

# **SINNERFÜLLUNG IM BERUF**

Über den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen,  
Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden

## **Diplomarbeit**

zur Erlangung des akademischen Grades

Magistra der Naturwissenschaften

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

Universität Innsbruck

Studienrichtung Psychologie

**Edith Pollet**

Betreut von:

Ass. Prof. Dr. Tatjana Schnell

Innsbruck, März 2011

*„Wenn das Leben keine Vision hat, nach der man strebt, nach der man sich sehnt, die man verwirklichen möchte, dann gibt es auch kein Motiv, sich anzustrengen.“*

(Erich Fromm)

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Zusammenfassung</b> .....	1
<b>1</b> <b>EINLEITUNG</b> .....	2
<b>2</b> <b>THEORETISCHER HINTERGRUND</b> .....	3
2.1            SINN .....	3
2.1.1          Definition von Sinn .....	3
2.1.2          Konzepte über Sinn .....	5
2.1.2.1 <i>Die Existenzanalyse und die Logotherapie von Viktor Frankl</i> .....	5
2.1.2.2 <i>Der Kohärenzsinn von Aaron Antonovsky</i> .....	8
2.1.2.3 <i>Das hierarchische Sinn-Konstrukt von Tatjana Schnell</i> .....	9
2.2            ARBEIT .....	13
2.2.1          Funktion und Bedeutung der Arbeit für den Menschen .....	13
2.2.2          Arbeit, Zweck oder Sinn .....	15
2.2.3          Sinn im Beruf .....	16
2.2.4          Arbeitsengagement .....	23
2.2.4.1 <i>Definitionen von Arbeitsengagement</i> .....	23
2.2.4.2 <i>Das Job demands-resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement</i> .....	25
2.3            PERSÖNLICHKEIT .....	27
2.3.1          Hollands Theorie beruflicher Interessen .....	28
2.3.2          Die Selbstwirksamkeitserwartung .....	33
2.3.3          Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit .....	34
<b>3</b> <b>ZENTRALE ASPEKTE DER ARBEIT UND ABLEITUNG DER HYPOTHESEN</b> .....	36
3.1            ZUSAMMENFASSUNG DER AUFGESTELLTEN HYPOTHESEN UND EXPLORATIVEN FRAGESTELLUNGEN .....	40
<b>4</b> <b>UNTERSUCHUNGSMETHODE</b> .....	43
4.1            UNTERSUCHUNGSDURCHFÜHRUNG .....	43
4.2            DATENAUFBEREITUNG .....	43
4.3            BESCHREIBUNG DER STICHPROBE .....	44
4.4            ERHEBUNGSMETHODEN .....	47
4.4.1          Generelle Sinnerfüllung und Sinnkrise .....	47

4.4.2	Sinnerfüllung und Sinnkrise im Beruf .....	48
4.4.3	Arbeitsengagement .....	48
4.4.4	Psychisches und physisches Wohlbefinden .....	49
4.4.5	Arbeitsbelastungen .....	49
4.4.6	Aufgabenbezogene Arbeitsressourcen .....	50
4.4.7	Berufliche Interessenskongruenz .....	51
4.4.8	Selbstwirksamkeitserwartung .....	51
4.4.9	Big Five .....	51
4.5	<b>BESCHREIBUNG DER VERWENDETEN STATISTISCHEN VERFAHREN .....</b>	<b>52</b>
4.5.1	t-Test für unabhängige Stichproben .....	52
4.5.2	Bivariate Korrelation .....	52
4.5.3	Regressionsanalyse .....	53
4.6	<b>PRÜFUNG DER VERTEILUNGSVORAUSSETZUNGEN .....</b>	<b>54</b>
4.6.1	Test auf Normalverteilung der Variablen .....	55
4.6.2	Linearität .....	56
4.6.3	Homoskedastizität .....	56
4.6.4	Ausschluss von Multikollinearität .....	57
<b>5</b>	<b>ERGEBNISDARSTELLUNG .....</b>	<b>58</b>
5.1	RELIABILITÄTSPRÜFUNG DER SKALEN .....	58
5.2	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN 1a UND 1b .....	60
5.2.1	Korrelationsergebnisse zu Hypothese 1a und 1b .....	61
5.3	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 2 .....	61
5.3.1	Korrelationsergebnis zu Hypothese 2 .....	61
5.4	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 3 .....	62
5.4.1	Mittelwertvergleiche zu Hypothese 3 .....	62
5.5	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 4 .....	63
5.5.1	Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 4 .....	63
5.6	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 5 .....	64
5.6.1	Regressionsergebnisse zu Hypothese 5 .....	64
5.7	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN 6a UND 6b .....	65
5.7.1	Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 6a .....	65
5.7.2	Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 6b .....	66
5.8	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 7 .....	66
5.8.1	Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 7 .....	67
5.9	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN 8a, 8b und 9.....	67
5.9.1	Korrelationsergebnisse zu Hypothese 8a, 8b und 9 .....	68

5.10	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 10 .....	68
5.10.1	Regressionsergebnisse zu Hypothese 10 .....	68
5.11	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN 11a UND 11b .....	69
5.11.1	Regressionsergebnisse zu Hypothese 11a .....	70
5.11.2	Interpretation der Moderatorfunktion von Selbstwirksamkeit .....	70
5.11.3	Regressionsergebnisse zu Hypothese 11b .....	71
5.12	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 12 .....	72
5.12.1	Regressionsergebnisse zu Hypothese 12 .....	72
5.13	ÜBERPRÜFUNG VON FORSCHUNGSFRAGE 1 .....	73
5.13.1	Regressionsergebnisse zu Forschungsfrage 1 .....	73
5.13.2	Interpretation der Moderatorfunktion von Anforderungsvielfalt .....	74
5.14	ÜBERPRÜFUNG VON FORSCHUNGSFRAGE 2 .....	74
5.14.1	Mittelwertvergleiche zu Forschungsfrage 2 .....	75
<b>6</b>	<b>DISKUSSION</b> .....	<b>76</b>
6.1	SINNERFÜLLUNG, WOHLBEFINDEN UND ARBEITSENGAGEMENT ...	76
6.2	SINNERFÜLLUNG, ARBEITSENGAGEMENT UND DIE BIG FIVE .....	78
6.3	DER EINFLUSS VON AUFGABENBEZOGENEN UND PERSONALEN RESSOURCEN AUF DAS SINNERLEBEN UND DAS ARBEITSENGAGEMENT .....	79
6.4	SCHWÄCHEN UND STÄRKEN DER ARBEIT .....	82
6.5	AUSBLICK FÜR FORSCHUNG UND PRAXIS.....	83

## LITERATURVERZEICHNIS

## ANHANG

## **Zusammenfassung**

Das Engagement der Mitarbeiter ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Ausgangspunkt der vorliegenden Diplomarbeit ist die Untersuchung von May, Gilson und Harter (2004), in der empirisch festgestellt wurde, dass Sinnerleben im Beruf in starkem Zusammenhang mit Arbeitsengagement steht.

Vor allem aus Sicht der differentiellen Psychologie wird der Frage nachgegangen, unter welchen Voraussetzungen berufliche Sinnerfüllung erlebt werden kann, und in welchem Zusammenhang diese Variable mit Arbeitsengagement und Wohlbefinden steht.

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurden in einer Stichprobe von 197 Personen, Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, verschiedene Persönlichkeitsmerkmale, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden erhoben.

Die Bedeutung von Sinnerfüllung für das Arbeitsengagement konnte bestätigt werden. Auch der postulierte positive Einfluss von Sinnerfüllung auf das Wohlbefinden wird von den Ergebnissen unterstützt. Die Resultate der Korrelations- und Regressionsberechnungen weisen darauf hin, dass Sinnerfüllung im Beruf sowie Arbeitsengagement sowohl durch Merkmale der Arbeitssituation als auch durch Persönlichkeitsmerkmale beeinflusst werden. Als personale Ressourcen für das Sinnerleben konnten vor allem die emotionale Stabilität, die soziale Verträglichkeit und die Selbstwirksamkeitserwartung identifiziert werden. Auch Hollands Theorie beruflicher Interessen konnte erfolgreich mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement in Verbindung gebracht werden. Wenn Personen ihre Interessen in der Arbeitstätigkeit verwirklichen können, geht dies mit erhöhter Sinnerfüllung und erhöhtem Arbeitsengagement einher.

## 1 Einleitung

Laut deutschem Gallup Engagement Index 2010 weisen 66% der Arbeitnehmer eine geringe emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf und leisten nur Dienst nach Vorschrift. Jeder fünfte Beschäftigte hat innerlich gekündigt. Der volkswirtschaftliche Schaden, der aufgrund der fehlenden emotionalen Mitarbeiterbindung entsteht, wird auf über 120 Milliarden Euro geschätzt. Logische Konsequenz ist, dass in vielen Stellenannoncen Personen gesucht werden, die sich durch hohes Engagement auszeichnen. In diesem Zusammenhang stellen sich zwei Fragen. Erstens: Was kennzeichnet eine engagierte Person? Und Zweitens: Was sind die Voraussetzungen dafür, dass sich Personen in ihrer Arbeit engagieren?

Eine Antwort liefert die Untersuchung von May, Gilson und Harter (2004). Demnach ist das Sinnerleben als wichtige Determinante für das Arbeitsengagement anzusehen.

Einflussreiche Wissenschaftler wie Viktor Frankl oder Aaron Antonovsky haben die Bedeutung von Sinn für das Wohlbefinden und die seelische Gesundheit theoretisch dargelegt. Daher wurde Sinnerfüllung häufig im Kontext der Klinischen- oder Gesundheitspsychologie untersucht. Im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie ist die Sinnthematik jedoch ein relativ junges Forschungsfeld.

Die Diskussion „Person oder Situation“ ist in der arbeitspsychologischen Literatur häufig zu finden. Die vorliegende Arbeit nähert sich sowohl aus differentialpsychologischer als auch aus arbeitspsychologischer Sicht der Fragestellung, unter welchen Voraussetzungen berufliche Sinnerfüllung erlebt werden kann und in welchem Zusammenhang diese Variable mit Arbeitsengagement und Wohlbefinden steht.

Da Sinn ein sehr umfassender Begriff ist, werden in Kapitel 2.1 zunächst die für diese Arbeit wichtigen Konzepte über Sinn erläutert. Nach dieser allgemeinen Einführung wird in Kapitel 2.2 versucht, die Relevanz von Sinn für die Erwerbsarbeit aufzuzeigen. Kapitel 2.3 widmet sich in weiterer Folge einigen für das Sinnerleben relevanten Persönlichkeitsmerkmalen, bevor schließlich in Kapitel 3 die Hypothesen und Forschungsfragen entwickelt werden.

## 2 Theoretischer Hintergrund

### 2.1 Sinn

Mit dem Thema „Sinn“ setzen sich verschiedene wissenschaftliche Disziplinen, wie Philosophie, Theologie, Psychologie oder Soziologie auseinander. Dies weist darauf hin, dass der Terminus sehr viele Bedeutungen hat und ein komplexes Konstrukt darstellt. Auch im Brockhaus (2006) ist über das Wort „Sinn“ zu lesen: „in unbestimmt vielen Möglichkeiten verwendbarer Begriff, dem, je nach Kontext, Bedeutung zugesprochen werden kann“ (S.303). Schnell (2004) drückt diesen Umstand mit folgenden Worten aus: „Wir wissen, was wir meinen, aber wir können es nicht erklären und kaum beschreiben. Sinn wird gefühlt, empfangen, erlebt. Und doch ist er auch gedanklich vermittelt“ (S.51).

Die nächsten Kapitel setzen sich mit den für diese Arbeit wichtigsten Aspekten des Begriffs Sinn auseinander.

#### 2.1.1 Definition von Sinn

Eine erste Annäherung an den vieldeutigen Sinn-Begriff soll mit den Ansichten von Grom, Brieskorn und Haeffner (1987) unternommen werden. Ihrer Auffassung nach geht der Begriff auf die indogermanische Wurzel „-sint“ zurück, und bedeutete als Tätigkeitswort „gehen, reisen, streben, eine Richtung, eine Fährte suchen“.

Die Autoren unterscheiden drei Arten, wie Sinn umgangssprachlich verstanden wird. „*Sinn als Zweck*“ deutet auf den funktionalen Aspekt des Begriffes hin. Sinn wird in diesem Zusammenhang als Mittel zu einem Endzweck angesehen. „*Sinn als Bedeutung*“ bezieht sich ganz allgemein darauf, dass ein Satz oder eine Situation bedeutungshaltig und somit verstehbar ist. Demgegenüber wird „*Sinn als Wert*“ abgegrenzt. Hier ist nicht nur die verstehbare, sondern auch eine bejahende Bedeutung gemeint. Man strengt sich für etwas an, richtet die Aufmerksamkeit und Erwartung darauf, weil es zustimmungswürdig ist und einen Selbstzweck erfüllt.

Zu einer ähnlichen Ansicht kommt Schnell (2004): „Der lebensweltliche Gebrauch des Begriffs Sinn umfasst also die folgenden Aspekte: emotionale Stimmigkeit, Nachvollzug von Kohärenz und Affirmation einer Richtung auf ein bestimmtes Ziel hin“ (S.51).



Diese drei Aspekte sind auch bei Reker und Wong (1988; zitiert nach Auhagen, 2000) zu finden. Sie gehen davon aus, dass sich der Sinn des Lebens aus einer kognitiven, einer motivationalen und einer affektiven Komponente zusammensetzt. Während sich die kognitive Komponente auf die Werte und die Bestimmung des Lebens bezieht, verweist die motivationale Komponente auf das individuelle Wertesystem. Dieses beinhaltet sowohl das Anstreben von Zielen als auch das Erreichen von Zielen. Die affektive Komponente drückt sich im Erlangen von Zufriedenheit aus und spiegelt das Gefühl des Wohlbefindens und der Erfüllung wider. Indem die Autoren des Weiteren annehmen, dass der Sinn des Lebens eine individuelle Konstruktion und Interpretation seitens des Menschen ist, verweisen sie auf einen weiteren Aspekt, der für das Verständnis von Sinn wichtig ist. Aufgrund des relationalen und dynamischen Charakters kann Sinn immer nur individuell und situativ wahrgenommen werden. Schnell und Becker (2007) bezeichnen diesen (bewussten oder unbewussten) Akt der subjektiven Bedeutungszuschreibung als „Sinnstiftung“. Riemeyer (2007, S.174) drückt diesen Sachverhalt mit folgenden Worten aus:

*Im Unterschied zum Wesen gehört der Sinn nicht zur Sache selbst, sondern er wird ihr vom Menschen verliehen bzw. als ihr immanent gegeben, entdeckt oder gefunden. Eine Sache oder ein Ereignis kann für den einen Menschen sinnvoll, für den anderen sinnlos sein, oder für mich heute sinnvoll und ein Jahr später sinnlos.*

In der Literatur wird häufig nicht zwischen „Sinn des Lebens“ und „Sinn im Leben“ unterschieden. Zentrale Annahme von Sommer und Baumeister (1998) ist, dass der Mensch sowohl in alltäglichen Situationen, als auch im Leben generell, nach Sinn sucht. Dieses Streben nach einem sinnvollen Leben ist durch vier Bedürfnisse bedingt.

1. *Need for purpose*: Menschen möchten spüren, dass ihre aktuellen Aktivitäten mit zukünftigen Ereignissen in Verbindung stehen. Sie möchten ihre gesetzten Ziele erreichen und einen Zustand der subjektiven Erfüllung erlangen. Dadurch, dass es eine Zukunft gibt, wird die Gegenwart bedeutungsvoll.
2. *Need for efficacy and control*: Menschen streben danach, Ereignisse so interpretieren zu können, dass das Gefühl, Kontrolle über die Geschehnisse zu haben, bestätigt wird. Menschen möchten etwas bewirken können.
3. *Need for value and justification*: Menschen möchten, dass ihre Handlungen von positivem Wert sind.

4. *Need for self-worth*: Menschen haben das Bedürfnis nach einem positiven Selbstwertgefühl. Sie suchen nach Möglichkeiten, in denen sie ein Selbstbild als wertvolle Individuen mit begehrten Eigenschaften aufbauen können.

### 2.1.2 Konzepte über Sinn

Weil ein detaillierter Überblick über die Sinnforschung in der Psychologie den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, wird an dieser Stelle auf die Werke von Wong und Fry (1998), Auhagen (2000), Schnell (2004) sowie Schmitz (2005) verwiesen. Es werden nur jene Konzepte genauer ausgeführt, die für das Verständnis dieser Untersuchung wesentlich sind.

#### 2.1.2.1 *Die Existenzanalyse und die Logotherapie von Viktor Frankl*

Die Sinnfrage wird vor allem in der existentiellen Philosophie gestellt. Eine Verbindung zur Psychologie hat der Wiener Neurologe und Psychiater Viktor Frankl (1905-1997) durch die Gründung der Existenzanalyse und der Logotherapie geschaffen.

Frankl setzte sich schon in jungen Jahren mit der Sinnfrage auseinander. Bereits mit 16 Jahren hielt er seinen ersten Vortrag „Über den Sinn des Lebens“ (Riemeyer, 2007). Wesentlichen Einfluss auf das Gedankengut der Logotherapie hatten seine Erlebnisse im Konzentrationslager. Er beobachtete, dass das Überleben bedeutend von einem Glauben an den Sinn abhing: „Sobald menschliches Dasein nicht mehr über sich selbst hinausweist, wird Am-Leben-Bleiben sinnlos, ja unmöglich (Frankl, 1997a, S.34). In seinem Buch „... trotzdem Ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager“ schildert Frankl diese Erfahrungen und beschreibt gleichzeitig die Grundzüge seiner Psychotherapie (vgl. Frankl, 1977).

Die Existenzanalyse stellt eine anthropologische Forschungsrichtung dar, die sich mit den Grunddeterminanten menschlichen Lebens auseinandersetzt. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Existenzanalyse soll die Logotherapie, als psychotherapeutische Behandlungsmethode, den Menschen bei der Sinnfindung unterstützen. Die Logotherapie „ist damit im Gegensatz zu den meisten anderen Richtungen eine Psychotherapie ,vom Geistigen her““ (Riemeyer, 2007, S.103).

Lukas (1998) verweist darauf, dass die Logotherapie durch Frankls Auffassung über die „Freiheit des Willens“, den „Willen zum Sinn“ und den „Sinn des Lebens“ auf drei Säulen beruht. Die erste Säule trägt ein Menschenbild, das davon ausgeht, dass jeder Mensch zumindest potentiell willensfrei ist. Frankls Annahmen vom „Willen zum Sinn“ bilden die Grundlage für die zweite Säule. Zentraler Gedanke des Motivationskonzeptes ist, dass jeder Mensch bestrebt ist, sein Leben sinnvoll zu gestalten. Wird dieser „Wille zum Sinn“ frustriert, kann der Mensch daran auch seelisch erkranken. Das Postulat von der „Sinnhaftigkeit des Lebens“ stützt die dritte Säule. Es besagt, dass „das Leben einen bedingungslosen Sinn hat, den es unter keinen Umständen verliert“ (Lukas, 1998, S.17). Es gibt also keine Situation, die wirklich sinnlos ist. Möglich ist nur, dass der Sinn nicht immer erkannt werden kann. „Wenn also im konkreten Fall von ‚Sinnverlust‘ die Rede ist, wird nicht das Nichtvorhandensein von Sinn unterstellt, sondern das *Nichterkennen von Sinnverwirklichungsmöglichkeiten*“ (Böckmann, 2008, S.33). Die Logotherapie ist neben einer sinnzentrierten Psychotherapie also auch eine Anthropologie und eine Philosophie. Dies soll anhand der folgenden Abbildung verdeutlicht werden.

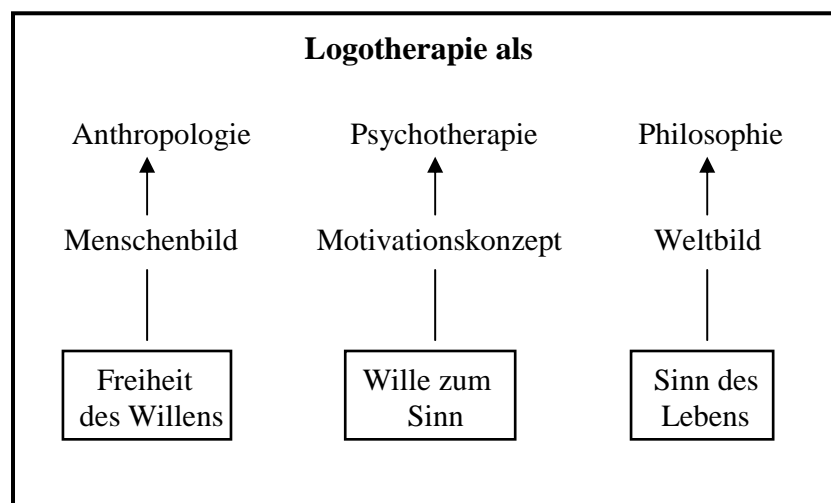


Abbildung 1: Die drei Säulen der Logotherapie (eigene Darstellung in Anlehnung an Lukas, 1998, S.18)

Nach Ansicht Frankls (1997a) wird der Mensch zutiefst davon angetrieben, im Leben Sinn zu finden und zu erfüllen. Dies drückt er durch folgende Worte aus: „... den grundlegenden Tatbestand, daß der Mensch über sich selbst hinaus nach einem Sinn langt, den zu erfüllen – und zunächst einmal überhaupt zu entdecken – es gilt, pflege ich mit dem motivationstheoretischen Konzeptes eines ‚Willens zum Sinn‘ zu umreißen“ (S.17).

Die Sinnsuche stellt für Frankl also das primäre Motiv des Menschen dar. Zentraler Moment bei der Sinnfindung ist für Frankl die Selbst-Transzendenz.

*Der Mensch ist immer schon ausgerichtet und hingeordnet auf etwas, das nicht wieder er selbst ist, sei es eben ein Sinn, den er erfüllt, oder anderes menschliches Sein, dem er begegnet. So oder so: Menschsein weist immer schon über sich selbst hinaus, und die Transzendenz ihrer selbst ist die Essenz menschlicher Existenz. (Frankl, 1975, S.9)*

Für Frankl (1997a) ergeben sich drei Möglichkeiten, wie der Mensch Sinn finden kann:

1. *Schöpferische Werte* vermitteln Sinn durch Tun. Grom et al. (1987) verstehen darunter „jene Werte, die das Wirkenwollen des Menschen befriedigen und durch Schaffen, durch Aktivität befriedigt werden – kurz: durch Arbeitsfähigkeit“ (S.80).
2. *Erlebnisiwerte* verwirklichen sich in emotional bedeutsamen Erfahrungen. Sie drücken sich in „dem Genießen- und Liebenwollen des Menschen“ (Grom et al. 1987, S.81) aus.
3. *Einstellungswerte*, für Frankl grundlegend für das Empfinden von Sinn, entsprechen „sozusagen dem Durchhaltewollen des Menschen“ (Grom et al., 1987, S.81). Sie beziehen sich auf die Haltung gegenüber einem Schicksal, das man nicht ändern kann. Für Schnell (2004) geht es bei den Einstellungswerten um das Selbst- und Weltverständnis.

Frankl (1997a) differenziert zwischen Sinn und Werten. Sinn ist für ihn etwas Einmaliges und Einzigartiges. Er muss vom Individuum erst entdeckt werden: „Sinn kann nicht gegeben, sondern muss gefunden werden“ (Frankl, 1975, S.19). Im Gegensatz dazu sind Werte etwas Allgemeineres. Er bezeichnet sie daher als „Sinn-Universalien“ (S. 25). Ein Wert ist ein Sinn, der noch nicht verwirklicht wurde. Er ist eine Sinnmöglichkeit. Ist die Verwirklichung von Werten einer bestimmten Kategorie nicht möglich, so kann der Mensch zwischen den einzelnen Wertekategorien kompensieren. „Kompensation heißt Ausgleich ohne Werteverlust“ (Böckmann, 2008, S.69). Demnach ist Sinnerfüllung also für jeden und in jeder Situation möglich.

Auf der Suche nach Sinn wird der Mensch von seinem Gewissen geleitet. „... das Gewissen ist ein Sinn-Organ. Es ließe sich definieren als die Fähigkeit, den einmaligen und einzigartigen Sinn, der in jeder Situation verborgen ist, aufzuspüren“ (Frankl, 1975, S.20).

Frankl (1975) sieht vor allem dann ein Problem, wenn der Sinn nicht mehr wahrgenommen werden kann und er unterscheidet zwei Stadien des Sinnlosigkeits-Syndroms.

Wenn die Menschen nicht mehr wissen, wofür sie leben, stellt sich zunächst ein Gefühl von Langeweile und innerer Leere ein. Kommen zu diesem von ihm als „existentielles Vakuum“ bezeichneten Grundgefühl klinisch neurotische Symptome hinzu, spricht Frankl von einer „noogenen“ Neurose. Darunter versteht er „Neurosen, bei denen es sich eigentlich weniger um eine seelische Krankheit als vielmehr um geistige Not handelt, und zwar nicht selten infolge eines abgründigen *Sinnlosigkeitsgefühls*“ (Frankl, 1975, S.15). Die noogene Neurose kann verschiedene symptomatische Bilder (Alkoholismus, Zwanghaftigkeit, Delinquenz, Waghalsigkeit) annehmen (Yalom, 1989).

Sinnfindung ist also nicht nur ein wichtiges Motiv des Menschen, sondern auch eine zentrale Komponente der seelischen Gesundheit. Für Frankl (1997b) ist es sogar so, „daß der logotherapeutische Grundbegriff der Sinnorientiertheit ... das vorzüglichste Kriterium psychischer Gesundheit darstellt“ (S.226).

Abschließend soll noch einmal festgehalten werden, dass sich Frankl vor allem mit dem „Sinn im Leben“ auseinander gesetzt hat. „Für die Logotherapie ist der erlebte Lebenssinn der Kompass für ein gelungenes Leben“ (Csef, 1998, S.20).

#### *2.1.2.2 Der Kohärenzsinn von Aaron Antonovsky*

In der psychologischen Forschung hat das Konzept des Kohärenzsинns von Antonovsky (1997) besonders weite Beachtung erfahren. Sein Anliegen war, die Aufmerksamkeit der Forschung weg von der Krankheit hin zur Gesundheit zu lenken. Er beschäftigte sich in seiner Theorie der Salutogenese daher vor allem mit der Frage, wie sich Menschen trotz starker Belastungen ihre Gesundheit erhalten. Die entscheidende vermittelnde Variable ist für ihn der Kohärenzsinn. Darunter versteht er „eine globale Orientierung, die zum Ausdruck bringt, in welchem Umfang man ein generalisiertes, überdauerndes und dynamisches Gefühl des Vertrauens besitzt, daß die eigene innere und äußere Umwelt vorhersagbar ist und daß mit großer Wahrscheinlichkeit die Dinge sich so entwickeln werden, wie man es vernünftigerweise erwarten kann“ (Antonovsky, 1979; zitiert nach Becker, 1982, S.10).

Der Kohärenzsinn ist durch die drei Komponenten – Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit – gekennzeichnet. Verstehbarkeit (comprehensibility) bezieht sich darauf, dass

Ereignisse vorhersagbar, und sollten sie überraschend eintreten, erklärbar sind. Handhabbarkeit (manageability) definiert, inwieweit geeignete Ressourcen verfügbar sind, um den Anforderungen der Ereignisse erfolgreich zu begegnen. Bedeutsamkeit (meaningfulness) meint das Ausmaß, in dem das Leben emotional als sinnvoll empfunden wird. Die vom Leben gestellten Anforderungen werden dadurch als Herausforderung angesehen, die es wert sind Einsatz und Energie zu investieren (Antonovsky, 1997).

Die Entwicklung des Kohärenzsinnns beginnt schon im Säuglingsalter. Entscheidende Rolle für eine stabile Ausprägung kommt aber dem jungen Erwachsenenalter zu. Auch die Erfahrungen innerhalb der Arbeitstätigkeit wirken auf die Entwicklung des Kohärenzsinnns ein. Förderliche Bedingungen sind zum Beispiel (Antonovsky, 1987; zitiert nach Höge, 2002, S.32):

- Partizipation an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen,
- Soziale Anerkennung für das Unternehmen und die Tätigkeit,
- faire Bezahlung,
- Entscheidungsspielräume,
- Verfügbarkeit von Ressourcen,
- Balance zwischen hohen Anforderungen und Erholungsmöglichkeiten,
- Arbeitsplatzsicherheit,
- Kommunikation, Kooperation und Feedback.

#### *2.1.2.3 Das hierarchische Sinn-Konstrukt von Tatjana Schnell*

Schnell und Becker (2007) gehen davon aus, dass Sinnstiftung im menschlichen Erleben und Leben andauernd und auf verschiedenen komplexen Ebenen stattfindet. Basierend auf dieser Annahme hat die Autorin ein hierarchisches Sinnkonstrukt (Abbildung 2) entwickelt.

Basale Ebene der Sinnstiftung ist die Wahrnehmung. Reize, die wir mit unseren Sinnen aufnehmen, werden mittels komplexer neuronaler Vorgänge verarbeitet und interpretiert. „Es ist der Empfänger, der Sinn konstituiert“ (Roth, 1998; zitiert nach Schnell & Becker, 2007, S.13). Erst durch die Interpretation wird dem Reiz eine Bedeutung zugeschrieben. Auf der Wahrnehmung und deren Interpretationen bauen sich in der nächsten Stufe die Handlungen auf. Es sind die „inneren Bilder“ die das Denken, Fühlen und Handeln bestimmen (vgl. Hüther, 2006). Den übergeordneten Rahmen für unsere Handlungen bilden die Ziele,

Absichten und Pläne. Wir verfolgen sie, weil sie uns bedeutungsvoll erscheinen. Damit wird die nächste Ebene, die der Lebensbedeutungen, repräsentiert.

Nach Schnell (2004) können Lebensbedeutungen „beschrieben werden als ‚Sinn im Vollzug‘. Durch sie wird Sinn ergriffen oder geschaffen; sie sind aktiver konstruierender Umgang mit der Wirklichkeit“ (S.101). Das heißt, sie sind bewusstseinsfähig und reflektierbar und bieten als motivationale Konstrukte eine Orientierung für das Denken, Erleben und Handeln. Da sich Lebensbedeutungen (z.B. Leistung, Fürsorge, Spiritualität) auf spezifische Sinnquellen beziehen sind sie Ausdrucksmöglichkeiten von Sinn. Stimmen Ziele, Absichten und Pläne mit den Lebensbedeutungen überein, werden sie als sinnvoll empfunden. Becker hat diesen Zusammenhang bereits 1985 formuliert: „Sinnfindung geschieht auf dem Weg der Zielfindung. Ein Leben ohne Ziele ist ein sinnlos erscheinendes Leben“ (S.203).

Der Lebenssinn bildet die komplexeste und abstrakteste Ebene des hierarchischen Sinn-Konstrukts. Er beruht auf der Gesamtschätzung des Lebens und kann qualitativ als Sinnerfüllung oder Sinnkrise erlebt werden. Da es sich bei Sinnerfüllung und Sinnkrise um Emergenz-Phänomene handelt, können sie nicht eindeutig auf die Ausprägung der Lebensbedeutungen rückbezogen werden. „Die Verwirklichung einer oder mehrerer Lebensbedeutungen kann, muss aber nicht mit Sinnerfüllung einhergehen“ (Schnell & Becker, 2007, S.14). Gemeinsamkeit der letzten beiden Ebenen ist eine höhere Stabilität und Generalisierbarkeit im Leben eines Menschen.

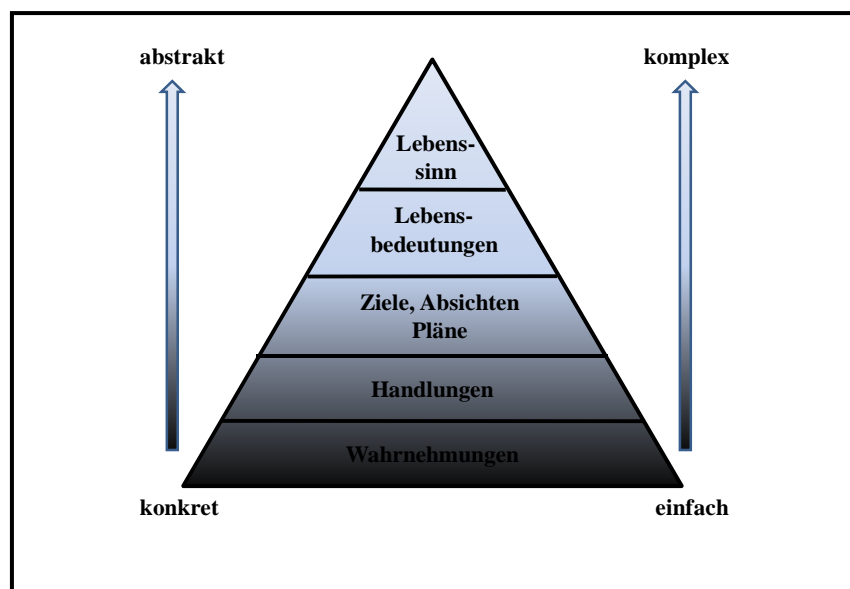


Abbildung 2: Hierarchisch angeordnete Ebenen des Konstrukts „Sinn“  
(nach Schnell & Becker, 2007, S.13)

Im LeBe, dem Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn (Schnell & Becker, 2007), werden Sinnerfüllung und Sinnkrise jeweils durch eine eigene Skala erfasst. Damit wenden sich die Autoren von der bisher in der Forschung vorherrschenden Annahme ab, dass es sich bei den Konstrukten um zwei gegensätzliche Pole einer Dimension handelt. Fehlende Sinnerfüllung wird somit nicht mehr automatisch als Vorhandensein einer Sinnkrise gewertet, und das Fehlen einer Sinnkrise garantiert nicht zwangsläufig das Erleben von Sinnerfüllung. Durch die Erfassung der beiden Konstrukte in getrennten Skalen, ergeben sich drei inhaltlich plausible Sinn-Typen (Schnell, 2008):

1. Hohe Sinnerfüllung, niedrige Sinnkrise
2. Hohe Sinnkrise, niedrige Sinnerfüllung
3. Niedrige Sinnerfüllung, niedrige Sinnkrise

Im Gegensatz zu den ersten beiden Typen erscheint der dritte Sinn-Typ im ersten Moment fragwürdig. Schnell (2008, 2010) bezeichnet diese Kombination, die bisher in der Forschung quantitativ nicht erfasst werden konnte, als „existentiell indifferent“. Zum besseren Verständnis wird im Folgenden auf die drei Erlebniszustände Sinnerfüllung, Sinnkrise und „existentiell indifferent“ genauer eingegangen.

### Sinnerfüllung

„Sinnerfüllung bezeichnet ein fundamentales Empfinden von Bedeutsamkeit und Zugehörigkeit, beruhend auf der Bewertung des eigenen Lebens als kohärent (einen inneren Zusammenhang aufweisend), sinnhaft und in einen übergeordneten Zusammenhang eingebunden“ (Schnell & Becker, 2007, S.14).

Laut Grom et al. (1987) kann Sinnerfüllung affektiv in sehr verschiedener Intensität und Richtung erlebt werden. Zum Beispiel als Interesse, Begeisterung, Unternehmungslust, Anstrengungsbereitschaft oder Durchhaltevermögen. Die „positive Hinwendung auf etwas oder jemanden“ begründet für ihn „das Erfüllende und psychohygienisch so Wirksame der Sinnorientierung“ (S.80).

### Sinnkrise

Im Gegensatz zur Sinnerfüllung wird der Zustand der Sinnkrise meist bewusst wahrgenommen. Ausgelöst durch einen Bruch im Kontinuitätserleben wird eine zuvor erlebte Sinnerfüllung durch einen inneren oder äußeren Anlass (z.B. Misserfolg, Krankheit) in Frage gestellt. Die „Wahrnehmung, dass kein Sinn war oder ist, wo Sinn sein sollte“ (Schnell &



Becker, 2007, S.15) führt zu Lebensunlust, Langeweile, Gleichgültigkeit, Ziellosigkeit und innerer Leere (Grom et al., 1987). Schnell und Becker (2007) nennen als weitere Phänomene einer Sinnkrise Orientierungslosigkeit und Fragwürdigkeit der Selbst- und/oder Weltdefinition.

Wie schon in Kapitel 2.1.2.1 erwähnt, sieht Frankl die Sinnkrise als potentielle Ursache für eine noogene Neurose an. Schnell und Becker (2007) bezeichnen sie als „(temporärer) Mangel an Lebensbewältigungskompetenz“ (S.14).

### Existentiell indifferent

Der dritte Sinn-Typ beschreibt einen Zustand, in dem das Leben nicht als sinnerfüllt erfahren wird, und trotzdem kein Sinnmangel oder keine Sinnkrise besteht. Das heißt, die Personen leiden nicht darunter, dass sie ihr Leben nicht als sinnerfüllt empfinden. Schnell (2008, 2010) bezeichnet diesen Zustand daher als „existentiell indifferent“.

Schnell (2008) konnte in einer Untersuchung mit einer repräsentativen deutschen Stichprobe erstmals diese Subpopulation feststellen. 35% der 603 Untersuchungsteilnehmer wurden dem Sinn-Typ „existentiell indifferent“ zugeordnet. Zwei Jahre später stellte die Wissenschaftlerin mit Studenten ähnliche Ausprägungen fest. 37% der 135 befragten Personen wurden als „existentiell indifferent“ klassifiziert (Schnell, 2010).

Durch das Vorhandensein dieser Subgruppe relativiert sich für Schnell eine zentrale Annahme der bisherigen Sinnforschung. Für sie ist „der von Frankl postulierte „Wille zum Sinn“ bestenfalls als ein Wachstumsbedürfnis im Sinne Maslows (1970) zu verstehen, nicht aber als Defizitbedürfnis, das bei Nichterfüllung einen als Mangel erlebten Spannungszustand hervorruft“ (Schnell, 2008, S.14).

Aufgrund des Sinn-Verständnisses in den dargestellten Konzepten wird verständlich, warum Sinnerfüllung häufig im Kontext der Klinischen- oder Gesundheitspsychologie untersucht wird. Aber auch für die Arbeits-, und Organisationspsychologie hat das Sinn-Thema eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Das beweist der Umstand, dass das Konzept der Logotherapie seit ca. 30 Jahren von verschiedenen Autoren in die Berufspraxis übertragen wird (vgl. Classen, 1999). Schnell und Becker (2007) schreiben: „Engagement und Zugehörigkeitsgefühl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird mit sinnvollen Tätigkeiten und die Sinnstiftung unterstützenden Arbeitsbedingungen in Beziehung gebracht“ (S.11).

## 2.2 Arbeit

Arbeit nimmt einen zentralen Stellenwert im Leben der Menschen ein und beruflich erfolgreich zu sein, ist für viele Menschen ein wichtiges Ziel. Was unter beruflichem Erfolg verstanden wird unterliegt der subjektiven Einschätzung. Ein für diese Arbeit wichtiger Aspekt findet sich bei Hohner (2006), der „Erfolg als Sinn stiftende und befriedigende Berufstätigkeit“ ansieht (S.41). Was bei einer Arbeit als Sinn stiftend und befriedigend, und somit motivierend, erlebt wird, ist – ebenso wie die Ansicht über beruflichen Erfolg – von Individuum zu Individuum verschieden. Diese Auffassung wurde aber nicht immer vertreten. Dies soll durch einen kurzen Blick in die Geschichte der Arbeits- und Organisationspsychologie verdeutlicht werden.

### 2.2.1 Funktion und Bedeutung der Arbeit für den Menschen

Der Wert der Arbeit war, und ist, durch das jeweils vorherrschende Gesellschafts- und Menschenbild bestimmt. Kirchler, Meier-Pesti und Hofmann (2004) definieren Menschenbilder als „individuelle und soziale Konstruktionen, die im wissenschaftlichen Diskurs entwickelt, akzeptiert, kritisiert und im Laufe der Zeit verändert werden“ (S.12).

Auch die Arbeits- und Organisationspsychologie ist von solchen Annahmen über den Menschen beeinflusst. Weil sich das jeweils vorherrschende Menschenbild im Organisationsverständnis widerspiegelt und Gestaltungskonzepte und Bewertungskriterien der Arbeit dadurch verständlich werden können, kommt Menschenbildern in der Arbeits- und Organisationspsychologie eine besondere Bedeutung zu (Kirchler et al., 2004).

In den meisten Darstellungen werden vier Menschenbilder unterschieden (vgl. Stengel, 1997; Kirchler et al., 2004; Ulich, 2005). In der ersten Phase dominiert die Vorstellung vom Menschen als „homo oeconomicus“. Dieses Bild basiert auf der Annahme, der „Durchschnittsmensch“ sei ein rational entscheidendes Individuum, das nach Nutzenmaximierung strebt. Aufgrund der Maxime des größten Gewinns werden monetäre Anreize als Hauptmotivatoren für die Arbeit angesehen.

Der Übergang vom Menschenbild des „economic man“ zu dem des „social man“ erfolgt durch die Ergebnisse der Hawthorne-Studien in den Jahren 1927 bis 1932. In dieser zweiten Phase wird vor allem auf soziale Motive Bezug genommen. Demnach wollen Menschen ihre

sozialen Bedürfnisse auch am Arbeitsplatz befriedigen und werden in ihrem Verhalten durch die Normen der Arbeitsgruppe beeinflusst.

Zwischen den späten 1950ern und 1970 bestimmt, bedingt durch die Untersuchungen von Herzberg und seinen Mitarbeitern, die Vorstellung vom „selfactualizing man“ die Arbeits- und Organisationspsychologie. Nicht mehr die Gruppe steht im Fokus der Aufmerksamkeit, sondern das Individuum mit seiner Vielfalt an Bedürfnissen. Diese Phase betont vor allem das Streben des Menschen nach Autonomie und Selbstverwirklichung als Motivationsquellen der Arbeit.

Ende der siebziger Jahre wird erkannt, dass die Komplexität der menschlichen Eigenart durch derartig vereinfachte und generalisierte Vorstellungen nur unzureichend abgebildet werden kann. Die vierte Phase kennzeichnet somit das Menschenbild des „complex man“, welches die Vielfalt von Individuen unterstreicht und inter- und intraindividuelle Differenzen berücksichtigt.

Die meisten Autoren (vgl. Kovacs, 1985; Rudow, 2004; Bermes, 2008; Hänsel & Matzenauer, 2009) sind sich darüber einig, dass Erwerbsarbeit mehr als nur ein Mittel zur Einkommenssicherung ist. Eine Aufzählung psychosozialer Funktionen von Arbeit findet sich bei Semmer und Udris (2004):

- Durch die Aktivität, die mit der Arbeit verbunden ist, werden Fähigkeiten und Kenntnisse und somit ein Gefühl der Handlungskompetenz erworben.
- Viele berufliche Aufgaben erfordern die Zusammenarbeit mit anderen Menschen. Arbeit ist somit wichtig für die sozialen Kontakte und die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten.
- Die Leistung, die bei der Arbeit erbracht wird, wird sozial anerkannt.
- Die Berufsrolle und der Kompetenzerwerb in der Arbeit schaffen eine Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl.
- Die Arbeit strukturiert die Zeit.

Rudow (2004) sieht die Arbeitstätigkeit als eine Ressource der Gesundheit an: „Als Hauptbestandteil des Lebens hängt es weitgehend von ihr ab, wie ‚gut‘ es dem Menschen geht, wie er seine Fähigkeiten entfalten kann, wie er seine Handlungskompetenz entwickeln kann, aber auch wie gesund vs. krank er ist“ (S.75). Seiner Meinung nach, befriedigt Arbeit

den Menschen dann, wenn sie ihm das Gefühl vermittelt etwas zu bewirken, anerkannt und unterstützt zu werden, herausgefordert zu sein und etwas Sinnvolles zu tun.

### 2.2.2 Arbeit. Zweck oder Sinn

Wenn Sinn und Arbeit miteinander in Beziehung gebracht werden, kann dies im Wesentlichen von zwei Standpunkten aus geschehen. Ein früher Verweis findet sich bereits im Jahr 1920 bei Lewins Ausführungen über „Die zwei Gesichter der Arbeit“.

*Die Arbeit ist dem Menschen unentbehrlich im ganz anderen Sinne. Nicht weil die Notdurft des Lebens sie erzwingt, sondern weil das Leben ohne Arbeit hohl und halb ist. .... Diese Fähigkeit der Arbeit, dem individuellen Leben Sinn und Gewicht zu geben, wohnt irgendwie jeder Arbeit inne, ob sie schwer oder leicht, abwechslungsreich oder monoton ist, sofern sie nur keine Scheinleistungen hervorbringt ... (Lewin, 1920; zitiert nach Ulich, 2005, S.21f)*

Für Lewin ist die Arbeit also Sinnquelle im Leben. Sein Anspruch ist, dass Arbeitstätige Aufgaben erfüllen, an denen sie wachsen und sich weiterentwickeln können.

Auch Karazman (1996) schreibt der Arbeit diesen „Doppelcharakter“ zu: „Einerseits hat Arbeit einen ‚Zweck‘ zur Sicherung von Lebensbedingungen und Sinnerfüllung außerhalb des Arbeitslebens, andererseits kann ‚Sinn‘ auch innerhalb des Arbeitslebens erfolgen. Arbeit kann Wert als auch Weg zu Werten sein“ (S.227). Erstes entspricht der intrinsischen Motivation, einer aus der Ausführung der Tätigkeit selbst entstehenden Motivation, während Zweites die extrinsische Motivation der Arbeit ausdrückt. Zu den intrinsischen Motiven zählt Rosenstiel (2000) das Bedürfnis nach Tätigkeit, Kontaktbedürfnis, Leistungsmotivation, Machtbedürfnis, Bedürfnis nach Sinngebung und Selbstverwirklichung.

Basierend auf der Unterscheidung „Wert“ oder „Weg zu Werten“ entwickelte Karazman (1996) mit seinen Mitarbeitern die „Existenztypologie“. Als Methode und Forschungsinstrumentarium soll sie eine Typologisierung von individuellen Sinn-Gestalten im Leben ermöglichen. Je nach Vorherrschen von Sinnfülle oder Sinnleere im Arbeits- oder Privatleben ergeben sich durch unterschiedliche Kombination vier Sinn-Gestalten (Karazman, 1996, S.227):

1. *Ko-Existenz (KE)*: Sowohl im Privatleben wie im Arbeitsleben werden Interessen verwirklicht und Sinn erlebt. Arbeit ist Zweck und Sinn.

2. *Privat-Existenz (PE)*: Verwirklichung von Werten findet nur im Privatleben statt. Die Arbeit hat nur den Zweck, Privatleben zu sichern.
3. *Arbeits-Existenz (AE)*: Sinn-Erfüllung findet sich nur im Arbeitsleben. Im Privatleben dominieren Leere und Langweile. Arbeit hat Zweck und Sinn.
4. *Existentielles Vakuum (EV)*: Sinn und Verwirklichung werden über lange Zeit in beiden Bereichen verfehlt. Seit langem herrscht Sinn-Leere.

In diesem Zusammenhang sei noch auf Weinert (2004) verwiesen. Er geht davon aus, dass Menschen einerseits ihre Arbeit instrumentell verstehen (Arbeit als Zweck), andererseits gibt es Personen, für die Arbeit expressiv ist (Arbeit als Sinn). Er sieht diese zwei Arbeitsorientierungen als verschiedene Persönlichkeitseigenschaften an und verweist damit auf einen Interaktionseffekt zwischen Arbeitsorientierung und Art der Arbeit.

Die Unterscheidung zwischen „Zweck“ und „Sinn“ der Arbeit ist vor allem für die Entwicklung von Gesundheit oder Krankheit wesentlich. Karazman (1996) kommt zu folgendem Schluss: „Ein sinnerfülltes Arbeitsleben unterstütze daher die Entwicklung von Gesundheit eher als ein nur zweckorientiertes und chronisch sinnleeres Arbeitsleben“ (S.227).

### 2.2.3 Sinn im Beruf

Auch bei dem Thema „Sinn im Beruf“ ist es nötig, zu erörtern was darunter verstanden wird.

*Meaning in work is considered an intrapsychological phenomenon that emerges in the individual's interaction with his or her working environment. Meaning in work concerns the reasons an individual has for working, what he or she seeks to accomplish by working, and the continuity that he or she experiences in work. (Isaksen, 2000, S.87)*

Eine ähnliche Meinung vertritt Böckmann (2008). Für ihn ist Arbeit „dann praktizierte Sinnhaftigkeit ... wenn der Arbeitende zwischen sich und der Arbeit eine sinnvolle Beziehung aufgebaut hat: wenn sie für ihn etwas bedeutet“ (S.62).

Frankl geht davon aus, dass in jedem Beruf Sinnerfüllung gefunden werden kann: „Die Sinnfülle (aber auch die Sinnlosigkeit) sind nicht durch die Arbeit an sich determiniert, sondern vielmehr durch die Einstellung des Arbeitenden zur Arbeit, durch die Art, wie die Arbeit verrichtet wird, durch die Absichten, Motivationen und Ziele“ (Kovacs, 1985, S. 99).

Diese Ansicht Frankls findet in der Untersuchung von Isaksen (2000) eine Bestätigung. Auch er folgt dem Verständnis, dass das Sinnerleben in der Arbeit nicht nur durch die Arbeitsbedingungen beeinflusst ist, sondern dass Sinnhaftigkeit eine Geisteshaltung ist. Sie beruht darauf, dass ein Mensch die Beziehung zwischen sich und seiner Umgebung als bedeutungsvoll und befriedigend ansieht. Die von Isaksen untersuchten 28 Fließbandarbeiter, konstruierten, trotz monotoner und stressiger Arbeit, auf diese Weise Sinn. Folgende Aspekte wurden von den Arbeitern zur Sinnstiftung herangezogen:

- Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitsplatz,
- soziale Beziehungen,
- Betrachtung der Arbeit als notwendigen Aspekt eines größeren, bedeutungsvollen Zusammenhangs (entspricht der Arbeit als Weg zu Werten),
- Lernerfahrungen, Entwicklungsmöglichkeit,
- Verantwortung in der Arbeit und Stolz für die eigene Tätigkeit,
- Empfinden, mit der Arbeit einen wichtigen Beitrag für das Wohl anderer zu leisten,
- Gefühl, selbst etwas zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsablaufes beizutragen,
- Gefühl von Autonomie und damit verbundenem Entscheidungs- und Handlungsspielraum.

Dieses Ergebnis verweist einmal mehr darauf, dass die Entscheidung, ob eine Tätigkeit sinnvoll oder sinnlos ist, nicht von außen beurteilt werden kann, sondern Sinnzuschreibung nur durch die handelnde Person erfolgt.

Auf die Beziehung zwischen Sinn und Motiven wurde schon mehrmals hingewiesen. Meller und Ducki (2002, S.107) stellen sich in diesem Zusammenhang die Frage: „Doch woher weiß ein Mensch nun, welche Handlungen und Tätigkeiten ihm Sinn bereiten, da ihm die Motive nicht immer bewusst sind?“ Die Autorinnen bringen das Erleben von Sinn mit positiven Emotionen in Zusammenhang. Sie konnten in einer Untersuchung ihre Hypothese bestätigen, „dass Begeisterung als emotionaler Ausdruck für Sinnerleben und Selbstverwirklichung entsteht, ... wenn eine Person in der (Arbeits-)Tätigkeit die Realisierung zentraler Ziele und Motive erlebt“ (Meller & Ducki, 2002, S.101). Für sie liefern daher die Emotionen den entscheidenden Hinweis dafür, ob eine Tätigkeit als sinnvoll empfunden wird oder nicht. Da Emotionen in unterschiedlicher Intensität auftreten, ziehen die Forscherinnen in weiterer Folge den Schluss, dass auch das Erleben von Sinn abstufbar ist.

Böckmann (1980) sieht im Engagement den zentralen Hinweis für arbeitsbezogenes Sinnerleben: „An dem Ausmaß seiner inneren Beteiligung an der Arbeit, an seinem Engagement, kann der Mitarbeiter messen, wie sinn-voll diese Arbeit für ihn selbst ist, und dieses Engagement entscheidet darüber, wie viel Leistung er bereit ist zu erbringen“ (S.132). Dass Begeisterung nicht nur Ausdruck von Sinnerleben, sondern auch ein wichtiger Bestandteil von Arbeitsengagement ist, wird auch durch die Ansichten von Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá und Bakker (2002) verdeutlicht. Für sie ist das Arbeitsengagement durch Begeisterung, Hingabe und eine starke innere Beteiligung an der Arbeit gekennzeichnet (siehe Kapitel 2.2.4.1). Fasst man diese Ansichten zusammen, so kann folgender Schluss gezogen werden: Sinnerfüllung führt zu Arbeitsengagement. Und zwar über die Antriebskraft positiver Emotionen, die durch das Erleben von Sinn entstehen.

Diese Ausführungen legen nahe, dass Sinn immer mit den drei Dimensionen menschlichen Lebens – Erleben, Denken und Verhalten – in Verbindung steht. Wie weitreichend das Erleben und Denken in der Arbeit durch Sinn beeinflusst werden kann, verdeutlicht eine Aussage von Rudow.

*Sinnerfüllung oder Sinnverlust bei einer Tätigkeit zeigen sich in bestimmten Emotionen und Kognitionen. Bei Sinnerfüllung treten Zufriedenheit und Freude auf, die im „Flow-Erlebnis“ gipfeln können; bei Sinnverlust treten typische Burnout-Emotionen auf. Ebenso treten bestimmte Kognitionen ein: Planlosigkeit in der Arbeitsplanung, schematisches Problemlösen, Nichtbeachten von Rückmeldungen durch Klient, Kollegen, usw.. Die Sinnkrise ist mit Problemen in der Berufsidentitätsfindung verbunden. Bei Sinnverlust treten jedoch nicht nur Identitätsprobleme im ausgeübten Beruf auf, sondern es erfolgt die Infragestellung des gesamten Selbstkonzepts. Die Sinnkrise ist dann nicht nur eine Berufs-, sondern eine Lebenskrise. (Rudow, 2004, S.139)*

Während sich Sinnerleben also positiv auf unser psychisches und physisches Wohlbefinden auswirkt (vgl. Becker, 1985; Wirtz & Zöbeli, 1995; Karazman, 1996), stellt die Erfahrung von Sinnlosigkeitsgefühlen eine erhebliche Gefahr für das Auftreten von psychosomatischen Reaktionen dar (vgl. Schnell, 2009).

Karazman (zitiert nach Längle, 1997) konnte in einer empirischen Studie mit österreichischen Ärzten signifikante Korrelationen zwischen existentielllem Vakuum und Burnout-

Ausprägungen nachweisen. Ärztinnen und Ärzte mit Sinnerleben im privaten und beruflichen Bereich wiesen demnach nur eine geringe bis mittlere Burnout-Anfälligkeit auf. Diese Ergebnisse stützen die Ansichten von Wirtz und Zöbeli (1995). Für sie ist das Ausbrennen „vor allem ein Verirren im Labyrinth von Wert und Sinn, ein Verlust sinnkonstituierender Erfahrungen“ (S.76). Auch Nindl (2001) konnte in einer Untersuchung mit Lehrern einen signifikanten Zusammenhang zwischen einem Burnout und dem Ausmaß mangelnder Sinnerfüllung feststellen. Für sie stellt Sinnerfüllung „die beste Prophylaxe vor Burnout“ (S.22) dar.

Eine Erklärung für die protektive Wirkung von Sinnerfüllung liefern Rheinberg und Vollmeyer (2004). Sie gehen davon aus, dass die Überwindung zur Ausführung von unattraktiv erlebten Tätigkeiten, als zusätzlich anstrengend erlebt wird. Im Fall einer positiv erlebten Arbeitstätigkeit entfällt diese Anstrengung und es kommt zu keiner volitionalen Erschöpfung.

Sinnerfüllung, als zentrale Komponente der Gesundheit, liefert also eine Basis für das „Arbeiten-Können“. Ganz wesentlich ist sie auch für einen zweiten Aspekt: das „Arbeiten-Wollen“.

Für die Organisation ist Sinn in der Arbeit damit ebenso von zentraler Bedeutung wie für das Individuum. Dies liegt nicht nur daran, dass Gesundheit ein Gewinnfaktor ist, durch den Kosten reduziert werden können. Böckmann (1980, 1988, 2008) und Riemeyer (2007) sehen Sinn als zentrale Bedingung für Leistung: „Wer erbringt schon Leistung, wenn er keinen *Sinn im Tun* erkennt?“ Wer kann in der Arbeit *motiviert* sein, wenn er deren Sinn nicht einsieht oder sich mit dem Unternehmen nicht identifizieren kann?“ (Riemeyer, 2007, S.340). Böckmann (1980) zieht den Schluss: „Wer Leistung in der Arbeit fordert, muß Sinn in der Arbeit bieten“ (S.87).

Ein Konzept, das schon in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts unter anderem auf die Bedeutung des Sinns von Arbeitsaufgaben verweist, ist das „Job Characteristics Model“ von Hackman und Oldham (Abbildung 3).

Die Forscher gehen davon aus, dass Arbeitsaufgaben, die Mitarbeiter zu erfüllen haben, die Motivation beeinflussen. Das Entstehen von intrinsischer Motivation ist ihrer Meinung nach an drei Grundbedingungen geknüpft: erlebte Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit, erlebte Verantwortung für die Ergebnisse der eigenen Arbeitstätigkeit und Wissen über die aktuellen



Resultate der eigenen Arbeit. Wesentlichen Einfluss auf die Ausprägung dieser Erlebniszustände haben fünf Tätigkeitscharakteristika. Neben der Anforderungsvielfalt (skill variety), der Ganzheitlichkeit (task identity) und der Bedeutsamkeit der Aufgabe (task significance), zählen noch die Autonomie und die Rückmeldung zu diesen Tätigkeitsmerkmalen. Weil die Erlebniszustände als internale Prozesse im Individuum nicht direkt verändert werden können, setzen Maßnahmen zur Veränderung der Arbeit bei diesen fünf Charakteristika an (Ulich, 2005).

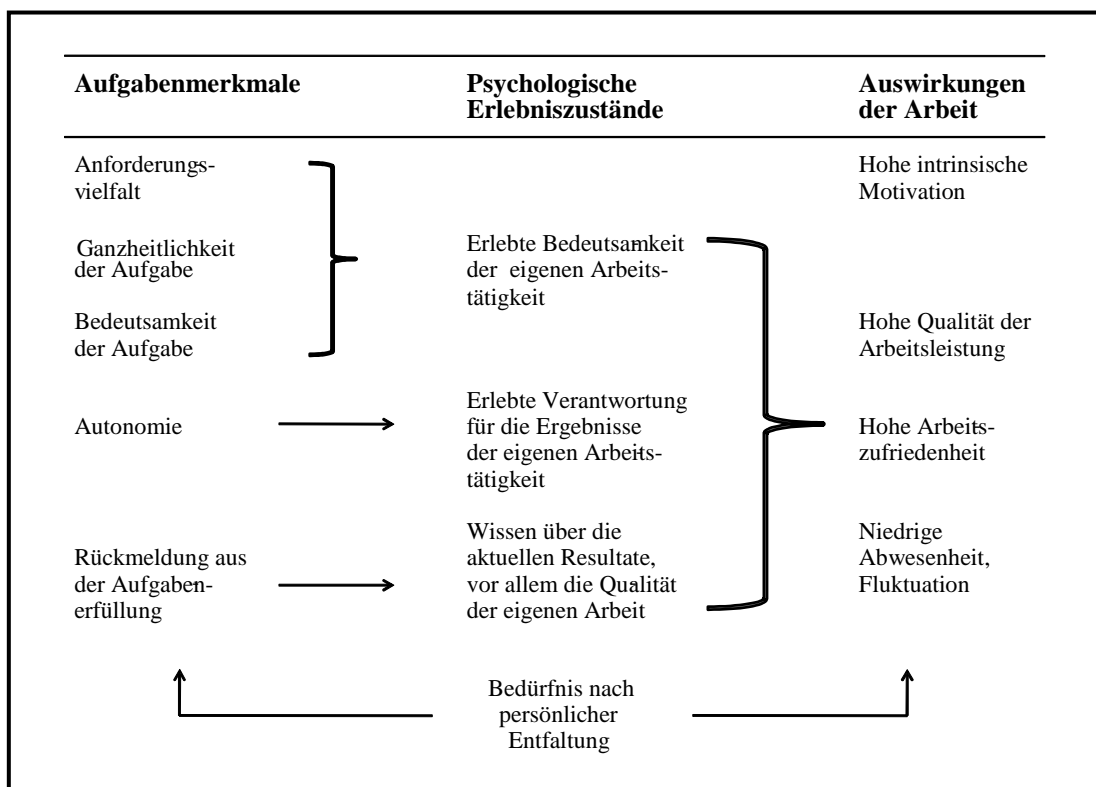


Abbildung 3: Beziehungen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Auswirkungen der Arbeit laut „Job Characteristics Model“ (nach Ulich, 2005, S.108)

Rudow (2004) verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die Bedeutsamkeit einer Arbeitsaufgabe in engem Zusammenhang mit ihrem Sinn steht. Er bezieht Bedeutsamkeit auf:

- den gesellschaftlichen Kontext: wie wichtig ist meine Tätigkeit für die Gesellschaft?
- den sozialen Kontext: wie wichtig ist meine Tätigkeit für andere Menschen?
- den Systemkontext: wie wichtig ist meine Tätigkeit für die Gesamtfunktion des Systems?
- auf den individuellen Kontext: wie wichtig ist meine Tätigkeit für mich?

(S.235)

May, Gilson und Harter (2004) konnten bei einer Studie in einer Versicherungsgesellschaft die Bedeutung von Sinn für die Arbeit empirisch feststellen. Kahns (1990) Theorie folgend, gingen die Wissenschaftler davon aus, dass drei psychologische Erlebniszustände in starkem, positiven Zusammenhang mit Arbeitsengagement stehen:

- *Psychological safety*: „feeling able to show and employ one’s self without fear of negative consequences to self-image, status or career“ (Kahn, 1990, S. 708).
- *Psychological availability*: „sense of having the physical, emotional, or psychological resources to personally engage at a particular moment“ (Kahn, 1990, S. 714).
- *Psychological meaningfulness*: „the value of a work goal or purpose, judged in relation to an individual’s own ideas or standards“ (May et al., S.14).

Die Ergebnisse zeigten, dass von den untersuchten Variablen, die psychologische Sinnhaftigkeit der Arbeit den weitaus stärksten Zusammenhang mit Arbeitsengagement aufwies. Auch Tausch (2004) geht davon aus, dass sich die Arbeitsbereitschaft und der Einsatz von Menschen stark verringern, wenn sie ihre Tätigkeit als sinnlos empfinden.

In diesem Zusammenhang sei noch auf die erweiterte Typologisierung von Karazman (1996) verwiesen, der neben dem Wollen (Sinn-Beziehung) und dem Müssen (Zweck-Beziehung) eine weitere Beziehungsgestalt zur Arbeit beobachtete: den Wider-Willen gegen die Arbeit. In diesem Fall wird die Arbeitssituation sogar als Gefahr für die Verwirklichung von Werten angesehen. „Das Arbeitsleben – einst eine sinnvolle Lebenssphäre – wurde nun zum „Feind“ eines sinnvollen Lebens ...“ (Karazman, 1996, S.227). Ursache für diese negative Entwicklung ist für ihn die pathogene potenzierende Wechselwirkung von fortschreitender psychophysischer Überforderung und Werteverlust in der Arbeitswelt beim Älterwerden. Als Auslöser von Widerwillen sieht er unter anderem chronische Überforderung, Nachtschichtarbeit, Doppelbelastung, Mobbing und Belästigung oder die Umorganisation und Einführung neuer Technologien.

Widerwillen gegen die Arbeit bringt also eine schwere Krise im Arbeitsleben zum Ausdruck, und verdeutlicht die Notwendigkeit einer Veränderung. Für Karazman (1996) ist Widerwillen „verborgener und zu bergender Willen“ (S.236).

Ein ähnliches – altersunabhängiges – Phänomen, das die zeitliche Perspektive von Sinn und Sinnverlust in der Arbeit zum Ausdruck bringt, ist die innere Kündigung. Darunter wird der „bewusste oder unbewusste Verzicht auf Engagement am Arbeitsplatz von Seiten der

Mitarbeiter verstanden“ (Hilb, 1992, S. 5). Für Neuhold (2006) tritt die innere Kündigung nicht plötzlich ein, sondern „entwickelt sich mit der Zeit durch zum Teil schmerzhaft Erfahrungen mit der persönlichen Arbeitssituation“ (S. 43). Auch Hilb (1992) verweist darauf, dass die innere Kündigung insbesondere bei ursprünglich intrinsisch hoch motivierten und engagierten Mitarbeitern auftritt.

Hilb (1992) und Neuhold (2006) begründen das Entstehen einer inneren Kündigung mit der Verletzung des psychologischen Arbeitsvertrages. Demnach stehen sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zu Beginn eines Arbeitsverhältnisse mit Erwartungen gegenüber, die nicht im Arbeitsvertrag fixiert sind und auch rechtlich nicht gesichert werden können (vgl. Conway & Briner, 2005). Dazu zählen auf Seite des Arbeitnehmers die Regulation der Arbeitsintensität, die Befriedigung des Anerkennungsbedürfnisses und die Sicherung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit (Kirpal & Mefebue, 2007). Vorgesetzte erwarten im Gegensatz dazu von ihren Mitarbeitern häufig Eigenengagement und Loyalität (Neuhold, 2006).

Stellen Mitarbeiter im Lauf der Zeit fest, dass das Unternehmen kein Interesse an ihren persönlichen Zielsetzungen hat, sondern nur der vereinbarten Bezahlung nachkommt, kann dies als Vertrauensbruch erlebt werden. Die innere Kündigung kann dann einen Versuch darstellen, eine frustrierende Arbeitssituation „halbwegs erträglich zu gestalten, indem man sich gegen die andauernde Frustration und umgebende negative Zustände ‚immunisiert‘“ (Hilb, 1992, S.5). Der betroffene Mitarbeiter „wird sich von der Arbeitssituation, dem Unternehmen oder auch seinen Vorgesetzten distanzieren und sein Arbeitsverhalten bei fortdauernder Unzufriedenheit durch Verminderung der Beitragsbereitschaft ausgleichend anpassen, und zwar so weit, bis aus seiner Sicht ein „gerechter“ psychologischer Vertrag erreicht wird“ (Hilb, 1992, S.5).

Diese Ansicht findet sich in der Beschreibung von Kirchler und Rodler (2002) nur zum Teil wieder. Sie charakterisieren innerlich gekündigte Personen als demotiviert, resigniert, desillusioniert bis zu entfremdet und depressiv. Aufgrund dieser Beschreibung wird deutlich, dass sich innere Kündigung nicht nur in reduziertem Engagement äußern kann. In der Literatur werden mindestens zwei Gruppen von negativen Auswirkungen für den innerlich gekündigten Mitarbeiter unterschieden: die erste Gruppe betrifft Qualifikationsverlust, Freudlosigkeit bei der Arbeit, Sinnverlust und psychosomatische Reaktionen (Hilb, 1992; Kirchler & Rodler, 2002). Die zweite Gruppe bezieht sich auf langfristige Folgekosten, wenn es dem Mitarbeiter nicht möglich ist, das Dienstverhältnis offen zu kündigen. Durch den

allgemein resignativen Zustand des Betroffenen werden keine Anstrengungen mehr unternommen, die berufliche Zukunft aktiv zu gestalten. Der belastende Zustand wird dadurch erneut verstärkt (Hilb, 1992).

Widerwillen gegen die Arbeit und innere Kündigung verdeutlichen ein nicht zu unterschätzendes Problem bei der Verwirklichung von Sinn im Beruf: Sinn kann zwar nicht gegeben werden, aber er kann genommen werden.

Joachim Bauer, Facharzt für psychosomatische Medizin, sieht daher vor allem in der Führungsebene Handlungsbedarf. „Unternehmer wie Manager sollten sich viel mehr für die Seele der in ihrer *Verantwortung* stehenden Menschen interessieren; denn: sie sei der Ort, wo das entstünde und gefestigt werde, was wir Identifikation und Motivation nennen“ (FAZ, JOB.NET, 12. November 2006; zitiert nach Riemeyer, 2007, S.338). Ähnlich argumentiert Csikszentmihalyi (2004): „Wer eine Umgebung schaffen will, die begeisterte und unternehmensfreudige Mitarbeiter anziehen und halten kann, muss sich klar machen, warum die Menschen in erster Linie arbeiten wollen, und dann die Bedingungen bieten, die diese Anliegen erfüllen“ (S. 118).

#### 2.2.4 Arbeitsengagement

Die Einsatzbereitschaft und die Kreativität der Mitarbeiter stellen eine wichtige Basis für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens dar. Folglich erwarten Führungskräfte, dass ihre Mitarbeiter Eigeninitiative zeigen, Verantwortung für ihre berufliche Entwicklung übernehmen und von sich aus einen hohen Leistungsstandard anstreben.

In Anlehnung an die Positive Psychologie Seligmans, hat sich mit dem POS (Positive Organizational Scholarship) ein neuer Denkansatz in der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt, der sich mit positiven Phänomenen in der Arbeitswelt auseinandersetzt (vgl. Ringlstetter, Kaiser & Müller-Seitz, 2006).

Im folgenden Kapitel wird auf eines dieser POS-Konstrukte – nämlich das Arbeitsengagement – näher eingegangen.

##### 2.2.4.1 *Definitionen von Arbeitsengagement*

Laut Schaufeli und Bakker (2010) entwickelte Kahn als erster Wissenschaftler ein Konzept über Arbeitsengagement: „In engagement, people employ and express themselves physically,

cognitively, and emotionally during role performances“ (Kahn, 1990, S.694). Mitarbeiter stecken also viel Energie in ihre Arbeit, weil sie sich mit ihr identifizieren.

Schaufeli et al. (2002) definieren Engagement als „positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption“ (S.74). Nach dieser Definition besteht das Arbeitsengagement aus Elan/Vitalität, Hingabe sowie Vertieft-Sein und beinhaltet ebenso wie das Sinnerleben die drei Dimensionen Verhalten, Erleben und Denken.

Für die Dimension Elan/Vitalität (vigor) ist ein hohes Energieniveau sowie mentale Widerstandsfähigkeit während der Arbeit kennzeichnend. Dies äußert sich in der Bereitschaft, Anstrengung in die Arbeit zu investieren und auch bei Schwierigkeiten durchzuhalten. Hingabe (dedication) bezieht sich darauf, dass man sich stark an der Arbeit beteiligt und ein Gefühl der Bedeutsamkeit, Begeisterung und Herausforderung erlebt. Für das Vertieft-Sein (Absorption) ist ein Zustand voller Konzentration charakteristisch. Durch das positive Vereinnahmt-Sein vergeht die Zeit sehr schnell und man hat Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu lösen. Dieses Vertieft-Sein wird auch im Zusammenhang mit einem flow-Erlebnis häufig berichtet.

Unter Flow-Erlebnis versteht Csikszentmihalyi (2004) einen Augenblick, der wirklich mit Freude erlebt wird. Ein wichtiges Grundelement für Flow ist, dass die ausgeführte Tätigkeit einen so sehr gefangen nimmt, dass man vollständig darin aufgeht. Gedanken und Handlung verschmelzen, es besteht kein Unterschied mehr zwischen Selbst und Umgebung und die Zeitwahrnehmung verändert sich. Ideal für das Eintreten von Flow ist, dass sowohl die Handlungsanforderungen als auch die Fähigkeiten auf hohem Niveau sind und zwischen beiden ein ausgewogenes Verhältnis besteht. Schaufeli und Bakker (2010) grenzen Flow dennoch vom Zustand des Vertieft-Seins ab. Sie beziehen Flow auf spezielle, kurzzeitige Hoch-Erlebnisse, während das Vertieft-Sein ihrer Meinung nach einen tiefgreifenden, überdauernden Gemütszustand charakterisiert.

Bierhoff, Rohmann und Hernen (2006) berufen sich in ihrem Verständnis von Arbeitsengagement auf den Aspekt der Freiwilligkeit und beziehen sich im Gegensatz zu Schaufeli et al. (2002) in ihrer Definition nur auf das gezeigte Verhalten. „Freiwilliges Arbeitsengagement ist ein mehrdimensionales Konstrukt, das sich auf förderliche Verhaltensweisen der Mitarbeiter, die dem Organisationserfolg dienen, aber nicht vertraglich mit dem Arbeitgeber festgelegt worden sind, bezieht“ (S.37). Dazu zählen sie:

- Prosoziales Verhalten als Hilfeleistung gegenüber Mitarbeitern oder Vorgesetzten,

- Sorgfalt im Sinne von voller Ausschöpfung der Dienstzeit, Beachtung der Regeln und Einhaltung der Pausen,
- sportliche Haltung als Bereitschaft, kleine Störungen und Hemmnisse am Arbeitsplatz zu akzeptieren,
- Höflichkeit, charakterisiert als Verhaltensweisen, durch die Konflikte mit anderen vermieden werden,
- bürgerliche Tugenden, charakterisiert durch verantwortungsbewusste Teilnahme und Interesse an der Organisation, der die Person angehört. (Bierhoff et. al., 2006, S.37f)

#### 2.2.4.2 Das Job demands-resources (JD-R) Modell von Arbeitsengagement

Weil das Engagement der Mitarbeiter eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens ist, wird in Stellenanzeigen häufig nach einer engagierten Person gesucht. Ebenso wichtig wie die Frage „Was kennzeichnet eine engagierte Person?“, ist die Auseinandersetzung damit, unter welchen Umständen Mitarbeiter in ihrem Unternehmen engagiert bleiben. Bakker und Demerouti (2008) haben sich unter anderem mit den Einflussfaktoren von Arbeitsengagement auseinandergesetzt und ihre Erkenntnisse in einem umfassenden Modell integriert (Abbildung 4).

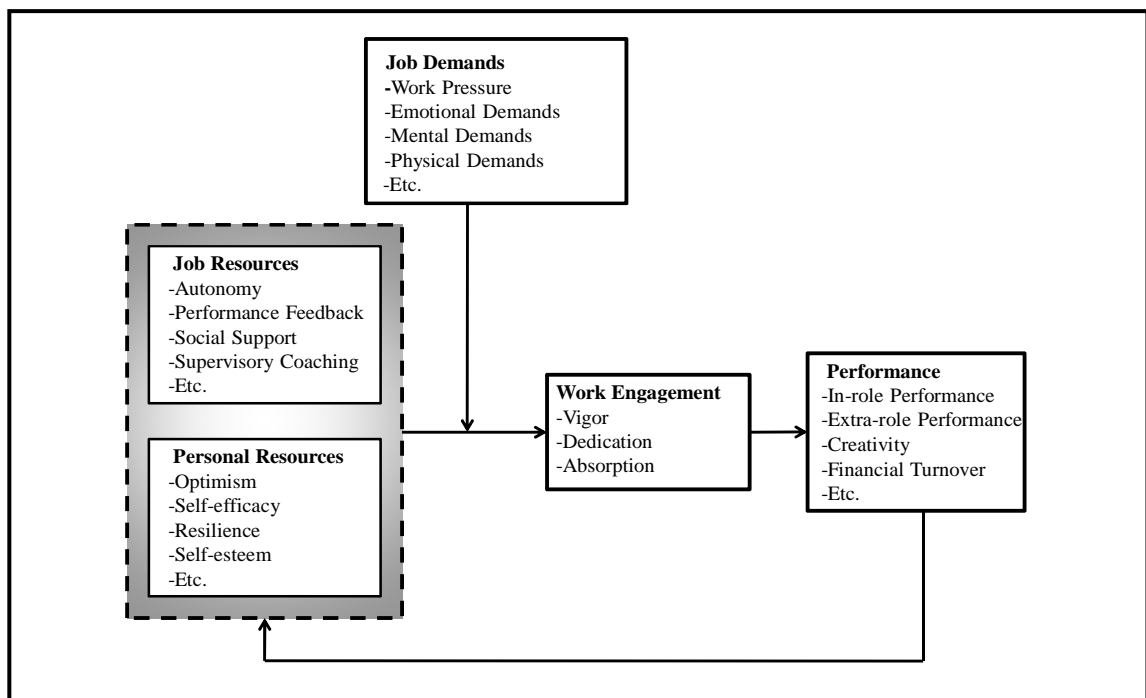


Abbildung 4: JD-R Modell von Arbeitsengagement (nach Bakker & Demerouti, 2008, S.218)

Für die Forscher wirken auf das Arbeitsengagement zwei Einflussfaktoren: Arbeitsressourcen und personale Ressourcen.

Arbeitsressourcen beziehen sich auf körperliche, soziale oder organisationale Aspekte der Arbeit, die Arbeitsanforderungen und die damit zusammenhängenden körperlichen und psychischen Kosten minimieren, für das Erreichen arbeitsbezogener Ziele hilfreich sind und das Lernen und die persönliche Entwicklung fördern. Beispiele sind soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, Rückmeldung, Autonomie oder Anforderungsvielfalt (Bakker & Demerouti, 2008).

Hobfoll, Johnson, Ennis und Jackson (2003, nach Bakker & Demerouti, 2008) verstehen unter personalen Ressourcen „positive self-evaluations that are linked to resiliency and refer to individuals' sense of their ability to control and impact upon their environment successfully“ (S.213). Bei den personalen Ressourcen kommen demnach Merkmale aus den Bereichen Emotionalität, Erwartungen/Überzeugungen sowie Kompetenzen zu tragen. Beispiele sind Optimismus, Selbstwirksamkeitserwartung oder Kohärenzgefühl (Weber, 2002).

Drei Annahmen sind im JD-R Modell von Arbeitsengagement von zentraler Bedeutung:

1. Arbeitsressourcen bewirken einen motivationalen Prozess, der zu Arbeitsengagement führt.
2. Arbeitsressourcen werden besonders dann wichtig, wenn Beschäftigte mit hohen Arbeitsanforderungen konfrontiert sind.
3. Arbeitsressourcen und personale Ressourcen können Arbeitsengagement unabhängig voneinander voraussagen.

Für den Unternehmenserfolg sind die Auswirkungen des Arbeitsengagements von besonderer Bedeutung. Bakker und Demerouti (2008) zitieren einige Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement und Leistung belegen. Sie gehen davon aus, dass es dafür mindestens vier Gründe gibt.

Den ersten Grund sehen sie im Erleben positiver Emotionen. Dabei berufen sie sich auf eine Untersuchung von Schaufeli und Van Rhenen aus dem Jahr 2006, in der herausgefunden wurde, dass engagierte Mitarbeiter oft positive Emotionen erleben. Auch Bierhoff et al. (2006) sehen in ihrem Modell des freiwilligen Arbeitsengagements die positive Stimmung als direkten Prädiktor für das Arbeitsengagement. Glückliche Menschen sind nicht nur selbstsicherer, optimistischer und aufgeschlossener sondern auch hilfsbereiter.

Auch die Gesundheit steht in Zusammenhang mit dem Engagement. Bakker und Demerouti gehen davon aus, dass engagierte Mitarbeiter aufgrund ihrer guten Gesundheit bessere Leistungen erbringen. Dass Engagement im Zusammenhang mit Gesundheit steht, wird auch durch die Ansicht einiger Autoren verdeutlicht, die Arbeitsengagement als Gegenteil von Burnout ansehen (vgl. Bakker & Leiter, 2010).

Wie auch Bierhoff et al. (2006) nehmen Bakker und Demerouti des Weiteren an, dass die Übertragung von Engagement von einem Mitarbeiter auf den/die Anderen die Team-Leistung erhöhen kann. Dies beruht vor allem auf der positiven Stimmung im Team und der erhöhten Hilfsbereitschaft. „Der individuelle Erfolg wird also in der Tendenz gegenüber dem Erfolg der Gesamtgruppe zurückgestellt“ (Bierhoff et al., 2006, S.41).

Der letzte wichtige Grund für die erhöhte Produktivität engagierter Mitarbeiter ist deren Fähigkeit, Arbeits- und personale Ressourcen zu mobilisieren. Bakker und Demerouti verweisen auf Untersuchungen, in denen festgestellt wurde, dass sich Engagement und Ressourcen gegenseitig positiv beeinflussen. Dies wird vor allem damit begründet, dass Mitarbeiter mit hohen Ausprägungen bei den personalen Ressourcen besser Arbeitsressourcen aktivieren und dadurch engagierter sind. Engagierte Arbeiter, die gute Leistungen erbringen, sind in weiterer Folge in der Lage, ihre Ressourcen erneut zu mobilisieren. Das Modell postuliert daher eine positive Aufwärtsspirale von Ressourcen, Engagement und Leistung.

### **2.3 Persönlichkeit**

Das soeben erläuterte JD-R-Modell von Arbeitsengagement beinhaltet einige Hinweise auf die Einflussfaktoren von Arbeitsengagement. Sinnerfüllung im Beruf wird dabei von den Autoren im Gegensatz zu der Ansicht von May et al. (2004) nicht als zentrale Determinante angedacht (vergleiche Kapitel 2.2.3). Dieser Umstand unterstützt die Ansicht von Weinert (2004, S.171): „In Bereichen wie Berufsberatung, Personalauswahl und Platzierung werden Verfahren angewandt, die zwar die Stärken und Schwächen einer Person beschreiben, aber keine Angaben darüber machen, was eine Person eigentlich tun möchte ...“

Sinnerleben in der Arbeit und in weiterer Folge das Engagement hängen aber wesentlich davon ab, ob Menschen ihre Interessen in der Arbeit umsetzen können. Dies deckt sich mit der Meinung von Rolfs (2001). Er nimmt an, dass „das Interesse an einer Tätigkeit eine bedeutsame Voraussetzung für ein positives Erleben der Arbeit darstellt und darüber hinaus noch mit positiven Verhaltenskonsequenzen verbunden ist“ (S. 1). Auch Schmid (2009)



vertritt die Ansicht, dass das Sinnerleben im Beruf davon abhängig ist, „ob Mensch und Beruf, Mensch und Tätigkeit sowie Mensch und Organisation zueinander passen“ (S.40).

Eine Passung zwischen Person und Beruf ist dann optimal gegeben, wenn die individuelle Orientierung mit der Orientierung des Berufes übereinstimmt. Besonders intensiv hat sich John Holland mit den beruflichen Interessen auseinandergesetzt. Für ihn sind berufliche Interessen „ein integraler Bestandteil der Persönlichkeit eines Menschen“ (Haupt, 2007, S.53).

Der Abschluss der theoretischen Überlegungen widmet sich daher ausgewählten Aspekten der Persönlichkeit, die mit Sinnerleben im Beruf sowie Arbeitsengagement in Beziehung gebracht werden können. An dieser Stelle muss vorausgeschickt werden, dass das Verhalten des Menschen von Situation zu Situation variieren kann. Für eine zuverlässige Beurteilung sind daher möglichst viele Kontextinformationen nötig. Der Diskussion, ob eher grobe oder differenzierte Persönlichkeitsmerkmale Verhalten besser vorhersagen, soll dadurch Rechnung getragen werden, dass mit den beruflichen Interessen und der Selbstwirksamkeitserwartung feinkörnige Taxonomien und mit der Big-5-Typologie eine grobe Kategorie für die vorliegende Untersuchung herangezogen werden.

### 2.3.1 Hollands Theorie beruflicher Interessen

Holland beschäftigt sich in seiner Berufswahl-Theorie mit dem guten Zusammenpassen zwischen der Person und deren Arbeitsrolle. In Anlehnung an Weinert (2004), Jörin Fux (2005) und Haupt (2007) werden im Folgenden die vier Grundannahmen, auf denen Hollands Überlegungen aufbauen, dargestellt.

Die erste zentrale Annahme Hollands ist, dass berufliche Interessen integraler Bestandteil der Persönlichkeit einer Person sind und Menschen daher durch verschiedene Interessentypen charakterisiert werden können. In einem Analogieschluss geht er bei seiner zweiten Annahme davon aus, dass sich auch berufliche Umwelten durch ihre Rahmenbedingungen, Tätigkeits- und Anforderungsstrukturen sowie den beruflichen Interessen ihrer Mitarbeiter unterscheiden. Berufliche Umwelten sind daher denselben Charakteristika zuordenbar wie die Personen. Holland unterscheidet sechs Interessens- und dazu korrespondierende Umwelttypen:

- *Praktisch-technische Interessen/Umwelten (realistic – R):*

„Realistische“ Personen mit praktisch-technischen Interessen bevorzugen Tätigkeiten, die ein besonders Maß an Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern und zu konkreten, zweckmäßigen und sichtbaren Ergebnissen führen. Sie nutzen praktische Überzeugungen und Kompetenzen bei der Problemlösung. Dies trifft besonders auf den mechanischen, technischen und landwirtschaftlichen Bereich zu.

- *Wissenschaftliche Interessen/Umwelten (investigative – I):*

Der „intellektuelle“ Typ bevorzugt Tätigkeiten, in denen er sich mit physischen, biologischen und kulturellen Phänomenen durch systematische Beobachtung und Forschung auseinandersetzen kann. Die Problemlösung basiert auf sorgfältigen Analysen und dem Einholen von Informationen. Diese Interessen können vor allem im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich verfolgt werden.

- *Künstlerisch-sprachliche Interessen/Umwelten (artistic – A):*

„Künstlerische“ Menschen präferieren offene und unstrukturierte Aktivitäten, die eine künstlerische Selbstdarstellung oder die Schaffung kreativer Produkte erlauben. Personen mit künstlerisch-sprachlichen Interessen haben ein offenes Wertesystem und lösen Probleme bevorzugt mit Hilfe von Intuition und Originalität. Ihre Umwelt ist dem Bereich Sprache, Kunst, Musik und Schauspiel zuzuordnen.

- *Soziale Interessen/Umwelten (social – S):*

Die „soziale Person“ strebt nach Tätigkeiten und Situationen, in denen sie sich mit anderen Menschen in Unterricht, Lehre, Ausbildung, Versorgung oder Pflege befassen kann. Die Stärke dieses Interessentyps liegt im Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen. Probleme werden daher mit Hilfe von Sozialkompetenzen gelöst.

- *Unternehmerische Interessen/Umwelten (enterprising – E):*

Der „unternehmerische“ Typ bevorzugt Tätigkeiten und Situationen, bei denen er andere mit Hilfe der Sprache oder anderer Mittel beeinflussen und führen kann. Seine Stärken liegen in der Führungs- und Überzeugungsqualität. Dementsprechend werden Probleme aus Sicht der persönlichen Einflussnahme wahrgenommen und durch korrigierendes Eingreifen gelöst. Ideales Umfeld für diesen Interessentyp sind daher Management, Verkauf und Werbung.

- *Konventionelle Interessen/Umwelten (conventional – C):*

Der „konventionelle“ Typ strebt nach Tätigkeiten, bei denen der strukturierte sowie regelhafte Umgang mit Informationen im Vordergrund steht. Seine Stärken liegen im Bereich rechnerischer und geschäftlicher Fähigkeiten. Personen, die hier ausgeprägte Interessen haben, erzielen daher oftmals hohe Kompetenz in den Bereichen Verwaltung und Geschäftssystemen.

Diese Typen sind Idealtypen und kennzeichnen die Eckpunkte eines Hexagons. Der Mensch, als vielseitiges Wesen, kann aber nicht nur anhand einer dieser Typen charakterisiert werden. Da die meisten Personen Mischtypen entsprechen, hat Holland die sechs Typen miteinander verbunden. Durch die räumliche Anordnung der Typen im Hexagon, soll ihre Ähnlichkeit zum Ausdruck gebracht werden. Je geringer der Abstand der Typen zueinander ist, umso ähnlicher sind sie und umgekehrt. Die Ähnlichkeit der Interessentypen, also die Nähe der Buchstaben eines individuellen Interessencodes, liefert den Kennwert der Konsistenz. Sie drückt die Stimmigkeit eines individuellen Profils aus. Nach Meinung Hollands ist das berufliche Verhalten von Personen mit konsistenten Interessensprofilen stabiler und dadurch besser prognostizierbar. Abbildung 5 verdeutlicht diese Zusammenhänge.

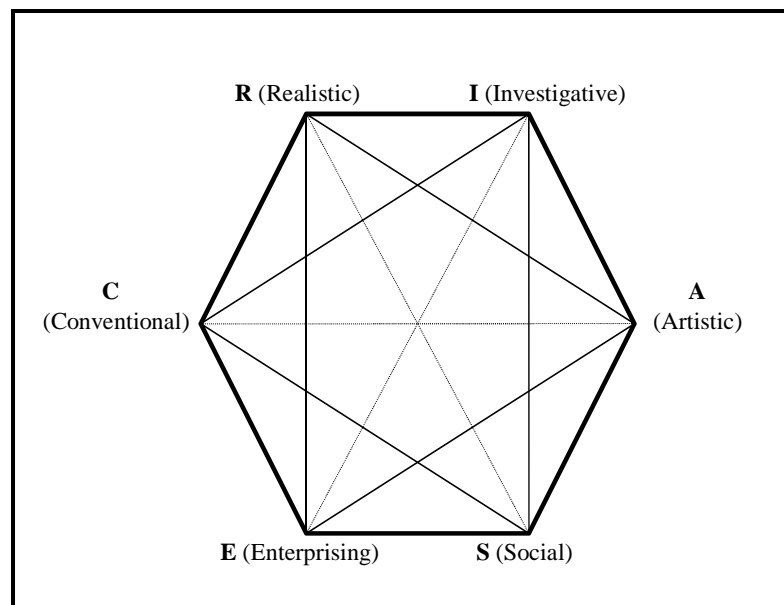


Abbildung 5: Das hexagonale Modell der sechs Holland-Dimensionen (nach Vannotti, 2005, S.15)

Ein anderer Kennwert, der zur Charakterisierung eines Interessenprofils herangezogen wird, ist die Differenziertheit. Sie drückt die Unterschiedlichkeit der Dimensionswerte innerhalb eines Profils aus und kann als Maß für die Eindeutigkeit der Prioritätensetzung verwendet werden.

Holland geht in seiner Theorie des Weiteren davon aus, dass sich einerseits Personen jene Berufe und Arbeitsstellen auswählen, in denen sie ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten einsetzen, sowie ihre Einstellungen und Werte ausdrücken können. Auf der anderen Seite suchen sich auch die Organisationen (Arbeitsumwelten) durch Auswahl der Bewerber jene Personen aus, die zu ihnen „passen“. Konsequenz dieser Selektion ist, dass jeder Beruf und jede Arbeitsumwelt von einem bestimmten Persönlichkeitstyp dominiert wird. Der Code-Vergleich zwischen individuellem Interessensprofil und Umweltprofil wird durch die Kongruenz ausgedrückt. Dieses Maß der Passung wird mit positiven Konsequenzen bezüglich der Einstellungen und Reaktionen von Mitarbeitern in Verbindung gebracht. Bei guter Passung agieren die Personen stärker intrinsisch motiviert (Hohner, 2006). Da die Kongruenz in verschiedenen graduellen Abstufungen vorhanden sein kann, kann sie auch zu verschiedenen Graden von Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsengagement führen.

Vierte Annahme von Holland ist, dass das berufliche Verhalten maßgeblich „durch die Interaktion zwischen der Persönlichkeitsstruktur und der Struktur der Berufswelt/Arbeitsumgebung“ (Jörin Fux, 2005, S.72) bestimmt ist. Das heißt, die Wirkungen von Umwelten auf Personen werden durch die Persönlichkeits- und Interessensprofile der anderen Personen, die sich in dieser Umwelt befinden, vermittelt.

Weinert (2004, S. 165) zieht, basierend auf den Annahmen des Person-Job-Fit-Modells von Holland, drei für die Erforschung von Einstellungen und Verhalten am Arbeitsplatz relevante Schlüsse:

1. Personen, die zu ihrer Arbeitsumwelt passen, sind zufriedener. Sie werden daher weit weniger versuchen, die Arbeitsumwelt zu verändern als inkongruente Personen.
2. Personen, die inkongruent zu ihrer Arbeitsumwelt sind, stehen einer dominanten Umwelt gegenüber. Als Konsequenz wird die Umwelt die Person darauf drängen sich in Richtung Kongruenz zu verändern. Es wird eine Anpassung der Person an ihre Arbeitsumwelt erwartet.
3. Wenn Personen in einer zu ihnen inkongruenten Umwelt sind, dann werden sie versuchen die Umwelt zu verändern, sie zu verlassen oder sich anzupassen. Diejenigen

Personen, die eine konsistente und differenzierte Persönlichkeit haben, werden eher versuchen, die Umwelt zu verändern bzw. sie zu verlassen. Im Gegensatz dazu werden inkonsistente und undifferenzierte Personen sich eher anpassen.

Moser und Schmook (2006, S.238) kritisieren an Hollands Theorie, „dass sowohl die Person als auch die berufliche Umwelt als weitgehend unveränderlich und vor allem als unabhängig voneinander betrachtet werden.“ Auch die Kodierung der beruflichen Umwelt scheint nicht immer der Komplexität der jeweiligen Arbeitsstelle gerecht zu werden. Trotz dieser Kritik hat die Theorie der beruflichen Interessenskongruenz eine breite Anwendung gefunden. Dies wird unter anderem dadurch deutlich, dass fünf der sechs im amerikanischen Raum am häufigsten verwendeten Interessentests auf der Auswertung nach den Holland-Typen basieren (Rolfs, 2001; Haupt, 2007). Jörin Fux (2005) zitiert in ihrer Dissertation 256 Publikationen, die unterschiedliche Aspekte der Holland-Forschung thematisieren.

Auch im Zusammenhang mit Persönlichkeitsmerkmalen wurden die RIASEC-Typen häufig untersucht (vgl. Haupt, 2007). Demnach korreliert der kreative Typ vor allem positiv mit Offenheit für Erfahrungen, der soziale Typ mit Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und sozialer Verträglichkeit. Unternehmerische Interessen hängen positiv mit emotionaler Stabilität und negativ mit sozialer Verträglichkeit zusammen. Konventionelle Interessen stehen im Gegensatz dazu vor allem mit Gewissenhaftigkeit in Zusammenhang. Für die praktisch-technischen und die wissenschaftlichen Interessentypen konnten keine deutlichen Entsprechungen im Persönlichkeitsbereich erhoben werden.

Das RIASEC-Modell von Holland wird nicht nur bei der Berufswahl eingesetzt, sondern kommt auch bei der empirischen Erforschung von Einstellung und Verhalten am Arbeitsplatz zur Anwendung. Insbesondere die individuelle Leistung, die Arbeitszufriedenheit sowie der Verbleib im jeweiligen Beruf wurden im Zusammenhang mit der Kongruenz untersucht (vgl. Vannotti, 2005; Jörin Fux, 2005).

Vannotti (2005) konnte in seiner Dissertation feststellen, dass das Konstrukt der Kongruenz als verbindendes Element zahlreicher Berufs- und Laufbahntheorien anzusehen ist. Er kritisiert, dass bei der Theorie Hollands die kognitiven Prozesse, die zum Berufswahl-Ergebnis führen, nicht beleuchtet werden. In Anlehnung an die „Social Cognitive Career Theory“ (SCCT) verweist er auf die Selbstwirksamkeit als zentralen kognitiven Mechanismus

der Berufswahl. „Menschen suchen sich berufliche Tätigkeiten, bei denen sie das Vertrauen haben, dass sie diese erfolgreich ausüben können“ (Vannotti, 2005, S.11). Dieses Zitat macht verständlich, warum Nerdinger (2004, S.15) die Selbstwirksamkeitserwartung als „ein besonders wichtiges Personenmerkmal für die Bewältigung von Leistungssituationen“ ansieht.

Aufgrund dieser Ausführungen kann davon ausgegangen werden, dass der Selbstwirksamkeitserwartung auch im Zusammenhang mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement eine bedeutende Rolle zu kommt. Das folgende Kapitel befasst sich daher mit dieser wichtigen personalen Ressource.

### 2.3.2 Die Selbstwirksamkeitserwartung

Die „Selbstwirksamkeitserwartung ist die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenz bewältigen zu können“ (Schwarzer, 2002, S.521). Wenn Menschen nicht davon überzeugt sind, dass durch ihr Handeln die gewünschten Ergebnisse erreicht werden können, ist es sehr unwahrscheinlich, dass ein Versuch unternommen wird, die Handlung überhaupt auszuführen. Das Gefühl der Selbstwirksamkeit bestimmt daher in großem Ausmaß die Zielsetzung, Anstrengung und Ausdauer einer Person. Aber auch wie Erfolg oder Misserfolg auf unser zukünftiges Verhalten einwirken, ist unter anderem durch die Selbstwirksamkeitserwartung vermittelt.

Das Konzept der Selbstwirksamkeit (self-efficacy) beruht auf der sozial-kognitiven Lerntheorie von Bandura (vgl. Bandura, 1979). Seiner Meinung nach wird die Selbstwirksamkeitserwartung vor allem auf drei Wegen aufgebaut. Durch eigene Erfolgserfahrungen, durch Verhaltensmodelle sowie durch Überredung (Schwarzer, 2002).

Obwohl die Selbstwirksamkeit als Persönlichkeitseigenschaft angesehen wird, durch die das Verhalten und die Reaktionen einer Person relativ gut vorhersagbar sind, ist sie auch durch die Situation bestimmt. In der Literatur wird daher zwischen einer allgemeinen und einer situationsspezifischen Selbstwirksamkeit unterschieden. Erstere bezieht sich auf breite Lebensbereiche und drückt die optimistische Einschätzung aus, Anforderungen des Lebens bewältigen zu können (Schwarzer, 2002). Beispiel für einen spezifischeren Bereich ist die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Zur Erhebung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung stehen im deutschsprachigen Raum verschiedene Messinstrumente zur Verfügung (vgl. Vannotti, 2005).

Das Konzept der Selbstwirksamkeit ist auch in der Organisations- und Personalpsychologie zu einem wichtigen Konstrukt geworden. In diesem Bereich wird vor allem der Zusammenhang mit Arbeitsverhalten, Arbeitsleistung und Stressbewältigung erforscht (vgl. Jex & Bliese, 1999; Höge, 2002; Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker, 2010). Bakker und Demerouti (2008) berichten von einer Untersuchung, in der festgestellt wurde, dass Arbeiter, die hohe Werte auf der „Utrecht Work Engagement Scale“ erzielen, unter anderem auch eine hohe Selbsteffizienz aufweisen. Eine mögliche Erklärung für diesen Zusammenhang ist, dass Personen mit hohen Kompetenzerwartungen berufliche Anforderungssituationen als Herausforderung interpretieren. Sie gehen positiver an diese heran und haben dadurch mehr Energie die Anforderungen zu bewältigen. Die Selbstwirksamkeitserwartung kann daher als wichtige personale Ressource angesehen werden, die mitverantwortlich dafür ist, dass mehr Herausforderung sowie Abwechslung im Beruf erlebt wird. Dies äußert sich in weiterer Folge in einer höheren Sinnerfüllung.

### 2.3.3 Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit

Weil das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) der Persönlichkeit auf dem Gebiet der Differentiellen Psychologie eine herausragende Stellung erlangt hat, wird auch in der vorliegenden Arbeit darauf Bezug genommen. Laut diesem Modell können die für das alltägliche Zusammenleben relevanten Persönlichkeitseigenschaften durch fünf Dimensionen erfasst und beschrieben werden (vgl. Friedman & Schustack, 2004; Haupt, 2007). Hierbei handelt es sich um:

- *Extraversion (Aufgeschlossenheit)*: Extravertierte Menschen lassen sich als gesellig, gesprächig, aktiv, enthusiastisch, abenteuerlustig, optimistisch und herzlich beschreiben. Sie bevorzugen Anregungen und Aufregungen.
- *Soziale Verträglichkeit*: Sozial verträgliche Menschen sind hilfsbereit, verständnisvoll, warmherzig und wohlwollend. Aufgrund ihres starken Harmoniebedürfnisses ist zwischenmenschliches Vertrauen für sie sehr wichtig.
- *Gewissenhaftigkeit*: Personen, die auf dieser Dimension eine hohe Ausprägung haben sind im Allgemeinen ordentlich, zuverlässig, gut organisiert, verantwortungsvoll und ehrgeizig.
- *Neurotizismus (emotionale Instabilität)*: Neurotische Menschen sind tendenziell nervös, reizbar, unsicher, angespannt und besorgt. Ihr Denken ist durch Sorge um ihre Gesundheit geprägt und sie sind weniger gut in der Lage, Stresssituationen erfolgreich zu bewältigen und ihre Bedürfnisse zu kontrollieren.

- *Offenheit für Erfahrungen*: Personen mit hohen Werten in Offenheit für Erfahrungen erscheinen im Alltag als wissbegierig, fantasievoll, einfallsreich, originell und kreativ. Sie sind auf der Suche nach neuen Erfahrungen und bevorzugen die Abwechslung. Dies äußert sich unter anderem in vielfältigem kulturellem und künstlerischem Interesse.

Schnell und Becker (2006, 2007) haben unter anderem den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Sinnerfüllung untersucht. Laut ihren Ergebnissen konnten 16% der Varianz von Sinnerfüllung durch die Big Four (Neurotizismus, Extraversion/Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) aufgeklärt werden. Mit Ausnahme der emotionalen Instabilität leisteten alle Persönlichkeitsmerkmale einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Sinnerfüllung.

In der organisationspsychologischen Forschung wurden diese Persönlichkeitsvariablen vor allem bei der Vorhersage beruflicher Leistung untersucht. Auch im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit gibt es einige Studien (z.B. Abele, Cohrs & Dette, 2006; Sutin, Costa, Miech & Eaton, 2009). Demnach sind insbesondere die Eigenschaften Extraversion und emotionale Stabilität als Determinanten der Arbeitszufriedenheit anzusehen.



### 3 Zentrale Aspekte der Arbeit und Ableitung der Hypothesen

*Ein Arbeitender ist stets Privatperson, Berufstätiger und Staatsbürger zugleich. Demzufolge sollten ihm auch drei entsprechende Bereiche zur Verfügung stehen, um Sinnerfüllung zu verwirklichen: sein ganz persönlicher und familiärer Lebensraum, sein Beruf und Arbeitsplatz und schließlich Staat und Gesellschaft. Dabei kann vielleicht sogar der ein oder andere Bereich als Kompensation dafür herangezogen werden, daß auf dem erwünschten Feld die Realisation sinnvoller Arbeit mißlingt. (Böckmann, 2008, S.65)*

In der arbeitspsychologischen Forschung wurden einige Hypothesen über die möglichen Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit aufgestellt (vgl. Hoff, 1986; Ulich, 2005). Diese Arbeit orientiert sich an der Interaktionshypothese: „Erlebens- und Verhaltensweisen in der Arbeitstätigkeit beeinflussen Erleben und Verhalten in der Freizeit *und* umgekehrt“ (Ulich, 2005, S.502). Daher werden im Folgenden, obwohl diese Arbeit den Titel „Sinnerfüllung im Beruf“ trägt, auch Hypothesen in Zusammenhang mit genereller Sinnerfüllung formuliert und geprüft.

Die referierten theoretischen Konzepte und bisherige empirische Befunde haben gezeigt, dass das Erleben von Sinn ein wichtiger Faktor für das Wohlbefinden des Menschen ist. In der existenzanalytischen Grundhypothese (Karazman, 1996) wird davon ausgegangen, dass ein sinnerfülltes Arbeitsleben die Entwicklung von Gesundheit unterstützt. In Hypothese 1a wird geprüft, ob der postulierte positive Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Wohlbefinden bestätigt werden kann. Empirisches Fundament für diese Hypothese liefern vor allem zwei Untersuchungen. Karazman (1996) stellte in einer Studie mit Busfahrern fest, dass Fahrer mit Sinnfindung im Arbeitsleben körperlich und seelisch gesünder waren und einen späteren Übertritt in den Ruhestand wünschten als Fahrer ohne Sinnfindung im Beruf. Nindl (2001) konnte in einer Untersuchung mit Lehrern nachweisen, dass es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an mangelnder Sinnerfüllung und der Schwere des Burnouts gibt.

In Anlehnung an die Untersuchungen von Zika und Chamberlain (1992) sowie Schnell (2009) wird des Weiteren der positive Zusammenhang zwischen genereller Sinnerfüllung und Wohlbefinden überprüft (Hypothese 1b).

Schon Hackman und Oldham verweisen in ihrem Job-Characteristics Model unter anderem auf die Beziehung zwischen Bedeutsamkeit der eigenen Arbeitstätigkeit und deren Auswirkung auf die Arbeit. In ihrem Modell wirkt sich die Bedeutsamkeit der Aufgabe auf die intrinsische Motivation und somit die Arbeitsleistung, die Arbeitszufriedenheit und die Abwesenheit/Fluktuation aus (Ulich, 2005). Auch May et al. (2004) gingen in einer Untersuchung mit Mitarbeitern einer Versicherung von dem Zusammenhang zwischen Sinnhaftigkeit und intrinsischer Arbeitsmotivation aus und erweiterten diesen auf das Engagement. Aufgrund ihrer Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass Sinnerleben im Beruf in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitsengagement steht (Hypothese 2).

Im Gegensatz zu Sinnerfüllung im Beruf ist Arbeitszufriedenheit ein sehr intensiv beforschtes Thema der Arbeits- und Organisationspsychologie. Zur Beurteilung der Arbeitszufriedenheit und des Organisationsklimas werden in der Literatur häufig die Fehlzeiten und die Fluktuationsrate als Maßzahl herangezogen. Für Moser und Schmook (2006, S.246) ist die Fluktuation „ein besonders naheliegender Indikator misslungener organisationaler Sozialisation.“ Weil davon ausgegangen werden kann, dass Sinnerfüllung im Beruf sowie Arbeitsengagement positiv mit Arbeitszufriedenheit in Beziehung stehen, wird angenommen, dass auch diese zwei Aspekte in der Mitarbeiterbindung Ausdruck finden (Hypothese 3).

Arbeitsengagement wird oft mit Leistung in Verbindung gebracht. Bakker und Demerouti (2008) stellten sich die Frage, warum engagierte Mitarbeiter häufig bessere Leistungen erzielen. Eine Ursache sehen sie in der Gesundheit. In Hypothese 4 wird daher geprüft, ob ein positiver Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und Arbeitsengagement besteht. Da sich Wohlbefinden aus verschiedenen Aspekten zusammensetzt, wird des Weiteren untersucht, welcher Aspekt von Wohlbefinden den größten Einfluss auf das Auftreten von Arbeitsengagement hat. Aufgrund der Definition von Arbeitsengagement von Schaufeli et al. (siehe Kapitel 2.2.4.1) wird angenommen, dass vor allem das Stimmungsniveau einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Arbeitsengagement leistet.

In Bezug auf Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden wird abschließend der Frage nachgegangen, ob der von May et al. (2004) postulierte positive Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement durch das Erleben positiver Emotionen vermittelt wird (Hypothese 5). Grund für diese Annahme sind die Ausführungen

von Meller und Ducki (2002) und Bakker und Demerouti (2008). Während für die Einen das Erleben von Sinn zu positiven Emotionen führt, gehen die Anderen davon aus, dass unter anderem positive Emotionen der Grund für das Auftreten von Arbeitsengagement sind.

Es gibt in der Arbeits- und Organisationspsychologie einige Untersuchungen über die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die physische und psychische Gesundheit des Menschen (vgl. Höge, 2002; Ulich, 2005). Tätigkeitsmerkmale werden in die drei Kategorien Anforderungen, Belastungen und Ressourcen unterteilt. Zentrales Problem hierbei ist, dass verschiedene Personen auf dieselben äußeren Bedingungen sehr unterschiedlich reagieren. Bei der Bewältigung von Anforderungen und Belastungen spielen also personale Ressourcen eine zentrale Rolle. Auch beim Ausmaß der Sinnerfüllung und des Arbeitsengagements kann davon ausgegangen werden, dass dieses nicht nur durch die Merkmale des Arbeitskontextes sondern auch durch die Persönlichkeit des Menschen beeinflusst wird. Einen weiteren Schwerpunkt dieser Untersuchung bilden daher Hypothesen, die sich hinsichtlich des Sinnerlebens und des Arbeitsengagements mit Persönlichkeitsmerkmalen, Arbeitsressourcen, und Arbeitsbelastungen befassen.

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Sinn stellte sich Schnell mehrmals die Frage, ob es von der Persönlichkeit abhängt, dass das Leben als sinnerfüllt erlebt wird (z.B. Schnell, 2004; Schnell und Becker, 2006; Schnell, 2010). Es zeigte sich, dass das Erleben von Sinn durch die Big Five in moderatem Maß vorausgesagt werden kann. Bisherige Untersuchungen weisen den einzelnen Eigenschaften bei der Vorhersage unterschiedliche Bedeutung zu. In Anlehnung an Nindl (2001) und Schnell (2004) wird vor allem für die emotionale Stabilität und die Extraversion ein positiver Zusammenhang mit Sinnerfüllung erwartet (Hypothese 6a und 6b).

Auch im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit wurden die Big Five häufig untersucht (z.B. Abele et al., 2006). Demnach können, gleich wie für Sinnerfüllung, insbesondere die Extraversion und die emotionale Stabilität als Determinanten der Arbeitszufriedenheit angesehen werden. Da sich Arbeitszufriedenheit auch in Arbeitsengagement äußert, wird in Hypothese 7 geprüft, in wie weit Arbeitsengagement durch Persönlichkeitsmerkmale vorausgesagt werden kann. Es wird angenommen, dass vor allem Extraversion und Neurotizismus zur Varianzaufklärung von Arbeitsengagement beitragen.

Die Selbstwirksamkeitserwartung kann als wichtige personale Ressource angesehen werden. Sie ist mitverantwortlich dafür, dass das Leben herausfordernd und abwechslungsreich gestaltet wird. Es wird daher angenommen, dass zwischen Selbstwirksamkeit und Sinnerfüllung ein positiver Zusammenhang besteht (Hypothese 8a und 8b). Wegen der Bedeutung für Arbeitsverhalten, Leistung und Stressbewältigung wird dieses Konstrukt auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie häufig untersucht. Basierend auf den Ausführungen von Bakker und Demerouti (2008) wird davon ausgegangen, dass Selbstwirksamkeit und Arbeitsengagement positiv korrelieren (Hypothese 9).

Wenn die Selbstwirksamkeitserwartung einerseits für das Erleben von Sinn und für das Auftreten von Arbeitsengagement von Bedeutung ist und andererseits das Arbeitsengagement auf die Sinnerfüllung zurückzuführen ist, liegt der Schluss nahe, dass Sinnerfüllung im Beruf eine vermittelnde Rolle zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitsengagement einnimmt. In Hypothese 10 wird diese Annahme mittels Mediatoranalyse geprüft.

Des Weiteren wird untersucht, ob die für den Stressprozess postulierte Moderatorfunktion (vgl. Jex & Bliese, 1999) von Selbstwirksamkeit bestätigt werden kann. Es wird angenommen, dass diese personale Ressource sowohl den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerleben im Beruf (Hypothese 11a) als auch zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsengagement beeinflusst (Hypothese 11b).

Laut Ergebnissen der europäischen Wertestudie (Friesl, Hamachers-Zuba & Polak, 2009) ist 68% der 1500 befragten ÖsterreicherInnen eine interessante Tätigkeit im Beruf besonders wichtig. Nur übertroffen von dem Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz (72%), liegt dieses Bedürfnis damit gleichauf mit der Erwartung einer guten Bezahlung auf dem zweiten Platz. Besonders intensiv hat sich John Holland mit den beruflichen Interessen auseinandergesetzt. Es wird angenommen, dass bei guter Passung die Personen stärker intrinsisch motiviert agieren. Dies führt zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit und in weiterer Folge zu einer gesteigerten Produktivität (Vannotti, 2005). Aufgrund dieser Ausführungen wird im Zusammenhang mit beruflicher Interessenskongruenz, Arbeitsengagement und beruflicher Sinnerfüllung eine weitere Mediatoranalyse durchgeführt (Hypothese 12). Es wird erwartet, dass der Zusammenhang zwischen beruflicher Interessenskongruenz und Arbeitsengagement durch die Sinnerfüllung vermittelt wird.

Da nicht immer die Möglichkeit der beruflichen Interessensverwirklichung gegeben ist, geht Forschungsfrage 1 der Frage nach, ob der Zusammenhang zwischen Kongruenz und Sinnerfüllung im Beruf von der Anforderungsvielfalt beeinflusst wird.

Forschungsfrage 2 beschäftigt sich mit den bisher gefundenen Zusammenhängen zwischen Hollands Theorie beruflicher Interessen und dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit. Wenn Sinnerfüllung und Arbeitsengagement durch bestimmte Persönlichkeitseigenschaften vorausgesagt werden können, müsste dies, aufgrund Hollands Behauptung, Interessen seien nichts anderes als Persönlichkeitseigenschaften, auch durch die RIASEC-Dimensionen möglich sein. In Hypothese 6a und 7 wurde postuliert, dass vor allem die Extraversion und die emotionale Stabilität mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement in Zusammenhang stehen. Wenn bisherige Untersuchungen (vgl. Haupt, 2007), gezeigt haben, dass vor allem der soziale Typ mit Extraversion positiv und der unternehmerische Typ mit Neurotizismus negativ korreliert, sollten diesen zwei Interessentypen auch mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement in Verbindung stehen. Aufgrund der vorliegenden Stichprobenverteilung (siehe Kapitel 4.3) ist keine Varianzanalyse der RIASEC-Dimensionen hinsichtlich beruflichem Sinnerleben und Arbeitsengagement möglich. Es wird daher geprüft, ob sich Sozialberufe und Nicht-Sozialberufe bezüglich dieser Dimensionen unterscheiden.

### **3.1 Zusammenfassung der aufgestellten Hypothesen und der explorativen Fragestellungen**

Hypothese 1a: *Sinnerfüllung im Beruf* korreliert positiv mit den Skalen zur Erfassung von *Wohlbefinden (Stimmungsniveau, allgemeine Lebenszufriedenheit und körperliches Wohlbefinden)*.

Hypothese 1b: Das Auftreten von *generell erlebter Sinnerfüllung* steht in positivem Zusammenhang mit *Wohlbefinden (Stimmungsniveau, allgemeine Lebenszufriedenheit und körperliches Wohlbefinden)*.

Hypothese 2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen *Sinnerfüllung im Beruf* und *Arbeitsengagement*.

- Hypothese 3: Das Erleben von *Sinnerfüllung im Beruf* und von *Arbeitsengagement* ist bei Personen, die in absehbarer Zeit einen *Arbeitsplatzwechsel* vornehmen wollen, niedriger ausgeprägt als bei Personen ohne Kündigungsabsicht.
- Hypothese 4: Die Ausprägungshöhe des *Wohlbefindens* (*Stimmungsniveau*, *allgemeine Lebenszufriedenheit* und *körperliches Wohlbefinden*) steht in einem positiven Zusammenhang mit *Arbeitsengagement*. Es wird angenommen, dass vor allem das *Stimmungsniveau* zur Vorhersage von *Arbeitsengagement* einen signifikanten Beitrag leistet.
- Hypothese 5: Der Zusammenhang zwischen *Sinnerfüllung im Beruf* und *Arbeitsengagement* wird durch das *Stimmungsniveau* vermittelt. (Mediatorhypothese)
- Hypothese 6a: *Berufliche Sinnerfüllung* kann in einem moderaten Maß durch *Persönlichkeitseigenschaften* vorausgesagt werden. Es wird erwartet, dass vor allem *Extraversion* positiv und *Neurotizismus* negativ mit *Sinnerfüllung im Beruf* korreliert.
- Hypothese 6b: Das Auftreten von *genereller Sinnerfüllung* kann in einem moderaten Maß durch die *Big Five* vorausgesagt werden. Sinnerfüllte Personen sind erwartungsgemäß eher *extravertiert* und *emotional stabil*.
- Hypothese 7: *Persönlichkeitsmerkmale* sind in einem moderaten Maß für das Auftreten von *Arbeitsengagement* verantwortlich. Vor allem *Extraversion* und *Neurotizismus* tragen einen signifikanten Teil zur Varianzaufklärung von *Arbeitsengagement* bei.
- Hypothese 8a: Zwischen den Variablen *Selbstwirksamkeitserwartung* und *Sinnerfüllung im Beruf* kann ein positiver Zusammenhang erhoben werden.

- Hypothese 8b: Die *Selbstwirksamkeitserwartung* korreliert positiv mit der *generellen Sinnerfüllung*.
- Hypothese 9: *Selbstwirksamkeitserwartung* und *Arbeitsengagement* stehen miteinander in einem positiven Zusammenhang.
- Hypothese 10: *Sinnerfüllung im Beruf* vermittelt den Zusammenhang zwischen *Selbstwirksamkeitserwartung* und *Arbeitsengagement*. (Mediatorhypothese)
- Hypothese 11a: Arbeitsbelastungen und Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen das Sinnerleben in der Arbeit. Es wird angenommen, dass die *Selbstwirksamkeitserwartung* den Zusammenhang zwischen *Arbeitsbelastungen* und *beruflicher Sinnerfüllung* beeinflusst. (Moderatorhypothese)
- Hypothese 11b: Die *Selbstwirksamkeitserwartung* nimmt in der Beziehung zwischen *Arbeitsbelastungen* und *Arbeitsengagement* eine moderierende Rolle ein. (Moderatorhypothese)
- Hypothese 12: Der Zusammenhang zwischen *Interessenskongruenz* und *Arbeitsengagement* wird durch das *Sinnerleben im Beruf* vermittelt. (Mediatorhypothese)
- Forschungsfrage 1: Beeinflusst die *Anforderungsvielfalt* den Zusammenhang zwischen beruflicher *Interessenskongruenz* und *Sinnerfüllung im Beruf*? (Moderatorhypothese)
- Forschungsfrage 2: Unterscheiden sich Personen, die einen *Sozialberuf* ausüben in ihrem *beruflichen Sinnerleben* und in ihrem *Arbeitsengagement* von Personen, die nicht dieser Berufsgruppe angehören?

## 4 Untersuchungsmethode

In diesem Kapitel wird auf die Methoden der vorliegenden Untersuchung eingegangen. Neben der Beschreibung der Untersuchungsdurchführung werden Erläuterungen zur Stichprobe und zur Datenvorbereitung gemacht. Anschließend folgen Informationen über die verwendeten Messinstrumente und die zur Hypothesenprüfung eingesetzten statistischen Verfahren.

### 4.1 Untersuchungsdurchführung

Die Daten der vorliegenden Untersuchung wurden gemeinsam mit der Diplomandin Elke Siller<sup>1</sup> erhoben. Hierzu wurde ein 13-seitiger Fragebogen erstellt, der circa eine Bearbeitungszeit von 30 Minuten in Anspruch nahm.

Elke Siller verteilte die Papierversion des Fragebogens an Freunde, Bekannte und Verwandte. Um die Anonymität zu gewährleisten wurde dem Fragebogen ein leeres Kuvert zur Rückgabe beigelegt. Von den 200 ausgegebenen Fragebögen wurden 132 Stück ausgefüllt retourniert, was einer Rücklaufquote von 66% entspricht.

Ich erstellte eine Online-Version des Fragebogens um die Datenerhebung via Internet durchführen zu können. Es wurden ebenfalls Freunde, Bekannte und Verwandte gebeten an der Untersuchung teilzunehmen und in weiterer Folge den Link zum Online-Fragebogen an andere Personen weiterzuleiten. Nach vier Monaten wurde kein Zugriff auf die Online-Befragung mehr festgestellt und der Link daher geschlossen. Insgesamt wurde der Link 153 Mal geöffnet. 81 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt.

Die Daten der Papierversion und die der Online-Befragung wurden anschließend in SPSS zusammengefügt, sodass eine Stichprobe von N=213 Personen resultierte.

### 4.2 Datenaufbereitung

Der Fragebogen richtete sich an berufstätige Personen in einem befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnis. Aufgrund dieser Anforderung mussten sieben Personen wegen Selbständigkeit von der Untersuchung ausgeschlossen werden.

Da ein möglichst vollständiger Datensatz eine Voraussetzung für gehaltvolle Ergebnisse ist, wurden weitere sieben Fragebögen eliminiert, bei denen der Anteil fehlender Werte über 5%

---

<sup>1</sup> Frau Siller beschäftigte sich mit der arbeitspsychologischen Perspektive. In ihrer Arbeit wird untersucht, inwieweit unterschiedliche Aspekte einer Tätigkeit (wie Arbeitsbelastungen, Arbeitsressourcen, Flexibilitätsanforderungen und eine soziomoralische Atmosphäre im Unternehmen) mit Arbeitsengagement, erlebter Sinnerfüllung und Wohlbefinden korrelieren.



betrug. Bei der anschließenden Analyse des Datensatzes konnte kein auffälliges Muster bezüglich der Auslassungen festgestellt werden und bei keiner Variablen lag der Anteil fehlender Werte über 5%.

Fehlende Werte stellen in der empirischen Forschungsarbeit oftmals ein Problem dar, das nicht unterschätzt werden darf. Vor einer weiteren statistischen Analyse wurde der Datensatz daher durch Schätzung der fehlenden Werte komplettiert. Von Lüdtke, Robitzsch, Trautwein und Köller (2007) werden verschiedene Verfahren zum Umgang mit fehlenden Werten beschrieben. In der vorliegenden Untersuchung wurden mit Ausnahme der RIASEC-Items, fehlende Werte durch den EM-Algorithmus mit dem Programm NORM ersetzt.

Um zu vermeiden, dass Ausreißer die Untersuchungsergebnisse verzerren, wurden die Daten des Weiteren auf Ausreißer untersucht (vgl. Tabachnick & Fidell, 2007). Um univariate Ausreißer anzugleichen, wurden die Skalenwerte zunächst z-standardisiert. Bei Fällen mit einem Wert  $\pm 3.29$  wurde der Rohwert durch den Wert des jeweils nächsten darüber bzw. darunter liegenden Extremwertes ersetzt. Sechs Fälle mussten dieser Korrektur unterzogen werden. Mittels der Formel für Mahalanobis Abstand wurden zwei Fälle als multivariate Ausreißer identifiziert und daher aus dem Datensatz entfernt.

Die aus dieser Aufbereitung resultierende Datenmatrix mit 197 vollständigen Datensätzen, bildet die Grundlage für die vorliegende Untersuchung. Lediglich bei Fragestellungen zur Kongruenz wurde mit einem weiter reduzierten vollständigen Datensatz von 193 Personen gearbeitet.

### **4.3 Beschreibung der Stichprobe**

Ausgewählte Charakteristika der Stichprobe (N=197) werden in Tabelle 1 und Tabelle 2 dargestellt.

Die Gesamtstichprobe ist mit 73% mehrheitlich weiblich. Das Alter der Befragten lag zwischen 20 und 62 Jahren. Daraus ergibt sich ein Durchschnittsalter von 36,1 Jahren, mit einer Standardabweichung von 9,1.

Der Großteil der Befragten (87%) stammt aus Österreich, die verbleibenden 13% verteilen sich auf Deutschland, Italien, Lichtenstein und die Niederlande.

Bezüglich des Familienstandes zeigt sich eine Häufung von in Partnerschaft lebenden (39%) sowie verheirateten Personen (30%). 25% der Befragten waren ohne festen Partner, 5% waren geschieden und 1% war verwitwet. Die Mehrheit der Stichprobe (64%) hatte keine Kinder, 13% hatten ein Kind, 18% hatten zwei Kinder und 5% hatten drei bis vier Kinder.

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung (Geschlecht, Alter, Familienstand)

	Häufigkeit	Prozent
<b>GESCHLECHT</b>		
weiblich	144	73
männlich	53	27
<b>ALTER</b>		
20-29	56	28
30-39	74	38
40-49	50	25
50-62	17	9
<b>FAMILIENSTAND</b>		
verheiratet	60	30
in Partnerschaft lebend	76	39
ledig/ohne festen Partner	50	25
verwitwet	2	1
geschieden	9	5

Die Ausbildung der Befragten kann vier Kategorien zugeordnet werden. Mit 41% hatte der größte Teil der Stichprobe einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss und weitere 31% hatten die Matura. 24% der Personen haben eine Lehre oder eine Schule mit Berufsabschluss absolviert und lediglich 4% verfügten nur über den Pflichtschulabschluss.

Abhängig von Alter und Ausbildung ergab sich bei den Jahren der Berufserfahrung eine Spannweite von einem viertel Jahr bis 43 Jahre. 25% der Befragten wies eine Berufserfahrung von einem Viertel Jahr bis zu fünf Jahren auf. 18% waren seit sechs bis zehn Jahren beruflich tätig. Die größte Gruppe (34%) ging seit elf bis zwanzig Jahren einer Beschäftigung nach. 14% der Personen konnten auf einen beruflichen Erfahrungsschatz von 21 bis 30 Jahren zurückgreifen und 8% der Befragten hatten schon 31 bis 43 Jahre ihres Lebens mit Erwerbsarbeit verbracht.

Die Berufe waren im Fragebogen frei anzugeben und wurden anschließend in Abhängigkeit davon, welche der sechs Dimensionen im Beruf laut Selbstangabe am Meisten auszuüben war, den RIASEC-Dimensionen zugewiesen. Mit 38% ist der Großteil der Befragten der Dimension S (erziehend-pflegend-sozial-heilend) zuzuordnen. Annähernd so stark sind ordnend-verwaltende Berufe (C) vertreten (31%). Das restliche Drittel der Befragten übte mit 13% führend-verkaufende Berufe (E), mit 10% untersuchend-forschende Berufe (I), mit 6% handwerklich-technische Berufe (R) und mit 2% künstlerisch-gestaltende Berufe (A) aus.

Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung (Ausbildung, Berufsgruppe, Berufserfahrung, Wechsel Arbeitsstelle, Wechsel Beruf)

	Häufigkeit	Prozent
<b>AUSBILDUNG</b>		
Universität/Fachhochschule/Kolleg	80	41
Berufs-/Allgemeinbildende höhere Schule (Matura)	62	31
Lehrabschluss/Schule mit Berufsabschluss	48	24
Pflichtschulabschluss	7	4
<b>BERUFSGRUPPE</b>		
Handwerklich-technisch (R)	11	6
Untersuchend-forschend (I)	20	10
Künstlerisch-gestaltend (A)	4	2
Erziehend-pflegend-sozial-heilend (S)	74	38
Führend-verkaufend (E)	26	13
Ordnennd-verwaltend (C)	62	31
<b>BERUFSERFAHRUNG (in Jahren)</b>		
0,25-5	49	25
6-10	36	18
11-20	66	34
21-30	28	14
31-43	16	8
<b>WECHSEL ARBEITSSTELLE</b>	39	20
<b>WECHSEL BERUF</b>	29	15

Zum Zeitpunkt der Befragung standen 83% in einem unbefristeten Dienstverhältnis. Von 17% der Untersuchungsteilnehmer war das Arbeitsverhältnis befristet.

Bei den soziodemografischen Daten wurde des Weiteren gefragt, ob die Untersuchungsteilnehmer in absehbarer Zeit einen Wechsel der Arbeitsstelle oder des Berufs beabsichtigen. Das Bedürfnis die Arbeitsstelle zu wechseln, war bei 20% der Befragten vorhanden. 15% planten einen Wechsel des Berufs.

Am Ende des Fragebogens wurde noch erhoben, wie sehr die Bereiche Arbeit, Familie/Partnerschaft, Freizeit und Religion zur persönlichen Sinnerfüllung beitragen. Die Frage konnte zwischen „0 = gar nicht“ und „5 = sehr viel“ eingestuft werden. Für eine übersichtliche grafische Darstellung wurden diese sechs Stufen zu drei Bereichen zusammengefasst (siehe Abbildung 6). Für den Großteil der Befragten (87%) hat die Familie/Partnerschaft eine sehr wichtige Bedeutung für die Sinnerfüllung. Ähnliche Werte erzielt die Freizeit. Für 79% der Personen trägt sie viel oder sehr viel zur persönlichen Sinnerfüllung bei. Die Arbeit hat im Gegensatz dazu nur für 56% eine solche Bedeutung. Am wenigsten Bedeutung hat bei der vorliegenden Stichprobe die Religion bei. Nur 30% gaben an, dass sie viel oder sehr viel zur persönlichen Sinnerfüllung beiträgt.

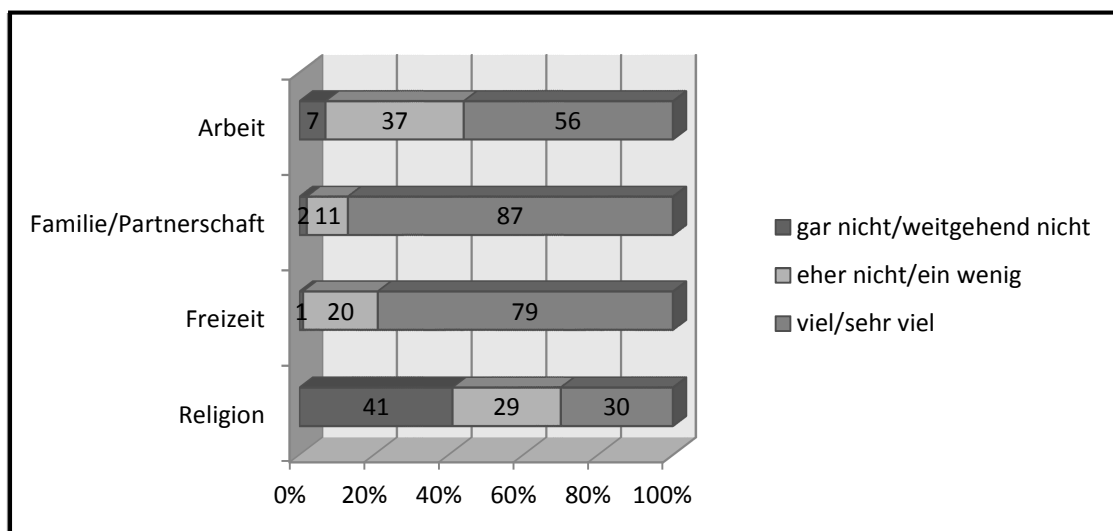


Abbildung 6: Bedeutung der einzelnen Lebensbereiche für die persönliche Sinnerfüllung

#### 4.4 Erhebungsmethoden

Im folgenden Abschnitt werden die eingesetzten Untersuchungsinstrumente erläutert. Eine Beschreibung der restlichen im Fragebogen verwendeten Skalen findet sich in der Diplomarbeit von Elke Siller.

##### 4.4.1 Generelle Sinnerfüllung und Sinnkrise

Zur Erhebung von Sinnerfüllung und Sinnkrise kam der „Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn“ (LeBe) von Schnell und Becker (2007) zum Einsatz.

Der LeBe dient der umfassenden und differenzierten Erfassung von Sinn. Einerseits kann die Ausprägung von Sinnerfüllung und Sinnkrise im Leben erhoben werden, andererseits wird mittels 26 Lebensbedeutungen das Ausmaß alternativer Sinninhalte erfasst. Diese verschiedenen Sinninhalte können vier übergeordneten Dimensionen zugeordnet werden: Selbsttranszendenz, Selbstverwirklichung, Ordnung und Wir- und Wohlgefühl.

Insgesamt umfasst der Fragebogen 151 Items, von denen fünf Items zur Erfassung von Sinnerfüllung (Item-Beispiel: „Ich habe eine Lebensaufgabe.“) sowie fünf Items zur Erfassung von Sinnkrise (Item-Beispiel: „Mein Leben erscheint mir leer.“) herangezogen wurden. Die Fragen sind mittels einer sechsstufigen Likert-Skala zu beantworten („0 = überhaupt nicht“; „5 = vollkommen“).

#### 4.4.2 Sinnerfüllung und Sinnkrise im Beruf

Das Erleben von Sinnerfüllung bzw. Sinnkrise im Beruf wurde insgesamt durch elf Items, sechs für Sinnerfüllung (Item-Beispiel: „Meine Arbeit passt gut in mein Lebenskonzept.“) und fünf für Sinnkrise (Item-Beispiel: „Meine Arbeit ist bedeutungslos.“) erhoben. Die verwendeten Items wurden einem unveröffentlichten Skript von Dr. Tatjana Schnell und Dr. Thomas Höge entnommen. Die Einstufung erfolgt ebenfalls auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „0 = überhaupt nicht“ bis „5 = vollkommen“.

Da sich diese Arbeit an der positiven Psychologie orientiert, besteht das Hauptanliegen darin, Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden zu untersuchen. Daher bleiben die Items zur Sinnkrise unberücksichtigt.

#### 4.4.3 Arbeitsengagement

Zur Erfassung von Arbeitsengagement wurde die deutsche Kurzversion der „Utrecht Work Engagement Scale“ (UWES) von Schaufeli und Bakker (2003) verwendet. Durch Beantwortung von jeweils drei Items können in sieben Abstufungen von „0 = nie“ bis „6 = immer“ die Ausmaße der von den Autoren postulierten drei Dimensionen von Arbeitsengagement Elan/Vitalität (Item-Beispiel: „Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.“), Hingabe (Item-Beispiel: „Ich bin stolz auf meine Arbeit.“) und Vertieft-Sein (Item-Beispiel: „Meine Arbeit reißt mich mit.“) erhoben werden. Bei der verwendeten Kurzversion wird zur Auswertung der Skala der Gesamtmittelwert über die neuen Items gebildet.

#### 4.4.4 Psychisches und physisches Wohlbefinden

Das psychische Wohlbefinden wurde mit der „Habituellen subjektiven Wohlbefindensskala“ (HSWBS) von Dalbert (1992) erfasst. Die HSWBS, insgesamt dreizehn Items, setzt sich aus zwei Subskalen zusammen, die einerseits die kognitive und andererseits die emotionale Dimension des Wohlbefindens erfassen. Als Beispiel ist im Folgenden ein Item für die emotionale Komponente (Subskala „Stimmungsniveau“, sechs Items) angeführt: „Ich halte mich für eine glückliche Person.“ Die sieben Items der kognitiven Komponente des Wohlbefindens (Subskala „Allgemeine Lebenszufriedenheit“) sind gegenwartsbezogen (drei Items), vergangenheitsbezogen (zwei Items) und zukunftsorientiert (2 Items, Beispiel: „Ich glaube, dass sich vieles erfüllen wird, was ich mir für mich erhoffe.“) formuliert. Jedes Item kann auf einer sechsstufigen Skala mit Abstufungen von „1 = stimmt überhaupt nicht“ bis „6 = stimmt genau“ beantwortet werden.

Um auch das körperliche Wohlbefinden der Probanden feststellen zu können, wurde des Weiteren der „Fragebogen zum allgemeinen habituellen Wohlbefinden“ (FAHW) von Wydra (2005) herangezogen. Dieser erfasst in sechs Skalen Aspekte des allgemeinen Wohlbefindens und Missbefindens im körperlichen, psychischen und sozialen Bereich. Von den insgesamt 42 Items wurden jene Sieben ausgewählt, die der Skala „Körperliches Wohlbefinden“ (Beispiel-Item: „Ich bin körperlich belastbar.“) zuzuordnen sind. Jedes Item wird auf einer fünfstufigen Skala mit den Endpolen „1 = So bestimmt nicht!“ und „5 = Ja, genau so!“ beurteilt.

#### 4.4.5 Arbeitsbelastungen

Die Arbeitsbelastungen wurden mit dem „Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse“ (ISTA, Version 6.0) erhoben. Theoretisch basiert der ISTA auf psychologischen Stresstheorien und der Handlungstheorie. Ziel ist es, Merkmale der Arbeit (aufgaben-, organisations- sowie arbeitsumgebungsbezogene Belastungen und Ressourcen) zu erheben, die stressrelevant sind und daher als wichtige Indikatoren von Gesundheit und Wohlbefinden bzw. deren Beeinträchtigung gewertet werden (Semmer, Zapf & Dunckel, 1999).

Aus den neunzehn verschiedenen Merkmalen der Arbeit wurden für die vorliegende Untersuchung die Skalen „Arbeitsorganisatorische Probleme“ (fünf Items), „Arbeitsunterbrechungen“ (fünf Items, auf ein Item wurde wegen Bedenken der Verständlichkeit verzichtet) und „Zeitdruck“ (fünf Items) ausgewählt.

Zur Einstufung der arbeitsorganisatorischen Probleme werden der Arbeitsplatz von einer fiktiven Person A sowie einer Person B beschrieben. In weiterer Folge müssen die Befragten auf einem fünfstufigen Antwortformat („genau wie der von A“ = 1, „zwischen A und B“ = 3, „genau wie der von B“ = 5) ihren eigenen Arbeitsplatz im Vergleich einschätzen. Zur Illustration ist ein Beispiel angeführt: „Person A hat Unterlagen und Informationen, die immer genau stimmen und aktuell sind. Person B hat Unterlagen, bei denen Informationen oft unvollständig und veraltet sind.“

Die beiden anderen Skalen (Beispiel-Item Arbeitsunterbrechungen: „Kommt es vor, dass Sie aktuelle Arbeiten unterbrechen müssen, weil etwas wichtiges dazwischen kommt?“, Beispiel-Item Zeitdruck: „Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?“) sind jeweils auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „1 = sehr selten/nie“ bis „5 = sehr oft/mehrmals pro Stunde“ zu beantworten.

#### 4.4.6 Aufgabenbezogene Arbeitsressourcen

Die aufgabenbezogenen Arbeitsressourcen wurden mit der deutschen Übersetzung des von Hackman und Oldham entwickelten „Job Diagnostic Survey“ (JDS) erhoben. Basierend auf dem Job Characteristics Model kann mittels JDS durch insgesamt 60 Items eine aufgaben- und tätigkeitsbezogene Arbeitsanalyse durchgeführt werden (Schmidt & Kleinbeck, 1999).

Für die vorliegende Untersuchung wurden jene Skalen des JDS ausgewählt, welche die, auf die Motivation wirkenden arbeitsbezogenen Einstellungen, fünf Tätigkeitsmerkmale erfassen (siehe Kapitel 2.2.3). Jede dieser Skalen umfasst drei Items und ist auf einer siebenstufigen („1 = völlig unzutreffend“, „7 = stimmt völlig“) Antwortskala zu beurteilen. Als Beispiel ist im Folgenden für jede Skala ein Item angeführt.

- Anforderungsvielfalt: „Meine Arbeitstätigkeiten sind ganz einfach und sie wiederholen sich kurzfristig.“
- Aufgabengeschlossenheit: „Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, eine angefangene Arbeit auch zu Ende zu führen.“
- Bedeutsamkeit der Aufgabe: „Die Art und Weise, wie gut ich meine Arbeit mache, beeinflusst viele Leute.“
- Autonomie: „Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.“
- Rückmeldung: „Bei der Ausführung meiner Arbeitstätigkeit kann ich gut feststellen, wie gut ich arbeite.“

#### 4.4.7 Berufliche Interessenskongruenz

Die Übereinstimmung zwischen Merkmalen der Person und Merkmalen der beruflichen Tätigkeit bzw. Umwelt kann auf verschiedene Arten berechnet werden (vgl. Jörin Fux, 2005; Vannotti, 2005). Um die Bearbeitungszeit des Fragebogens möglichst kurz zu halten, wurde für die Erhebung der Kongruenz auf ein erprobtes Verfahren verzichtet (z. B. AIST/UST von Bergmann & Eder, 1999; EXPLORIX von Jörin, Stoll, Bergmann & Eder, 2004).

Die Probanden konnten die sechs RIASEC-Dimensionen jeweils in zwei Fragestellungen in einem sechsstufigen Antwortformat von „0 = überhaupt nicht“ bis „5 = vollkommen“ einstufen. In der ersten Fragestellung wurde erhoben, wie sehr die momentan ausgeführte berufliche Tätigkeit den einzelnen Dimensionen des RIASEC-Modells entspricht. In einem weiteren Schritt sollte beurteilt werden, wie sehr die einzelnen Merkmale im Wunschberuf idealerweise ausgeprägt sein sollten.

Weil durch diese Erhebungsmethode die geläufige Kongruenzberechnung mittels 3-Buchstaben-Code nicht möglich ist, wurde eine eigene Berechnungsmethode angewandt. Stimmt die Ausprägung der jeweiligen RIASEC-Dimension bei beiden Fragestellungen genau überein, wurde ein Punkt vergeben. Konnte bei der Auswahl des Antwortformats eine Abweichung um eine Kategorie hinauf oder hinunter festgestellt werden, wurde ein halber Punkt vergeben. Durch Aufsummierung der Punkte über die sechs Dimensionen hinweg, konnte ein Kongruenz-Wert zwischen 0 (überhaupt keine Übereinstimmung) und 6 (totale Kongruenz) erreicht werden.

#### 4.4.8 Selbstwirksamkeitserwartung

Zur quantitativen Erfassung der Selbstwirksamkeitserwartung wurde die Skala „Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung“ (SWE) von Jerusalem und Schwarzer (1999) verwendet. Mit Hilfe von zehn Items (Beispiel: „Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.“) kann auf einer vierstufigen Likert-Skala („1 = stimmt nicht“; „4 = stimmt genau“) festgestellt werden, in welchem Ausmaß die befragte Person über diese Coping-Ressource verfügt.

#### 4.4.9 Big Five

Die fünf Faktoren der Persönlichkeit wurden durch 21 Items mittels Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K) von Rammstedt und John (2005) erhoben. Im Folgenden werden die fünf



Skalen jeweils mit einem Beispiel-Item, Antwortmöglichkeiten von „1 = sehr unzutreffend“ bis „5 = sehr zutreffend“, angeführt.

- Extraversion (4 Items): „Ich bin begeisterungsfähig und kann andere leicht mitreißen.“
- Soziale Verträglichkeit (4 Items): „Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.“
- Gewissenhaftigkeit (4 Items): „Ich mache Pläne und führe sie auch durch.“
- Neurotizismus (4 Items): „Ich mache mir viele Sorgen.“
- Offenheit für Erfahrungen (5 Items): „Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.“

#### **4.5 Beschreibung der verwendeten statistischen Verfahren**

Bei der statistischen Auswertung der Daten wurden die nachstehend beschriebenen Verfahren angewandt. Die Berechnungen erfolgten mit dem Statistikprogramm SPSS, Version 17.0 für Windows.

##### 4.5.1 t-Test für unabhängige Stichproben

Mittels t-Tests werden die Mittelwertdifferenzen zweier unabhängiger Stichproben erhoben. Die Analyse auf Varianzhomogenität der abhängigen Variablen zwischen den einzelnen Stichproben wird im Rahmen des t-Tests automatisch mit dem F-Test nach Levene überprüft. Je nach Ergebnis wird für homogene oder heterogene Varianzen ein t-Test zur Signifikanzprüfung durchgeführt. Dieses Verfahren wurde bei Hypothese 3 sowie bei Forschungsfrage 2 eingesetzt.

##### 4.5.2 Bivariate Korrelation

Die bivariate Korrelation ist ein Verfahren, welches die Stärke des linearen Zusammenhangs zwischen zwei Variablen bestimmt. Bei der Berechnung von Korrelationen stehen je nach Skalenniveau der Daten verschiedene Tests zur Signifikanzprüfung zur Verfügung (vgl. Bortz, 1999). Eine Korrelation kann Werte zwischen  $r = -1$  (perfekter negativer Zusammenhang) und  $r = +1$  (perfekter positiver Zusammenhang) annehmen. Bei der Interpretation von Korrelationen ist zu beachten, dass bei gefundenen Zusammenhängen keine kausalen Schlüsse abgeleitet werden können. Bei den Hypothesen 1a, 1b, 2, 8a, 8b und 9 handelt es sich um Korrelationsberechnungen.

#### 4.5.3 Regressionsanalyse

Die Vorhersage von Merkmalsausprägungen einer Kriteriumsvariablen aufgrund der Ausprägung einer oder mehreren Prädiktorvariablen wird mittels multipler Regression berechnet. Der Vorteil einer Regressionsanalyse ist, dass der Einfluss von einer oder mehreren Variablen auf die Beziehung zweier Merkmale kontrolliert werden kann. Hypothese 4, 6a, 6b sowie Hypothese 7 wurden mit diesem Verfahren geprüft. Auch bei der statistischen Prüfung von Moderator- bzw. Mediatoreffekten kommt dieses Verfahren zur Anwendung.

Bei der moderierten Regression wird untersucht, ob eine dritte Variable, die sogenannte Moderatorvariable, einen Einfluss auf die Stärke des Zusammenhangs zweier Merkmale ausübt (siehe Abbildung 7). Der Nachweis einer Moderatorwirkung kann mittels hierarchischer Regressionsanalyse erbracht werden. Dafür gehen in einem ersten Block die unabhängige Variable und der Moderator als Prädiktoren in die Regressionsanalyse ein. Im zweiten Block wird die Interaktion der zwei Prädiktoren mittels Produktterm eingeführt. Um unter anderem dem Problem der Multikollinearität vorzubeugen, werden die Variablen vor Berechnung der Regressionsanalyse z-standardisiert (vgl. Frazier, Tix & Barron, 2004). Ein Moderatoreffekt liegt dann vor, wenn der Partialregressionskoeffizient des Produktterms signifikant von Null unterschieden ist. Das heißt, es kann eine signifikante Interaktion zwischen der Moderatorvariable und dem Prädiktor hinsichtlich des Effekts auf das Kriterium festgestellt werden. Dieses Verfahren wurde bei Hypothese 11a und 11b sowie bei Forschungsfrage 1 angewandt.

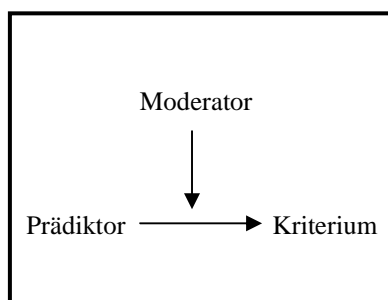


Abbildung 7: Moderator-Effekt

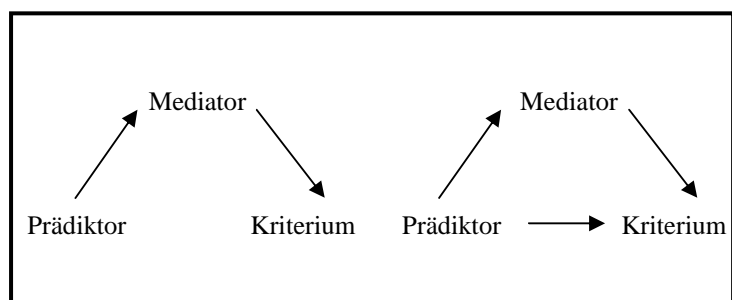


Abbildung 8: vollständiger und partieller Mediator-Effekt

Im Gegensatz dazu wird bei einer Mediatoranalyse (Abbildung 8) geprüft, ob der Zusammenhang zwischen einer unabhängigen Variable und einer abhängigen Variable durch eine dritte Variable, den Mediator, vermittelt wird. Der Nachweis der Mediatorwirkung einer

Variablen erfolgt üblicherweise über ein mehrstufiges Vorgehen mittels Regressionsanalyse. Bei statistischer Kontrolle des Mediators sollte bei einer vollständigen Mediation der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Kriterium verschwinden und bei einer partiellen Mediation deutlich geringer werden. Die Bestimmung der statistischen Signifikanz eines Mediatoreffekts kann mittels Sobel-Test durchgeführt werden (Frazier et al., 2004). Dieses Verfahren wurde bei Hypothese 5, 10 und 12 eingesetzt.

#### 4.6 Prüfung der Verteilungsvoraussetzungen

Die unter Punkt 4.5 beschriebenen statistischen Verfahren stellen bestimmte Anforderungen an den Datensatz, die vor der Berechnung zu kontrollieren sind. Im Folgenden werden die geforderten Voraussetzungen überblicksartig beschrieben.

Leonhart (2004, S.189) führt als Voraussetzungen zur Berechnung einer Produkt-Moment-Korrelation vier Punkte an:

1. Beide Variablen müssen mindestens intervallskaliert sein.
2. Beide Variablen müssen normalverteilt sein (oder zumindest unimodal und symmetrisch).
3. Der Zusammenhang zwischen beiden Variablen sollte linear sein.
4. Die Verteilung der  $y_i$ -Werte muss für alle Gruppen von Individuen  $i$  mit festem  $x_i$  die gleiche Varianz haben oder mindestens normalverteilt sein. Man spricht dann von **Homoskedastizität**. (Hervorhebung im Original)

Bei einer multiplen Regression muss zusätzlich noch die Multikollinearität der unabhängigen Variablen beachtet werden. Sollte sich hier eine perfekte wechselseitige Abhängigkeit herausstellen, kann eine Regressionsanalyse mit den betroffenen Variablen nicht durchgeführt werden (vgl. Bortz, 1999; Pallant, 2004; Tabachnik & Fidell, 2007). Laut Bortz (1999, S. 438) wird der Einsatz einer multiplen Korrelation durch Multikollinearität in drei Weisen beeinträchtigt:

- Bei extremer Multikollinearität ist die rechnerische Genauigkeit der b-Gewicht-Schätzungen gefährdet.
- Multikollinearität kann zu Verzerrungen der Teststatistiken führen.
- Multikollinearität erschwert die Interpretation der b-Gewichte.

#### 4.6.1 Test auf Normalverteilung der Variablen

Zusätzlich zu der Forderung nach normalverteilten Variablen bei der Produkt-Moment-Korrelation und dem t-Test wird bei der inferenzstatistischen Absicherung der multiplen Korrelation eine multivariate Normalverteilung vorausgesetzt. Laut Bortz (1999) existiert kein zufriedenstellendes Verfahren zur Prüfung auf multivariate Normalverteilung. Wenn die einzelnen Variablen univariat normal verteilt sind, steigt laut Tabachnick und Fidell (2007) die Wahrscheinlichkeit einer multivariaten Normalverteilung.

Zur Überprüfung auf Normalverteilung der Variablen wurden Schiefe und Kurtosis berechnet (siehe Tabelle 3). Bei einer Annäherung an die Normalverteilung gehen diese Werte gegen 0.

Tabelle 3: Übersicht über Schiefe und Kurtosis der eingesetzten Skalen

	<b>MW</b>	<b>Median</b>	<b>SD</b>	<b>Schiefe</b>	<b>Kurtosis</b>
Generelle Sinnerfüllung	3.62	3.60	0.92	-0.69	0.40
Sinnerfüllung im Beruf	3.47	3.67	1.13	-0.88	0.12
Arbeitsengagement	3.93	4.22	1.36	-0.64	-0.50
Stimmungsniveau	4.52	4.67	0.84	-0.29	-0.68
Allgemeine Lebenszufriedenheit	4.94	5.00	0.69	-1.00	1.13
Körperliches Wohlbefinden	4.20	4.29	0.69	-0.87	0.27
Anforderungsvielfalt	5.34	5.33	1.18	0.17	-0.59
Aufgabengeschlossenheit	5.59	5.67	1.12	-0.92	0.53
Bedeutsamkeit der Aufgabe	5.53	5.67	1.23	-0.96	0.70
Autonomie	5.53	5.67	1.15	-0.87	0.16
Rückmeldung	5.20	5,50	1.21	-0.70	-0.05
Arbeitsunterbrechungen	3.11	3.25	0.98	-0.29	-0.58
Zeitdruck	2.90	2.80	1.00	0.30	-0.71
Arbeitsorganisatorische Probleme	2.32	2.20	0.75	0.63	0.27
Kongruenz (N=193)	3.21	3.00	1.32	0.17	-0.59
Selbstwirksamkeit	3.01	3.00	0.37	0.36	0.25
Extraversion	3.67	3.75	0.82	-0.20	-0.75
Soziale Verträglichkeit	3.44	3.50	0.74	-0.06	-0.65
Gewissenhaftigkeit	4.09	4.00	0.57	-0.58	0.35
Neurotizismus	2.64	2.75	0.82	0.13	0.56
Offenheit für Erfahrungen	3.98	4.00	0.64	-0.28	-0.54

N=197

Mit einem Schiefwert von .63 weist die Skala Arbeitsorganisatorische Probleme die größte Normalverteilungs-Abweichung der linkssteilen Verteilungen auf. Die weiteren Werte der linkssteilen Verteilungen liegen zwischen .13 und .36. Die Mehrzahl der Verteilungen ist rechtssteil. Hier werden Werte zwischen -.06 (Skala Soziale Verträglichkeit) und -1.00 (Skala Allgemeine Lebenszufriedenheit) erzielt. Die Werte der Kurtosis liegen zwischen -.05 (Skala Rückmeldung) und -.75 (Skala Extraversion).

Da graphische Darstellungen bei der Interpretation sehr hilfreich sind, wurden zur Prüfung der Verteilungsvoraussetzungen zusätzlich die Histogramme mit überlagerter Normalverteilungskurve und Normalverteilungsplots (Q-Q-Plots) betrachtet.

Aufgrund der Beurteilung der analysierten Parameter kann bei allen Skalen, die zur Hypothesenprüfung herangezogen werden, von einer Annäherung an die Normalverteilung ausgegangen werden. Da die verwendeten Verfahren gegenüber leichten Abweichungen von der Normalverteilung robust sind, sind die gegebenen Verteilungen für die Berechnung mit den beschriebenen Verfahren ausreichend (vgl. Bortz, 1999).

#### 4.6.2 Linearität

Die Beurteilung der bei der multiplen Regression geforderten Linearität wird mittels Streudiagramm der standardisierten Residuen gegen die geschätzten Werte durchgeführt. Dabei sollten die Residuen eine gradlinige Beziehung mit den geschätzten Werten aufweisen (vgl. Pallant, 2005). Durch Betrachtung der erstellten Diagramme kann auch bei dieser Verteilungsvoraussetzung davon ausgegangen werden, dass die geforderte Linearität weitgehend gegeben ist.

#### 4.6.3 Homoskedastizität

Die Prüfung auf Homoskedastizität wurde durch die Beurteilung der standardisierten Residuen mittels Streudiagramm durchgeführt. Da in allen Fällen der Punktschwarm ungefähr rechteckig und horizontal, parallel zur x-Achse verteilt ist, ist auch diese Anforderung als erfüllt anzusehen (vgl. Pallant, 2005).

#### 4.6.4 Ausschluss von Multikollinearität

Die Korrelationsmatrix alleine gibt keinen Aufschluss darüber, ob Multikollinearität vorliegt. Durch Berechnung der Toleranz mittels SPSS können die Daten auf diese Forderung hin geprüft werden. Laut Pallant (2005) legen Werte unter .10 den Verdacht auf Kollinearität nahe. Diese Werte wurden in der vorliegenden Untersuchung nicht erreicht.

## 5 Ergebnisdarstellung

Zu Beginn dieses Kapitels werden die Reliabilitäten der eingesetzten Skalen und die dazugehörigen deskriptiven Ergebnisse dargestellt. Im Anschluss werden die aus der Hypothesenprüfung gewonnenen Ergebnisse dokumentiert und erläutert. Eine Auflistung der Interkorrelationen der Untersuchungsvariablen ist in Anhang B angeführt.

### 5.1 Reliabilitätsprüfung der Skalen

Zur Prüfung der Reliabilität der eingesetzten Instrumente wurde die interne Konsistenz der Skalen mittels Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) berechnet. Nach Pallant (2005) sind Werte ab  $\alpha=.70$  als befriedigend anzusehen. Die Ergebnisse sind mit Itemanzahl der Skala, dem Mittelwert und der Standardabweichung in Tabelle 4 dargestellt.

Die beiden Skalen zur Erfassung von Sinnerfüllung (Generelle Sinnerfüllung  $\alpha=.80$ , Sinnerfüllung im Beruf  $\alpha=.91$ ) erzielen gute bis sehr gute Werte bei Cronbachs Alpha. Da die Skalenwerte über die Mittelwerte der sechsstufigen Antwortskala berechnet werden, weisen beide Skalen einen möglichen Range von 0.00 bis 5.00 auf. Beide Mittelwerte liegen über 3.00. Items, die generelle Sinnerfüllung und Sinnerfüllung im Beruf thematisieren, wurden in der vorliegenden Stichprobe daher überwiegend bejaht.

Mit einem  $\alpha=.96$  weist die Skala Arbeitsengagement eine sehr gute interne Konsistenz auf. Bei Antwortmöglichkeiten zwischen 0 und 6 wird mit einem Mittelwert von 3.93 eine leicht überdurchschnittliche Ausprägung von Arbeitsengagement in der untersuchten Stichprobe erhoben.

Alle drei Skalen zur Erhebung des Wohlbefindens erzielen bei der Reliabilitätsanalyse gute bis sehr gute Werte (Allgemeine Lebenszufriedenheit  $\alpha=.88$ , Stimmungsniveau  $\alpha=.85$ , Körperliches Wohlbefinden  $\alpha=.91$ ). Die Spannweite der Antwortmöglichkeiten liegt bei den Skalen zur Erhebung des psychischen Wohlbefindens zwischen 1 und 6, bei der Skala zum körperlichen Wohlbefinden zwischen 1 und 5. Alle Mittelwerte weisen einen Wert von über 4.00 auf, was auf ein ausgeprägtes Wohlbefinden der untersuchten Personen hindeutet.

Auch die Skalen zur Erfassung von Arbeitsbelastungen (Zeitdruck  $\alpha=.90$ , Arbeitsunterbrechungen  $\alpha=.84$  und arbeitsorganisatorische Probleme  $\alpha=.74$ ) können hinsichtlich ihrer Reliabilität als zufriedenstellend angesehen werden. Der Range der ISTA-Skalen reicht von 1 bis 5. Mit einem Mittelwert von 3.11 wurden von den befragten Personen Arbeitsunterbrechungen überdurchschnittlich oft berichtet. Ähnlich verhält es sich mit dem Zeitdruck.

Tabelle 4: Reliabilitätsprüfung der verwendeten Skalen (Itemanzahl, Mittelwert, Standardabweichung, Cronbach's alpha)

Skala	# Items	M	SD	$\alpha$
<b>Sinnerfüllung</b>				
Generelle Sinnerfüllung	5	3.61	0.93	.80
Sinnerfüllung im Beruf	6	3.47	1.13	.91
<b>Arbeitsengagement</b>				
<b>Psychisches und physisches Wohlbefinden</b>				
Allgemeine Lebenszufriedenheit	7	4.94	0.69	.88
Stimmungsniveau	6	4.52	0.84	.85
Körperliches Wohlbefinden	7	4.20	0.69	.91
<b>Arbeitsbelastungen</b>				
Arbeitsunterbrechungen	4	3.11	0.98	.84
Zeitdruck	5	2.90	1.00	.90
Arbeitsorganisatorische Probleme	5	2.32	0.75	.74
<b>Arbeitsressourcen</b>				
Anforderungsvielfalt	3	5.33	1.19	.75
Aufgabengeschlossenheit	3	5.59	1.12	.69
Bedeutsamkeit der Aufgabe	3	5.53	1.23	.72
Autonomie	3	5.53	1.15	.79
Rückmeldung	3	5.20	1.21	.63
<b>Persönlichkeit</b>				
Kongruenz <sup>1</sup>	6	3.21	1.32	-
Selbstwirksamkeit <sup>2</sup>	10	30.13	3.67	.88
Extraversion	4	3.69	0.82	.76
Soziale Verträglichkeit	4	3.44	0.74	.63
Gewissenhaftigkeit	4	4.09	0.57	.58
Neurotizismus	4	2.64	0.82	.75
Offenheit für Erfahrungen	5	3.98	0.64	.71

Anmerkung.<sup>1)</sup> Eine Berechnung von Cronbach's Alpha ist hier nicht möglich, da die Summenscores der Kongruenz (wie in Kapitel 4.4.7 beschrieben) durch eine unterschiedlich gewichtete Transformation aller 12 RIASEC-Item-Rohwerte gewonnen wurden.

Anmerkung.<sup>2)</sup> Hier wurde in Anlehnung an bisherige Untersuchungen nicht der Mittelwert sondern der Summenwert erhoben.



Die Skalen zu den aufgabenbezogenen Arbeitsressourcen erreichen Reliabilitätswerte zwischen .63 (Rückmeldung) und .79 (Autonomie). Da die Skalenwerte mittels Berechnung der Mittelwerte der siebenstufigen Antwortskala gebildet werden, weisen alle Skalen des JDS einen möglichen Range von 1.00 bis 7.00 auf. Insgesamt können die erhobenen Skalenmittelwerte von über 5.00 als Hinweis gewertet werden, dass in der untersuchten Stichprobe die Arbeitsressourcen besonders ausgeprägt wahrgenommen wurden.

Bei der beruflichen Interessenskongruenz reicht der Range von 0.00 bis 6.00. Anhand des Mittelwertes von 3.21 lässt sich ablesen, dass in der vorliegenden Stichprobe eine durchschnittliche Interessensübereinstimmung vorhanden ist.

Die Skala Selbstwirksamkeitserwartung erzielt einen guten Wert bei Cronbachs Alpha ( $\alpha = .88$ ). In den meisten der bisherigen Studien wurde der Summenwert zur weiteren Analyse herangezogen. Hinz, Schumacher, Albani, Schmid & Brähler (2006) berichten einen mittleren Summenwert von 29 Punkten (10 Items, Antwortmöglichkeit 1 bis 4). In der vorliegenden Stichprobe resultiert ein Summenwert von 30,13. Dieser Wert liegt somit sehr nahe an den Ergebnissen bisheriger Untersuchungen.

Die Reliabilität bei den Skalen des BFI-K erreicht Werte zwischen .58 und .76. Den niedrigsten Wert erzielt die Skala Gewissenhaftigkeit, den höchsten die Skala Extraversion. Durch das fünfstufige Antwortformat ergibt sich für die Skalen des BFI-K ein möglicher Range von 1.00 bis 5.00. Während das Persönlichkeitsmerkmal Neurotizismus in der vorliegenden Stichprobe durchschnittlich ausgeprägt ist ( $M=2.64$ ), liegen die Werte aller anderen Skalen über dem Durchschnitt. Am häufigsten wurden die Items über Gewissenhaftigkeit bejaht ( $M=4.09$ ).

## **5.2 Überprüfung der Hypothesen 1a und 1b**

Aufgrund der referierten theoretischen Konzepte und bisherigen empirischen Befunde wurde in Hypothese 1 postuliert, dass sich Sinnerfüllung positiv auf das psychische und physische Wohlbefinden auswirkt. Es wird erwartet, dass Sinnerfüllung im Beruf (Hypothese 1a) und generelle Sinnerfüllung (Hypothese 1b) positiv mit Stimmungsniveau, allgemeiner Lebenszufriedenheit und körperlichem Wohlbefinden korrelieren.

### 5.2.1 Korrelationsergebnisse zu Hypothese 1a und 1b

Die Korrelationsberechnungen zeigen alle signifikante Ergebnisse (siehe Tabelle 5). Hypothese 1a und 1b können bestätigt werden. Der größte Zusammenhang mit  $r=.590$  besteht zwischen genereller Sinnerfüllung und allgemeiner Lebenszufriedenheit. Der Niedrigste zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Stimmungsniveau ( $r=.285$ ).

Tabelle 5: Korrelationen zwischen Sinnerfüllung und Wohlbefinden

		Stimmungs- niveau	Allgemeine Lebenszufriedenheit	Körperliches Wohlbefinden
Generelle Sinnerfüllung	Korrelation nach Pearson	.523**	.590**	.327**
	Signifikanz (1-seitig)	.000	.000	.000
	N	197	197	197
Sinnerfüllung im Beruf	Korrelation nach Pearson	.285**	.440**	.305**
	Signifikanz (1-seitig)	.000	.000	.000
	N	197	197	197

\*\*  $p \leq .01$

## 5.3 Überprüfung der Hypothese 2

Hypothese 2 wurde sowohl von den theoretischen Annahmen des „Job Characteristics Model“ von Hackham und Oldman als auch von den empirischen Ergebnissen der Untersuchung von May et al. (2004) abgeleitet. Es wird erwartet, dass zwischen der Variable Sinnerfüllung im Beruf und der Variable Arbeitsengagement ein positiver Zusammenhang besteht.

### 5.3.1 Korrelationsergebnis zu Hypothese 2

Wie in Tabelle 6 dargestellt, unterstützt das Korrelationsergebnis ( $r=.814$ ) den angenommenen positiven Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement.

Tabelle 6: Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement

		Arbeitsengagement
Sinnerfüllung im Beruf	Korrelation nach Pearson	.814**
	Signifikanz (1-seitig)	.000
	N	197

\*\*  $p \leq .01$

## 5.4 Überprüfung der Hypothese 3

In Hypothese 3 wurde postuliert, dass das Sinnerleben im Beruf zu einer emotionalen Bindung an das Unternehmen führt. Erwartungsgemäß sollten die Werte der Skala Sinnerfüllung im Beruf und der Skala Arbeitsengagement bei Personen, die in nächster Zeit einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen wollen, signifikant niedriger ausgeprägt sein als bei Personen ohne Kündigungsabsicht.

### 5.4.1 Mittelwertvergleiche zu Hypothese 3

Die postulierten Gruppenunterschiede können durch die Ergebnisse (siehe Tabelle 7 und Tabelle 8) bestätigt werden. Der Mittelwert der Skala Sinnerfüllung im Beruf beträgt bei Personen, die in absehbarer Zeit einen Wechsel der Arbeitsstelle planen 2,92 und fällt im Vergleich mit Personen, bei denen diese Absicht nicht vorhanden ist ( $M=3,60$ ), signifikant niedriger aus. Ähnlich signifikante Werte sind bei der Skala Arbeitsengagement vorzufinden. Hier beträgt der Mittelwert bei Personen mit Kündigungsabsicht 3,36 im Gegensatz zu Personen die in ihrer Arbeitsstelle verbleiben möchten ( $M=4,05$ ).

Tabelle 7: Vergleich von Personen die einen bzw. keinen Wechsel der Arbeitsstelle planen bezüglich des Erlebens von Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement (Gruppenstatistik)

	Wechsel Arbeitsstelle	N	Mittelwert	Standard- abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Sinnerfüllung im Beruf	ja	39	2,92	1,11	,18
	nein	155	3,60	1,10	,09
Arbeitsengagement	ja	39	3,36	1,36	,22
	nein	155	4,05	1,32	,11

Tabelle 8: Vergleich von Personen die einen bzw. keinen Wechsel der Arbeitsstelle planen bezüglich des Erlebens von Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement (t-Test)

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Sinnerfüllung im Beruf	Varianzen sind gleich	,301	,584	-3,433	192	,001
Arbeitsengagement	Varianzen sind gleich	,340	,560	-2,889	192	,004

## 5.5 Überprüfung der Hypothese 4

Laut Bakker und Demerouti (2008) stehen unter anderem positive Emotionen und die Gesundheit in positivem Zusammenhang mit Arbeitsengagement und Leistung. In Anlehnung an ihre Ausführungen wurde in Hypothese 4 angenommen, dass das Wohlbefinden positiv mit Arbeitsengagement korreliert. Da sich Wohlbefinden aus verschiedenen Aspekten zusammensetzt, wird untersucht, welcher Aspekt von Wohlbefinden den größten Einfluss auf das Auftreten von Arbeitsengagement hat. Es wird angenommen, dass vor allem das Stimmungsniveau, als emotionale Komponente des Wohlbefindens, und das körperliche Wohlbefinden einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage von Arbeitsengagement leisten.

### 5.5.1 Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 4

Wie in Tabelle 9 ersichtlich unterstützen die Korrelationsergebnisse den postulierten Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und Arbeitsengagement. Das Stimmungsniveau ( $r=.376$ ), die allgemeine Lebenszufriedenheit ( $r=.454$ ) und das körperliche Wohlbefinden ( $r=.320$ ) weisen signifikante, positive Korrelationen mit Arbeitsengagement auf.

Die Ergebnisse der multiplen Regression zeigen, dass 22% der Varianz von Arbeitsengagement durch das Wohlbefinden aufgeklärt werden können ( $R=.472$ ,  $p=.000$ ). Wider Erwarten leisten weder das Stimmungsniveau ( $\beta=.091$ ,  $p=.320$ ) noch das körperliche Wohlbefinden ( $\beta=.119$ ,  $p=.107$ ) einen signifikanten Beitrag bei der Varianzaufklärung. Im Gegensatz dazu ist die Variable Allgemeine Lebenszufriedenheit mit einem Beta von .330 signifikant ( $p=.001$ ). Die Annahme von Hypothese 4 muss daher verworfen werden.

Tabelle 9: Multiple Regression zur Vorhersage von Sinnerfüllung im Beruf durch die Big Five: Bivariate Korrelationen ( $r$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz ( $p$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $R$ )

Arbeitsengagement	$r$	$\beta$	$p$
Stimmungsniveau	.376**	.091	.320
Allgemeine Lebenszufriedenheit	.454**	.330	.001
Körperliches Wohlbefinden	.320**	.119	.107
$R^2 = .22$ , korrigiertes $R^2 = .21$ , $R = .47$ ***			

\*\*  $p \leq .01$  (einseitig), \*  $p \leq .05$  (einseitig), \*\*\*  $p \leq .001$ .

## 5.6 Überprüfung der Hypothese 5

Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse über den Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsengagement (May et al., 2004), zwischen Sinnerfüllung und positiven Emotionen (Meller & Ducki, 2002) sowie zwischen positiven Emotionen und Arbeitsengagement (Bakker & Demerouti, 2008) wurde in Hypothese 5 eine Mediatorfunktion der Variable Stimmungsniveau postuliert. Es wird erwartet, dass das Stimmungsniveau, als Equivalent für positive Emotionen, den Zusammenhang zwischen beruflicher Sinnerfüllung und Arbeitsengagement zumindest teilweise vermittelt.

### 5.6.1 Regressionsergebnisse zu Hypothese 5

Die Regressionsanalyse (Tabelle 10) zeigt, dass sich der in Schritt 1 festgestellte Einfluss ( $\beta=.814$ ,  $p=.000$ ) von Sinnerfüllung im Beruf auf das Arbeitsengagement verringert, wenn die Variable Stimmungsniveau als Mediator eingeführt wird (Regression 3  $\beta=.769$ ,  $p=.000$ ). Für die Variable Stimmungsniveau ergibt sich ein Beta von  $.156$  ( $p=.000$ ). Nur aufgrund des verminderten Betakoeffizienten kann aber noch nicht von einer partiellen Mediation ausgegangen werden. Erst die Überprüfung auf Signifikanz mittels Sobel-Test zeigt, dass das Stimmungsniveau als partieller Mediator für die Beziehung zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement angesehen werden kann (Sobel=2.73,  $p=.006$ ). Das Ergebnis entspricht somit den Erwartungen und Hypothese 5 kann bestätigt werden.

Tabelle 10: Ergebnisse zur Überprüfung einer Mediatorfunktion des Stimmungsniveaus in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch Sinnerfüllung im Beruf: Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE B) und standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004)

Schritte der Mediatoranalyse	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
Regression 1			
Kriterium: Arbeitsengagement			
Prädiktor: Sinnerfüllung im Beruf	.978	.050	.814**
Regression 2			
Kriterium: Stimmungsniveau			
Prädiktor: Sinnerfüllung im Beruf	.212	.051	.285**
Regression 3			
Kriterium: Arbeitsengagement			
Mediator: Stimmungsniveau	.253	.068	.156**
Prädiktor: Sinnerfüllung im Beruf	.952	.085	.769**

\*\*  $p \leq .001$ .

## 5.7 Überprüfung der Hypothesen 6a und 6b

In Hypothese 6 wurde postuliert, dass Sinnerfüllung in moderatem Maß durch Persönlichkeitseigenschaften vorausgesagt werden kann. Weil bisherige Untersuchungen unterschiedliche Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen den Big Five und Sinnerfüllung berichten (z. B. Nindl, 2001; Schnell & Becker, 2007), wurden alle fünf Persönlichkeitseigenschaften in die Regression einbezogen. Es wird erwartet, dass vor allem Neurotizismus in negativem und Extraversion in positivem Zusammenhang mit Sinnerfüllung stehen.

### 5.7.1 Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 6a

Wie in Tabelle 11 ersichtlich, können die postulierten Zusammenhänge zwischen ausgewählten Persönlichkeitsmerkmalen und Sinnerfüllung im Beruf nur teilweise bestätigt werden. Entgegen der Erwartung hängt Extraversion nicht mit Sinnerfüllung im Beruf zusammen ( $r=.014$ ). Der negative Zusammenhang zwischen emotionaler Instabilität und Sinnerfüllung im Beruf ist hingegen signifikant ( $r=-.298$ ).

Die multiple Regression ist signifikant ( $R=.401$ ,  $p=.000$ ). 16% der Varianz der beruflichen Sinnerfüllung können durch die Big Five aufgeklärt werden. Dies vor allem durch die Variablen Neurotizismus ( $\beta=-.214$ ,  $p=.004$ ), soziale Verträglichkeit ( $\beta=.198$ ,  $p=.008$ ) und Offenheit für Erfahrungen ( $\beta=-.179$ ,  $p=.010$ ). Werden Alter und Geschlecht in einem weiteren Block in die Regression eingeführt, so klären sie keine zusätzliche Varianz auf.

Tabelle 11: Multiple Regression zur Vorhersage von Sinnerfüllung im Beruf durch die Big Five: Bivariate Korrelationen ( $r$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz ( $p$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $R$ )

Sinnerfüllung im Beruf	$r$	$\beta$	$p$
Extraversion	.014	-.078	.270
Soziale Verträglichkeit	.259**	.198	.008
Gewissenhaftigkeit	.201**	.110	.144
Neurotizismus	-.298**	-.214	.004
Offenheit für Erfahrungen	-.137*	-.179	.010
			$R^2 = .16$ , korrigiertes $R^2 = .14$ , $R = .40$ ***

\*\*  $p \leq .01$  (einseitig), \*  $p \leq .05$  (einseitig), \*\*\*  $p \leq .001$ .

### 5.7.2 Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 6b

In Tabelle 12 sind die Ergebnisse zu Hypothese 6b detailliert angeführt. Im Fall von genereller Sinnerfüllung kann die Hypothese, dass Extraversion und Sinnerfüllung positiv korrelieren bestätigt werden ( $r=.221$ ). Auch die Korrelation bei der Skala Neurotizismus ist ähnlich hoch wie zuvor ( $r=-.348$ ).

Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit klärt bei genereller Sinnerfüllung mit 25% ( $R=.500$ ) einen etwas größeren signifikanten ( $p=.000$ ) Teil der Varianz auf als bei Sinnerfüllung im Beruf (16%). Hier sind vor allem die soziale Verträglichkeit ( $\beta=.250$ ,  $p=.000$ ), die emotionale Instabilität ( $\beta=-.191$ ,  $p=.007$ ) und die Gewissenhaftigkeit ( $\beta=.170$ ,  $p=.017$ ) an der Varianzaufklärung beteiligt.

Tabelle 12: Multiple Regression zur Vorhersage von genereller Sinnerfüllung durch die Big Five: Bivariate Korrelationen ( $r$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz ( $p$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $R$ )

Generelle Sinnerfüllung	$r$	$\beta$	$p$
Extraversion	.221**	.060	.370
Soziale Verträglichkeit	.399**	.250	.000
Gewissenhaftigkeit	.352**	.170	.017
Neurotizismus	-.348**	-.191	.007
Offenheit für Erfahrungen	.156*	.070	.281
			$R^2 = .25$ , korrigiertes $R^2 = .23$ , $R = .50$ **

\*\*  $p \leq .01$  (einseitig), \*  $p \leq .05$  (einseitig), \*\*\*  $p \leq .001$ .

## 5.8 Überprüfung der Hypothese 7

In Hypothese 7 wurde angenommen, dass Persönlichkeitsmerkmale auch für das Auftreten von Arbeitsengagement in einem moderaten Maß verantwortlich sind. Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit (vgl. Abele et al., 2006) wird erwartet, dass vor allem die Eigenschaften Extraversion und Neurotizismus einen signifikanten Teil zur Varianzaufklärung von Arbeitsengagement beitragen.

### 5.8.1 Korrelations- und Regressionsergebnisse zu Hypothese 7

Bezogen auf die Fragestellung, in welchem Ausmaß Persönlichkeitseigenschaften mit Arbeitsengagement in Zusammenhang stehen, kann Folgendes festgehalten werden (siehe Tabelle 13): Neurotizismus korreliert signifikant negativ mit Arbeitsengagement ( $r=-.346$ ). Soziale Verträglichkeit ( $r=.301$ ) steht ebenso wie Gewissenhaftigkeit ( $r=.275$ ) in einem signifikanten, positiven Zusammenhang mit Arbeitsengagement.

Ähnlich wie bei der Outcome-Variable Sinnerfüllung im Beruf, klären die Big Five 18% der Varianz von Arbeitsengagement auf. Den größten Beitrag leistet Neurotizismus mit einem Beta-Koeffizienten von  $-.238$  ( $p=.001$ ). Ebenfalls einen signifikanten Beitrag leisten die soziale Verträglichkeit ( $\beta=.190$ ,  $p=.010$ ) und die Gewissenhaftigkeit ( $\beta=.149$ ,  $p=.046$ ). Wider Erwarten, leistet Extraversion keinen Beitrag zur Vorhersage von Arbeitsengagement. Hypothese 7 kann somit nur teilweise bestätigt werden.

Tabelle 13: Multiple Regression zur Vorhersage von Arbeitsengagement durch die Big Five: Bivariate Korrelationen ( $r$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz ( $p$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $R$ )

Arbeitsengagement	$r$	$\beta$	$p$
Extraversion	.095	-.028	.693
Soziale Verträglichkeit	.301**	.190	.010
Gewissenhaftigkeit	.275**	.149	.046
Neurotizismus	-.346***	-.238	.001
Offenheit für Erfahrungen	-.032	.089	.192
$R^2 = .18$ , korrigiertes $R^2 = .16$ , $R = .43$ ***			

\*\*  $p \leq .01$  (einseitig), \*\*\*  $p \leq .001$ .

## 5.9 Überprüfung der Hypothesen 8a, 8b und 9

Aufgrund der der Selbstwirksamkeitserwartung zugrunde liegenden subjektiven Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen mittels eigener Kompetenz bewältigen zu können, wurde angenommen, dass eine hohe Ausprägung der Selbstwirksamkeit auch mit höheren Werten bei der Sinnerfüllung im Beruf (Hypothese 8a) und bei der generellen Sinnerfüllung (Hypothese 8b) einhergeht. Im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie wird Selbstwirksamkeit vor allem im Zusammenhang mit der Stressforschung als wichtige personale Ressource angesehen. Bakker und Demerouti (2008)



berichten in ihrem Artikel über Work Engagement, dass Selbstwirksamkeit positiv mit Arbeitsengagement korreliert. In Hypothese 9 wird versucht diesen Befund zu replizieren.

### 5.9.1 Korrelationsergebnisse zu Hypothese 8a, 8b und 9

Die Selbstwirksamkeitserwartung steht mit allen drei Variablen in einem signifikanten Zusammenhang. Hypothese 8 und Hypothese 9 werden durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt (siehe Tabelle 14). Der größte Zusammenhang besteht zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und der generellen Sinnerfüllung ( $r=.326$ ).

Tabelle 14: Korrelationen zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und Sinnerfüllung sowie zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsengagement

		Selbstwirksamkeitserwartung
Sinnerfüllung im Beruf	Korrelation nach Pearson	.141*
	Signifikanz (1-seitig)	.024
	N	197
Generelle Sinnerfüllung	Korrelation nach Pearson	.326**
	Signifikanz (1-seitig)	.000
	N	197
Arbeitsengagement	Korrelation nach Pearson	.212**
	Signifikanz (1-seitig)	.000
	N	197

\*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$

## 5.10 **Überprüfung der Hypothese 10**

Die theoretischen Ausführungen über die Selbstwirksamkeitserwartung haben nahegelegt, dass diese personale Ressource sowohl für das Erleben von Sinn als auch für das Auftreten von Arbeitsengagement von Bedeutung ist (siehe Hypothese 8a und 9). Wie ebenfalls erläutert, und für diese Stichprobe bereits bestätigt (siehe Hypothese 2), ist das Arbeitsengagement stark an das Sinnerleben gekoppelt. In der vorliegenden Hypothese wird daher davon ausgegangen, dass Sinnerfüllung im Beruf eine vermittelnde Rolle in der Beziehung zwischen der Selbstwirksamkeit und dem Arbeitsengagement einnimmt.

### 5.10.1 Regressionsergebnisse zu Hypothese 10

Der in Regression 1 ermittelte Einfluss der Selbstwirksamkeit auf das Arbeitsengagement ( $\beta=.212$ ,  $p=.003$ ) reduziert sich, wenn Sinnerfüllung im Beruf in die Vorhersage einbezogen

wird. Wie in Tabelle 15 ersichtlich, beträgt bei der dritten Regressionsberechnung der standardisierte Betakoeffizient der Selbstwirksamkeitserwartung nur mehr .100 ( $p=.017$ ). Für die Variable Sinnerfüllung im Beruf ergibt sich ein standardisiertes Beta von .800 ( $p=.000$ ). Die anschließende Prüfung auf Signifikanz mittels Sobel-Test zeigt, dass Sinnerfüllung im Beruf als partieller Mediator für die Beziehung zwischen der personalen Ressource Selbstwirksamkeit und Arbeitsengagement angesehen werden kann (Sobel=1.97,  $p=.049$ ). Hypothese 10 kann somit dahingehend bestätigt werden, dass Sinnerfüllung im Beruf den Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitsengagement zumindest teilweise vermittelt.

Tabelle 15: Ergebnisse zur Überprüfung einer Mediatorfunktion der beruflichen Sinnerfüllung in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch die Selbstwirksamkeitserwartung: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ) und standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004)

Schritte der Mediatoranalyse	$B$	$SE B$	$\beta$
Regression 1			
Kriterium: Arbeitsengagement			
Prädiktor: Selbstwirksamkeit	.784	.259	.212**
Regression 2			
Kriterium: Sinnerfüllung im Beruf			
Prädiktor: Selbstwirksamkeit	.433	.218	.141*
Regression 3			
Kriterium: Arbeitsengagement			
Mediator: Sinnerfüllung im Beruf	.962	.050	.800**
Prädiktor: Selbstwirksamkeit	.368	.153	.100*

\*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$

## 5.11 Überprüfung der Hypothesen 11a und 11b

Bisheriger Forschung zu Folge (z.B. Jex & Bliese, 1999), hat die Selbstwirksamkeit einen Puffereffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Stresserleben. Bei Personen mit gut ausgeprägter Selbstwirksamkeit sollten die negativen Konsequenzen von Arbeitsbelastungen auf das Sinnerleben (Hypothese 11a) und das Arbeitsengagement (Hypothese 11b) weniger stark ausfallen, als bei Personen, die nicht in ausreichendem Maß über diese Ressource verfügen.

### 5.11.1 Regressionsergebnisse zu Hypothese 11a

In Tabelle 16 ist der Effekt des Moderatorterms auf die abhängige Variable Sinnerfüllung im Beruf zusammengefasst. Die Hypothese, dass Selbstwirksamkeit einen Puffereffekt auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf hat, kann bestätigt werden. Der Interaktionsterm klärt 2,4% der Varianz auf und ist mit einem Regressionskoeffizienten von .185 ( $p=.024$ ) signifikant. Die in Block 1 eingeführten Variablen Arbeitsbelastungen und Selbstwirksamkeitserwartung klären mit 6,5% ( $p=.001$ ) einen geringen, jedoch signifikanten Teil der Gesamtvarianz auf. Dies vor allem durch die Arbeitsbelastungen ( $B=.241$ ,  $p=.003$ ).

Tabelle 16: Effekt des Moderatorterms Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen auf die abhängige Variable Sinnerfüllung im Beruf: Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE B), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $\Delta R^2$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004)

Schritte der Moderatoranalyse	B	SE B	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
Block 1				.065	.065**
Selbstwirksamkeit	.139	.079	.123		
Arbeitsbelastungen	-.241**	.079	-.213		
Block 2				.089	.024*
Selbstwirksamkeit	.185*	.080	.164		
Arbeitsbelastungen	-.227**	.078	-.201		
Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen	.185*	.081	.161		

\*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$

### 5.11.2 Interpretation der Moderatorfunktion von Selbstwirksamkeit

Abbildung 9 verdeutlicht den Moderatoreffekt von Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf.

Sowohl bei mittleren als auch bei hohen Arbeitsbelastungen erhöht sich das Sinnerleben, in Abhängigkeit davon, ob auf die personale Ressource Selbstwirksamkeit in ausreichendem Maß zurückgegriffen werden kann. Im Gegensatz dazu nimmt das Sinnerleben ab, wenn hoch selbstwirksame Personen mit geringen Arbeitsbelastungen konfrontiert sind.

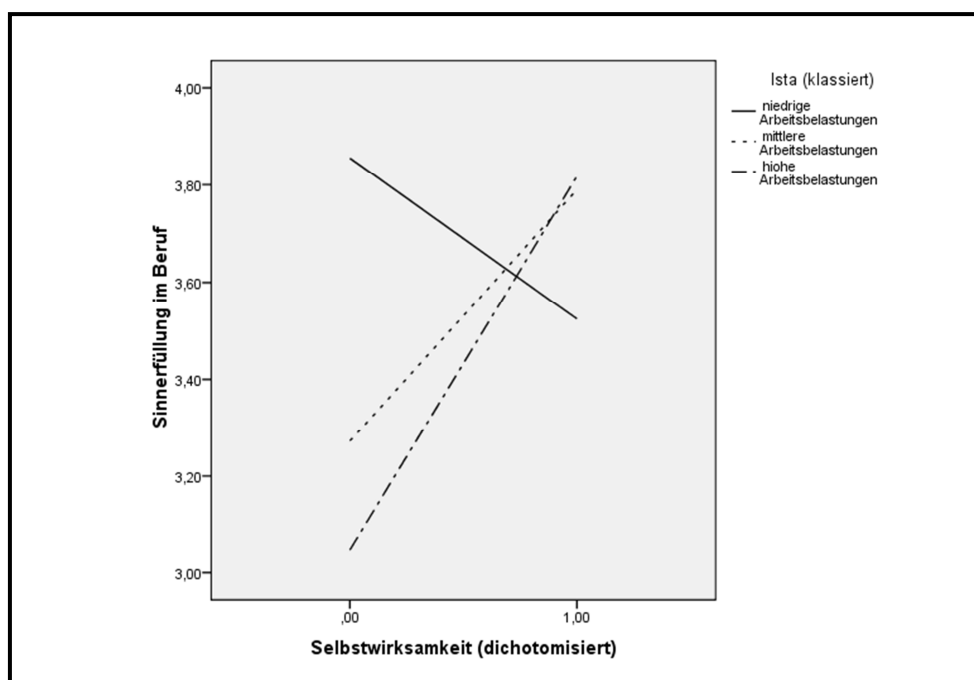


Abbildung 9: Grafische Darstellung der Moderatorfunktion von Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf

### 5.11.3 Regressionsergebnisse zu Hypothese 11b

Die Moderatorfunktion von Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsengagement kann nicht bestätigt werden (siehe Tabelle 17). Der Interaktionsterm Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen trägt nichts zur Aufklärung der Varianz bei ( $\Delta R^2 = .003$ ,  $p = .437$ ).

Tabelle 17: Effekt des Moderatorterms Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen auf die abhängige Variable Arbeitsengagement: Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE B), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $\Delta R^2$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004)

Schritte der Moderatoranalyse	B	SE B	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
Block 1				.077	.077**
Selbstwirksamkeit	.268**	.094	.198		
Arbeitsbelastungen	-.243**	.094	-.179		
Block 2				.080	.003
Selbstwirksamkeit	.287**	.097	.212		
Arbeitsbelastungen	-.238*	.094	-.175		
Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen	.077	.098	.056		

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

## 5.12 Überprüfung der Hypothese 12

Besonders intensiv hat sich John Holland mit den beruflichen Interessen auseinandergesetzt. Von Hohner (2006) wurde postuliert, dass bei guter Passung Personen stärker intrinsisch motiviert agieren. Dies führt zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit und in weiterer Folge zu einer gesteigerten Produktivität. Aufgrund dieser Ausführungen wird im Zusammenhang mit beruflicher Interessenskongruenz, Arbeitsengagement und beruflicher Sinnerfüllung erwartet, dass der Zusammenhang zwischen beruflicher Interessenskongruenz und Arbeitsengagement durch die Sinnerfüllung vermittelt wird.

### 5.12.1 Regressionsergebnisse zu Hypothese 12

In Tabelle 18 sind die Effektunterschiede zwischen Regression 1 und Regression 3 zusammengefasst. Der Effekt zwischen Interessenskongruenz und Arbeitsengagement beträgt im ersten Modell  $\beta=.267$  ( $p=.000$ ). Im Mediatormodell verschwindet dieser Zusammenhang vollständig ( $\beta=-.004$ ,  $p=.926$ ), und nur noch die Mediatorvariable Sinnerfüllung im Beruf ist signifikant ( $\beta=.822$ ,  $p=.000$ ). Auch die Signifikanzprüfung mit dem Sobel-Test zeigt, dass Sinnerfüllung im Beruf als vollständiger Mediator der Regression Interessenskongruenz und Arbeitsengagement auftritt (Sobel=4,68,  $p=.000$ ). Die Annahme von Hypothese 12 wird durch die vorliegenden Ergebnisse somit bestätigt.

Tabelle 18: Ergebnisse zur Überprüfung einer Mediatorfunktion der beruflichen Sinnerfüllung in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch die berufliche Interessenskongruenz: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ) und standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004)

Schritte der Mediatoranalyse	$B$	$SE B$	$\beta$
Regression 1			
Kriterium: Arbeitsengagement			
Prädiktor: Interessenskongruenz	.275	.072	.267**
Regression 2			
Kriterium: Sinnerfüllung im Beruf			
Prädiktor: Interessenskongruenz	.283	.059	.330**
Regression 3			
Kriterium: Arbeitsengagement			
Mediator: Sinnerfüllung im Beruf	.987	.053	.822**
Prädiktor: Interessenskongruenz	-.004	.045	-.004

\*\*  $p \leq .01$

### 5.13 Überprüfung von Forschungsfrage 1

Die Anforderungsvielfalt wird in der Arbeits- und Organisationspsychologischen Literatur als wichtige aufgabenbezogene Ressource angesehen (vgl. Ulich, 2005). Da nicht immer die Möglichkeit der beruflichen Interessensverwirklichung gegeben ist, geht Forschungsfrage 1 der Frage nach, ob der Zusammenhang zwischen Kongruenz und Sinnerfüllung im Beruf von der Anforderungsvielfalt beeinflusst wird.

#### 5.13.1 Regressionsergebnisse zu Forschungsfrage 1

Tabelle 19 zeigt folgende Ergebnisse: Die in Block 1 eingeführten Variablen Interessenskongruenz und Anforderungsvielfalt klären mit 23,7% einen signifikanten Teil ( $p=.000$ ) der Gesamtvarianz von Sinnerfüllung im Beruf auf. Interessenskongruenz steht in einem positiven Zusammenhang ( $B=.296$ ,  $p=.000$ ) mit der abhängigen Variable. Auch die Beziehung zwischen Anforderungsvielfalt und Sinnerfüllung im Beruf entspricht den Erwartungen ( $B=.412$ ,  $p=.000$ ). Der in Block 2 in die Regression eingeführte Moderatorterm Kongruenz x Anforderungsvielfalt klärt 1.8% der Varianz auf und ist mit einem standardisierten Regressionskoeffizienten von  $-.172$  ( $p=.033$ ) signifikant. Die Anforderungsvielfalt kann daher als Moderator im Zusammenhang zwischen Interessenskongruenz und Sinnerfüllung angesehen werden.

Tabelle 19: Effekt des Moderatorterms Kongruenz x Anforderungsvielfalt auf die abhängige Variable Sinnerfüllung im Beruf: Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE B), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ ,  $\Delta R^2$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004)

Schritte der Moderatoranalyse	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
Block 1				.237	.237**
Kongruenz	.296**	.073	.262		
Anforderungsvielfalt	.412**	.073	.364		
Block 2				.255	.018*
Kongruenz	.315**	.073	.278		
Anforderungsvielfalt	.389**	.073	.343		
Kongruenz x Anforderungsvielfalt	-.172*	.080	-.137		

\*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$ .

### 5.13.2 Interpretation der Moderatorfunktion von Anforderungsvielfalt

Zum besseren inhaltlichen Verständnis dieses Ergebnisses dient Abbildung 9. Es zeigt sich, dass Personen mit hoher Interessenskongruenz unabhängig von der Ausprägung der Anforderungsvielfalt hohe Werte bei der Sinnerfüllung erzielen. Im Gegensatz dazu werden niedrige Werte beim Sinnerleben erzielt, wenn sowohl die Interessenskongruenz als auch die Anforderungsvielfalt gering sind. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass sowohl bei niedriger Kongruenz als auch bei mittlerer Kongruenz die Sinnerfüllung mit Zunahme der Anforderungsvielfalt steigt.

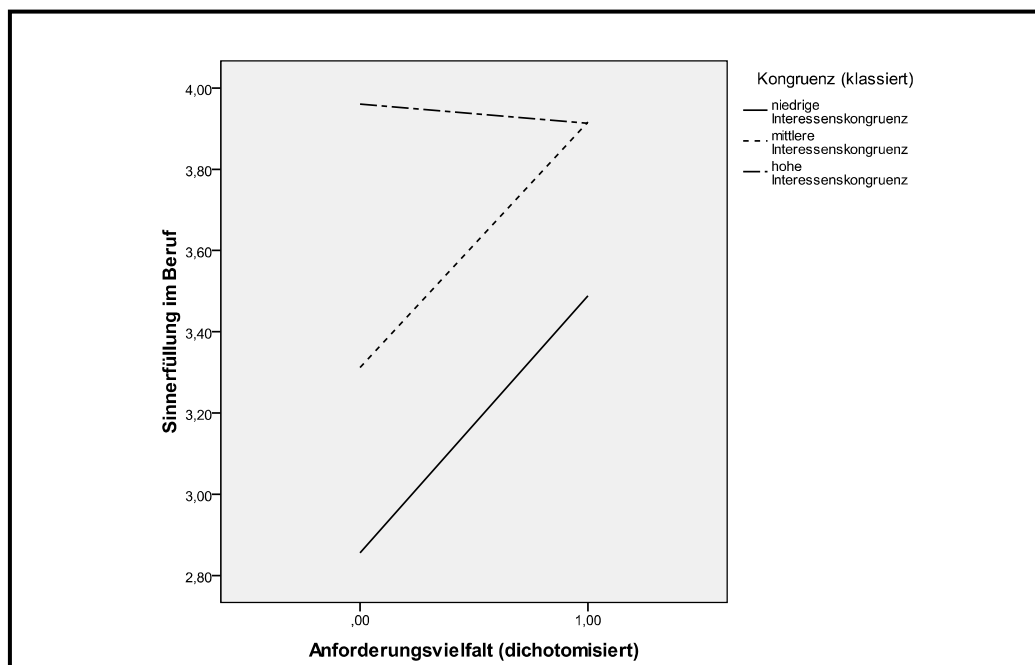


Abbildung 10: Grafische Darstellung der Moderatorfunktion von Anforderungsvielfalt im Zusammenhang mit Interessenskongruenz und Sinnerfüllung im Beruf

## 5.14 Überprüfung von Forschungsfrage 2

In Forschungsfrage 2 wurde angenommen, dass Sinnerfüllung und Arbeitsengagement aufgrund der referierten Zusammenhänge zwischen Hollands Theorie beruflicher Interessen und dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit, auch durch die Art des Berufes vorausgesagt werden kann. In Hypothese 6a und 7 wurde postuliert, dass vor allem die Extraversion und die emotionale Stabilität mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement in

Zusammenhang stehen. Da bisherige Untersuchungen (vgl. Haupt, 2007) gezeigt haben, dass vor allem der soziale Typ mit Extraversion positiv und der unternehmerische Typ mit Neurotizismus negativ korreliert, sollten diesen zwei RIASEC-Dimensionen auch mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement in Verbindung stehen. Aufgrund der vorliegenden Stichprobenverteilung kann im Rahmen dieser Untersuchung nur geprüft werden, ob sich Sozialberufe und Nicht-Sozialberufe hinsichtlich der beruflichen Sinnerfüllung und dem Arbeitsengagement unterscheiden.

#### 5.14.1 Mittelwertvergleiche zu Forschungsfrage 2

Die Ergebnisse zeigen, dass zwischen diesen zwei Berufsgruppen hinsichtlich Sinnerleben und Arbeitsengagement signifikante Unterschiede vorliegen (siehe Tabelle 20 und Tabelle 21). Der Mittelwert der Skala Sinnerfüllung im Beruf beträgt bei Personen die einen sozialen Beruf ausüben 3,90 und fällt im Vergleich mit Personen, die nicht dieser Berufsgruppe angehören ( $M=3,20$ ) signifikant höher aus. Ähnlich signifikante Werte sind bei der Skala Arbeitsengagement vorzufinden. Hier beträgt der Mittelwert bei Personen im Sozialberuf 4,40 im Gegensatz zu Personen ohne soziale Berufstätigkeit ( $M=3,70$ ).

Tabelle 20: Vergleich von Personen ohne bzw. mit Sozialberuf bezüglich Sinnerfüllung und Arbeitsengagement (Gruppenstatistik)

	Sozial-Beruf	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Sinnerfüllung im Beruf	nein	123	3,20	1,21	,11
	ja	74	3,90	0,80	,09
Arbeitsengagement	nein	123	3,70	1,44	,13
	ja	74	4,40	1,07	,12

Tabelle 21: Vergleich von Personen ohne bzw. mit Sozialberuf bezüglich des Erlebens von Sinnerfüllung und Arbeitsengagement (t-Test)

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Sinnerfüllung im Beruf	Varianzen sind nicht gleich			-5,107	193,484	,000
Arbeitsengagement	Varianzen sind nicht gleich			-3,975	186,483	,000



## **6 Diskussion**

In den vorangegangenen Kapiteln wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitsmerkmalen, Persönlichkeitseigenschaften, Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und Wohlbefinden näher untersucht. Ausgangspunkt war die Untersuchung von May et al. (2004), in der empirisch festgestellt wurde, dass Sinnerleben im Beruf in starkem Zusammenhang mit Arbeitsengagement steht.

In diesem Abschnitt der Arbeit werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert. In einem abschließenden Punkt wird auf die Schwächen der Arbeit eingegangen und die gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich ihrer Relevanz für zukünftige Forschungsprojekte diskutiert.

### **6.1 Sinnerfüllung, Wohlbefinden und Arbeitsengagement**

Die Relevanz von Sinnerleben für das psychische und physische Wohlbefinden konnte bestätigt werden. Das Ergebnis, dass Sinnerfüllung im Beruf mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit am höchsten korreliert, unterstützt die Ansicht Riemeyers (2007). Für ihn ist der Lebenssinn untrennbar mit der Sinnfindung in der Arbeit verbunden. Auch bei der generellen Sinnerfüllung besteht der größte Zusammenhang mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit.

Wie erwartet, stehen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement in einem positiven Zusammenhang. Das Ergebnis von May et al. (2004) wird durch die vorliegende Untersuchung unterstützt. Die hohe Korrelation von .814 deutet darauf hin, dass Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement zwei sehr ähnliche Konstrukte sind. Höge und Schnell (in Vorbereitung) konnten mittels Faktorenanalyse feststellen, dass es sich hier um zwei Seiten einer Medaille handelt: Sinnerfüllung als die kognitive Seite und Arbeitsengagement als die affektiv-motivationale Seite. Dieses Ergebnis entspricht dem Verständnis von Sinn und Arbeitsengagement der in dieser Arbeit zitierten Autoren. Ähnlich wie Frankl, der der Meinung ist, dass der Sinn der Arbeit durch die Einstellung des Arbeitenden zur Arbeit entsteht, sieht Isaksen (2000) Sinnhaftigkeit als Geisteshaltung an. Auf die affektiv-motivationale Komponente des Arbeitsengagements verweisen Schaufeli et

al. (2002). Zentrale Elemente ihrer Definition von Arbeitsengagement sind die Begeisterung, der Elan und die Absorption.

Neben der Sinnerfüllung beeinflusst auch das Wohlbefinden das Arbeitsengagement. Da Schaufeli und Bakker (2008) unter anderem die positiven Emotionen als Ursache für das Engagement ansehen, überrascht das Ergebnis, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit den größten Beitrag bei der Varianzaufklärung von Arbeitsengagement leistet. Womöglich wurde mit der Skala Stimmungsniveau nicht gezielt genug nach positiven Emotionen während der Arbeitstätigkeit gefragt. Das Ergebnis, dass das körperliche Wohlbefinden ebenfalls keinen signifikanten Beitrag bei der Varianzaufklärung von Arbeitsengagement leistet, unterstreicht die Notwendigkeit zwischen Engagement und Leistung zu differenzieren. Die Definition von Arbeitsengagement von Schaufeli et al. (2002) beschreibt eine subjektive Wahrnehmung. Leistung kann im Gegensatz dazu auch objektiv beurteilt werden.

Das Ergebnis, dass sowohl ein direkter Einfluss von beruflicher Sinnerfüllung auf das Arbeitsengagement vorliegt, als auch ein indirekter Einfluss über das Stimmungsniveau, lässt vermuten, dass Sinnerfüllung in der Arbeit die kognitive Voraussetzung für Arbeitsengagement ist. In weiterer Folge ist daher anzunehmen, dass Sinnerfüllung nicht immer mit positiven Emotionen einhergehen muss. Schon Grom et al. (1987) verweisen darauf, dass Sinnerfüllung affektiv in sehr verschiedener Intensität und Richtung erlebt werden kann. Zum Beispiel als Interesse, Begeisterung, Unternehmungslust, Anstrengungsbereitschaft oder Durchhaltevermögen. Es könnte sich daher auch für das Sinnerleben so verhalten, wie Temme und Tränkle (1996; zitiert nach Meller & Ducki, 2002) es für die Arbeitszufriedenheit vermuten. Sie gehen davon aus, dass „Arbeitszufriedenheit von der betroffenen Person im Nachhinein kognitiv auf Grund bestimmter erlebter Emotionen konstruiert wird“ (S.103). Anzunehmen ist, dass beim Sinnerleben beide Prozesse auftreten: Manchmal führt Sinnerleben zu positiven Emotionen und manchmal interpretieren wir eine Situation aufgrund unserer Emotionen als bedeutungs- und daher sinnvoll. Hier könnte zum Beispiel mit der Experience Sampling Methode untersucht werden, welche Emotionen mit Sinnerfüllung in Zusammenhang stehen.

## 6.2 Sinnerfüllung, Arbeitsengagement und die Big Five

Die Annahme, dass Sinnerfüllung durch Persönlichkeitsfaktoren vorhergesagt werden kann, wird durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt. 16% der Varianz von Sinnerfüllung im Beruf werden durch die Big Five aufgeklärt. Damit wird exakt dasselbe Ergebnis erzielt, wie bei Schnell und Becker (2007). Bei der generellen Sinnerfüllung tragen die Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells 25% zur Varianzaufklärung bei.

Der Beitrag, den die einzelnen Merkmale zur Vorhersage leisten, ist in Abhängigkeit der Sinn-Skala unterschiedlich. Zur Varianzaufklärung von Sinnerfüllung im Beruf tragen vor allem die Variablen Neurotizismus, soziale Verträglichkeit und Offenheit für Erfahrungen bei. Offenheit steht allerdings in einem negativen Zusammenhang mit dem beruflichen Sinnerleben. Personen, die ihr Berufsleben als sinnerfüllt erfahren, können somit als emotional stabil, sozial verträglich und wenig offen für Neues beschrieben werden. Da Personen mit hohen Werten in der Persönlichkeitseigenschaft Offenheit als fantasievoll, einfallsreich und kreativ gelten, könnte ein möglicher Grund für die negative Korrelation die starke Unterrepräsentanz der kreativen Berufe sein. Im Gegensatz zu Sozialberufen, die mit 38% die größte Berufsgruppe darstellen, machen die kreativen Berufe nur 2% der Stichprobe aus. Es ist anzunehmen, dass der negative Zusammenhang von Offenheit für Erfahrungen mit beruflicher Sinnerfüllung bei einer ausgewogenen Stichprobe verschwindet. Bei einer Stichprobe mit überwiegend kreativen Berufen könnte es sogar so sein, dass das Merkmal Offenheit für Erfahrungen den größten Beitrag bei der Varianzaufklärung von Sinnerfüllung leistet.

Eine tragende Rolle für das generelle Sinnerleben haben neben der soziale Verträglichkeit, die emotionale Stabilität und die Gewissenhaftigkeit. Die große Bedeutung der sozialen Verträglichkeit sowohl für die berufliche als auch für die generelle Sinnerfüllung könnte ebenfalls mit der Stichprobenverteilung in Zusammenhang stehen. Bestimmte Persönlichkeitseigenschaften gehen wahrscheinlich mit bestimmten beruflichen Interessen (vgl. Vannotti, 2005) beziehungsweise mit bestimmten Lebensbedeutungen (vgl. Schnell & Becker, 2007) einher. Können diese Interessen und Lebensbedeutungen im Beruflichen und im Privaten umgesetzt werden, so gewinnen die ihnen zugrundeliegenden Persönlichkeitseigenschaften auch für das Sinnerleben an Erklärungskraft. Dass die vorliegende Stichprobe zu mehr als einem Drittel aus Sozialberufen besteht, könnte der Grund dafür sein, dass die soziale Verträglichkeit einen bedeutenden Beitrag bei der Varianzaufklärung von Sinnerfüllung leistet.

Wider Erwarten trägt Extraversion weder für das Sinnerleben im Beruf noch für die generelle Sinnerfüllung etwas zur Vorhersage bei. Damit ergibt sich, trotz gleicher Varianzaufklärung durch die Big Five ein großer Unterschied zu den Ergebnissen der Studie „Personality and meaning in life“ (Schnell & Becker, 2006). In dieser Untersuchung trägt Extraversion/Offenheit am meisten zur Varianzaufklärung von Sinnerfüllung bei. Neurotizismus leistet hingegen keinen Beitrag, sodass die Autoren davon ausgehen, dass theoretisch jeder unabhängig von den Persönlichkeitsmerkmalen Sinnerfüllung erfahren kann. Eine mögliche Erklärung für den großen Unterschied beider Ergebnisse könnte sein, dass in der vorliegenden Untersuchung Extraversion und Offenheit mit eigenständigen Skalen erhoben wurden. Schnell und Becker verwenden hingegen mit dem TIPI („Das Trierer Integrierte Persönlichkeitsinventar“) ein Verfahren, das aufgrund der hohen Inter-Korrelation Extraversion und Offenheit zu einem Faktor zusammenfasst. Da in der vorliegenden Arbeit zwischen Extraversion und Offenheit zwar ein signifikanter aber mit .181 verhältnismäßig niedriger Korrelationskoeffizient erhoben wurde, scheint es angemessen, diese zwei Eigenschaften als unabhängige Persönlichkeitsmerkmale anzusehen.

Auch bei der Vorhersage von Arbeitsengagement leisten Persönlichkeitsmerkmale einen moderaten Beitrag. Die Dimensionen Neurotizismus und soziale Verträglichkeit haben für die Vorhersage von Arbeitsengagement eine ähnlich große Bedeutung wie für die Vorhersage von beruflicher Sinnerfüllung. Des Weiteren ist die Gewissenhaftigkeit ein bedeutender Prädiktor für das Arbeitsengagement. Diese Unterschiede können als weiteres Indiz dafür gesehen werden, dass es sich bei Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement trotz der hohen Korrelation um zwei, zwar sehr ähnliche, aber eigenständige Konstrukte handelt.

### **6.3 Der Einfluss von aufgabenbezogenen und personalen Ressourcen auf das Sinnerleben und das Arbeitsengagement**

Berufe unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Aufgabenprofile und stellen daher unterschiedliche Anforderungen an arbeitende Personen. In der Arbeits- und Organisationspsychologie wurden viele Untersuchungen über die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die physische und psychische Gesundheit des Menschen durchgeführt. Auch in der vorliegenden Arbeit lag ein Schwerpunkt auf Hypothesen und

Fragestellungen, die sich mit Persönlichkeitsmerkmalen, Arbeitsressourcen, und Arbeitsbelastungen befassen.

Ein weiteres Persönlichkeitsmerkmal, für das eine Bedeutung für das Sinnerleben und das Arbeitsengagement nachgewiesen werden konnte, ist die Selbstwirksamkeitserwartung. Der Befund, dass die Höhe des Zusammenhangs je nach Sinn-Skala variiert, verdeutlicht die Notwendigkeit zwischen einer allgemeinen und einer situationsspezifischen Selbstwirksamkeitserwartung zu unterscheiden. Um bei zukünftigen Forschungen genauere Zusammenhänge dieser Ressource mit beruflicher Sinnerfüllung erheben zu können, sollte daher auf eine Skala zurückgegriffen werden, die die berufliche Selbstwirksamkeit erfasst (vgl. Vannotti, 2005).

Die Annahme, dass die Selbstwirksamkeitserwartung eine Moderatorfunktion in der Beziehung zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf sowie zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsengagement einnimmt, konnte nur für den ersten Zusammenhang nachgewiesen werden. Dies könnte daran liegen, dass sich die Selbstwirksamkeit auf die subjektive Einschätzung persönlicher Fähigkeiten bezieht. Dadurch hat sie für das Sinnerleben, das laut Höge und Schnell (in Vorbereitung) ebenfalls kognitiv vermittelt ist, mehr Relevanz als für das affektive Arbeitsengagement.

Das Ergebnis, dass die Selbstwirksamkeitserwartung eine Moderatorfunktion in der Beziehung zwischen Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf einnimmt, kann als weiterer Beleg dafür angesehen werden, dass es sich hier um eine wichtige personale Ressource im Stressprozess handelt.

Interessant ist vor allem, dass das Sinnerleben abnimmt, wenn hoch selbstwirksame Personen mit geringen Arbeitsbelastungen konfrontiert sind. Dies kann als Bestätigung der Annahme gesehen werden, dass Personen mit hohen Kompetenzerwartungen berufliche Anforderungssituationen nicht als Belastung erleben, sondern als Herausforderung interpretieren. Sind sie nicht ihrem Potential entsprechend gefordert, geht das mit Einbußen im Sinnerleben einher. Auch in der Literatur ist von Stress durch quantitative und qualitative Unterforderung zu lesen (vgl. Ulich, 2005).

Die beschriebenen Zusammenhänge verdeutlichen, dass verschiedene Personen auf dieselben äußeren Bedingungen sehr unterschiedlich reagieren und unterstreichen die Meinung von Dunckel (1999, S.15): „Vor dem Hintergrund der Kenntnis der Arbeitsbedingungen sind dann

personenbezogene Analysen von Bedeutung, um z. B. zu erheben, wie verschiedene Personen mit im wesentlichen gleichen Bedingungen umgehen bzw. diese bewältigen.“

Die von John Holland aufgestellte Kongruenz-Theorie beruflicher Interessen wurde vor allem im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit erforscht. In der vorliegenden Untersuchung konnte mittels Mediatoranalyse festgestellt werden, dass Sinnerfüllung im Beruf bezüglich der positiven Auswirkungen von Interessenskongruenz auf das Arbeitsengagement einen vermittelnden Faktor darstellt. Der Zusammenhang zwischen Interessenskongruenz und Arbeitsengagement verschwindet vollständig, wenn Sinnerfüllung im Beruf als Variable in die Fragestellung einbezogen wird. Interessenskongruenz geht nur dann mit Arbeitsengagement einher, wenn gleichzeitig Sinnerfüllung im Beruf erlebt wird. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass eine rein objektiv erhobene Passung zwischen Interesse und Arbeitsaufgabe mittels Persönlichkeitstests nicht automatisch eine hohe Arbeitsmotivation garantiert. Es bedarf der individuellen Bewertung, dass die Arbeit bedeutungsvoll ist und es sich daher auszahlt, Energie in sie zu investieren.

Obwohl der Beruf (relativ) frei gewählt werden kann, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Personen eine Tätigkeit ausführen, die sie auch wirklich interessiert. Meine Arbeitserfahrungen in der Berufsorientierung haben mir gezeigt, dass viele Personen gar nicht wissen, wo ihre beruflichen Interessen liegen. Unter dieser Voraussetzung ist es natürlich schwierig, einen Beruf zu finden der zu einem passt. In diesem Zusammenhang ist das Ergebnis von Forschungsfrage 1 besonders interessant. Es konnte gezeigt werden, dass die Anforderungsvielfalt einen Puffereffekt in der Beziehung zwischen Interessenskongruenz und Sinnerfüllung im Beruf einnimmt. Die Anforderungsvielfalt kann die Auswirkungen von fehlender Interessenskongruenz auf das Sinnerleben im Beruf also kompensieren. Auf diese Weise finden die Ansichten von Hackman und Oldham, die die Anforderungsvielfalt als wichtige aufgabenbezogene Ressource einschätzen, erneut empirische Bestätigung. Leider können aufgrund der Ergebnisse keine Schlüsse gezogen werden, wie dieser Moderatoreffekt zustande kommt. Eine mögliche Erklärung ist, dass ein breites Angebot von Tätigkeiten die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass zumindest irgendein Teil der Arbeit auch als interessant empfunden wird.

Die Moderatoranalyse zeigt noch ein weiteres wichtiges Ergebnis. Die Anforderungsvielfalt ist nicht in jedem Fall als Bereicherung zu interpretieren. Bei hoher Interessenskongruenz

kann trotz niedriger Anforderungsvielfalt Sinn im Beruf erlebt werden. Für das Sinnerleben ist es nicht förderlich, wenn aufgrund zusätzlicher Aufgaben weniger Zeit mit einer Tätigkeit verbracht werden kann, dem das eigentliche Interesse zukommt. Wenn die Anforderungsvielfalt ihrer Rolle als Ressource gerecht werden soll, dann muss auch hier darauf geachtet werden, dass sie mit den Interessen und Fähigkeiten der Person übereinstimmt. Sonst wird ein Zustand erreicht, den der deutsche Schriftsteller Hellmut Walters (1930 - 1985) treffend formuliert hat: „Häufig leidet man daran, dass man zwar viel Arbeit, aber keine Aufgabe hat.“

Interessant sind auch die Ergebnisse von Forschungsfrage 2. Personen, die einen Sozialberuf ausüben, erleben deutlich mehr Sinnerfüllung und Arbeitsengagement als Personen, die nicht dieser Berufsgruppe angehören. Womöglich fühlt man sich zur Ausübung eines Sozialberufes „berufen“ und in weiterer Folge ist die Interessenskongruenz besonders hoch. Es könnte aber auch so sein, wie Meller und Ducki (2002, S.114) behaupten: „Gesellschaftliche Ideale, wie z. B. Helfen oder Aufklären, aber auch Motive, wie „gebraucht zu werden“ oder „wichtig zu sein“, sind vielmehr so angelegt, dass sich lebenslang neue Ziele – und damit Wachstumsmöglichkeiten – ableiten und verfolgen lassen.“ Damit stellt sich die Frage, ob bestimmte Lebensbedeutungen im Sinne Schnells (2004) berufliches Sinnerleben über die Dauer wahrscheinlicher machen, während sich andere als Quelle für Sinnerfüllung im Beruf schneller erschöpfen.

#### **6.4 Schwächen und Stärken der Arbeit**

Bei der vorliegenden Arbeit muss generell bedacht werden, dass auf Grund des Querschnittsdesigns und der eingesetzten statistischen Verfahren keine kausalen Aussagen getroffen werden können. In Anbetracht der vielen möglichen Einflussfaktoren auf das Sinnerleben, das Arbeitsengagement und das Wohlbefinden, ist die Interpretation der Ergebnisse schwierig. Vor allem Effekte der beruflichen Sozialisation (vgl. Heinz, 1999; Moser & Schmook, 2006) können nicht erhoben werden. Hier ist die Durchführung von Längsschnittstudien gefordert, um Aussagen über kausale Zusammenhänge treffen zu können.

Leider konnte in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter keine ausgewogene Stichprobe gewonnen werden. 73% der Befragten waren weiblich. Dies geht mit einer unausgewogenen

Verteilung in den Berufsgruppen einher. Mit 38% übte der Großteil der Befragten einen sozialen Beruf aus. Weitere 31% sind dem RIASEC-Typ „Ordnen-verwaltend“ zuzuordnen. Da besonders die kreativen Berufe mit Selbstverwirklichung und in weiterer Folge mit Sinnerfüllung in Verbindung gebracht werden, sollte bei zukünftigen Forschungsarbeiten versucht werden, Repräsentativität für alle Berufsgruppen zu erzielen.

Eine weitere Schwäche dieser Studie ist, dass aufgrund der Fragestellungen der anderen Diplomandin nur Personen in einem Angestelltenverhältnis befragt wurden. Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Personen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert sind, wäre es interessant gewesen, einige Hypothesen in Abhängigkeit von der Beschäftigungsform zu überprüfen.

Wesentliche Stärke der Arbeit ist die solide theoretische Untermauerung der Hypothesen. Es wurden nicht nur grundlegende Annahmen bereits vorliegender Untersuchungen überprüft, sondern auch relativ neue Aspekte innerhalb der psychologischen Forschung thematisiert. Konzepte und Erkenntnisse der differentiellen Psychologie wurden erfolgreich mit denen der angewandten Psychologie in Verbindung gebracht.

Der Nutzen dieser Arbeit liegt im empirischen Nachweis, dass Sinnerfüllung sowohl eine wichtige Determinante für das Wohlbefinden als auch für das Auftreten von Arbeitsengagement ist. Während der erste Zusammenhang besonders durch die Arbeiten von Frankl und Antonovsky breite Anerkennung und auch empirische Bestätigung erfahren hat, ist es erstaunlich, dass in dem 2010 erschienenen Buch über Workengagement von Bakker und Leiter das Wort Sinn (meaning) nicht im Stichwortverzeichnis zu finden ist.

## **6.5 Ausblick für Forschung und Praxis**

Im Vorwort des Buches von Hänsel und Matzenauer (2009) ist zu lesen: „In Zeiten der globalisierten Wirtschaft wird zunehmend suggeriert, man könne froh sein, einen regulären Arbeitsplatz zu haben, nach Sinn zu fragen scheint da übertriebener Luxus.“

Aufgrund der dargestellten Bedeutung von Sinnerfüllung für das Wohlbefinden und das Arbeitsengagement relativiert sich dieser „Luxus“. Es ist nicht nur für den Mitarbeiter förderlich wenn er Sinnerfüllung im Beruf lebt, sondern aufgrund des Zusammenhangs mit Arbeitsengagement, profitiert auch das Unternehmen davon.



Dass hier noch ein Umdenken nötig ist, wird dadurch verdeutlicht, dass in der Literatur von „der Ressource Mensch als Wettbewerbsfaktor“ zu lesen ist, und Potentialanalysen mit dem Nutzen der „optimalen Ausschöpfung der Human Resources“ beworben werden. Franks Aussage, „So behauptet die Logotherapie in Anerkennung der besonderen geistigen Natur der menschlichen Person zu Recht, dass ‚die Würde des Menschen verbietet, dass er selber zu einem Mittel werde, dass er zum bloßen Mittel des Arbeitsprozesses, zum Produktionsmittel degradiert werde‘“ (Kovacs, 1985, S.98f) scheint angesichts der steigenden Anzahl der „working poor“ (vgl. Friesl et al., 2009) daher nicht an Relevanz verloren zu haben.

Da wir sehr viel Zeit unseres Lebens mit Erwerbsarbeit verbringen, kommt dem beruflichen Sinnerleben eine fundamentale Entwicklungsrelevanz zu (Quintanilla & Wilpert, 1985). Schon Lewin hatte den Anspruch, „dass Arbeitstätige Arbeitsaufgaben erfüllen, die ihnen ‚Lebenswert‘ bieten. Lebenswert bedeutet, dass Personen an der Arbeit wachsen und sich weiterentwickeln können“ (Lewin, 1920; zitiert nach Kirchler et al., 2004, S.33). Dieses Wachsen und Weiterentwickeln könnte ein Grund dafür sein, dass die meisten Menschen in ihrer beruflichen Laufbahn wiederholt den Prozess von Sinnsuche und Sinnfindung durchlaufen. Meller und Ducki (2002) stellen die Überlegung an, dass sich vermutlich mit der Zeit nicht nur das Anspruchsniveau hinsichtlich dessen, was künftig als Wachstumsmöglichkeit akzeptabel ist erhöht, sondern auch die Schwelle, jenseits welcher Sinn und das Erleben von Begeisterung entsteht. Für das berufliche Sinnerleben spielt daher nicht nur die richtige Berufswahl eine Rolle. Es hängt auch vom Arbeitgeber ab, ob Personen sich im Laufe ihres Arbeitslebens entfalten und entwickeln können.

Für die Beantwortung der Frage, wie das Arbeitsleben gestaltet sein muss, damit es auch ein Sinnerleben beinhaltet, sind vor allem Längsschnittstudien angezeigt. Im Folgenden werden einige Überlegungen angeführt, die zur Forschung im Bereich „Sinnerfüllung im Beruf“ anregen sollen.

Weil der in dieser Untersuchung verwendete Fragebogen jedem via Internet frei zugänglich war, wird in Bezug auf das Geschlechterverhältnis angenommen, dass Frauen gewillter sind, sich an einer psychologischen Untersuchung zu beteiligen. Aufgrund der Tatsache, dass Schnell und Becker (2006) in ihrer Studie über Sinnerfüllung und Persönlichkeit eine ähnliche Stichprobenverteilung berichten, könnte auch die Hypothese aufgestellt werden, dass Frauen sich eher mit der Sinn-Frage auseinandersetzen (wollen) als Männer. Aufgrund der

berichteten Bedeutung von Sinn für das Arbeitsengagement scheint dies gerade im Zusammenhang mit dem Thema „Sinnerfüllung im Beruf“ von Relevanz, ist doch der Großteil der Führungspositionen von Männern besetzt.

Können die von Weinert (2004) postulierten zwei Arbeitsorientierungen „Arbeit als Zweck“ und „Arbeit als Sinn“ wirklich als Persönlichkeitseigenschaften verstanden werden und wie wirken sich diese auf das Sinnerleben und das Arbeitsengagement aus?

Ist es vielleicht so, dass Personen, die Arbeit als Zweck ansehen auch eher existentiell indifferent sind? Mit dieser Differenzierung wird auf einen möglichen Interaktionseffekt zwischen Arbeitsorientierung und Art der Arbeit hingewiesen. „Ist die Bevorzugung bestimmter Arbeiten und Arbeitsumwelten verursacht von Persönlichkeitsunterschieden in der Arbeitsorientierung oder verändert die Art der Arbeit die Arbeitsorientierung?“ (Weinert, 2004, S.134). Ein wichtiger Aspekt, der in diesem Zusammenhang beachtet werden muss, ist die Bildung. In der 2008 durchgeführten europäischen Wertestudie wurde erhoben, dass der Satz „Der Beruf soll in erster Linie dazu dienen, ein gesichertes Einkommen zu garantieren.“ (Friesl et al., 2009, S.55) vor allem von den unteren Bildungsschichten bejaht wurde. Laut dieser Studie stimmten 90% der Befragten ohne Pflichtschulabschluss zu. Je höher die Bildung, umso geringer wurde der Prozentsatz der Zustimmenden. Bei Personen mit einem berufsbildenden mittleren Schulabschluss oder Lehrabschluss betrug der Anteil 76%. Bei Personen, die eine Hochschule absolviert hatten, waren „nur“ noch 62% der Meinung, dass Arbeit in erster Linie eine existenzsichernde Funktion hat.

Wenn es sich so verhält, wie Schnell (2004, S.17) behauptet, „Ähnlich wie Gesundheit ist Sinn ein Merkmal, das besonders dann auffällt, wenn es nicht (mehr) vorhanden ist“, wie urteilen Arbeitslose über den Sinn von Arbeit?

Diese abschließenden Fragestellungen eröffnen einen Blick in die Zukunft. Gleichzeitig führen sie an den Anfang dieser Arbeit zurück:

*Im Unterschied zum Wesen gehört der Sinn nicht zur Sache selbst, sondern er wird ihr vom Menschen verliehen bzw. als ihr immanent gegeben, entdeckt oder gefunden.  
(Riemeyer, 2007, S.174)*

## Literaturverzeichnis

- Abele, A.E., Cohrs, J.C. & Dette, D.E.** (2006). Arbeitszufriedenheit – Person oder Situation? In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (S. 205-225). Göttingen: Hogrefe.
- Antonovsky, A.** (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: dgvt.
- Auhagen, E.** (2000). On the psychology of meaning in life. *Swiss Journal of Psychology*, 59 (1), 34-48.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E.** (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 ( 3), 209-223.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds.)**. (2010). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A.** (1979). *Sozial-kognitive Lerntheorie*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Becker, P.** (1982). *Psychologie der seelischen Gesundheit. Band 1. Theorien, Modelle, Diagnostik*. Göttingen, Toronto, Zürich: Verlag für Psychologie, Hogrefe.
- Becker, P.** (1985). Sinnfindung als zentrale Komponente seelischer Gesundheit. In A. Längle (Hrsg.), *Wege zum Sinn. Logotherapie als Orientierungshilfe* (S. 186-207). München: Piper.
- Bergmann, C. & Eder, F.** (1999). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test/Umwelt-Struktur-Test. Manual (AIST/UST)* (2., korrigierte. Aufl.). Göttingen: Beltz Test GmbH.
- Bermes, C.** (2008). Arbeit, Beruf und Person. In W. Jäger & K. Röttgers (Hrsg.), *Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen* (S. 45-67). Wiesbaden: VS Verlag.
- Bierhoff, H-W., Rohmann, E. & Herner, M. J.** (2006). Freiwilliges Arbeitsengagement. In M. Ringlstetter, S. Kaiser & G. Müller-Seitz (Hrsg.), *Positives Management. Zentrale Konzepte und Ideen des Positive Organizational Scholarship* (S. 37-52). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Bortz, J.** (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Berlin: Springer.
- Böckmann, W.** (1980). *Sinn-orientierte Leistungsmotivation und Mitarbeiterführung*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

- Böckmann, W.** (1988). Logotherapie als Sinn-Theorie. Vom Sinn der Arbeit. In A. Längle (Hrsg.), *Entscheidung zum Sein. Viktor E. Frankls Logotherapie in der Praxis* (S. 135-154). München: Piper.
- Böckmann, W.** (2008). *SINN in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft* (2., überarbeitete Aufl.). München: Littera Publikationen.
- Classen, M.** (1999). *Die Bedeutung von Sinn für Individuum und Organisation*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Fernuniversität Hagen. Zugriff am 27.07.2010  
<http://www.sinnmanagement.com>
- Conway, N. & Briner, R. B.** (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work. A Critical Evaluation of Theory and Research*. New York: Oxford University Press.
- Csef, H.** (1998). Die Sinnkrise des modernen Menschen. In H. Csef (Hrsg.), *Sinnverlust und Sinnfindung in Gesundheit und Krankheit* (S. 13–32). Würzburg: Königshausen und Neumann.
- Csikszentmihalyi, M.** (2004). *Flow im Beruf* (2. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Dalbert, C.** (1992). *HSWBS: Habituelle subjektive Wohlbefindensskala*. Zugriff am 16.1.2011  
[http://www.zpid.de/pub/tests/pt\\_3795\\_Testbeschreibung\\_HSWBS.pdf](http://www.zpid.de/pub/tests/pt_3795_Testbeschreibung_HSWBS.pdf)
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.).** (2007). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung* (3., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Dunckel, H.** (1999). Psychologische Arbeitsanalyse: Verfahrensüberblick und Auswahlkriterien. In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 9-30). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Frankl, V. E.** (1975). *Anthropologische Grundlagen der Psychotherapie*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Frankl, V. E.** (1977). *... trotzdem Ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager*. München: Kösel.
- Frankl, V. E.** (1997a). *Der Wille zum Sinn* (4. Aufl.). München: Piper.
- Frankl, V. E.** (1997b). *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn* (9. Aufl.). München: Piper.
- Frazier, P.A., Tix, A. P. & Barron, K. E.** (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (1), 115-134.
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W.** (2004). *Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie* (2. aktualisierte Aufl.). München: Pearson Studium.

- Friesl, C., Hamachers-Zuba, U. & Polak, R. (Hrsg.).** (2009). *Die Österreicherinnen. Wertewandel 1990-2008*. Wien: Czernin Verlag.
- Grom, B., Brieskorn, N. & Haeffner, G.** (1987). *Glück – auf der Suche nach dem „guten Leben“*. Frankfurt am Main: Ullstein.
- Hänsel, M. & Matzenauer, A. (Hrsg.).** (2009). *Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Haupt, C.** (2007). *Persönlichkeit im Wirtschaftskontext. Grundlagen, Chancen und Perspektiven*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Heinz, W. R.** (1998). Berufliche und betriebliche Sozialisation. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.), *Handbuch der Sozialisationsforschung* (S.397-415). Weinheim: Beltz Verlag.
- Hilb, M.** (1992). Ursachen – Folgen – Lösungsansätze. In M. Hilb (Hrsg.), *Innere Kündigung: Ursachen und Lösungsansätze* (S.3–26). Zürich: Verlag Industrielle Organisation.
- Hinz, A., Schumacher, J., Albani, C., Schmid, G. & Brähler, E.** (2006). Bevölkerungsrepräsentative Normierung der Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung. *Diagnostica*, 52 (1), 26-32.
- Hoff, E-H.** (1986). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Hohner, H-U.** (2006). *Laufbahnberatung. Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Höge, T.** (2002). *Arbeitsbelastung, salutogene Persönlichkeit und Beanspruchung. Eine Untersuchung zum Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf den Stressprozess*. Unveröffentlichte Dissertation, Technische Universität München.
- Höge, T. & Schnell, S.** (in Vorbereitung). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung? Zum Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung im Beruf und Work Engagement.
- Hüther, G.** (2006). *Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Isaksen, J.** (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40 (3), 84-107.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R.** (1999). *SWE. Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung*. Zugriff am 16.1.2011  
[http://userpage.fu-berlin.de/~health/self/skalendoku\\_selbstwirksame\\_schulen.pdf](http://userpage.fu-berlin.de/~health/self/skalendoku_selbstwirksame_schulen.pdf)

- Jex, S. M. & Bliese, P. D.** (1999). Efficacy beliefs as moderator of the impact of work-related stressors. A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361.
- Jörin Fux, S.** (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum*. Göttingen: Cuvillier.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F.** (2004). *EXPLORIX® - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John Holland*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Kahn, W. A.** (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Karazman, R.** (1996). Das Syndrom „Widerwillen gegen die Arbeit“. Existentielle Krisenprozesse in der Arbeitswelt und psychobiologische Auswirkungen. In R. Hutterer-Krisch, V. Pfersmann & I. S. Farag (Hrsg.), *Psychotherapie, Lebensqualität und Prophylaxe. Beiträge zur Gesundheitsvorsorge in Gesellschaftspolitik, Arbeitswelt und beim Individuum* (S. 225-243). Wien: Springer-Verlag.
- Kirchler, E. & Rodler, C.** (2002). *Motivation in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie I*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Kirchler, E., Meier-Pesti, K. & Hofmann, E.** (2004). *Menschenbilder in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie 5*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Kirpal, S. & Mefebue, A. B.** (2007). „Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz, aber keinen Job.“ *Veränderung psychologischer Arbeitsverträge unter Bedingung von Arbeitsmarktflexibilisierung und organisationaler Transformation* (Forschungsbericht). Bremen: Universität, Institut Technik und Bildung. Zugriff am 18.11.2010  
[http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/FB\\_25.pdf](http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/FB_25.pdf)
- Kovacs, G.** (1985). Der Sinn der Arbeit. In A. Längle (Hrsg.), *Wege zum Sinn. Logotherapie als Orientierungshilfe* (S. 91–100). München: Piper.
- Längle, A.** (1997). Burnout – Existentielle Bedeutung und Möglichkeiten der Prävention. *Existenzanalyse*, 2, 12-20.
- Leonhart, R.** (2004). *Lehrbuch der Statistik. Einstieg und Vertiefung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Lukas, E.** (1998). *Lehrbuch der Logotherapie*. München, Wien: Profil.
- Lüdtke, O., Robitzsch, A., Trautwein, U. & Köller, O.** (2007). Umgang mit fehlenden Werten in der psychologischen Forschung. Probleme und Lösungen. *Psychologische Rundschau*, 58 (2), 103-117.

- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M.** (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Meller, S. & Ducki, A.** (2002). Tätigkeitsbezogene Begeisterung in der Erwerbsarbeit: Theoretische Überlegungen und empirische Exploration. *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 11 (2), 101-116.
- Moser, K. & Schmook, R.** (2006). Berufliche und organisationale Sozialisation. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). (S.231-254). Göttingen: Hogrefe.
- Nerdinger, F. W.** (2004). Ziele im persönlichen Verkauf. In J. Wegge & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Förderung von Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen. Motivationsforschung. Band 21.* (S. 11-26). Göttingen: Hogrefe.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Scharper, N.** (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Heidelberg: Springer.
- Neuhold, Y.** (2006). *Innere Kündigung. Entwicklung einer Skala zur empirischen Messung*. Saarbrücken: VDM-Verlag.
- Nindl, A.** (2001). Zwischen existentieller Sinnerfüllung und Burnout. Eine empirische Studie aus existenzanalytischer Perspektive. *Existenzanalyse*, 1, 15–23.
- Pallant, J.** (2005). *SPSS survival manual. A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows SPSS version 12* (2nd edition). Maidenhead: Open University Press.
- Quintanilla, S. A. R. & Wilpert, B.** (1985). Zur subjektiven Bedeutung der Arbeit. In E.-H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiografie und Persönlichkeitsentwicklung* (S.118-127). Bern: Verlag Hans Huber.
- 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), S. 195-206.
- Rheinberg, F. & Vollmeyer, R.** (2004). Flow-Erleben bei der Arbeit und in der Freizeit. In J. Wegge & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Förderung von Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen. Motivationsforschung. Band 21* (S. 163-180). Göttingen: Hogrefe.
- Riemeyer, J.** (2007). *Die Logotherapie Viktor Frankls und ihre Weiterentwicklungen. Eine Einführung in die sinnorientierte Psychotherapie*. Bern: Huber.

- Ringlstetter, M., Kaiser, S. & Müller-Seitz, G. (Hrsg.).** (2006). *Positives Management. Zentrale Konzepte und Ideen des Positive Organizational Scholarship*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Rolfs, H.** (2001). *Berufliche Interessen. Die Passung zwischen Person und Person und Umwelt in Beruf und Studium*. Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, L. v.** (2000). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (4., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rudow, B.** (2004). *Das gesunde Unternehmen. Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Personalpflege in Organisationen*. München: Oldenburg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A. B.** (2010). The gain of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research* (S. 118-131). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. B.** (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B.** (2003). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1*. Utrecht University. Zugriff am 16.1.2011  
<http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Test%20manual%20UWES.pdf>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B.** (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research* (S. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schmid, B.** (2009). Selbstfindung und Sinn im Beruf und in der Organisation. In M. Hänsel & A. Matzenauer (Hrsg.), *Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag* (S. 40-52). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schmidt, K. H. & Kleinbeck, U.** (1999). Job Diagnostic survey (JDS – deutsche Fassung). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 205-230). Zürich: VdF Hochschulverlag.
- Schmitz, E.** (2005). Sinnkrisen, Belastung, Lebenssinn – psychologische Perspektiven, Konzepte und Forschung. In H. G. Petzold & I. Orth (Hrsg.), *Sinn, Sinnerfahrung, Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie. Band I: Sinn und Sinnerfahrung – interdisziplinäre Perspektiven* (S. 123-155). Bielefeld und Locarno: Edition Sirius.



- Schnell, T.** (2004). *Implizite Religiosität – Zur Psychologie des Lebenssinns*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Schnell, T.** (2008). Deutsche in der Sinnkrise? Ein Einblick in die Sinnforschung mit Daten einer repräsentativen Stichprobe. *Journal für Psychologie*, 16 (3). Zugriff am 07.09.2010 <http://www.journal-fuer-psychologie.de/jfp-3-2008-09.html>
- Schnell, T.** (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4 (6), 483-499.
- Schnell, T.** (2010). Existential Indifference: Another Quality of Meaning in Life. *Journal of Humanistic Psychology*, 50 (3), 351-373.
- Schnell, T. & Becker, P.** (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41, 117-129.
- Schnell, T. & Becker, P.** (2007). *Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn. Manual*. Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R.** (2002). Selbstwirksamkeitserwartung. In R. Schwarzer, M. Jerusalem & H. Weber (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie von A bis Z. Ein Handbuch* (S. 521-524). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H.** (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-204). Zürich: VdF Hochschulverlag.
- Semmer, N. K. & Udris, I.** (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (3. vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 157-195). Bern: Verlag Hans Huber.
- Sinn.** (2006). In *Brockhaus. Die Enzyklopädien* (21., völlig neu bearbeitete Aufl., Band 25. S. 303). Leipzig & Mannheim: Brockhaus.
- Sommer, K. L. & Baumeister, R. F.** (1998). The Construction of Meaning From Life Events: Empirical Studies of Personal Narratives. In P. T. P. Wong & P. S. Fry (Eds.), *The human quest for meaning. A handbook of psychological research and clinical applications* (S. 143-161). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Stengel, M.** (1997). *Psychologie der Arbeit*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Sutin, A. R., Costa jr. P. T., Miech, R. & Eaton, W. W.** (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23, 71-84.

- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S.** (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Tausch, R.** (2004). Sinn in unserem Leben. In A. E. Auhagen (Hrsg.), *Positive Psychologie. Anleitung zum „besseren“ Leben*. Weinheim: Beltz.
- Ulich, E.** (2005). *Arbeitspsychologie* (6., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Vannotti, M.** (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten. Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenzhypothese von Holland*. Göttingen: Cuvillier.
- Weber, H.** (2002). Ressourcen. In R. Schwarzer, M. Jerusalem & H. Weber (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie von A bis Z. Ein Handbuch* (S. 466-469). Göttingen: Hogrefe.
- Weinert, A. B.** (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. vollständig überarbeitete Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- Wirtz, U. & Zöbeli, J.** (1995). *Hunger nach Sinn. Menschen in Grenzsituationen. Grenzen der Psychotherapie*. Zürich: Kreuz Verlag.
- Wong, P. T. P. & Fry, P. S. (Eds).** (1998). *The human quest for meaning. A handbook of psychological research and clinical applications*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Wydra, G.** (2005). *Der Fragebogen zum allgemeinen habituellen Wohlbefinden (FAHW)*. Testmanual (3. überarbeitete und erweiterte Fassung), Sportwissenschaftliches Institut Saarbrücken. Zugriff am 16.1.2011  
<http://www.sportpaedagogik-sb.de/pdf/FAHW-Manual.pdf>
- Yalom, I. D.** (1989). *Existenzielle Psychotherapie*. Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- Zika, S. & Chamberlain, K.** (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.

## Anhang A:

# FRAGEBOGEN – SINNERFÜLLUNG IM BERUF



### Liebe Untersuchungsteilnehmerin, lieber Untersuchungsteilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen, durch Ihre Beantwortung des vorliegenden Fragebogens unsere Forschung zu unterstützen. Es geht uns darum herauszufinden, unter welchen Bedingungen Menschen ihre berufliche Tätigkeit als sinnvoll und sinnerfüllt erleben.

Im Folgenden werden Sie gebeten, verschiedene Aussagen nach dem Grad ihres Zutreffens zu bewerten. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten! Für uns ist Ihre ganz persönliche Meinung und Einschätzung interessant.

Beantworten Sie bitte *alle* Fragen. Im Zweifelsfall wählen Sie bitte die Antwort, die noch am ehesten auf Sie zutrifft. Falls Sie Ihre Meinung nach dem Ankreuzen einmal ändern sollten, streichen Sie die falsche Antwort deutlich durch.

Die Bearbeitung wird ca. 30 Minuten in Anspruch nehmen. Sie können den Fragebogen auch gerne in mehreren Schritten bearbeiten.

Alle Ihre Angaben unterliegen dem Datenschutz. Die vertrauliche Behandlung der Daten garantiert, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Zeit und Mitarbeit – Sie leisten damit einen wertvollen Beitrag für die Erforschung optimaler Arbeitsbedingungen!

*Edith Pollet*

Tel. 0650/3025215

Mail: [edith.pollet@student.uibk.ac.at](mailto:edith.pollet@student.uibk.ac.at)

*Elke Siller*

Tel. 0680/3113082

Mail: [elke.siller@student.uibk.ac.at](mailto:elke.siller@student.uibk.ac.at)

*Dr. Tatjana Schnell*

Institut für Psychologie

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck  
Innsbruck

*Dr. Thomas Höge*

Institut für Psychologie

Leopold-Franzens-Universität

Als Erstes möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Ihrer Person zu beantworten. Die Angaben dienen statistischen Zwecken. Ihre Anonymität ist selbstverständlich gewährleistet!

**1. Geschlecht**

- weiblich  männlich

**2. Alter**

\_\_\_\_\_ Jahre

**3. Staatsangehörigkeit**

- Österreich  andere \_\_\_\_\_

**4. aktueller Familienstand**

- verheiratet  verwitwet  
 in Partnerschaft lebend  geschieden  
 ledig/ohne festen Partner

**5. Anzahl Kinder**

\_\_\_\_\_

**6. Schulabschluss**

- keinen Abschluss  
 Pflichtschulabschluss ( z.B. Hauptschule, Polytechnische Schule)  
 Berufsschule (Lehre/Schule mit Berufsabschluss)  
 Berufs- / Allgemeinbildende höhere Schule (Matura)  
 Universität, Fachhochschule  
 andere: \_\_\_\_\_

**7. Beschäftigung**

- angestellt, unbefristet  
 angestellt, befristet  
 selbständig

Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden: \_\_\_\_\_

Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich in einer typischen Woche? (Schätzung) \_\_\_\_\_

**8. derzeitiger Beruf**

\_\_\_\_\_

Wie lange stehen Sie im Berufsleben? \_\_\_\_\_

Wie lange über Sie die derzeitige Tätigkeit aus? \_\_\_\_\_

Planen Sie in absehbarer Zeit einen Wechsel ...

- ... Ihrer Arbeitsstelle?  ja  nein  
... Ihres Berufes?  ja  nein

Denken Sie bitte an Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit und schätzen Sie ein, wie sehr Ihre Tätigkeit den folgenden Beschreibungen entspricht.

		überhaupt nicht <b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	voll- kommen <b>5</b>
R1	handwerklich-technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R2	untersuchend-forschend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R3	erziehend-pflegend-sozial-heilend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R4	führend-verkaufend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R5	ordnend-verwaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R6	künstlerisch-gestaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stellen Sie sich nun bitte Ihren Wunschberuf vor und schätzen Sie ein, wie sehr die folgenden Tätigkeiten dabei idealerweise ausgeprägt sein sollten.

		überhaupt nicht <b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	voll- kommen <b>5</b>
R7	handwerklich-technisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R8	untersuchend-forschend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R9	erziehend-pflegend-sozial-heilend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R10	führend-verkaufend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R11	ordnend-verwaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R12	künstlerisch-gestaltend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In den nächsten zwei Tabellen finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.

		überhaupt nicht <b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	voll- kommen <b>5</b>
SB1	Meine Arbeit erfüllt mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB2	Wenn ich über den Sinn meiner Arbeit nachdenke, empfinde ich nur Leere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB3	Die Tätigkeiten, die ich an meiner Arbeit ausführe, erscheinen mir sinnvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB4	Meine Arbeit ist bedeutungslos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		überhaupt nicht 0	1	2	3	4	voll- kommen 5
SB5	Meine beruflichen Tätigkeiten passen gut zu dem, was ich mir in meinem Leben vorgenommen habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB6	Meine beruflichen Tätigkeiten erscheinen mir sinnlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB7	Durch meine berufliche Tätigkeit fühle ich mich als Teil eines größeren Ganzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB8	Ich stecke beruflich in einer Sinnkrise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB9	Meine Arbeit passt gut in mein Lebenskonzept.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB10	Ich leide darunter, dass ich in meiner Arbeit keinen Sinn entdecken kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SB11	Ich empfinde meine Arbeit als sinnvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		nie 0	fast nie 1	ab und zu 2	regel- mäßig 3	häufig 4	sehr häufig 5	immer 6
		nie	ein paar Mal im Jahr oder weniger	einmal im Monat oder weniger	ein paar Mal im Monat	einmal in der Woche	ein paar Mal in der Woche	jeden Tag
WE1	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE2	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE3	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE4	Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE5	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE6	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE7	Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE8	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WE9	Meine Arbeit reißt mich mit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im folgenden Teil wird thematisiert, was die Organisation, in der Sie arbeiten, von Ihnen erwartet. Es geht um Ihre persönliche Wahrnehmung und nicht in erster Linie darum, was z.B. in Ihrem Arbeitsvertrag fixiert ist.

In Bezug auf meine Arbeit wird von mir erwartet, dass ...

		trifft über- haupt nicht zu 1	trifft nicht zu 2	trifft eher nicht zu 3	trifft eher zu 4	trifft zu 5	trifft sehr zu 6
F1	... ich bei meiner Arbeit ein hohes Maß an Eigenverantwortung zeige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F2	... ich meine Arbeitsweise ständig optimiere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F3	... ich sehr selbständig arbeite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F4	... ich unternehmerisch denke und handle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F5	... ich Verbesserungsvorschläge vorbringe, um die Arbeit noch effizienter zu machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F6	... ich Entscheidungen selbst treffe und nicht erst meinen Vorgesetzten frage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F7	... ich mich selbst um meine berufliches Fortkommen kümmere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F8	... ich meine berufliche Zukunft selbst in die Hand nehme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F9	... ich mich nicht auf meine Vorgesetzten verlasse, um beruflich weiter zu kommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F10	... ich mich auch privat weiterbilde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F11	... ich Fort- und Weiterbildungen besuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F12	... ich meine Fähigkeiten und Fertigkeiten ständig weiter entwickle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F13	... ich immer Neues dazulerne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F14	... ich in Bezug auf meine Arbeitszeit flexibel bin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F15	... ich Überstunden mache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F16	... ich auch am Abend, in der Nacht oder an Wochenenden arbeite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F17	... ich immer bereit bin, wenn Not am Mann ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F18	... mein Familienleben meine Arbeit in keiner Weise beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F19	... ich auch Arbeitsaufgaben übernehme, die eigentlich nicht zu meinem Aufgabenbereich gehören	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F20	... ich viele ganz unterschiedliche Arbeitsaufgaben übernehme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F21	... ich auch Arbeitsaufgaben übernehme, für die ich ursprünglich nicht eingestellt wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F22	... ich auch Arbeitsaufgaben übernehme, die eigentlich nicht meiner Berufsausbildung entsprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F23	... ich mich schnell auf wechselnde Anforderungen einstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In diesem Teil des Fragebogens werden Sie gebeten, Ihre Arbeit so genau wie möglich zu beschreiben. Bitte benutzen Sie diesen Teil nicht um zu zeigen, wie gern oder ungern Sie Ihre Arbeit verrichten.

Wie viel Abwechslung beinhaltet Ihre Arbeit?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7

↑

↑

sehr wenig: ich muss immer die gleichen Tätigkeiten wiederholen	sehr viel: meine Arbeit verlangt, viele unterschiedliche Tätigkeiten auszuführen, wobei viele unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erforderlich sind
---	---

In welchem Ausmaß beinhaltet Ihre Arbeit die Erledigung vollständiger, in sich abgeschlossener Arbeitsaufgaben?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7

↑

↑

Meine Arbeit beinhaltet nur einen winzigen Ausschnitt eines größeren Arbeitsvorgangs. Diesem größeren Arbeitsvorgang sieht man meinen Beitrag nicht an.	Meine Arbeit beinhaltet einen gesamten Arbeitsvorgang von Anfang bis Ende. Meinen eigenen Beitrag kann man in dem Endresultat leicht erkennen.
---	--

Im Ganzen gesehen: Wie wichtig oder bedeutsam ist Ihre Arbeit? Das heißt, beeinflussen die Ergebnisse Ihrer Arbeit das Leben und Wohlbefinden anderer Menschen?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7

↑

↑

nicht sehr wichtig: die Ergebnisse meiner Arbeit haben keinen bedeutsamen Einfluss auf andere Leute	sehr wichtig: die Ergebnisse meiner Arbeit haben einen bedeutsamen Einfluss auf andere Leute
---	--

Wie viel Selbständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7

↑

↑

sehr wenig: meine Arbeit gibt mir nicht die Möglichkeit, selbst zu bestimmen, was wann und in welcher Weise getan wird	sehr viel: ich kann bei meiner Arbeit fast vollständig selbst entscheiden, was wann und in welcher Weise getan wird
--	---

In welchem Ausmaß liefert Ihnen Ihre Arbeit selbst Informationen über Ihre Arbeitsleistung?

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7

↑

↑

sehr wenig: meine Arbeit ist so, dass ich selbst nicht sehen kann, wie gut ich arbeite	sehr viel: meine Arbeit ist so, dass ich immer sehen kann, wie gut ich arbeite
--	--



Im Folgenden sind Aussagen aufgeführt, die berufliche Tätigkeiten beschreiben. Sie sollen nun angeben, inwieweit diese Aussagen auf Ihre momentane Tätigkeit zutreffen – unabhängig davon, ob Sie diese Arbeit gern tun oder nicht.

		völlig unzu- treffend 1	zum großen Teil zu- treffend 2	eher unzu- treffend 3	unent- schieden 4	stimmt schon eher 5	stimmt zum großen Teil 6	stimmt völlig 7
JDS6	Meine Arbeit verlangt von mir den Einsatz einer Vielzahl von verschiedenen, komplexen Fähigkeiten mit hohen Anforderungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS7	Meine Arbeitstätigkeit selbst gibt keine Hinweise darauf, ob man die Arbeit gut oder schlecht macht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS8	Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, eine angefangene Arbeit auch zu Ende zu führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS9	Ich habe überhaupt keine Möglichkeit, persönliche Initiative und Eigenständigkeit bei meiner Arbeit einzubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS10	Die Art und Weise, wie gut ich meine Arbeit mache, beeinflusst viele Leute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS11	Meine Arbeitstätigkeiten sind ganz einfach und sie wiederholen sich kurzfristig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS12	Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS13	Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich <u>nicht</u> die Möglichkeit habe, eine vollständige Arbeitsaufgabe von Anfang bis Ende zu bearbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS14	Bei der Ausführung meiner Arbeitstätigkeiten kann ich gut feststellen, wie gut ich arbeite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JDS15	Insgesamt betrachtet, ist meine Arbeit <u>nicht</u> sehr wichtig und bedeutend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte beurteilen Sie, inwieweit Folgendes für Ihr Unternehmen und Ihre Arbeit zutrifft.

		trifft über- haupt nicht zu 1	trifft kaum zu 2	trifft eher nicht zu 3	trifft eher zu 4	trifft weit- gehend zu 5	trifft voll und ganz zu 6
S1	In unserem Unternehmen geht man offen mit Konflikten und Interessensgegensätzen um.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S2	Man kann bei uns auch Fehler machen, ohne dafür bestraft zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S3	Bei uns ist es möglich Kritik zu üben, ohne dafür mit unangenehmen Konsequenzen rechnen zu müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S4	Probleme und Konflikte werden bei uns unter den Teppich gekehrt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S5	Bei uns wird man auch dann geachtet, wenn man andere Ansichten oder Überzeugungen vertritt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S6	Bei uns gibt es kaum „heilige Kühe“. Es ist möglich, Prinzipien in Frage zu stellen, falls sie für den gemeinsamen Erfolg oder die gute Zusammenarbeit nicht mehr taugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S7	Widersprüchliche wirtschaftliche Interessen zwischen den MitarbeiterInnen und dem Unternehmen werden offen diskutiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S8	Bei uns findet jede und jeder Beachtung. Man ist sich nicht gleichgültig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S9	In unserem Unternehmen hat auch jemand einer anderen Nationalität, Konfession, politischen Überzeugung usw. echte Karrierechancen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S10	Unsere Arbeit leistet einen hohen Beitrag zum Schutze unserer Umwelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S11	Konflikte zwischen Abteilungen/Teams werden am „Runden Tisch“ ausgehandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S12	MitarbeiterInnen werden unabhängig von der Ausbildung und Qualifikation geachtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S13	Auch bei weitreichenden Veränderungen im Unternehmen, haben die MitarbeiterInnen ein Wörtchen mitzureden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S14	Allen Bedürfnissen der KollegInnen gerecht zu werden ist eine echte Herausforderung und Verantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S15	In unserem Unternehmen trägt man Verantwortung für die Gesundheit anderer Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S16	In unserem Unternehmen fühlt man sich für das Wohl anderer Personen verantwortlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		sehr selten / nie 1	selten (etwa 1x pro Woche) 2	gelegent- lich (etwa 1x pro Tag) 3	oft (mehr- mals pro Tag) 4	sehr oft (mehr- mals pro Stunde) 5
AU1	Wie häufig werden Sie durchschnittlich bei Ihrer Arbeit von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten unterbrochen (z.B. wegen einer Auskunft)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU2	Wie häufig werden Sie durch andere Kollegen/Mitarbeiter bei Ihrer Arbeit unterbrochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU3	Kommt es vor, dass Sie aktuelle Arbeiten unterbrechen müssen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AU4	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an mehreren Aufgaben gleichzeitig arbeiten müssen und zwischen den Arbeitsaufgaben hin und her springen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		gar nicht 1	wenig 2	einiger- maßen 3	ziemlich 4	völlig 5
SA1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA2	Wie sehr können Sie sich auf Ihre ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA3	Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA4	Wie sehr sind Ihre ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA5	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA6	Wie sehr unterstützen Sie Ihre ArbeitskollegInnen aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		sehr selten / nie 1	selten (etwa 1x pro Woche) 2	gelegent- lich (etwa 1x pro Tag) 3	oft (mehr- mals pro Tag) 4	sehr oft (fast un- unter- brochen) 5
ZD1	Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD2	Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD3	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD4	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ZD5	Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In den nachstehenden Fragen geht es um die Arbeitsbedingungen und nicht darum, wie gut oder schlecht Sie persönlich die Arbeit verrichten.

Es werden Ihnen die Arbeitsplätze von zwei Personen (A und B) geschildert, bitte kreuzen Sie an, wie Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz im Vergleich einschätzen.

		genau wie der von A 1	ähnlich wie der von A 2	zwischen A und B 3	ähnlich wie der von B 4	genau wie der von B 5
AO1	Person A kann die Arbeitsaufträge gut erledigen, wenn sie sich an die vom Betrieb vorgesehenen Wege hält. Person B kann die Arbeitsaufträge nur bewältigen, wenn sie von den vom Betrieb vorgesehenen Wegen abweicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO2	Person A hat einen Arbeitsplatz, der im Großen und Ganzen so eingerichtet ist, dass man gut arbeiten kann. Person B hat einen Arbeitsplatz, bei dem sie einige Dinge nur schwer erreichen kann und in ihren Bewegungen oft behindert ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO3	A hat Unterlagen und Informationen, die immer genau stimmen und aktuell sind. B hat Unterlagen, bei denen Informationen oft unvollständig und veraltet sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO4	A muss viel Zeit damit vertun, um sich Informationen, Material oder Werkzeuge zum Weiterarbeiten zu beschaffen. B stehen die nötigen Informationen, Material oder Werkzeuge immer zu Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AO5	A muss mit Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen arbeiten, das nicht viel taugt. B arbeitet mit einwandfreiem Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

		sehr un- zutreffend 1	eher un- zutreffend 2	weder noch 3	eher zutreffend 4	sehr zutreffend 5
BF1	Ich bin eher zurückhaltend, reserviert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF2	Ich neige dazu, andere zu kritisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF3	Ich erledige Aufgaben gründlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF4	Ich werde leicht deprimiert, niedergeschlagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF5	Ich bin vielseitig interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF6	Ich bin begeisterungsfähig und kann andere leicht mitreißen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF7	Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF8	Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		sehr un- zutreffend 1	eher un- zutreffend 2	weder noch 3	eher zutreffend 4	sehr zutreffend 5
BF9	Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF10	Ich bin tief sinnig, denke gerne über Sachen nach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF11	Ich bin eher der „stille Typ“, wortkarg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF12	Ich kann mich kalt und distanziert verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF13	Ich bin tüchtig und arbeite flott.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF14	Ich mache mir viele Sorgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF15	Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF16	Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF17	Ich kann mich schroff und abweisend anderen gegenüber verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF18	Ich mache Pläne und führe sie auch durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF19	Ich werde leicht nervös und unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF20	Ich schätze künstlerische und ästhetische Eindrücke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BF21	Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		stimmt nicht 1	stimmt kaum 2	stimmt eher 3	stimmt genau 4
SE1	Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE2	Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE3	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE4	In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE5	Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE6	Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE7	Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE8	Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE9	Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SE10	Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		überhaupt nicht 0	1	2	3	4	vollkommen 5
SG1	Ich erlebe das, was ich tue, als bedeutungsvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG2	Mein Leben erscheint mir leer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG3	Ich habe eine Lebensaufgabe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG4	Mein Leben erscheint mir sinnlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG5	Ich fühle mich als Teil eines größeren Ganzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG6	Wenn ich über den Sinn meines Lebens nachdenke, empfinde ich nur Leere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG7	Ich habe ein erfülltes Leben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG8	Ich stecke in einer Sinnkrise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG9	Ich glaube, mein Leben hat einen tieferen Sinn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SG10	Ich leide darunter, dass ich in meinem Leben keinen Sinn entdecken kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte beurteilen Sie, wie es Ihnen persönlich im Allgemeinen geht und wie zufrieden Sie im Allgemeinen mit Ihrem Leben sind.

		stimmt überhaupt nicht 1	stimmt weitgehend nicht 2	stimmt eher nicht 3	stimmt ein wenig 4	stimmt weitgehend 5	stimmt genau 6
AB1	Mein Leben könnte kaum glücklicher sein, als es ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB2	Ich fühle mich meist ziemlich fröhlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB3	Ich glaube, dass sich vieles erfüllen wird, was ich mir für mich erhoffe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB4	Wenn ich an mein bisheriges Leben zurückdenke, so habe ich viel von dem erreicht, was ich erstrebe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB5	Ich halte mich für eine glückliche Person.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB6	Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB7	Ich glaube, dass mir die Zeit noch einige interessante und erfreuliche Dinge bringen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB8	Ich bin nicht so fröhlich wie die meisten Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		stimmt über- haupt nicht 1	stimmt weit- gehend nicht 2	stimmt eher nicht 3	stimmt ein wenig 4	stimmt weit- gehend 5	stimmt genau 6
AB9	Ich bin mit meiner Lebenssituation zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB10	Ich bin selten in wirklicher Hochstimmung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB11	Ich sehe im Allgemeinen mehr die Sonnenseiten des Lebens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB12	Wenn ich so auf mein bisheriges Leben zurückblicke, bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AB13	Ich fühle mich meist so als ob ich vor Freude übersprudeln würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zu Aspekten des allgemeinen Wohlbefindens. Bitte geben Sie an, wie gut die jeweilige Aussage Ihren allgemeinen Zustand beschreibt. Es geht nicht darum, wie Sie sich in diesem Augenblick fühlen. Bitte kreuzen Sie die Aussagen auch dann an, wenn Sie sich im Allgemeinen nicht völlig wohl fühlen.

		So bestimmt nicht! 1	So nicht! 2	Ich weiß nicht! 3	So ungefähr! 4	Ja, genau so! 5
KB1	Mein Kreislauf ist stabil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB2	Ich bin körperlich belastbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB3	Ich bin durchhaltefähig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB4	Ich bin mit meinem Körperzustand einverstanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB5	Ich fühle mich körperlich gesund.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB6	Ich fühle mich körperlich ausgeglichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KB7	Ich kann meinen Körperzustand genießen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie sehr tragen folgende Bereiche zu Ihrer persönlichen Sinnerfüllung bei?

		gar nicht 0	1	2	3	4	sehr viel 5
BS1	Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BS2	Familie / Partnerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BS3	Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BS4	Religion oder Spiritualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!*

## Anhang B1: Korrelationen der Untersuchungsvariablen mit den demografischen Daten

		Sex	Alter	Familienstand	Kinder	Ausbildung	Arbeitszeit	Berufserfahrung insgesamt	Berufserfahrung aktuell	Wechsel Arbeitgeber	Wechsel Beruf
Generelle Sinnerfüllung	r	-,165*	,093	-,067	,237**	,025	-,112	,091	,075	,074	,138
	Signifikanz	,020	,192	,347	,001	,725	,123	,204	,296	,302	,055
Generelle Sinnkrise	r	,097	-,044	,109	-,105	,031	,115	-,086	-,017	-,121	-,401**
	Signifikanz	,174	,540	,126	,144	,662	,111	,233	,810	,092	,000
Sinnerfüllung im Beruf	r	-,018	,092	-,101	,121	-,057	,069	,112	,207**	,240**	,422**
	Signifikanz	,801	,199	,157	,090	,430	,343	,118	,004	,001	,000
Sinnkrise im Beruf	r	,074	-,062	,040	-,115	,151*	,001	-,111	-,117	-,191**	-,366**
	Signifikanz	,301	,384	,574	,107	,034	,986	,122	,103	,007	,000
Arbeitsengagement	r	,013	,052	-,081	,071	-,052	,068	,084	,109	,204**	,431**
	Signifikanz	,860	,470	,257	,320	,468	,350	,243	,129	,004	,000
Extraversion	r	-,111	-,054	-,066	,018	,016	-,045	-,051	-,097	-,032	-,082
	Signifikanz	,121	,449	,353	,797	,827	,535	,478	,177	,660	,257
Verträglichkeit	r	-,123	,094	-,086	,110	,055	-,114	,073	,076	,080	,094
	Signifikanz	,084	,187	,232	,125	,441	,115	,310	,293	,265	,194
Gewissenhaftigkeit	r	-,085	-,014	-,040	-,017	,117	,066	,004	-,032	-,082	,134
	Signifikanz	,237	,849	,579	,808	,101	,365	,957	,657	,253	,062
Neurotizismus	r	-,055	-,050	,088	,024	-,012	,070	-,052	,074	-,080	-,132
	Signifikanz	,441	,483	,217	,737	,862	,335	,472	,304	,267	,066
Offenheit	r	-,225**	,060	,046	-,005	,183*	-,150**	,020	,018	-,130	-,136
	Signifikanz	,001	,405	,524	,949	,010	,038	,777	,805	,071	,058
Selbstwirksamkeit	r	,020	,029	,024	,113	,058	-,156*	,048	-,074	-,057	,088
	Signifikanz	,785	,687	,738	,114	,422	,030	,508	,301	,429	,222
Kongruenz <sup>z</sup>	r	,070	-,171*	,080	-,069	,076	,017	-,152*	-,019	,084	,182*
	Signifikanz	,330	,018	,270	,340	,293	,817	,036	,794	,250	,012
Stimmungsniveau	r	-,049	-,095	-,012	,010	,090	-,119	-,029	-,033	-,065	,193**
	Signifikanz	,493	,184	,866	,890	,209	,100	,688	,645	,369	,007
Allg. Lebenszufriedenheit	r	-,100	-,073	-,062	,119	,065	-,088	-,013	,035	,061	,326**
	Signifikanz	,161	,307	,388	,096	,364	,225	,854	,624	,402	,000
Körperliches Wohlbefinden	r	,094	-,004	-,008	,039	,045	-,085	-,003	,000	-,035	,236**
	Signifikanz	,189	,956	,913	,585	,527	,244	,969	,998	,630	,001
Anforderungsvielfalt	r	,007	,056	-,147*	,020	,198**	,228**	,027	,068	,058	,314**
	Signifikanz	,927	,436	,039	,779	,005	,001	,708	,346	,422	,000
Aufgabengeschlossenheit	r	-,026	,075	,026	,021	,031	-,038	,069	,110	,168*	,012
	Signifikanz	,722	,293	,713	,772	,670	,601	,340	,124	,019	,864
Bedeutsamkeit der Aufgabe	r	-,191**	,035	-,089	,118	-,127	,139	,075	,212**	,026	,281**
	Signifikanz	,007	,623	,214	,099	,074	,054	,295	,003	,714	,000
Autonomie	r	,097	-,034	,017	-,055	,066	,127	-,037	-,028	,138	,197**
	Signifikanz	,173	,640	,808	,444	,356	,079	,604	,701	,056	,006
Rückmeldung	r	,027	,049	-,016	,087	-,061	-,003	,090	,070	,114	,166*
	Signifikanz	,703	,496	,827	,227	,395	,969	,212	,334	,115	,021
Arbeitsressourcen	r	-,028	,055	-,066	,059	,030	,141	,069	,134	,150*	,296**
	Signifikanz	,692	,441	,359	,409	,674	,051	,339	,063	,036	,000
Arbeitsunterbrechungen	r	,008	-,099	,082	-,084	,062	,340**	-,083	-,028	-,032	,066
	Signifikanz	,913	,166	,250	,239	,390	,000	,248	,699	,662	,364
Zeitdruck	r	-,082	-,042	-,067	,014	,088	,303*	-,057	,007	,019	,034
	Signifikanz	,253	,557	,353	,847	,221	,000	,432	,924	,792	,637
Arbeitsorgan. Probleme	r	,040	-,098	,057	-,099	,161*	,156*	-,164*	-,145*	-,267**	-,180*
	Signifikanz	,580	,172	,426	,167	,024	,031	,022	,043	,000	,012
Arbeitsbelastungen	r	-,022	-,103	,028	-,069	,130	,366**	-,127	-,062	-,104	-,018
	Signifikanz	,764	,151	,701	,336	,069	,000	,078	,385	,150	,803

N = 197 (bzw. 194)

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.  
 \*\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.



## Anhang B2: Interkorrelationen der Untersuchungsvariablen

	G SE	GSK <sup>1</sup>	B SE	BSK <sup>1</sup>	AE	EX	VE	GE	NE	OF	SE	KO <sup>2</sup>
Generelle Sinnerfüllung	-											
Generelle Sinnkrise <sup>1</sup>	-.472**	-										
Sinnerfüllung im Beruf	.598**	-.479**	-									
Sinnkrise im Beruf <sup>1</sup>	-.483**	.612**	-.691**	-								
Arbeitsengagement	.574**	-.469**	.814**	-.664**	-							
Extraversion	.221**	-.107	.014	-.056	.095	-						
Verträglichkeit	.399**	-.285**	.259**	-.217**	.301**	.238**	-					
Gewissenhaftigkeit	.352**	-.261**	.201**	-.187**	.275**	.273**	.349**	-				
Neurotizismus	-.348**	.450**	-.298**	.271**	-.346**	-.221**	-.335**	-.347**	-			
Offenheit	.156	-.017	-.137	.040	-.032	.181	.168	.171	-.019	-		
Selbstwirksamkeit	.326**	-.244**	.141**	-.151	.212**	.434**	.274**	.472**	-.533	.281**	-	
Kongruenz <sup>2</sup>	.089	-.122	.330**	-.269**	.267**	.065	-.027	-.043	-.018	-.075	.060	-
Stimmungsniveau	.523**	-.520**	.285**	-.319**	.376**	.327**	.383**	.386**	-.464**	.161	.459**	-.017
Allgemeine Lebenszufriedenheit	.590**	-.501**	.440**	-.357**	.454**	.119	.355**	.363**	-.346**	.051	.365**	.027
Körperliches Wohlbefinden	.327**	-.335**	.305**	-.238**	.320**	.106	.313**	.368**	-.505**	-.068	.375**	.087
Anforderungsvielfalt	.279**	-.187**	.411**	-.277**	.391**	.151	.182	.298**	-.234**	.049	.240**	.188**
Aufgabengeschlossenheit	.119	-.204**	.178	-.246**	.223**	.057	.234**	.208**	-.217**	.020	.177	.003
Bedeutsamkeit der Aufgabe	.445**	-.330**	.528**	-.465**	.467**	.121	.255**	.287**	-.137	.080	.152	.175
Autonomie	.277**	-.304**	.367**	-.355**	.416**	.174	.258**	.301**	-.305**	.036	.279**	.128
Rückmeldung	.230**	-.160	.270**	-.260**	.261**	-.008	.180	.188**	-.122	.052	.162	.108
Arbeitsressourcen	.414**	-.371**	.537**	-.482**	.536**	.150	.336**	.389**	-.306**	.073	.306**	.185
Arbeitsunterbrechungen	-.087	.179	-.078	.125	-.047	.052	-.028	.061	.187**	-.116	-.004	.015
Zeitdruck	-.014	.123	-.073	.104	-.063	-.008	-.044	.129	.265**	-.029	-.096	-.054
Arbeitsorganisat. Probleme	-.332**	.281**	-.416**	.357**	-.392**	-.032	-.189**	-.128	.246**	.106	-.091	-.080
Arbeitsbelastungen	-.169	.249**	-.223**	.224**	-.195**	.009	-.103	.045	.307**	-.030	-.048	-.165

Anmerkung 1: Korrelation nach Spearman aufgrund Verletzung der Normalverteilungsvoraussetzung

Anmerkung 2: N = 197 (Kongruenz N = 194)

	KO <sup>2</sup>	SN	AZ	KW	AV	AG	BA	AT	RM	AR	AU	ZD	AO
Stimmungsniveau	-.017	-											
Allgemeine Lebenszufriedenheit	.027	.714**	-										
Körperliches Wohlbefinden	.087	.413**	.496**	-									
Anforderungsvielfalt	.188**	.149	.222**	.148	-								
Aufgabengeschlossenheit	.003	.199**	.221**	.207**	.171**	-							
Bedeutsamkeit der Aufgabe	.175	.294**	.399**	.275**	.386**	.178	-						
Autonomie	.128	.232**	.234**	.169	.480**	.385**	.292**	-					
Rückmeldung	.108	.192**	.237**	.156	.139	.307**	.274**	.322**	-				
Arbeitsressourcen	.185	.324**	.401**	.291**	.665**	.606**	.657**	.746**	.622**	-			
Arbeitsunterbrechungen	.015	-.129	-.065	-.156	.119	-.168	.087	-.053	.004	.001	-		
Zeitdruck	-.054	-.049	.037	-.121	.193**	-.118	.184**	-.063	.035	.076	.560**	-	
Arbeitsorganisat. Probleme	-.080	-.221	-.267**	-.286**	-.116	-.346**	-.135	-.163	-.244**	-.301**	.180	.260**	-
Arbeitsbelastungen	-.048	-.165	-.110	-.236**	.107	-.262**	.081	-.115	-.070	-.072	.810**	.843**	.574**

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

## Anhang C: Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2: Die drei Säulen der Logotherapie (eigene Darstellung in Anlehnung an Lukas, 1998, S.18) .....	6
Abbildung 2: Hierarchisch angeordnete Ebenen des Konstrukts „Sinn“ (nach Schnell & Becker, 2007, S.13) .....	10
Abbildung 3: Beziehungen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Auswirkungen der Arbeit laut „Job Characteristics Model“ (nach Ulich, 2005, S.108) .....	20
Abbildung 4: JD-R Modell von Arbeitsengagement (nach Bakker & Demerouti, 2008, S.218) .....	25
Abbildung 5: Das hexagonale Modell der sechs Holland-Dimensionen (nach Vannotti, 2005, S.15) .....	30
Abbildung 6: Bedeutung einzelner Lebensbereiche für die persönliche Sinnerfüllung .....	47
Abbildung 7: Moderator-Effekt .....	53
Abbildung 8: vollständiger und partieller Mediator-Effekt .....	53
Abbildung 9: Grafische Darstellung der Moderatorfunktion von Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen und Sinnerfüllung im Beruf .....	71
Abbildung 10: Grafische Darstellung der Moderatorfunktion von Anforderungsvielfalt im Zusammenhang mit Kongruenz und Sinnerfüllung im Beruf .....	74

## Anhang D: Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Stichprobenbeschreibung (Geschlecht, Alter, Familienstand) .....	45
Tabelle 2:	Stichprobenbeschreibung (Ausbildung, Berufsgruppe, Berufserfahrung, Wechsel Arbeitsstelle, Wechsel Beruf) .....	46
Tabelle 3:	Übersicht über Schiefe und Kurtosis der eingesetzten Skalen .....	55
Tabelle 4:	Reliabilitätsprüfung der verwendeten Skalen (Itemanzahl, Mittelwert, Standardabweichung, Cronbach´s alpha) .....	59
Tabelle 5:	Korrelationen zwischen Sinnerfüllung und Wohlbefinden .....	61
Tabelle 6:	Korrelation zwischen Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement .....	61
Tabelle 7:	Vergleich von Personen die einen bzw. keinen Wechsel der Arbeitsstelle planen bezüglich des Erlebens von Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement (Gruppenstatistik) .....	62
Tabelle 8:	Vergleich von Personen die einen bzw. keinen Wechsel der Arbeitsstelle planen bezüglich des Erlebens von Sinnerfüllung im Beruf und Arbeitsengagement (t-Test) .....	62
Tabelle 9:	Multiple Regression zur Vorhersage von Arbeitsengagement durch Wohlbefinden: Bivariate Korrelationen (r), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz (p) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , R) .....	63
Tabelle 10:	Ergebnisse zur Überprüfung einer Mediatorfunktion des Stimmungsniveaus in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch Sinnerfüllung im Beruf: Regressionskoeffizienten (B), Standardfehler (SE B) und standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004) .....	64
Tabelle 11:	Multiple Regression zur Vorhersage von Sinnerfüllung im Beruf durch die Big Five: Bivariate Korrelationen (r), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz (p) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , R) .....	65
Tabelle 12:	Multiple Regression zur Vorhersage von genereller Sinnerfüllung durch die Big Five: Bivariate Korrelationen (r), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz (p) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , R) .....	66

Tabelle 13:	Multiple Regression zur Vorhersage von Arbeitsengagement durch die Big Five: Bivariate Korrelationen ( $r$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ), Signifikanz ( $p$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , $R$ ) ..... 67	67
Tabelle 14:	Korrelation zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Sinnerfüllung sowie zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitsengagement ..... 68	68
Tabelle 15:	Ergebnisse zur Überprüfung einer Mediatorfunktion der beruflichen Sinnerfüllung in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch die Selbstwirksamkeitserwartung: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ) und standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004) ..... 69	69
Tabelle 16:	Effekt des Moderatorterms Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen auf die abhängige Variable Sinnerfüllung im Beruf: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , $\Delta R^2$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004) ..... 70	70
Tabelle 17:	Effekt des Moderatorterms Selbstwirksamkeit x Arbeitsbelastungen auf die Abhängige Variable Arbeitsengagement: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , $\Delta R^2$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004) ..... 71	71
Tabelle 18:	Ergebnisse zur Überprüfung einer Mediatorfunktion der beruflichen Sinnerfüllung in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch die Kongruenz: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ) und standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004) ..... 72	72
Tabelle 19:	Effekt des Moderatorterms Kongruenz x Anforderungsvielfalt auf die abhängige Variable Sinnerfüllung im Beruf: Regressionskoeffizienten ( $B$ ), Standardfehler ( $SE B$ ), standardisierte Beta-Gewichte ( $\beta$ ) und multiple Korrelationen ( $R^2$ , $\Delta R^2$ ); Darstellung in Anlehnung an Frazier et al. (2004) ..... 73	73
Tabelle 20:	Vergleich von Personen ohne bzw. mit Sozialberuf bezüglich Sinnerfüllung und Arbeitsengagement (Gruppenstatistik) ..... 75	75
Tabelle 21:	Vergleich von Personen ohne bzw. mit Sozialberuf bezüglich des Erlebens von Sinnerfüllung und Arbeitsengagement (t-Test) ..... 75	75

## **Eidesstattliche Erklärung**

Innsbruck, am \_\_\_\_\_

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbständig verfasst, alle verwendeten Hilfsmittel angeführt und keine anderen als diese angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.

---

Edith Pollet