
Extremste Differenzen	Positiv	,054
	Negativ	-,096
Teststatistik		1,682
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,007

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



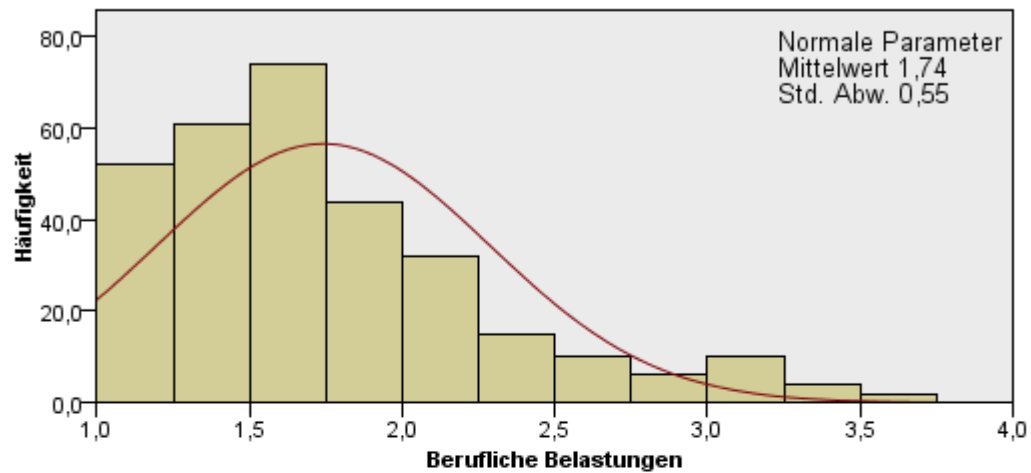
Gesamtanzahl		306
	Absolut	,133
Extremste Differenzen	Positiv	,070
	Negativ	-,133
Teststatistik		2,333
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



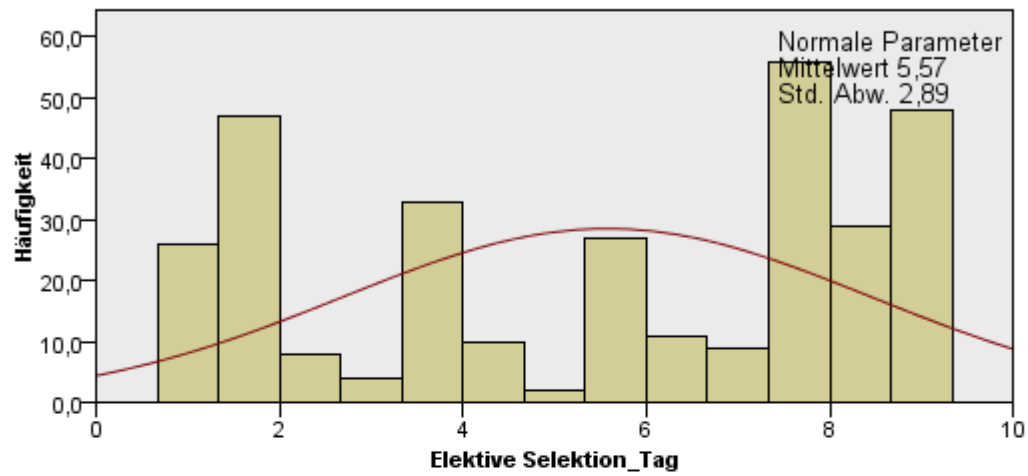
Gesamtanzahl		305
	Absolut	,080
Extremste Differenzen	Positiv	,068
	Negativ	-,080
Teststatistik		1,403
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,039

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



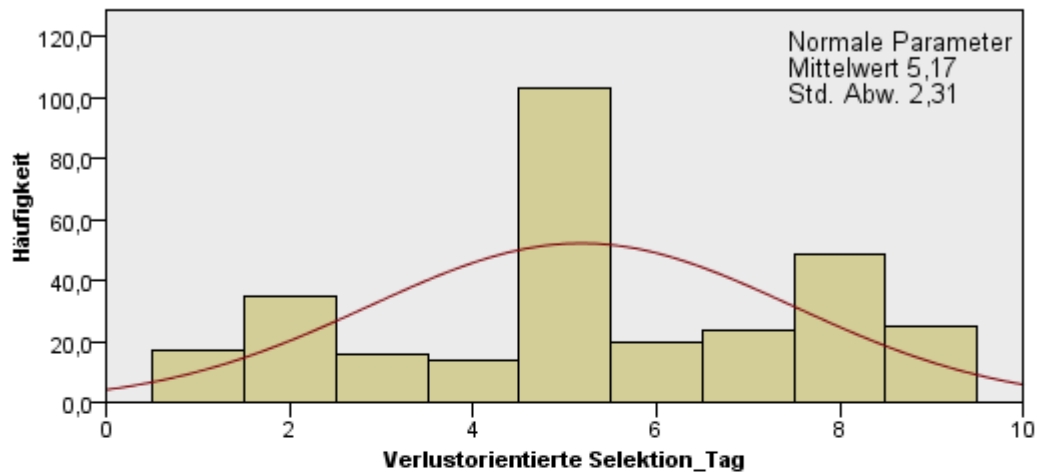
Gesamtanzahl		310
	Absolut	,123
Extremste Differenzen	Positiv	,123
	Negativ	-,087
Teststatistik		2,161
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



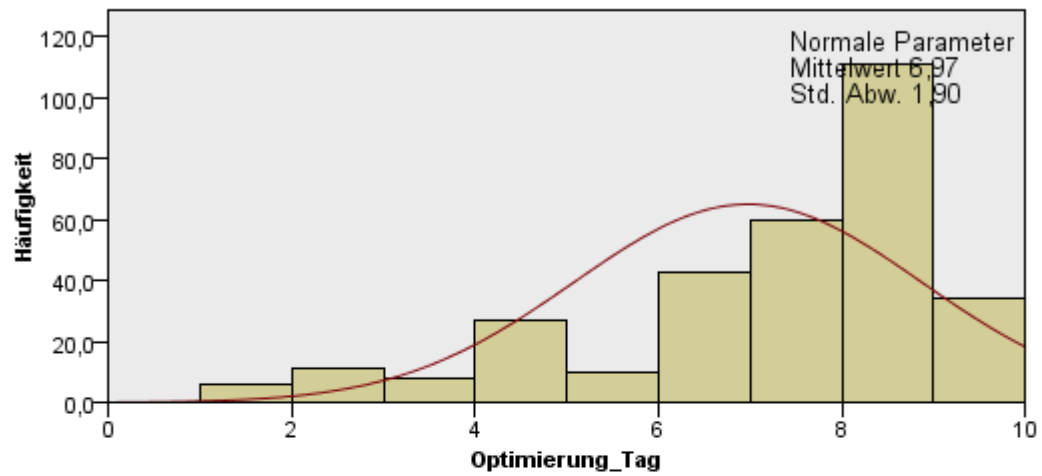
Gesamtanzahl	310
Absolut	,181
Extremste Differenzen	
Positiv	,127
Negativ	-,181
Teststatistik	3,184
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)	,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



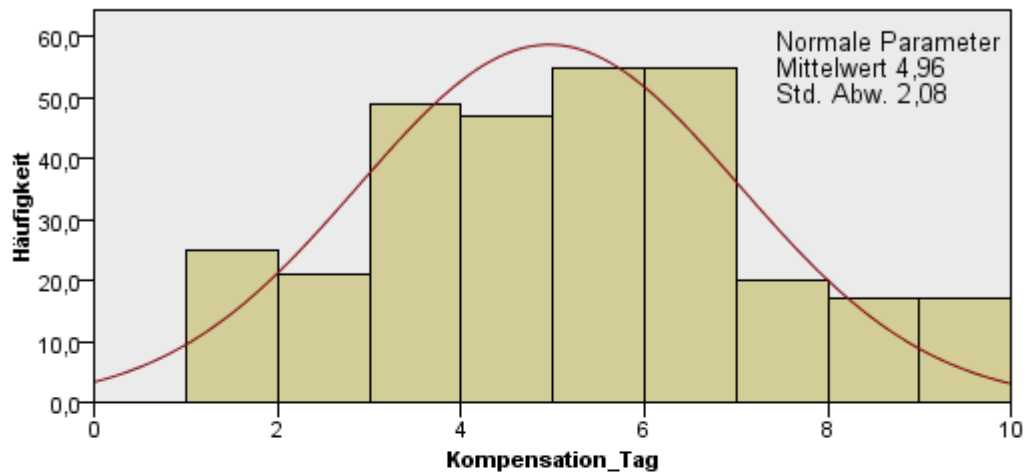
Gesamtanzahl		303
	Absolut	,141
Extremste Differenzen	Positiv	,141
	Negativ	-,123
Teststatistik		2,450
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



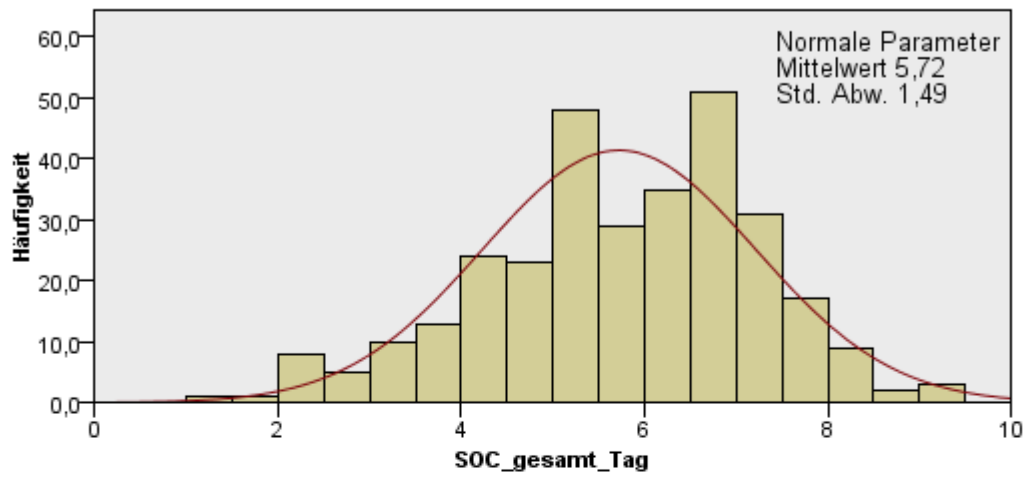
Gesamtanzahl		310
	Absolut	,191
Extremste Differenzen	Positiv	,143
	Negativ	-,191
Teststatistik		3,367
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



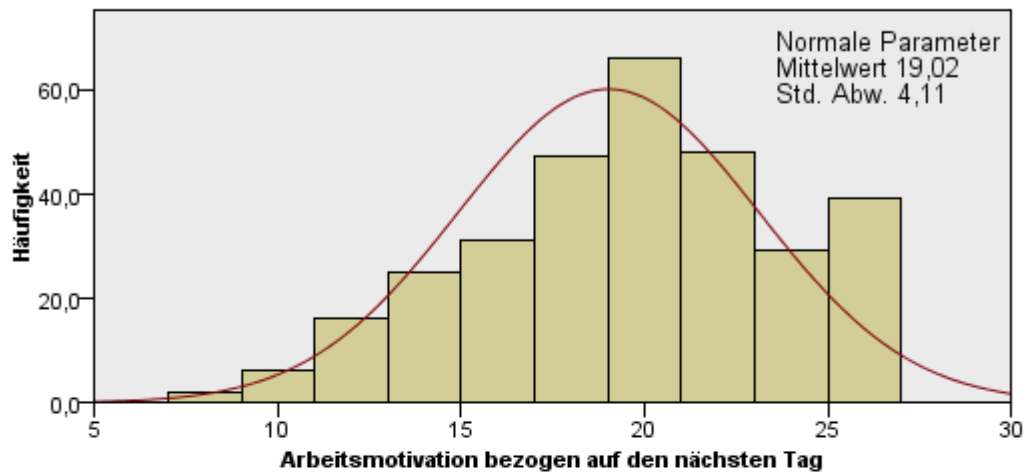
Gesamtanzahl		306
	Absolut	,089
Extremste Differenzen	Positiv	,089
	Negativ	-,069
Teststatistik		1,557
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,016

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



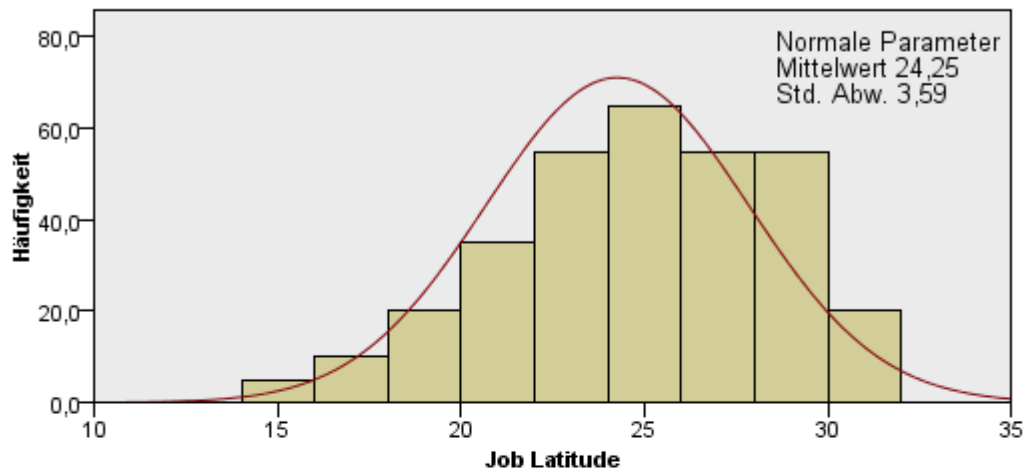
Gesamtanzahl		310
	Absolut	,074
Extremste Differenzen	Positiv	,029
	Negativ	-,074
Teststatistik		1,304
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,067

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



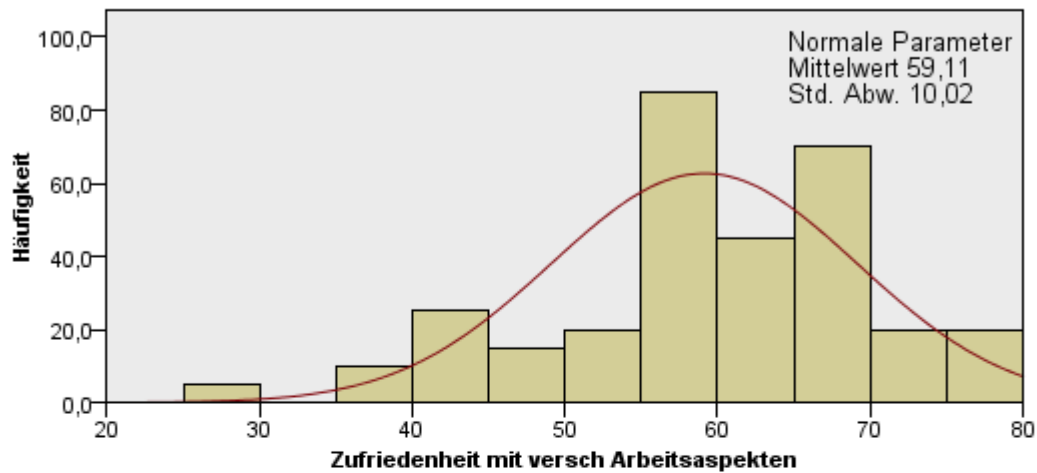
Gesamtanzahl		309
	Absolut	,100
Extremste Differenzen	Positiv	,073
	Negativ	-,100
Teststatistik		1,749
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,004

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



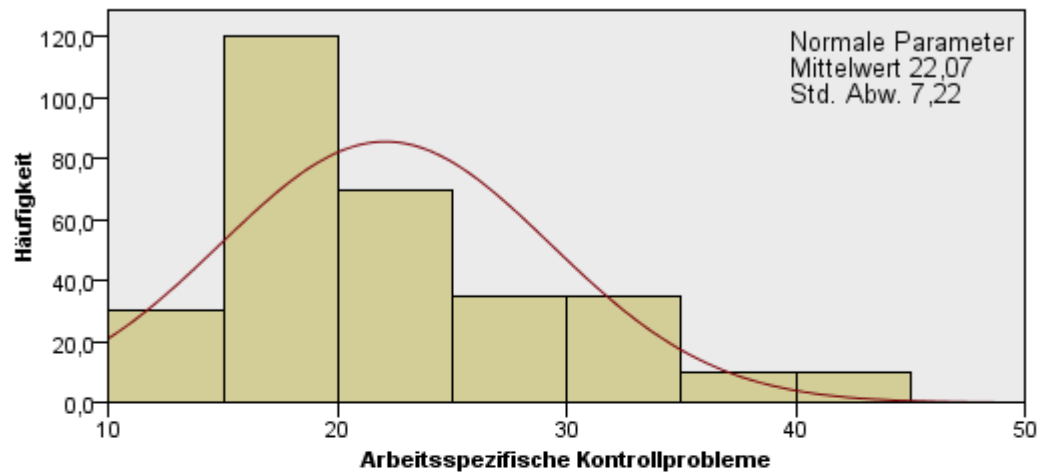
Gesamtanzahl		320
	Absolut	,093
Extremste Differenzen	Positiv	,055
	Negativ	-,093
Teststatistik		1,662
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,008

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



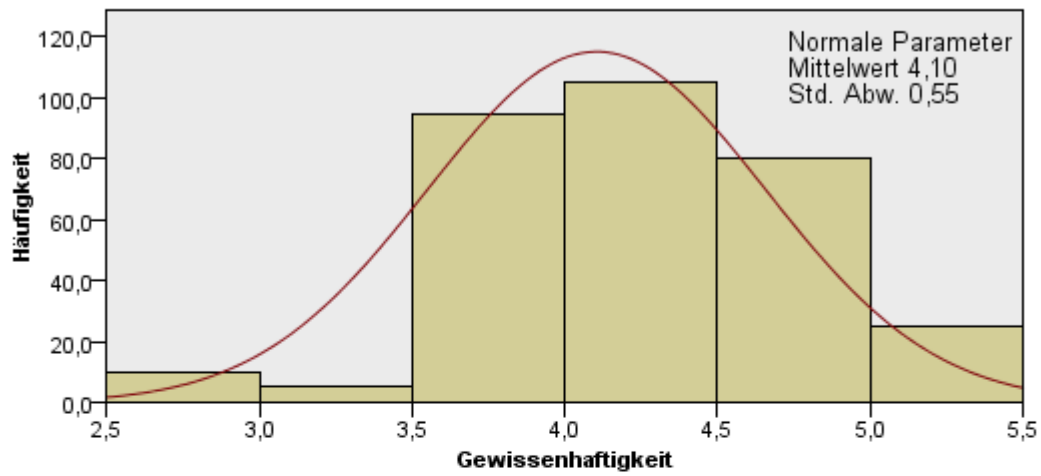
Gesamtanzahl		315
	Absolut	,108
Extremste Differenzen	Positiv	,061
	Negativ	-,108
Teststatistik		1,919
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,001

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



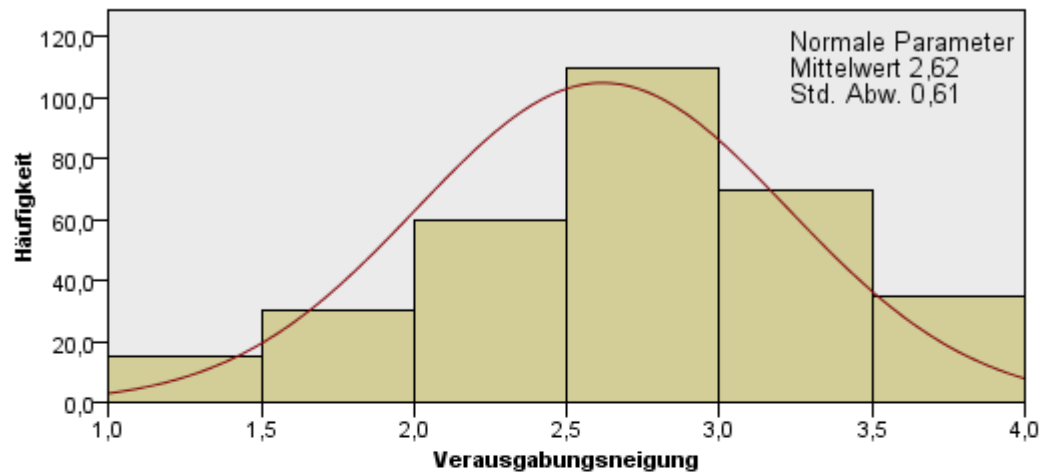
Gesamtanzahl		310
	Absolut	,148
Extremste Differenzen	Positiv	,148
	Negativ	-,105
Teststatistik		2,613
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



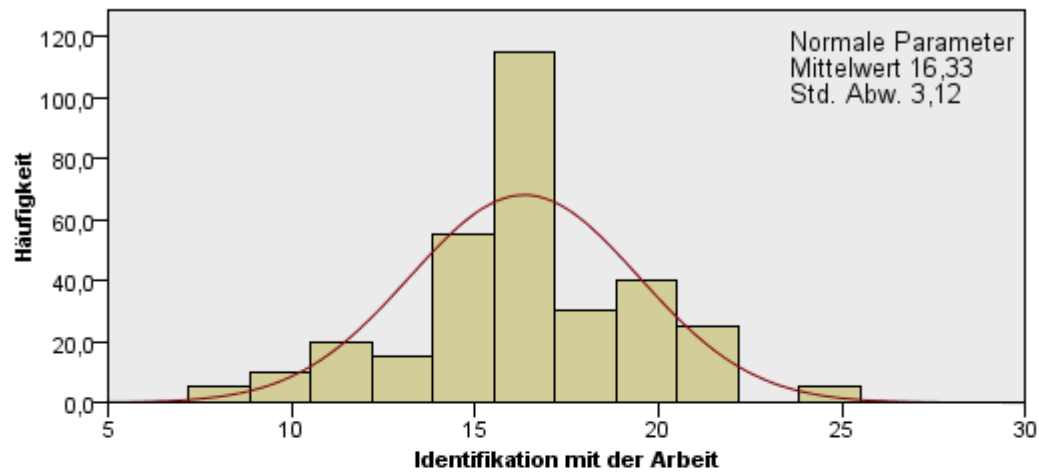
Gesamtanzahl		320
	Absolut	,121
Extremste Differenzen	Positiv	,121
	Negativ	-,106
Teststatistik		2,160
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



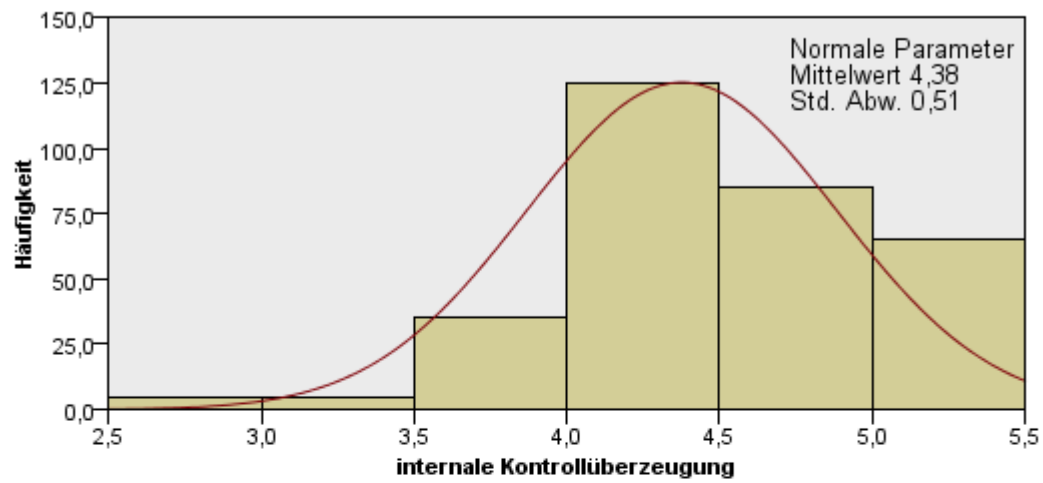
Gesamtanzahl		320
	Absolut	,107
Extremste Differenzen	Positiv	,107
	Negativ	-,096
Teststatistik		1,921
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,001

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



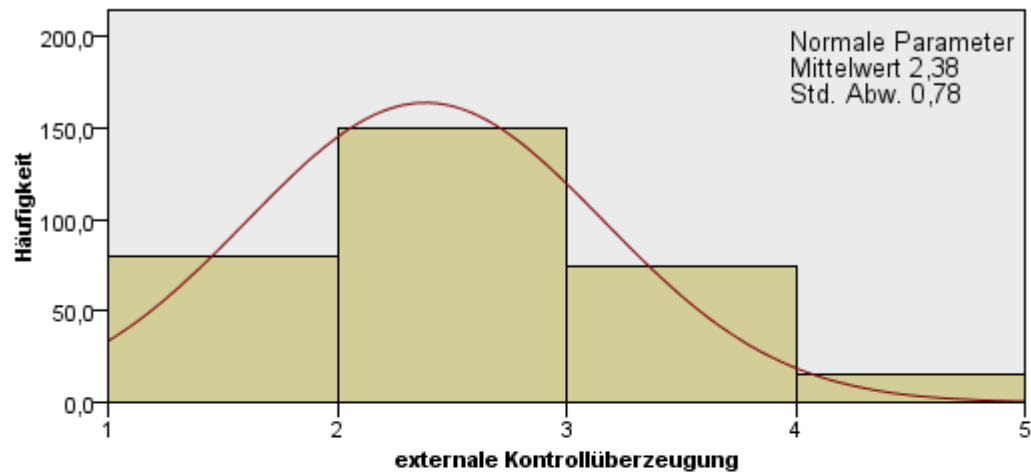
Gesamtanzahl		320
	Absolut	,129
Extremste Differenzen	Positiv	,103
	Negativ	-,129
Teststatistik		2,314
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



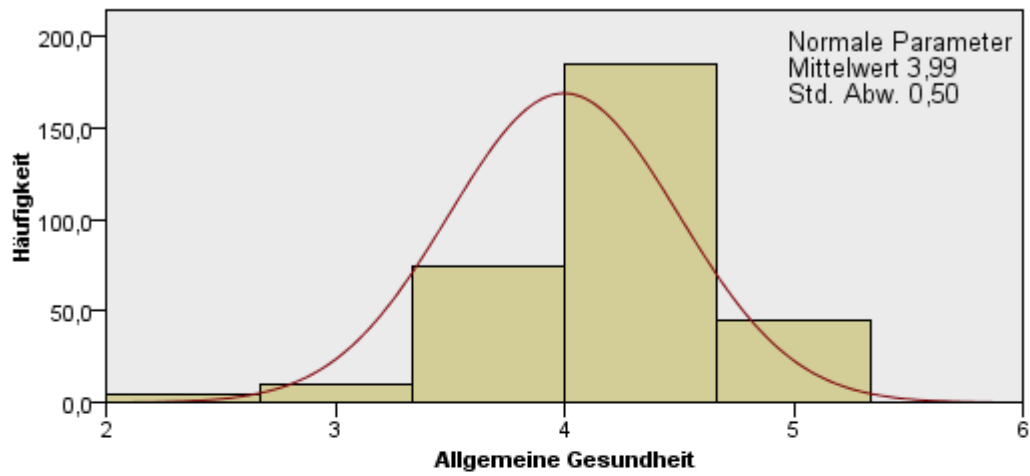
Gesamtanzahl		320
	Absolut	,185
Extremste Differenzen	Positiv	,110
	Negativ	-,185
Teststatistik		3,307
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



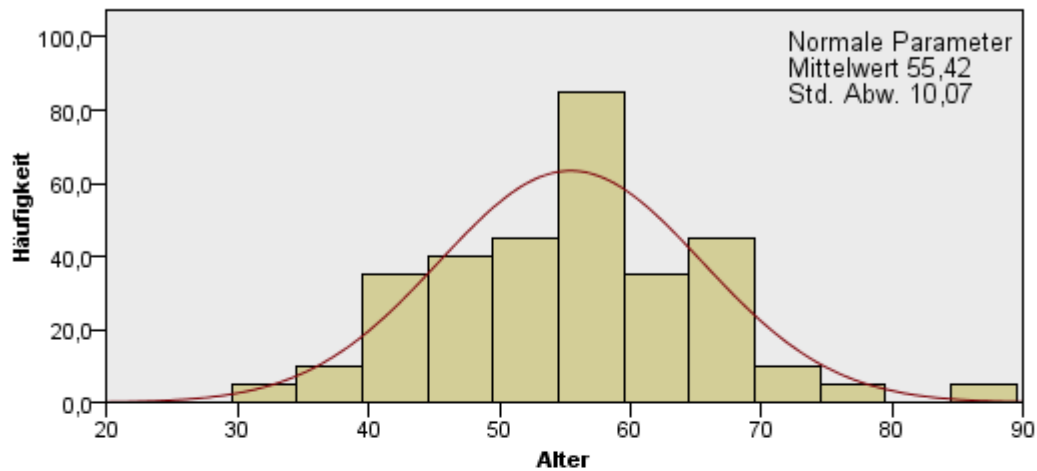
Gesamtanzahl		320
	Absolut	,110
Extremste Differenzen	Positiv	,110
	Negativ	-,070
Teststatistik		1,961
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,001

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



Gesamtanzahl		320
	Absolut	,219
Extremste Differenzen	Positiv	,199
	Negativ	-,219
Teststatistik		3,913
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,000

Kolmogorov-Smirnov-Test einer Stichprobe



Gesamtanzahl		320
	Absolut	,078
Extremste Differenzen	Positiv	,078
	Negativ	-,061
Teststatistik		1,401
Asymptotische Sig. (zweiseitiger Test)		,039

Schiefe nicht größer +/- 2, Kurtosis nicht größer +/- 8

Deskriptive Statistik

	Schiefe		Kurtosis	
		Standardfehler		Standardfehler
Arbeitsfreude	-,517	,139	-,139	,278
Arbeitsenthusiasmus	-,864	,139	,827	,278
Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche	-,015	,140	-,470	,278
Berufliche Belastungen	1,127	,138	1,146	,276
Elektive Selektion_Tag	-,295	,138	-1,480	,276

Verlustorientierte Selektion_Tag		-,107	,140	-,874	,279
Optimierung_Tag		-1,248	,138	,770	,276
Kompensation_Tag		,062	,139	-,595	,278
SOC_gesamt_Tag		-,444	,138	-,074	,276
Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag		-,415	,139	-,468	,276
Job Latitude		-,524	,136	-,044	,272
Zufriedenheit mit versch Arbeitsaspekten		-,822	,137	,729	,274
Arbeitspezifische Kontrollprobleme		,933	,138	,175	,276
Gewissenhaftigkeit		-,479	,136	,498	,272
Verausgabungsneigung		-,148	,136	-,190	,272
Identifikation mit der Arbeit		-,238	,136	,349	,272
internale Kontrollüberzeugung		-,853	,136	,819	,272
externale Kontrollüberzeugung		,421	,136	,103	,272
Allgemeine Gesundheit		-,691	,136	1,769	,272
Alter		,281	,136	,347	,272
Gültige Werte (Listenweise)	282				

Anhang 2.2: Reliabilitäten

Anhang2.2.1: Reliabilitäten Hauptstudie

Variablen Personenebene

SOC-Strategien allgemein Personenebene

Quelle	Freund & Baltes, 2002, Kurzform verwendet wie bei Yeung & Fung 2009
Inhalt	Kurzform des Fragebogens zum Einsatz von Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“)
Auswertung	1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9) COMPUTE SocPers=(ES1 + ES2 + ES3 + LBS1 + LBS2 + O1 + O2 + O3 + C1 + C2 + C3) / 11. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.74
MIC	.21
Mittelwert	5.57
SD	1.40
Anzahl Items	11
N =	63

Elektive Selektions-Strategie Personenebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Analyseebene	Personenebene
Auswertung	COMPUTE ESgesPers=(ES1 + ES2 + ES3) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.75
MIC	.50
Mittelwert	4.19
SD	2.24
Anzahl Items	3
N =	63

Verlustorientierte Selektions-Strategie Personenebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
---------------	--

Analyseebene	Personenebene
Auswertung	COMPUTE LBSges=(LBS1 + LBS2) / 2. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.60
MIC	.43
Mittelwert	4.86
SD	2.40
Anzahl Items	2
N =	63

Optimierungs-Strategie Personenebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Analyseebene	Personenebene
Auswertung	COMPUTE Oges=(O1 + O2 + O3) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.78
MIC	.56
Mittelwert	7.11
SD	1.92
Anzahl Items	11
N =	63

Kompensations-Strategie Personenebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Analyseebene	Personenebene
Auswertung	COMPUTE CgesPers=(C1 + C2 + C3) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.38
MIC	.17
Mittelwert	5.94
SD	1.73
Anzahl Items	11
N =	63

Variab le	Item	Trennschärf e	α, wenn Item weggelasse n	M	SD
ES1	Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge./ Ich verteile meine Energie auf viele Dinge.	.445	.709	3.56	2.76
ES2	Ich verfolge immer viele Pläne auf	.307	.729	3.59	2.65

	einmal./ Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.				
ES3	Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest. /Auch wenn ich mir überlege, was ich eigentlich will, lege ich mich nicht endgültig fest.	.499	.701	5.34	2.73
LBS1	Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest. / Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, versuche ich trotzdem, all meine Ziele beizubehalten.	.308	.730	4.75	2.83
LBS2	Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist. / Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, lasse ich die Dinge erst einmal auf mich zukommen.	.320	.728	4.97	2.82
O1	Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle. / Wenn mir nicht gleich gelingt, was ich mir vorstelle, probiere ich nicht mehr lange andere Möglichkeiten durch.	.579	.697	7.27	2.07
O2	Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen. / Ich warte lieber ab, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst verwirklichen.	.469	.708	6.97	2.31
O3	Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein. / Auch wenn mir an etwas sehr gelegen ist, lasse ich mich dennoch nicht voll und ganz darauf ein.	.502	.702	7.14	2.43
C1	Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe. / Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, verzichte ich lieber darauf, als Kollegen um Rat oder Hilfe zu bitten.	.254	.224	7.12	2.28
C2	Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten. / Auch wenn etwas besonders schwierig ist, versuche ich, selbst zurechtzukommen.	.142	.449	3.42	2.53
C3	Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet. / Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, weiß ich vor	.275	.184	7.15	2.27

	allem selbst, was für mich am besten ist.				
--	---	--	--	--	--

Entscheidungsspielraum

Quelle	Abraham & Hansson, 1995 Selbst übersetzt
Inhalt	Erfasst die Freiheitsgrade bei der Arbeit, Ausmaß der Möglichkeit, über seine Arbeit selbst zu entscheiden und sie zu gestalten
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „trifft gar nicht zu“, 5 = „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE JobLatitude=JL1 + JL2 + JL3 + JL4 + JL5 + JL6 . EXECUTE .
Cronbachs Alpha	.70
MIC	.32
Mittelwert	24.25
SD	3.64
Anzahl Items	6
N =	63

Variable	Item „Meine Arbeit erlaubt es mir...“	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
JL1	... meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.“	.470	.656	4.4 1	.80
JL2	... meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.“	.535	.636	4.4 9	.82
JL3	... meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.“	.341	.711	2.6 5	1.2 6
JL4	... meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.“	.470	.663	4.6 0	.66
JL5	... meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.“	.553	.627	4.4 8	.88
JL6	... andere zu Hilfe zu rufen.“	.385	.687	3.6 2	1.1 8

Arbeitszufriedenheit

Quelle	Warr, Cook & Wall, 1979, wie bei Abraham & Hansson, 1995 verwendet, selbst übersetzt
Inhalt	Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „völlig unzufrieden“, 5 = „völlig zufrieden“)
Auswertung	COMPUTE JobSatisfaction=JS1 + JS2 + JS3 + JS4 +

	JS5 + JS6 + JS7 + JS8 + JS9 + JS10 + JS11 + JS12 + JS13 + JS14 + JS15. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.93
MIC	.48
Mittelwert	59.11
SD	10.25
Anzahl Items	15
N =	41

Variable	Item „Ich bin ...“	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
JS1	... mit den physischen Arbeitsbedingungen...	.578	.925	3.98	.99
JS2	... mit der Freiheit, meine Arbeitsmethode zu wählen...	.585	.925	4.51	.71
JS3	... mit meinen Arbeitskollegen...	.638	.923	4.12	.84
JS4	... mit der Anerkennung, die ich für gute Arbeit bekomme...	.615	.924	3.85	1.09
JS5	... mit meinem gegenwärtigen Vorgesetzten...	.605	.924	3.76	1.11
JS6	... mit dem Umfang an Verantwortung, der mir gegeben wird...	.803	.919	4.34	.88
JS7	... mit meinem Gehalt...	.519	.928	3.32	1.27
JS8	... mit meiner Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen...	.782	.919	4.00	1.05
JS9	... mit den Beziehungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in meinem Unternehmen...	.774	.919	3.73	1.03
JS10	... mit meiner Möglichkeit zur Beförderung...	.744	.920	3.66	1.15
JS11	... mit der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird...	.788	.918	3.93	1.08
JS12	... mit der Aufmerksamkeit, die meinen Vorschlägen entgegengebracht wird...	.737	.920	4.00	1.07
JS13	... mit meinen Arbeitsstunden...	.478	.929	3.51	1.27

JS14	... mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit...	.669	.923	4.3 9	.77
JS15	... mit meiner Arbeitssicherheit...	.649	.923	4.1 2	.98

Arbeitsprobleme

Quelle	Wie bei Remondet & Hansson, 1991 verwendet, selbst übersetzt
Inhalt	Arbeitspezifische Kontrollprobleme
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „trifft überhaupt nicht zu“, 5 = „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE ControlProblems=CP1 + CP2 + CP3 + CP4 + CP5 + CP6 + CP7 + CP8 + CP9 + CP10 + CP11 + CP12 + CP13. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.80
MIC	.24
Mittelwert	22.07
SD	7.39
Anzahl Items	13 von ursprüngl. 17, 4 Items wegen schlechter Reliabilität bei der Vorstudie herausgenommen
N =	47

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
CP1	Mein Vorgesetzter macht schlecht geplante Veränderungen, welche mich direkt betreffen.	.502	.776	1.7 2	1.04
CP2	Mein Vorgesetzter hat unfaire Anforderungen an mich.	.522	.775	1.5 5	1.00
CP3	Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer.	.571	.768	2.3 6	1.36
CP4	Ich habe einen unrealistischen Anforderungszeitplan.	.525	.774	2.0 9	1.12
CP5	Meine Arbeit ist keine Herausforderung.	.034	.811	1,4 0	.90
CP6	Meine Arbeit ist bedeutungslos.	.224	.797	1.1 1	.37
CP7	Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit.	.454	.781	1.6 6	1.03
CP8	Es gibt für mich in meiner Position keine Zukunft.	.608	.769	1.4 7	.93
CP9	Familienkrisen haben es	.260	.803	1.9	1.38

	verlangt, dass ich bei der Arbeit fehle.			6	
CP10	Persönliche Belange haben meine Arbeitsleistung beeinträchtigt.	.595	.765	2.3 8	1.34
CP11	Krankheiten in der Familie haben meine Arbeitsleistung beeinflusst.	.496	.777	191	1.35
CP12	Die Arbeitsumgebung ist unbequem.	.419	.784	1.6 1	1.01
CP13	Ich arbeite in einer gefährlichen Umgebung.	.431	.788	1.1 5	.51

Soziale Erwünschtheit

Quelle	Reynolds, 1982, Kurzform der Marlowe-Crowne Skala, , wie bei Abraham & Hansson, 1995 verwendet, selbst übersetzt
Inhalt	Erfasst allgemeines Antwortverhalten im Sinne sozialer Erwünschtheit zur Verbesserung der Reliabilität
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „trifft gar nicht zu“, 5 = „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE SEges=(SE1 + SE2 + SE3 + SE4 + SE5 + SE6 + SE7) / 7. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.55
MIC	.15
Mittelwert	3.50
SD	.59
Anzahl Items	7 Items statt ursprünglich 11 Items wegen Reliabilitätsanalyse Vorstudie
N =	62

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
SE1	Egal mit wem ich rede, ich bin immer ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin.	.310	.500	3.6 6	.89
SE2	Es gab Fälle, bei denen ich jemanden ausgenützt habe.	.505	.411	3.8 4	1.1 2
SE3	Ich gebe es immer bereitwillig zu, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	.284	.507	3.5 8	.93
SE4	Ich bin immer höflich, sogar zu Menschen, die unsympathisch sind.	.250	.517	3.3 5	1.1 0
SE5	Es hat mich noch nie verärgert, wenn Menschen Ideen ausgedrückt haben, die	.258	.517	3.1 9	1.2 9

	von meinen eigenen Ideen sehr verschieden waren.				
SE6	Manchmal ärgert es mich, wenn andere Menschen mich um einen Gefallen bitten.	.073	.589	3.7 1	1.2 1
SE7	Ich habe niemals absichtlich etwas gesagt, dass die Gefühle von jemandem verletzt hat.	.302	.496	3.0 6	1.2 9

Gewissenhaftigkeit

Quelle	Rammstedt & John, 2005,
Inhalt	Gewissenhaftigkeit als Unterdimension der Big Five nach Costa & McCrae
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „sehr unzutreffend“, 5 = „sehr zutreffend“)
Auswertung	COMPUTE ConsGes=(Cons1 + Cons2 + Cons3 + Cons4) / 4. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.65
MIC	.37
Mittelwert	4.10
SD	.56
Anzahl Items	4 Items, die Unterskala Gewissenhaftigkeit der „Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K)“
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
Cons1	Ich erledige Aufgaben gründlich.	.425	.594	4.3 0	.59
Cons2	Ich bin bequem, neige zur Faulheit. (reversed)	.366	.707	3.7 3	1.1 5
Cons3	Ich bin tüchtig und arbeite flott.	.485	.542	4.0 8	.73
Cons4	Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	.583	.499	4.3 0	.64

Verausgabungsbereitschaft

Quelle	Siegrist et al. 2004
Inhalt	Erfassung der Neigung, sich am Arbeitsplatz zu verausgaben im Sinne des Modells beruflicher Gratifikationskrisen
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	4-stufig (1 = „stimme gar nicht zu“, 4 = „stimme voll zu“)
Auswertung	COMPUTE VNges=(VN1 + VN2 + VN3 + VN4 + VN5 + VN6) / 6.

	EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.76
MIC	.34
Mittelwert	2.62
SD	.62
Anzahl Items	6, Unterskala zu Verausgabungsneigung des ERI, Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen
N =	62

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
VN1	Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	.318	.768	2.5 5	.82
VN2	Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	.556	.710	2.8 9	.98
VN3	Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	.602	.696	2.5 2	1.0 2
VN4	Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	.399	.753	2.5 8	.93
VN5	Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	.655	.686	2.8 2	.88
VN6	Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	.492	.728	2.3 4	.89

Identifikation mit der Arbeit

Quelle	Lodahl & Kejnar, 1965
Inhalt	Identifikation mit der Arbeit
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1= „trifft gar nicht zu“, 5= „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE JIdentges=JIdent1 + JIdent2 + JIdent3 + JIdent4 + JIdent5. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.63
MIC	.26
Mittelwert	16.33
SD	3.17
Anzahl Items	5
N =	63

Variab le	Item	Trennschärf e	α , wenn Item weggelasse n	M	SD
JIdent1	Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit.	.496	.534	3.48	.90
JIdent2	Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit zu gehen. (reversed)	.150	.681	4.22	.91
JIdent3	Ich lebe für meine Arbeit.	.454	.546	3.03	1.1 4
JIdent4	Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.	.724	.403	2.67	.97
JIdent5	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit. (reversed)	.197	.675	2.94	1.0 5

Kontrollüberzeugung

Quelle	Jakoby, Nina, & Jacob, Rüdiger (2002). Kurzskala Interne und Externe Kontrollüberzeugung. In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), ZUM A-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 6.00. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
Inhalt	Erfassung der internalen und externalen Kontrollüberzeugung
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1= „sehr falsch“, 5= „sehr richtig“)
Auswertung	COMPUTE ILOCges=(ILOC1 + ILOC2 + ILOC3) / 3. EXECUTE. COMPUTE ELOCges=(ELOC1 + ELOC2 + ELOC3) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.66 .65
MIC	.39 .38
Mittelwert	4.38 2.38
SD	.52 .79
Anzahl Items	3 Items zur internalen und 3 Items zur externalen Kontrollüberzeugung
N =	63

Variabl e	Item	Trennschärf e	α , wenn Item weggelasse n	M	SD
ILOC1	Ich übernehme gerne Verantwortung.	.420	.623	4.52	.62
ILOC2	Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das	.560	.428	4.49	.69

	Schicksal zu verlassen.				
ILOC3	Bei Problemen und Widerständen finde ich in der Regel Mittel und Wege, um mich durchzusetzen.	.433	.611	4.11	.70
ELOC1	Erfolg ist oft weniger von Leistung, sondern vielmehr von Glück abhängig.	.430	.586	2.78	1.01
ELOC2	Ich habe häufig das Gefühl, dass ich wenig Einfluss darauf habe, was mit mir geschieht.	.521	.458	2.16	1.07
ELOC3	Bei wichtigen Entscheidungen orientiere ich mich oft an dem Verhalten von anderen.	.424	.595	2.21	1.02

Private Situation

Quelle	Selbst formuliert
Inhalt	Zufriedenheit mit der privaten Situation
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „sehr unzufrieden“, 5 = „sehr zufrieden“)
Mittelwert	3.95
SD	.96
Anzahl Items	1
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
PrivSit	Wie zufrieden sind Sie – alles in allem genommen – mit Ihrer derzeitigen privaten Situation?	-	-	3.9 5	.96

Allgemeine Lebenszufriedenheit

Quelle	Satisfaction with Life Scale, Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; deutsche Übersetzung Schumacher, 2003
Inhalt	Allgemeine Lebenszufriedenheit
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „trifft gar nicht zu“, 5 = „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE SWLSges= SWLS1 + SWLS2 + SWLS3 + SWLS4 + SWLS5. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.89
MIC	.64
Mittelwert	18.71
SD	4.07
Anzahl Items	5
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
SWLS1	In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	.811	.854	3.59	.99
SWLS2	Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	.667	.886	3.67	.92
SWLS3	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	.780	.867	4.06	.80
SWLS4	Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	.784	.861	3.98	.92
SWLS5	Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	.710	.885	3.41	1.19

Gesundheit Personenebene

Quelle	Pfeiffer, 1978 (Item 1+2)), Item 3 selbst formuliert
Inhalt	Subjektive Einschätzung der körperlichen, seelischen und kognitiven Gesundheit
Analyseebene	Personenebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „sehr schlecht“, 5 = „sehr gut“)
Auswertung	COMPUTE Gesundheitges=(D7 + D8 + D9) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.68
MIC	.42
Mittelwert	3.99
SD	.51
Anzahl Items	3
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
D7	Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	.432	.666	3.86	.62
D8	Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	.610	.427	4.03	.76
D9	Wie würden Sie Ihre kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	.481	.616	4.10	.56

Alter

Quelle	Selbst formuliert
Antwortformat	offen
Analyseebene	Personenebene
Mittelwert	55.43
SD	10.21
Min	32
Max	86
Anzahl Items	1
N =	63

Geschlecht

Quelle	Selbst formuliert
Antwortformat	0 = weiblich, 1 = männlich
Analyseebene	Personenebene
weiblich	14 (21.9 %)
männlich	49 (76.6 %)
Anzahl Items	1
N =	63

Schulabschluss

Quelle	Selbst formuliert
Analyseebene	Personenebene
Anzahl Items	1
N =	63

	Häufigkeit	Prozent
kein Abschluss	1	1.6
Haupt- /Volksschulabschluss	1	1.6
Realschulabschluss	8	12.5
Abitur	53	82.8
Fehlend	1	1.2

Ausbildungsabschluss

Quelle	Selbst formuliert
Analyseebene	Personenebene
Anzahl Items	1
N =	63

	Häufigkeit	Prozent
abgeschlossene	5	7.8

Berufsausbildung (Lehre)		
abgeschlossenes Studium	57	89.1
Promotion	1	1.6
Fehlend	1	1.2

Familienstand

Quelle	Selbst formuliert
Analyseebene	Personenebene
Anzahl Items	1
N =	63

	Häufigkeit	Prozent
ledig in keiner festen Beziehung	4	6.3
ledig seit kurzem in fester Beziehung	1	1.6
ledig in mehrjähriger fester Beziehung	6	9.4
verheiratet	12	18.8
geschieden	1	1.6
verheiratet mit Kind/-er	32	50.0
geschieden in mehrjähriger Beziehung	1	1.6
geschieden in mehrjähriger Beziehung mit Kind/-er	2	3.1
verwitwet mit Kind/-er	1	1.6
geschieden mit Kind/er	2	3.1
ledig, in mehrjähriger Beziehung mit Kind	1	1.6
Fehlend	1	1.6

Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber in Jahren

Quelle	Selbst formuliert
Analyseebene	Personenebene
Mittelwert	19.76
SD	12.53
Min	0
Max	50

Anzahl Items	1
N =	56

Unternehmensgröße

Quelle	Selbst formuliert
Analyseebene	Personenebene
Anzahl Items	1
N =	62

	Häufigkeit	Prozent
Kleinstunternehmen (< 10 Beschäftigte)	46	71.9
Kleines Unternehmen (< 50 Beschäftigte)	9	14.1
Mittleres Unternehmen (< 250 Beschäftigte)	5	7.8
Großunternehmen (> 250 Beschäftigte)	2	3.1
Fehlend	2	2.1

Teamgröße

Quelle	Selbst formuliert
Analyseebene	Personenebene
Mittelwert	2.77
SD	4.58
Min	0
Max	30
Anzahl Items	1
N =	62

Teamgröße (Personen)	Häufigkeit	Prozent
0	28	43.8
1	3	4.7
2	9	14.1
3	3	4.7
4	5	7.8
5	5	7.8
6	2	3.1
7	1	1.6
8	1	1.6
10	4	6.3

30	1	1.6
Fehlend	2	3.1

Variablen Tagesebene

Tätigkeiten

Quelle	Selbst formuliert
Inhalt	Beschreibung
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	offen
Auswertung	Kategorisierung
Anzahl Items	1
N =	64

Arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Quelle	Warr, 1990
Inhalt	Erfasst anhand der zwei Subdimensionen Arbeitsfreude und Arbeitsenthusiasmus das Wohlbefinden bei der Arbeit
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „überhaupt nicht“, 5 = „sehr stark“)
Auswertung	<pre> COMPUTE Jobcontentment=JC1 + JC2 + JC3 + JC4 + JC5 + JC6. EXECUTE. COMPUTE Jobenthousiasm=JE1 + JE2 + JE3 + JE4 + JE5 + JE6. EXECUTE. COMPUTE ArbeitsbezWohlbefinden=JC1 + JC2 + JC3 + JC4 + JC5 + JC6 + JE1 + JE2 + JE3 + JE4 + JE5 + JE6. EXECUTE. </pre>
Cronbachs Alpha	.91 (Arbeitsfreude); .83 (Arbeitsenthusiasmus); .92 (Arbeitsbezogenes Wohlbefinden)
MIC	.62 (Arbeitsfreude); .46 (Arbeitsenthusiasmus); .49 (Arbeitsbezogenes Wohlbefinden)
Mittelwert	21.23 (Arbeitsfreude; Min=6, Max=30); 22.27 (Arbeitsenthusiasmus; Min=6, Max=30); 43.50 (Arbeitsbezogenes Wohlbefinden; Min=12, Max=60)
SD	5.46 (Arbeitsfreude); 4.47 (Arbeitsenthusiasmus); 9.21 (Arbeitsbezogenes Wohlbefinden)
Anzahl Items	12 (6 Items zur Subskala Arbeitsfreude, 6 Items zur Subskala Arbeitsenthusiasmus)
N =	306 (Arbeitsfreude); 306 (Arbeitsenthusiasmus); 306 (Arbeitsbezogenes Wohlbefinden)

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
	Wie sehr hat Ihre Arbeit während dieses Tages die				

	folgenden Gefühle in Ihnen hervorgerufen?				
JC1	angespannt (reversed)	.774	.887	3.4 8	1.1 5
JC2	unruhig (reversed)	.760	.889	3.8 5	1.1 1
JC3	besorgt (reversed)	.702	.898	3.9 6	1.0 7
JC4	ruhig	.775	.887	3.3 6	1.1 1
JC5	zufrieden	.673	.902	3.4 6	1.0 2
JC6	entspannt	.786	.886	3.1 4	1.1 4
JE1	deprimiert (reversed)	.692	.790	4.4 5	.93
JE2	bedrückt (reversed)	.680	.790	4.3 5	1.0 0
JE3	unglücklich (reversed)	.665	.794	4.4 3	.99
JE4	fröhlich	.551	.817	3.1 6	1.0 1
JE5	enthusiastisch	.460	.839	2.4 3	1.1 3
JE6	optimistisch	.616	.804	3.4 5	1.0 0

Arbeitsstunden (ohne Pausen)

Quelle	Selbst formuliert
Inhalt	Anzahl Arbeitsstunden des betreffenden Tages
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	offen
Mittelwert	8.52
SD	2.58
Min	1
Max	16
Anzahl Items	1
N =	310

Arbeitsleistung

Quelle	Selbst formuliert
Inhalt	Erfasst die subjektive Empfindung der Versuchsperson, wie sie ihre

	globale Arbeitsleistung des betreffenden Tages im Vergleich zu anderen Tagen sieht
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „sehr schlecht“, 5 = „sehr gut“)
Mittelwert	3.52
SD	.80
Anzahl Items	1
N =	309

	Häufigkeit	Prozent
sehr schlecht	1	0.3
2	26	8.1
3	122	38.1
4	130	40.6
sehr gut	30	9.4
Fehlend	11	3.4

Arbeitsleistung

Quelle	Abraham & Hansson, 1995 Selbst übersetzt
Inhalt	Erfasst die Einschätzung der Teilnehmer, inwieweit sie am betreffenden Arbeitstag in der Lage waren, verschiedene arbeitsbezogene Fähigkeiten oder Leistungen aufrechtzuerhalten
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „überhaupt nicht“, 5 = „sehr gut“)
Auswertung	COMPUTE JobPerformance=JP1 + JP2 + JP3 + JP4 + JP5 + JP6 + JP7. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.77
MIC	.35
Mittelwert	24.98
SD	4.94
Anzahl Items	7 (der ursprünglich 22 Items, welche sich in der Vorstudie als am reliabelsten erwiesen haben)
N =	255

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
JP1	Arbeitsproduktivität	.636	.725	3.78	.87
JP2	Anerkennung von Kollegen	.425	.765	3.25	1.27
JP3	Gute Beziehungen mit Kollegen	.383	.771	3.61	1.17
JP4	Unabhängigkeit bei der Arbeit	.390	.765	4.22	.92
JP5	Effizientes Arbeiten	.610	.726	3.6	.95

				5	
JP6	Karriereentwicklung/Wachstum	.572	.730	2.9 3	1.2 3
JP7	Expertenstatus	.538	.738	3.6 6	1.0 6

Gesundheit Tagesebene

Quelle	Pfeiffer, 1978 (Item 1+2), Item 3 selbst formuliert
Inhalt	Erfasst subjektive Beurteilung der körperlichen, seelischen und geistigen Verfassung
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „sehr schlecht“, 5 = „sehr gut“)
Auswertung	COMPUTE Allge_Gesundheit=(D7 + D8 + D9) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.85
MIC	.66
Mittelwert	3.76
SD	.69
Anzahl Items	3
N =	310

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
D7	Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	.703	.806	3.7 0	.75
D8	Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	.725	.787	3.7 5	.83
D9	Wie würden Sie Ihre heutige geistige Leistungsfähigkeit einschätzen?	.732	.778	3.8 4	.77

Job Stress: Berufliche Belastungen

Quelle	Enzmann & Kleiber, 1989 (deutsche Version des MBI = Maslach Burnout Inventory von Maslach und Jackson, 1986, 1996)
Inhalt	Erfasst das Ausmaß des Gefühls der Versuchsteilnehmer, bei der Arbeit belastet zu sein
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „trifft gar nicht zu“, 5 = „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE JobStressges=(JST1 + JST2 + JST3 + JST4 + JST5 +

	JST6 + JST7 + JST8 + JST9 + JST10 + JST11 + JST12 + JST13 + JST14) / 14. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.86
MIC	.31
Mittelwert	1.74
SD	.55
Anzahl Items	14 (von ursprünglich 15, ein Item wurde herausgenommen, da es in der Vorstudie eine unzureichende Ladung aufwies)
N =	267

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
JST1	Meine Arbeit hat mir heute Spaß gemacht. (reversed)	.562	.843	2.3 7	1.0 0
JST2	Meine Arbeit hat mich heute ständig überfordert.	.550	.845	1.4 5	.76
JST3	Ich habe mir heute ernsthaft überlegt, aus dem Beruf auszusteigen.	.475	.849	1.2 5	.77
JST4	Was meine heutige Arbeit angeht, bin ich eigentlich rundum zufrieden. (reversed)	.627	.839	2.5 1	1.0 4
JST5	Ich habe mich heute in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht gefühlt.	.552	.845	1.3 6	.80
JST6	Ich hatte heute das Gefühl, auch vor Kollegen ständig betonen zu müssen, dass ich viel arbeite.	.448	.851	1.2 6	.67
JST7	Ich habe mich heute gern an meinem Arbeitsplatz aufgehalten. (reversed)	.580	.842	2.2 4	1.0 3
JST8	Ich hatte heute Konflikte mit Vorgesetzten, die mich belasten.	.563	.844	1.3 1	.82
JST9	Ich habe mich heute häufig überfordert gefühlt.	.615	.841	1.4 0	.86
JST10	Ich habe heute Abend nicht das Gefühl, richtig abschalten zu können.	.514	.850	2.2 0	1.3 7
JST11	Ich konnte heute bei der Arbeit meine Fähigkeiten voll nutzen. (reversed)	.377	.856	2.4 9	1.1 2
JST12	Ich hatte heute ein schlechtes Gewissen den Kollegen gegenüber.	.323	.856	1.2 1	.56

JST13	Heute für andere Menschen verantwortlich gewesen zu sein, belastet mich zu sehr.	.541	.845	1.5 1	.96
JST14	Der Zeitdruck, unter dem ich heute gearbeitet habe, war zu groß.	.475	.850	1.9 1	1.2 0

SOK Tagesebene

SOK-Strategien allgemein Tagesebene

Quelle	Freund & Baltes, 2002, Kurzform verwendet wie bei Yeung & Fung 2009, Tagesformeln selbst formuliert
Inhalt	Kurzform des Fragebogens zum Einsatz von Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation am Tag
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Auswertung	COMPUTE SocgesTag=(ES1 + ES2 + ES3 + LBS1 + LBS2 + O1 + O2 + O3 + C1 + C2 + C3) / 11. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.70
MIC	.17
Mittelwert	5.72
SD	1.49
Anzahl Items	11
N =	310

Elektive Selektions-Strategie Tagesebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Auswertung	COMPUTE ESgesTag=(ES1 + ES2 + ES3) / 3. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.88
MIC	.70
Mittelwert	5.57
SD	2.89
Anzahl Items	3
N =	310

Verlustorientierte Selektions-Strategie Tagesebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig
---------------	--

	(1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Auswertung	COMPUTE LBSgesTag=(LBS1 + LBS2) / 2. EXECUTE.
Analyseebene	Tagesebene
Cronbachs Alpha	.41
MIC	.26
Mittelwert	5.16
SD	2.31
Anzahl Items	2
N =	295

Optimierungs-Strategie Tagesniveau

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Auswertung	COMPUTE OgesTag=(O1 + O2 + O3) / 3. EXECUTE.
Analyseebene	Tagesebene
Cronbachs Alpha	.70
MIC	.44
Mittelwert	6.97
SD	1.90
Anzahl Items	3
N =	310

Kompensations-Strategie Tagesebene

Antwortformat	Erst nominal SOC-Strategie oder Non-SOC-Strategie, dann 5-stufig (1 = „gar nicht“, 5 = „ganz genau“) 1 = max. Non-Soc , 9 = max. Soc (Erste Frage Soc/ Non-Soc = 1/0 + Zweite Frage nach Quantität der Strategie = 1-5 → Bsp: Non-Soc + 5 = 1, Non-Soc + 4 = 2, ... , Soc + 4 = 8, Non-Soc + 5 = 9), (→ 1 = max. NonSoc, 9 = max. Soc)
Auswertung	COMPUTE CgesTag=(C1 + C2 + C3) / 3. EXECUTE.
Analyseebene	Tagesebene
Cronbachs Alpha	.46
MIC	.23
Mittelwert	4.96
SD	2.08
Anzahl Items	3
N =	267

Variab le	Item	Trennschärf e	α, wenn Item weggelasse n	M	SD
ES1	Ich habe heute meine ganze	.504	.646	5.22	3.33

	Energie auf wenige Dinge konzentriert.				
ES2	Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	.593	.630	5.75	320
ES3	Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	.559	.636	5.45	3.21
LBS1	Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	.297	.684	4.57	2.95
LBS2	Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	.284	.686	5.53	2.89
O1	Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	.313	.681	6.58	2.63
O2	Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	.431	.666	7.03	2.37
O3	Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	.447	.663	7.07	2.42
C1	Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	.141	.708	5.58	2.83
C2	Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	.143	.706	3.43	2.67
C3	Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	.093	.716	5.70	2.91

Arbeitsmotivation

Quelle	Ranft, Fiedler, Greitemann, Heuft, 2009: Optimierung und Konstruktvalidierung des Diagnostikinstrumentes für Arbeitsmotivation (DIAMO)
Inhalt	Erfasst die Freiheitsgrade bei der Arbeit, Ausmaß der Möglichkeit, über seine Arbeit selbst zu entscheiden und sie zu gestalten
Analyseebene	Tagesebene
Antwortformat	5-stufig (1 = „trifft gar nicht zu“, 5 = „trifft völlig zu“)
Auswertung	COMPUTE DIAMOges=DIAMO1 + DIAMO2 + DIAMO3 + DIAMO4 +

	DIAMO5. EXECUTE.
Cronbachs Alpha	.84
MIC	.52
Mittelwert	19.02
SD	4.11
Anzahl Items	5
N =	309

Variable	Item „Wenn ich an morgen denke, dann ...“	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
DIAMO1	... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	.637	.816	4.1 4	.98
DIAMO2	... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	.632	.820	3.2 8	1.1 8
DIAMO3	... möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	.777	.776	3.6 8	1.0 7
DIAMO4	... möchte ich mich weiterentwickeln.	.663	.809	3.8 6	.99
DIAMO5	... freue ich mich auf meine Arbeit.	.557	.836	3.9 9	.96

Anhang 2.2.2: Reliabilitäten Vorstudie II

SOK Person

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Gültig		22	100,0
Fälle	Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt		22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,689	,701	11

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	3,9091	2,95859	22
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	4,1364	2,86681	22
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,6818	2,57065	22
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,0000	2,67261	22
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	6,5000	2,57737	22
Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	7,0455	2,27779	22
Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	7,9545	1,04550	22
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	7,7273	2,00432	22
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	7,7727	1,90067	22

Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	5,9091	3,00649	22
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	7,1818	2,26014	22

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbach wenn weggelassen
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	66,9091	146,848	,269	,656	
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	66,6818	145,084	,313	,502	
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	64,1364	143,647	,400	,510	
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	64,8182	156,251	,172	,552	
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	64,3182	131,656	,619	,729	
Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	63,7727	139,517	,561	,810	
Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	62,8636	169,361	,164	,571	
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	63,0909	144,277	,553	,721	
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	63,0455	157,665	,286	,645	
Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	64,9091	143,134	,316	,415	
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	63,6364	162,242	,131	,496	

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Gültig		22	100,0
Fälle	Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt		22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,616	,610	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	3,9091	2,95859	22
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	4,1364	2,86681	22
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,6818	2,57065	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	1,000	,535	,221
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	,535	1,000	,271
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	,221	,271	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	8,753	4,537	1,684
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	4,537	8,219	1,998
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	1,684	1,998	6,608

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	10,8182	18,823	,485	,292	,425
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	10,5909	18,729	,527	,311	,360
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	8,0455	26,045	,281	,082	,697

Verlustorientierte Selektion Person

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,274	,274	2

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,0000	2,67261	22
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	6,5000	2,57737	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	1,000	,159
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	,159	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	7,143	1,095
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	1,095	6,643

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,5000	6,643	,159	,025	.
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	6,0000	7,143	,159	,025	.

Selektion (ES + VOS) Person

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,686	,680	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,0000	2,67261	22
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	6,5000	2,57737	22
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	3,9091	2,95859	22
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	4,1364	2,86681	22

Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	6,6818	2,57065	22
---	--------	---------	----

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	1,000	,159	,608	,186	,000
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	,159	1,000	,181	,416	,406
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	,608	,181	1,000	,535	,221
Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	,186	,416	,535	1,000	,271
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	,000	,406	,221	,271	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.
Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	7,143	1,095	4,810	1,429	,000
Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.	1,095	6,643	1,381	3,071	2,690
Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge.	4,810	1,381	8,753	4,537	1,684

Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.	1,429	3,071	4,537	8,219	1,998
Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.	,000	2,690	1,684	1,998	6,608

Optimierung Person

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,746	,752	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	7,0455	2,27779	22
Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	7,9545	1,04550	22
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	7,7273	2,00432	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.
Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	1,000	,341	,743

Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	,341	1,000	,426
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	,743	,426	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.
Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	5,188	,812	3,394
Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	,812	1,093	,892
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	3,394	,892	4,017

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.	15,6818	6,894	,703	,553	,517
Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen	14,7727	15,994	,407	,182	,849
Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.	15,0000	7,905	,761	,586	,411

Kompensation Person**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,699	,740	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	7,7727	1,90067	22
Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	5,9091	3,00649	22
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	7,1818	2,26014	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	1,000	,513	,642
Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	,513	1,000	,304
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	,642	,304	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	3,613	2,931	2,758
Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	2,931	9,039	2,065
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	2,758	2,065	5,108

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Wenn etwas nicht so gut klappt wie bisher, bitte ich Kollegen um Rat oder Hilfe.	13,0909	18,277	,700	,523	,452
Wenn etwas besonders schwierig ist, suche ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten.	14,9545	14,236	,440	,264	,775
Wenn etwas nicht mehr so gut läuft wie bisher, nutze ich Bücher oder Informationen im Internet.	13,6818	18,513	,496	,413	,633

Job Latitude

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,571	,586	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.	3,5909	1,05375	22
meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.	4,1364	,94089	22
meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.	2,0909	,97145	22
meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.	3,7727	1,02036	22
meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.	3,5000	1,26303	22
andere zu Hilfe zu rufen.	3,7727	1,15189	22

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.	17,2727	8,398	,600	,805	,388
meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.	16,7273	8,970	,588	,589	,411
meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.	18,7727	10,755	,231	,147	,557
meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.	17,0909	9,325	,450	,422	,464
meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.	17,3636	7,004	,684	,806	,303
andere zu Hilfe zu rufen.	17,0909	15,134	-,367	,227	,789

Arbeitszufriedenheit Person

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
	Gültig	20	90,9
Fälle	Ausgeschlossen ^a	2	9,1
	Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,708	,718	15

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
mit den physischen Arbeitsbedingungen	4,2500	,91047	20
mit der Freiheit, meine Arbeitsmethode zu wählen	4,3500	,67082	20
mit meinen Arbeitskollegen	4,1500	,98809	20
mit der Anerkennung, die ich für gute Arbeit bekomme	4,0500	1,05006	20
mit meinem gegenwärtigen Vorgesetzten	4,3000	,92338	20
mit dem Umfang an Verantwortung, der mir gegeben wird	4,3000	,86450	20
mit meinem Gehalt	3,1500	,98809	20
mit meiner Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen	3,9000	,71818	20
mit den Beziehungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in meinem Unternehmen	3,4500	,82558	20
mit meiner Möglichkeit zur Beförderung	3,0500	1,09904	20
mit der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird	3,2500	1,11803	20
mit der Aufmerksamkeit, die meinen Vorschlägen entgegengebracht wird	3,8000	,61559	20
mit meinen Arbeitsstunden	4,0000	1,02598	20
mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit	4,3000	,57124	20
mit meiner Arbeitssicherheit	4,1000	1,20961	20

Arbeitsbezogene Probleme

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Mein Vorgesetzter macht schlecht geplante Veränderungen, welche mich direkt betreffen.	19,7500	33,039	,573	,850	,716
Mein Vorgesetzter hat unfaire Anforderungen an mich.	20,5000	37,632	,465	,828	,733
Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer.	20,5000	36,895	,572	,890	,723
Ich habe einen unrealistischen Anforderungszeitplan.	20,5000	33,737	,604	,871	,712
Meine Arbeit ist keine Herausforderung.	20,4000	43,832	-,032	,580	,777
Meine Arbeit ist bedeutungslos.	20,8500	40,555	,370	,707	,745
Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit.	20,3500	40,345	,275	,936	,752
Es gibt für mich in meiner Position keine Zukunft.	20,0500	33,418	,510	,901	,726
Familienkrisen haben es verlangt, dass ich bei der Arbeit fehle.	20,7000	39,695	,329	,805	,747
Persönliche Belange haben meine Arbeitsleistung beeinträchtigt.	20,4000	36,253	,570	,980	,721
Krankheiten in der Familie haben meine Arbeitsleistung beeinflusst.	20,6000	38,358	,318	,979	,749
Die Arbeitsumgebung ist unbequem.	20,7500	42,092	,152	,842	,761
Ich arbeite in einer gefährlichen Umgebung.	21,0500	43,313	,096	,608	,762

Soziale Erwünschtheit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,740	,705	7

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Egal mit wem ich rede, ich bin immer ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin.	4,0000	,61721	22
Es gab Fälle, bei denen ich jemanden ausgenützt habe.	4,4545	,91168	22
Ich gebe es immer bereitwillig zu, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	3,7273	,93513	22
Ich bin immer höflich, sogar zu Menschen, die unsympathisch sind.	4,2727	,76730	22
Es hat mich noch nie verärgert, wenn Menschen Ideen ausgedrückt haben, die von meinen eigenen Ideen sehr verschieden waren.	3,4091	,95912	22
Manchmal ärgert es mich, wenn andere Menschen mich um einen Gefallen bitten.	3,5909	1,14056	22
Ich habe niemals absichtlich etwas gesagt, dass die Gefühle von jemandem verletzt hat.	3,9091	1,30600	22

Gewissenhaftigkeit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,699	,698	4

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich erledige Aufgaben gründlich.	4,4545	,59580	22
Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	3,8182	1,13961	22
Ich bin tüchtig und arbeite flott.	4,2727	,76730	22
Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	4,2273	,75162	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Ich erledige Aufgaben gründlich.	Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	Ich bin tüchtig und arbeite flott.	Ich mache Pläne und führe sie auch durch.
Ich erledige Aufgaben gründlich.	1,000	,128	,028	,503
Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	,128	1,000	,604	,551
Ich bin tüchtig und arbeite flott.	,028	,604	1,000	,383
Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	,503	,551	,383	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich erledige Aufgaben gründlich.	12,3182	4,894	,246	,295	,748
Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	12,9545	2,426	,612	,492	,567
Ich bin tüchtig und arbeite flott.	12,5000	3,786	,510	,377	,621

Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	12,5455	3,498	,653	,502	,538
---	---------	-------	------	------	------

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
16,7727	5,898	2,42864	4

Verausgabungsneigung**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	22	100,0
	Ausgeschlossen ^a	0	,0
	Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,719	,725	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	2,3182	,77989	22
Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	2,0909	,86790	22
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	1,8636	,88884	22
Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	2,0909	,97145	22
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	2,1364	,99021	22

Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	2,1818	1,09702	22
---	--------	---------	----

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	10,3636	12,338	,043	,226	,777
Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	10,5909	8,348	,813	,764	,572
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	10,8182	8,251	,810	,784	,570
Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	10,5909	9,968	,370	,312	,706
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	10,5455	8,165	,713	,806	,592
Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	10,5000	10,929	,144	,379	,784

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichun g	Anzahl der Items
12,6818	13,180	3,63038	6

Identifikation mit der Arbeit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,740	,749	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit.	2,7273	,88273	22
Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit zu gehen.	3,9091	1,01929	22
Ich lebe für meine Arbeit.	2,0909	1,01929	22
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.	2,0909	,81118	22
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	2,5909	,90812	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit.	Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit zu gehen.	Ich lebe für meine Arbeit.	Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit.	1,000	,342	,452	,502	,329
Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit zu gehen.	,342	1,000	,329	,010	,061
Ich lebe für meine Arbeit.	,452	,329	1,000	,681	,402
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.	,502	,010	,681	1,000	,635
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	,329	,061	,402	,635	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit.	10,6818	7,180	,566	,365	,672
Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit zu gehen.	9,5000	8,167	,245	,301	,794
Ich lebe für meine Arbeit.	11,3182	6,227	,662	,571	,627
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit.	11,3182	7,180	,643	,698	,650
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit.	10,8182	7,489	,467	,411	,708

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
13,4091	10,634	3,26101	5

Internale Kontrollüberzeugung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,345	,355	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich übernehme gerne Verantwortung.	3,9545	,72225	22

Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das Schicksal zu verlassen.	4,4091	,59033	22
Bei Problemen und Widerständen finde ich in der Regel Mittel und Wege, um mich durchzusetzen.	4,1364	,71016	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Ich übernehme gerne Verantwortung.	Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das Schicksal zu verlassen.	Bei Problemen und Widerständen finde ich in der Regel Mittel und Wege, um mich durchzusetzen.
Ich übernehme gerne Verantwortung.	1,000	,157	,106
Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das Schicksal zu verlassen.	,157	1,000	,201
Bei Problemen und Widerständen finde ich in der Regel Mittel und Wege, um mich durchzusetzen.	,106	,201	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich übernehme gerne Verantwortung.	8,5455	1,022	,166	,030	,331
Es hat sich für mich als gut erwiesen, selbst Entscheidungen zu treffen, anstatt mich auf das Schicksal zu verlassen.	8,0909	1,134	,241	,059	,191

Bei Problemen und Widerständen finde ich in der Regel Mittel und Wege, um mich durchzusetzen.	8,3636	1,004	,195	,046	,267
---	--------	-------	------	------	------

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
12,5000	1,786	1,33631	3

Externale Kontrollüberzeugung**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	22	100,0
	Ausgeschlossen ^a	0	,0
	Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,661	,666	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Erfolg ist oft weniger von Leistung, sondern vielmehr von Glück abhängig.	2,7273	,88273	22
Ich habe häufig das Gefühl, dass ich wenig Einfluss darauf habe, was mit mir geschieht.	1,9545	,84387	22
Bei wichtigen Entscheidungen orientiere ich mich oft an dem Verhalten von anderen.	2,5000	,91287	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Erfolg ist oft weniger von Leistung, sondern vielmehr von Glück abhängig.	Ich habe häufig das Gefühl, dass ich wenig Einfluss darauf habe, was mit mir geschieht.	Bei wichtigen Entscheidungen orientiere ich mich oft an dem Verhalten von anderen.
Erfolg ist oft weniger von Leistung, sondern vielmehr von Glück abhängig.	1,000	,622	,236
Ich habe häufig das Gefühl, dass ich wenig Einfluss darauf habe, was mit mir geschieht.	,622	1,000	,340
Bei wichtigen Entscheidungen orientiere ich mich oft an dem Verhalten von anderen.	,236	,340	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Erfolg ist oft weniger von Leistung, sondern vielmehr von Glück abhängig.	4,4545	2,069	,515	,387	,506
Ich habe häufig das Gefühl, dass ich wenig Einfluss darauf habe, was mit mir geschieht.	5,2273	1,994	,609	,426	,382
Bei wichtigen Entscheidungen orientiere ich mich oft an dem Verhalten von anderen.	4,6818	2,418	,319	,117	,766

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
7,1818	4,156	2,03859	3

Allgemeine Lebenszufriedenheit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	22	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,938	,941	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	3,8182	1,05272	22
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	4,0455	1,04550	22
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	4,0909	1,10880	22
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	3,9545	,84387	22
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	3,6364	1,13580	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	1,000	,787	,831	,741	,739
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	,787	1,000	,818	,704	,656
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	,831	,818	1,000	,819	,784

Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	,741	,704	,819	1,000	,727
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	,739	,656	,784	,727	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	15,7273	13,922	,860	,746	,919
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	15,5000	14,262	,814	,707	,928
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	15,4545	13,212	,911	,833	,909
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	15,5909	15,587	,823	,696	,930
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	15,9091	13,801	,793	,655	,933

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
19,5455	21,784	4,66729	5

Gesundheit Person

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,813	,819	3

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	22	100,0

Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	22	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	4,2727	,76730	22
Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	4,0909	,81118	22
Wie würden Sie Ihre kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	4,2727	,55048	22

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	Wie würden Sie Ihre kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?
Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	1,000	,723	,605
Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	,723	1,000	,475
Wie würden Sie Ihre kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	,605	,475	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Wie würden Sie Ihre körperliche Gesundheit insgesamt einschätzen?	8,3636	1,385	,781	,611	,613

Wie würden Sie Ihre seelische Gesundheit insgesamt einschätzen?	8,5455	1,403	,689	,525	,728
Wie würden Sie Ihre kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	8,3636	2,147	,580	,369	,839

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
12,6364	3,385	1,83991	3

Tägliches Arbeitsbezogenes Affektives Wohlbefinden

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	108	98,2
Fälle Ausgeschlossen ^a	2	1,8
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,942	,942	12

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
deprimiert	4,4259	,97830	108
bedrückt	4,3796	1,01132	108
unglücklich	4,5556	,87897	108
fröhlich	3,4074	,94757	108
enthusiastisch	2,4444	,99844	108
optimistisch	3,4630	,97085	108
angespannt	3,6852	1,23537	108
unruhig	4,1574	1,07792	108
besorgt	4,2222	1,14658	108
ruhig	3,6019	1,06727	108
zufrieden	3,7593	1,01273	108

entspannt	3,4815	1,20343	108
-----------	--------	---------	-----

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
deprimiert	41,1574	81,442	,823	,852	,935
bedrückt	41,2037	80,519	,848	,903	,934
unglücklich	41,0278	84,027	,753	,729	,937
fröhlich	42,1759	83,922	,698	,605	,939
enthusiastisch	43,1389	89,597	,336	,414	,950
optimistisch	42,1204	85,546	,582	,519	,942
angespannt	41,8981	78,803	,757	,697	,937
unruhig	41,4259	79,742	,833	,803	,934
besorgt	41,3611	78,794	,827	,799	,934
ruhig	41,9815	80,187	,817	,763	,934
zufrieden	41,8241	81,716	,775	,663	,936
entspannt	42,1019	78,279	,808	,802	,935

Tägliche Arbeitsfreude

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	110	100,0
Fälle Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,936	,937	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
angespannt	3,7000	1,23072	110
unruhig	4,1636	1,07112	110
besorgt	4,2273	1,13864	110
ruhig	3,6000	1,05969	110

zufrieden	3,7636	1,00391	110
entspannt	3,4818	1,19427	110

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	angespannt	unruhig	besorgt	ruhig	zufrieden	entspannt
angespannt	1,000	,754	,710	,688	,603	,773
unruhig	,754	1,000	,834	,713	,651	,705
besorgt	,710	,834	1,000	,677	,609	,695
ruhig	,688	,713	,677	1,000	,730	,828
zufrieden	,603	,651	,609	,730	1,000	,723
entspannt	,773	,705	,695	,828	,723	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	angespannt	unruhig	besorgt	ruhig	zufrieden	entspannt
angespannt	1,515	,994	,995	,897	,745	1,137
unruhig	,994	1,147	1,018	,809	,700	,902
besorgt	,995	1,018	1,296	,817	,696	,945
ruhig	,897	,809	,817	1,123	,776	1,048
zufrieden	,745	,700	,696	,776	1,008	,867
entspannt	1,137	,902	,945	1,048	,867	1,426

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
angespannt	19,2364	23,155	,805	,689	,926
unruhig	18,7727	24,214	,839	,769	,921
besorgt	18,7091	23,970	,802	,722	,926
ruhig	19,3364	24,390	,831	,739	,922
zufrieden	19,1727	25,630	,745	,595	,933
entspannt	19,4545	22,984	,856	,781	,919

Täglicher Arbeitsenthusiasmus

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	108	98,2
Fälle Ausgeschlossen ^a	2	1,8
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,865	,866	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
deprimiert	4,4259	,97830	108
bedrückt	4,3796	1,01132	108
unglücklich	4,5556	,87897	108
fröhlich	3,4074	,94757	108
enthusiastisch	2,4444	,99844	108
optimistisch	3,4630	,97085	108

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	deprimiert	bedrückt	unglücklich	fröhlich	enthusiastisch	optimistisch
deprimiert	1,000	,912	,755	,527	,321	,430
bedrückt	,912	1,000	,822	,539	,266	,467
unglücklich	,755	,822	1,000	,567	,174	,441
fröhlich	,527	,539	,567	1,000	,488	,616
enthusiastisch	,321	,266	,174	,488	1,000	,461
optimistisch	,430	,467	,441	,616	,461	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	deprimiert	bedrückt	unglücklich	fröhlich	enthusiastisch	optimistisch
deprimiert	,957	,902	,649	,488	,314	,408
bedrückt	,902	1,023	,731	,517	,269	,458
unglücklich	,649	,731	,773	,472	,153	,376
fröhlich	,488	,517	,472	,898	,462	,567
enthusiastisch	,314	,269	,153	,462	,997	,447
optimistisch	,408	,458	,376	,567	,447	,943

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenzvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
deprimiert	18,2500	13,535	,767	,840	,822

bedrückt	18,2963	13,238	,782	,876	,819
unglücklich	18,1204	14,481	,712	,713	,834
fröhlich	19,2685	14,105	,704	,548	,834
enthusiastisch	20,2315	15,731	,415	,341	,885
optimistisch	19,2130	14,562	,609	,443	,851

Subjektive Arbeitsleistung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	104	94,5
Fälle Ausgeschlossen ^a	6	5,5
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,792	,793	7

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
		g	
Arbeitsproduktivität	3,8846	,86246	104
Anerkennung von Kollegen	3,4808	1,04260	104
Gute Beziehungen mit Kollegen	4,1731	,74315	104
Unabhängigkeit bei der Arbeit	4,2308	,74039	104
Effizientes Arbeiten	3,7500	,88953	104
Karriereentwicklung/Wachstum	2,7885	1,05824	104
Expertenstatus	3,0385	1,09654	104

Tägliche Gesundheit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Gültig		110	100,0
Fälle	Ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt		110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,868	,868	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	3,7727	,85305	110
Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	3,7818	,92252	110
Wie würden Sie Ihre heutige kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	3,9364	,80454	110

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	Wie würden Sie Ihre heutige kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?
Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	1,000	,752	,620
Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	,752	1,000	,686

Wie würden Sie Ihre heutige kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	,620	,686	1,000
---	------	------	-------

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	Wie würden Sie Ihre heutige kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?
Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	,728	,592	,426
Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	,592	,851	,509
Wie würden Sie Ihre heutige kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	,426	,509	,647

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Wie würden Sie Ihre heutige körperliche Verfassung insgesamt einschätzen?	7,7182	2,516	,752	,587	,809
Wie würden Sie Ihre heutige seelische Verfassung insgesamt einschätzen?	7,7091	2,227	,800	,644	,765
Wie würden Sie Ihre heutige kognitive Leistungsfähigkeit einschätzen?	7,5545	2,763	,699	,495	,857

Täglicher Arbeitsstress

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	105	95,5

Ausgeschlossen ^a	5	4,5
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,850	,865	14

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Meine Arbeit hat mir heute Spaß gemacht.	2,3429	1,02684	105
Meine Arbeit hat mich heute ständig überfordert.	1,5048	,77365	105
Ich habe mir heute ernsthaft überlegt, aus dem Beruf auszusteigen.	1,2000	,59485	105
Was meine heutige Arbeit anbelangt, bin ich eigentlich rundum zufrieden.	2,2952	,94994	105
Ich habe mich heute in meiner Arbeit ständig kontrolliert und überwacht gefühlt.	1,1429	,44783	105
Ich hatte heute das Gefühl, auch vor Kollegen ständig betonen zu müssen, dass ich viel arbeite.	1,1524	,43370	105
Ich habe mich heute gern an meinem Arbeitsplatz aufgehalten.	2,2000	,89227	105
Ich hatte heute Konflikte mit Vorgesetzten, die mich belasten.	1,1429	,44783	105
Ich habe mich heute häufig überfordert gefühlt.	1,4476	,78423	105
Ich habe heute Abend nicht das Gefühl, richtig abschalten zu können.	1,8952	1,31503	105
Ich konnte heute bei der Arbeit meine Fähigkeiten voll nutzen.	2,4857	,91056	105
Ich hatte heute ein schlechtes Gewissen den Kollegen gegenüber.	1,4000	,89443	105
Heute für andere Menschen verantwortlich gewesen zu sein, belastet mich zu sehr.	1,3905	,71381	105

Der Zeitdruck, unter dem ich heute gearbeitet habe, war zu groß.	1,6857	1,04986	105
--	--------	---------	-----

Tägliche Elektive Selektion

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	110	100,0
Fälle ausgeschlossen ^a	0	,0
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,848	,849	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	5,5000	3,16735	110
Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	6,1000	2,88606	110
Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	5,8818	2,99765	110

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.
Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	1,000	,617	,646

Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	,617	1,000	,696
Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	,646	,696	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.
Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	10,032	5,638	6,133
Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	5,638	8,329	6,021
Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	6,133	6,021	8,986

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	11,9818	29,357	,686	,471	,820
Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	11,3818	31,284	,722	,532	,784
Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	11,6000	29,637	,745	,560	,761

Tägliche Verlustorientierte Selektion

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	108	98,2
Fälle Ausgeschlossen ^a	2	1,8
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,505	,507	2

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	5,4537	2,61693	108
Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	6,3611	2,34604	108

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.
Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	1,000	,340
Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	,340	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.
Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.		
Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.		

Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	6,848	2,087
Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	2,087	5,504

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenzvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	6,3611	5,504	,340	,116	.
Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	5,4537	6,848	,340	,116	.

Tägliche Optimierung

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	109	99,1
Fälle Ausgeschlossen ^a	1	,9
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,750	,762	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N

Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	6,7248	2,17252	109
Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	7,3945	1,83090	109
Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	7,5688	1,57743	109

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.
Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	1,000	,491	,511
Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	,491	1,000	,547
Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	,511	,547	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.
Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	4,720	1,952	1,751
Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	1,952	3,352	1,579
Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	1,751	1,579	2,488

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenzvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	14,9633	8,999	,568	,325	,702
Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	14,2936	10,709	,589	,359	,654
Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	14,1193	11,976	,610	,376	,652

Tägliche Kompensation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	103	93,6
Fälle Ausgeschlossen ^a	7	6,4
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,585	,598	3

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	6,9029	2,44354	103
Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	4,9515	2,85045	103

Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	6,3786	2,46591	103
--	--------	---------	-----

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.
Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	1,000	,274	,535
Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	,274	1,000	,187
Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	,535	,187	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.
Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	5,971	1,907	3,223
Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	1,907	8,125	1,313
Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	3,223	1,313	6,081

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	11,3301	16,831	,512	,318	,312
Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	13,2816	18,498	,263	,077	,697
Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	11,8544	17,910	,435	,288	,426

Tägliches SOK

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	102	92,7
Fälle Ausgeschlossen ^a	8	7,3
Gesamt	110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,609	,633	11

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ich habe heute meine ganze Energie auf wenige Dinge konzentriert.	5,7549	3,08762	102
Ich habe heute nur einen Plan nach dem anderen verfolgt.	6,3922	2,78311	102
Ich habe mich heute auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	6,1078	2,92448	102

Als die Dinge heute nicht so gut liefen, habe ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele festgelegt.	5,5490	2,60475	102
Als mir heute etwas nicht gelingen wollte, habe ich ganz genau überlegt, was mir wichtig ist.	6,2941	2,39467	102
Ich habe heute so lange probiert, bis mir gelungen ist, was ich mir vorgestellt hatte.	6,6373	2,20615	102
Ich habe heute alles darangesetzt, meine Pläne zu verwirklichen.	7,3137	1,86144	102
Als mir heute an etwas sehr gelegen war, habe ich mich voll und ganz dafür eingesetzt.	7,5098	1,60904	102
Als heute etwas nicht so gut geklappt hat, habe ich Kollegen um Rat oder Hilfe gebeten.	6,8824	2,44663	102
Als heute etwas besonders schwierig war, habe ich Hilfe bei meinem Vorgesetzten gesucht.	4,9510	2,86452	102
Als heute etwas nicht mehr so gut lief wie bisher, habe ich Bücher oder Informationen im Internet genutzt.	6,3824	2,47780	102

Tägliche Arbeitsmotivation

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Gültig		109	99,1
Fälle	Ausgeschlossen ^a	1	,9
Gesamt		110	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,852	,850	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	4,1376	,79893	109
... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	3,4771	,99626	109
möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	3,8349	1,05860	109
möchte ich mich weiterentwickeln.	3,9174	1,07263	109
freue ich mich auf meine Arbeit.	3,9174	1,00119	109

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	möchte ich mich weiterentwickeln.	freue ich mich auf meine Arbeit.
... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	1,000	,336	,487	,305	,605
... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	,336	1,000	,655	,678	,458
möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	,487	,655	1,000	,705	,607
möchte ich mich weiterentwickeln.	,305	,678	,705	1,000	,468
freue ich mich auf meine Arbeit.	,605	,458	,607	,468	1,000

Inter-Item-Kovarianzmatrix

	... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	möchte ich mich weiterentwickeln.	freue ich mich auf meine Arbeit.
... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	,638	,267	,412	,261	,484
... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	,267	,993	,691	,725	,456
möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	,412	,691	1,121	,801	,644
möchte ich mich weiterentwickeln.	,261	,725	,801	1,151	,502
freue ich mich auf meine Arbeit.	,484	,456	,644	,502	1,002

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
... bin ich bereit, neue Aufgaben anzugehen.	15,1468	11,904	,517	,395	,856
... würde ich gerne viele Dinge ausprobieren.	15,8073	10,120	,675	,525	,818
möchte ich mich neuen Herausforderungen stellen.	15,4495	9,176	,794	,642	,784
möchte ich mich weiterentwickeln.	15,3670	9,660	,687	,585	,815
freue ich mich auf meine Arbeit.	15,3670	10,216	,652	,502	,824

Anhang 2.2.3: Reliabilitäten Vorstudie I

SOK nach Abraham & Hansson (1995)

Quelle	Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995)
Inhalt	Messung der SOK-Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation um arbeitsbezogenen Kontext
Antwortformat	6-stufig (1 = „überhaupt nicht“, 6 = „sehr stark“)
Cronbachs Alpha	.76
MIC	.11
Mittelwert	4.08
SD	.42
Anzahl Items	24
N =	17

Variable	Item	Trennschärfe (sollte >.5 sein)	α , wenn Item weggelassen	M	SD
O1	Ich achte darauf, meine Arbeitskenntnisse und –fähigkeiten aufrecht zu erhalten.	.59	.71		
O2	Ich versuche, verrostete Kenntnisse und Fähigkeiten aufzupolieren, damit meine Arbeitsleistung nicht darunter leidet.	.44	.72		
O3	Ich versuche, solche Kenntnisse aufrechtzuerhalten oder aufzupolieren, welche mir dabei helfen werden, meine Arbeitsziele zu bewältigen.	.37	.72		
O4	Ich richte meine wesentlichen Anstrengungen auf die Aufrechterhaltung und Maximierung von Arbeitskenntnissen und –fähigkeiten.	.56	.70		
O5	Ich lege viel Gewicht auf die Anwendung, um meine Kenntnisse zu erhalten.	.51	.71		
O6	Ich übe hart meine Kenntnisse und Fähigkeiten, welche wichtig sind um meine Arbeitsleistung aufrecht zu halten.	.61	.68		
O7	Ich mache besondere Anstrengungen, um Kenntnisse und Fähigkeiten, welche mit meiner Arbeit verbunden sind, aufrechtzuerhalten.	.74	.69		
O8	Ich nehme mit großer Wahrscheinlichkeit an	.41	.71		

	Trainings teil, um meine verrosteten Kenntnisse und Fähigkeiten aufzupolieren.		
O9	Ich nehme jede Gelegenheit wahr, um verrostete Kenntnisse zu bewahren oder aufzupolieren.	.71	.68
C10	Ich versuche, andere über mein spezielles Wissen und meine speziellen Fähigkeiten in Kenntnis zu setzen.	.34	.72
C11	Ich versuche, meine Leistungen für meinen Vorgesetzten sichtbar zu machen.	.30	.72
C12	Ich versuche, meine Leistungen für meine Kollegen sichtbar zu machen.	-.14	.75
C13	Ich bin vorsichtig, wie ich mich anderen gegenüber bei der Arbeit präsentiere.	.25	.72
C14	Ich versuche mein Bestes gegenüber meinen Kollegen.	.38	.71
C15	Ich nutzte die Gelegenheiten, die sich mir bieten, um meine speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten meinen Kollegen gegenüber zu zeigen.	.04	.74
C16	Ich versuche, meine Arbeit so zu erfüllen, dass meine Schwächen weniger sichtbar sind.	-.18	.75
S17	Ich beziehe andere in meine weniger zentralen Aufgaben ein.	-.07	.75
S18	Ich delegiere Pflichten mit geringerer Priorität an andere.	-.33	.77
S19	Ich versuche, meine Anstrengungen bei der Arbeit auf die Ausführung einer geringeren Auswahl von Arbeitsaufgaben zu konzentrieren.	.06	.74
S20	Ich versuche, meine gesamte Arbeitsbelastung zu reduzieren.	.25	.72
S21	Ich versuche, meine Zeit nicht mit weniger wichtigen Arbeitspflichten zu verschwenden.	.19	.73

S22	Ich versuche, zu verhindern, dass ich mich zu sehr verzettele.	.44	.71
S23	Ich versuche, solche Bereiche aus meiner Arbeit auszusparen, die nicht wesentlich sind.	.01	.74
S24	Ich versuche, mich so gut wie möglich auf ein engeres Gebiet der Fachkompetenz zu konzentrieren.	.44	.71

Faktorenanalyse

Komponentenmatrix^a

	Komponente	
	1	2
Opt1	,291	,914
Selek1	-,756	,447
Komp1	,848	,085

Extraktionsmethode:

Hauptkomponentenanalyse.

a. 2 Komponenten extrahiert

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente	
	1	2
Opt1	-,016	,959
Selek1	,852	,211
Komp1	-,788	,324

Extraktionsmethode:

Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit

Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 3 Iterationen

konvergiert.

Komponente	Anfängliche Eigenwerte		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	1,375	45,837	45,837
2	1,042	34,746	80,583
3	,583	19,417	100,000

SOK nach Freund und Baltes

Quelle	Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002)
Inhalt	Messung der SOK-Strategien Selektion, Optimierung und Kompensation allgemein, von mir nur Einleitungstext verändert und aus Arbeitswelt bezogen
Antwortformat	2 Antwortalternativen (1 = „SOK-konformes Verhalten“, 0= „SOK-nonkonformes Verhalten“)
Cronbachs Alpha	.83
MIC	.10
Mittelwert	23.67 (Min = 0, Max=36)
SD	5.02
Alpha ESelektion	.76
Mittelwert ESelektion	4.20
SD ESelektion	5.46
Alpha LBSelek	.60
Mittelwert LBSelektion	6.44
SD LBSelektion	2.40
Cronbachs Alpha Optimierung	.74
Mittelwert	5.67

Optimierung	
SD Optimierung	2.00
Cronbachs Alpha	.81
Kompensation	
Mittelwert	7.56
Kompensation	
SD Kompensation	1.90
Anzahl Items	36
N =	17

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
ES1	Ich konzentriere meine ganze Energie auf wenige Dinge. – Ich verteile meine Energie auf viele Dinge	-0,02			
ES2	Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen. – Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal.	-,191			
ES3	Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest. – Auch wenn ich mir überlege, was ich eigentlich will, lege ich mich nicht endgültig fest.	,214			
ES4	Um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, bin ich bereit, auf andere zu verzichten. – Nur um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, bin ich nicht bereit, auf andere zu verzichten.	,342			
ES5		,239			
ES7		,280			
ES9		,522			
ES10		,637			
ES11		,442			
LBS2		,363			
LBS3		,401			
LBS4		,086			
LBS5		,055			
LBS7		,377			
LBS8		,399			
LBS9		,377			
LBS10					
LBS12		-,056			
O1					
O2					
O3					
O5					
O7					
O8					
O9					
O10					
O11					
C1					
C3					

C4
C5
C6
C7
C9
C11
C12

Faktorenanalyse:

Komponentenmatrix^a

	Komponente
	1
ESelek2	,541
LBSelek2	,734
Opt2	,599
Komp2	,712

Extraktionsmethode:

Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

Komponente	Anfängliche Eigenwerte		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	1,698	42,438	42,438

2	,923	23,065	65,503
3	,848	21,210	86,713
4	,531	13,287	100,000

Frage, welche der beiden Skalen

-verständlicher:

... verständlicher formuliert.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Erste Skala	5	29,4	33,3	33,3
	1,50	3	17,6	20,0	53,3
	Zweite Skala	7	41,2	46,7	100,0
	Gesamt	15	88,2	100,0	
Fehlend	-99,00	2	11,8		
Gesamt		17	100,0		

-flüssiger zu lesen:

... flüssiger zu lesen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Erste Skala	4	23,5	26,7	26,7

	1,50	3	17,6	20,0	46,7
	Zweite Skala	8	47,1	53,3	100,0
	Gesamt	15	88,2	100,0	
Fehlend	-99,00	2	11,8		
Gesamt		17	100,0		

-wichtiger:

... wichtiger.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Erste Skala	9	52,9	64,3	64,3
	1,50	1	5,9	7,1	71,4
	Zweite Skala	4	23,5	28,6	100,0
	Gesamt	14	82,4	100,0	
Fehlend	-99,00	3	17,6		
Gesamt		17	100,0		

Competency Maintenance Score

Quelle	Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, organization, optimization, and compensation through impression management. <i>The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences</i> , 50(2), P94-PP103.
Inhalt	Wichtigkeit der Aufrechterhaltung verschiedener arbeitsrelevanter Bereiche
Antwortformat	6-stufig (1 = „überhaupt nicht“, 6 = „sehr stark“)
Cronbachs Alpha	.64
MIC	.11
Mittelwert	52.47
SD	4.49
Anzahl Items	11
N =	17

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
JP2	Anerkennung von Kollegen	.49	.48	3.35	1.11
JP3	Arbeitsproduktivität	.23	.55	4.41	1.00
JP4	Allgemeine Gesundheit	.33	.54	5.29	.69
JP5	Gute Beziehungen mit Kollegen	.12	.57	5.35	.86
JP6	Unabhängigkeit bei der Arbeit	.31	.54	5.53	.80
JP7	Effizientes Arbeiten	-.04	.61	4.94	.97
JP8	Wohlstand/finanzielle Sicherheit	.33	.54	5.47	.62
JP9	Karriereentwicklung/Wachstum	.14	.57	5.06	.90
JP10	Bekenntnis zu Idealen	.60	.46	4.12	.86
JP11	Expertenstatus	-.16	.62	4.65	.79
JP1	Macht/Status	.42	.49	4.29	1.45

Goal Attainment

Quelle	Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995)
Inhalt	Kompetenz der Aufrechterhaltung verschiedener arbeitsrelevanter Bereiche
Antwortformat	-stufig (1 = „überhaupt nicht“, 6 = „sehr stark“)
Berechnung	$(JP1 * JP12) + (JP2 * JP13) + (JP3 * JP14) + (JP4 * JP15) + (JP5 * JP16) + (JP6 * JP17) + (JP7 * JP18) + (JP8 * JP19) + (JP9 * JP20) + (JP10 * JP21) + (JP11 * JP22)$
Cronbachs Alpha	.73
MIC	.13
Mittelwert	245.71
SD	40.40
Anzahl Items	22
N =	17

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
JP12	Macht/Status bei der Arbeit	.51	.76	4.06	1.09
JP13	Anerkennung von Kollegen	.65	.75	4.59	.94
JP14	Arbeitsproduktivität	.37	.77	5.00	.61
JP15	Allgemeine Gesundheit	.14	.78	4.18	.95
JP16	Gute Beziehungen mit Kollegen	.61	.76	5.12	.93
JP17	Unabhängigkeit bei der Arbeit	.39	.77	4.76	.90
JP18	Effizientes Arbeiten	.11	.78	4.88	.70
JP19	Wohlstand/finanzielle Sicherheit	.41	.77	4.24	1.44
JP20	Karriereentwicklung/Wachstum	.38	.77	4.00	1.27

JP21	Bekenntnis zu Idealen	-.17	.79	4.53	.62
JP22	Expertenstatus	.52	.76	4.53	1.37

Coping Disposition

Quelle	Brandtstädter, J., & Renner, G. (1990)				
Inhalt					
Antwortformat	5-stufig (1= trifft gar nicht zu, 5= trifft völlig zu)				
Cronbachs Alpha					
MIC					
Mittelwert					
SD					
Anzahl Items	30				
N =	17				

Entscheidungsspielraum

Quelle	Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995)				
Inhalt	Erholung am Abend, anhand der drei Unterskalen Abschalten, Entspannung und Mastery.				
Antwortformat	5-stufig (1 = „überhaupt nicht“, 3 = „etwas“, 5 = „sehr stark“)				
Cronbachs Alpha	.76				
MIC	.25				
Mittelwert	2.57				
SD	.76				
Anzahl Items	9				
N =	399				

Soziale Erwünschtheit

Quelle	Reynolds, W. M. (1982)				
Inhalt	Soziale Unterstützung des Versuchsteilnehmers durch eine signifikante Person, Familie und Freunde.				
Antwortformat	7-stufig (1= „trifft gar nicht zu“, 4= „trifft teilweise zu“, 7= „trifft völlig zu“)				
Cronbachs Alpha	.82				
MIC	.34				
Mittelwert	5.82				
SD	.94				
Anzahl Items	9				
N =	63				

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
SoS1	Es gibt eine besondere Person die da ist, wenn ich sie brauche.	.328	.824	6.16	1.29
SoS2	Es gibt eine besondere Person, mit der ich meine Freuden und Sorgen teilen kann.	.316	.826	6.05	1.37
SoS3	Ich bekomme von meiner Familie die emotionale Hilfe und Unterstützung die ich brauche.	.641	.788	5.40	1.69

SoS4	Wenn etwas schief läuft, kann ich auf meine Freunde zählen.	.695	.784	5.65	1.42
SoS5	Ich kann mit meiner Familie über meine Probleme sprechen.	.545	.803	5.21	1.84
SoS6	Ich habe Freunde, mit denen ich meine Freuden und Sorgen teilen kann.	.668	.788	5.90	1.35
SoS7	Es gibt eine besondere Person in meinem Leben, der meine Gefühle wichtig sind.	.320	.824	6.27	1.19
SoS8	Meine Familie ist bereit, mich beim Treffen von Entscheidungen zu unterstützen.	.547	.801	5.81	1.55
SoS9	Ich kann mit meinen Freunden über meine Probleme reden.	.667	.788	5.95	1.35

Job Contentment

Quelle	Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. <i>Journal of Occupational Psychology</i> , 63(3), 193-210.
Inhalt	Erfassung dispositioneller negativer Affekte.
Antwortformat	5-stufig (1= „überhaupt nicht“, 2= „nur wenig“, 3= „etwas“, 4= „sehr“, 5= „sehr stark“)
Cronbachs Alpha	.89
MIC	.44
Mittelwert	2.06
SD	.66
Anzahl Items	10
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
PA2	bekümmert	.751	.871	2.56	.95
PA4	verärgert	.587	.883	1.97	.80
PA6	schuldig	.715	.874	1.68	.96
PA7	erschrocken	.536	.887	1.81	.95
PA8	feindselig	.341	.896	1.41	.66
PA11	gereizt	.560	.885	2.25	.90
PA13	beschämt	.713	.874	1.65	.88
PA15	nervös	.645	.880	2.54	1.12
PA18	durcheinander	.608	.881	2.48	.91
PA20	ängstlich	.817	.865	2.24	1.04

Enthusiasm

Quelle	Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. <i>Journal of Occupational Psychology</i> , 63(3), 193-210.
Inhalt	Erfassung dispositioneller negativer Affekte.
Antwortformat	5-stufig (1= „überhaupt nicht“, 2= „nur wenig“, 3= „etwas“, 4= „sehr“, 5= „sehr stark“)
Cronbachs Alpha	.89
MIC	.44
Mittelwert	2.06
SD	.66
Anzahl Items	10
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
PA2	bekümmert	.751	.871	2.56	.95
PA4	verärgert	.587	.883	1.97	.80
PA6	schuldig	.715	.874	1.68	.96
PA7	erschrocken	.536	.887	1.81	.95
PA8	feindselig	.341	.896	1.41	.66
PA11	gereizt	.560	.885	2.25	.90
PA13	beschämt	.713	.874	1.65	.88
PA15	nervös	.645	.880	2.54	1.12
PA18	durcheinander	.608	.881	2.48	.91
PA20	ängstlich	.817	.865	2.24	1.04

Job Stress

Quelle	Enzmann & Kleiber, 1989
Inhalt	Erfassung dispositioneller negativer Affekte.
Antwortformat	5-stufig (1= „überhaupt nicht“, 2= „nur wenig“, 3= „etwas“, 4= „sehr“, 5= „sehr stark“)
Cronbachs Alpha	.89
MIC	.44
Mittelwert	2.06
SD	.66
Anzahl Items	10
N =	63

Variable	Item	Trennschärfe	α , wenn Item weggelassen	M	SD
PA2	bekümmert	.751	.871	2.56	.95
PA4	verärgert	.587	.883	1.97	.80
PA6	schuldig	.715	.874	1.68	.96
PA7	erschrocken	.536	.887	1.81	.95
PA8	feindselig	.341	.896	1.41	.66
PA11	gereizt	.560	.885	2.25	.90
PA13	beschämt	.713	.874	1.65	.88
PA15	nervös	.645	.880	2.54	1.12
PA18	durcheinander	.608	.881	2.48	.91
PA20	ängstlich	.817	.865	2.24	1.04

Arbeitszufriedenheit

Quelle	Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979)
Inhalt	Erfassung dispositioneller negativer Affekte.
Antwortformat	7-stufig (1= „völlig unzufrieden“, 7= „völlig zufrieden“)
Anzahl Items	15

N =	17
-----	----

Arbeitsprobleme

Quelle	Remondet, J. H., & Hansson, R. O. (Writer) (1991). Job-related threats to control among older employees [Article], <i>Journal of Social Issues</i> .
Inhalt	Erfassung dispositioneller negativer Affekte.
Antwortformat	5-stufig (1= „trifft überhaupt nicht zu“, 5= „trifft völlig zu“)
Anzahl Items	17
N =	17

Satisfaction with Life Scale

Quelle	Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; deutsche Übersetzung Schumacher, 2003
Inhalt	Erfassung der allgemeinen Lebenszufriedenheit
Antwortformat	7-stufig (1= „trifft gar nicht zu“, 7= „trifft völlig zu“)
Anzahl Items	5
N =	17

Identifikation mit der Arbeit

Quelle	Lodahl & Kejner, 1965
Inhalt	Erfassung der Identifikation mit der Arbeit
Antwortformat	7-stufig (1= „trifft gar nicht zu“, 5= „trifft völlig zu“)
Anzahl Items	5
N =	17

Allgemeine private Situation

Quelle	Selbst formuliert
Inhalt	Erfassung der allgemeinen privaten Situation
Antwortformat	5-stufig (1= „sehr unzufrieden“, 5= „sehr zufrieden“)
Anzahl Items	1
N =	17

Subjektiver Gesundheitszustand

Quelle	Pfeiffer, 1978
Inhalt	Wahrgenommener körperlicher und geistiger Gesundheitszustand
Antwortformat	5-stufig (1= „sehr gut“, 2= „gut“, 3= „es geht“, 4= „schlecht“, 5= „sehr schlecht“)
Anzahl Items	3
N =	17

Entscheidungsspielraum

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	14	73,7
Fälle Ausgeschlossen ^a	5	26,3
Gesamt	19	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,783	,782	6

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
... meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.	4,5714	1,34246	14
... meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.	4,5714	1,45255	14
... meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.	2,3571	1,27745	14
... meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.	4,8571	,66299	14

... meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.	3,9286	1,32806	14
... andere zur Hilfe zu rufen.	4,3571	1,21574	14

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
... meine eigenen Arbeitspflichten zu definieren.	20,0714	17,148	,684	,758	,709
... meinen eigenen Arbeitstag zu organisieren.	20,0714	14,841	,858	,811	,651
... meine Arbeitsbelastung auf andere zu verteilen.	22,2857	20,681	,365	,608	,791
... meine eigenen Methoden auszuwählen, um meine Arbeit zu erledigen.	19,7857	23,258	,447	,418	,778
... meine eigenen Arbeitsanweisungen auszuwählen.	20,7143	19,297	,471	,637	,767
... andere zur Hilfe zu rufen.	20,2857	20,220	,444	,672	,771

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
24,6429	26,555	5,15315	6

Job Zufriedenheit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	16	84,2
Fälle Ausgeschlossen ^a	3	15,8
Gesamt	19	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,916	,908	15

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
... mit den physischen Arbeitsbedingungen...	5,0625	1,80624	16
... mit der Freiheit, meine Arbeitsmethode zu wählen...	6,0625	,77190	16
... mit meinen Arbeitskollegen...	5,7500	1,00000	16
... mit der Anerkennung, die ich für gute Arbeit bekomme...	4,7500	2,01660	16
... mit meinem gegenwärtigen Vorgesetzten...	4,5000	2,25093	16

... mit dem Umfang an Verantwortung, der mir gegeben wird...	5,5625	1,50416	16
... mit meinem Gehalt...	4,4375	1,96532	16
... mit meiner Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen...	4,9375	1,76895	16
... mit den Beziehungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in meinem Unternehmen...	4,1875	1,68201	16
... mit meiner Möglichkeit zur Beförderung...	4,3750	1,70783	16
... mit der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird...	4,0625	1,91377	16
... mit der Aufmerksamkeit, die meinen Vorschlägen entgegengebracht wird...	4,6875	1,74045	16
... mit meinen Arbeitsstunden...	4,5000	1,82574	16
... mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit...	5,3750	1,50000	16
... mit meiner Arbeitssicherheit...	5,5000	1,63299	16

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
... mit den physischen Arbeitsbedingungen...	68,6875	260,896	,675	1,000	,909

... mit der Freiheit, meine Arbeitsmethode zu wählen...	67,6875	303,963	-,038	1,000	,923
... mit meinen Arbeitskollegen...	68,0000	289,467	,384	1,000	,917
... mit der Anerkennung, die ich für gute Arbeit bekomme...	69,0000	248,133	,808	1,000	,904
... mit meinem gegenwärtigen Vorgesetzten...	69,2500	254,467	,613	1,000	,912
... mit dem Umfang an Verantwortung, der mir gegeben wird...	68,1875	264,296	,756	1,000	,907
... mit meinem Gehalt...	69,3125	261,829	,595	1,000	,912
... mit meiner Möglichkeit, meine Fähigkeiten einzusetzen...	68,8125	261,363	,683	1,000	,909
... mit den Beziehungen zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in meinem Unternehmen...	69,5625	256,529	,820	1,000	,904
... mit meiner Möglichkeit zur Beförderung...	69,3750	263,450	,670	1,000	,909
... mit der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird...	69,6875	256,763	,703	1,000	,908
... mit der Aufmerksamkeit, die meinen Vorschlägen entgegengebracht wird...	69,0625	257,929	,762	1,000	,906
... mit meinen Arbeitsstunden...	69,2500	267,000	,556	1,000	,913
... mit dem Umfang an Vielseitigkeit bei meiner Arbeit...	68,3750	275,183	,524	,993	,914

... mit meiner Arbeitsicherheit...	68,2500	268,600	,603	1,000	,911
---------------------------------------	---------	---------	------	-------	------

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
73,7500	303,533	17,42221	15

Arbeitsbezogene Probleme

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	17	89,5
Fälle Ausgeschlossen ^a	2	10,5
Gesamt	19	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,809	,807	17

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N

Mein Vorgesetzter macht schlecht geplante Veränderungen, welche mich direkt betreffen.	2,5882	1,27764	17
Mein Vorgesetzter stellt unrealistische Anforderungen an mich.	1,7647	,83137	17
Mein Vorgesetzter hat unfaire Anforderungen an mich.	1,7647	1,14725	17
Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer.	2,4706	1,06757	17
Ich habe einen unrealistischen Anforderungszeitplan.	2,4118	1,00367	17
Mein Vorgesetzter stellt Anforderungen an mich, aber er stellt nicht die gleichen Anforderungen an Kollegen.	2,0000	1,32288	17
Ich musste schon die Arbeit eines anderen zusätzlich zu meiner eigenen Arbeit übernehmen.	3,0000	1,32288	17
Meine Arbeit ist keine Herausforderung.	1,7647	1,34766	17
Meine Arbeit ist bedeutungslos.	1,2941	,77174	17
Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit.	2,0588	1,08804	17
Es gibt für mich in meiner Position keine Zukunft.	1,8235	1,18508	17
Familienkrisen haben es verlangt, dass ich bei der Arbeit fehle.	1,6471	1,05719	17

Persönliche Belange haben meine Arbeitsleistung beeinträchtigt.	2,1765	,80896	17
Krankheiten in der Familie haben meine Arbeitsleistung beeinflusst.	1,8824	1,16632	17
Die Arbeitsumgebung ist unbequem.	2,0000	1,11803	17
Ich habe begrenzten Platz um meine Arbeit zu erfüllen.	1,8235	,80896	17
Ich arbeite in einer gefährlichen Umgebung.	1,5294	,79982	17

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Mein Vorgesetzter macht schlecht geplante Veränderungen, welche mich direkt betreffen.	31,4118	68,882	,618	.	,783
Mein Vorgesetzter stellt unrealistische Anforderungen an mich.	32,2353	78,691	,288	.	,805
Mein Vorgesetzter hat unfaire Anforderungen an mich.	32,2353	70,191	,630	.	,783
Meine Arbeitsbelastung ist zu schwer.	31,5294	71,265	,623	.	,785
Ich habe einen unrealistischen Anforderungszeitplan.	31,5882	76,382	,355	.	,802

Mein Vorgesetzter stellt Anforderungen an mich, aber er stellt nicht die gleichen Anforderungen an Kollegen.	32,0000	76,625	,227	.	,813
Ich musste schon die Arbeit eines anderen zusätzlich zu meiner eigenen Arbeit übernehmen.	31,0000	76,375	,238	.	,812
Meine Arbeit ist keine Herausforderung.	32,2353	73,566	,357	.	,804
Meine Arbeit ist bedeutungslos.	32,7059	78,596	,324	.	,804
Ich sehe keinen Platz für Entwicklung in meiner Arbeit.	31,9412	73,809	,462	.	,795
Es gibt für mich in meiner Position keine Zukunft.	32,1765	71,404	,540	.	,789
Familienkrisen haben es verlangt, dass ich bei der Arbeit fehle.	32,3529	73,743	,483	.	,794
Persönliche Belange haben meine Arbeitsleistung beeinträchtigt.	31,8235	79,529	,238	.	,808
Krankheiten in der Familie haben meine Arbeitsleistung beeinflusst.	32,1176	73,110	,459	.	,795
Die Arbeitsumgebung ist unbequem.	32,0000	72,875	,498	.	,793
Ich habe begrenzten Platz um meine Arbeit zu erfüllen.	32,1765	81,404	,107	.	,814
Ich arbeite in einer gefährlichen Umgebung.	32,4706	77,890	,361	.	,802

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
34,0000	83,625	9,14467	17

Soziale Erwünschtheit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	18	94,7
Fälle Ausgeschlossen ^a	1	5,3
Gesamt	19	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,703	,720	11

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Manchmal ist es schwierig für mich, weiterzuarbeiten, wenn ich nicht ermutigt werde.	2,6667	,97014	18

Ich bin manchmal aufgebracht, wenn ich nicht meinen Kopf durchsetze.	3,1667	1,15045	18
Egal mit wem ich rede, ich bin immer ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin.	2,1111	,90025	18
Es gab Fälle, bei denen ich jemanden ausgenützt habe.	1,7778	,73208	18
Ich gebe es immer bereitwillig zu, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	2,3333	,97014	18
Manchmal versuche ich mich zu rächen anstatt zu vergeben und zu vergessen.	2,1111	1,18266	18
Ich bin immer höflich, sogar zu Menschen, die unsympathisch sind.	2,1667	,98518	18
Es hat mich noch nie verärgert, wenn Menschen Ideen ausgedrückt haben, die von meinen eigenen Ideen sehr verschieden waren.	2,1667	1,24853	18
Es gab Zeiten, in denen war ich ziemlich neidisch auf das Glück anderer.	2,8889	1,23140	18
Manchmal ärgert es mich, wenn andere Menschen mich um einen Gefallen bitten.	2,0000	,84017	18
Ich habe niemals absichtlich etwas gesagt, dass die Gefühle von jemandem verletzt hat.	2,8333	1,46528	18

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Manchmal ist es schwierig für mich, weiterzuarbeiten, wenn ich nicht ermutigt werde.	23,5556	33,320	,119	,460	,714
Ich bin manchmal aufgebracht, wenn ich nicht meinen Kopf durchsetze.	23,0556	30,761	,275	,462	,695
Egal mit wem ich rede, ich bin immer ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin.	24,1111	28,928	,605	,587	,649
Es gab Fälle, bei denen ich jemanden ausgenützt habe.	24,4444	30,732	,533	,717	,666
Ich gebe es immer bereitwillig zu, wenn ich einen Fehler gemacht habe.	23,8889	31,046	,334	,566	,685
Manchmal versuche ich mich zu rächen anstatt zu vergeben und zu vergessen.	24,1111	31,281	,220	,438	,704
Ich bin immer höflich, sogar zu Menschen, die unsympathisch sind.	24,0556	29,114	,518	,522	,658
Es hat mich noch nie verärgert, wenn Menschen Ideen ausgedrückt haben, die von meinen eigenen Ideen sehr verschieden waren.	24,0556	25,820	,647	,720	,625
Es gab Zeiten, in denen war ich ziemlich neidisch auf das Glück anderer.	23,3333	31,882	,158	,359	,716

Manchmal ärgert es mich, wenn andere Menschen mich um einen Gefallen bitten.	24,2222	32,771	,220	,576	,699
Ich habe niemals absichtlich etwas gesagt, dass die Gefühle von jemandem verletzt hat.	23,3889	27,546	,384	,380	,679

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
26,2222	35,595	5,96614	11

Identifikation mit der Arbeit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Gültig	18	94,7
Fälle Ausgeschlossen ^a	1	5,3
Gesamt	19	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,532	,553	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit/mein Studium.	4,0000	1,28338	18
Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit/Uni zu gehen.	5,0556	1,47418	18
Ich lebe für meine Arbeit/mein Studium.	2,8333	1,33945	18
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit/meinem Studium.	3,0556	1,34917	18
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit/das Studium.	3,4444	1,54243	18

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit/mein Studium.	Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit/Uni zu gehen.	Ich lebe für meine Arbeit/mein Studium.	Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit/meinem Studium.	Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit/das Studium.
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit/mein Studium.	1,000	-,031	,513	,645	-,238

Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit/Uni zu gehen.	-,031	1,000	,005	,146	,480
Ich lebe für meine Arbeit/mein Studium.	,513	,005	1,000	,722	-,161
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit/meinem Studium.	,645	,146	,722	1,000	-,097
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit/das Studium.	-,238	,480	-,161	-,097	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Die meiste Befriedigung in meinem Leben erlange ich durch meine Arbeit/mein Studium.	14,3889	12,487	,324	,451	,461
Häufig bliebe ich lieber zu Hause als in die Arbeit/Uni zu gehen.	13,3333	12,235	,259	,277	,501
Ich lebe für meine Arbeit/mein Studium.	15,5556	11,556	,409	,535	,408
Die für mich wichtigsten Dinge ereignen sich in meiner Arbeit/meinem Studium.	15,3333	10,235	,581	,648	,292
Die meisten Dinge im Leben sind wichtiger als die Arbeit/das Studium.	14,9444	14,526	,014	,283	,651

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
18,3889	17,075	4,13221	5

Allgemeine Lebenszufriedenheit**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

	N	%
Gültig	18	94,7
Fälle Ausschlossen ^a	1	5,3
Gesamt	19	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,862	,861	5

Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	5,5556	1,19913	18
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	5,4444	1,09664	18

Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	5,7778	1,11437	18
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	5,9444	,93760	18
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	5,1111	1,07861	18

Inter-Item-Korrelationsmatrix

	In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	1,000	,562	,714	,500	,632
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	,562	1,000	,423	,140	,553
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	,714	,423	1,000	,663	,756
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	,500	,140	,663	1,000	,588
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	,632	,553	,756	,588	1,000

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	22,2778	11,507	,755	,602	,813
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	22,3889	13,781	,504	,466	,876
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	22,0556	11,703	,806	,710	,800
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	21,8889	14,222	,564	,518	,860
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	22,7222	11,977	,797	,667	,803

Skala-Statistiken

Mittelwert	Varianz	Standardabweichung	Anzahl der Items
27,8333	19,088	4,36901	5

Variable	Cronbachs Alpha Vorstudie I
SOK nach Abraham & Hansson	.76
- Selektion nach Abraham & Hansson	.81
- Optimierung nach Abraham & Hansson	.90
- Kompensation nach Abraham & Hansson	.69
SOK nach Freund & Baltes	.83
- Wahlweise Selektion nach Freund & Baltes	.76
- Verlust-orientierte Selektion nach Freund & Baltes	.60
- Optimierung nach Freund & Baltes	.74
- Kompensation nach Freund & Baltes	.81
Subjective Job Performance:	-
Compentency maintenance	.64
Goal attainment	.73

Coping Disposition:	-
Hartnäckige Zielverfolgung	.80
Flexible Ziellanpassung	.82
Job Latitude	.78
Social Desirability	
Arbeitsbezogenes Wohlbefinden:	-
Job Contentment	.93
Job Enthusiasm	.87
Job Stress	.78 (nach Ausschluss 2er Items)
Job Satisfaction	.92
Work-Specific Control Problems	.81
- Workload Demands	.74
- Limited Growth Opportunity	.91
- Personal/Family Crises	.68
- Working Conditions/Environment	.21
Allgemeine Lebenszufriedenheit	.86
Jobidentifikation	.55
Gesundheit Gesamt	.47
Gesundheit körperlich	-
Gesundheit seelisch	-
Dauer Beschäftigung Unternehmen	-
Tätigkeit/Beruf	-
Allgemeine private Situation	-
Alter	
Geschlecht	
Schulabschluss	
Ausbildungsabschluss	
Familienstand	

Anhang 3: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen aller Untersuchungsvariablen für N = 64 bzw. N = 320

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Gewissenhaftigkeit ^p	4.10	.56	-											
2 Interne Kontroll- überzeugung ^p	4.38	.52	.44**	-										
3 Externe Kontroll- überzeugung ^p	2.38	.79	-.54**	-.43**	-									
4 Gesundheit Person ^p	3.99	.51	.45**	.42**	-.52**	-								
5 Gesundheit Tag ^l	3.76	.56	.48**	.34**	-.50**	.69**	-						.34**	.17**
6 SOK Person ^p	5.57	1.40	.25*	.23	-.33**	.07	.07	-						
7 ES Person ^p	4.19	2.24	-.01	-.07	-.09	-.19	-.07	.75**	-					
8 VOS Person ^p	4.86	2.40	.08	.20	-.19	-.04	-.06	.63**	.35**	-				
9 O Person ^p	7.11	1.92	.45**	.40**	-.38**	.32*	.19	.68**	.23	.27*	-			
10 K Person ^p	5.94	1.73	.18	.13	-.27*	.15	.13	.67**	.35**	.20	.38**	-		
11 SOK Tag ^l	5.72	1.07	.26*	.14	-.30*	.22	.38**	.46**	.43**	.19	.31*	.27*	-	.77**
12 ES Tag ^l	5.57	2.01	.04	-.15	-.05	-.04	.18	.32*	.49**	.13	.02	.12	.76**	-
13 VOS Tag ^l	5.12	1.59	.12	.06	-.11	-.09	-.04	.51**	.44**	.38**	.28*	.28*	.59**	.51**
14 O Tag ^l	6.97	1.37	.18	.11	-.29*	.39**	.43**	.19	-.03	.05	.41**	.13	.61**	.18
15 K Tag ^l	4.96	1.62	.26*	.33**	-.28*	.28*	.34**	.17	.13	-.11	.14	.28*	.54**	.10
16 Entscheidungs- spielraum ^p	24.25	3.64	.41**	.52**	-.47**	.46**	.38**	.15	.03	-.01	.28*	.08	.04	-.13
17 Verausgabungs- bereitschaft ^p	2.62	.62	-.23	-.09	.41**	-.49**	-.45**	-.04	.06	-.01	-.05	-.13	-.18	-.19
18 Arbeitsidentifikation ^p	16.33	3.17	.21	.16	-.14	.07	.16	.00	-.05	-.15	.11	.08	-.05	-.12

19 Alter ^P	55.43	10.21	-.07	-.10	-.04	.03	-.02	-.09	.06	-.18	.01	-.16	-.13	-.00
20 Subjektive Arbeitsleistung ^T	24.93	4.09	.37**	.32*	-.40**	.52**	.67**	.07	-.10	-.07	.29*	.05	.30*	-.01
21 Arbeitszufriedenheit ^P	59.11	10.25	.43**	.45**	-.54**	.58**	.57**	.14	.05	-.07	.31*	.05	.21	.00
22 Arbeitsprobleme ^P	22.07	7.39	-.47**	-.28*	.69**	-.43**	-.60**	-.17	-.09	.04	-.19	-.18	-.34**	-.26*
23 Arbeitsfreude ^I	21.19	4.33	.31*	.08	-.44**	.49**	.65**	.24	.17	-.03	.28*	.24	.41**	.30*
24 Arbeitsenthusiasmus ^I	22.22	3.68	.45**	.32*	-.43**	.64**	.75**	.26*	.07	.08	.41**	.15	.29*	.09
25 Arbeitsstress ^I	1.74	.44	-.44**	-.23	.52**	-.52**	-.72**	-.25	-.09	-.03	-.31*	-.24	-.38**	-.26*
26 Intrinsische Arbeitsmotivation ^T	19.01	3.64	.61**	.44**	-.46**	.56**	.67**	.18	-.15	.10	.45**	.13	.23	-.10

Anmerkungen. *M*, *SD* in Spalten links und Korrelationen unter der Diagonalen repräsentieren die Personenebene (aggregiert; *N*= 64); Korrelationen über der Diagonalen repräsentieren die Tagesebene (disaggregiert, *N*= 320). * *p*< .05; ** *p*< .01; (2-seitig). ^P PersonenvARIABLE; ^T Tagesvariable.

18 Arbeitsidentifikation ^P	-.15	.15	.02	.07	.19	-								
19 Alter ^P	-.02	-.13	-.14	.16	-.26*	.04	-							
20 Subjektive Arbeitsleistung ^T	-.12	.52**	.30*	.40**	-.16	.16	-.15	-			.47**	.61**	-.53**	.54**
21 Arbeitszufriedenheit ^P	-.07	.30*	.25	.64**	-.19	.08	.06	.64**	-					
22 Arbeitsprobleme ^P	.02	-.27*	-.21	-.29*	.44**	-.17	-.07	-.39**	-.49**	-				
23 Arbeitsfreude ^I	-.01	.37**	.28*	.31*	-.37**	-.06	.12	.53**	.61**	-.47**	-	.72**	-.72**	.38**
24 Arbeitsenthusiasmus ^I	-.02	.36**	.28*	.54**	-.31*	.07	-.01	.69**	.69**	-.47**	.79**	-	-.70**	.54**
25 Arbeitsstress ^I	.10	-.43**	-.27*	-.34**	.48**	-.08	.01	-.52**	-.61**	.66**	-.79**	-.75**		-.48**
26 Intrinsische Arbeitsmotivation ^T	-.02	.42**	.29*	.39**	-.32*	.19	-.10	.65**	.55**	-.42**	.50**	.68**	-.57**	-

Anmerkungen. *M*, *SD* in Spalten links und Korrelationen unter der Diagonalen repräsentieren die Personenebene (aggregiert; *N*= 64); Korrelationen über der Diagonalen repräsentieren die Tagesebene (disaggregiert, *N*= 320). * *p*< .05; ** *p*< .01; (2-seitig). ^P Personenvariable; ^T Tagesvariable.

Anhang 4: Hypothesentestung

Anhang 4.1: Hypothesenkomplex 1

Beispiel Testung Nullmodell für Arbeitsleistung

Program: HLM 7 Hierarchical Linear and Nonlinear Modeling
 Authors: Stephen Raudenbush, Tony Bryk, & Richard Congdon
 Publisher: Scientific Software International, Inc. (c) 2000

techsupport@ssicentral.com

www.ssicentral.com

The maximum number of level-1 units = 307

The maximum number of level-2 units = 63

The maximum number of iterations = 100

Method of estimation: restricted maximum likelihood

The outcome variable is JOBPFRFO

Summary of the model specified (in hierarchical format)

Level-1 Model

$$\text{JOBPERFO} = P_0 + e$$

Level-2 Model

$$P_0 = B_{00} + r_0$$

Mixed Model

$$\text{JOBPERFO} = B_{00} + r_0 + e$$

Iterations stopped due to small change in likelihood function

***** ITERATION 5 *****

sigma^2 = 10.45841

tau

INTRCPT1,P0 12.51498

Random level-1 coefficient Reliability estimate

INTRCPT1, B0 0.849

 The value of the log-likelihood function at iteration 5 = -8.554357E+002

The outcome variable is JOBPERFO

Final estimation of fixed effects:

	Standard		Approx.			
Fixed Effect	Coefficient	Error	T-ratio	d.f.	P-value	

For	INTRCPT1, P0					
	INTRCPT2, B00	25.206052	0.483726	52.108	62	0.000

The outcome variable is JOBPERFO

Final estimation of fixed effects

(with robust standard errors)

	Standard		Approx.			
Fixed Effect	Coefficient	Error	T-ratio	d.f.	P-value	

For	INTRCPT1, P0					
	INTRCPT2, B00	25.206052	0.479860	52.528	62	0.000

Final estimation of variance components:

Random Effect		Standard	Variance	df	Chi-square	P-value
		Deviation	Component			

INTRCPT1, r0		3.53765	12.51498	62	424.72098	0.000
level-1, e		3.23395	10.45841			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1710.871408

Number of estimated parameters = 2

Anhang 4.2: Hypothesenkomplex 2

Orchjanein

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
,00	239	74,7	77,1	77,1
Gültig 1,00	71	22,2	22,9	100,0
Gesamt	310	96,9	100,0	
Fehlend System	10	3,1		
Gesamt	320	100,0		

Korrelationen

		Orchjanein
Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche		,178**
	Signifikanz (2-seitig)	,002
	N	305
Arbeitsfreude		,220**
	Signifikanz (2-seitig)	,000
	N	306
Arbeitsenthusiasmus		,160**
	Signifikanz (2-seitig)	,005
	N	306
Berufliche Belastungen		-,210**
	Signifikanz (2-seitig)	,000
	N	310
Zufriedenheit mit versch Arbeitsaspekten		,161**
	Signifikanz (2-seitig)	,005
	N	305
Arbeitspezifische Kontrollprobleme		-,226**
	Signifikanz (2-seitig)	,000
	N	300
Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag		,207**
	Signifikanz (2-seitig)	,000
	N	309

Mittelwerte

Bericht

Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
,00	24,4979	235	4,93407
1,00	26,5857	70	4,65472
Insgesamt	24,9770	305	4,94271

Bericht

Arbeitsfreude

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
,00	20,5763	236	5,49570
1,00	23,4286	70	4,73829
Insgesamt	21,2288	306	5,45803

Bericht

Arbeitsenthusiasmus

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
,00	21,8814	236	4,68073
1,00	23,5857	70	3,37722
Insgesamt	22,2712	306	4,46938

Bericht

Berufliche Belastungen

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
,00	1,8032	239	,56717
1,00	1,5314	71	,40436
Insgesamt	1,7410	310	,54580

Bericht

Zufriedenheit mit versch Arbeitsaspekten

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
,00	57,9124	238	10,13050
1,00	61,7612	67	8,66041
Insgesamt	58,7579	305	9,94181

Bericht

Arbeitspezifische Kontrollprobleme

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
------------	------------	---	--------------------

,00	23,2290	230	7,18764
1,00	19,4000	70	6,36886
Insgesamt	22,3356	300	7,18049

Bericht

Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag

Orchjanein	Mittelwert	N	Standardabweichung
,00	18,5565	239	4,21531
1,00	20,5857	70	3,28145
Insgesamt	19,0162	309	4,10690

Für Arbeitsleistung

Analyse von gemischten Modellen

Modell nur mit einzelnen Strategien

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1715,641
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1725,641
Hurvich und Tsai (IC)	1725,851
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1749,025
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1744,025

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Feste Effekte

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler-Freiheitsgrade	Nenner-Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	286,640	205,480	,000
ESgesTag	1	279,365	,336	,563
LBSgesTag	1	278,612	1,025	,312
OgesTag	1	280,501	54,044	,000
CgesTag	1	290,199	13,566	,000

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Kovarianzparameter

Schätzungen von Kovarianzparametern^a

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	16,113520	3,029379
Var: [Tag=2,00]	17,037584	3,208360
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	16,334890	3,049126
Var: [Tag=4,00]	22,208924	4,147928
Var: [Tag=5,00]	21,847526	4,046975

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Modell mit einzelnen Strategien und Orchestrierung

Analyse von gemischten Modellen

Modelldimension^a

	Anzahl Ausprägungen	Kovarianz- struktur	Anzahl Parameter	Subjekt- variablen	Anzahl Fälle
Konstanter Term	1		1		
Feste Effekte ESgesTag	1		1		
LBSgesTag	1		1		
OgesTag	1		1		
CgesTag	1		1		
Orchjanein	1		1		
Wiederholte Effekte Tag	5	Diagonal	5	VpnNr	62
Gesamt	11		11		

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1714,175
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1724,175
Hurvich und Tsai (IC)	1724,385
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1747,541
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1742,541

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler- Freiheitsgrade	Nenner- Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	283,716	173,391	,000
ESgesTag	1	278,973	,155	,694
LBSgesTag	1	276,734	1,143	,286
OgesTag	1	279,119	53,875	,000
CgesTag	1	287,300	10,120	,002
Orchjanein	1	284,608	,146	,703

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Kovarianzparameter**Schätzungen von Kovarianzparametern^a**

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	16,139512	3,035160
Var: [Tag=2,00]	17,034984	3,211514
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	16,336349	3,055252
Var: [Tag=4,00]	22,428738	4,212489
Var: [Tag=5,00]	21,919614	4,061337

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Modell nur mit Orchestrierung**Analyse von gemischten Modellen****Modelldimension^a**

	Anzahl Ausprägungen	Kovarianz- struktur	Anzahl Parameter	Subjekt- variablen	Anzahl Fälle
Feste Effekte	1		1		
Konstanter Term	1		1		
Orchjanein	1		1		
Wiederholte Effekte	5	Diagonal	5	VpnNr	62
Gesamt	7		7		

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1824,962
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1834,962

Hurvich und Tsai (IC)	1835,164
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1858,531
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1853,531

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler-Freiheitsgrade	Nenner-Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	289,286	6170,151	,000
Orchjanein	1	297,520	10,853	,001

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Kovarianzparameter

Schätzungen von Kovarianzparametern^a

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	20,421375	3,700747
Var: [Tag=2,00]	21,354563	3,886430
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	19,628483	3,588550
Var: [Tag=4,00]	28,619944	5,229919
Var: [Tag=5,00]	28,507359	5,131485

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	235,105 ^a	1	235,105	9,905	,002
Konstanter Term	141034,251	1	141034,251	5942,013	,000
Orchjanein	235,105	1	235,105	9,905	,002
Fehler	7191,735	303	23,735		
Gesamt	197702,000	305			
Korrigierte Gesamtvariation	7426,839	304			

a. R-Quadrat = ,032 (korrigiertes R-Quadrat = ,028)

Für Arbeitsfreude

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsfreude

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	439,217 ^a	1	439,217	15,442	,000
Konstanter Term	99918,373	1	99918,373	3512,894	,000
Orchjanein	439,217	1	439,217	15,442	,000
Fehler	8646,770	304	28,443		
Gesamt	146988,000	306			
Korrigierte Gesamtvariation	9085,987	305			

a. R-Quadrat = ,048 (korrigiertes R-Quadrat = ,045)

Univariat

Einfaktorielle ANOVA

Arbeitsfreude

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	439,217	1	439,217	15,442	,000
Innerhalb der Gruppen	8646,770	304	28,443		
Gesamt	9085,987	305			

Analyse von gemischten Modellen

Modelldimension^a

		Anzahl Ausprägungen	Kovarianzstruktur	Anzahl Parameter	Subjektvariablen	Anzahl Fälle
Feste Effekte	Konstanter Term	1	Diagonal	1	VpnNr	62
	Orchjanein	1		1		
	Tag	5		5		
Gesamt		7		7		

a. Abhängige Variable: Arbeitsfreude.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1888,848
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1898,848
Hurvich und Tsai (IC)	1899,049
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1922,433
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1917,433

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsfreude.

Feste Effekte

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler- Freiheitsgrade	Nenner- Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	299,425	3546,224	,000
Orchjanein	1	295,379	15,899	,000

a. Abhängige Variable: Arbeitsfreude.

Kovarianzparameter

Schätzungen von Kovarianzparametern^a

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	28,506135	5,216648
Var: [Tag=2,00]	28,087606	5,091600
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	25,249548	4,578761
Var: [Tag=4,00]	26,938710	4,849987
Var: [Tag=5,00]	33,374400	6,006780

a. Abhängige Variable: Arbeitsfreude.

Für Arbeitsenthusiasmus

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsenthusiasmus

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	156,823 ^a	1	156,823	8,032	,005
Konstanter Term	112995,322	1	112995,322	5787,150	,000
Orchjanein	156,823	1	156,823	8,032	,005
Fehler	5935,664	304	19,525		
Gesamt	157871,000	306			
Korrigierte Gesamtvariation	6092,487	305			

a. R-Quadrat = ,026 (korrigiertes R-Quadrat = ,023)

Analyse von gemischten Modellen

Modelldimension^a

	Anzahl Ausprägungen	Kovarianz -struktur	Anzahl Parameter	Subjekt- variablen	Anzahl Fälle
Feste Effekte Konstanter Term	1		1		

	Orchjanein	1		1		
Wiederholte Effekte	Tag	5	Diagonal	5	VpnNr	62
Gesamt		7		7		

a. Abhängige Variable: Arbeitsenthusiasmus.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1771,864
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1781,864
Hurvich und Tsai (IC)	1782,065
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1805,449
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1800,449

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsenthusiasmus.

Feste Effekte

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler-Freiheitsgrade	Nenner-Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	291,703	5954,565	,000
Orchjanein	1	292,654	9,090	,003

a. Abhängige Variable: Arbeitsenthusiasmus.

Kovarianzparameter

Schätzungen von Kovarianzparametern^a

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	18,178692	3,321976
Var: [Tag=2,00]	20,039158	3,633331
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	14,577045	2,649770
Var: [Tag=4,00]	23,804068	4,289261
Var: [Tag=5,00]	20,907459	3,764861

a. Abhängige Variable: Arbeitsenthusiasmus.

Für Arbeitsstress

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Berufliche Belastungen

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	4,044 ^a	1	4,044	14,155	,000
Konstanter Term	777,124	1	777,124	2719,761	,000
Orchjanein	4,044	1	4,044	14,155	,000
Fehler	88,006	308	,286		
Gesamt	1031,635	310			
Korrigierte Gesamtvariation	92,050	309			

a. R-Quadrat = ,044 (korrigiertes R-Quadrat = ,041)

Analyse von gemischten Modellen

Modelldimension^a

		Anzahl Ausprägungen	Kovarianzstruktur	Anzahl Parameter	Subjektvariablen	Anzahl Fälle
Feste Effekte	Konstanter Term	1	Diagonal	1	VpnNr	62
	Orchjanein	1		1		
Wiederholte Effekte	Tag	5		5		
	Gesamt	7		7		

a. Abhängige Variable: Berufliche Belastungen.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	494,718
Akaike-Informationskriterium (AIC)	504,718
Hurvich und Tsai (IC)	504,917
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	528,369
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	523,369

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Berufliche Belastungen.

Feste Effekte

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler-Freiheitsgrade	Nenner-Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	294,293	2778,829	,000
Orchjanein	1	302,687	14,352	,000

a. Abhängige Variable: Berufliche Belastungen.

Kovarianzparameter

Schätzungen von Kovarianzparametern^a

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	,228395	,041574
Var: [Tag=2,00]	,311093	,055969
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	,257835	,046464
Var: [Tag=4,00]	,282593	,050879
Var: [Tag=5,00]	,348943	,062923

a. Abhängige Variable: Berufliche Belastungen.

Für Arbeitszufriedenheit

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit versch Arbeitsaspekten

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	774,470 ^a	1	774,470	8,016	,005
Konstanter Term	798214,942	1	798214,942	8262,254	,000
Orchjanein	774,470	1	774,470	8,016	,005
Fehler	29272,779	303	96,610		
Gesamt	1083055,541	305			
Korrigierte Gesamtvariation	30047,249	304			

a. R-Quadrat = ,026 (korrigiertes R-Quadrat = ,023)

Für Arbeitsprobleme

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsspezifische Kontrollprobleme

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	786,814 ^a	1	786,814	16,027	,000
Konstanter Term	124104,727	1	124104,727	2527,997	,000
Orchjanein	786,814	1	786,814	16,027	,000
Fehler	14629,451	298	49,092		
Gesamt	165079,378	300			
Korrigierte Gesamtvariation	15416,265	299			

a. R-Quadrat = ,051 (korrigiertes R-Quadrat = ,048)

1.) Für Arbeitsmotivation

Univariate Varianzanalyse

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	222,946 ^a	1	222,946	13,766	,000
Konstanter Term	82298,013	1	82298,013	5081,582	,000
Orchjanein	222,946	1	222,946	13,766	,000
Fehler	4971,973	307	16,195		
Gesamt	116934,000	309			
Korrigierte Gesamtvariation	5194,919	308			

a. R-Quadrat = ,043 (korrigiertes R-Quadrat = ,040)

Analyse von gemischten Modellen

Modelldimension^a

		Anzahl Ausprägungen	Kovarianzstruktur	Anzahl Parameter	Subjektvariablen	Anzahl Fälle
Feste Effekte	Konstanter Term	1	Diagonal	1	VpnNr	62
	Orchjanein	1		1		
Wiederholte Effekte	Tag	5		5		
Gesamt		7		7		

a. Abhängige Variable: Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1732,492
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1742,492
Hurvich und Tsai (IC)	1742,691
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1766,126
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1761,126

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag.

Feste Effekte

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler- Freiheitsgrade	Nenner- Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	295,021	5253,265	,000
Orchjanein	1	301,876	12,985	,000

a. Abhängige Variable: Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag.

Kovarianzparameter

Schätzungen von Kovarianzparametern^a

Parameter	Schätzung	Std.-Fehler
Var: [Tag=1,00]	13,833313	2,491769
Var: [Tag=2,00]	14,898733	2,683491
Meßwiederholungen Var: [Tag=3,00]	14,001383	2,519744
Var: [Tag=4,00]	19,001856	3,419311
Var: [Tag=5,00]	19,290770	3,502527

a. Abhängige Variable: Arbeitsmotivation bezogen auf den nächsten Tag.

Anhang 4.3: Hypothesenkomplex 3

Alter als Moderator für SOK Einzelstrategien Tag und Subjektive Arbeitsleistung

Level-1 Model

$$\text{JOBPERF}_{ti} = \pi_{0i} + \pi_{1i}*(\text{ESGESTAG}_{ti}) + \pi_{2i}*(\text{LBSGETAG}_{ti}) + \pi_{3i}*(\text{OGESTAG}_{ti}) + \pi_{4i}*(\text{CGESTAG}_{ti}) + \text{eti}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + \beta_{01}*(\text{D1}_{i}) + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10} + \beta_{11}*(\text{D1}_{i}) + r_{1i}$$

$$\pi_{2i} = \beta_{20} + \beta_{21}*(\text{D1}_{i}) + r_{2i}$$

$$\pi_{3i} = \beta_{30} + \beta_{31}*(\text{D1}_{i}) + r_{3i}$$

$$\pi_{4i} = \beta_{40} + \beta_{41}*(\text{D1}_{i}) + r_{4i}$$

$$\sigma^2 = 7.82554$$

τ

INTRCPT1, π_0 15.12001

**Final estimation of fixed effects
(with robust standard errors)**

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
For INTRCPT1, π_0					
INTRCPT2, β_{00}	25.084985	0.501042	50.066	62	<0.001
D1, β_{01}	-0.019956	0.047819	-0.417	62	0.678
For ESGESTAG slope, π_1					
INTRCPT2, β_{10}	0.281121	0.080351	3.499	246	<0.001
D1, β_{11}	0.020668	0.006849	3.018	246	0.003
For LBSGETAG slope, π_2					
INTRCPT2, β_{20}	0.129687	0.087729	1.478	246	0.141
D1, β_{21}	0.007107	0.007790	0.912	246	0.362
For OGESTAG slope, π_3					
INTRCPT2, β_{30}	0.536567	0.126289	4.249	246	<0.001
D1, β_{31}	-0.034467	0.014506	-2.376	246	0.018
For CGESTAG slope, π_4					
INTRCPT2, β_{40}	0.225139	0.127714	1.763	246	0.079
D1, β_{41}	-0.004601	0.016020	-0.287	246	0.774

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	<i>d.f.</i>	χ^2	<i>p</i> -value
INTRCPT1, r_0	3.88845	15.12001	62	651.01011	<0.001
level-1, e	2.79742	7.82554			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1740.974388

Number of estimated parameters = 2

Alter als Moderator für SOK Einzelstrategien Tag und Arbeitsbezogenes Wohlbefinden

Alter als Moderator für SOK Einzelstrategien Tag und Arbeitsfreude

$$\sigma^2 = 13.50524$$

τ

INTRCPT1, π_0 15.36984

Final estimation of fixed effects (with robust standard errors)

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	<i>t</i> -ratio	Approx. <i>d.f.</i>	<i>p</i> -value
For INTRCPT1, π_0					
INTRCPT2, β_{00}	21.332716	0.527734	40.423	62	<0.001
D1, β_{01}	0.071039	0.041818	1.699	62	0.094
For ESGESTAG slope, π_1					
INTRCPT2, β_{10}	0.380081	0.125425	3.030	246	0.003
D1, β_{11}	0.006669	0.010786	0.618	246	0.537
For LBSGETAG slope, π_2					
INTRCPT2, β_{20}	-0.076233	0.140497	-0.543	246	0.588
D1, β_{21}	-0.005539	0.011018	-0.503	246	0.616
For OGESTAG slope, π_3					
INTRCPT2, β_{30}	0.333003	0.204461	1.629	246	0.105
D1, β_{31}	-0.020907	0.020616	-1.014	246	0.312
For CGESTAG slope, π_4					
INTRCPT2, β_{40}	0.110696	0.162877	0.680	246	0.497
D1, β_{41}	-0.009293	0.018042	-0.515	246	0.607

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	<i>d.f.</i>	χ^2	<i>p</i> -value
INTRCPT1, r_0	3.92044	15.36984	62	408.16016	<0.001
level-1, e	3.67495	13.50524			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1880.378567

Number of estimated parameters = 2

Alter als Moderator für SOK Einzelstrategien Tag und Arbeitsenthusiasmus

$\sigma^2 = 7.69121$

τ

INTRCPT1, π_0 11.85569

**Final estimation of fixed effects
(with robust standard errors)**

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
For INTRCPT1, π_0					
INTRCPT2, β_{00}	22.327674	0.450425	49.570	62	<0.001
D1, β_{01}	0.017562	0.034571	0.508	62	0.613
For ESGESTAG slope, π_1					
INTRCPT2, β_{10}	0.146640	0.097331	1.507	246	0.133
D1, β_{11}	0.006051	0.007484	0.808	246	0.420
For LBSGETAG slope, π_2					
INTRCPT2, β_{20}	-0.063218	0.113187	-0.559	246	0.577
D1, β_{21}	-0.001309	0.007391	-0.177	246	0.860
For OGESTAG slope, π_3					
INTRCPT2, β_{30}	0.452858	0.164844	2.747	246	0.006
D1, β_{31}	-0.020803	0.017043	-1.221	246	0.223
For CGESTAG slope, π_4					
INTRCPT2, β_{40}	0.240351	0.136788	1.757	246	0.080
D1, β_{41}	-0.008201	0.013821	-0.593	246	0.554

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	d.f.	χ^2	p-value
INTRCPT1, r_0	3.44321	11.85569	62	522.96642	<0.001
level-1, e	2.77330	7.69121			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1723.173065

Number of estimated parameters = 2

Alter als Moderator für SOK Einzelstrategien Tag und Arbeitsstress

$\sigma^2 = 0.11288$

τ INTRCPT1, π_0 0.18168

**Final estimation of fixed effects
(with robust standard errors)**

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	<i>t</i> -ratio	Approx. <i>d.f.</i>	<i>p</i> -value
For INTRCPT1, π_0					
INTRCPT2, β_{00}	1.724867	0.054898	31.420	62	<0.001
D1, β_{01}	-0.003403	0.004556	-0.747	62	0.458
For ESGESTAG slope, π_1					
INTRCPT2, β_{10}	-0.030935	0.012746	-2.427	246	0.016
D1, β_{11}	-0.000943	0.000911	-1.036	246	0.301
For LBSGETAG slope, π_2					
INTRCPT2, β_{20}	-0.009411	0.016007	-0.588	246	0.557
D1, β_{21}	-0.000192	0.001132	-0.170	246	0.865
For OGESTAG slope, π_3					
INTRCPT2, β_{30}	-0.052327	0.021610	-2.421	246	0.016
D1, β_{31}	0.004134	0.002002	2.065	246	0.040
For CGESTAG slope, π_4					
INTRCPT2, β_{40}	-0.010270	0.017435	-0.589	246	0.556
D1, β_{41}	0.000945	0.001743	0.543	246	0.588

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	<i>d.f.</i>	χ^2	<i>p</i> -value
INTRCPT1, r_0	0.42624	0.18168	62	555.74958	<0.001
level-1, e	0.33598	0.11288			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 425.314802

Number of estimated parameters = 2

Alter als Moderator für SOK Einzelstrategien Tag und Arbeitsmotivation

 $\sigma^2 = 4.38022$ τ INTRCPT1, π_0 12.85836

**Final estimation of fixed effects
(with robust standard errors)**

Fixed Effect	Coefficient	Standard	<i>t</i> -ratio	Approx.	<i>p</i> -value
--------------	-------------	----------	-----------------	---------	-----------------

		error		d.f.	
For INTRCPT1, π_0					
INTRCPT2, β_{00}	19.110315	0.449115	42.551	62	<0.001
D1, β_{01}	-0.017131	0.039316	-0.436	62	0.665
For ESGESTAG slope, π_1					
INTRCPT2, β_{10}	0.163393	0.057904	2.822	246	0.005
D1, β_{11}	-0.008061	0.005430	-1.484	246	0.139
For LBSGETAG slope, π_2					
INTRCPT2, β_{20}	-0.126890	0.081392	-1.559	246	0.120
D1, β_{21}	-0.009323	0.007313	-1.275	246	0.204
For OGESTAG slope, π_3					
INTRCPT2, β_{30}	0.092730	0.103852	0.893	246	0.373
D1, β_{31}	-0.006693	0.011339	-0.590	246	0.556
For CGESTAG slope, π_4					
INTRCPT2, β_{40}	-0.025840	0.109431	-0.236	246	0.814
D1, β_{41}	-0.012468	0.013011	-0.958	246	0.339

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	d.f.	χ^2	p-value
INTRCPT1, r_0	3.58586	12.85836	62	964.83844	<0.001
level-1, e	2.09290	4.38022			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1586.027895

Number of estimated parameters = 2

Univariate Varianzanalysen für die beiden Arbeitskriterien Arbeitsprobleme und Arbeitszufriedenheit auf Personenebene

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit versch Arbeitsaspekten

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	1421,142 ^a	4	355,286	3,694	,006
Konstanter Term	63954,396	1	63954,396	664,929	,000
ESgesTag * D1	1,605	1	1,605	,017	,897
LBSgesTag * D1	156,065	1	156,065	1,623	,204
OgesTag * D1	217,536	1	217,536	2,262	,134
CgesTag * D1	801,214	1	801,214	8,330	,004
Fehler	28085,224	292	96,182		
Gesamt	1049503,541	297			
Korrigierte Gesamtvariation	29506,367	296			

a. R-Quadrat = ,048 (korrigiertes R-Quadrat = ,035)

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsspezifische Kontrollprobleme

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	1379,501 ^a	4	344,875	7,414	,000
Konstanter Term	16349,258	1	16349,258	351,478	,000
ESgesTag * D1	569,144	1	569,144	12,235	,001
LBSgesTag * D1	315,260	1	315,260	6,777	,010
OgesTag * D1	47,951	1	47,951	1,031	,311
CgesTag * D1	413,364	1	413,364	8,887	,003
Fehler	13256,992	285	46,516		
Gesamt	160042,378	290			
Korrigierte Gesamtvariation	14636,492	289			

a. R-Quadrat = ,094 (korrigiertes R-Quadrat = ,082)

Anhang 4.4: Hypothesenkomplex 4

Univariate Varianzanalysen für die beiden Arbeitskriterien Arbeitsprobleme und Arbeitszufriedenheit auf Personenebene

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit versch Arbeitsaspekten

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	5676,438 ^a	4	1419,109	17,389	,000
Konstanter Term	44570,802	1	44570,802	546,148	,000
ESgesTag * Gesundheitges	18,468	1	18,468	,226	,635
LBSgesTag * Gesundheitges	21,385	1	21,385	,262	,609
OgesTag * Gesundheitges	1614,442	1	1614,442	19,783	,000
CgesTag * Gesundheitges	1564,625	1	1564,625	19,172	,000
Fehler	23829,929	292	81,609		
Gesamt	1049503,541	297			
Korrigierte Gesamtvariation	29506,367	296			

a. R-Quadrat = ,192 (korrigiertes R-Quadrat = ,181)

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Arbeitsspezifische Kontrollprobleme

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
Korrigiertes Modell	2253,671 ^a	4	563,418	12,967	,000
Konstanter Term	19789,649	1	19789,649	455,474	,000
ESgesTag * Gesundheitges	658,857	1	658,857	15,164	,000
LBSgesTag * Gesundheitges	38,459	1	38,459	,885	,348
OgesTag * Gesundheitges	180,240	1	180,240	4,148	,043
CgesTag * Gesundheitges	522,240	1	522,240	12,020	,001
Fehler	12382,821	285	43,448		
Gesamt	160042,378	290			
Korrigierte Gesamtvariation	14636,492	289			

a. R-Quadrat = ,154 (korrigiertes R-Quadrat = ,142)

Anhang 4.5: Hypothesenkomplex 5

Beispielhaft für Gewissenhaftigkeit als Prädiktor und Elektive Selektion als Kriterium

The maximum number of level-1 units = 320

The maximum number of level-2 units = 64

The maximum number of iterations = 100

Method of estimation: restricted maximum likelihood

The outcome variable is ESGESTAG

Summary of the model specified

Level-1 Model

$$\text{ESGESTAG}_{ti} = \pi_{0i} + e_{ti}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + \beta_{01} * (\text{JOB\text{LATIT}}_i) + r_{0i}$$

JOB\text{LATIT} has been centered around the grand mean.

Mixed Model

$$\text{ESGESTAG}_{ti} = \beta_{00} + \beta_{01} * \text{JOB\text{LATIT}}_i + r_{0i} + e_{ti}$$

Final Results - Iteration 2

Iterations stopped due to small change in likelihood function

$$\sigma^2 = 5.31753$$

$$\tau_{\text{INTRCPT1}, \pi_0} \quad 3.20615$$

Random level-1 coefficient Reliability estimate

$$\text{INTRCPT1}, \pi_0 \quad 0.751$$

The value of the log-likelihood function at iteration 2 = -7.670573E+002

Final estimation of fixed effects:

Fixed Effect	Coefficient	Standard	t-ratio	Approx. p-value
error		d.f.		

For INTRCPT1, π_0

INTRCPT2, β_{00}	5.515625	0.258289	21.354	62	<0.001
------------------------	----------	----------	--------	----	--------

JOBLATIT, β_{01}	-0.064528	0.071305	-0.905	62	0.369
------------------------	-----------	----------	--------	----	-------

Final estimation of fixed effects

(with robust standard errors)

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
--------------	-------------	----------------	---------	--------------	---------

For INTRCPT1, π_0

INTRCPT2, β_{00}	5.515625	0.254222	21.696	62	<0.001
JOBLATIT, β_{01}	-0.064528	0.073134	-0.882	62	0.381

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	d.f.	χ^2	p-value
---------------	--------------------	--------------------	------	----------	---------

INTRCPT1, r_0	1.79057	3.20615	62	248.91127	<0.001
level-1, e	2.30598	5.31753			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1534.114537

Number of estimated parameters = 2

Level-1 Model

$$SOCGETAG_{it} = \pi_{0i} + \pi_{1i} * (ALLGES_{it}) + e_{it}$$

Level-2 Model

$$\pi_{0i} = \beta_{00} + \beta_{01} * (CONSGES_i) + \beta_{02} * (ILOCGES_i) + \beta_{03} * (ELOCGES_i) + \beta_{04} * (GESUNDH_i) + r_{0i}$$

$$\pi_{1i} = \beta_{10}$$

$$\sigma^2 = 1.21847$$

τ

INTRCPT1, π_0 0.91911

**Final estimation of fixed effects
(with robust standard errors)**

Fixed Effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	Approx. d.f.	p-value
For INTRCPT1, π_0					
INTRCPT2, β_{00}	5.689609	0.129433	43.958	59	<0.001
CONSGES, β_{01}	0.399994	0.285607	1.401	59	0.167
ILOGGES, β_{02}	-0.021774	0.343555	-0.063	59	0.950
ELOGGES, β_{03}	-0.150243	0.212619	-0.707	59	0.483
GESUNDH, β_{04}	0.017898	0.244398	0.073	59	0.942
For ALLGES slope, π_1					
INTRCPT2, β_{10}	0.731286	0.178427	4.099	253	<0.001

Final estimation of variance components

Random Effect	Standard Deviation	Variance Component	d.f.	χ^2	p-value
INTRCPT1, r_0	0.95870	0.91911	59	280.91823	<0.001
level-1, e	1.10384	1.21847			

Statistics for current covariance components model

Deviance = 1066.232854

Number of estimated parameters = 2

Anhang 4.6: Post-Hoc-Analyse

Item JST2: „Meine Arbeit hat mich heute ständig überfordert.“

Modelldimension^a

		Anzahl Ausprägungen	Kovarianzstruktur	Anzahl Parameter	Subjektvariablen	Anzahl Fälle
Feste Effekte	Konstanter Term	1		1		
	SocgesTag	1		1		
	JST2	1		1		
	SocgesTag * JST2	1		1		
Wiederholte Effekte	Tag	5	Diagonal	5	VpnNr	62
Gesamt		9		9		

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1788,097
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1798,097
Hurvich und Tsai (IC)	1798,300
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1821,632
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1816,632

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler-Freiheitsgrade	Nenner-Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	290,845	80,559	,000
SocgesTag	1	296,700	7,143	,008

JST2	1	274,376	,909	,341
SocgesTag * JST2	1	279,769	,000	,991

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Demanding

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
,00	311	97,2	97,2	97,2
Gültig 1,00	9	2,8	2,8	100,0
Gesamt	320	100,0	100,0	

Demanding2

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
,00	291	90,9	90,9	90,9
Gültig 1,00	29	9,1	9,1	100,0
Gesamt	320	100,0	100,0	

Modelldimension^a

	Anzahl Ausprägungen	Kovarianzstruktur	Anzahl Parameter	Subjekt-variablen	Anzahl Fälle
Konstanter Term	1		1		
Feste Effekte					
SocgesTag	1		1		
SocgesTag * Demanding2	1		1		
Demanding2	1		1		
Wiederholte Effekte		Diagonal		VpnNr	62
Tag	5		5		
Gesamt	9		9		

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Informationskriterien^a

Eingeschränkte -2 Log Likelihood	1789,130
Akaike-Informationskriterium (AIC)	1799,130
Hurvich und Tsai (IC)	1799,333
Bozdogan-Kriterium (CAIC)	1822,665
Bayes-Kriterium von Schwarz (BIC)	1817,665

Die Informationskriterien werden in kleinstmöglichen Formen angezeigt.

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Tests auf feste Effekte, Typ III^a

Quelle	Zähler-Freiheitsgrade	Nenner-Freiheitsgrade	F-Wert	Signifikanz
Konstanter Term	1	289,419	307,135	,000
SocgesTag	1	293,387	34,187	,000
SocgesTag * Demanding2	1	252,468	,372	,542
Demanding2	1	238,704	2,001	,159

a. Abhängige Variable: Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche.

Korrelationen

	Demanding	Demanding2
Demanding	1	,539
Demanding2	,539	1
Arbeitsfreude	,015	,000
Arbeitsenthusiasmus	-,132	-,244

	,021	,000
Arbeitsbezogenes Wohlbefinden	-,146	-,255
	,010	,000
Arbeitsleistung anhand verschiedener Bereiche	-,032	-,172
	,572	,003
Elektive Selektion_Tag	-,145	-,114
	,011	,044
Verlustorientierte Selektion_Tag	-,084	-,034
	,145	,559
Optimierung_Tag	-,028	-,060
	,623	,295
Kompensation_Tag	,004	-,015
	,949	,790
SOC_gesamt_Tag	-,111	-,098
	,050	,086

Erklärung

Erklärung gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. b) und c) der Promotionsordnung der Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Erklärung gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. b) der Promotionsordnung der Universität Heidelberg für die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Ich erkläre, dass ich die vorgelegte Dissertation selbstständig angefertigt, nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt und die Zitate gekennzeichnet habe.

Erklärung gemäß § 8 Abs. 1 Buchst. c) der Promotionsordnung der Universität Heidelberg für die Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften

Ich erkläre, dass ich die vorgelegte Dissertation in dieser oder einer anderen Form nicht anderweitig als Prüfungsarbeit verwendet oder einer anderen Fakultät als Dissertation vorgelegt habe.

Name, Vorname _____

Datum, Unterschrift _____