

**Universität Bielefeld**  
Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft  
Arbeits- und Organisationspsychologie

**Inauguraldissertation**  
zur Erlangung des Grades  
eines Doktors der Naturwissenschaften

**Anpassung der Bindung an persönliche berufliche Ziele  
als Erfolgsfaktor organisationaler Sozialisation:**

**Latente Wachstumskurvenanalysen bei Berufseinsteigern**

vorgelegt von  
**THORSTEN STUMPP**

November 2006

Gutachter:

Prof. Dr. Günter W. Maier – Betreuer der Dissertation

Prof. Dr. Joachim C. Brunstein

# Vorwort

Das Ziel, weiter an der Universität zu bleiben und eine Dissertation zu verfassen, habe ich irgendwann gegen Mitte des Studiums gefasst. Im Anschluss an das Studium begann ich, die Verwirklichung dieses Ziels hier in Bielefeld voranzutreiben. Nach der Themenfindung habe ich mich immer mehr mit diesem Ziel der Fertigstellung der Dissertation identifiziert. Die Dissertation wurde in dieser Zeit zu einem wesentlichen Teil in meinem Leben, der mein Wohlbefinden, meine Gedanken und meine Entscheidungen stark mitbestimmt hat. Wie das Ziel der Fertigstellung einer Dissertation das Wohlbefinden beeinflusst, fasst Brian Little treffend zusammen:

„To anticipate our later discussion, we believe that well-being will be enhanced to that extent that individuals are engaged in personal projects that are meaningful, well-structured, supported by others, not unduly stressful, and which engender a sense of efficacy. Conversely, depressive affect is expected to be experienced by those whose projects are meaningless, chaotic, isolated, stressful, and futile – a state of misery which, I keep assuring students, is not restricted to attempts at completing doctoral dissertations“ (Little, 1989, S. 20).

Verschiedene Leute haben dazu beigetragen, dass ich mein großes Ziel verwirklichen konnte und „depressive Stimmungen“ die Ausnahme blieben. An erster Stelle möchte ich mich ganz besonders bei meinem Doktorvater Prof. Dr. Günter W. Maier bedanken. Er hat die Fertigstellung dieser Arbeit mit sehr viel Engagement begleitet, stand mir jederzeit als unterstützender Ansprechpartner zur Seite und hat durch seine Ideen und fachlichen Anregungen maßgeblich zum Gelingen des Projekts beigetragen.

Mein großer Dank gilt ebenfalls Prof. Dr. Joachim C. Brunstein. So ermöglichte er es mir, meine Ideen und Vorstellungen zu meinem Projekt in seinem Kolloquium zu präsentieren und gab mir wertvolle Hinweise und Ideen, die allesamt in die Dissertation einfließen.

Ein besonderer Dank gilt meinen beiden Kollegen Dr. Ute R. Hülshager und Dr. Peter M. Muck für ihre soziale und fachliche Unterstützung. Ohne sie wäre manches Tal beschwerlicher zu durchschreiten gewesen. Auch unseren studentischen Hilfskräften Claudia Harzer, Judith Krüger und Kathi Strehlau sowie meinen Forschungspraktikantinnen Miriam Epple und Britta Schindler gilt mein Dank, unter anderem für die unermüdliche Motivierung der Berufseinsteiger zur weiteren Teilnahme an der Studie.

Auch den Berufseinsteigern möchte ich für ihre Bereitschaft zur Teilnahme danken. Ebenfalls bedanke ich mich bei den Direktorinnen und Direktoren der Schulen für ihre Hilfe bei der Datenerhebung.

Meinen Eltern Anke und Günther Stumpp gilt ebenfalls mein herzlicher Dank. Sie haben mich zu jeder Zeit meines Studiums sowie meines Berufsstarts gefördert und jede meiner beruflichen Entscheidungen unterstützt. Mein besonders herzlicher Dank geht an Franka Niemann, die mich stets motiviert und bestärkt, aufgemuntert und unterstützt hat. Sie hatte immer ein offenes Ohr für meine Ideen und Fragen, stand mir jederzeit mit ihrem Rat zur Seite und hat die Verwirklichung meines Ziels mit großem Verständnis und großer Fürsorge begleitet.

Bielefeld, im Winter 2006

Thorsten Stumpp

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>i</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>vii</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>ix</b>
<b>1 Einführung</b>	<b>1</b>
<b>I Theoretischer Hintergrund</b>	<b>5</b>
<b>2 Organisationale Sozialisation und Entwicklung</b>	<b>8</b>
2.1 Organisationale Sozialisation . . . . .	9
2.1.1 Traditionelle Theorien und Modelle der organisationalen Sozialisation . . . . .	9
2.1.2 Aktive Berufseinsteiger: Aktuelle Ansätze der organisa- tionalen Sozialisation . . . . .	13
2.2 Entwicklung über die Lebensspanne und Lebensübergänge . . .	18
2.2.1 Theorien zur Entwicklung über die Lebensspanne . . . .	20
2.2.2 Entwicklungsfristen und Lebensübergänge . . . . .	28
2.3 Organisationale Sozialisation und Entwicklung - Fazit . . . . .	31
<b>3 Persönliche Ziele</b>	<b>33</b>
3.1 Zieltheorien . . . . .	34
3.1.1 Inhaltstheorien . . . . .	34
3.1.2 Motivationale und volitionale Zieltheorien . . . . .	37

3.1.3	Kognitive Zieltheorien . . . . .	38
3.1.4	Persönliche Ziele . . . . .	39
3.2	Konzepte persönlicher Ziele . . . . .	39
3.3	Persönliche Ziele und allgemeines Wohlbefinden . . . . .	47
3.3.1	Inhalt und Struktur persönlicher Ziele als Einflussgrößen auf das Wohlbefinden . . . . .	49
3.3.2	Die Bedeutung von Fortschritten für das Wohlbefinden .	52
3.3.3	Entschlossenheit und Realisierbarkeit als Einflussgrößen auf das Wohlbefinden . . . . .	53
3.3.4	Soziale Unterstützung und Wohlbefinden . . . . .	60
3.3.5	Selbstkongruenz und Wohlbefinden . . . . .	61
3.3.6	Persönliche Ziele und allgemeines Wohlbefinden - Fazit .	66
3.4	Entschlossenheit und Disengagement . . . . .	67
3.4.1	Proaktives Verhalten bei der Zielverfolgung . . . . .	67
3.4.2	Disengagement bei blockierten Zielen . . . . .	69
3.4.3	Die dunkle Seite des Disengagement . . . . .	75
3.4.4	Anpassung der Ziele an die Umstände . . . . .	78
3.4.5	Entschlossenheit und Disengagement - Fazit . . . . .	80
3.5	Persönliche Ziele im Rahmen des Übergangs von der Schule in den Beruf . . . . .	81
<b>4</b>	<b>Anpassung der Entschlossenheit und berufliche Adaption</b>	<b>86</b>
4.1	Veränderung der Entschlossenheit bei Berufseinsteigern: Formulierung des Modells . . . . .	87
4.2	Kriterien eines erfolgreichen Übergangs und einer erfolgreichen beruflichen Adaption . . . . .	90
4.2.1	Subjektives Wohlbefinden . . . . .	90
4.2.2	Arbeitszufriedenheit . . . . .	91
4.2.3	Freiwilliges Arbeitsverhalten: Organizational Citizenship Behavior . . . . .	93
4.2.4	Kriterien eines erfolgreichen Übergangs und einer erfolg- reichen beruflichen Adaption - Fazit . . . . .	94
4.3	Zusammenfassung der Untersuchungshypothesen . . . . .	95

4.3.1	Anpassung der Veränderung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit . . . . .	96
4.3.2	Auswirkungen sich verändernder Realisierbarkeit und Entschlossenheit auf die berufliche Adaption . . . . .	96
<b>II Empirische Studie</b>		<b>104</b>
<b>5 Methode</b>		<b>106</b>
5.1	Untersuchungsdesign . . . . .	107
5.2	Untersuchungsteilnehmer . . . . .	109
5.3	Erhebungsinstrumente . . . . .	111
5.3.1	Erhebung und Einschätzung der persönlichen beruflichen Ziele . . . . .	111
5.3.2	Kriterien beruflicher Adaption . . . . .	114
5.4	Auswertungsmethode . . . . .	115
5.4.1	Aggregation der persönlichen Ziele . . . . .	117
5.4.2	Voraussetzungen latenter Wachstumskurvenanalysen . . . . .	118
5.4.3	Latente Wachstumskurvenanalysen . . . . .	122
5.4.4	Mediationsanalysen . . . . .	126
<b>6 Ergebnisse</b>		<b>131</b>
6.1	Aggregation beruflicher Ziele . . . . .	132
6.2	Deskriptive Statistiken . . . . .	133
6.3	Voraussetzungen latenter Wachstumskurvenanalysen . . . . .	134
6.3.1	Messinvarianz der Konstrukte . . . . .	134
6.3.2	Nicht-Unabhängigkeit . . . . .	139
6.3.3	Fehlerstruktur des Modells . . . . .	139
6.4	Latente Wachstumskurvenanalysen . . . . .	141
6.4.1	Anpassung der Veränderung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit . . . . .	146
6.4.2	Veränderung des subjektiven Wohlbefindens . . . . .	147
6.4.3	Veränderung der Arbeitszufriedenheit . . . . .	149

6.4.4	Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors (Organisation) . . . . .	151
6.4.5	Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors (Kollegen) . . . . .	153
6.4.6	Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens . . . . .	155
6.4.7	Analyse der kausalen Richtung . . . . .	157
<b>7</b>	<b>Abschließende Diskussion und Ausblick</b>	<b>159</b>
7.1	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse . . . . .	160
7.1.1	Übereinstimmung beruflicher Ziele: Aggregation der per- sönlichen Ziele . . . . .	160
7.1.2	Veränderung der Realisierbarkeit und Entschlossenheit .	161
7.1.3	Veränderung der Kriterien beruflicher Adaption . . . . .	163
7.1.4	Anpassung der Veränderung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit . . . . .	165
7.1.5	Auswirkungen der Anpassung auf die berufliche Adaption	165
7.1.6	Voraussetzungen der latenten Wachstumskurvenanalysen	169
7.2	Ausblick . . . . .	171
7.2.1	Einschränkungen und weiterführende Forschung . . . . .	171
7.2.2	Implikationen für die organisationale Praxis . . . . .	178
7.3	Resümee . . . . .	181
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>184</b>
	<b>A Aufstufung der Ausbildungsberufe</b>	<b>216</b>
	<b>B Erhebungsinstrumente</b>	<b>219</b>
	<b>Autorenverzeichnis</b>	<b>222</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>229</b>

# Abbildungsverzeichnis

1.1	Modell zur Anpassung der Entschlossenheit . . . . .	6
1.2	Differenziertes Modell zur Anpassung der Entschlossenheit . . . . .	7
2.1	Phasen des Sozialisationsprozesses . . . . .	11
2.2	Mehrebenen-Prozessmodell der organisationalen Sozialisation . . . . .	16
2.3	Antezedenzen und Ergebnisse beruflicher Anpassung im Sozialisationsprozess . . . . .	18
2.4	Altersbezogene Ressourcenverläufe zur Zielverwirklichung . . . . .	29
2.5	Erweitertes Handlungsphasenmodell der Entwicklungsregulation . . . . .	30
3.1	Schematische Darstellung einer Zielhierarchie . . . . .	44
3.2	Das teleonomische Modell des subjektiven Wohlbefindens . . . . .	56
3.3	Das Selbstkonkordanz-Modell . . . . .	62
3.4	Konsequenzen von Anstrengungsverringerung und Disengagement . . . . .	71
3.5	Anreiz-Loslösungs-Zyklus . . . . .	76
4.1	Differenziertes Modell der Anpassung der Entschlossenheit . . . . .	88
4.2	Darstellung der Mediationsmodelle zur Auswirkung der Veränderung der Realisierbarkeit sowie der Entschlossenheit auf berufliche Adaption. . . . .	103
5.1	Darstellung des Studiendesigns. . . . .	107
5.2	Darstellung der Pfade in Mediationsmodellen. . . . .	127
5.3	Pfadmodell zur Analyse der kausalen Richtung von Realisierbarkeit auf Entschlossenheit . . . . .	130

6.1	Darstellung der durchschnittlichen Verläufe der Untersuchungsvariablen (sowie $\pm 1$ SD).	144
6.2	Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit.	146
6.3	Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.	148
6.4	Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.	150
6.5	Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des OCB-O, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.	152
6.6	Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des OCB-I, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.	154
6.7	Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.	156
6.8	Ergebnisse der Pfadanalyse zur kausalen Richtung von Realisierbarkeit auf Entschlossenheit	158

# Tabellenverzeichnis

2.1	Überblick über die vier Kontrollstrategien im OPS-Modell . . . . .	27
3.1	Klassifikation von Zieltheorien . . . . .	35
5.1	Soziodemografische Daten der Untersuchungsteilnehmer . . . . .	109
5.2	Klassifikation der Ausbildungsberufe . . . . .	110
6.1	Intraklassenkorrelationen, $F$ -Werte und $r_{wg}$ -Koeffizienten . . . . .	132
6.2	Deskriptive Statistiken und Reliabilitäten . . . . .	133
6.3	Korrelationen der Untersuchungsinstrumente . . . . .	135
6.4	Überprüfung der konfiguralen Invarianz . . . . .	137
6.5	Überprüfung der faktoriellen Invarianz . . . . .	138
6.6	Überprüfung der Fehlerstruktur . . . . .	140
6.7	Feste und zufällige Effekte für die Veränderungsparameter . . . . .	142
6.8	Korrelationen der Ausgangs- und Veränderungsparameter . . . . .	145
6.9	Feste Effekte für die Veränderung der Entschlossenheit . . . . .	146
6.10	Feste Effekte für die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens . . . . .	148
6.11	Feste Effekte für die Veränderung der Arbeitszufriedenheit . . . . .	150
6.12	Feste Effekte für die Veränderung des OCB-O . . . . .	152
6.13	Feste Effekte für die Veränderung des OCB-I . . . . .	154
6.14	Feste Effekte für die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens . . . . .	156
6.15	Modelle zur kausalen Richtung: Fitwerte und Modellvergleiche . . . . .	158
7.1	Zusammenfassung der Ergebnisse zur Veränderung . . . . .	161

## TABELLENVERZEICHNIS

---

7.2	Zusammenfassung der Ergebnisse zur Anpassung der beruflichen Adaption an die Anpassung der Entschlossenheit . . . . .	167
A.1	Ausbildungsberufe der Untersuchungsteilnehmer . . . . .	217

*Wenn du ein glückliches Leben willst, verbinde es mit  
einem Ziel, nicht aber mit Menschen oder Dingen.*

Albert Einstein

# 1

## Einführung

Der Übergang von der Schule in den Beruf sowie die erste Zeit im Unternehmen stellen für junge Berufseinsteiger einen wichtigen Schritt in Richtung eines erfolgreichen Berufslebens dar. Eine erfolgreiche Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie eine erfolgreiche organisationale Sozialisation wirken sich positiv auf das allgemeine und berufliche Wohlbefinden sowie das berufliche Verhalten der jungen Berufseinsteiger aus. Die positiven oder negativen Auswirkungen einer erfolgreichen oder misslungenen Sozialisation auf die Arbeitseinstellungen der neuen Mitarbeiter können mitunter langfristig und dauerhaft sein (Bauer, Morrison & Callister, 1998) und von Arbeitszufriedenheit, organisationaler Bindung oder freiwilligem Arbeitsengagement bis hin zu Rebellion oder Kündigung reichen (Fisher, 1986). Eine frühzeitige Kündigung wird häufig als das Endergebnis einer gescheiterten organisationalen Sozialisation angesehen (Moser & Schmook, 2006; Vandenberg & Scarpello, 1990). Gerade bei Auszubildenden ist in Deutschland eine sehr hohe Quote von frühzeitigen Kündigungen zu verzeichnen. So wird die Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungs-

verträge im Jahr 2004 mit 126.556 beziffert (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF, 2006). Dies entspricht im Schnitt einer Auflösung jedes fünften Ausbildungsvertrages, wobei fast die Hälfte dieser Ausbildungsverträge im ersten Lehrjahr aufgelöst wurden. Diese Kündigungsrate erscheint vor allem vor dem Hintergrund dramatisch hoch, dass es einen Überhang von 31.182 Bewerbern im Jahr 2004 gab.

Aber nicht nur für die Auszubildenden, die nach dem gelösten Ausbildungsvertrag mit der Stellensuche und dem Bewerbungsmarathon bei verhältnismäßig niedrigen Erfolgsaussichten von vorne beginnen müssen, wirkt sich eine frühe Kündigung negativ aus. Auf Seiten des Betriebs oder des Unternehmens entstehen hohe Kosten aufgrund frühzeitiger Kündigungen (Bauer et al., 1998). Den größten Kostenfaktor der beruflichen Ausbildung bildet mit der Hälfte der Bruttokosten, die für das Jahr 2004 bundesweit auf knapp 27 Milliarden Euro geschätzt wurden (BMBF, 2006), die Ausbildungsvergütung (Beicht, Walden & Herget, 2004). Durch eine Kündigung vor Ende der Ausbildung entstehen somit hohe Kosten, da sich die Investitionen in die bisherige Ausbildung nicht amortisieren. Da sich aber auch der Bund und die Länder im dualen Ausbildungssystem an den Kosten der Ausbildung (Ausgaben für berufsbildende Schulen, Förderung von Lehrgängen, etc.) beteiligen, liegt es auch in ihrem Interesse, eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsvertrages zu verhindern. Dass eine frühzeitige Kündigung hohe Kosten verursacht, gilt jedoch nicht nur für Auszubildende. Eine frühzeitige Kündigung unter Hochschulabsolventen kostet die Unternehmen ebenfalls viel Geld aufgrund sich nicht rechnender Investitionen.

Warum aber kommt es so häufig zu vorzeitigen Auflösungen von Ausbildungsverträgen? Die hohe Kündigungsrate führt das Bundesministerium für Bildung und Forschung vor allem auf unerfüllte Erwartungen zurück:

„Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit geht zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch -betriebe zurück“ (BMBF, 2006, S. 121).

Meist bilden zukünftige Berufseinsteiger bereits frühzeitig ihre ganz eigenen beruflichen Ziele (Brunstein, Maier & Dargel, in Druck). Dabei integrieren sie ihre Interessen und Bedürfnisse in die Ziele. Somit betreten die jungen Berufs-

einsteiger die Unternehmen und Firmen mit eigenen Zielen und Erwartungen (vgl. Porter, Lawler & Hackman, 1975). Haben die Berufseinsteiger überhöhte Erwartungen oder übertriebene Ziele, werden sie in ihrem Betrieb oder Unternehmen nicht die Möglichkeiten vorfinden, dass die Erwartungen erfüllt werden oder die Ziele zu verwirklichen sind.

Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, die Bedeutung von persönlichen beruflichen Zielen beim Übergang von der Schule in den Beruf sowie in den ersten Monaten nach dem Berufseintritt zu untersuchen. Dabei geht es um die sich verändernden Bedingungen zur Verwirklichung der persönlichen Ziele sowie deren Auswirkung auf die Entschlossenheit, mit der die Ziele weiterverfolgt werden, und daraus resultierende Auswirkungen auf eine erfolgreiche berufliche Adaption.

### **Überblick**

Diese Arbeit gliedert sich in zwei Teile, die in insgesamt sieben Kapitel unterteilt sind. Im Anschluss an diese kurze Einleitung erfolgt im zweiten Kapitel, dem ersten Kapitel des theoretischen Teils der Arbeit, eine Darstellung der Theorien zur organisationalen Sozialisation. In diesem Zusammenhang werden aktuelle Theorien vorgestellt, die den Berufseinsteiger als aktiven Gestalter seiner Einarbeitung ansehen. Im Anschluss daran folgt eine Vorstellung zentraler Theorien der Entwicklungspsychologie, die sich mit der Rolle von Zielen für erfolgreiche Entwicklung und Übergänge von Lebensphasen beschäftigen.

Im dritten Kapitel wird allgemein in das Konzept der persönlichen Ziele eingeführt. Dabei werden zuerst unterschiedliche Zieltheorien dargestellt. Im Anschluss werden Theorien und Modelle zur Bedeutung persönlicher Ziele für das Wohlbefinden beschrieben sowie empirische Befunde, speziell aus dem organisationspsychologischen Kontext, berichtet. Anschließend werden zwei Modelle vorgestellt, die sich mit dem Loslösen von persönlichen Zielen und dessen Auswirkung auf das Wohlbefinden beschäftigen. Das Kapitel schließt mit einer Erörterung der Rolle persönlicher Ziele für die Bewältigung von Lebensübergängen.

Das vierte Kapitel erörtert das auf den vorgestellten Theorien und empirischen Befunden basierende Modell zur Anpassung der Entschlossenheit, mit der persönliche Ziele verfolgt werden, an die Gegebenheiten zur Realisierbarkeit sowie die daraus entstehenden Folgen für die berufliche Adaption. Im zweiten Abschnitt werden darauf aufbauend die Untersuchungshypothesen dargestellt.

Im zweiten Teil wird die empirische Studie zur Überprüfung des Modells vorgestellt sowie eine Einordnung der Befunde vor dem theoretischen Hintergrund vorgenommen. Zuerst wird im fünften Kapitel die empirische Studie präsentiert. Dabei wird zuerst auf das längsschnittliche Untersuchungsdesign eingegangen. Im Anschluss erfolgt die Beschreibung der Untersuchungsteilnehmer und der verwendeten Erhebungsinstrumente. Abschließend wird auf die Auswertungsmethode zur Analyse von Veränderungen eingegangen.

Im sechsten Kapitel erfolgt die Vorstellung der Befunde zur Überprüfung der Untersuchungshypothesen. Dabei wird zuerst auf die Aggregation persönlicher Ziele eingegangen. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse zur Prüfung der Voraussetzungen latenter Wachstumskurven berichtet. Schließlich werden die Befunde zum intendierten Modell vorgestellt.

Das siebte Kapitel beinhaltet die zusammenfassende Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse. Dabei wird auch auf Einschränkungen der vorliegenden Arbeit eingegangen sowie auf weiterführende, aus den Befunden abgeleitete Forschungsfragen. Schließlich werden praktische Implikationen für die Eingliederung von Berufseinsteigern aufgezeigt, bevor das Kapitel mit einem zusammenfassenden Resümee endet.

## Teil I

# Theoretischer Hintergrund

Das Ziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, den Einfluss sich verändernder Realisierungsbedingungen persönlicher beruflicher Ziele auf die berufliche Adaption zu untersuchen. Das allgemeine, der Forschungsfrage zu Grunde liegende Modell ist in Abbildung 1.1 dargestellt.

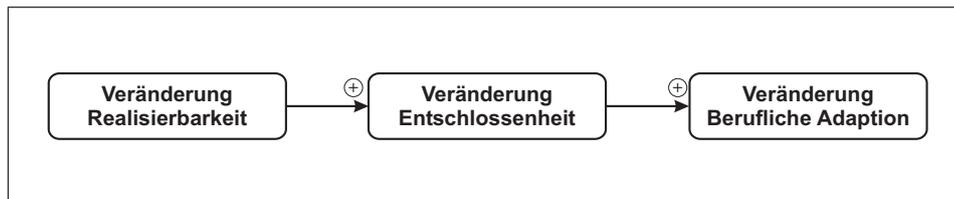


Abb. 1.1: Modell zur Anpassung der Entschlossenheit

Eine differenzierte Darstellung des Modells findet sich in Abbildung 1.2. Es wird davon ausgegangen, dass Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit, mit der sie ihre persönlichen Ziele verwirklichen wollen, an die Möglichkeiten zur Verwirklichung ihrer Ziele anpassen: Nehmen die Möglichkeiten zur Verwirklichung der persönlichen beruflichen Ziele zu, steigern die Berufseinsteiger auch ihre Entschlossenheit, diese Ziele zu verwirklichen (I). Im umgekehrten Fall wird davon ausgegangen, dass Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit verringern, wenn sich die Bedingungen zur Verwirklichung ihrer persönlichen beruflichen Ziele negativ verändern (III). Diese Anpassung des Zielstrebens hat wiederum einen Einfluss auf die berufliche Adaption: Je stärker Berufseinsteiger entschlossen sind, ihre Ziele zu verwirklichen, desto besser gelingt ihnen die berufliche Eingliederung (II). Je mehr sie sich hingegen von ihren beruflichen Zielen lösen, also ihre Entschlossenheit verringern, desto schlechter gelingt ihnen die berufliche Eingliederung (IV).

Nachfolgend wird der theoretische Hintergrund der vorliegenden Arbeit dargestellt. Dazu werden unterschiedliche Theorien und Konzepte vorgestellt und in das Modell integriert. In Kapitel Zwei werden zuerst die traditionellen und anschließend aktuelle Modelle der organisationalen Sozialisation vorgestellt. In aktuellen Modellen organisationaler Sozialisation wird der Berufseinsteiger als aktiver Mitgestalter seiner Sozialisation angesehen. Auch in Bezug auf die Gestaltung ihres Lebenslaufes werden Menschen heutzutage als aktive Gestalter

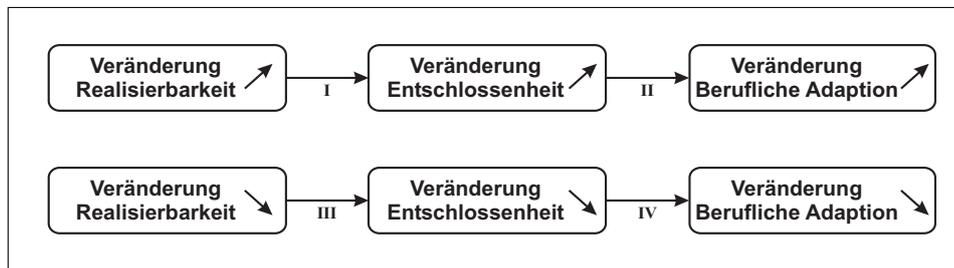


Abb. 1.2: Differenziertes Modell zur Anpassung der Entschlossenheit

gesehen. Eine besondere Bedeutung kommt dabei den persönlichen Zielen zu. Daher wird anschließend auf entwicklungspsychologische Theorien zur Lebensentwicklung eingegangen, die explizit die Rolle persönlicher Ziele als Grundlage einer erfolgreichen Entwicklung berücksichtigen.

Aufgrund der zentralen Rolle der persönlichen Ziele wird dieses Konzept in Kapitel Drei genauer behandelt. Dort werden kurz unterschiedliche Ansätze persönlicher Ziele skizziert, bevor anschließend auf die Bedeutung persönlicher Ziele für das Wohlbefinden eingegangen wird. Dabei wird deutlich, inwieweit persönliche Ziele zu allgemeinem und beruflichem Wohlbefinden beitragen: Eine Person muss die Ziele, die sie entschlossen ist, zu erreichen, auch realisieren können. Allerdings ist es nicht immer möglich, die Ziele auch zu erreichen. In solchen Fällen kann es notwendig sein, seine Entschlossenheit zu verringern. Die Auswirkung eines solchen Loslösens von den persönlichen Zielen wird im Anschluss betrachtet. Abschließend wird auf die Rolle persönlicher Ziele für die Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf eingegangen.

In Kapitel Vier wird schließlich eine Integration der unterschiedlichen Theorien und Modelle in das oben skizzierte Modell vorgenommen. Darauf aufbauend werden die Hypothesen zur Überprüfung des Modells aufgestellt.

# 2

## Organisationale Sozialisation und Entwicklung

In diesem Kapitel wird der organisations- und entwicklungspsychologische Hintergrund der vorliegenden Studie erörtert. Dazu werden zu Beginn verschiedene Theorien vorgestellt, die den Prozess der organisationalen Sozialisation beschreiben. Es wird die traditionelle Ansicht passiver Mitarbeiter der aktuell vorherrschenden Sichtweise vom proaktiven Berufseinsteiger gegenübergestellt. Daran schließt sich die Vorstellung von Theorien und Konzepten zur Entwicklung über die Lebensspanne an. Diese Theorien beschäftigen sich mit der Rolle von Zielen bezogen auf die Entwicklung eines Menschen. Zum Abschluss des Kapitels wird auf die Rolle persönlicher Ziele bei Lebensübergängen eingegangen.

## 2.1 Organisationale Sozialisation

Der erste Eintritt in ein Unternehmen oder einen Betrieb ist für jeden Berufseinsteiger eine schwierige und zentrale Phase im Berufsleben (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003): Er vollzieht einen abrupten Wechsel von der Schule oder der Universität in die Arbeitswelt. Mit dem Eintritt beginnt für die Berufseinsteiger die organisationale Sozialisation. Diese bezieht sich dabei auf den Prozess, während dessen sich der Berufseinsteiger notwendige Einstellungen, Verhaltensweisen und Wissen aneignet, um sich im Unternehmen zurechtzufinden (van Maanen & Schein, 1979). Diesem Prozess kommt eine zentrale Rolle aufgrund seiner Wirkung auf die Einstellungen und Verhaltensweisen der Berufseinsteiger zu (Morrison, 2002). Auch wenn organisationale Sozialisation nicht nur beim ersten Eintritt in die Arbeitswelt oder ein Unternehmen stattfindet, sondern auch bei einer Beförderung (Fisher, 1986) oder einer Versetzung innerhalb des Unternehmens (van Maanen & Schein, 1979), so stellt doch gerade dieser erste Eintritt eine besonders intensive Art der Sozialisation dar (Bauer et al., 1998), da Berufseinsteiger noch über keinerlei Erfahrung in der Arbeitswelt verfügen. Von der organisationalen Sozialisation wird die berufliche Sozialisation unterschieden, die sich auf berufliche Werte und Fertigkeiten bezieht, die über Unternehmen generalisiert werden (Fisher, 1986). Beide Prozesse können sowohl gleichzeitig als auch sequenziell ablaufen. Da sich beide Prozesse auf die Anpassung des Berufseinsteigers an den Beruf bzw. die Organisation beziehen, kann auch von beruflicher bzw. organisationaler Adaption gesprochen werden (Chan & Schmitt, 2000; Lance, Vandenberg & Self, 2000).

### 2.1.1 Traditionelle Theorien und Modelle der organisationalen Sozialisation

Im Laufe der Zeit wurden unterschiedliche Theorien und Modelle zur organisationalen Sozialisation entwickelt. Teilweise stehen diese Theorien recht lose nebeneinander (Saks & Ashforth, 1997): So sprach Fisher (1986) schon vor 20 Jahren von fragmentierter und schlecht verständlicher Literatur. Daran hat

sich nicht viel geändert, wie Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo und Tucker (in press) konstatieren. Aufgrund vieler unterschiedlicher Herangehensweisen entstand eine Vielzahl an Theorien, Modellen und Bezugssystemen (Saks & Ashforth, 1997). Demnach gibt es nicht *die* Theorie der organisationalen Sozialisation. Unter den traditionellen Ansätzen stellen laut Saks und Ashforth (1997) die so genannten *Phasenmodelle* (Wanous, 1992) den vorherrschenden Bezugsrahmen zum Verständnis des Sozialisationsprozesses dar. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt. Daran anschließend folgt eine kurze Darstellung des weit verbreiteten Modells der Sozialisationstaktiken.

### **Phasenmodelle der organisationalen Sozialisation**

Phasenmodelle, wie sie zum Beispiel von Buchanan (1974), Feldman (1976), Porter et al. (1975) sowie Schein (1978) vorgeschlagen wurden, definieren den Sozialisationsprozess als ein Durchlaufen unterschiedlicher Phasen. Diese Phasen sind durch bestimmte Ereignisse gekennzeichnet, die eine relativ homogene Gruppe innerhalb einer Phase bilden (Wanous, 1992). Während die vier oben genannten Modelle zwar alle jeweils drei Phasen der organisationalen Sozialisation annehmen, unterscheiden sie sich hinsichtlich der zeitlichen Anordnung der Phasen. So postuliert zum Beispiel Buchanan (1974) zusätzlich zu den frühen Phasen der organisationalen Sozialisation eine späte Karriere-Phase, die mit fünfjähriger Betriebszugehörigkeit beginnt und die er als *outcome stage* (p. 537) bezeichnet.

Wanous (1980, 1992) hat eine Integration der unterschiedlichen Phasenmodelle vorgenommen. Er nimmt an, dass der Sozialisationsprozess in vier Phasen abläuft, die sich auf die Konfrontation mit und Akzeptanz der organisationalen Realität, den Erwerb von Rollenverständnis, die Positionierung im organisationalen Kontext (Rollenklarheit) sowie das Entdecken von Anzeichen einer erfolgreichen Sozialisation beziehen (Wanous, Reichers & Malik, 1984). In Abbildung 2.1 ist dieses Modell dargestellt. Dabei beschränkt sich das Modell allerdings auf den Sozialisationsprozess ab dem Eintritt in das Unternehmen und umfasst die ersten Jahre im neuen Unternehmen. Von erfolgreicher Sozialisation,

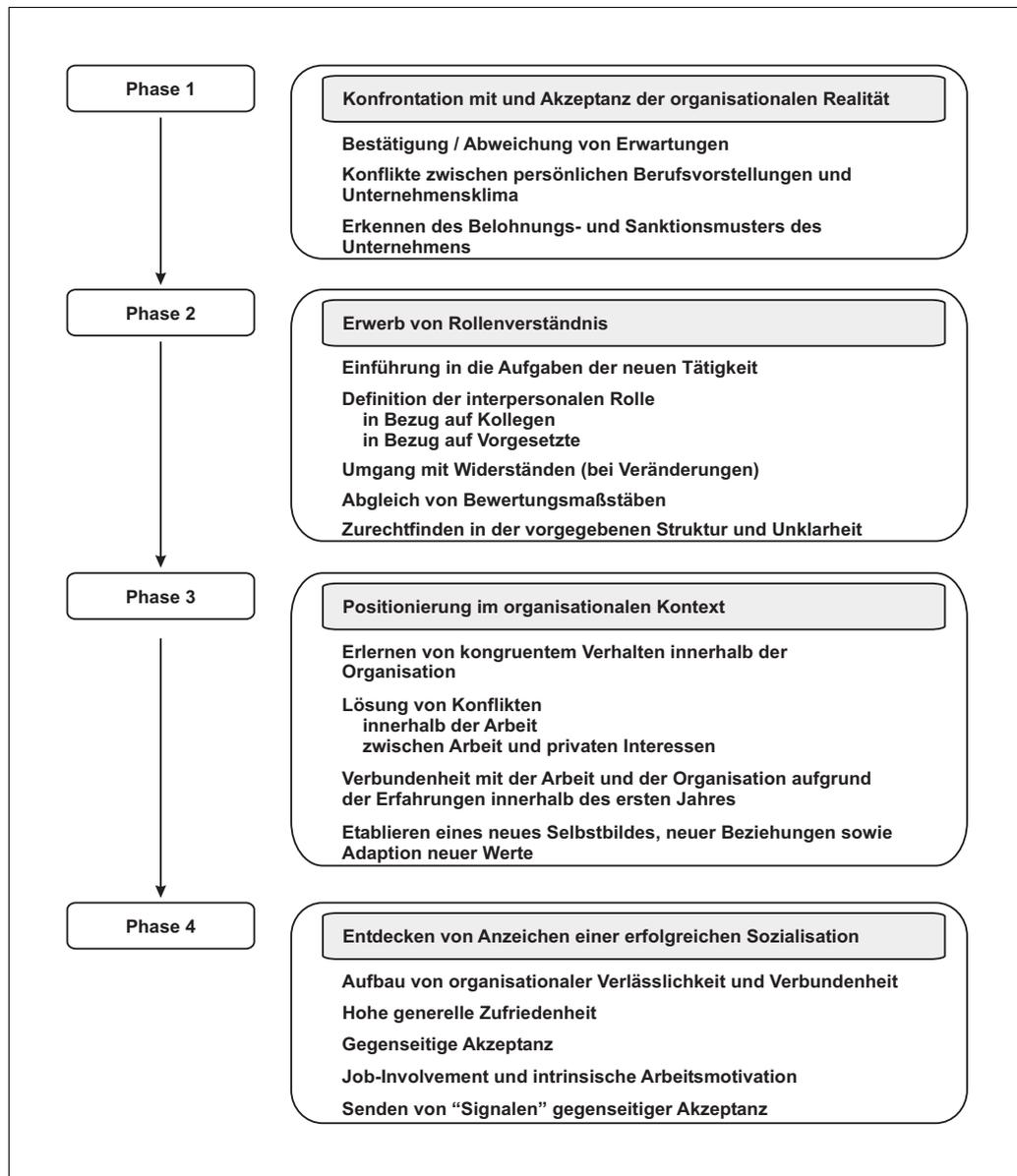


Abb. 2.1: Phasen des Sozialisationsprozesses (nach Wanous, 1992, p. 209).

also dem Übergang vom Berufseinsteiger zum Insider, kann dann gesprochen werden, wenn alle Phasen erfolgreich durchlaufen werden (Wanous et al., 1984).

Neben den vier propagierten Phasen von Wanous (1992) wird der Sozialisa-

tionsprozess teilweise auch in drei Phasen unterteilt (Bauer et al., 1998; Fisher, 1986): Antizipatorische Sozialisation, Akkomodation und Rollenbewältigung. Die Inhalte der einzelnen Phasen entsprechen denen im oben genannten Modell.

Phasenmodelle nehmen zwar eine bestimmte Abfolge der einzelnen Phasen an, diese müssen aber nicht immer in der geforderten Reihenfolge durchlaufen werden (Wanous, 1992). Auch die postulierte Zuordnung von bestimmten Ereignissen zu bestimmten Phasen kann nicht immer aufrechterhalten werden (Bauer et al., 1998). Vielmehr zeigt sich, dass der Sozialisationsprozess wesentlich von der Art der Organisation und der Aufgabe sowie dem organisationalen Setting abhängt.

### **Modell der Sozialisationsmaßnahmen**

Ein weiterer Ansatz aus dem Bereich der organisationalen Sozialisation ist die Forschung zu Sozialisationsmaßnahmen (*socialization tactics*). Dabei stellt die Theorie von van Maanen und Schein (1979) einen bekannten und theoretisch fundierten Ansatz dar (Ashforth & Saks, 1996). In ihrer Theorie geht es um den Einfluss bestimmter Sozialisierungsmaßnahmen seitens der Organisation auf Verhaltensweisen von Berufseinsteigern, speziell ihr Rollenverständnis (Jones, 1986; Saks & Ashforth, 1997). Van Maanen und Schein (1979) identifizierten sechs bipolare Dimensionen, die einen Einfluss auf das Verhalten der Berufseinsteiger haben sollten: kollektiv (vs. individuell), formell (vs. informell), sequenziell (vs. zufällig), festgeschrieben (vs. variabel), seriell (vs. getrennt) und *investiture* (vs. *divestiture*). Die letztgenannte Dimension bezieht sich darauf, inwieweit soziale Unterstützung von erfahrenen Mitarbeitern gegeben wird (für eine genaue Beschreibung der Dimensionen siehe Jones, 1986, oder Ashforth & Saks, 1996). Jones (1986) unterscheidet die Dimensionen nochmals danach, ob sie sich auf den Kontext, den Inhalt oder auf soziale Aspekte beziehen.

Mit diesen sechs Dimensionen lassen sich die Art der Sozialisation sowie die Einflüsse auf das Rollenverständnis beschreiben, da sie festlegen, wie Berufseinsteiger Informationen während der Sozialisation erhalten. So liefern kollektive, formale, sequenzielle, festgeschriebene, serielle und Unterstützung gebende So-

zialisationsmaßnahmen Informationen, die zu einer Reduzierung der beim Berufseinstieg vorherrschenden Unsicherheit führen. Dies führt dazu, dass neue Mitarbeiter vordefinierte Rollen annehmen und somit den Status quo bestätigen. Jones (1986) bezeichnet dies als institutionalisierte Sozialisation, die zu *bevormundender Rollenorientierung* führt. Dem entgegen stehen individuelle, informelle, zufällige, variable, getrennte und Unterstützung verweigernde Sozialisationsmaßnahmen, die dazu führen, dass neue Mitarbeiter bei der Definition ihrer Rollen nicht „an die Hand genommen werden“ und somit ein eigenes Verständnis ihrer Rollen entwickeln. Diese Strategien werden von Jones (1986) als individualisierte Sozialisationsmaßnahmen bezeichnet, die zu *innovativer Rollenorientierung* führen.

Zusammenfassend kann zu den dargestellten Theorien und Ansätzen zur organisationalen Sozialisation gesagt werden, dass sie Berufseinsteiger eher als passiv oder reaktiv ansehen (Morrison, 1993b). So wird untersucht, welche Phasen Berufseinsteiger durchlaufen, welchen Sozialisationsmaßnahmen sie ausgeliefert sind und welchen Einfluss diese auf die neuen Mitarbeiter haben.

### **2.1.2 Aktive Berufseinsteiger:**

#### **Aktuelle Ansätze der organisationalen Sozialisation**

Während in früheren traditionellen Theorien vorwiegend die Ansicht vorherrschte, es handele sich bei den neuen Mitarbeitern um „passive Opfer“ von Sozialisationsmaßnahmen (vgl. Maier, 1996), die einseitig durch ihre Arbeitsbedingungen und beruflichen Positionen geprägt würden (Hoff, 2005), hat sich mittlerweile die Sichtweise eines gemeinsamen Prozesses durchgesetzt, in dem zwar die Organisation den Berufseinsteiger beeinflusst, dieser aber auch seine eigene Rolle in der Organisation definiert (Fisher, 1986). Diesen Wechsel der Sichtweise fängt die Aussage von Bell und Staw (1989) sehr treffend ein, die Berufseinsteiger als Bildhauer denn als Skulpturen („... *the individual to be viewed more as sculptor than sculpture*“; p. 233) bezeichnen. Gerade neuere Theorien und Modelle beschäftigen sich mit der aktiven Rolle von Berufseinsteigern und fokussieren auf die Proaktivität sowie die Selbstregulation neuer

Mitarbeiter (Morrison, 1993b). Besonders deutlich wird diese aktive Rolle in Theorien, die die Informationssuche des Berufseinsteigers betrachten. Andere Theorien berücksichtigen die Persönlichkeit des Berufseinsteigers.

### **Theorien der Informationssuche und kognitiver Prozesse**

Mit der Unsicherheit von Berufseinsteigern hat sich die *Uncertainty Reduction-Theorie* (URT; Falcione & Wilson, 1988; Lester, 1987) beschäftigt. In diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass Berufseinsteiger zu Beginn ihrer Berufsphase ein hohes Maß an Ungewissheit verspüren und motiviert sind, diese zu reduzieren (Saks & Ashforth, 1997). Dadurch wird die Arbeitswelt besser vorhersehbar, verständlicher und somit auch kontrollierbar. Die Reduzierung der Ungewissheit geht somit mit einer erfolgreichen Sozialisation einher. Morrison (1993b) untersuchte in einer Studie das Muster der Informationssuche von Berufseinsteigern. Sie unterscheidet verschiedene Arten der Information, die Berufseinsteiger aktiv einholen: Informationen über die Tätigkeitsausführung (*technical information*), Informationen bezüglich der Anforderungen und Erwartungen (*referent information*), Informationen über erwartetes Verhalten und Einstellungen (*normative information*) sowie Informationen, wie andere ihre Aufgabenausführung (*performance feedback*) und ihr Sozialverhalten (*social feedback*) bewerten. Morrison (1993a, 1993b) konnte zeigen, dass die Häufigkeit der Informationssuche positiv mit Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung (Vorgesetztenbeurteilung) zusammenhängt. Saks und Ashforth (1997) kommen zu dem Schluss, dass Unternehmen einen Einfluss auf die Sozialisation von Berufseinsteigern haben, indem sie Sozialisationsmaßnahmen zur Reduktion der Ungewissheit einführen.

Neben der URT, die ihren Fokus auf die Auswirkungen der Informationssuche legt, stellt die *Cognitive and Sense-Making-Theorie* (Louis, 1980) einen weiteren Ansatz der Sozialisationsforschung dar, der sich mit kognitiven Prozessen und Informationssuche beschäftigt. Louis (1980) geht in ihrem Ansatz davon aus, dass Berufseinsteiger während der ersten Zeit im Beruf ständig Überraschungen erleben. Diese Überraschungen beziehen sich auf ein Ungleichgewicht zwischen

Erwartungen und tatsächlichen Ereignissen. Berufseinsteiger versuchen, sich dieses Ungleichgewicht zu erklären (sense-making). Dieser Erklärungsprozess oder Prozess der Sinnstiftung (Maier, 1996) kann auch als Informationssuche bezeichnet werden mit dem Ziel, sich im Unternehmen besser zurecht zu finden.

Saks und Ashforth (1997) haben den Versuch unternommen, die bisherigen Theorien, Modelle und Befunde zur organisationalen Sozialisation in einem Modell zu integrieren. Dabei legen sie aufgrund der bisherigen aktuellen Modelle den Fokus auf Informationssuche und Lernen. Das Mehrebenen-Prozessmodell ist in Abbildung 2.2 dargestellt.

Das Modell geht davon aus, dass erstens kontextabhängige Faktoren (außer-organisational, organisational, gruppenbezogene sowie berufs- und tätigkeitsbezogene Faktoren) die speziellen Sozialisationsfaktoren beeinflussen. Diese sind unterteilt in drei Bereiche, die sich auch gegenseitig beeinflussen. Die Sozialisationsfaktoren der drei Bereiche haben einen direkten Effekt auf die Informationssuche der Berufseinsteiger. Das Ausmaß der Informationssuche bedingt nun wiederum das Maß, in dem die Ungewissheit reduziert wird sowie das Lernen bestimmter Inhalte wie organisationale Ziele, Hierarchiestrukturen oder aufgabenbezogenes Wissen. Diese Reduktion der Ungewissheit sowie das Lernen organisationsbezogener Aspekte zieht sowohl unmittelbare als auch distale Ergebnisse des Sozialisationsprozesses nach sich. Die distalen Ergebnisse lassen sich wieder in drei Ebenen einteilen. Auf individueller Ebene sind die Kriterien einer erfolgreichen Sozialisation zusammengefasst: geringes Stressempfinden, hohe Arbeitszufriedenheit, hohe organisationale Verbundenheit, geringer Absentismus und geringe Kündigungsintention sowie hohe Arbeitsleistung und hohes Organizational Citizenship Behavior.

In diesem Modell wird deutlich, dass Berufseinsteiger nicht nur passive Opfer von Sozialisationsmaßnahmen und Gefangene im Sozialisationsprozess sind. Sie nehmen vielmehr eine *proaktive* Rolle ein (Bell & Staw, 1989; Morrison, 1993b). In einer aktuellen Studie konnten Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003; s. a. Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000) einzelne Aspekte des Modells direkt bestätigen. Sie überprüften den Einfluss von proaktiver Persönlichkeit und ver-

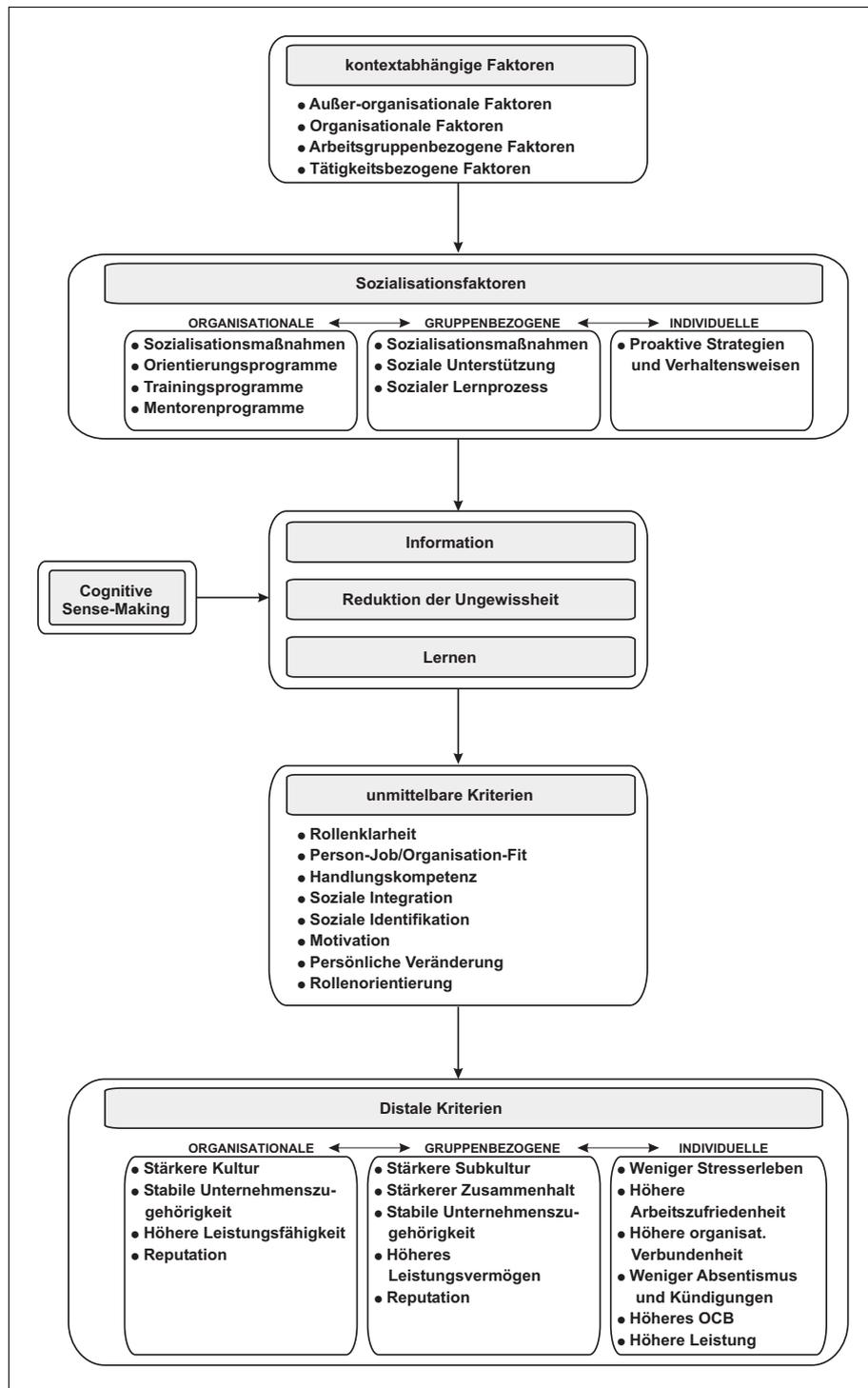


Abb. 2.2: Mehrebenen-Prozessmodell der organisationalen Sozialisation (nach Saks & Ashforth, 1997, p. 239).

schiedenen Sozialisationseinflüssen auf unmittelbare und distale Kriterien der organisationalen Sozialisation. Proaktive Persönlichkeit bezeichnet dabei eine stabile, dispositionelle Persönlichkeitseigenschaft, die durch *Initiative ergreifen* oder *den Status quo verbessern* gekennzeichnet ist (Bateman & Crant, 1999; Crant, 2000). Mit einer Skala erfassten die Autoren den Sozialisationseinfluss der Organisation, von Vorgesetzten und Kollegen. Sie konnten sowohl einen Einfluss proaktiver Persönlichkeit als auch der Einflussquellen auf unmittelbare Kriterien wie Aufgabenausführung, Rollenklarheit, Integration in die Arbeitsgruppe und unternehmenspolitisches Verständnis nachweisen. Die proximalen Kriterien hatten ihrerseits wiederum einen Einfluss auf die distalen Kriterien (organisationale Verbundenheit und Arbeitsrückzug). Die Bedeutung von Proaktivität (hier speziell Informationssuche) im Rahmen der organisationalen Sozialisation wurde von Chan und Schmitt (2000) in einer Längsschnittstudie mit latenten Wachstumskurven untersucht. Sie konnten ebenfalls einen Zusammenhang zwischen proaktiver Persönlichkeit und proximalen Kriterien nachweisen.

Bauer et al. (in press) haben in einer aktuellen Studie ein Modell von Antezedentien und Ergebnissen der organisationalen Sozialisation von Berufseinsteigern aufgestellt und metaanalytisch überprüft. Auch sie gehen davon aus, dass sowohl organisationale (Sozialisationsmaßnahmen) als auch individuelle Aspekte (Informationssuche) einen Einfluss auf proximale Indikatoren (*key indicators*) organisationaler Sozialisation haben. Diese Indikatoren organisationaler Sozialisation sind *klares Rollenverständnis*, *Selbstwirksamkeitserwartung* sowie *soziale Akzeptanz*. Analog zum Modell von Saks und Ashforth (1997) nehmen Bauer und Kollegen (in press) an, dass diese proximalen Kriterien distale Kriterien wie berufliche Leistung, Arbeitszufriedenheit, organisationale Bindung sowie Intentionen, die Organisation zu verlassen (*Turnover*) bzw. in ihr zu verbleiben, beeinflussen. Ihr postuliertes Modell ist in Abbildung 2.3 dargestellt. Zwar sind die Autoren aufgrund der metaanalytischen Überprüfung auf bereits untersuchte Zusammenhänge angewiesen, die meisten Variablen in ihrem Modell finden sich aber auch in dem theoretischen Modell von Saks und Ashforth (1997).

Bauer et al. (in press) nutzten Strukturgleichungsanalysen, um die Pfade des

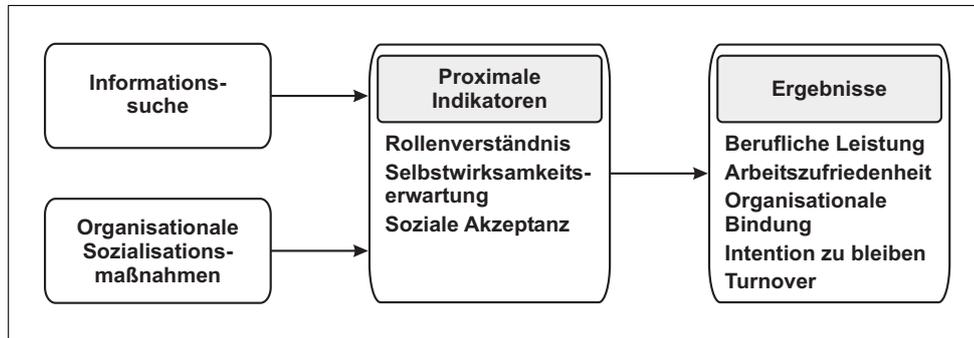


Abb. 2.3: Antezedenzien und Ergebnisse beruflicher Anpassung im Sozialisationsprozess (nach Bauer et al., in press).

Modells zu überprüfen. Dabei fanden sie eine überwiegende Bestätigung der postulierten Pfade. Lediglich die Informationssuche hatte keinen signifikanten Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung, welche wiederum keinen direkten Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und organisationale Bindung zeigte. Rollenverständnis zeigte keinen Zusammenhang zu Turnover. In Bezug auf die Mediation zeigte Informationssuche einen direkten Einfluss auf organisationale Bindung. Für Sozialisationsmaßnahmen hingegen fanden sich direkte Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit und der Intention, in der Organisation zu verbleiben. Alle anderen Zusammenhänge wurden über die proximalen Indikatoren vermittelt. Das aufgestellte Modell erfährt somit weitgehend Gültigkeit.

## 2.2 Entwicklung über die Lebensspanne und Lebensübergänge

Ein Aspekt, der in der Forschung zur organisationalen, speziell in der beruflichen Sozialisation bisher vernachlässigt wurde, ist die Bewältigung des Übergangs von der Schule oder dem Studium in den Beruf. Zwar beschäftigen sich einige Phasenmodelle mit einer so genannten *preentry*-Phase (z.B. Feldman, 1976; Porter et al., 1975), diese bezieht sich allerdings hauptsächlich auf die Passung zwischen Erwartungen und Werten des Berufseinsteigers und der Organisation. Ein proaktives Verhalten spielt in dieser Phase keine Rolle.

Was aber passiert beim Übergang von einer Lebensphase in eine andere, speziell beim Übergang von der Schule in den Beruf, und wie bewältigen Personen diesen Übergang? Eine Lebensphase, in der Personen mit einer Vielzahl von Entwicklungsaufgaben sowie institutionalen und normativen Übergängen konfrontiert sind, ist das junge Erwachsenenalter (Arnett, 2000; Pimentel, 1996). So sind zum Beispiel das Auswählen eines Partners, der Beginn einer Beziehung oder die Geburt von Kindern solche Übergänge (Cantor, Norem, Niedenthal, Langston & Brower, 1987).

Ein weiterer zentraler Übergang im Leben von jungen Erwachsenen ist derjenige von der Schule in den Beruf oder die Berufsausbildung (Schulenberg, Maggs & Hurrelmann, 1997; Vondracek, 1998), der auch als Entwicklungsaufgabe bezeichnet werden kann (Nagy, Köller & Heckhausen, 2005). Aufgrund des *dualen Ausbildungssystems*, der Kombination aus betrieblicher und berufsschulischer Ausbildung, ist der Übergang von der weiterführenden Schule in die Ausbildung noch relativ institutionalisiert (verglichen zum Beispiel mit den USA; Hamilton, 1990). Das duale Ausbildungssystem ermöglicht zum einen das Erlernen der notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten im schulischen Kontext, andererseits bietet es neben der Vermittlung beruflicher Fähigkeiten direkt am Arbeitsplatz (*training-on-the-job*) auch die Möglichkeit der organisationalen Sozialisation (Heinz, 1996). Die Bewältigung dieses normativen Übergangs hat insofern bedeutende Auswirkungen auf die weitere Entwicklung der Personen, da sie den weiteren beruflichen Lebensweg (Nagy et al., 2005) und das Wohlbefinden der Personen beeinflusst (Bynner, 1998). So bestimmt aufgrund der engen Koppelung zwischen Berufsabschlüssen und Berufsfeldern gerade in Deutschland die Wahl der Ausbildung beispielsweise den weiteren Berufsweg (J. Heckhausen & Tomasik, 2002; Heinz, 2000).

Da die berufliche Sozialisation in der Psychologie auch synonym als berufliche Entwicklung bezeichnet wird (Hoff, 2005), können zur Beschreibung und Erklärung der Sozialisation auch Theorien aus der Entwicklungspsychologie herangezogen werden (Maier & Rappensperger, 1999). Von besonderer Bedeutung sind hier Theorien, die sich auf die Entwicklung über die Lebensspanne beziehen und einen Fokus auf die Entwicklung im jungen und mittleren Erwachsenenal-

ter legen. Im Folgenden werden allgemeine entwicklungspsychologische Theorien und Modelle vorgestellt und ihr Erklärungsgehalt für Lebensübergänge erläutert. Anschließend wird auf Bewältigungsmöglichkeiten solcher Übergänge eingegangen.

### 2.2.1 Theorien zur Entwicklung über die Lebensspanne

Ein frühes und bekanntes Konzept zur Entwicklung über die Lebensspanne (*life-span*) ist das Konzept der Entwicklungsaufgabe nach Havighurst (1972). Eine Entwicklungsaufgabe ist „eine Aufgabe, die zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einer Phase im Leben eines Individuums auftritt, deren erfolgreiche Bewältigung zu Zufriedenheit und Erfolg mit späteren Aufgaben führt, während Misserfolg in Unzufriedenheit des Individuums, Missbilligung der Gesellschaft und Schwierigkeiten mit späteren Aufgaben resultiert“ (Havighurst, 1972, p. 2; Übersetzung von Freund & Baltes, 2005, S. 37). Die Entwicklungsaufgaben resultieren aus gesellschaftlichen Anforderungen, biologischen Entwicklungsprozessen und dem *Selbst* (der Persönlichkeit) der Person und strukturieren somit den Lebenslauf entscheidend (Freund & Baltes, 2005). Die Anforderungen der Gesellschaft sind überwiegend altersbezogen, was bedeutet, dass in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Entwicklungsaufgaben zu bewältigen sind. Eng verknüpft mit Entwicklungsaufgaben sind Entwicklungsziele, die auf Entwicklungsaufgaben basieren (Freund & Baltes, 2005). Ziele, die zukünftige Entwicklungsergebnisse in einer bestimmten Lebensphase widerspiegeln, werden als *Entwicklungsziele* bezeichnet (J. Heckhausen, 1999). Dabei können sowohl biologische als auch gesellschaftliche Anforderungen und Erwartungen (z.B. in Form von Entwicklungsaufgaben) die Bildung von Entwicklungszielen beeinflussen.

Das Modell der Entwicklungsaufgaben ähnelt den im vorherigen Abschnitt beschriebenen Phasenmodellen der Sozialisation: In jeder Lebensphase sind bestimmte Entwicklungsaufgaben zu bewältigen. So stehen zum Beispiel im jungen Erwachsenenalter Aufgaben im Vordergrund, die sich auf den Eintritt in das Berufsleben beziehen (Freund & Baltes, 2005; Glück & Heckhausen, 2006). Dieses frühe Konzept der Entwicklung über die Lebensspanne beschreibt vor al-

lem die Inhalte altersbezogener Anforderungen, während sich aktuelle Theorien mit den Prozessen erfolgreicher Auseinandersetzung mit Entwicklungskontexten beschäftigen. Im Mittelpunkt dieser Theorien steht dabei die zentrale Rolle persönlicher Ziele zur Entwicklungsregulation (Freund & Baltes, 2005).

### **Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation**

Das Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOC) von P. B. Baltes und Kollegen (Baltes, 1997; Baltes & Baltes, 1990; Freund, Li & Baltes, 1999) stellt ein Modell zur Erklärung von Entwicklungsprozessen und zur Bewertung erfolgreicher Entwicklung dar. Dabei geht das Modell von drei Grundannahmen aus: Zum einen wird Entwicklung als ein sich gegenseitig bedingender Prozess zwischen (proaktivem) Individuum und Umwelt aufgefasst. Zweitens besteht die Annahme, dass Personen zwar in jeder Lebensphase bestimmte Gelegenheitsstrukturen (Freund & Baltes, 1998) zur Zielverfolgung vorfinden und somit bestimmte Ressourcen zur Verfügung stehen. Ressourcen bezeichnen laut Diener und Fujita (1995) „materielle, soziale oder persönliche Charakteristiken, die es einer Person ermöglichen, Fortschritte bei der Zielverwirklichung zu erzielen“ (p. 926; Übersetzung des Verfassers). Mit Gelegenheiten sind die Möglichkeiten zur Zielverwirklichung gemeint. Diese verschiedenen Möglichkeiten weisen eine bestimmte Struktur auf, die von Freund und Baltes (2005) als Gelegenheitsstruktur (oder auch *Opportunitätsstruktur*) bezeichnet wird. Die Ressourcen zur Zielverwirklichung (z.B. Zeit, Energie) sind allerdings in allen Lebensphasen begrenzt. Drittens läuft Entwicklung sowohl multidirektional als auch -funktional ab: Gewinne und Verluste treten immer gemeinsam auf (Glück & Heckhausen, 2006). Erfolgreiche Entwicklung besteht in „der Maximierung und dem Erreichen von positiven (erwünschten) Zuständen und der Minimierung und Vermeidung negativer (unerwünschter) Zustände“ (Freund & Baltes, 1998, , p. 531; Übersetzung des Verfassers). Die erfolgreiche Bewältigung von Lebensphasen mit bestimmten Gelegenheitsstrukturen und begrenzten Ressourcen wird durch die *Orchestrierung* dreier Prozesse erreicht: Selektion, Optimierung und Kompensation.

Selektion bezeichnet die Auswahl von Zielen bzw. Lebensdomänen (*life domains*), auf die eine Person ihre Ressourcen fokussieren will (Freund & Baltes, 2002). Aufgrund begrenzter Ressourcen können nicht alle Ziele gleichzeitig verfolgt werden. Dabei wird zwischen *elektiver* und *verlustbasierter* Selektion unterschieden. Elektive Selektion bezieht sich auf das Erreichen erwünschter Zustände. Dabei geht es um die Spezifikation von Zielen, die Aufstellung von Zielhierarchien und die Bindung an diese Ziele entsprechend der verfügbaren Ressourcen. Verlustbasierte Selektion meint eine Fokussierung auf die wichtigen Ziele sowie eine Umstrukturierung der Zielhierarchie (Aufgeben alter, Suchen neuer Ziele), wenn sich die Gelegenheitsstrukturen ändern oder bestimmte Ressourcen zur Zielerreichung wegfallen (Freund & Baltes, 2002; Glück & Heckhausen, 2006).

Der Prozess der Optimierung setzt dann ein, wenn eine Person bestimmte Ziele ausgewählt hat, die sie verfolgt. Die Optimierung besteht in der Investition zielrelevanter Ressourcen zur Erreichung des angestrebten Zustandes. Zwei Beispiele für typisches Optimierungsverhalten sind gezieltes Üben sowie die Investition von Zeit.

Tritt eine Abnahme oder gar ein Verlust von Ressourcen auf, setzt der Prozess der Kompensation ein, der darin besteht, das aktuell erreichte Funktionsniveau aufrechtzuerhalten (Freund & Baltes, 2005). Das Ziel wird dabei beibehalten. Zum einen können andere Ressourcen, die von anderen Zielen abgezogen werden, auf dieses Ziel verwendet werden, zum anderen kann auch das Ziel an den Ressourcenverlust angepasst werden. Nach Glück und Heckhausen (2006) stellt allerdings das Aufgeben eines Ziels keine Kompensation dar, sondern verlustbasierte Selektion. Neben internen Ressourcen können auch externe Ressourcen wie soziale oder technische Unterstützung herangezogen werden.

Glück und Heckhausen (2006, S. 699f) nennen als sehr anschauliches Beispiel für das Zusammenwirken dieser drei Prozesse die Aussage des 80-jährigen Pianisten Arthur Rubinstein: „Um sein hohes Leistungsniveau trotz seines Alters aufrechtzuerhalten, konzentriere er sich auf wenige Stücke (Selektion), die er häufiger übe als früher (Optimierung), und er kompensiere seinen Verlust an Geschwindigkeit durch technische Feinheiten, indem er beispielsweise vor schnellen Stellen langsamer spiele, um den Kontrast zu erhöhen.“

Verschiedene Studien konnten die handlungstheoretische Konzeption des SOC-Modells bestätigen (für einen Überblick, siehe Freund & Baltes, 2005; Glück & Heckhausen, 2006). Besonders für den Bereich der beruflichen Leistung konnte gezeigt werden, dass die drei Prozesse Selektion, Optimierung und Kompensation (erfasst im Selbstreport) zu einer erfolgreichen Bewältigung beitragen (Wiese, Freund & Baltes, 2000, 2002).

### **Modell der assimilativen und akkomodativen Bewältigung**

Im Entwicklungsmodell der assimilativen und akkomodativen Bewältigung von Brandtstädter (2006; Brandtstädter & Greve, 1994; Brandtstädter & Renner, 1990; Brandtstädter & Rothermund, 2002; Brandtstädter, Wentura & Rothermund, 1999) stehen genau wie beim SOC-Modell persönliche Ziele im Mittelpunkt. Dieses Modell bietet sich aber vor allem zur Beschreibung von Prozessen der Zielablösung an.

Brandtstädter und Kollegen nähern sich der Frage, was eine „gute“ Entwicklung ausmacht, indem sie die Frage in den Mittelpunkt stellen, wie Personen eine Diskrepanz zwischen erwünschtem und tatsächlichem Zustand bewältigen (Brandtstädter & Rothermund, 2002). Aus handlungstheoretischer Sicht befinden sich Personen bei der Verfolgung ihrer Ziele in einem Dilemma: Ihre Zielverfolgung muss eine gewisse Stabilität aufweisen, damit die angestrebten Ziele auch bei kleinen Hindernissen erreicht werden können. Gleichzeitig muss die Zielverfolgung ausreichend flexibel sein, damit sie an neue Gelegenheitsstrukturen und veränderte Situationen angepasst werden kann (Brandtstädter & Rothermund, 2002). Um dieses *Hartnäckigkeits-Flexibilitäts-Dilemma* (Bak & Brandtstädter, 1998) zu lösen, schlagen sie ein Modell vor, in dem zwei Modi zur Herstellung einer Passung zwischen persönlichen Zielen und tatsächlichen oder erreichbaren Entwicklungsergebnissen unterschieden werden (Freund & Baltes, 2005): der assimilative und der akkomodative Bewältigungsmodus.

*Assimilation* (oder hartnäckige Zielverfolgung; tenacious goal pursuit) besteht in der intentionalen Modifikation der aktuellen Situation mit dem Ziel, eine engere Passung zu persönlichen Zielen herzustellen. Die vorhandenen Ressourcen werden darauf konzentriert, dass angestrebte Ziel zu verwirklichen oder Hin-

dernisse aus dem Weg zu räumen. Je zentraler ein persönliches Ziel für eine Person ist, desto häufiger werden assimilative Prozesse initiiert. *Akkomodation* (flexible Ziellanpassung; flexible goal adjustment) auf der anderen Seite beinhaltet Mechanismen und Prozesse, bei denen die eigenen Ziele den tatsächlichen Gegebenheiten oder verfügbaren Ressourcen angepasst werden (Brandtstädter & Rothermund, 2002). Dies kann durch Neubewertungen (z.B. Abwertung des unerreichbaren Ziels, Aufwertung des Status quo) oder palliative Interpretationen (z.B. Fokussierung auf negative Aspekte des blockierten Ziels oder Reduktion der Kontrollüberzeugung hinsichtlich des blockierten Ziels) erreicht werden (Glück & Heckhausen, 2006). In letzter Konsequenz können akkomodative Bewältigungsprozesse zur Aufgabe eines Ziels führen. Akkomodative Prozesse laufen allerdings nicht intentional ab. Brandtstädter und Rothermund (2002) postulieren, dass sich eine Person nicht bewusst zur Neubewertung oder Aufgabe eines Ziels entschließen kann.

Personen versuchen zuerst, an ihrem Ziel festzuhalten und konzentrieren sich daher auf assimilative Prozesse. Bleibt ein angestrebtes Ziel trotz dieser Anstrengung unerreichbar, treten akkomodative Prozesse in Kraft. Somit arbeiten beide Prozesse synergetisch und ergänzen sich gegenseitig. Aufgrund der unterschiedlichen Handlungsrichtung werden beide Prozesse jedoch nicht simultan angewendet: Solange eine Person glaubt, ein Ziel erreichen zu können, werden keine akkomodativen Bewältigungsprozesse in Gang gesetzt. Somit inhibieren sich beide Prozesse gegenseitig (Brandtstädter & Rothermund, 2002). Auch dieses Modell wurde in verschiedenen Studien empirisch geprüft. So wurde gezeigt, dass die beiden Bewältigungsstile (erfasst im Selbstreport) unabhängige Konstrukte darstellen und somit nicht zwei Pole eines Kontinuums bilden (Brandtstädter & Renner, 1990). Beide Prozesse haben sich überwiegend als erfolgreich zur Erklärung entwicklungspsychologischen Bewältigungsverhaltens über die Lebensspanne gezeigt (Glück & Heckhausen, 2006).

### **Modell der Optimierung in primärer und sekundärer Kontrolle**

Ein weiteres entwicklungspsychologisches Modell, das sich mit dem Setzen und der Verfolgung von Entwicklungszielen über die Lebensspanne befasst, ist das

Modell der Optimierung in primärer und sekundärer Kontrolle (OPS) von J. Heckhausen und Schulz (1995, 1999a; J. Heckhausen, 1999, 2000; Schulz & Heckhausen, 1996). Die Grundannahme des Modells besteht darin, dass die bewusste Wahl und gezielte Verfolgung der richtigen Ziele die Voraussetzung einer erfolgreichen Entwicklung darstellt. Nach der Wahl eines Ziels ist es wichtig, dieses Ziel konzentriert zu verfolgen (Glück & Heckhausen, 2006).

J. Heckhausen und Schulz (1995) gehen davon aus, dass dem Menschen ein grundsätzliches Bedürfnis nach Kontrolle seiner Umwelt innewohnt. Menschen sind bestrebt, Kontrollverluste zu vermeiden, da sie zu Hilflosigkeit und Verzweiflung führen (Seligman, 1975) und daher als unangenehm empfunden werden. Im OPS-Modell werden zwei Arten der Kontrolle unterschieden, die J. Heckhausen und Schulz (1995) wie folgt definieren: „Primäre Kontrolle bezieht sich auf Verhaltensweisen, die auf die äußere Umgebung gerichtet sind; sie besteht in Versuchen, die Welt so zu ändern, wie es den Bedürfnissen und Wünschen des Individuums entspricht. Sekundäre Kontrolle zielt auf innere Prozesse und dient dazu, Verluste in Bezug auf das vorhandene Ausmaß an primärer Kontrolle zu minimieren, dieses Ausmaß aufrechtzuerhalten oder zu erweitern.“ (p. 284; Übersetzung von Glück & Heckhausen, 2006). In der Definition wird die Ähnlichkeit mit dem Modell der assimilativen und akkomodativen Bewältigung von Brandtstädter (2006) deutlich. Allerdings fallen bei Brandtstädter der Akkomodation nur vorbewusste Anpassungsprozesse zu (Brandtstädter & Rothmund, 2002; Glück & Heckhausen, 2006). Bei der sekundären Kontrolle handelt es sich um kognitive Prozesse der Zielbewertung. Sie kann allerdings auch Handlungen umfassen. Oftmals sind handlungsbezogene und kognitive Prozesse sehr eng miteinander verwoben. Die Unterscheidung zwischen primärer und sekundärer Kontrolle basiert daher hauptsächlich auf der Unterscheidung des *targets* (Umwelt versus Selbst) und nicht auf den zugrunde liegenden Prozessen (handlungsbezogene versus kognitive) (J. Heckhausen & Schulz, 1995).

In dem Modell wird von einem „Primat primärer Kontrolle“ (Glück & Heckhausen, 2006, S. 709) ausgegangen. Eine Person wendet zuerst primäre Kontrollstrategien an. Nur bei deren Scheitern greift sie auf sekundäre Kontrollstrategien zurück. Somit kann sekundäre Kontrolle negative Effekte, die mit dem

Verlust primärer Kontrolle einhergehen, abfedern (J. Heckhausen & Schulz, 1995, 1999b). Darüber hinaus unterstützen sekundäre Prozesse auch primäre Kontrollprozesse, indem sie etwa die Motivation zur Zielverfolgung aufrechterhalten.

Aufbauend auf dem SOC-Modell finden sich auch im OPS-Modell die beiden Verhaltensweisen Selektivität und Kompensation (Glück & Heckhausen, 2006). Selektion besteht in der konzentrierten Investition von Ressourcen in ausgewählte Ziele. Kompensation bezeichnet die Nutzung externer Ressourcen, die bei Verlust oder Misserfolg einsetzt. Der Hauptunterschied zum SOC-Modell besteht darin, dass die drei Prozesse im SOC-Modell gleichwertig auf einer Ebene angesiedelt sind. Hingegen besteht im OPS-Modell die Optimierung in der Steuerung sowohl der Zielauswahl als auch der Wahl der Kontrollprozesse. Die primäre und sekundäre Kontrolle von Selektions- und Kompensationsprozessen wird durch die Optimierung gesteuert (Glück & Heckhausen, 2006). Durch die Integration der beiden Dimensionen ergeben sich insgesamt vier Kontrollstrategien. *Selektive primäre Kontrolle* beinhaltet die fokussierte Investition von Ressourcen zur Zielerreichung. *Selektive sekundäre Kontrolle* besteht in internen Repräsentationen, die für die Zielerreichung motivational von Bedeutung sind (z.B. positive Bewertung des gewählten Ziels). *Kompensatorische primäre Kontrolle* besteht in der Nutzung externer Ressourcen (z.B. soziale Unterstützung). Dies wird relevant, wenn die eigenen Ressourcen nicht ausreichen, um ein Ziel zu erreichen. *Kompensatorische sekundäre Kontrolle* bezieht sich auf die Abschwächung negativer Effekte von Verlusten oder Misserfolgen. Auch diese Kontrollstrategie wird angewendet, wenn eigene Ressourcen nicht ausreichen. Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über die vier Kontrollstrategien.

Erfolgreiche Entwicklung besteht nach Schulz und Heckhausen (1996) in der Optimierung des Gesamtpotenzials für primäre Kontrolle über die Lebensspanne und über Funktionsbereiche. Durch primäre Kontrollstrategien können die eigenen Potenziale genutzt werden (Kracke & Heckhausen, in Druck). In verschiedenen empirischen Studien konnten J. Heckhausen und Kollegen das OPS-Modell empirisch bestätigen (für einen Überblick siehe Freund & Baltes, 2005; Glück & Heckhausen, 2006). Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse unter an-

Tab. 2.1: Überblick über die vier Kontrollstrategien im Modell der Optimierung in primärer und sekundärer Kontrolle

	Verhaltensweisen bezogen auf die Umwelt	Verhaltensweisen bezogen auf das Selbst
Investition eigener Ressourcen	selektive primäre Kontrolle	selektive sekundäre Kontrolle
Nutzung externer Ressourcen	kompensatorische primäre Kontrolle	kompensatorische sekundäre Kontrolle

derem, dass Personen, die Möglichkeiten zur erfolgreichen Verfolgung ihrer Ziele vorfinden, hauptsächlich mit selektiver primärer und sekundärer Kontrolle reagieren (Wrosch & Heckhausen, 1999).

### Theorien zur Entwicklung über die Lebensspanne - Fazit

Die vorgestellten Theorien beschäftigen sich mit der Entwicklung einer Person über die Lebensspanne. Allen Theorien gemein ist die zentrale Rolle, die persönliche Ziele und deren erfolgreiche Verfolgung für die Entwicklungsregulation einnehmen (Freund & Baltes, 2005; Glück & Heckhausen, 2006). So ist es wichtig und von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Entwicklung und das subjektive Wohlbefinden, dass Personen ihre Ziele auch verwirklichen können. Allerdings setzen die verschiedenen Modelle unterschiedliche Schwerpunkte.

Im Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (P. B. Baltes und Kollegen) steht vor allem die Orchestrierung der drei Prozesse im Vordergrund. Hier geht es um die Auswahl situationsadäquater Ziele und die gezielte Allokation insgesamt begrenzter Ressourcen zur Erreichung der Ziele. Das Modell der assimilativen und akkomodativen Bewältigung (Brandtstädter und Kollegen) sowie das Modell der Optimierung in primärer und sekundärer Kontrolle (J. Heckhausen und Kollegen) beschäftigen sich mit der Unterscheidung zwischen aktiver Gestaltung der Umwelt zur Zielerreichung oder der (kognitiven) Lösung von Zielen. Dabei unterscheiden sich diese beiden Modelle in Bezug auf die Dynamik der beiden übergeordneten Prozesse eher in konzeptioneller

Hinsicht, zum Beispiel ob sekundäre Kontrolle sensu Heckhausen nur bei der Blockade von Zielen eingesetzt wird (Brandtstädter) oder auch zur Verfolgung von Zielen (Heckhausen). Bei einer Diskrepanz zwischen den eigenen Zielen und den Möglichkeiten zur Verwirklichung der Ziele kann eine Anpassung der Ziele bezogen auf das subjektive Wohlbefinden adaptiv sein. Ein weiterer Aspekt des OPS-Modells betrifft die Regulation (Verfolgen und Lösen) von Zielen im Rahmen von Entwicklungsfristen. Solche Entwicklungsfristen treten auf, wenn ein Übergang von einer Lebensphase in eine andere bevorsteht. Im folgenden Abschnitt wird auf die Bedeutung der Entwicklungsfristen in der Entwicklung über die Lebensspanne eingegangen.

### 2.2.2 Entwicklungsfristen und Lebensübergänge

Im OPS-Modell wird davon ausgegangen, dass sich die Bedingungen zur Verwirklichung bestimmter (Entwicklungs-)Ziele (developmental goals) über die Lebensspanne verändern (J. Heckhausen & Schulz, 1999a). Entwicklungsziele beziehen sich auf die Anforderungen einer bestimmten Lebensphase und bevorstehende Übergänge. Für eine erfolgreiche Entwicklung wird in dem Modell davon ausgegangen, dass es besonders adaptiv ist, in einer Lebensphase die Ziele auszuwählen, für die die Möglichkeiten zur Erreichung möglichst günstig sind (Freund & Baltes, 2005). Der Verlauf der Bedingungen zur Verwirklichung der Ziele ist durch einen Anstieg situativer Ressourcen oder Gelegenheiten zu Beginn einer Phase und das Absinken der Ressourcen zum Ende der Phase gekennzeichnet (J. Heckhausen (2000) spricht von „waxing and waning opportunities to achieve certain [...] goals“, p. 214). Zwischen den beiden Phasen sind die Bedingungen zur Verwirklichung der Ziele optimal (J. Heckhausen, in press). In Abbildung 2.4 sind die Verläufe von möglichen Bedingungen zur Zielverwirklichung für bestimmte Lebensphasen beispielhaft dargestellt. Die sich verschlechternden Möglichkeiten zur Verwirklichung eines Zieles laufen auf einen kritischen Punkt zu, ab dem es schwierig oder unmöglich wird, die Ziele zu verwirklichen. Dieser Punkt wird als Entwicklungsfrist (*developmental deadline*) bezeichnet (J. Heckhausen, 2000; J. Heckhausen & Schulz, 1999a).

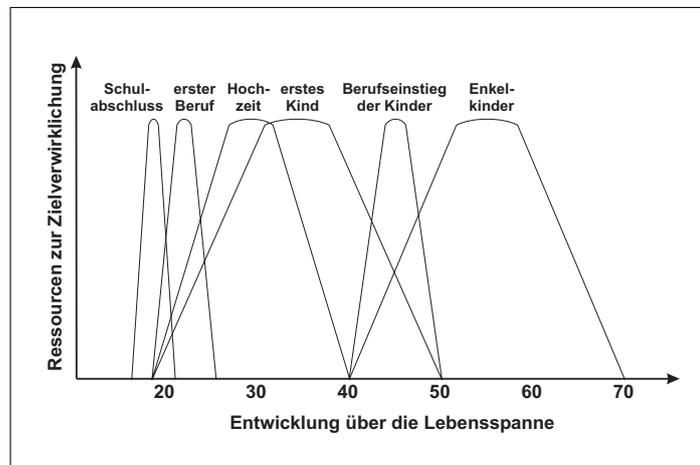


Abb. 2.4: Altersbezogene Ressourcenverläufe zur Zielverwirklichung (hypothetisch) (nach Heckhausen, 2000, p. 215).

Gerade im Hinblick auf Entwicklungsfristen wird das Zusammenspiel primärer und sekundärer Kontrolle deutlich. J. Heckhausen (1999, 2000) integriert die Kontrollprozesse des OPS-Modells in ein Handlungsphasenmodell der Entwicklungsregulation. Dieses basiert dabei auf dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen von H. Heckhausen (1989), in dem u. a. prädezyionale Phasen (Überlegungen zur Zielauswahl) von postdezyionalen Phasen (Motivation zur und Planung der Zielverwirklichung) unterschieden werden. J. Heckhausen (1999, 2000) erweitert das Modell allerdings um den Übergang von einer *nicht-dringenden aktionalen* Phase in eine *dringende aktionale* Phase. Somit besteht das *erweiterte Handlungsphasenmodell der Entwicklungsregulation* - dargestellt in Abbildung 2.5 - aus fünf Phasen.

In der *prädezyionalen* Phase wird das Entwicklungsziel gewählt. Dabei werden die spezifischen Bedingungen der Lebensphase berücksichtigt. Die Wahl eines Ziels entspricht der „Überschreitung des Rubikons“. Wenn ein Ziel gewählt worden ist, folgt die *postdezyionale-präaktionale* Phase, in der die Motivation zur Zielverwirklichung aufgebaut wird. In dieser Phase werden selektive Kontrollprozesse angewendet. Im Anschluss folgen die beiden *aktionalen* Phasen. In der ersten aktionalen Phase, der nicht-dringenden Phase, ist der Ablauf der

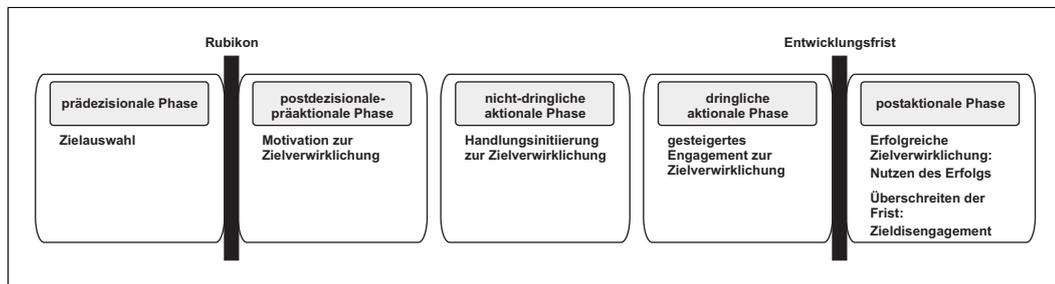


Abb. 2.5: Erweitertes Handlungsphasenmodell der Entwicklungsregulation (nach Heckhausen, 1999, p. 92).

Entwicklungsfrist noch in weiter Ferne. Somit nimmt das Ziel keinen dringenden Status ein. Zwar werden auch in dieser Phase schon selektive Kontrollprozesse zur Handlungsinitiierung und Zielerreichung eingesetzt, allerdings noch nicht in einem so intensiven Maße. Je näher das Ende der Entwicklungsfrist rückt, desto intensiver wird die Zielverfolgung betrieben. Dazu werden neben den selektiven Kontrollprozessen jetzt auch primäre kompensatorische Kontrollprozesse, wie etwa das Nutzen externer Ressourcen, herangezogen. Diese Phase wird als dringliche aktionale Phase bezeichnet.

An diese aktionale Phase schließt sich die *postaktionale* Phase an. Zum einen kann das Ziel erreicht worden sein. In diesem Fall ist es adaptiv, den Erfolg für weitere Ziele zu nutzen, entweder durch die Auswahl von neuen Zielen in angrenzenden Bereichen oder durch die Investition von Ressourcen in bisher vernachlässigte Bereiche. Zum anderen kann die Entwicklungsfrist aber überschritten worden sein, ohne dass das Ziel verwirklicht wurde. In einem solchen Fall ist die Lösung vom ursprünglichen Ziel (*Disengagement*) adaptiv, da sonst ein Absinken des Wohlbefindens sowie Frustration und Selbstwertminderung durch weitere Ressourceninvestition (selektive Kontrollprozesse) auftreten können. Daher sind im Fall der Überschreitung von Entwicklungsfristen sekundäre kompensatorische Kontrollprozesse sinnvoll, die zu einer Abwertung des Ziels führen.

Allerdings ist der Prozess des Disengagement kein plötzlich auftretender Kontrollprozess. Wie Glück und Heckhausen (2006) postulieren, kann eine Abwertung eines Ziel auch schon vor dem Überschreiten der Entwicklungsfrist ein-

setzen, wenn sich für eine Person abzeichnet, dass die Verwirklichung des Ziels zunehmend unwahrscheinlicher wird. Vor allem bei normativen, das heißt fest bevorstehenden und somit vorhersehbaren und planbaren Übergängen, können sekundäre kompensatorische Kontrollprozesse bereits im Vorfeld adaptiv sein.

Die unterschiedliche Nutzung von Kontrollprozessen vor und nach Überschreiten einer Entwicklungsfrist konnte in unterschiedlichen Domänen nachgewiesen werden (J. Heckhausen, 1999, 2000). So zeigten Heckhausen und Kollegen, dass Frauen, die kurz vor dem Ablauf ihrer so genannten „biologischen Uhr“ stehen, mehr primäre sowie sekundäre selektive Kontrollprozesse anwenden. Frauen, die diese Frist überschritten haben, zeigten mehr sekundäre kompensatorische Kontrollprozesse (J. Heckhausen, Wrosch & Fleeson, 2001). Diese Befunde konnten Wrosch und Heckhausen (1999) im Bereich partnerschaftlicher Ziele bestätigen. Männer und Frauen im jungen (20 – 35 Jahre) und späten (50 – 60 Jahre) Erwachsenenalter, die sich gerade von ihrem Partner getrennt haben, zeigten eine unterschiedliche Nutzung der Kontrollprozesse: Junge Erwachsene nutzten ebenfalls hauptsächlich primäre und sekundäre selektive Kontrollprozesse. Im Gegensatz dazu zeigten ältere Erwachsene überwiegend sekundäre kompensatorische Kontrollprozesse.

### **2.3 Organisationale Sozialisation und Entwicklung - Fazit**

In früheren Theorien sowohl der organisationalen Sozialisation als auch der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne wurden Personen als Opfer ihrer Umwelt gesehen. So herrschte die Ansicht vor, der Berufseinsteiger durchlaufe die Phasen des Sozialisationsprozesses ohne eigene Gestaltungsmöglichkeiten oder sei Sozialisationsmaßnahmen machtlos ausgeliefert. Gleichmaßen wurde in der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne das Individuum als passiv in Bezug auf seine Entwicklung angesehen.

In den achtziger Jahren änderte sich diese Sichtweise sowohl in der organisationalen Sozialisation als auch der Entwicklungspsychologie. Bell und Staw (1989) fassen den Wandel in der organisationalen Sozialisation in der Metapher des Berufseinsteigers als Bildhauer und nicht als Skulptur zusammen. Auch in der Entwicklungspsychologie wandelte sich die Sichtweise hin zu einer aktiven

Rolle des Individuums bei seiner Entwicklungsgestaltung (Brandtstädter, 1998; J. Heckhausen, 2000; Lerner & Walls, 1999; Silbereisen, 1996). Diese Änderung der Betrachtung wird besonders in dem Titel des 1981 von Lerner und Busch-Rossnagel veröffentlichten Buchs „Individuals as producers of their development“ deutlich. Sowohl in der organisationalen Sozialisation als auch der Lebensentwicklung sind Berufseinsteiger bzw Individuen proaktiv und gestalten demnach ihre Umwelt selber mit.

In den Theorien zur Entwicklung über die Lebensspanne ist die zentrale Rolle der persönlichen Ziele offenkundig: Individuen suchen sich selber Ziele, die zu ihrer aktuellen Lebenssituation passen, binden sich an diese und zeigen zielgerichtetes Engagement sowie zielgerichtete Handlungen (Freund, 2003). Wenn sie ein Ziel erreicht haben, nutzen sie diesen Erfolg für die Formulierung weiterer Ziele oder investieren die jetzt freien Ressourcen in bisher minder wichtige Ziele. War die Zielverfolgung erfolglos und sind die Möglichkeiten der Zielverwirklichung bei Überschreitung von Entwicklungsfristen gesunken (im Extremfall sind keine Möglichkeiten mehr vorhanden), ist es adaptiv für das Wohlbefinden, sich von den Zielen zu lösen und neue zu suchen.

Auch in der organisationalen Sozialisation sind persönliche Ziele der Berufseinsteiger von Bedeutung. So folgert Maier (1996), dass auch neue Mitarbeiter bestrebt sind, ihre persönlichen Ziele in ihrem (Arbeits-) Alltag zu verfolgen. Somit nimmt der Berufseinsteiger Einfluss auf seine Sozialisation in dem Sinne, dass er seine eigenen Ziele berücksichtigt. Porter et al. (1975) konstatieren:

„First, the individual brings to the organization his own more or less unique pattern of needs and goals. He has a strong *personal* stake in his organizational membership, and the nature of this personal stake can and does powerfully affect the nature of his behavior in the organization and his response to organizational demands. ... it is incomplete (and incorrect) to view the individual solely as a reactive entity who responds only to organizational initiatives. Indeed, ... individuals actively seek out opportunities ... to achieve their own goals within the organizational context“ (Porter et al., 1975, p. 107).

# 3

## Persönliche Ziele

In diesem Kapitel wird das Konzept der persönlichen Ziele behandelt. Begonnen wird mit einer Vorstellung und Klassifikation verschiedener Zieltheorien. Anschließend werden verschiedene Konzepte zu persönlichen Zielen vorgestellt und Zusammenhänge mit allgemeinem subjektiven Wohlbefinden beleuchtet. Des Weiteren wird die Rolle persönlicher Ziele im organisationalen Kontext und der organisationalen Sozialisation beleuchtet und es werden Zusammenhänge mit affektiven Arbeitseinstellungen berichtet. Im Anschluss daran werden Theorien zur Loslösung (Disengagement) von Zielen und die Auswirkungen auf das Wohlbefinden betrachtet. Abschließend wird die Bedeutung persönlicher Ziele für den Übergang von der Schule in den Beruf anhand empirischer Studien untersucht.

### 3.1 Zieltheorien

Die Erforschung von Zielen und deren Bedeutung für menschliches Denken, Handeln und Erleben wird in der psychologischen Forschung mit steigendem Interesse verfolgt. Dabei handelt es sich keinesfalls nur um grundlagenorientierte Forschung. Auch in den anwendungsbezogenen Domänen der psychologischen Forschung wird der Bedeutung von Zielen wachsendes Interesse entgegen gebracht. Dieses wachsende Interesse führt zu einer steigenden Anzahl theoretischer und konzeptueller Entwicklungen. Gollwitzer (1995; siehe auch Dargel & Brunstein, 2005) stellt eine Klassifikation von Zieltheorien vor, die vier Arten von Zieltheorien unterscheidet: Inhaltstheorien, motivationale und volitionale Zieltheorien, kognitive Zieltheorien und Ansätze zu persönlichen Zielen. Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über typische Vertreter der einzelnen Kategorien, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird.

#### 3.1.1 Inhaltstheorien

Inhaltstheorien sind durch den Einfluss des Zielinhalts auf das Zielhandeln gekennzeichnet. Sie gehen davon aus, dass unterschiedliche Inhalte unterschiedlich effektive Handlungen nach sich ziehen. Unter den in Tabelle 3.1 aufgeführten Theorien ist die *Zielsetzungstheorie (goal-setting theory)* der Organisationspsychologen Locke und Latham (1990, 2002) die wohl bekannteste Theorie. Die Grundidee der Theorie besteht darin, dass präzise und anspruchsvolle Ziele zu höheren Leistungen führen als leichte und vage formulierte Ziele (so genannte „do your best“-Ziele). Die Theorie erfreut sich einer breiten Akzeptanz und Anwendung. Bereits vor 25 Jahren verwiesen Locke, Saari, Shaw und Latham (1981) darauf, dass in 90% der durchgeführten Feld- und Laborstudien eine konkrete und herausfordernde Zielsetzung leichten, globalen oder auch keinen Zielen überlegen ist. Spezifische Ziele ermöglichen es dem Individuum, seine Aufmerksamkeit auf die relevanten Handlungen zur Zielerreichung zu richten und diese besser zu überwachen. Daneben passen Personen ihre Anstrengungsbereitschaft an das Niveau von Zielen an, weswegen herausfordernde Ziele zu höherer Anstrengungsbereitschaft führen (Lee, Locke & Latham, 1989).

Tab. 3.1: Klassifikation von Zieltheorien (in Anlehnung an Gollwitzer, 1995, und Brunstein et al., in Druck)

Zieltheorie	Vertreter
<b>Inhaltstheorien</b>	
Zielsetzungstheorie	Locke und Latham (1990, 2002)
Selbstdeterminationstheorie	Deci und Ryan (1991, 2000)
Theorie der Lern- und Leistungsziele	Dweck (1991, 1996)
Theorie der Annäherungs- und Vermeidungsziele	Elliot und Harackiewicz (1996)
<b>Motivationale und volitionale Zieltheorien</b>	
Rubikon-Modell der Handlungsphasen	H. Heckhausen (1989)
Handlungskontrolltheorie	Kuhl (1994, 2001)
Selbstergänzungstheorie	Wicklund und Gollwitzer (1982)
<b>Kognitive Zieltheorien</b>	
Selbstregulationstheorie	Bandura (1989)
Kontrolltheorie	Carver und Scheier (1981, 1998)
Auto-Motiv-Theorie	Bargh (1990)
<b>Persönliche Ziele - Konzepte</b>	
<i>Persönliche Anliegen</i>	Klinger (1975, 1987a)
<i>Persönliche Projekte</i>	Little (1983, 1989)
<i>Persönliche Bestrebungen</i>	Emmons (1986, 1989)
<i>Lebensaufgaben</i>	Cantor (1994)
<i>Entwicklungsziele</i>	J. Heckhausen (1999, 2000)
<i>Mögliche Selbstkonzepte</i>	Markus und Nurius (1986)
	Markus und Ruvolo (1989)

Auch in der *Selbstdeterminationstheorie* (*self-determination theory, SDT*) der pädagogischen Psychologen Deci und Ryan (1991, 2000) wird der Inhalt von Zielen als verantwortlich für Leistung sowie ebenfalls für subjektives Wohlbefinden gesehen. Dabei unterscheiden die Autoren zwischen intrinsischen (selbstbestimmten) und extrinsischen (fremdbestimmten) Zielinhalten. Intrinsische Zielinhalte stimmen mit so genannten psychologischen Grundbedürfnissen (Bedürf-

nis nach Kompetenz, nach Autonomie und nach Verbundenheit) überein und diese Möglichkeit der Befriedigung eigener Grundbedürfnisse wirkt sich positiv auf Leistung und subjektives Wohlbefinden aus.

In ihrer Theorie zu *Lern- und Leistungszielen* (*learning and performance goals*) postuliert Dweck (1991, 1996), dass implizite Annahmen über die eigene Begabung Zielhandlungen beeinflussen. Die unterschiedliche Wirkung von Lern- und Leistungszielen wird bei drohenden Misserfolgen bei der Zielerreichung deutlich: Personen mit Leistungszielen sind erfolgsorientiert und darauf aus, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Bei Misserfolgen machen diese Personen einen Mangel an Kompetenzen für ein Scheitern verantwortlich und zeigen typische Hilflosigkeitsreaktionen (z.B. geringe Persistenz). Hingegen suchen Personen mit Lernzielen Herausforderungen, um ihre Kompetenzen zu erweitern. Sie fokussieren bei drohenden Misserfolgen auf eine Optimierung der Zielerreichung.

Eine weitere inhaltliche Unterscheidung treffen Elliot und Kollegen (Elliot & Church, 1997; Elliot & Harackiewicz, 1996; Elliot & Thrash, 2001), die zwischen Annäherungs- und Vermeidungszielen (*approach vs avoidance goals*) differenzieren. Annäherungsziele betreffen das Fokussieren auf das Erreichen eines Ziels. Hingegen beziehen sich Vermeidungsziele auf das Verhindern eines Misserfolgs. Elliot und Kollegen konnten zeigen, dass Annäherungsziele positiv mit Leistung (Abschlussnoten, Elliot & Church, 1997) und subjektivem Wohlbefinden (Elliot & Sheldon, 1997) zusammenhängen, während Vermeidungsziele einen negativen Zusammenhang aufweisen.

In weiteren Arbeiten integrierten Elliot und McGregor (2001) die beiden letztgenannten Theorien. Sie unterscheiden dabei sowohl Leistungs-Annäherungs- und Leistungs-Vermeidungsziele als auch Bewältigungs-Annäherungs- und Bewältigungs-Vermeidungsziele (2×2 achievement goal framework). Dabei entsprechen Bewältigungsziele konzeptuell im Wesentlichen Lernzielen. Sowohl Leistungs- als auch Bewältigungsziele können auf das Erreichen eines Erfolgs (Annäherung) oder das Vermeiden eines Misserfolgs (Vermeidung) gerichtet sein. Elliot und McGregor (2001, Studie 3) zeigen, dass leistungsbezogene Annäherungsziele positiv und leistungsbezogene Vermeidungsziele negativ mit Leistung (Examensleistung) einhergehen. Für lernbezogene Vermeidungsziele zeigen sich keine Zusammenhänge. In einer aktuellen Studie im organisationspsychologi-

schen Kontext konnten Porath und Bateman (2006) darüber hinaus auch einen Effekt auf berufliche Leistung nachweisen. Sie konnten ihre Hypothese bestätigen, dass Lernziele sowie leistungsbezogene Annäherungsziele positiv mit der Verkaufsleistung von Verkäufern zusammenhängen, leistungsbezogene Vermeidungsziele hingegen negativ.

#### 3.1.2 Motivationale und volitionale Zieltheorien

Motivationale und volitionale Zieltheorien sind durch ihren Bezug zu Bedürfnissen gekennzeichnet. Dabei definieren die Ziele einer Person den Zustand, den sie erreichen möchte. Eine zentrale Rolle innerhalb dieser Theorien nehmen die Handlungspläne zur Erreichung des gewünschten Zustands ein.

Eine dieser Theorien ist das in Abschnitt 2.2.2 schon erwähnte *Rubikon-Modell der Handlungsphasen* von H. Heckhausen (1989) und Gollwitzer (1991). Wie der Name schon aussagt, wird in diesem Modell das zielführende Handeln in einzelne Phasen unterteilt: Aus einer Vielzahl von Wünschen werden Ziele ausgewählt, für die eine verbindliche Zielintention gebildet wird (Überschreitung des Rubikon). In der präaktionalen Phase werden Handlungspläne erstellt und in der aktionalen Phase realisiert. Abschließend findet eine Bewertung der zielführenden Handlungen (postaktionale Phase) statt (s. auch Abb. 2.5).

Die *Handlungskontrolltheorie* von Kuhl (1994, 2001) ist eine weitere, eher volitional ausgerichtete Theorie. Kuhl postuliert, dass die aktuelle handlungsleitende Zielintention von konkurrierenden Zielintentionen abgeschirmt werden muss, um eine erfolgreiche Zielrealisierung zu gewährleisten. Der Erfolg der Abschirmung hängt von den Kontrollorientierung einer Person ab, die in *Handlungsorientierung* oder *Lageorientierung* unterteilt werden kann. Handlungsorientierte Personen fokussieren ihre Aufmerksamkeit auf kontext-angemessene Intentionen und reagieren flexibel auf sich verändernde Bedingungen. Lageorientierte Personen zeichnen sich dadurch aus, dass ihr aufdringliches und permanentes Grübeln über vergangene, aktuelle oder zukünftige Zustände negative Auswirkungen auf das Planen, Initiieren und Beenden einer aktuellen Handlung hat.

Die dritte Theorie, die Gollwitzer (1995) den motivationalen und volitionalen Zieltheorien zuordnet, ist die *Selbstergänzungstheorie* (*self-completion theory*) von Wicklund und Gollwitzer (1982), die sich mit der Wiederaufnahme zielbezogener Handlungen auseinandersetzt. Selbstdefinierten Identitätszielen kann man sich auf unterschiedliche Weise annähern. Das Aufweisen so genannter *Identitätssymbole* zeigt ein erfolgreiches Annähern an die gewünschte Identität an. Ist das Erreichen eines spezifischen Identitätssymbols nicht möglich, setzt die Suche nach alternativen Identitätssymbolen ein. Dies können, neben einer gesteigerten Anstrengung zur Erreichung des blockierten Identitätssymbols, auch Selbstsymbolisierungen sein, die darauf gerichtet sind, der sozialen Umwelt die gewünschte Identität zu suggerieren.

#### 3.1.3 Kognitive Zieltheorien

Innerhalb der kognitiven Zieltheorien sind Theorien verankert, die Ziele als kognitive Sollwerte oder Leistungsstandards betrachten. Bedürfnisse, die Motivation hervorrufen, werden nicht betrachtet.

Eine in dieser Rubrik verortete Theorie ist die *Selbstregulationstheorie* (*self-regulation theory*) von Bandura (1989). Nach Bandura haben Ziele an sich keine motivationale Komponente. Das Erreichen eines Ziels führt zu einer positiven Selbstbewertung. Dies stellt den Anreiz zur Zielsetzung dar. Eine Zielhandlung wird aufgrund einer wahrgenommenen Diskrepanz zwischen einem *Ist-Zustand* und einem *Soll-Zustand* initiiert. Von förderlicher Bedeutung für das Zielstreben ist daher die Kenntnis dieser Diskrepanz, was anhand kontinuierlicher Rückmeldung erfolgen kann. Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist laut Bandura die Selbstwirksamkeitserwartung für eine Initiierung von zielbezogenen Handlungen bei großen Diskrepanzen. Ohne hinreichende Selbstwirksamkeitserwartung wird die Anstrengungsbereitschaft unterminiert. Wird ein anspruchsvolles Ziel erfolgreich erreicht, führt dies zu einer Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung, die wiederum dazu beiträgt, dass sich die Person neue anspruchsvolle Ziele setzt und mit entsprechender Anstrengungsbereitschaft verfolgt.

Ebenfalls von einem Ist-Soll-Vergleich gehen Carver und Scheier (1998) in ihrer *Kontrolltheorie (control-theory)* aus, wobei der Vergleich in hierarchisch angeordneten Regelkreisen verläuft. Die Abstraktheit der Ziele nimmt mit der Hierarchie ab. Ein negativ ausfallender Vergleich zwischen Ist- und Sollwert führt zu Zielsetzungen niedriger Ordnung, die zu einer Reduktion dieser Diskrepanz führen sollen.

Mit einem ganz anderen Ansatz im Rahmen der kognitiven Zieltheorien betont Bargh (1990) in seiner *Auto-Motiv-Theorie* unbewusste Prozesse des Zielhandelns. Basierend auf dem Grundgedanken, dass Zielhandlungen bei wiederholter Ausführung in ähnlichen Situationen automatisiert werden, geht er davon aus, dass die Zielsetzung mit situativen Hinweisreizen verknüpft werden kann. Somit wird das Zielhandeln von externen Hinweisreizen automatisch angeregt.

#### **3.1.4 Persönliche Ziele**

Ansätze und Konzepte zu persönlichen Zielen stellen die vierte Rubrik von Zieltheorien dar. Diese beschäftigen sich damit, was Personen durch ihr Handeln zu erreichen versuchen. Im Zentrum dieser Forschungsrichtung steht der Versuch, Unterschiede im subjektiven oder arbeitsbezogenen Wohlbefinden von Personen durch unterschiedliche Merkmale ihrer persönlichen Ziele zu erklären. Im folgenden Abschnitt wird auf die unterschiedlichen Konzepte zu persönlichen Zielen eingegangen.

## **3.2 Konzepte persönlicher Ziele**

*Persönliche Ziele* bezeichnen „Anliegen, Projekte und Bestrebungen, die eine Person in ihrem Alltag verfolgt und in Zukunft realisieren möchte“ (Brunstein & Maier, 1996, S. 146). Sie basieren auf antizipierten Zuständen, die für eine Person individuell und subjektiv bedeutsam sind (Austin & Vancouver, 1996). Persönliche Ziele geben an, wie eine Person ihre aktuelle und zukünftige Lebenssituationen gestalten möchte, was sie erreichen und was sie vermeiden möchte, welche Kompetenzen sie erwerben oder welche Anforderungen sie meistern will (Brunstein & Maier, 2002; Brunstein et al., in Druck; Dargel & Brunstein,

2005). Es handelt sich um Ziele, die aus der eigenen Perspektive der Person heraus und längerfristig verfolgt werden. Das gesamte Zielsystem kann auch als „zukunftsgerichtete Seite“ (Brunstein & Maier, 1996, S. 146) bezeichnet werden. Nach Pöhlmann und Brunstein (1997) können bei persönlichen Zielen kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Komponenten unterschieden werden. Die kognitive Komponente betrifft die Repräsentation des angestrebten Zielzustands, des momentan vorherrschenden Zustands (*Status quo*) sowie Strategien und Pläne zur Zielerreichung. Die emotionale Komponente beinhaltet motivationale Anreize, die einerseits der Zielhandlung innewohnen, andererseits aus dem angestrebten Zielzustand und den daraus resultierenden Folgen erwachsen. Die verhaltensbezogene Komponente umfasst die Handlungsschritte auf dem Weg zur Zielverwirklichung.

Grundlage der Bildung persönlicher Ziele ist ein konstruktiver und kreativer Prozess (Brunstein & Maier, 2002). Personen generieren für sie bedeutungsvolle Ziele und Anliegen und verknüpfen diese mit Handlungsplänen, die die Verwirklichung der Ziele ermöglichen. Diese beiden Aspekte (Ziel und Handlungsplan) bilden die Kernelemente von Lebensplänen, die den erwünschten Verlauf des zukünftigen Lebens darstellen (Cantor & Sanderson, 1999). Brunstein et al. (in Druck) bezeichnen den Lebensplan als „Blaupause“, der die wandelnde Architektur einzelner Abschnitte oder auch des gesamten Lebenslaufes charakterisiert. Allerdings wirken neben den internen Faktoren (wie z.B. Interessen oder Motive) auch externe Faktoren auf die Bildung von Zielen. Personen müssen für die erfolgreiche Verwirklichung ihrer eigenen Ziele Aufgaben und Erwartungen ihrer Umwelt berücksichtigen (Cantor, 1994; Freund, 2003; J. Heckhausen, 1999).

Verschiedene Konzepte in der Zieleforschung tragen dieser Selbstbestimmtheit bei der Generierung und Verwirklichung von Zielen Rechnung. In der aktuellen Forschung zu persönlichen Zielen werden sechs Konzepte unterschieden: *Persönliche Anliegen*, *Persönliche Projekte*, *Persönliche Bestrebungen*, *Lebensaufgaben*, *Entwicklungsziele* und *Mögliche Selbstkonzepte* (Brunstein et al., in Druck). Diesen Konzepten ist die Auffassung gemeinsam, dass Personen intrinsisch motiviert danach streben, ihr Leben selber nach eigenen Absichten zu gestalten und so Alltagshandlungen mit Bedeutsamkeit versehen.

Das älteste Konzept unter den Persönlichkeitstheoretischen Zieltheorien ist das der Persönlichen Anliegen (current concerns) von Eric Klinger (1975, 1977), welches auch nach fast 30 Jahren nicht an Bedeutung verloren hat (Klinger & Cox, 2004). Laut Klinger sind persönliche Anliegen Zustände der Zielorientierung, die mit der Zielbindung (*goal commitment*; Entschlossenheit) an bedeutsame Ziele einsetzen und erst nach Erreichen des Ziels oder der Loslösung (*Disengagement*) von dem Ziel enden. Hat eine Person sich an ein Ziel gebunden, richtet sie ihre Gedanken, Gefühle und Handlungen auf die Zielerreichung aus. Da Zielbindung nach Klinger affektiv besetzt ist, zieht eine vorzeitige Loslösung von einem Ziel, etwa in Folge von auftretenden Schwierigkeiten oder Hindernissen, negative Konsequenzen (im Extremfall in Form depressiver Stimmung) nach sich. Diese negativen Konsequenzen laufen in einzelnen Phasen ab, die Klinger als *Anreiz-Loslösungs-Zyklus* (*incentive-disengagement cycle*) bezeichnet. Auf diesen Prozess wird in Abschnitt 3.4.3 (S. 75) genauer eingegangen. Da persönliche Anliegen immer mit einem Ziel verknüpft sind und Personen in der Regel mehrere Ziele verfolgen, besitzt eine Person auch entsprechend viele persönliche Anliegen (Klinger, 1987a). Diese erstrecken sich von alltäglichen Handlungen wie z.B. Essen kochen bis hin zu langfristigen Bestrebungen wie z.B. ein guter Sportler werden.

Konzeptuell eng verwandt mit Klingers Konzept der persönlichen Anliegen ist der Ansatz von Little (1983) über Persönliche Projekte (personal projects). Little bezeichnet persönliche Projekte als ausgedehnte Handlungspläne, die ausgeführt werden, um persönlich bedeutsame Zielzustände zu erreichen (Little, 1989; Little & Chambers, 2004; Palys & Little, 1983). Der Ablauf persönlicher Projekte ist ebenfalls in Phasen unterteilt, die von der Projekteinführung über Planung und Ausführung bis hin zur abschließenden Projektbewertung reichen. Das Spektrum persönlicher Anliegen erstreckt sich von alltagsbezogenen Bestrebungen (z.B. Turnschuhe kaufen) bis hin zu Lebensträumen (z.B. Marathon laufen). Der Unterschied zu dem Konzept Klingers besteht im stärkeren Fokus des Ansatzes auf externale, sozial-ökologische Aspekte, speziell den Kontext, während der Zielerreichung. Current concerns betonen hingegen das interne Kräftespiel während der Zielerreichung (Little & Chambers, 2004).

Cantor und Kollegen (Cantor, 1994; Cantor & Kihlstrom, 1987) postulieren,

dass sich die Anliegen einer Person um die Anforderungen drehen, die sie in einer bestimmten Lebensphase bewältigen muss, um ihre selbst gewählten und wichtigen Ziele zu verwirklichen. Die Interpretation und Bewältigung dieser von „der Situation“ an die Person herangetragenen Aufgaben bezeichnet sie als Lebensaufgaben (life tasks). Lebensaufgaben setzen sich aus dem angestrebten Zielzustand und den zur Erreichung notwendigen Strategien zusammen.

Das Konzept der Lebensaufgaben erinnert an das schon angesprochene Konzept der Entwicklungsziele (developmental goals) von J. Heckhausen (1999, 2000, siehe Abschnitt 2.2.2), das sich auch mit der Erfüllung altersgradierter Entwicklungsaufgaben sowie der Bewältigung von Lebensübergängen beschäftigt.

Ein weiterer Ansatz stammt von Emmons (1986), der persönliche Ziele als Persönliche Bestrebungen (personal strivings) auffasst. Im Gegensatz zu den zuvor vorgestellten Konzepten, die ein definitives Ende des jeweiligen Ziels annehmen (current concerns sowie personal projects) oder bei denen sich das Ziel auf eine bestimmte (Lebens-)Phase bezieht (life tasks und developmental goals), geht Emmons (1989) bei seinem Ansatz von einer zeitlichen Stabilität zielbezogenen Verhaltens aus. Für Emmons entsprechen persönliche Bestrebungen Persönlichkeitsmerkmalen. Dabei bezeichnet er personal strivings als Bestrebungen, die langfristig angelegt sind und wiederkehrende Anliegen betreffen. Sie zeigen an, was eine Person typischerweise erreichen will. Diese Bestrebungen sind über die Zeit und über Situationen hinweg stabil. Daher charakterisiert Emmons (1989) sie als Merkmale der Persönlichkeit, die auf einer übergeordneten Zielebene angesiedelt sind (z.B. „gesund und fit leben“). Jede Bestrebung beinhaltet verschiedenste konkrete Vorhaben und Pläne, die das Handeln im Alltag bestimmen (z.B. „Sport treiben“, „auf gesunde Ernährung achten“, etc.).

Ebenfalls mit situationsüberdauerndem Verhalten bei der Zielerreichung beschäftigen sich Markus und Kollegen (Markus & Nurius, 1986; Markus & Ruvolo, 1989) in ihrem Ansatz der Möglichen Selbstkonzepte (possible selves). Possible selves sind „spezifische Repräsentationen des eigenen Selbst in zukünftigen Stadien und Umständen, die eigene Handlungen organisieren und antreiben“ (Markus & Ruvolo, 1989, p. 212, Übersetzung des Verfassers). Sie stellen die Manifestation der Ziele, Hoffnungen, Motive, Ängste und Bedrohungen dar. So-

mit können sie sich auf angestrebte Konzepte beziehen, die entweder erreicht werden (Hoffnung: „Ich als erfolgreicher Sportler“) oder vermieden werden wollen (Befürchtung: „Ich als Versager“). Possible selves können dabei vage und abstrakt sein oder spezifisch und anschaulich („Ich als schlanker Mensch“). Markus und Nurius (1986) stellen auch einen Zusammenhang zur Entwicklung einer Person her, da sie postulieren, dass das Streben nach und das Erreichen möglicher Selbstkonzepte als Entwicklung aufgefasst werden kann. Basierend auf der Annahme, dass Personen ihre eigenen Selbstkonzepte auswählen und konstruieren, können sie als aktive Gestalter ihrer eigenen Entwicklung angesehen werden. Hier wird auch der Bezug zu den Heckhausenschen Entwicklungszielen deutlich (J. Heckhausen, 1999, s. auch Abschnitt 2.2.2)

#### **Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Zielkonzepte**

Neben der verbindenden Grundannahme, dass Personen ihre Ziele selbstbestimmt generieren und selbstmotiviert nach deren Verwirklichung streben, weisen die Konzepte sowohl Spezifika als auch Gemeinsamkeiten auf (Brunstein & Maier, 1996). Die Unterschiede bestehen hauptsächlich im Abstraktionsniveau, auf dem Ziele analysiert werden, sowie der Bedeutung des sozialen Kontextes. Verbindende Aspekte der Konzepte sind die Art der Erhebung der persönlichen Ziele und die Bedeutung für das Handeln und Erleben im Alltag. Im Folgenden wird kurz auf diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten eingegangen.

#### **Unterschiede der Zielkonzepte**

Ein erstes Unterscheidungsmerkmal der Konzepte zu persönlichen Zielen ist das Abstraktionsniveau. So wird davon ausgegangen, dass Ziele auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sein können und somit eine hierarchische Struktur aus Ober- und Unterzielen bilden (Austin & Vancouver, 1996; Brunstein & Maier, 1996). Die einzelnen Konzepte ordnen jeweils ihren Zielbegriff in eine solche Zielhierarchie ein: Während es sich bei persönlichen Anliegen und persönlichen Projekten eher um spezifische Ziele handelt, die auf einer unteren, konkreten Ebene verortet sind, beziehen sich Lebensaufgaben, persönliche Bestrebungen und mögliche Selbstkonzepte auf übergeordnete Ziele und sind somit auf ei-

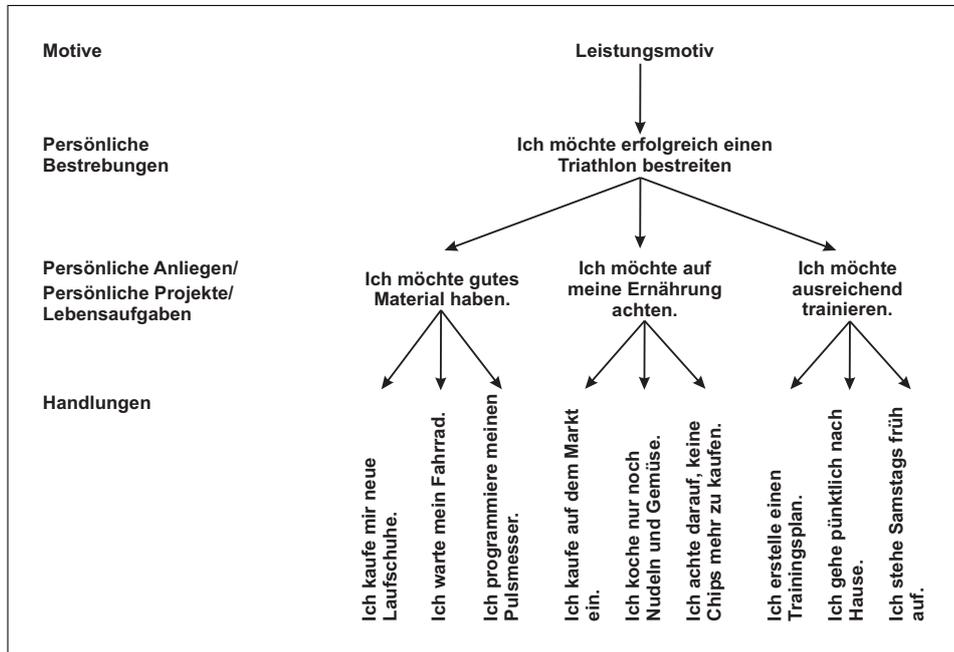


Abb. 3.1: Schematische Darstellung einer Zielhierarchie anhand eines Beispiels

ner abstrakten Ebene angesiedelt. Emmons (1989) hat eine solche hierarchische Zielstruktur aufgestellt, in die er die vier damals vorherrschenden Konzepte integrierte (siehe Abbildung 3.1). Auf der obersten Zielebene sind persönliche Bestrebungen angesiedelt, die den Motiven einer Person entspringen. Aus diesen Bestrebungen erwachsen konkrete Anliegen und Projekte, die wiederum zu Handlungsplänen und anschließend zu Handlungen führen. Allerdings blieb Emmons' Zuordnung der Konzepte zu hierarchischen Ebenen nicht ohne Kritik (Omodei & Wearing, 1990), da Klingers Anliegen und Littles Projekte durchaus auch den Charakter persönlicher Bestrebungen aufweisen können.

Ein zweiter Unterschied der Konzepte bezieht sich auf die Bedeutung des sozialen Kontextes, in den die Zielbildung und -verwirklichung eingebettet ist (Brunstein & Maier, 1996). Zum einen werden persönliche Ziele als soziale Konstrukte aufgefasst. Für Little (1983), Cantor (Cantor & Zirkel, 1990), Markus (Markus & Nurius, 1986) sowie J. Heckhausen (1999) erwachsen persönliche

Ziele aus dem Wechselspiel zwischen den persönlichen Motiven und Interessen und den äußeren Aufgaben, Erwartungen und Anforderungen (Dargel, 2006). Aufgrund sich verändernder Umgebungen und Situationen, sind auch die Ziele mehr (Lebensaufgaben, Entwicklungsziele) oder weniger (mögliche Selbstkonzepte) starken Veränderungen ausgesetzt. Emmons (1989) hingegen sieht persönliche Bestrebungen den Motiven einer Person entspringen und fasst sie als Persönlichkeitsmerkmale auf, die kontextübergreifend und situationsüberdauernd angelegt sind. In Klingers (1975) Konzept der persönlichen Anliegen liegt der Fokus auf den emotionalen und kognitiven Reaktionen im Zusammenhang mit der Zielbindung. Daher spielt der soziale Kontext eine untergeordnete Rolle.

#### **Gemeinsamkeiten der Zielkonzepte**

Die Gemeinsamkeiten der Konzepte beziehen sich zum einen auf die Erhebung der persönlichen Ziele, die der *idiographisch-nomothetischen* Erhebungsmethode Klingers (1987b; vgl. auch Little, 1983) folgt. Die Erhebungsmethode gliedert sich in zwei Phasen der Datenerhebung: In einem ersten Schritt werden Personen gebeten, die Ziele, die sie momentan verfolgen, frei formuliert aufzuschreiben (z.B. Brunstein, 1993). Neben der schriftlichen Erfassung der Ziele können diese auch in Interviews erhoben werden (z.B. Bangerter, Grob & Krings, 2001). In dieser ersten Phase werden so die individuellen Ziele der Personen erhoben, die sie in ihrer aktuellen Lebensphase verfolgt.

Im zweiten Schritt werden die Ziele anhand standardisierter Skalen nach formalen Merkmalen eingeschätzt die sich unter anderem auf die Entschlossenheit oder Realisierbarkeit (z.B. Brunstein, 1993; Klinger, Barta & Maxeiner, 1980; Maier & Brunstein, 2001) der Ziele beziehen. Daneben können die Ziele auch hinsichtlich inhaltlicher Kategorien (z.B. Lebensbereiche; Cross & Markus, 1991) oder Motivthemen (z.B. Brunstein, Lautenschlager, Nawroth, Pöhlmann & Schultheiss, 1995) klassifiziert werden. Dieses nomothetische Element der Zieleinschätzung ermöglicht intra- und interindividuelle Analysen. So können zum Beispiel Vergleiche zwischen Personen bezogen auf bestimmte Zielemerkmale angestellt, die Beziehung unterschiedlicher Zielemerkmale betrachtet, Einflüsse spezifischer Prädiktoren auf Zielemerkmale oder die Zusammen-

hänge mit Kriterien (z.B. subjektives Wohlbefinden, berufliche Leistung) analysiert werden. Die Analyse von persönlichen Zielen anhand des idiographisch-nomothetischen Ansatzes ist in der Organisationspsychologie weit verbreitet (z.B. Maier & Brunstein, 2001; Nurmi & Salmela-Aro, 2002; Wiese & Freund, 2005).

Neben dem idiographisch-nomothetischen Ansatz zur Analyse persönlicher Ziele kann die Erforschung persönlicher Ziele auch über strukturierte Fragebögen erfolgen. Bei dieser Art der Erfassung wird jeder Person eine Liste mit (immer den gleichen) Zielen vorgelegt, die einzuschätzen sind. Ein solches Verfahren zur Erhebung von (Lebens-)Zielen stellt der Fragebogen GOALS von Pöhlmann und Brunstein (1997) dar. In diesem Fragebogen werden Personen gebeten, die Wichtigkeit, die Realisierungschancen sowie den Erfolg bei der Verwirklichung für jeweils vier vorgegebene Ziele aus den Bereichen Macht, Leistung, Abwechslung, Altruismus, Intimität und Affiliation einzuschätzen. Neben der Verwendung geschlossener Ziel Listen in der pädagogischen Psychologie (z.B. Klusmann, Trautwein & Lüdtke, 2005) finden solche Erhebungsverfahren auch in der organisationspsychologischen Forschung ihre Anwendung (z.B. Abele, Stief & Krusken, 2002; Maier, Rappensperger, von Rosenstiel & Zwarg, 1994). Eine weitere, völlig andere Herangehensweise an die Erfassung persönlicher Ziele zeigt die Studie von Dowson und McInerney (2001), die ergänzend zu Interviews zur Erhebung von Zielen Verhaltensbeobachtungen durchgeführt haben.

Die zweite augenfällige Gemeinsamkeit der Zielkonzepte besteht in der Annahme einer hohen Bedeutung persönlicher Ziele für das Denken und Handeln im Alltag (Brunstein & Maier, 1996). Persönliche Ziele verleihen dem Alltag von Personen Struktur (Klinger, 1977). Sie stellen Orientierungspunkte für das Handeln dar. Dies führt zu einem Gefühl eines vitalen, sinnvollen und selbstbestimmten Lebens (Brunstein et al., in Druck). Gleichzeitig konnte die intensive Beschäftigung im Alltag mit persönlichen Zielen sowohl in verschiedenen Tagebuchstudien (z.B. Harris, Daniels & Briner, 2003; Riediger & Freund, 2004) nachgewiesen werden als auch in Studien, in denen die *experience sampling*-Methode (ESM; Csikszentmihalyi & Larson, 1987; Hormuth, 1986) angewendet

wurde (z.B. Cantor & Fleeson, 1991; Emmons, 1986; Klinger et al., 1980). Brunstein (2000) konnte zeigen, dass Personen viel Zeit und Energie in die Verwirklichung ihrer Ziele investieren. Auch soziales oder partnerschaftsbezogenes Handeln wird von persönlichen Zielen maßgeblich mitbestimmt. So zeigten Sanderson und Evans (2001), dass Frauen mit Intimitätszielen mehr Zeit mit ihrem Partner verbringen und ihren Partnern mehr soziale Unterstützung bieten.

Neben der Bedeutung persönlicher Ziele für Denken und Handeln üben Ziele ebenfalls einen großen Einfluss auf Emotionen und Erleben im Alltag aus, wie Cantor und Kollegen in einer Reihe von Studien nachweisen konnten. In einer Studie zeigten Zirkel und Cantor (1990), dass Collegestudenten, die nach dem Übergang an das College Situationen zur Verwirklichung ihrer Ziele (life tasks) vorfinden, emotional involvierter sind als Studenten, die Situationen ohne die Möglichkeit zur Verwirklichung der Ziele vorfinden. Personen sind stärker emotional involviert in Situationen, die eine hohe Relevanz für ihre Ziele haben (Cantor et al., 1991). Cantor und Sanderson (1999) belegen diese Befunde, indem sie zeigten, dass zielrelevante Situationen mit höherem subjektivem Wohlbefinden einhergehen. Allerdings können auch negative Emotionen in zielrelevanten Situationen zu Tage treten. Lavalley und Campbell (1995) wiesen in ihrer Studie nach, dass zielbezogene negative Ereignisse mit hohem psychischem Stress (negativer Affekt) einhergehen und als persönlich bedeutsamer aufgefasst werden als negative Ereignisse ohne Bezüge zu den eigenen Zielen. Auf die Bedeutung persönlicher Ziele für das allgemeine subjektive Wohlbefinden sowie affektive Arbeitseinstellungen wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

### **3.3 Persönliche Ziele und allgemeines Wohlbefinden**

Der Rolle persönlicher Ziele als Determinante für und Einflussgröße von Wohlbefinden wird in der persönlichen Zieleforschung eine große Bedeutung beigemessen. Generell versteht man unter subjektivem Wohlbefinden die Bewertung des eigenen Lebens (z.B. Diener & Lucas, 1999, s. auch Abschnitt 4.2.1, S. 90). Verschiedentlich gehen Autoren davon aus, dass allein das *Vorhandensein* von persönlichen Zielen zu Wohlbefinden führt (Baumeister, 1991; Emmons, 1989,

1996). So äußerte Emmons (1989, p. 102): „There is widespread believe in our culture that possessing and progressing toward meaningful life goals is a prerequisite for well-being and happiness.“ Bei einem Fehlen persönlich wichtiger Ziele empfindet eine Person ihr Leben als sinn- und bedeutungslos (Emmons, 1996). Da aber Personen laut Baumeister (1991; Baumeister & Newman, 1994) ein Bedürfnis nach Sinn und Zweck im Leben inne wohnt, führt die Abwesenheit von Zielen zu Unwohlsein: „Few people manage to be happy if their lives are empty and pointless“(Baumeister, 1991, p. 214).

In einer aktuellen Überblicksarbeit zum subjektiven Wohlbefinden heben Diener und Kollegen (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) die Rolle persönlicher Ziele für subjektives Wohlbefinden hervor:

„The types of goals one has, the structure of one’s goals, the success with which one is able to attain one’s goals, and the rate of progress toward one’s goals can all potentially affect one’s emotions and life satisfaction“ (Diener et al., 1999, p. 284).

Cantor und Sanderson (1999, p. 231) führen verschiedene Arten der Wirkung persönlicher Ziele auf Wohlbefinden auf: Erstens vermitteln sie das Gefühl, ein erfülltes und selbstbestimmtes Leben zu führen. Zweitens bieten Ziele Struktur und Sinnhaftigkeit des alltäglichen Lebens und drittens können Ziele bei der Bewältigung von alltäglichen Problemen helfen. Darüber hinaus bieten persönliche Ziele Orientierungspunkte für kurz- und langfristige Planung und Ausgestaltung des eigenen Lebens (Brunstein et al., in Druck). Auch DeNeve und Cooper (1998) konstatieren im Fazit ihrer Metaanalyse, dass das Streben nach Zielen bei der Vorhersage von subjektivem Wohlbefinden berücksichtigt werden muss.

Allerdings führt das Generieren von und Streben nach persönlichen Zielen nicht selbstverständlich zu subjektivem Wohlbefinden. Im Folgenden wird auf unterschiedliche Aspekte persönlicher Ziele eingegangen, die subjektives Wohlbefinden beeinflussen. Zuerst werden inhaltliche und strukturelle Merkmale von Zielen angesprochen. Im Anschluss werden die Einflüsse von selbstkongruanten Zielen, von zielbezogener sozialer Unterstützung sowie von Entschlossenheit und Realisierbarkeit betrachtet. Dabei werden aktuelle Theorien vorgestellt,

empirische Belege aufgeführt sowie aktuelle Studien aus dem organisationspsychologischen Kontext berichtet.

#### **3.3.1 Inhalt und Struktur persönlicher Ziele als Einflussgrößen auf das Wohlbefinden**

Sowohl inhaltliche als auch strukturelle Merkmale persönlicher Ziele beeinflussen die Entwicklung subjektiven Wohlbefindens (Dargel & Brunstein, 2005). Als inhaltliche Kategorien wurden hauptsächlich extrinsische vs. intrinsische Ziele sowie Annäherungs- vs. Vermeidungsziele betrachtet. Bei strukturellen Merkmalen konzentriert sich die Zieleforschung auf die Art des Zielsystems sowie mögliche Konflikte zwischen den Zielen.

##### **Einfluss inhaltlicher Merkmale persönlicher Ziele**

Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit inhaltliche Aspekte von Zielen einen Einfluss auf das Wohlbefinden haben. Macht es zum Beispiel einen Unterschied, ob Personen nach finanziellem Erfolg oder Macht auf der einen Seite oder nach Selbstverwirklichung, Anschluss oder Gemeinschaft auf der anderen Seite streben? Forschungsarbeiten von Kasser und Ryan (1993, 1996; vgl. auch Sheldon, Ryan, Deci & Kasser, 2004) decken den Effekt extrinsischer oder intrinsischer Ziele auf das Wohlbefinden auf. Sie konnten übereinstimmend zeigen, dass das Streben nach finanziellem Erfolg oder Macht (als extrinsisches Ziel) mit geringerem Wohlbefinden und höherem Stress einhergeht als das Streben nach Selbstakzeptanz, Anschluss und Gemeinschaft (als intrinsische Ziele). Kasser, Ryan und Kollegen bestätigten die Befunde weitestgehend sowohl für russische (Ryan et al., 1999) als auch für deutsche Studenten (Schmuck, Kasser & Ryan, 2000), die ebenfalls ein geringeres Wohlbefinden berichteten, wenn sie nach materiellen Zielen strebten (s. auch Ryan & Deci, 2001). So bezeichneten Kasser und Ryan (1993) das Streben nach extrinsischen Zielen als „A Dark Side of the American-Dream“ und gaben die Warnung aus: „Be careful what you wish for“ (2001).

Auch für die zweite inhaltliche Kategorie (Annäherungs- vs. Vermeidungsziele, siehe Abschnitt 3.1) konnten differentielle Zusammenhänge mit Wohlbe-

finden nachgewiesen werden. Vermeidungsziele, die sich darauf beziehen, zukünftige unerwünschte Zustände zu vermeiden, führen zu mehr Angstgefühlen und weniger Lebenszufriedenheit (Emmons & Kaiser, 1996), geringerem Wohlbefinden (Elliot, Sheldon & Church, 1997) sowie Pessimismus und Depression (Elliot & Sheldon, 1997). Für Annäherungsziele, die sich auf das Erreichen zukünftiger Zustände beziehen, wurden entgegengesetzte Befunde berichtet. Als Gründe für das geringe Wohlbefinden bei Vermeidungszielen führen Elliot et al. (1997) an, dass Personen mit Vermeidungszielen weniger Fortschritte bei der Verwirklichung ihrer Ziele wahrnehmen. Als Begründung für das Auftreten von Pessimismus und Depression führen Elliot und Sheldon (1997) negative, grüblerische Gedanken im Zusammenhang mit Vermeidungszielen an. Diese führen dazu, dass sich die Personen nicht auf eine effektive Zielverfolgung konzentrieren können und somit ihre Ziele nicht erfolgreich erreichen.

#### **Einfluss struktureller Merkmale persönlicher Ziele**

Bei der Analyse struktureller Merkmale sind vor allem die Arbeiten Emmons' (1989, 1992; Emmons & King, 1988) zum Einfluss der Art des Zielsystems sowie konfligierender Ziele auf das Wohlbefinden zu nennen. In einer Arbeit kontrastierte Emmons (1992) das Wohlbefinden von so genannten *high-level strivers* (Personen, die hauptsächlich abstrakte und weit reichende Ziele berichten) mit dem so genannter *low-level strivers* (Personen, die Ziele auf konkreten und spezifischen Ebenen beschreiben). Seine Befunde zeigen, dass Personen mit einem konkreten und spezifischen Zielsystem ein höheres Wohlbefinden berichten. Er erklärt dieses Ergebnis mit einer erhöhten Schwierigkeit bei der Überwachung der Zielfortschritte für high-level Ziele. Dieses Ergebnis ist konform mit den Aussagen der goal-setting Theorie.

In vorherigen Studien konnten Emmons und King (1988) bereits zeigen, dass auch das Zusammenspiel von Zielen einen Einfluss auf das Wohlbefinden hat. Personen, deren Ziele miteinander in Konflikt stehen, berichten ein geringeres Wohlbefinden als Personen, bei denen die Verfolgung eines Ziels die Verwirklichung weiterer Ziele nicht behindert. Dies liegt daran, argumentieren die Autoren, dass Personen mit einem konfligierenden Zielsystem mehr über ihre Ziele

grübeln, anstatt an ihrer Verwirklichung zu arbeiten und somit kaum Fortschritte machen. Emmons (1999) bezeichnet Zielkonflikte daher als „most powerful influence on subjective well-being of any goal construct“ (p. 60; s.a. Emmons & Kaiser, 1996). Die Befunde von Emmons konnten von anderen Forschern bestätigt werden. So bestätigten auch Riediger und Freund (2004) Emmons' Befund, dass Personen, deren Ziele in Konflikt stehen, über ein niedriges Wohlbefinden klagen. Hingegen beeinflussen gegenseitige Begünstigungen innerhalb der Ziele das Wohlbefinden nicht. Die Autoren vermuten, der Befund stamme daher, dass für Personen eine gegenseitige Behinderung unangenehmer empfunden wird als eine gegenseitige Begünstigung positiv empfunden wird.

Die Auswirkungen konfigrierender Ziele wurden auch im organisationspsychologischen Kontext analysiert. Kehr (2003) bezeichnete die Annahme, dass Zielkonflikte das Erreichen von Zielen bzw. das Verzeichnen von Zielfortschritten erschweren, als eine Tautologie, da diese Annahme definitorisches Element des Begriffs Zielkonflikt ist. Daher untersuchte er in einer Längsschnittstudie im Managementbereich den Einfluss von Konflikten zwischen bereits bestehenden Zielen auf das Setzen, Verfolgen und Erreichen neuer Ziele sowie die Veränderung des Wohlbefindens. Manager, die an einem Selbstmanagementtraining (SMT; Kehr & von Rosenstiel, 2006) teilnahmen, berichteten zwei Wochen vor dem Training ihre Zielkonflikte sowie ihr subjektives Wohlbefinden (positiver und negativer Affekt). Nach dem Training machten sie Angaben über ihre neuen Ziele (Transferintentionen). Vier Monate nach dem Training erfasste Kehr (2003) die Zielkonflikte nach dem Training sowie die Fortschritte und Wohlbefinden. Die Ergebnisse zeigten zum einen, dass andauernde Zielkonflikte einen negativen Einfluss auf das Erreichen neuer Ziele hatten. Des Weiteren konnte Kehr (2003) zeigen, dass zwar Zielkonflikte keinen direkten Zusammenhang zu Wohlbefinden aufweisen, dass aber Manager, die ein hohes Maß an Zielfortschritten berichteten, eine positive Veränderung des Wohlbefindens bei geringen Zielkonflikten im Unterschied hohen Zielkonflikten erlebten. Hingegen zeigte sich für Manager mit geringen Zielfortschritten ein umgekehrtes Bild: Manager, deren Zielkonflikte gering waren, klagten über eine negative Veränderung ihres Wohlbefindens im Gegensatz zu Managern mit hohen Konflikten.

Somit können bereits geringe Fortschritte zu einer positiven Veränderung des Wohlbefindens beitragen, wenn nur die Ausgangslage entsprechend schlecht ist (hohe Zielkonflikte).

#### **3.3.2 Die Bedeutung von Fortschritten für das Wohlbefinden**

Neben inhaltlichen und strukturellen Merkmalen, die einen Einfluss auf Wohlbefinden haben können, gehen *telische* Theorien des subjektiven Wohlbefindens davon aus, dass es vor allem Fortschritte bei der Zielverwirklichung sind, die zu einer Steigerung des Wohlbefindens beitragen. So postuliert (Diener, 1984), dass das Erreichen eines Endzustands, also eines Ziels, zu Wohlbefinden führt (*progressing toward meaningful life goals* bei Emmons, 1989). Im Folgenden werden aktuelle Studien aus dem organisationspsychologischen Kontext betrachtet, die sich speziell mit den Fortschritten bei der Zielerreichung beschäftigen.

In einer Tagebuchstudie untersuchten Harris et al. (2003) die Auswirkungen der Erreichung persönlicher Arbeitsziele. Dazu wurden die Teilnehmer gebeten, täglich über einen Zeitraum von 12 Tagen jeweils fünf Arbeitsziele für den Tag zu formulieren und die Wichtigkeit der Ziele sowie am Ende des Tages den Grad der Zielerreichung anzugeben. Zusätzlich berichteten die Teilnehmer ihr Wohlbefinden (erfasst über einerseits Freude sowohl zu Beginn als auch am Ende des Arbeitstages). Dabei unterschieden die Autoren zwei Dimensionen des Wohlbefindens: zum einen Freude, zum anderen Erregung. Es zeigte sich, dass der Grad der Zielerreichung einen positiven Effekt auf beide Arten des Wohlbefindens ausübt. Allerdings zeigte sich nur für Freude, dass dieses umso höher ausfällt, je wichtiger die Ziele sind, die erreicht wurden. Die Autoren vermuten, dass die Zielerreichung einen Einfluss auf die Freude ausübt, jedoch Zielfortschritte einen Einfluss auf die Erregung haben. Das Wohlbefinden zu Beginn des Tages hatte keinen Einfluss auf das Erleben am Feierabend.

Wiese und Freund (2005) untersuchten in einer Längsschnittstudie den Einfluss von Fortschritten auf Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit sowie subjektiven Entwicklungserfolg. Zusätzlich betrachteten sie eine Reihe von weiteren Einflussfaktoren, von denen sie eine potenzielle Moderatorwirkung vermuteten: wahrgenommene Zielschwierigkeit, work involvement, positive Fantasien sowie

Zielfortschritte im privaten Bereich. Zum ersten Zeitpunkt erhoben Wiese und Freund bis zu fünf persönliche Ziele und die Schwierigkeit der Ziele sowie die positiven Fantasien der Berufstätigen. Nach drei Jahren machten die Teilnehmer Angaben über ihre Fortschritte bei den beruflichen sowie den privaten Zielen und gaben ihr work involvement an. Angaben zu Wohlbefinden (positiver und negativer Affekt), Arbeitszufriedenheit und Entwicklungserfolg wurden zu beiden Zeitpunkten erhoben. Die Ergebnisse offenbarten, dass Fortschritte keinen Einfluss auf die Veränderung des Wohlbefindens sowie der Arbeitszufriedenheit hatten. Nur für die Veränderung des Entwicklungserfolgs zeigte sich ein Zusammenhang. Als deutlicher Moderator zwischen Zielfortschritten und der Veränderung affektiver Einstellungen erwies sich die Zielschwierigkeit: Bei Berufstätigen, die ihre Ziele als schwierig ansahen, führten Fortschritte zu einer positiven Veränderung von positivem wie auch negativem Affekt, Arbeitszufriedenheit sowie Entwicklungserfolg. Work involvement (positiv) sowie Zielfortschritte im privaten Bereich (negativ) zeigten nur einen Einfluss auf die Veränderung des Entwicklungserfolgs. Positive Fantasien hatten keinen Einfluss. Diese Studie zeigt, dass nicht alleine die erzielten Fortschritte zu einer Veränderung affektiver Einstellungen führen.

#### **3.3.3 Entschlossenheit und Realisierbarkeit als Einflussgrößen auf das Wohlbefinden**

Ein zentrales Kriterium, welches für den Zusammenhang zwischen Zielemerkmalen und Wohlbefinden von Bedeutung ist, ist der Fortschritt, den eine Person in Bezug auf ihre Ziele macht (Diener, 1984; Ryan & Deci, 2001). Auch Brunstein und Maier (2002) gehen davon aus, dass für das Wohlbefinden einer Person die Fortschritte bei der Zielerreichung eine zentrale Rolle spielen. Allerdings stellt sich auch die Frage, was zu dazu beiträgt, dass Personen Fortschritte erzielen. Notwendig ist natürlich, dass Personen Ziele bilden und sich an diese binden. Somit kommt der Entschlossenheit, seine Ziele verwirklichen zu wollen (auch als *Zielbindung* bezeichnet; [goal] commitment; s. S. 40), eine besondere Bedeutung zu. Dabei geht die Entschlossenheit über das bloße „Besitzen“ von Zielen hinaus. Die Entschlossenheit hat eine motivationale Qualität, die sich

auf die Energie, Richtung und den Einsatz bei der Zielverfolgung bezieht (Novacek & Lazarus, 1990). Auch Klein, Wesson, Hollenbeck, Wright und DeShon (2001) heben die motivationale Komponente der Entschlossenheit hervor, da sie davon ausgehen, dass ein Ziel an sich über keine motivationale Wirkung verfügt. So fassen Novacek und Lazarus (1990) die Bedeutung der Entschlossenheit wie folgt zusammen: „It is not just that people have goals, it is that they are committed to these goals, which allows them to strive and persist against negative conditions“ (p. 696). Dabei umfasst die Entschlossenheit Aspekte wie ein *starkes Verpflichtungsgefühl*, die *Bereitschaft, sich anzustrengen* sowie das *ungeduldige Erwarten der Implementierung* (Brunstein, 1993; Locke et al., 1981; Novacek & Lazarus, 1990). Dies legt nahe, dass Personen sich hinsichtlich ihrer Entschlossenheit, mit der sie verschiedene Ziele verfolgen, sowohl inter- als auch intraindividuell unterscheiden können (vgl. bspw. Brunstein, 1993, 2001; Maier & Brunstein, 2001). Zwar bezeichnet Klinger (1975, 1977) die Zielbindung als *diskretes* Ereignis (im Sinne eines Überschreiten des Rubikon; H. Heckhausen, 1989), er spricht aber selber davon, dass diese gesteigert werden kann (s. bspw. Klinger & Cox, 2004, p. 11). Die Annahme einer interindividuell unterschiedlichen Ausprägung der Entschlossenheit für Ziele herrscht auch in der Zielsetzungstheorie vor (Locke & Latham, 1990). Ähnlich der Unterscheidung zwischen *Ziele haben* und *entschlossen sein, diese zu verwirklichen* differenzieren auch Hollenbeck und Klein (1987) zwischen der bloßen *Akzeptanz* eines schwierigen (Leistungs-)Ziels und der *Bindung* an ein schwieriges Leistungsziel im Rahmen der Zielsetzungstheorie (siehe auch Hollenbeck, Klein, O’Leary & Wright, 1989; Hollenbeck & Williams, 1987; Hollenbeck, Williams & Klein, 1989). In einer aktuellen Metaanalyse kommen Klein, Wesson, Hollenbeck und Alge (1999) zu dem Ergebnis, dass die Entschlossenheit einen starken Effekt auf die Leistung von Personen hat: Eine hohe Entschlossenheit geht mit einer hohen Leistung einher. Allerdings handelt es sich im Rahmen der Zielsetzungstheorie meistens um externe Ziele, die Personen vorgegeben werden (Kernan & Lord, 1991; Locke et al., 1981). Weiterhin führen Novacek und Lazarus (1990) in ihrem Artikel verschiedene Studien auf, die einen positiven Zusammenhang zwischen Entschlossenheit und subjektivem Wohlbefinden aufzeigen: So fand beispielsweise Emmons (1986) einen positiven Zusammenhang zwischen der

Anstrengungsbereitschaft (als einem Aspekt der Entschlossenheit) und subjektivem Wohlbefinden.

Somit kommt der Entschlossenheit eine bedeutende Rolle in Bezug auf die Fortschritte bei der Zielerreichung zu. Sie spiegelt den energetisierenden Aspekt der Zielverwirklichung wider und gibt Aufschluss über die Anstrengungsbereitschaft und Persistenz, mit der die Ziele verfolgt werden. Brunstein und Maier (2002) definieren sie daher als „das Ausmaß, in dem sich eine Person mit ihren Zielen identifiziert und entschlossen ist, sie zu realisieren“ (S. 162).

Daneben betrachten Brunstein und Maier (2002; Brunstein, Maier & Schultheiss, 1999) als weitere wichtige Variable die *Realisierbarkeit* (*attainability*). Die Realisierbarkeit bezieht sich darauf, wie günstig bzw. ungünstig die äußeren Lebensumstände für die Verwirklichung sind, inwieweit eine Person die Chance hat, an der Verwirklichung ihrer Ziele zu arbeiten, inwiefern andere Personen die Ziele unterstützen und ob die Person die für die Realisierung relevanten Faktoren selbst kontrollieren kann. Brunstein und Maier (2002; Brunstein, Maier & Schultheiss, 1999) entwickelten ein teleonomisches Modell des subjektiven Wohlbefindens, das in Abbildung 3.2 dargestellt ist.

Das Wohlbefinden einer Person hängt nach diesem Modell von dem Zusammenspiel dieser beiden Aspekte ab. Die Entschlossenheit für ein persönliches Ziel stellt dabei eine notwendige Bedingung dar: Nur solche Ziele, die eine Person auch erreichen will, betreffen ihr Wohlbefinden. Die Höhe der Entschlossenheit gibt Auskunft über die Höhe des Wohlbefindens. Die Realisierbarkeit hingegen übt Einfluss auf die Richtung des Wohlbefindens aus: Bei günstiger Realisierbarkeit erfährt die Person Wohlbefinden, ungünstige Realisierungsbedingungen gehen mit geringem Wohlbefinden einher. Das Zusammenspiel der beiden Variablen ist interaktionaler Art: Nur bei hoher Entschlossenheit haben günstige Realisierungsbedingungen einen positiven und ungünstige Realisierungsbedingungen einen negativen Effekt auf die verzeichneten Fortschritte und darüber vermittelt auf das Wohlbefinden. Die Fortschritte wirken somit, ähnlich dem Selbstkongordanz-Modell, als vermittelnde Variable zwischen der Interaktion aus Entschlossenheit und Realisierbarkeit. Eine Person, die ein für sie wichtiges Ziel verfolgt (hohe Entschlossenheit) und gleichzeitig günstige Lebensumstän-

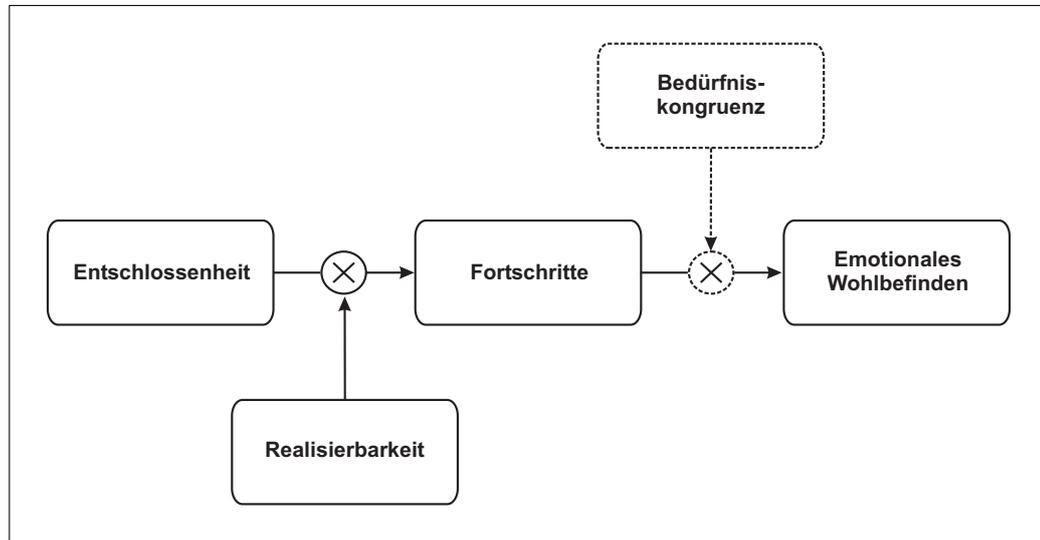


Abb. 3.2: Das teleonomische Modell des subjektiven Wohlbefindens (nach Brunstein & Maier, 2002, S. 163).

de zur Verwirklichung vorfindet (hohe Realisierbarkeit) wird bei der Verwirklichung des Ziel ein hohes Maß an Fortschritten verzeichnen, was sich positiv auf das Wohlbefinden auswirkt. Werden die Lebensumstände hingegen als ungünstig empfunden (niedrige Realisierbarkeit), verzeichnet die Person kaum Fortschritte bei ihrem wichtigen Ziel, was sich negativ auf das Wohlbefinden auswirkt. Handelt es sich nicht um ein zentrales Ziel der Person (geringe Entschlossenheit), sind die Fortschritte nicht von großer Bedeutung und wirken sich somit nicht so bedeutsam auf das Wohlbefinden aus.

Allerdings sind nicht nur die Fortschritte - wie bei Theorien der „simple success“-Tradition (Schmuck & Sheldon, 2001, p. 9) gedacht - von Bedeutung, sondern auch, *welche* Ziele verfolgt werden, *warum* diese verfolgt werden und *wie gut* sie verfolgt werden. So wird in dem Modell weiterhin postuliert, dass nur Fortschritte bei solchen Zielen, die mit den Bedürfnissen der Person übereinstimmen, zu subjektivem Wohlbefinden führen. Diese Übereinstimmung der Ziele mit eigenen Bedürfnissen bezeichnen Brunstein und Maier (2002) als *Bedürfniskongruenz*. Fortschritte bei Zielen, für die die Voraussetzung der Bedürfniskongruenz erfüllt sind, werden daher als befriedigend erlebt, was zu einer

positiven Entwicklung des Wohlbefindens führt. Die Annahmen in dem Modell wurden in unterschiedlichen Studien überprüft, die jetzt kurz vorgestellt werden.

In einer grundlegenden Studie untersuchte Brunstein (1993) den Einfluss der Entschlossenheit sowie der Realisierbarkeit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens von Studenten über ein Semester. Die Studenten listeten zu Beginn des Semesters ihre persönlichen Ziele auf, gaben ihre Entschlossenheit an, die Ziele erreichen zu wollen, und schätzten die Ziele hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit ein. Des Weiteren machten sie zum zweiten, dritten und vierten Zeitpunkt Angaben zu ihren Fortschritten. Zu allen vier Zeitpunkten wurden affektive und kognitive Einschätzungen des Wohlbefindens erhoben, die (aufgrund ihrer Ähnlichkeit hinsichtlich der Befunde) für die Analysen zu einer generellen Einschätzung des Wohlbefindens zusammengefasst wurden. Die Ergebnisse zeigten zum einen, dass die Veränderung des Wohlbefindens vom ersten hin zu den drei weiteren Zeitpunkten von dem Zusammenspiel der Entschlossenheit und der Realisierbarkeit abhängt: Das Wohlbefinden der Studenten, die zu Beginn des Semesters fest entschlossen waren, ihre Ziele zu verwirklichen und positive Realisierungsbedingungen vorfanden, entwickelte sich positiv. Studenten mit hoher Entschlossenheit, die ungünstige Bedingungen berichteten, klagten über einen Abfall ihres Wohlbefindens. Waren die Studenten hingegen wenig entschlossen, ihre Ziele zu verwirklichen, hatten unterschiedliche Realisierungsbedingungen keinen bedeutsamen Einfluss. Des Weiteren konnte Brunstein (1993) zeigen, dass der Zusammenhang zwischen der Interaktion aus Entschlossenheit und Realisierbarkeit und der Veränderung des subjektiven Wohlbefindens für alle drei Zeitpunkte durch Zielfortschritte teilweise mediiert wird: Unter Aufnahme der Fortschritte in die Regression ging der Effekt der Interaktion zurück, blieb aber noch signifikant.

Um die bisherigen Befunde zu generalisieren, führte Brunstein (1999) eine Studie mit älteren Menschen (60- bis 80-jährige Teilnehmer) durch. Die Teilnehmer gaben für fünf vorgegebene Lebensbereiche jeweils ein wichtiges Ziel an und schätzten dieses hinsichtlich der Entschlossenheit sowie Realisierbarkeit ein. Weiterhin erfasste Brunstein Lebenszufriedenheit, Stimmungslage sowie Sichtweise des Alters als Indikatoren des subjektiven Wohlbefindens, die er auf-

grund hoher Interkorrelationen zu einem Wert zusammenfasste. Die Ergebnisse stützen die Befunde der ersten Studie: Ältere Menschen, die hoch entschlossen waren, ihre Ziele zu erreichen, und günstige Bedingungen zur Verwirklichung vorfanden, berichteten ein höheres Wohlbefinden als Personen, die ungünstige Bedingungen antreffen. Für ältere Menschen mit einer geringen Entschlossenheit waren die Realisierungsbedingungen von geringerer Bedeutung. Allerdings wurde in dieser Studie nicht die Veränderung des Wohlbefindens betrachtet sowie keine Mediation durch Fortschritte untersucht.

Maier und Brunstein (2001) replizierten die Befunde im Rahmen der organisationalen Sozialisation. Sie baten Berufsanfänger, ihre vier wichtigsten persönlichen beruflichen Ziele zu nennen, die sie in den nächsten Monaten verwirklichen wollten, und ließen sie diese Ziele hinsichtlich der Entschlossenheit und der Realisierbarkeit einschätzen. Nach vier bzw. acht Monaten machten die Teilnehmer Angaben zu ihren Zielfortschritten sowie zu ihrer Arbeitszufriedenheit und ihrer organisationalen Bindung. Die Ergebnisse zeigten, dass im beruflichen Kontext persönliche Ziele eine bedeutende Rolle für die affektive Bewältigung des Berufseinstiegs spielen: Berufseinsteiger, die hoch entschlossen waren, ihre persönlichen beruflichen Ziele zu erreichen und günstige Realisierungsbedingungen berichteten, zeigten eine positive Veränderung der Arbeitszufriedenheit und der organisationalen Bindung sowohl zum zweiten als auch zum dritten Messzeitpunkt. Hoch entschlossene Berufseinsteiger mit geringen Chancen, ihre Ziele zu verwirklichen, klagten dagegen über sinkende Arbeitszufriedenheit sowie sinkende organisationale Bindung. Dieser Effekt blieb auch unter statistischer Kontrolle potenzieller Einflüsse auf die Veränderung der affektiven Berufseinstellungen (generelle soziale Unterstützung und großer Handlungsspielraum) bestehen. Darüber hinaus konnten Maier und Brunstein (2001) auch zeigen, dass der Zusammenhang zwischen der Interaktion aus Entschlossenheit und Realisierbarkeit und der Veränderung in den affektiven beruflichen Einstellungen über die verzeichneten Zielfortschritte vermittelt wurde.

Dass es neben den Fortschritten auch darauf ankommt, dass Ziele erreicht werden, die zu den Bedürfnissen einer Person passen (Bedürfniskongruenz), zeigte eine Studie von Brunstein und Kollegen (1995). Sie erhoben die persönlichen Ziele von Studenten und klassifizierten sie hinsichtlich der Gemeinschafts-

orientierung sowie der Wirksamkeitsorientierung. Die soziale Motivdisposition der Studenten wurde anhand von Geschichten zu TAT-Bildern ermittelt (Differenz zwischen Intimitäts- und Machtmotiv). Als Indikator des emotionalen Wohlbefindens wurde die Differenz zwischen den positiven und den negativen Stimmungen herangezogen. Die Ergebnisse zeigten, dass die Wechselwirkung zwischen sozialen Motiven und persönlichen Anliegen einen Einfluss auf das Wohlbefinden hat. So berichteten Studenten mit hohem Intimitätsmotiv hohes Wohlbefinden, wenn sie gemeinschaftsorientierte Ziele nannten, niedriges Wohlbefinden hingegen, wenn sie wirksamkeitsorientierte Ziele verfolgten. Bei Personen mit einer Machtmotivdisposition sah es umgekehrt aus.

Brunstein, Schultheiss und Grässmann (1998) gingen der Frage nach, inwieweit Fortschritte in motivkongruenten Zielen zu Wohlbefinden führen (Studie 1) und inwieweit Entschlossenheit und Realisierbarkeit für motivkongruente Ziele zu Wohlbefinden führen (Studie 2). In der ersten Studie baten sie Studenten, ihre Ziele aufzulisten und ihre Fortschritte anzugeben. Diese wurden von zwei unabhängigen Ratern hinsichtlich Gemeinschafts- und Wirkungsorientierung eingeschätzt. Des Weiteren wurden Motivdispositionen (Macht-/Leistungsmotivation vs. Anschluss-/Intimitätsmotivation) mittels des TAT's und subjektives Wohlbefinden erhoben. Die Ergebnisse zeigten, dass Fortschritte in motivkongruenten Zielen zu höherem Wohlbefinden führten. So erlebten macht-/leistungsmotivierte Studenten nur bei Fortschritten in wirkungsorientierten Zielen höheres Wohlbefinden und anschluss-/intimitätsmotivierte Studenten nur bei Fortschritten in gemeinschaftsorientierten Zielen. In der zweiten Studie gaben Studenten zusätzlich zu den in der ersten Studien erhobenen Maßen noch ihre Entschlossenheit für die Ziele sowie die Realisierbarkeit der Ziele an. Die Ergebnisse der zweiten Studie zeigten, dass nur für die jeweils motivkongruenten Ziele eine hohe Entschlossenheit verbunden mit günstigen Realisierungsbedingungen zu einer Zunahme des Wohlbefindens führt. Nach Brunstein et al. (1998) führt bei macht-/leistungsorientierten Studenten eine hohe Entschlossenheit für wirkungsorientierte Ziele bei günstigen Realisierungsbedingungen zu einer positiven Veränderung des Wohlbefindens über den Verlauf eines Semesters. Gleiches gilt für anschluss-/intimitätsorientierte Studenten in Bezug auf gemeinschaftsorientierte Ziele.

Zusammenfassend sprechen die Ergebnisse der unterschiedlichen Studien von Brunstein und Kollegen für das oben erwähnte teleonomische Modell des subjektiven Wohlbefindens. Die Arbeiten zeigen die Bedeutung der Entschlossenheit sowie der Realisierbarkeit für Fortschritte bei der Zielverwirklichung und darüber vermittelt auf emotionales Wohlbefinden. Allerdings erfahren Personen nur Wohlbefinden, wenn es sich um Ziele handelt, die ihren Motiven entsprechen.

#### **3.3.4 Soziale Unterstützung und Wohlbefinden**

Aber auch die soziale Unterstützung als eine Art Ressource stellt einen wichtigen Faktor für das Wohlbefinden dar. So zeigten Ruehlman und Wolchik (1988), dass Studenten, die bei der Verwirklichung ihrer Ziele von nahe stehenden Personen unterstützt wurden, höheres Wohlbefinden berichteten, wohingegen Studenten, die von nahe stehenden Personen behindert wurden, über emotionale Belastungen klagten. Brunstein, Dangelmayer und Schultheiss (1996) untersuchten den Einfluss zielbezogener sozialer Unterstützung auf die Initiierung von Zielen sowie die Zufriedenheit mit der Partnerschaft. In zwei längsschnittlichen Studien erhoben die Autoren zum ersten Zeitpunkt die Ziele der Personen, die Unterstützung des Partners sowie die partnerschaftliche Zufriedenheit. Zum zweiten Zeitpunkt wurden die Teilnehmer gebeten, Angaben zur Initiierung ihrer Ziele und wiederum zur partnerschaftlichen Zufriedenheit zu machen. Es zeigte sich, dass die Personen, die Unterstützung ihrer Partner erfuhren, sowohl eine positive Veränderung ihrer partnerschaftlichen Zufriedenheit berichteten als auch eher ihre Ziele in die Tat umgesetzt hatten. Die Autoren fanden darüber hinaus, dass sowohl die Unterstützung für partnerschaftliche Ziele als auch für persönliche Ziele außerhalb der Beziehung bedeutsam waren. In ihrer Studie mit verheirateten Paaren konnten Brunstein et al. (1996) zusätzlich nachweisen, dass die Ziele, die vom Partner unterstützt werden, diesem auch bekannt sein müssen. Ansonsten hat zielbezogene Unterstützung keinen Effekt auf die Veränderung der Zufriedenheit. Kaplan und Maddux (2002) konnten die Befunde von Brunstein und Kollegen über den positiven Einfluss zielbezogener Unterstützung auf das partnerschaftliche Wohlbefinden replizieren.

Im organisationalen Kontext untersuchten Hülshager und Maier (2006) die Bedeutung zielbezogener Unterstützung für affektive Arbeitseinstellungen sowie berufliche Leistung. In ihrer Längsschnittstudie berichteten Lehramtsanwärter arbeitsbezogene Ziele und schätzten diese hinsichtlich der zielbezogenen Unterstützung und Behinderung ihrer Vorgesetzten (Ausbildungslehrer) ein. Zum ersten sowie zu zwei weiteren Zeitpunkten machten die Lehramtsanwärter Aussagen über ihre organisationale Bindung, Arbeitsleistung (Unterrichtsbewertung) und Lebenszufriedenheit. Zusätzlich gaben die Ausbildungslehrer ihre gegebene Unterstützung der Ziele der Lehramtsanwärter an. Hülshager und Maier (2006) fanden, dass wahrgenommene zielbezogene Unterstützung und Behinderung einen Effekt auf die Veränderung der organisationalen Bindung sowohl zum zweiten als auch zum dritten Messzeitpunkt hatten. Wahrgenommene Unterstützung und Behinderung hatten keinen Einfluss auf die Leistung oder die Lebenszufriedenheit. Gegebene zielbezogene Unterstützung zeigte einen positiven Effekt auf die Veränderung der Arbeitsleistung und die Lebenszufriedenheit sowie einen negativen Effekt auf die Veränderung der organisationalen Bindung, allerdings nur für den zweiten Messzeitpunkt. Von zentraler Bedeutung sind die Ergebnisse nicht zuletzt deshalb, weil die Effekte der wahrgenommenen und gegebenen zielbezogenen Unterstützung über typische Mentoringfunktionen (psychologische Unterstützung, Unterstützung bei der Karriereentwicklung und Rollenverhalten) hinaus gingen. Weiterhin zeigte sich, dass wahrgenommene Behinderung einen stärkeren Effekt auf die organisationale Bindung hatte als wahrgenommene Unterstützung.

#### **3.3.5 Selbstkongruanz und Wohlbefinden**

Auch Sheldon und Kollegen (Sheldon & Elliot, 1999; Sheldon & Houser-Marko, 2001; Sheldon & Kasser, 1998) gingen davon aus, dass Zielfortschritte nur dann eine positive Veränderung des Wohlbefindens nach sich ziehen, wenn mit den Zielen bestimmte Grundbedürfnisse befriedigt werden. In einer Reihe von Studien überprüften sie, inwieweit das Wohlbefinden von den Fortschritten bei der Zielverwirklichung abhängt. In einer ersten Längsschnittstudie untersuchten Sheldon und Kasser (1998) den Einfluss der Zielfortschritte auf das Wohl-

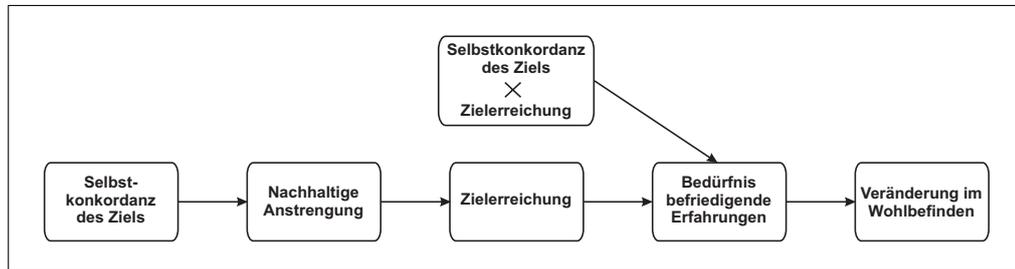


Abb. 3.3: Das Selbstkonkordanz-Modell (nach Sheldon & Elliot, 1999, p. 483).

befinden bei Studenten. Dabei unterschieden sie zwischen Zielen, die aufgrund eigener Vorstellungen verfolgt werden und sich auf intrinsische Ergebnisse beziehen und somit mit eigenen Bedürfnissen übereinstimmen, und Zielen, die aufgrund von außen kontrollierter Vorstellungen verfolgt werden und sich auf extrinsische Aspekte beziehen. Sie konnten zeigen, dass Fortschritte bei Zielen, die mit psychologischen Bedürfnissen der Studenten übereinstimmen (*organismic congruence*), zu höherem Wohlbefinden führen als Fortschritte bei Zielen, die keine Kongruenz aufweisen. Dieses Ergebnis zeigte sich sowohl für einen kurzfristigen wie auch für einen längeren Zeitraum.

Ausgehend von diesen Befunden entwickelten Sheldon und Elliot (1999; siehe auch Sheldon, 2001, 2002) das *Selbstkonkordanz-Modell* (*self-concordance model*). Basierend auf der Selbstdeterminationstheorie von Deci und Ryan (1991) sprechen Sheldon und Elliot (1998, 1999) von *selbstkonkordanten* bzw. *selbstintegrierten* Zielen, wenn diese Ziele zum einen auf eigenen Interessen (*intrinsische Motivation*) oder zum anderen auf inneren Werten (*identifizierte Motivation*) beruhen. Diese Ziele repräsentieren den „aktiven Kern“ einer Person (Sheldon, 2001).

Das Selbstkonkordanz-Modell ist in Abbildung 3.3 dargestellt und umfasst den gesamten Prozess von der Zielbindung bis zur Verwirklichung des Ziels mit den Effekten auf Bedürfnisbefriedigung und Wohlbefinden. Es wird angenommen, dass das Streben nach selbstkonkordanten Zielen zu einer erhöhten Anstrengung bei der Verfolgung der Ziele führt. Dies wiederum resultiert in größeren Fortschritten, was mit der Erfahrung einhergeht, dass tiefste Bedürfnisse (Kompetenz, Autonomie und Verbundenheit) befriedigt werden. Diese Erfah-

rung der Bedürfnisbefriedigung ist bei der Verwirklichung selbstkonkordanter Ziele nochmals höher als für andere Ziele. Letztendlich führen diese Erfahrungen zu einer positiven Veränderung des Wohlbefindens.

Die verschiedenen Pfade des Modells überprüften Sheldon und Elliot (1999) in einer Reihe von Längsschnittstudien an studentischen Stichproben. Die Studenten berichteten ihre persönlichen Ziele für ein Semester und gaben an, warum sie die Ziele verfolgen (Selbstkonkordanz). Über das Semester verteilt machten die Studenten Angaben über ihre Anstrengung bei der Zielverfolgung sowie ihre Zielfortschritte und über ihr Wohlbefinden. In zwei Studien schätzten die Studenten darüber hinaus ihr Erleben von Kompetenz, Autonomie und Verbundenheit ein. Insgesamt bestätigten die Befunde der drei Studien die Annahmen des Selbstkonkordanz-Modells: Die Studenten, die selbstkonkordante Ziele wählten, verfolgten diese mit höherer Ausdauer, was zu mehr Fortschritten führte und darüber hinaus zu mehr bedürfnisbefriedigenden Erfahrungen. Diese Erfahrungen waren umso höher, je mehr es sich bei den erreichten Zielen um selbstkonkordante Ziele handelte. Diese Erfahrungen waren letztendlich ein Prädiktor für Wohlbefinden. Somit kommen Sheldon und Elliot (1999) zu dem Schluss, dass „nicht alle persönlichen Ziele persönlich“ sind und „nicht alle Fortschritte förderlich“. Den förderlichen Einfluss selbstkonkordanter Ziele auf Wohlbefinden zeigten Sheldon, Elliot et al. (2004) in einer kulturvergleichenden Studie auch für koreanische, chinesische und taiwanesischen Studenten. Sheldon und Elliots (1999) Fazit erfährt somit auch für nicht-westliche Kulturkreise Gültigkeit.

In einer weiteren Studie konnten Sheldon und Houser-Marko (2001) zeigen, dass das Verfolgen selbstkonkordanter Ziele nicht nur einen Einfluss auf die Zielfortschritte und das Wohlbefinden hat, sondern auch auf andere Kriterien sowie das weitere Setzen selbstkonkordanter Ziele. Sie untersuchten den Einfluss selbstkonkordanter Ziele von Studienanfängern (*freshmen*) auf die Anpassung an das Studium (emotionale, soziale und akademische Anpassung, Bindung an die Institution), die Studienleistung sowie auf das verstärkte Verfolgen selbstkonkordanter Ziele in einer Längsschnittstudie über zwei Semester. Ihre Befunde zeigten, dass die Selbstkonkordanz persönlicher Ziele zu Beginn der Collegelaufbahn einen positiven Einfluss auf das Erreichen der Ziele im ersten

Semester hat. Dies wiederum wirkt sich förderlich auf die Studienanpassung, die Studienleistung und die Selbstkonkordanz der Ziele für das zweite Semester aus. Letzteres führt wiederum zu einem erhöhten Erreichen der Ziele mit weiteren positiven Auswirkungen auf die Studienanpassung. Diesen Kreislauf der Selbstkonkordanz von Zielen auf Zielerreichung und positive Persönlichkeitsentwicklung konnten die Autoren in einer zweiten, kürzeren Längsschnittstudie belegen.

Auch in der Organisationspsychologie wurde die Bedeutung selbstkonkordanter Ziele von Judge und Kollegen (Bono & Judge, 2003b; Judge, Bono, Erez & Locke, 2005) nachgewiesen. Allerdings sind selbstkonkordante Ziele nicht der Ausgangspunkt, sondern sie werden als vermittelnder Aspekt zwischen Prädiktoren und arbeitsbezogenen Einstellungen analysiert. Ausgehend von der Annahme Burns' (1978), dass transformationale Führungskräfte ihre Mitarbeiter durch Werteverinnerlichung (value internalization) und Selbstengagement in der Arbeit (self-engagement with the work) beeinflussen, und der Annahme Shamir, House und Arthurs (1993), dass persönliche oder moralische Bindung durch eine Kongruenz zwischen dem Verhalten der Führungskraft und dem Selbstkonzept des Mitarbeiters ermöglicht wird, nahmen Bono und Judge (2003b) an, dass die Selbstkonkordanz der Ziele der Mitarbeiter den Einfluss transformationaler Führung auf affektive Arbeitseinstellungen und Leistung vermittelt. Sie erhoben Selbstkonkordanz der Ziele der Mitarbeiter, Einschätzungen zum Führungsstil, Zufriedenheit mit der Führungskraft, Arbeitszufriedenheit, organisationale Bindung sowie Arbeitsleistung (durch die Führungskraft). Transformationale Führung steht positiv mit Selbstkonkordanz in Zusammenhang, die wiederum den Effekt des Führungsstils auf Arbeitszufriedenheit und organisationale Bindung mediiert. Für Zufriedenheit mit der Führungskraft und Arbeitsleistung fanden Bono und Judge (2003b) keine Belege. In einem anschließenden Laborexperiment konnten Bono und Judge (2003b) den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung bestätigen sowie eine partielle Mediation des Führungsstils auf Leistungsindikatoren durch selbstkonkordante Ziele nachweisen.

In einer aktuellen Studie untersuchten Judge und Kollegen (Judge et al., 2005) die vermittelnde Wirkung der Selbstkonkordanz zwischen dem Zusammenhang von core self-evaluations und Arbeits- sowie Lebenszufriedenheit. *Core self-evaluations* (*Zentrale Selbstbewertungen*) stellen ein fundamentales, breites Persönlichkeitskonstrukt dar, welches sich durch ein positives Selbstwertgefühl, eine positive Selbstwirksamkeitserwartung, internale Kontrollüberzeugung sowie hohe emotionale Stabilität auszeichnet (Judge, Locke & Durham, 1997; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). In verschiedenen Studien wurde der Zusammenhang zwischen zentralen Selbstbewertungen und verschiedenen Kriterien wie affektiven Arbeitseinstellungen (z.B. Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003), Motivation (Erez & Judge, 2001), Stress (Best, Stapleton & Downey, 2005) sowie Arbeitsleistung (Judge & Bono, 2001) aufgezeigt (für einen Überblick siehe Bono & Judge, 2003a; Judge, Van Vianen & De Pater, 2004). Als ein möglicher Wirkmechanismus des Zusammenhangs zwischen core self-evaluations und Arbeitszufriedenheit wurden Tätigkeitsmerkmale bestätigt (Judge, Bono & Locke, 2000; Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998). Judge et al. (2005) analysierten die Selbstkonkordanz von Zielen sowie die Zielerreichung als weitere Mechanismen. In einer Längsschnittstudie wurden zum ersten Messzeitpunkt die zentralen Selbstbewertungen sowie die Selbstkonkordanz der Ziele erfasst. Zum zweiten Messzeitpunkt machten die Teilnehmer Angaben über ihre Zielerreichung sowie zur Arbeitszufriedenheit. Die Ergebnisse von Judge et al. (2005, Studie 2) bestätigen die angenommene Integration des Selbstkonkordanz-Modells und des Modells zu core self-evaluations: Core self-evaluations wiesen einen Zusammenhang zu selbstkonkordanten Zielen auf, diese wiederum hatten einen Effekt sowohl auf Zielfortschritte als auch auf Arbeitszufriedenheit. Allerdings fanden die Autoren keinen Zusammenhang zwischen den Fortschritten und Arbeitszufriedenheit. Zusammenfassend halten die Autoren fest, dass die Selbstkonkordanz beruflicher Ziele teilweise den Zusammenhang zwischen zentralen Selbstbewertungen und Arbeitszufriedenheit mediiert. Durch das Verfolgen der „richtigen“ Ziele sind Personen sowohl zufriedener in ihrem Leben als auch im Beruf.

### 3.3.6 Persönliche Ziele und allgemeines Wohlbefinden - Fazit

Zusammenfassend zeigen die vorgestellten theoretischen Modelle und die sie stützenden empirischen Belege die zentrale Rolle persönlicher Ziele für das Wohlbefinden von Personen. So vermitteln sie Personen das Gefühl, ein selbstbestimmtes und sinnvolles Leben zu führen. Aber nicht nur das Vorhandensein von Zielen zieht subjektives Wohlbefinden nach sich, sondern auch bestimmte Aspekte oder Merkmale. So führen intrinsische Ziele (z.B. Streben nach Selbstakzeptanz) oder Annäherungsziele (Erreichen gewünschter Zielzustände) zu Wohlbefinden. Das Verfolgen von Zielen, die spezifisch ausdifferenziert sind und sich nicht gegenseitig behindern, hat einen positiven Einfluss auf das Erleben. Auch die Unterstützung persönlicher Ziele durch wichtige, einem nahe stehende Personen ist ein Prädiktor für Wohlbefinden. Theoretische Modelle betrachten meist ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Zielevariablen, das zu Wohlbefinden führt. Im teleonomischen Modell des subjektiven Wohlbefindens wird weiterhin angenommen, dass sich das Wohlbefinden einer Person steigert, wenn sie für die Verwirklichung ihrer wichtigen Ziele günstige Realisierungsbedingungen vorfindet. Sowohl in diesem Modell als auch im Selbstkonkordanz-Modell wird angenommen, dass Fortschritte auf dem Weg zum Ziel eine vermittelnde Rolle spielen. Bestätigung erfahren die meisten Befunde auch in organisationspsychologischen Studien. Einige Studien beziehen sich speziell auf die Rolle persönlicher Ziele im Bereich der organisationalen Sozialisation (Hülshager & Maier, 2006; Maier & Brunstein, 2001). Diese Studien deuten auch auf die in Abschnitt 2.1 beschriebene aktive Rolle von Berufseinsteigern hin. Berufseinsteiger verfügen über eigene Ziele, die ihre organisationale Sozialisation in den ersten Monaten ihres Berufslebens maßgeblich beeinflussen, da sie nach der Verwirklichung dieser Ziele streben. Maier und Brunstein (2001) halten zusammenfassend fest:

„... our findings suggest, that new employees evaluate their work experiences with respect to idiosyncratic goals they feel committed to pursue and that these evaluations are in turn reflected in the quality of affective job attitudes“ (Maier & Brunstein, 2001, p. 1039).

Bisherige Studien haben sich allerdings ausschließlich mit dem momentanen Zustand der Realisierbarkeit und Entschlossenheit beschäftigt. Wie sieht es aber aus, wenn sich die Realisierungsbedingungen ändern? Im nächsten Abschnitt wird genauer auf die Entschlossenheit und das Loslösen von Zielen eingegangen.

## 3.4 Entschlossenheit und Disengagement

Persönliche Ziele zeigen an, was eine Person momentan oder auf lange Sicht erreichen möchte. Somit geben Ziele Aufschluss über den Endzustand, den eine Person erreichen möchte. Bevor eine Person sich aber auf den Weg machen kann, ein Ziel zu erreichen, muss sie ein Ziel identifiziert haben. Die Zielverfolgung beginnt dann mit der Entschlossenheit (Klinger & Cox, 2004). Brunstein und Maier (2002) bezeichnen die Entschlossenheit als eine notwendige Voraussetzung, ein Ziel zu erreichen. Personen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Entschlossenheit, unterschiedliche Ziele zu verwirklichen. Hat eine Person ihr Ziel erreicht, fühlt sie sich wohl und ist zufrieden. Allerdings decken Brunstein und Maier (2002) auch die zweite Seite der Medaille auf: Blockierte Ziele, die eine Person unbedingt erreichen möchte, führen dazu, dass das Wohlbefinden einer Person abnimmt (z.B. Brunstein, 1993; Maier & Brunstein, 2001) und im Extremfall sogar zu Frustration und Depression (Brandtstädter & Rothermund, 2002). Somit befindet sich eine Person, die ungünstige Realisierungsbedingungen vorfindet, in dem schon beschriebenen Dilemma (siehe S. 23) zwischen dem hartnäckigen Festhalten an den Zielen und der flexiblen Zielanpassung an die Gegebenheiten. Wie aber soll sich eine Person verhalten, wenn sie unerreichbare Ziele vorfindet?

### 3.4.1 Proaktives Verhalten bei der Zielverfolgung

Vertreter des Ansatzes des *proaktiven Verhaltens* (Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000; Fay & Frese, 2001) stellen die Bedeutung von Zielen heraus und betonen speziell das Festhalten an Zielen auch angesichts von Schwierigkeiten oder Hindernissen. Generell versteht man unter proaktivem Verhalten „Initiative ergreifen, um die aktuellen Verhältnisse zu verbessern oder neue zu schaffen“

(Crant, 2000, p. 436, Übersetzung des Verfassers). Fay und Frese (2001; Frese, Fay, Hilburger, Leng & Tag, 1997; Frese, Kring, Soose & Zempel, 1996) sprechen daher auch von *persönlicher Initiative*. Kennzeichnend für proaktives Verhalten sind nach Bateman und Crant (1999, p. 64) vor allem die folgenden Verhaltensweisen: „(1) scan for change opportunities, (2) set effective, change-oriented goals, (3) anticipate and prevent problems, (4) do different things, or do things different, (5) take action, (6) persevere, (7) achieve results“.

Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeiter, vor allem aber Manager proaktives Verhalten an den Tag legen sollten (Crant, 2000). Organisationen sollten auf proaktives Verhalten ihrer Mitarbeiter bauen, um so Probleme zu identifizieren und lösen zu können (Frese et al., 1997). Somit könnten proaktive Mitarbeiter zur Steigerung der Effektivität eines Unternehmens beitragen (Bateman & Crant, 1999). Aber auch auf der Ebene des Mitarbeiters hat proaktives Verhalten positive Auswirkungen, zum Beispiel auf Karriereerfolg (Seibert, Crant & Kraimer, 1999, 2001), Arbeitsleistung (Crant, 1995), affektive Arbeitseinstellungen (Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003), aber auch auf erfolgreiche Jobsuche (D. J. Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhoop, 2006). Im Rahmen der organisationalen Sozialisation konnten zum Beispiel Kammeyer-Mueller und Wanberg (2003) in einer Längsschnittstudie zeigen, dass proaktives Verhalten einen positiven Einfluss sowohl auf proximale Kriterien der Sozialisation (Aufgabenbeherrschung, Arbeitsgruppenintegration und unternehmenspolitisches Verständnis) als auch auf distale Kriterien (organisationale Bindung) ausübt.

Proaktives Verhalten zeigt sich im eigenständigen Setzen von Zielen, im zielgerichteten Umsetzen der Ziele in Handlungen und im Festhalten an den Zielen trotz auftretender Konfrontationen oder Hindernisse. Ein zentrales Merkmal proaktiven Verhaltens ist das Festhalten an Zielen (*persevere*). Auch wenn die Aussagen zu diesem Punkt teilweise sehr drastisch formuliert sind („...[proactive people] don't back off from obstacles, they don't take no for an answer, they don't settle for less...“; Bateman & Crant, 1999, p. 64), bedeutet dies nicht, dass nicht die Strategien, um ein Ziel zu erreichen, geändert werden dürfen, wenn sie in eine Sackgasse führen. Diese können durchaus aufgegeben und neue

Richtungen eingeschlagen werden („Just keep trying different ways“; Bateman & Crant, 1999, p. 64). An dem Ziel wird allerdings nicht gerüttelt.

Zwar ist es sicher von Vorteil, wenn Personen ein gewisses Maß an proaktivem Verhalten aufweisen und so nicht bei jeder kleinen Schwierigkeit Abstand von ihren Zielen nehmen, das Festhalten um jeden Preis ist allerdings nicht vorteilhaft. Das Festhalten am ursprünglich eingeschlagenen Weg wird im wirtschaftlichen oder organisationspsychologischen Kontext oftmals als *escalation of commitment* oder *entrapment* bezeichnet (Brockner, 1992; Brockner & Rubin, 1985; Staw, 1976, 1997). Damit ist die Tendenz gemeint, dass Personen, um früher getroffene Entscheidungen oder bereits investierte Kosten (*sunk costs*; Arkes & Blumer, 1985) zu rechtfertigen, an den ursprünglichen Handlungen festhalten, was negative, teilweise katastrophale Konsequenzen nach sich zieht (z.B. Ross & Staw, 1986).

#### **3.4.2 Disengagement bei blockierten Zielen**

Auch wenn es in westlichen Kulturen verpönt ist, Ziele aufzugeben, kann es doch sinnvoll und funktional für die eigene Entwicklung und das eigene Wohlbefinden sein, Ziele, die dauerhaft blockiert oder nicht mehr erreichbar sind, aufzugeben. Wie in Abschnitt 2.2.1 dargestellt, greifen sowohl Brandtstädters (2006) Theorie mit dem Konzept der Akkomodation (s. S. 23) als auch das OPS-Modell von J. Heckhausen (1999) mit dem Konstrukt der sekundären Kontrolle (s. S. 26) den Aspekt des Disengagement auf und zeigen die Bedeutung der Ziellösung für eine erfolgreiche Entwicklung auf. Dabei entspricht eine Abnahme der Entschlossenheit, also eine Verringerung der Zielbindung, einer graduellen Loslösung von persönlichen Ziel. Eine Person, deren Entschlossenheit, ihre Ziele zu verwirklichen, kontinuierlich abnimmt, löst sich kontinuierlich von ihrem Ziel, bis hin zu einer Aufgabe des Ziels, wenn keine Entschlossenheit zur Zielverwirklichung mehr vorhanden ist.

In der psychologischen Forschung wurde der Loslösung von Zielen bisher kaum Aufmerksamkeit geschenkt oder das Aufgeben von Zielen als nicht erstrebenswerte Reaktion auf Schwierigkeiten behandelt (Brandtstädter & Rothermund,

2002; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003). Die Arbeiten von Brunstein (1993, 1999) und Kollegen (Brunstein et al., 1998; Maier & Brunstein, 2001) betrachten die momentane Entschlossenheit, Ziele zu verfolgen und deren Auswirkungen. Allerdings stellte Brunstein (1993) fest, dass auch das Disengagement von persönlichen Zielen von großem Interesse ist. Wrosch und Kollegen (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003) beschäftigen sich nun konkret mit Disengagement von persönlichen Zielen. In Anlehnung an die bereits vorgestellten Theorien zur Entwicklung über die Lebensspanne halten sie fest, dass Ziele nicht immer aufrechterhalten bleiben können, entweder aufgrund von Hindernissen oder sich verändernder Umweltbedingungen:

„Sometimes an activity is begun that proves not to be worth sustaining, given the multiple constraints on the person’s life, or the changing nature of the person’s sociocultural environment. In such cases, the activity – the goal – must be abandoned“ (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003, p. 3).

Ist es nun vorteilhaft, Ziele aufzugeben? Diese Frage sowie die Frage nach den Konsequenzen des Disengagement ist nicht einfach zu beantworten. Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) unterscheiden zwei Reaktionen auf das Auftreten von Hindernissen bei der Zielverfolgung: Einerseits die *Verringerung der Anstrengung*, das Ziel zu erreichen, trotz weiterer Zielbindung und andererseits die *Verringerung der Zielbindung* (Entschlossenheit), das eigentliche Disengagement. Diese beiden Reaktionsmuster sowie daraus resultierende Konsequenzen sind in Abbildung 3.4 dargestellt.

Beim Auftreten von Hindernissen oder Schwierigkeiten kann eine Person mit der Verringerung der Anstrengung reagieren (Pfad 1 in Abb. 3.4). Bleibt die Person weiterhin entschlossen, das Ziel zu erreichen, zieht das negative Konsequenzen nach sich: Die Person erlebt Stress, Sinnlosigkeit bis hin zu Frustration und Depression (Brandtstädter & Rothmund, 2002). Ein Sportler, der das Ziel hat, einen bestimmten Marathon erfolgreich zu bestreiten, dann aber an dem Veranstaltungstag auf eine Hochzeit eingeladen ist (und hingehen muss), wird frustriert sein, wenn er weiterhin an dem Ziel festhält. Auf der anderen Seite kann der Sportler sich von dem Ziel, diesen Marathon mitzulaufen, lösen (Pfad 2 in Abb. 3.4). Ein solches Verhalten führt potenziell zu positiven Reaktionen, da

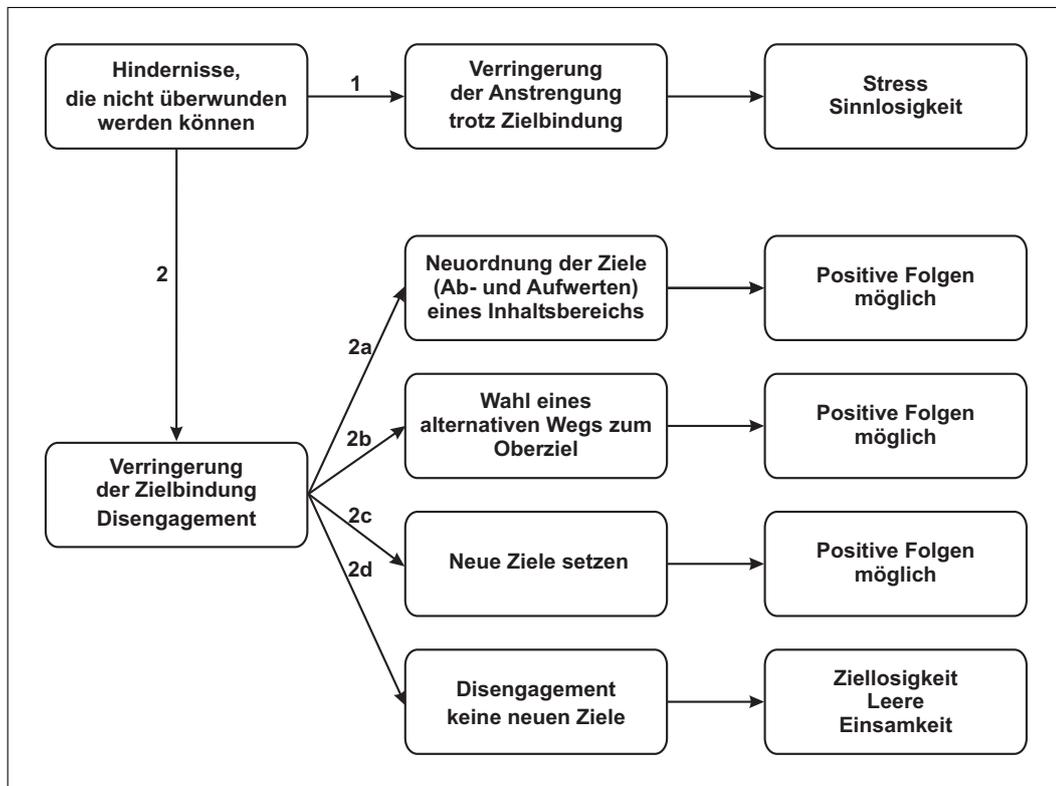


Abb. 3.4: Konsequenzen von Anstrengungsverringerung sowie vier Arten des Disengagement (nach Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003, p. 6).

die Person nicht länger entschlossen ist, das nicht erreichbare Ziel zu erreichen. Wrosch und Kollegen fächern Disengagement weiter in vier Arten auf.

Eine Möglichkeit besteht darin, das Ziel abzuwerten, indem andere Ziele eines Inhaltsbereichs aufgewertet werden. Somit verschieben sich die Prioritäten innerhalb eines Bereichs (Abb. 3.4, Pfad 2a). Der Sportler gibt das Ziel auf, bei diesem Lauf zu starten und meldet sich für einen anderen Marathon an. Somit kann der Sportler weiter an Aktivitäten in dem Inhaltsbereich (Trainieren) festhalten. Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) sprechen in diesem Fall von *begrenztem* Disengagement, da die Person den Inhaltsbereich nicht verlässt. Bei dieser Art der Ziellösung sind positive Folgen möglich, da zwar nicht das eigentliche Ziel, doch aber ein gleichwertiges Ziel in demselben Inhaltsbereich

erreicht werden kann. Eine andere Art des so genannten schwachen Disengagement besteht im zeitlichen Aufschub des Ziels. Trotz der Hochzeit kann der Sportler das Ziel, den bestimmten Marathon zu bestreiten, um ein Jahr verschieben und so doch diesen speziellen Lauf absolvieren. Stellt der Marathon ein Unterziel zur Erreichung eines bestimmten Oberziels dar, kann als zweite Art des Disengagement auch nach einem alternativen Weg gesucht werden, das Oberziel zu erreichen (Abb. 3.4, Pfad 2b). Besteht etwa das Oberziel darin, sich sportlich zu betätigen, kann der Sportler bei einer dauerhaften Verletzung zum Beispiel auf einen anderen Sport (z.B. Schwimmen) ausweichen.

Es kann aber auch dazu kommen, dass selbst die Oberziele nicht länger erreichbar sind. Wenn diese stark mit dem Selbst verbundenen Ziele blockiert sind, ist es notwendig, dass Personen aus ihrem bisherigen Rahmen ausbrechen und sich komplett neue Ziele suchen (Abb. 3.4, Pfad 2c). Verletzt sich zum Beispiel ein Leistungssportler so schwer, dass er seinen Sport nicht mehr ausüben kann, muss er sich komplett neue Ziele suchen (z.B. Fernsehmoderator oder Trainer). Werden neben dem Disengagement keine neuen Ziele gebildet (Abb. 3.4, Pfad 2d), kommt es zu negativen Folgen. Auf diese wird in Abschnitt 3.4.3 eingegangen.

Zusammenfassend halten Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) fest, dass Disengagement einen sinnvollen und funktionalen Aspekt für erfolgreiches Leben darstellt. Gerade wenn es zur Bildung alternativer Wege zur Erreichung bisheriger Ziele oder zur Bildung neuer übergeordneter Ziele führt, hat Disengagement positive Auswirkungen auf das Bewältigen von negativen Lebensereignissen. Denn dadurch verfügen Personen weiter über Ziele, die sie verfolgen können und die ihrem Leben Sinn verleihen. Des Weiteren wird durch neue Ziele die Aufmerksamkeit weg von den auf das Scheitern fokussierten Gedanken hin zu positiven Aspekten der neuen Ziele gelenkt.

Wrosch und Kollegen sind der Frage nach den Auswirkungen von Disengagement nachgegangen. In einer Reihe von Studien untersuchten Wrosch, Scheier, Miller, Schulz und Carver (2003) die Auswirkung der Fähigkeit, sich von unerreichbaren Zielen lösen zu können, auf Wohlbefinden und Stress. In einer ersten Studie befragten die Autoren Studenten nach ihrer Disengagement-Fähigkeit.

Die Studierenden wurden gebeten, anzugeben, wie leicht es ihnen fällt, zum einen ihre Anstrengung gegenüber blockierten Ziele zu reduzieren und zum anderen, wie leicht sie ihre Zielbindung aufgeben. Dabei wurden verschiedene Arten von blockierten Zielen betrachtet: (1) mangelnde Gelegenheit zur Zielverwirklichung, (2) unerwartete oder plötzliche (negative) Lebensveränderungen und (3) mangelnde zeitliche Ressourcen. Des Weiteren erhoben die Autoren auch die Fähigkeit der Studenten, sich neue Ziele zu setzen, sich an diese zu binden und sie zu verfolgen (*Reengagement*). Als Indikatoren des Wohlbefindens wurden wahrgenommener Stress (Beispielitem: „In the last month, how often you felt nervous and stressed?“), aufdringliche Gedanken (Beispielitem: „I wake up at night thinking about my problems.“), Self-Mastery (Beispielitem: „What happens to me in the future mostly depends on me.“) und „Sinn des Lebens“ (Beispielitem: „Some people wander aimlessly through life, but I am not one of them.“) herangezogen. Die Ergebnisse zeigten, dass Personen, die sich generell besser von unerreichbaren Zielen lösen konnten, ein höheres Wohlbefinden berichteten (mit Ausnahme vom Sinn des Lebens). Ebenso erlebten die Personen ein höheres Wohlbefinden, die sich leichter an neue, bedeutungsvolle Ziele binden konnten. Aber auch das Zusammenspiel der beiden Fähigkeiten ist von Bedeutung. Die Autoren wiesen nach, dass wahrgenommener Stress am höchsten und Self-Mastery am niedrigsten bei den Studenten ausgeprägt war, die sowohl Schwierigkeiten bei der Loslösung von unerreichbaren Zielen als auch bei der Bindung an neue Ziele hatten. Die Befunde zeigen zum einen, dass sowohl Disengagement als auch Reengagement funktional für die Selbstregulation sind. Zum anderen kann die Fähigkeit, sich neue Ziele zu setzen, die negativen Auswirkungen von mangelndem Disengagement puffern (Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003).

Um die Ergebnisse der ersten Studie zu untermauern, führten Wrosch, Scheier, Miller et al. (2003) zwei weitere Studien durch. In der zweiten Studie befragten die Autoren jüngere (19 bis 35-jährige) und ältere (55 bis 89-jährige) Teilnehmer nach ihrer Disengagement- und Reengagement-Fähigkeit sowie ihrem Wohlbefinden (erhoben mittels der Positive and Negative Affect Schedule, PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988). Die Befunde zeigten unterschiedliche Muster für die beiden Altersgruppen: Jüngere Personen wiesen dann niedriges

Wohlbefinden auf, wenn sie sowohl geringes Disengagement als auch geringes Reengagement berichteten (analog zu Studie 1). Hohes Wohlbefinden zeigte sich für geringes Disengagement in Verbindung mit hohem Reengagement. Für ältere Personen zeigte sich hingegen, dass hohes Disengagement gekoppelt mit geringem Reengagement zu niedrigem Wohlbefinden führt. Hohes Disengagement zeigte nur dann einen Zusammenhang zu Wohlbefinden, wenn es in Verbindung mit Reengagement auftrat. Disengagement ist nur dann vorteilhaft für ältere Menschen, wenn sie sich auch an neue Ziele binden können. In der dritten Studie verglichen Wrosch, Scheier, Miller et al. (2003) die Auswirkungen von Disengagement und Reengagement auf depressive Symptome einmal für Eltern mit an Krebs erkrankten Kindern und für Eltern mit gesunden Kindern. Die Befunde zeigten, dass sowohl Disengagement als auch Reengagement negativ mit depressiven Symptomen in Zusammenhang steht. Weiterhin zeigten die Autoren, dass gerade Eltern mit krebskranken Kindern von Disengagement und Reengagement profitieren.

In zwei weiteren Studien untersuchten Wrosch, Bauer und Scheier (2005) die Auswirkungen von Disengagement und der Verfügbarkeit zukünftiger Ziele bezogen auf den Versuch, bereute Handlungen ungeschehen zu machen. In ihrer ersten Studie konnten sie zeigen, dass bei älteren Personen ein Loslösen von dem Ziel, bereute Handlungen ungeschehen machen zu wollen, mit verminderten Depressionswerten und Gesundheitsproblemen einherging. Ihre zweite Studie lieferte Befunde, dass bei älteren Personen die Verfügbarkeit mehrerer zukünftiger Ziele hohe Lebenszufriedenheit bedingte.

Wrosch und Kollegen (Wrosch et al., 2005; Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003) ziehen aus den Ergebnissen ihrer Studien das Fazit, dass sowohl Disengagement als auch Reengagement die negativen Folgen, die durch unerreichbare Ziele entstehen, kompensieren können. Disengagement sollte von Reengagement begleitet sein (Wrosch & Scheier, 2003). Ein flexibles Zielmanagement bestehend aus Disengagement und Reengagement zieht eine erfolgreiche Entwicklung sowie eine hohe Lebensqualität nach sich (Wrosch & Scheier, 2003; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003; Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003). Allerdings hat Disengagement nicht nur positive Folgen. Im folgenden Abschnitt wird auf negative Auswirkungen von Disengagement eingegangen.

### 3.4.3 Die dunkle Seite des Disengagement

Wie in dem von Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) formulierten und in mehreren Studien bestätigten (Wrosch et al., 2005; Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003) Modell dargestellt, führt Disengagement hauptsächlich dann zu positiven Effekten in Bezug auf Entwicklung und Lebensqualität, wenn weiterhin bestehende Ziele (Ober- oder Unterziele) oder neue Ziele verfolgt werden können. Wie aber sieht es aus, wenn keine neuen Ziele formuliert werden, an die man sich binden kann? Nicht immer ist es möglich, alternative, neue Ziele aufzugreifen. Das Disengagement von wichtigen Zielen, ohne dass dieses zu neuen bedeutungsvollen Zielen führt, bezeichnen Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) als die schlimmste Situation: Das wichtige, sinnstiftende Ziel wird aufgegeben, allerdings tritt kein neues Ziel an seine Stelle (Abb. 3.4, Pfad 2d). In einem solchen Fall zieht Disengagement negative Folgen nach sich, zum Beispiel in Form von Ziellosigkeit oder Leere.

Diese negativen Folgen werden auch von Baumeister (1991, p. 215) wie folgt beschrieben: „...that happy people tend to have many goals and purposes, whereas unhappy people tend to be uncommitted or lacking long-term prospects.“

Klinger ist der Auffassung, dass ein Ziel einen bestimmten Anreiz darstellt, nach dem eine Person strebt (Klinger & Cox, 2004). Hat sich eine Person einmal entschlossen, ein Ziel zu verfolgen, gibt es kein Zurück mehr. Die Verfolgung des Ziels beginnt demnach mit der Entschlossenheit, das Ziel zu verwirklichen, und endet entweder mit der Verwirklichung des Ziels und somit der Erreichung des Anreizes oder mit der Loslösung von dem Ziel (Disengagement; Klinger, 1975). Während das erfolgreiche Verwirklichen des Ziels mit positiven Gefühlen einhergeht (siehe Befunde zum Wohlbefinden in Abschnitt 3.3.3), kann die Entschlossenheit, ein Ziel zu verwirklichen, nur auf Kosten des Wohlbefindens verringert werden.

Angesichts von Schwierigkeiten oder Hindernissen kann es nun notwendig sein, dass Ziele aufgegeben werden müssen. Laut Klinger und Cox (2004) führen solche Schwierigkeiten oder sogar Blockaden der Zielverwirklichung zu Frustration, die eine Sequenz von Ereignissen nach sich zieht, welche Klinger (1975,

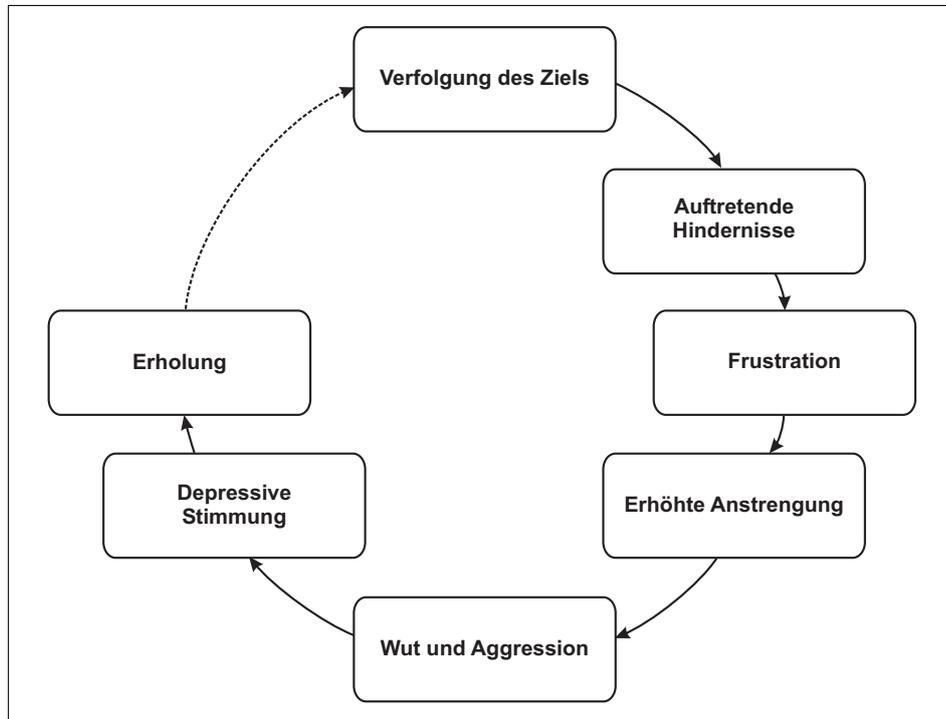


Abb. 3.5: Anreiz-Loslösungs-Zyklus (in Anlehnung an Klinger, 1975, 1977).

1977) als *Anreiz-Loslösungs-Zyklus* bezeichnet. Der Zyklus ist in Abbildung 3.5 dargestellt. Neuerdings unterteilt Klinger (Klinger & Cox, 2004) den Zyklus in vier Phasen, die der Frustration bei auftretenden Hindernissen folgen: (1) erhöhte Anstrengung (invigoration), (2) Wut und Aggression (aggression), (3) depressive Stimmung (depression) und (4) Erholung (recovery). Trotz der Einteilung in Phasen hält Klinger (1977) allerdings fest, dass die Phasen fließend ineinander übergehen und sich teilweise überlappen. Auch werden unter bestimmten Umständen nicht alle Phasen durchlaufen.

Die Hindernisse bei der Zielverfolgung, die den Zyklus in Gang setzen, führen zu Beginn zu einer erhöhten Anstrengung bezogen auf das Erreichen des Ziels. Eine Person legt sich mehr ins Zeug, bietet bisher zurückgehaltene Kräfte auf, überdenkt die Handlungen zur Zielerreichung, brütet über alternativen Ideen und sucht externe Unterstützung. Wenn diese erhöhte Anstrengung nicht zum Erfolg führt und das Ziel weiterhin nicht erreichbar ist, gehen die Handlungen

gen in Wut und möglicherweise Aggression über. Oftmals werden die äußeren Umstände oder andere Personen für die Behinderung der Zielverwirklichung verantwortlich gemacht. Führt auch dieses Verhalten nicht zum gewünschten Ergebnis, kommt es zu negativen Gemütszuständen, die von Enttäuschung bis zu depressiver Stimmung reichen können. Letztendlich kommt es laut Klinger (1975, 1977) irgendwann zu einer Erholung, die wieder zu einem normalen Stimmungs- und Aktivitätsniveau führt. Allerdings hängt es von der Schwere der Zielblockade ab, wann die Phase der Erholung einsetzt. In dieser Phase werden weder Verhalten noch Kognitionen von dem ehemaligen Ziel beeinflusst und andere Ziele gewinnen (wieder) an Bedeutung (Klinger, 1977).

Ist das Ziel eines Läufers, einen Marathon erfolgreich zu bestehen, blockiert, weil er sich eine Verletzung während eines Trainingswettkampfes zugezogen hat, wird er auf die erste Phase der Frustration mit erhöhter Anstrengung reagieren: Nach einer kurzen Pause beginnt er vielleicht mit einer leichten Krankengymnastik. Parallel wird er die Verletzung vielleicht medikamentös behandeln. Um seine Ausdauer aufrechtzuerhalten wird er vielleicht andere Sportarten (Radfahren) betreiben. Führen diese Handlungen nicht dazu, dass die Verletzung schneller ausheilt oder kann er seinen Fitnessstand nicht halten, folgt die Phase der Wut, die sich vielleicht auf den Veranstalter des Laufes oder den behandelnden Arzt bezieht. Anschließend kommt es zu Enttäuschung und Traurigkeit, dass er den Marathon nicht bestreiten kann. Nach einiger Zeit verfliegt allerdings die Traurigkeit und der Läufer setzt sich einen anderen Marathon als neues Ziel.

Klinger (1977) geht in seiner Theorie davon aus, dass jede Zielblockade zu einem Anreiz-Lösungs-Zyklus führt, unabhängig von der Bedeutung des Ziels. Personen verfolgen in der Regel mehrere Ziele gleichzeitig. Neben den Zielen, die eine Person erfolgreich verfolgt, wird es auch Ziele geben, bei denen in der einen oder anderen Art Hindernisse auftreten. Da die Hindernisse oftmals nicht alle gleichzeitig auftreten, befindet sich eine Person zwar in mehreren Anreiz-Lösungs-Zyklen, allerdings nicht immer in denselben Phasen. Somit kann die Enttäuschung über die Blockade eines Ziels durch erfolgreiche Verfolgung anderer Ziele wieder aufgefangen werden. Kommt es jedoch zur Blockade mehrerer Ziele zur selben Zeit, kann die Intensität der Kognitionen und Emotionen

innerhalb der einzelnen Phasen stärker ausgeprägt sein. Des Weiteren hängt die Intensität der erlebten Zustände innerhalb des Zyklus' auch von Persönlichkeitsmerkmalen ab (z. B. Handlungskontrolle, Klinger, 1977; Klinger & Cox, 2004; siehe auch Kaschel & Kuhl, 2004).

Handelt es sich bei der Reaktion einer Person auf ein blockiertes Ziel und daraus resultierende Frustration nun um eine Sequenz von ineinander fließenden Phasen oder um einen Zyklus? Klinger (1975, 1977, 1987a) definiert den Anreiz-Lösungs-Zyklus über die einzelnen Phasen hinweg. Allerdings führt die Erholungsphase nicht unweigerlich wieder zur Verfolgung eines (neuen) Ziels. Daher muss eine Unterscheidung bezüglich der Ebenen getroffen werden: Auf der Ebene eines einzelnen Ziels handelt es sich um die *Sequenz einzelner Phasen*. Zwar stellt in der Phase der Erholung das Ziel *kein* Ziel mehr dar, aber auch nach Durchlaufen der Phasen hinterlässt es noch Spuren. Trotz dieser Spuren hat sich eine Person von diesem Ziel gelöst, da weder Kognitionen noch Emotionen von ihnen beeinflusst werden. Auf der Ebene der Selbstregulation handelt es sich hingegen um einen *Zyklus*, da Personen in der Phase der depressiven Stimmung kaum für neue Ziele empfänglich sind (Klinger, 1975). Hingegen gewinnen in der Phase der Erholung neue Ziele wieder an Bedeutung (Klinger, 1977). Dieser Bezug zwischen der Erholung von der Loslösung eines Ziels und der Bildung anderer neuer Ziele ist durch den gestrichelten Pfeil in Abbildung 3.5 dargestellt.

#### 3.4.4 Anpassung der Ziele an die Umstände

Die negativen Auswirkungen von Disengagement werden sowohl in Klingers Theorie (1975, 1977) als auch (bei gleichzeitigem Fehlen von Reengagement) in dem Modell von Wrosch und Kollegen (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003) deutlich. Gleichfalls gehen beide Autoren davon aus, dass Disengagement einsetzt, wenn Ziele schwieriger zu erreichen, verhindert oder blockiert sind. Allerdings stellt sich die Frage, ob Personen auch tatsächlich mit Disengagement auf Veränderungen der Realisierungsbedingungen reagieren, die dazu führen, dass die Zielverwirklichung erschwert oder gar unmöglich wird. Dies ist auch das Postulat von Brandtstädters (2006) Modell der assimilativen und akko-

modativen Bewältigung sowie des OPS-Modells von J. Heckhausen und Schulz (1995). Im Folgenden werden weitere Befunde dargestellt, die zeigen, dass Personen ihre Ziele an die Umgebungsbedingungen anpassen.

In der bereits erwähnten Studie untersuchten Wrosch et al. (2005, Studie 1; s. S. 74) neben den Auswirkungen von Disengagement auch die Auswirkungen von verfügbaren Ressourcen auf Disengagement. Die Teilnehmer machten zum einen Angaben über ihre Möglichkeiten, Handlungen, die sie bereuen, ungeschehen zu machen. Des Weiteren berichteten die Teilnehmer ihre investierte Anstrengung sowie ihre Bindung daran, bereute Handlungen ungeschehen zu machen. Die Ergebnisse zeigten, dass geringe Möglichkeiten, bereute Handlungen ungeschehen zu machen, mit hohem Disengagement dieses Verhaltens einhergehen. Allerdings wurden die Möglichkeiten nicht prädiktiv zur Vorhersage des Disengagement erhoben.

Diener und Fujita (1995) untersuchten in ihrer Studie die Bedeutung von Ressourcen für Wohlbefinden. Ihre Grundüberlegung bestand darin, dass Ressourcen nur dann vorteilhaft für das Wohlbefinden sind, wenn sie der Verwirklichung der eigenen Ziele dienen. Zusätzlich äußerten sie die Vermutung, dass Personen die Ziele auswählen, zu deren Verwirklichung die Personen Ressourcen vorfinden. Dabei wählten sie ein Studiendesign, das erstens einen idiographischen Ansatz, zweitens mehrere Quellen der Datenerhebung, drittens verschiedene Indikatoren für Wohlbefinden und viertens längsschnittliche Daten beinhaltet. Sie überprüften ihre Hypothesen an einer Stichprobe von Collegestudenten, die ihr Wohlbefinden und ihre persönlichen Ziele (strivings) sowie nach einigen Wochen eine Einschätzung der Bedeutung von Ressourcen zur Zielverwirklichung angaben. Zusätzlich beurteilten Bekannte das Vorliegen von Ressourcen. Die Befunde der Studie zeigten, dass die Ressourcen umso mehr mit Wohlbefinden zusammen hingen je relevanter sie zur Zielverwirklichung waren. Weiterhin konnten Diener und Fujita (1995) zeigen, dass Personen die Ziele auswählen, für die sie adäquate Ressourcen vorfinden.

Die Ergebnisse von Wrosch et al. (2005, Studie 1) und vor allem von Diener und Fujita (1995) deuten darauf hin, dass Personen in der Lage sind, ihre Ziele den Umständen anzupassen. Personen wählen die Ziele, die sie aufgrund ih-

rer Ressourcen erreichen können (Diener & Fujita, 1995, p. 926). Personen mit ungenügenden oder nicht ausreichenden Ressourcen ändern ihre Ziele (Diener & Fujita, 1995, p. 937). Wrosch und Kollegen (2005, p. 667) ziehen das Fazit, dass die Wahrnehmung von wenigen Möglichkeiten zur Zielverwirklichung Personen zu Disengagement motivieren kann. Zusammenfassend bedeuten die vorgestellten Befunde, dass Personen ihre Entschlossenheit an die Realisierbarkeit anpassen.

#### **3.4.5 Entschlossenheit und Disengagement - Fazit**

Nach der Bildung eines Ziels beginnt der Prozess der Zielverfolgung mit der Entschlossenheit, das Ziel erreichen zu wollen (Klinger & Cox, 2004). Die Entschlossenheit gibt Aufschluss darüber, wie wichtig einer Person das Ziel ist und wie stark sie an das Ziel gebunden ist. Somit stellt sie eine notwendige Voraussetzung zur Zielverfolgung dar (Brunstein & Maier, 2002). Sieht sich eine Person allerdings schwierigen oder gar unüberwindbaren Hindernissen ausgesetzt, kann es funktional für die Lebensqualität und das subjektive Wohlbefinden sein, dass sich Personen von ihren Zielen lösen (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003). Empirische Studien bestätigen die adaptive Funktionalität der Fähigkeit, sich von Zielen lösen zu können (Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003). Allerdings kann ein Disengagement auch negative Folgen nach sich ziehen. Klinger (1977) geht davon aus, dass das Loslösen von einem wichtigen Ziel zu depressiver Stimmung führt. Vor allem ist dann davon auszugehen, wenn Personen keine neuen Ziele bilden können (fehlendes Reengagement) und somit an die Stelle der vorherigen Ziele eine Art Leere tritt (Baumeister, 1991; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003). Studien haben weiterhin gezeigt, dass Personen ihre Ziele auch den Gegebenheiten anpassen: Sie wählen ihre Ziele den Realisierungsmöglichkeiten entsprechend aus und können sich bei ungünstigen Gegebenheiten von ihnen lösen (z.B. Diener & Fujita, 1995).

### 3.5 Persönliche Ziele im Rahmen des Übergangs von der Schule in den Beruf

Bereits in Abschnitt 2.2.2 wurde die Bedeutung persönlicher Ziele für die Bewältigung von Lebensübergängen erwähnt. Sowohl Nuttin (1984) als auch Nurmi (1993) wiesen auf die Bedeutung persönlicher Ziele im Zusammenhang mit Lebensübergängen hin, da sie u.a. die Bildung von Strategien zur Bewältigung von Übergängen ermöglichen. Aufgrund der besonderen Bedeutung des Übergangs von der Schule in den Beruf und des heutigen Stellenwerts der Ausbildungswahl für den weiteren beruflichen Weg, drehen sich die Ziele von Jugendlichen neben familiären hauptsächlich um berufliche Themen (Nurmi, 1991, 1992). So konnten Salmela-Aro und Nurmi (1997) in einer Längsschnittstudie zeigen, dass sich die persönlichen Ziele von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf altersgemäße Themen wie Ausbildung, Beruf und Familie bezogen. Vor allem die finnische Forschergruppe um Nurmi und Salmela-Aro hat sich mit persönlichen Zielen im Rahmen von Lebensübergängen, speziell mit dem Übergang von der Schule in den Beruf, beschäftigt. Nurmi, Salmela-Aro und Koivisto (2002) fassen die Bedeutung persönlicher Ziele für die Bewältigung des Übergangs wie folgt zusammen:

„Overall, an individual’s success in dealing with the transition from school to work might be assumed to require (1) a high level of interest in the goals that focus on this particular transition (goal importance), (2) a belief in one’s ability to attain those goals and construct successful strategies for their achievement (achievement believes), and (3) positive emotions concerning transition focused goal which then motivate behavior toward attainment of that goal (emotional appraisal)“ (Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002, p. 244).

Im Folgenden werden Studien berichtet, die der Frage nach der Bedeutung persönlicher Ziele in Bezug auf Lebensübergänge empirisch nachgegangen sind.

Nurmi und Salmela-Aro (2002) untersuchten die Ziele von Jugendlichen, die vor dem Übergang von der Schule in den Beruf standen. Sie gingen der Frage nach, wie domainspezifische Ziele zur Bewältigung des Übergangs beitragen

und welche Auswirkungen die Ziele auf das Wohlbefinden haben. Domainspezifische Ziele beziehen sich auf einen Inhaltsbereich (z. B. Beruf, Ausbildung, Partnerschaft, Freizeit etc.). Dazu befragten sie Jugendliche während und nach ihrer Schulzeit nach ihren Zielen sowie ihrem Wohlbefinden. Zusätzlich machten die Teilnehmer Angaben über ihre Arbeitssituation, erfasst in vier Kategorien: Arbeitslos, nicht berufstätig (Hausfrau, Student, etc.), vollzeit beschäftigt in irgendeinem Beruf und vollzeit beschäftigt in einem ausbildungsrelevanten Beruf. Übereinstimmend mit vorherigen Studien nannten die Jugendlichen überwiegend Ziele bezogen auf die Ausbildung und das Berufsleben, wobei die Anzahl ausbildungsbezogener Ziele nach dem Übergang abnahm, die Anzahl berufsbezogener Ziele hingegen zunahm. Des Weiteren konnten die Autoren zeigen, dass die Anzahl der Ziele in einem Bereich keinen Einfluss auf das Wohlbefinden hat. So trug weder die Anzahl ausbildungs- oder berufsbezogener noch familienbezogener Ziele zu einer Veränderung im Wohlbefinden bei. Allerdings konnten Nurmi und Salmela-Aro (2002) zeigen, dass Personen, die vollzeit (außerhalb ihrer Ausbildung) beschäftigt sind, und viele arbeitsbezogene Ziele haben, von einer Zunahme des Wohlbefindens berichten, wohingegen Personen mit familienbezogenen Zielen einen Abfall des Wohlbefindens verbuchten. Entgegen ihren Hypothesen fanden Nurmi und Salmela-Aro (2002) keinen Effekt der Anzahl arbeitsbezogener Ziele auf die Arbeitssituation nach dem Übergang. Lediglich familienbezogene Ziele sowie Wohlbefinden zeigten einen Einfluss auf die Arbeitssituation in dem Sinne, dass Personen mit vielen familienbezogenen Zielen öfter vollzeit in einem ausbildungsbezogenen Beruf beschäftigt und seltener arbeitslos oder nicht berufstätig waren.

In einer weiteren Studie untersuchten Nurmi et al. (2002), inwieweit die Wichtigkeit von Zielen, der Glaube an das Erreichen der Ziele sowie positive zielbezogene Emotionen einen Einfluss auf die Bewältigung des Übergangs haben. Schüler kurz vor ihrem Abschluss machten zu drei Messzeitpunkten (einmal vor und zweimal nach ihrem Abschluss) Angaben zu ihren persönlichen beruflichen Zielen. Anschließend schätzten die Teilnehmer ihre beruflichen Ziele hinsichtlich der Wichtigkeit (entspricht der Entschlossenheit), der Erfüllung (achievement) und ihrer positiven Emotionen ein. Zusätzlich wurde die Arbeitssituation (s. Nurmi & Salmela-Aro, 2002) der Teilnehmer erfasst. Die Ergebnisse zeigten,

dass die Teilnehmer umso eher in ausbildungsbezogenen Berufen verglichen mit arbeitslosen und nicht berufstätigen Teilnehmern beschäftigt waren (T2), je wichtiger zuvor die beruflichen Ziele eingeschätzt wurden waren (T1). Für die Vorhersage vom ersten auf den zweiten Messzeitpunkt konnte für die ausbildungsbezogene Vollbeschäftigung im Vergleich zu „vollzeit beschäftigt“ und „nicht berufstätig“ ein Effekt der Wichtigkeit nachgewiesen werden. Weiterhin konnten Nurmi et al. (2002) zeigen, dass Personen die Wichtigkeit früherer Ziele herabstufen, wenn sie nach der Ausbildung noch nicht in die Berufstätigkeit gehen. Personen können sich demnach von ihren Zielen lösen (Disengagement), wenn sie einen anderen Lebensweg einschlagen, innerhalb dessen frühere Ziele nicht mehr wichtig sind.

Auch J. Heckhausen und Tomasik (2002) beschäftigten sich mit dem Finden einer Lehrstelle nach dem Übergang von der Schule in den Beruf. Sie untersuchten in diesem Zusammenhang den Einfluss der Anpassung beruflicher Sehnsüchte an die Berufe, für die sich Schüler tatsächlich bewerben. Da das Ende der Schulzeit auch als Entwicklungsfrist zum Finden eines Ausbildungsplatzes angesehen werden kann, – so konnte Blossfeld (1990) zeigen, dass die Chance auf einen Ausbildungsplatz nach dem Schulabschluss mit fortschreitender Dauer abnimmt – vermuteten J. Heckhausen und Tomasik (2002), dass Schüler mit näher rückendem Ende der Schulzeit das soziale Prestige von Ausbildungsberufen den Berufen, für die sie sich beworben hatten, anpassen. So konnten sie anhand von latenten Wachstumskurven zeigen, dass bei Schülern, deren „Traumberuf“ ein höheres Prestige hat als der Beruf, an dem sie interessiert sind, das berufliche Ideal abgewertet wurde. Ein umgekehrtes Bild zeigte sich für Schüler, bei denen das Prestige ihres beruflichen Ideals niedriger war als das Prestige des Berufes, an dem sie interessiert waren. In weiteren Analysen konnten sie darüber hinaus zeigen, dass Schüler ihre Ziele hinsichtlich eines Traumberufs ihren eigenen Schulleistungen anpassen: Ein Großteil der Varianz im sozialen Prestige von Berufen wurde durch die Schulleistung (erfasst durch Noten) aufgeklärt. Zusammengefasst zeigen J. Heckhausen und Tomasik (2002), dass Schüler angesichts der Entwicklungsfrist ein hohes Maß an entwicklungsbezogener Selbstregulation zeigen: Je näher das Ende der Frist rückt, desto

mehr passen sie ihre beruflichen Ideale den tatsächlichen Gegebenheiten an. Diese Befunde stützen die Annahmen des OPS-Modells (s. Abschnitt 2.2.2).

Das adaptive Verhalten von Schülern, denen der Übergang in die berufliche Ausbildung bevorsteht, zeigt auch eine aktuelle Studie von Nagy et al. (2005). Sie gingen vor allem der Frage nach, inwieweit Emotionen das Verhalten bei der Lehrstellensuche beeinflussen. Die Autoren befragten Schüler der zehnten Jahrgangsstufe zu fünf Zeitpunkten nach der Anzahl geschriebener Bewerbungen und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sowie nach auf die Lehrstellensuche bezogener Besorgtheit und ihrer allgemeinen Stimmung. Sie konnten zum einen zeigen, dass die Anzahl der Bewerbungen zum Ende der zehnten Jahrgangsstufe hin (als näher rückende Entwicklungsfrist) zunimmt. Des Weiteren konnte ein förderlicher Einfluss der lehrstellenbezogenen Besorgtheit auf die Bewerbungsaktivität nachgewiesen werden. Schließlich konnten Nagy et al. (2005) auch zeigen, dass der Bewerbungserfolg einen positiven Einfluss auf die allgemeine Stimmung hat. Die Autoren ziehen das Fazit, dass das Handlungsphasenmodell der Entwicklungsregulation von J. Heckhausen (2000; s. Abschnitt 2.2.2) gut auf den Übergang von der Schule in den Beruf angewendet werden kann.

#### **Persönliche Ziele im Rahmen des Übergangs von der Schule in den Beruf - Fazit**

Die Ziele von Jugendlichen beziehen sich hauptsächlich auf ausbildungsbezogene und berufliche Themen. Dies erscheint wenig verwunderlich aufgrund der großen Bedeutung der Ausbildungswahl für den weiteren Berufsweg. Personen, denen der Übergang von der Schule in den Beruf bevorsteht, berichten hauptsächlich ausbildungsbezogene Ziele. Die Anzahl dieser Ziele nimmt nach dem Übergang in den Beruf ab. An ihre Stelle treten berufliche Ziele (Nurmi & Salmela-Aro, 2002). Für das Erreichen beruflicher Ziele (in einem ausbildungsbezogenen Beruf beschäftigt sein) ist die Wichtigkeit der beruflichen Ziele von Bedeutung (Nurmi et al., 2002): Je wichtiger die beruflichen Ziele sind, desto häufiger sind die Berufseinsteiger in ausbildungsbezogenen Berufen beschäftigt. Weiterhin belegen empirische Studien, dass Schüler mit näher rückendem

Übergang ihre Berufsideale (Traumberuf) an realistische Berufspräferenzen anpassen. So konnten J. Heckhausen und Tomasik (2002) eine Übereinstimmung von Ressourcen (Schulnoten) und Zielen (Streben nach prestigeträchtigen Berufen) zeigen. Auch Nagy et al. (2005) bestätigen das Handlungsphasenmodell der Entwicklungsregulation: Sie zeigen, dass Schüler ihr Bewerbungsverhalten an die Situation anpassen.

# 4

## Anpassung der Entschlossenheit und berufliche Adaption

In diesem Kapitel steht die Fragestellung der vorliegenden Arbeit im Vordergrund: Wie passen Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit zur Zielverwirklichung den sich innerhalb der ersten Monate im Beruf verändernden Möglichkeiten zur Realisierbarkeit der Ziele an und welche Auswirkungen dieser Anpassung auf die organisationale Sozialisation sind zu erwarten.

Eingangs wird das zu Beginn des theoretischen Teils vorgestellte Modell vor dem Hintergrund der vorgestellten Theorien, Modelle und empirischen Befunde zur organisationalen Sozialisation, zur Entwicklung über die Lebensspanne sowie zur Bedeutung persönlicher Ziele nochmals erläutert. Im zweiten Abschnitt werden Kriterien einer erfolgreichen beruflichen Adaption vorgestellt. Darauf aufbauend werden die Hypothesen zur Überprüfung des Modells formuliert.

## 4.1 Veränderung der Entschlossenheit bei Berufseinstiegern: Formulierung des Modells

In der vorliegenden Arbeit geht es um die Auswirkungen der Veränderung der Entschlossenheit auf die Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf und die berufliche Adaption. In den vorherigen Abschnitten wurde die besondere Rolle persönlicher beruflicher Ziele sowohl in Bezug auf den Übergang von der Schule in den Beruf als auch für die organisationale Sozialisation dargestellt. Vor allem der Entschlossenheit kommt eine zentrale Rolle sowohl bei der Bewältigung des Übergangs (Nurmi et al., 2002) als auch während der ersten Monate im Beruf (Maier & Brunstein, 2001) zu. Obwohl Brunstein (1993) die Veränderung der Entschlossenheit und speziell Disengagement als einen Aspekt von großer theoretischer Bedeutung ansieht, wurde der Prozess bisher nicht betrachtet. Brunstein und Kollegen betrachten in ihrem teleonomischen Modell des subjektiven Wohlbefindens (Brunstein & Maier, 2002; Brunstein, Maier & Schultheiss, 1999) sowie in ihren Studien die Realisierbarkeit sowie die Entschlossenheit lediglich als statische Variablen (vgl. bspw. Brunstein, 1993, 1999, 2001; Maier & Brunstein, 2001). Es werden die Folgen eines *momentanen Zusammenwirkens* auf das subjektive Wohlbefinden beschrieben. Auch die Studien von Wrosch und Kollegen (Wrosch et al., 2005; Wrosch & Scheier, 2003; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003; Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003) behandeln zwar das Loslösen von Zielen und dessen Auswirkungen. Allerdings beziehen sie sich auf die *Fähigkeit*, sich von Zielen zu lösen: „[...] we measured people’s tendencies to disengage from unattainable goals by asking them how difficult it was for them to withdraw effort and to relinquish commitment from unattainable goals“ (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003, p. 9). Sie betrachten nicht die Loslösung von Zielen an sich. Eine dynamische Betrachtung des Zusammenhangs von Realisierbarkeit und Entschlossenheit hat bisher nicht stattgefunden.

In der vorliegenden Arbeit wird die Anpassung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele und deren Auswirkung auf die Veränderung der beruflichen Adaption im Anschluss an den Übergang von der Schule in den Beruf untersucht. Grundlage der Arbeit bildet

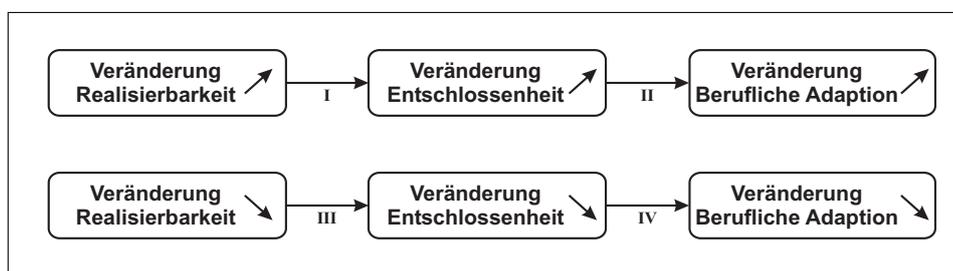


Abb. 4.1: Differenziertes Modell der Anpassung der Entschlossenheit

das Modell, welches zu Beginn des theoretischen Teils kurz vorgestellt wurde. Das differenzierte Modell ist in Abbildung 4.1 dargestellt.

Persönliche Ziele für eine bestimmte Phase im Leben werden meist vor Beginn dieser Phase gebildet (Brunstein et al., in Druck). Ein für Jugendliche zentraler Übergang im Leben ist der von der Schule in den Beruf (Schulenberg et al., 1997; Vondracek, 1998). Daher sind gerade ausbildungbezogene und berufliche Ziele für Jugendliche kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben von besonderer Bedeutung (Nurmi, 1991, 1992). Es ist also davon auszugehen, dass Berufseinsteiger am Ende ihrer Schullaufbahn bereits persönliche berufliche Ziele gebildet haben und entschlossen sind, diese zu verwirklichen. Mit diesen persönlichen Zielen betreten die Berufseinsteiger das Unternehmen (Porter et al., 1975). Nach dem Eintritt ins Berufsleben werden sich die Bedingungen zur Verwirklichung ihrer ganz persönlichen beruflichen Ziele ändern. Für einige Ziele werden sich die Möglichkeiten zur Verwirklichung der eigenen Ziele verbessern, für andere Ziele nehmen die Möglichkeiten zur Realisierbarkeit ab.

Folgt man den Ansichten von J. Heckhausen (2000) oder Brandtstädter (2006), ist es in Situationen abnehmender Möglichkeiten zur Verwirklichung von Zielen vorteilhaft in Bezug auf das eigene Wohlbefinden, sich von den Zielen zu lösen. Modelltheoretisch ausgedrückt ist es adaptiv, seine Entschlossenheit für seine persönlichen Ziele an die sich ändernden Bedingungen zur Realisierbarkeit anzupassen. Das Verändern von Zielprioritäten, das eine Veränderung der Entschlossenheit im positiven (stärkeres Binden) als auch im negativen (Loslösen) Sinne beinhaltet, ist allerdings kein automatisierter Prozess, der aus bloßer Einsicht erfolgt (Lazarus & DeLongis, 1983). Vielmehr ist es ein aktiver Prozess, den die

Berufseinsteiger als aktive Gestalter sowohl ihrer organisationalen Sozialisation (vgl. Bell & Staw, 1989) als auch ihrer Entwicklung (vgl. J. Heckhausen, 2000) beeinflussen. Somit wird angenommen, dass Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit für persönliche berufliche Ziele an die Veränderung der Möglichkeiten zur Verwirklichung anpassen: Nimmt die Realisierbarkeit der persönlichen beruflichen Ziele zu, erhöhen Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit (Pfad I in Abb. 4.1). Nimmt die Realisierbarkeit hingegen ab, reduzieren Berufseinsteiger auch ihre Entschlossenheit, die Ziele verwirklichen zu wollen (Pfad III in Abb. 4.1). Somit wird bei der dynamischen Betrachtung der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit kein moderierendes Zusammenspiel (wie bei Brunstein und Maier, 2002 angenommen) erwartet, sondern der beschriebene Anpassungsprozess.

Zwar wird in entwicklungspsychologischen Theorien angenommen, dass eine Minderung der Entschlossenheit bei sinkenden Chancen, die Ziele zu verwirklichen, positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden hat (Brandtstädter & Rothermund, 2002; J. Heckhausen, 2000). Andererseits ist es laut Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) notwendig, dass bei Personen, die sich von persönlichen Zielen lösen, neue bedeutungsvolle Ziele die Stelle einnehmen. Disengagement allein ist nicht förderlich für das affektive Wohlbefinden, sondern führt zu einem sinnleeren Leben (Klinger, 1975, 1977; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003). Da das Bilden von Zielen einen kreativen und konstruktiven Prozess darstellt, bei dem Bedürfnisse und Interessen berücksichtigt werden müssen (Brunstein & Maier, 2002), und sich der Berufseinsteiger in der neuen Situation zuerst zurechtfinden muss (vgl. Uncertainty Reduction- und Cognitive and Sense-Making-Theorie) und es daher gerade für ihn schwerlich möglich erscheint, direkt in der neuen beruflichen Situation persönliche berufliche Ziele passend zu den Möglichkeiten der Verwirklichung zu bilden und sich an diese zu binden, wird davon ausgegangen, dass ein Absinken der Entschlossenheit ein Absinken der Indikatoren beruflicher Adaption zur Folge hat (Pfad IV in Abb. 4.1). Umgekehrt bewirkt eine Zunahme der Entschlossenheit eine Zunahme der Indikatoren beruflicher Adaption (Pfad II in Abb. 4.1).

## 4.2 Kriterien eines erfolgreichen Übergangs und einer erfolgreichen beruflichen Adaption

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Auswirkungen der Veränderung der Entschlossenheit auf die erfolgreiche Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie die erfolgreiche Sozialisation. Lance et al. (2000) postulieren, dass zur Erfassung der beruflichen Adaption sowohl affektive Einstellungs- als auch Verhaltensdimensionen herangezogen werden sollten. Als Kriterium einer erfolgreichen Bewältigung von Lebensübergängen wird zumeist das subjektive Wohlbefinden der Personen analysiert (Glück & Heckhausen, 2006). Zur Bewertung der organisationalen Sozialisation stellen affektive Arbeitseinstellungen, unter ihnen vor allem die Arbeitszufriedenheit, die am häufigsten verwendeten Indikatoren dar (Bauer et al., in press, 1998). In jüngster Zeit wird auch gefordert, Verhaltensmaße, etwa Organizational Citizenship Behavior, als Ergebnisse der Sozialisation heranzuziehen (Saks & Ashforth, 1997). Diese Indikatoren beruflicher Adaption werden im Folgenden vorgestellt.

### 4.2.1 Subjektives Wohlbefinden

Subjektives Wohlbefinden ist der wohl häufigste Indikator erfolgreicher Entwicklung (für Überblicke siehe Freund & Baltes, 2005; Glück & Heckhausen, 2006), erfolgreicher Bewältigung von Lebensübergängen (z.B. J. Heckhausen, 1999) oder in der Forschung zu persönlichen Zielen (z.B. Brunstein, 1993, 1999, siehe auch Abschnitt 3.3). Subjektives oder emotionales Wohlbefinden (SWB; auch als *happiness* bezeichnet) bezieht sich auf die Bewertung des eigenen Lebens (Diener & Lucas, 1999; Diener, Suh & Oishi, 1997) und beinhaltet affektive Reaktionen, Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen (z.B. Ehezufriedenheit) sowie eine globale Einschätzung der Lebenszufriedenheit (Diener, 1984; Diener et al., 1999). Somit schließt subjektives Wohlbefinden sowohl kognitive als auch affektive Einschätzungen einer Person über ihr Leben ein. Dabei ist subjektives Wohlbefinden durch das häufige Erleben positiver Affekte, das seltene Auftreten negativer Affekte sowie eine hohe Lebenszufriedenheit gekennzeichnet (Myers & Diener, 1995). Die Unterschiedlichkeit der drei Konstrukte konnten

Lucas, Diener und Suh (1996) demonstrieren. Die affektiven Konstrukte werden häufig mit der *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson et al., 1988) erfasst. Zur Erhebung der Lebenszufriedenheit stellt die *satisfaction with life scale* ein valides und reliables Instrument dar (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Pavot & Diener, 1993).

Allerdings wird das subjektive Wohlbefinden als Kriterium „guter“ Entwicklung auch kritisiert (J. Heckhausen, 1999), da positive und negative Ereignisse das Wohlbefinden zwar tangieren, jedoch schnell wieder eine Angleichung an das Ausgangsniveau stattfindet (s. hierzu Diener, Lucas & Scollon, 2006). Darüber hinaus hängt Wohlbefinden auch mit Persönlichkeitsmerkmalen (vor allem Extraversion, Neurotizismus und Selbstwertgefühl) zusammen (Diener & Lucas, 1999; Diener, Oishi & Lucas, 2003, s. auch Judge, Locke, Durham & Kluger; 1998). Trotz dieser Kritik am subjektiven Wohlbefinden als Indikator erfolgreicher Entwicklung konnte gezeigt werden, dass jedoch gerade die Lebenszufriedenheit von Lebensereignissen maßgeblich beeinflusst wird. So konnten Suh, Diener und Fujita (1996) zeigen, dass sie hauptsächlich von Ereignissen der jüngeren Vergangenheit (der letzten drei Monate) beeinflusst wird. Auch unter Kontrolle von Persönlichkeitsmerkmalen haben positive und negative Lebensereignisse noch einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. In einem zeitlich-sequenziellen Modell sehen Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollen und Diener (2005) das Auftreten von bestimmten Ereignissen oder generell die Lebensumstände als Ausgangspunkt für subjektives Wohlbefinden.

#### **4.2.2 Arbeitszufriedenheit**

Die Arbeitszufriedenheit ist die affektive Arbeitseinstellung, die im organisationspsychologischen Kontext zur Bewertung des berufsbezogenen Wohlbefindens am häufigsten herangezogen wird (Judge, Parker, Colbert, Heller & Ilies, 2001). Im Rahmen der organisationalen Sozialisation wird Arbeitszufriedenheit als ein Indikator der Güte des Sozialisationsprozesses erfasst (Bauer et al., in press; Saks & Ashforth, 1997, s. auch Abb. 2.2, S. 16). Schließlich wird Arbeitszufriedenheit zur Untersuchung der Auswirkung persönlicher Ziele im Sozialisationsprozess betrachtet (Maier & Brunstein, 2001).

Locke (1976) definiert Arbeitszufriedenheit als „... a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences“ (p. 1300). Diese weit verbreitete und akzeptierte Definition (Brief & Weiss, 2002; Judge et al., 2001) beinhaltet ebenfalls - ähnlich dem Wohlbefinden - eine kognitive (appraisal) und emotionale (emotional state) Komponente. Arbeitszufriedenheit als eine spezifische Form des allgemeinen Wohlbefindens (s. Diener et al., 1999) kann wiederum in unterschiedliche Facetten unterteilt werden, die sich aus dem Job oder der Tätigkeit ergeben (Warr, 1999): Bezahlung, Kollegen, Vorgesetzte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Unternehmen und Tätigkeit selber (s. a. Locke, 1976). Diese einzelnen Elemente können weiterhin danach unterteilt werden, ob sie *extrinsischer* (z.B. Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit) oder *intrinsischer* (z.B. Tätigkeit selber) Natur sind (Judge et al., 2001; Warr, 1999).

Eine aktuelle, die Forschung zur Arbeitszufriedenheit betreffende Frage ist die nach den Antezedenzen der Arbeitszufriedenheit. Es werden hier drei unterschiedliche Ansätze diskutiert (Judge et al., 2001): Situationale, dispositionale und interaktionale Theorien. Situationale Theorien postulieren, dass Arbeitszufriedenheit aus der Tätigkeit oder den sie betreffenden Umgebungsfaktoren resultiert. Dispositionale Theorien gehen davon aus, dass Arbeitszufriedenheit zum Großteil durch die Persönlichkeit des Arbeitenden determiniert ist. Interaktionale Theorien nehmen schließlich ein wechselseitiges Zusammenspiel der Situation und der Persönlichkeit an. Zusammenfassend ziehen Judge und Kollegen das Fazit, dass die Arbeitszufriedenheit sowohl von der Arbeit selbst als auch durch die individuelle Persönlichkeit sowie dem Zusammenspiel beider Faktoren beeinflusst wird:

„... the nature of work people do, their individual personality, and the interaction between these two aspects, all influence job satisfaction“ (Judge, Parker, Colbert, Heller & Ilies, 2001, p. 43).

### 4.2.3 Freiwilliges Arbeitsverhalten:

#### Organizational Citizenship Behavior

Neben allgemeinen und berufsbezogenen Einstellungen gehört auch berufliche Leistung als objektives Maß zu den Kriterien der Erfolgserfassung organisationaler Sozialisation (Bauer et al., in press, 1998; Saks & Ashforth, 1997, s. auch Abb. 2.2, S. 16). Beruflichem Verhalten kam in der Sozialisationsforschung hingegen bisher eine untergeordnete Rolle zu. Saks und Ashforth (1997) fordern daher, mehr Aufmerksamkeit auf berufliche Verhaltensweisen als Indikatoren erfolgreicher organisationaler Sozialisation zu legen: „[...] more emphasis should be placed on behavioral outcomes. Other than job performance and turnover, few newcomer behaviors have been assessed in previous research“ (p. 261). Daher fordern sie zum Beispiel Organizational Citizenship Behavior (OCB) als einen Indikator beruflicher Adaption zu berücksichtigen: „For example, indicators of adjustment such as organizational citizenship behaviors and absenteeism would be useful“ (p. 261).

Organizational Citizenship Behavior fällt - neben anderen Konzepten - in den Bereich des freiwilligen Arbeitsengagements (Hertel, Bretz & Moser, 2000; Muck, 2006). Definitive Bestandteile von Organizational Citizenship Behavior sind nach Organ (1988) (1) freiwilliges Handeln nach eigenem Ermessen, (2) keine vertraglich garantierten Belohnungen und (3) ein Beitrag zur Effektivität der Organisation. Organizational Citizenship Behavior kann in Bezug auf das „Objekt“, dem gegenüber das Arbeitsengagement gezeigt wird, unterschieden werden (Turnley, Bolino, Lester & Bloodgood, 2003; Van Scotter & Motowidlo, 1996; Williams & Anderson, 1991; s. a. Coleman & Borman, 2000). So differenzieren Williams und Anderson (1991) zwischen Verhalten, das direkt hilfreich für spezifische Individuen ist, vor allem für Kollegen, und nur indirekt der Organisation zu Gute kommt (OCB-I), und Verhalten, von dem die Organisation direkt profitiert (OCB-O). Zum Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation zählen zum Beispiel eine überdurchschnittliche Arbeitsplatzanwesenheit oder das Ertragen weniger angenehmer Arbeitsumstände (Arbeiten im sommerlich heißen Büro ohne Murren). Sich um das Wohlbefinden von Kollegen kümmern, diese bei großem Arbeitsaufkommen zu unterstützen

oder das informelle Einweisen neuer Kollegen kennzeichnet Organizational Citizenship Behavior bezogen auf Kollegen. Da sich Organizational Citizenship Behavior auf Verhaltensweisen bezieht, die über die eigentlichen Rollenanforderungen eines Mitarbeiters hinaus gehen, kann es auch als *Extrarollen-Verhalten* bezeichnet werden (van Dyne, Cummings & Parks, 1995). Dies wird von so genanntem *Inrole-Verhalten* unterschieden (vgl. auch Katz, 1964; Katz & Kahn, 1978), welches sich auf Verhalten ableitet aus Zuständigkeitsregelungen und Tätigkeitsbeschreibungen bezieht und somit auch als *gefordertes Arbeitsverhalten* bezeichnet wird. Es handelt sich somit um die Erfüllung der festgeschriebenen Arbeitsaufgaben.

Ausgangspunkt für die Forschung zu Organizational Citizenship Behavior waren für Organ (1988) die Befunde zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Leistung (Staufenbiel, 2000). Organ (1988) versuchte den Widerspruch zwischen der Annahme eines hohen Zusammenhangs und den tatsächlichen Befunden einer geringen Korrelation dadurch zu erklären, dass Arbeitsleistung, so wie sie häufig gemessen wird (nämlich über objektive Indikatoren, z.B. Stückzahl produzierter Einheiten), nur in geringem Maße von den Mitarbeitern (und somit deren Arbeitszufriedenheit) beeinflusst werden kann. Daher stellt die Arbeitszufriedenheit auch das prominenteste und meist erforschte Antezedens des Organizational Citizenship Behavior dar. Der Einfluss der Arbeitszufriedenheit konnte metaanalytisch bestätigt werden (LePine, Erez & Johnson, 2002; Organ & Ryan, 1995). Aber auch weitere Konstrukte wie z. B. Fairness oder organisationale Bindung üben einen Einfluss auf Organizational Citizenship Behavior aus (LePine et al., 2002). Staufenbiel (2000) kritisiert allerdings, dass situationale Aspekte als Einflussgrößen auf Organizational Citizenship Behavior bisher nur in geringem Umfang untersucht wurden.

#### **4.2.4 Kriterien eines erfolgreichen Übergangs und einer erfolgreichen beruflichen Adaption - Fazit**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Lebenszufriedenheit als ein Aspekt subjektiven Wohlbefindens, die Arbeitszufriedenheit als eine berufliche affektive Einstellung sowie Organizational Citizenship Behavior als berufliches

Verhalten drei Indikatoren zur Bewertung der Bewältigung von Übergängen sowie einer erfolgreichen Sozialisation darstellen. Die Lebenszufriedenheit stellt ein häufig herangezogenes Kriterium erfolgreicher Entwicklung und Bewältigung von Lebensübergängen dar. Weiterhin wurde sie vielfältig in der Forschung zu persönlichen Zielen verwendet. Arbeitszufriedenheit, Organizational Citizenship Behavior und gefordertes Arbeitsverhalten sind distale Kriterien organisationaler Sozialisation, die in der Sozialisationsforschung im Rahmen der Bedeutung persönlicher Ziele eingesetzt wurden oder deren Einsatz empfohlen wurde. Insofern werden diese Kriterien in der vorliegenden Studie zur Bewertung eines erfolgreichen Übergangs und einer erfolgreichen beruflichen Adaption betrachtet.

### **4.3 Zusammenfassung der Untersuchungshypothesen**

In der vorliegenden Studie wird die Rolle der Zielbindung für berufliche Ziele nach dem Übergang von der Schule in den Beruf sowie innerhalb der ersten Monate im Beruf untersucht. Dabei wird davon ausgegangen, dass Berufseinsteiger ihre Ziele den Realisierungsbedingungen anpassen. Diese Anpassung hat wiederum einen Einfluss auf die berufliche Adaption. Der Anpassung der beruflichen Ziele kommt also eine vermittelnde Rolle zwischen den Realisierungsbedingungen und den Kriterien beruflicher Adaption zu. Kriterien einer erfolgreichen Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie der organisationalen Sozialisation sind subjektives Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit sowie Organizational Citizenship Behavior.

Die Hypothesen beziehen sich auf den Einfluss der Veränderung von Realisierbarkeit und Entschlossenheit auf subjektives Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Organizational Citizenship Behavior. Nachfolgend werden die oben skizzierten Mediationsmodelle formuliert. Das generelle Mediationsmodell zur beruflichen Adaption ist in Abbildung 4.2 dargestellt.

### 4.3.1 Anpassung der Veränderung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit

Aufgrund bisheriger Annahmen zu adaptiven Auswirkungen der Anpassung der Entschlossenheit persönlicher Ziele an die Gegebenheiten und verfügbaren Ressourcen (Brandtstädter, 2006; J. Heckhausen, 2000, s. Abschnitt 2.2.1, S. 20) und empirischen Befunden (Diener & Fujita, 1995; Wrosch et al., 2005, s. Abschnitt 3.4.4, S. 78) wird davon ausgegangen, dass eine Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele eine Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele nach sich zieht (s. Abb. 4.2):

**Hypothese 1:** Die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele. Eine Zunahme der Realisierbarkeit führt zu einer Steigerung der Entschlossenheit, eine Abnahme der Realisierbarkeit führt zu einer Verringerung der Entschlossenheit.

### 4.3.2 Auswirkungen sich verändernder Realisierbarkeit und Entschlossenheit auf die berufliche Adaption

Eine interindividuell unterschiedliche Veränderung der Konstrukte vorausgesetzt, werden im Folgenden die Modelle zum Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit auf die Kriterien formuliert. In den Modellen wird angenommen, dass die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens, der Arbeitszufriedenheit sowie des Organizational Citizenship Behaviors und der Erfüllung der festgeschriebenen Arbeitsaufgaben von der Veränderung der Realisierbarkeit beeinflusst wird (s. Abb. 4.2). Dieser Effekt wird über die Anpassung der Entschlossenheit vermittelt. Daher wird postuliert, dass die Veränderung der Entschlossenheit den Einfluss mediiert (s. Abb. 4.2). Eine notwendige Bedingung für die Annahme einer Mediation ist, dass der Prädiktor (Veränderung der Realisierbarkeit) einen Einfluss auf den Mediator ausübt. Diese Voraussetzung ist in Hypothese 1 enthalten. Zur vollständigen Überprüfung der Mediationsmodelle werden folgende Hypothesen geprüft.

### **Veränderung des subjektiven Wohlbefindens**

Es ist notwendig, dass Personen ausreichend Ressourcen zur Verwirklichung ihrer Ziele vorfinden. Günstige Bedingungen zur Realisierbarkeit der persönlichen Ziele haben einen Einfluss auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens (vgl. Brunstein, 1993, s. Abschnitt 3.3.3, S. 53). In diesem Modell wird angenommen, dass die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens von der Veränderung der Realisierbarkeit beeinflusst wird:

**Hypothese 2.1a:** Die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens. Eine Zunahme der Realisierbarkeit führt zu einer Steigerung des subjektiven Wohlbefindens, eine Abnahme der Realisierbarkeit führt zu einer Verringerung des subjektiven Wohlbefindens.

Weiter wird angenommen, dass sich eine Veränderung der Entschlossenheit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens auswirkt (Klinger, 1975, 1977; Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003, s. Abschnitt 3.4.3).

**Hypothese 2.2a:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens. Eine Zunahme der Entschlossenheit führt zu einer Steigerung des subjektiven Wohlbefindens, eine Abnahme der Entschlossenheit führt zu einer Verringerung des subjektiven Wohlbefindens.

Die Hypothese 1 sowie die Hypothesen 2.1a und 2.2a müssen erfüllt sein, um im vierten Schritt die Mediation direkt zu überprüfen.

**Hypothese 2.3a:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele mediiert den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung des subjektiven Wohlbefindens.

### **Veränderung der Arbeitszufriedenheit**

Die Arbeitszufriedenheit stellt als affektive Arbeitseinstellung einen weiteren Indikator für eine erfolgreiche Bewältigung des Übergangs sowie der erfolgreichen Sozialisation dar. Maier und Brunstein (2001) konnten in ihrer Studie zeigen, dass die Realisierbarkeit (zumindest für ein kurzes Intervall von vier Monaten) einen Einfluss auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit hat. Analog zu den Hypothesen zum subjektiven Wohlbefinden wird daher angenommen, dass die Veränderung der Realisierbarkeit ebenfalls einen Einfluss auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit hat. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass auch die Veränderung der Arbeitszufriedenheit von einer Veränderung der Entschlossenheit berufsbezogener Ziele abhängt. Sinkt die Entschlossenheit beruflicher Ziele, sinkt auch die Zufriedenheit mit der Arbeit. Schließlich wird auch hier eine Mediation des Zusammenhangs zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung der Arbeitszufriedenheit über die Veränderung der Entschlossenheit angenommen.

**Hypothese 2.1b:** Die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit. Eine Zunahme der Realisierbarkeit führt zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit, eine Abnahme der Realisierbarkeit führt zu einer Verringerung der Arbeitszufriedenheit.

Der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit wird in Hypothese 1 geprüft.

**Hypothese 2.2b:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit. Eine Zunahme der Entschlossenheit führt zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit, eine Abnahme der Entschlossenheit führt zu einer Verringerung der Arbeitszufriedenheit.

Im Anschluss an die Voraussetzungen der Mediation wird diese direkt überprüft.

**Hypothese 2.3b:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele mediiert den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung der Arbeitszufriedenheit.

#### **Freiwilliges und gefordertes Arbeitsverhalten**

Von Saks und Ashforth (1997) wird gefordert, auch Verhaltensmaße als Indikatoren der organisationalen Sozialisation zu berücksichtigen. Als ein Maß der beruflichen Anpassung ziehen die Autoren freiwilliges Arbeitsengagement (OCB) in Betracht. Die Forderung Saks und Ashforths (1997), OCB als Indikator einer erfolgreichen Sozialisation zu berücksichtigen, sowie die Forderung Staufeniels (2000), Arbeitsbedingungen als Einflussfaktor zu betrachten, berücksichtigend, wird in der vorliegenden Studie ebenfalls Organizational Citizenship Behavior als Indikator einer erfolgreichen Sozialisation herangezogen. Porter et al. (1975) postulieren, dass die Organisation den Berufseinsteigern Ressourcen bereitstellt. Es ist davon auszugehen, dass eine Veränderung der Möglichkeiten, die eigenen Ziele zu verwirklichen, einen Einfluss auf das freiwillige Arbeitsengagement hat. Personen, deren Bedingungen zur Verwirklichung ihrer Ziele sich positiv verändern, sollten sich vermehrt für ihr Unternehmen einsetzen. Ihr Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation, innerhalb derer die Berufseinsteiger die günstigen Bedingungen wahrnehmen, sollte ansteigen. Weiterhin ist davon auszugehen, dass auch eine Veränderung der Entschlossenheit, als Reaktion auf sich verändernde Realisierbarkeitsbedingungen, einen Einfluss auf das Organizational Citizenship Behavior hat. Disengagement, also eine Verringerung der Entschlossenheit, führt laut Klinger (1975, 1977) sowie Wrosch und Kollegen (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003) zu Stress und depressiver Stimmung. In einem solchen Fall sollte es für Berufseinsteiger schwierig sein, freiwilliges Arbeitsengagement zu zeigen. Daher ist auch beim Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation davon auszugehen, dass der Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung des Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation

durch eine Veränderung der Entschlossenheit vermittelt wird. Die Annahme, dass sich die Veränderung der Realisierbarkeit sowie der Entschlossenheit auf das freiwillige Arbeitsengagement auswirken, wird auch dadurch gestützt, dass Organizational Citizenship Behavior als abhängig von affektiven Arbeitseinstellungen konzipiert wurde. Somit wird angenommen, dass der Effekt, der für eine Veränderung des subjektiven Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit bedeutsam ist, auch Auswirkungen auf das Organizational Citizenship Behavior hat.

**Hypothese 2.1c:** Die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf die Organisation. Eine Zunahme der Realisierbarkeit führt zu einer Steigerung des OCB-O, eine Abnahme der Realisierbarkeit führt zu einer Verringerung des OCB-O.

Der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit wird in Hypothese 1 geprüft.

**Hypothese 2.2c:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele hat einen Einfluss auf die Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf die Organisation. Eine Zunahme der Entschlossenheit führt zu einer Steigerung des OCB-O, eine Abnahme der Entschlossenheit führt zu einer Verringerung des OCB-O.

Im Anschluss an die Voraussetzungen der Mediation wird diese direkt überprüft.

**Hypothese 2.3c:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele mediiert den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf die Organisation.

Auch die soziale Unterstützung persönlicher beruflicher Ziele hat einen Einfluss auf subjektives Wohlbefinden (siehe Abschnitt 3.3.4, S. 60). Da die Realisierbarkeit auch die Unterstützung der Ziele durch Kollegen/Vorgesetzte (Maier

& Brunstein, 2001) beinhaltet, ist davon auszugehen, dass auch das freiwillige Arbeitsengagement bezogen auf Kollegen von der Realisierbarkeit betroffen ist. Verschlechtern sich die Realisierbarkeitsbedingungen der Ziele eines Berufseinsteigers, so nimmt auch das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf Kollegen ab, die ja mit für die Veränderung der Realisierbarkeit verantwortlich sind. Daher ist davon auszugehen, dass sich eine Veränderung der Realisierbarkeit auch auf das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf Kollegen auswirkt. Auch im Fall des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf Kollegen wird aufgrund der gleichen Prozesse wie bei Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation davon ausgegangen, dass dieser Zusammenhang durch die Anpassung der Ziele an die Bedingungen vermittelt wird.

**Hypothese 2.1d:** Die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf Kollegen. Eine Zunahme der Realisierbarkeit führt zu einer Steigerung des OCB-I, eine Abnahme der Realisierbarkeit führt zu einer Verringerung des OCB-I.

**Hypothese 2.2d:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf Kollegen. Eine Zunahme der Entschlossenheit führt zu einer Steigerung des OCB-I, eine Abnahme der Entschlossenheit führt zu einer Verringerung des OCB-I.

**Hypothese 2.3d:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele mediiert den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf Kollegen.

Neben den positiven Auswirkungen von sich verändernden Realisierungsbedingungen auf das Arbeitsengagement sollte auch davon auszugehen sein, dass Personen, deren Bedingungen zur Zielverwirklichung sich verschlechtern, nicht nur verringertes *freiwilliges* Arbeitsengagement zeigen, sondern auch in einem weit geringerem Maße ihren *vorgeschriebenen* Arbeitsaufgaben nachkommen. Daher wird angenommen, dass eine Veränderung der Realisierbarkeit ebenfalls eine Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens nach sich zieht. Analog zu den Mediationsmodellen des Organizational Citizenship Behaviors ist auch in diesem Fall davon auszugehen, dass der Zusammenhang durch eine Veränderung der Entschlossenheit vermittelt wird.

**Hypothese 2.1e:** Die Veränderung der Realisierbarkeit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens. Eine Zunahme der Realisierbarkeit führt zu einer Steigerung des Arbeitsverhaltens, eine Abnahme der Realisierbarkeit führt zu einer Verringerung des Arbeitsverhaltens.

**Hypothese 2.2e:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele hat einen positiven Einfluss auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens. Eine Zunahme der Entschlossenheit führt zu einer Steigerung des Arbeitsverhaltens, eine Abnahme der Entschlossenheit führt zu einer Verringerung des Arbeitsverhaltens.

**Hypothese 2.3e:** Die Veränderung der Entschlossenheit persönlicher beruflicher Ziele mediiert den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens.

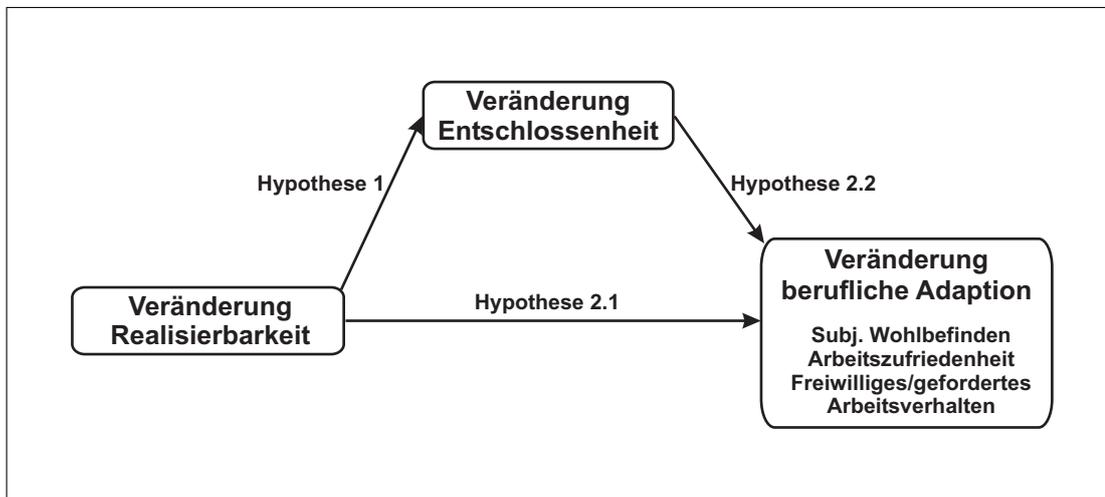


Abb. 4.2: Darstellung der Mediationsmodelle zur Auswirkung der Veränderung der Realisierbarkeit sowie der Entschlossenheit auf berufliche Adaption.

Teil II

# Empirische Studie

Die nachfolgenden Kapitel sollen aufbauend auf den in Teil I vorgestellten theoretischen Erörterungen empirisch das vorgestellte Modell zur Anpassung der Entschlossenheit persönlicher Ziele und deren Auswirkung auf die berufliche Adaption belegen. In einer längsschnittlichen Studie mit vier Messzeitpunkten soll bei Berufseinsteigern anhand der Analyse latenter Wachstumskurven die Mediation des Zusammenhangs zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und den Kriterien beruflicher Adaption durch die Entschlossenheit nachgewiesen werden.

Dazu wird im folgenden Kapitel die empirische Studie zur Überprüfung der Hypothesen vorgestellt. Dabei werden in Kapitel Fünf zuerst das Untersuchungsdesign, die Teilnehmer der Untersuchung sowie die Erhebungsinstrumente beschrieben. Im Anschluss daran erfolgt die Darstellung der Auswertungsmethode. In Kapitel Sechs werden die Ergebnisse zu den einzelnen Hypothesen dargestellt. Im abschließenden Kapitel Sieben erfolgt zuerst eine Zusammenfassung der Ergebnisse vor dem theoretischen Hintergrund. Danach werden Einschränkungen der Studie sowie weiterführende Forschungsfragen aufgrund der Befunde besprochen bevor anschließend praktische Empfehlungen gegeben werden. Die Arbeit schließt mit einem Resümee.

# 5

## Methode

In diesem Kapitel wird die Methode der empirischen Studie vorgestellt. Zuerst werden das Untersuchungsdesign und der Ablauf der Studie dargestellt. Anschließend erfolgt die Beschreibung der Untersuchungsteilnehmer. Danach wird ein Überblick über die Erhebungsinstrumente gegeben. Dabei wird ausführlich auf die Erfassung der persönlichen beruflichen Ziele eingegangen. Zum Abschluss erfolgt die Darstellung der Auswertungsmethoden, die zur Analyse der Haupthypothesen sowie zur Überprüfung der Voraussetzungen verwendet wurden.

## 5.1 Untersuchungsdesign

Um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zu beantworten, wurde eine Längsschnittstudie mit vier Messzeitpunkten über einen Zeitraum von 40 Wochen durchgeführt. Das erste Jahr nach dem Berufseintritt wird als die wichtigste Phase der organisationalen Sozialisation angesehen (Bauer & Green, 1994; Fisher, 1986). Der gewählte Untersuchungszeitraum orientiert sich an den Intervallen, die in bisherigen Studien zur organisationalen Sozialisation verwendet wurden (z.B. Maier & Brunstein, 2001), so dass nach dem Berufseintritt (in der Regel zum 01. August bzw. 01. September) ein Zeitraum von acht Monaten betrachtet wird. Um auch kurzfristige Veränderungen zu erfassen, wurden die Intervalle im Beruf so gewählt, dass sie etwas kleiner waren als die üblicherweise in Studien zur organisationalen Sozialisation verwendeten Intervalle von drei bis vier Monaten (Bauer et al., 1998). Das Studiendesign ist in Abbildung 5.1 dargestellt.

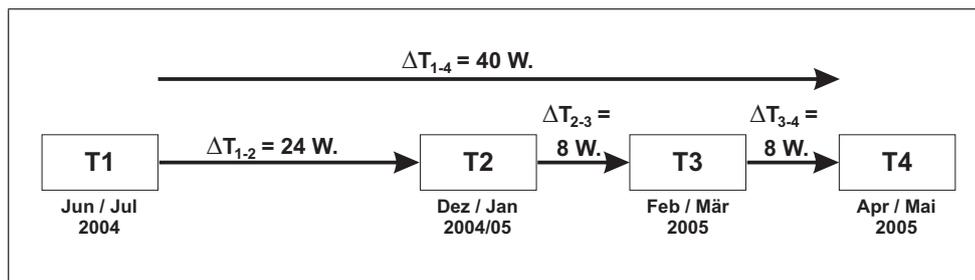


Abb. 5.1: Darstellung des Studiendesigns.

Im April 2004 wurden eine Höhere Handelsschule und acht Realschulen in Nordrhein-Westfalen angesprochen und um ihre Mithilfe gebeten. In persönlichen Gesprächen mit den Direktorinnen und Direktoren wurde das Forschungsvorhaben geschildert. Alle angesprochenen Schulen erklärten sich bereit, an der Untersuchung teilzunehmen. Die erste Datenerhebung fand Anfang Juni (Höhere Handelsschule) und Anfang Juli (Realschulen) im Klassenverband während der Unterrichtszeit in den Räumen der jeweiligen Schule statt. Befragt wurden nur Schüler, die zum Zeitpunkt der ersten Befragung bereits die Zusage zu einem Ausbildungsplatz hatten, den sie nach Beendigung des Schuljahres

antreten. Im Rahmen der Erhebung wurden die Schüler kurz über das Forschungsvorhaben informiert. Anschließend wurde der erste Fragebogen ausgeteilt. Der Untersuchungsleiter war die gesamte Zeit anwesend und stand für Fragen zur Verfügung. Die weiteren Befragungen liefen postalisch ab: Den Teilnehmern wurden die Fragebögen nach Hause geschickt. Dabei wurden zu jedem Messzeitpunkt alle Teilnehmer angeschrieben, die an der ersten Erhebung teilgenommen hatten. Nach Ablauf der Frist zum Ausfüllen der Bögen (ca. zwei Wochen ab Erhalt der Bögen) wurden die Teilnehmer, deren Bögen noch nicht eingegangen waren, telefonisch kontaktiert und an die Fragebögen erinnert.

An der ersten Befragung nahmen 239 Schülerinnen und Schüler teil. Fünf Teilnehmer entschieden sich nach der Instruktion, an der Befragung nicht teilzunehmen. Die Daten von 17 Teilnehmern konnten nicht verwendet werden, da sie weniger als zwei Ziele angaben. Weitere 13 Teilnehmer wurden aufgrund zu vieler fehlender Werte ausgeschlossen. Dies resultierte in 209 verwertbaren Datensätzen zum ersten Messzeitpunkt. Beim zweiten Messzeitpunkt schickten 121 Teilnehmer ihren komplett ausgefüllten Bogen zurück. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 57.9%. Sechs Teilnehmer wurden auf Grund von missing-data-Analysen ausgeschlossen. Bei der dritten Erhebung schickten 123 Teilnehmer (Rücklaufquote 58.9%) ihren Fragebogen zurück. Nach missing-data-Analysen wurden acht Teilnehmer ausgeschlossen. Bei der vierten Erhebung wurden 103 Fragebögen (Rücklaufquote 49.3%) von den Teilnehmern ausgefüllt und zurückgeschickt. Es wurden acht Teilnehmer auf Grund von missing-data-Analysen ausgeschlossen.

Insgesamt können die Daten von 141 Teilnehmern für die Analysen verwendet werden, was einer Gesamtrücklaufquote von 67.5% entspricht. Diese Personen haben an mindestens zwei Erhebungen vollständig teilgenommen. Diese Rücklaufquote liegt deutlich über den üblicherweise in längsschnittlichen Studien zu Berufseinsteigern zu findenden Rücklaufquoten (Bauer, Erdogan, Liden & Wayne, 2006). Von den 141 Teilnehmern haben 27 (19.1%) Personen an zwei, 44 (31.2%) Personen an drei und 70 (49,7%) Personen an allen vier Befragungen teilgenommen. In dem Hauptdatensatz sind 115 T2-Datensätze, 115 T3-Datensätze sowie 95 T4-Datensätze enthalten. Alle Analysen beziehen sich, soweit nicht anders kenntlich gemacht, auf die Stichprobe mit 141 Teilnehmern.

## 5.2 Untersuchungsteilnehmer

Die Stichprobe bestand aus 141 Schülern in ihrem letzten Schuljahr der Realschule bzw. Höheren Handelsschule. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer zum ersten Messzeitpunkt betrug 16.67 Jahre ( $SD = 1.09$  Jahre). Insgesamt nahmen mehr Frauen (52.5 %) an der Untersuchung teil. Die Mehrzahl der Teilnehmer befand sich zum ersten Messzeitpunkt in der Realschule (80,0 %). In Tabelle 5.1 sind die demografischen Merkmale der Teilnehmer nach Schulabschlüssen aufgelistet. Die beiden Gruppen unterschieden sich nicht hinsichtlich der Verteilung des Geschlechts ( $\chi^2(1) = 0.25, n.s.$ ). Allerdings war die Gruppe der Höheren Handelsschüler naturgemäß älter ( $t(139) = -13.33, p < .001$ ).

Die Ausbildungsberufe der Teilnehmer waren sehr breit gefächert. Tabelle 5.2 gibt einen Überblick über die Häufigkeiten in einzelnen Berufskategorien. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die meisten Teilnehmer ihre Ausbildung in einem Dienstleistungsberuf (z.B. Bürokaufmann/-frau, Arzthelfer/in) begannen, gefolgt von Fertigungsberufen (z.B. Industriemechaniker/in, Bauzeichner/in). Die Schulform steht in Zusammenhang mit der Wahl des Ausbildungsberufs: Kein Untersuchungsteilnehmer der Höheren Handelsschule begann seine Ausbildung in einem Fertigungs- oder Technischen Beruf und lediglich ein Teilnehmer

Tab. 5.1: Soziodemografische Daten der Untersuchungsteilnehmer

	Schulform		Total
	Realschule <sup>a</sup>	Höhere Handelsschule <sup>b</sup>	
Alter			
<i>M (SD)</i>	16.27 (0.54)	18.33 (1.24)	16.67 (1.09)
Min – Max	15 – 18	15 – 21	15 – 21
Geschlecht			
weiblich	59 (51.8 %)	15 (55.6 %)	74 (52.5 %)
männlich	55 (48.2 %)	12 (44.4 %)	67 (47.5 %)

Anmerkung.  $N = 141$ . <sup>a</sup> $N = 114$ ; <sup>b</sup> $N = 27$ .

Tab. 5.2: Klassifikation der Ausbildungsberufe

Ausbildungsberuf <sup>a</sup>	Häufigkeit	
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau	3	(2.10)%
Fertigungsberufe	41	(29.10)%
Technische Berufe	9	(6.40)%
Dienstleistungsberufe	88	(62.40)%

Anmerkung.  $N = 141$ .

<sup>a</sup>Klassifizierung der Berufe (Statistisches Bundesamt, 1992).

in der Tierwirtschaft ( $\chi^2(3) = 639,38, p < .001$ ). Eine Auflistung aller Berufe findet sich in Anhang A (Abb. A.1). Da es vorkommt, dass Auszubildende ihren Beruf innerhalb der ersten Wochen wechseln, wurde der Beruf auch zum zweiten Messzeitpunkt erhoben. Keiner der Untersuchungsteilnehmer gab an, seinen Ausbildungsberuf oder sein Unternehmen gewechselt zu haben.

Die Systematik des Stichprobenausfalls vom ersten auf die weiteren Messzeitpunkte wurde für die Variablen Alter, Geschlecht und Schulform sowie die Lebenszufriedenheit überprüft. Es wurde überprüft, ob sich die Personen, die nach der ersten Erhebung in der Schule ausgeschieden waren, von denen unterscheiden, die bei zwei, drei oder allen vier Messzeitpunkten teilgenommen haben. Für Alter und Lebenszufriedenheit als kontinuierliche Variablen wurden t-Tests durchgeführt, Geschlecht und Schulform wurden mit dem  $\chi^2$ -Unabhängigkeitstest überprüft. In Bezug auf die Lebenszufriedenheit und die Verteilung des Geschlechts zeigten sich keine Unterschiede zwischen den vorzeitig ausgeschiedenen Personen und denen, die an weiteren Messzeitpunkten teilgenommen hatten ( $ps > .05$ ). Allerdings zeigten die Analysen, dass die vorzeitig ausgeschiedenen Personen ( $\bar{x} = 17.13$ ) älter waren als die, die an zwei ( $\bar{x} = 16.63; t(93) = 2.00, p < .05$ ), drei ( $\bar{x} = 16.64; t(110) = 2.56, p < .05$ ) oder allen vier ( $\bar{x} = 16.70; t(136) = 2.17, p < .05$ ) Erhebungen teilgenommen hatten. In Bezug auf die Verteilung der Schulform zeigte sich, dass unter den Personen, die an zwei Erhebungen teilgenommen hatten, weniger Schüler der Höheren Handelsschule waren im Vergleich zu Realschülern als bei den vor-

zeitig ausgeschiedenen ( $\chi^2(1) = 17.50, p < .01$ ). In Bezug auf die Personen, die an drei oder allen vier Erhebungen teilgenommen haben, zeigten sich keine Unterschiede in der Verteilung über die Schulform.

### 5.3 Erhebungsinstrumente

Die Ziele und Konstrukte wurden mit Fragebögen im Selbstreport erfasst. Diese Art der Datenerfassung wird als valide Methode erachtet, wenn es um die Erfassung von Einschätzung der Tätigkeit von Personen selber geht (Bauer & Green, 1994). Am ersten Messzeitpunkt wurden die Fragebögen persönlich ausgegeben. Zu den weiteren Messzeitpunkten wurden den Teilnehmern die Fragebögen zugeschickt.

#### 5.3.1 Erhebung und Einschätzung der persönlichen beruflichen Ziele

Die persönlichen beruflichen Ziele der Teilnehmer wurden zum ersten Messzeitpunkt erhoben. Dabei wurde die schon erwähnte idiographisch-nomothetische Erhebungsmethode verwendet (s. S. 45). Aufgrund des „einzigartigen Zielmusters“ (Porter et al., 1975, s. S. 32) bietet sich diese Methode an. Sie wurde in verschiedenen Studien erfolgreich zur Erhebung von persönlichen Zielen eingesetzt (z. B. Brunstein, 1993, 2001; Maier & Brunstein, 2001).

Zu Beginn der Erhebung wurde den Teilnehmern erklärt, was unter dem Begriff der *beruflichen Anliegen* zu verstehen ist. Dabei wurden berufliche Anliegen definiert als „Ziele, Anliegen, Vorhaben und Bestrebungen, mit denen Sie sich schon beschäftigt haben und die Sie im ersten Jahr in Ihrer Berufsausbildung erreichen wollen. Dabei soll es um Anliegen gehen, die Sie selber verwirklichen wollen und nicht um Anliegen, die Ihr Chef oder Ihre Kollegen von Ihnen erwarten.“ Da der Fokus auf der Veränderung der Ziele liegt, wurden die Teilnehmer angehalten, langfristige Anliegen zu nennen im Gegensatz zu einzelnen Handlungen auf dem Weg zu einem Anliegen. Den Teilnehmern wurden verschiedene Inhaltsbereiche (Wissenserwerb, Ausbildung, Kollegen, Vorgesetzte, etc.) an die Hand gegeben, auf die sich die Anliegen beziehen können.

Die Teilnehmer wurden gebeten, ihre drei wichtigsten beruflichen Ziele zu nennen und auf einem beigelegten Anliegenbogen zu notieren (*idiographischer Teil*). Dazu sollten sie den Satz „Ich möchte im ersten Ausbildungsjahr...“ vervollständigen und das Ziel in ein bis zwei weiteren Sätzen erläutern. Anschließend vergaben die Teilnehmer für jedes Ziel ein Schlagwort und übertrugen dieses in den Fragebogen. Dort schätzten sie jeweils ihre Entschlossenheit für das Ziel und die Realisierbarkeit des Ziels ein (*nomothetischer Teil*). Die Items stammen aus der Studie von Brunstein (2001).

**Entschlossenheit.** Die Dimension Entschlossenheit bezieht sich auf vier Bereiche, die jeweils mit einem Item erfasst wurden:

Anstrengung	Auch wenn es mich sehr viel Anstrengung kosten sollte, werde ich alles tun, um dieses Anliegen zu erreichen.
Verbindlichkeit	Dieses Anliegen will ich unter keinen Umständen aufgeben.
Initiierung	Ich kann es kaum erwarten, etwas für dieses Anliegen zu tun.
Identifikation	Mit diesem Anliegen identifiziere ich mich voll und ganz.

**Realisierbarkeit.** Die Dimension Realisierbarkeit bezieht sich auf sechs Bereiche, die jeweils mit einem Item erfasst wurden:

Anregung	Mein Alltag ist voller Anregungen, etwas für dieses Anliegen zu tun.
Gelegenheit	Mein Alltag bietet viele Gelegenheiten, um etwas für die Verwirklichung dieses Anliegens zu tun.
Kontrolle	Die Verwirklichung dieses Anliegens hängt von Umständen ab, die ich nicht beeinflussen kann. (revers kodiert)

Gestaltbarkeit	Ich kann meine Lebenssituation so gestalten, dass sie für die Verwirklichung dieses Anliegens besonders günstig ist.
Inform. Unterstützung	Aus meinen Kontakten zu anderen Menschen erhalte ich viele Ideen, wie ich dieses Anliegen verwirklichen kann.
Soziale Ermutigung	Andere Menschen ermutigen mich, etwas für dieses Anliegen zu tun.

Die Beantwortung der Items erfolgte auf einer fünfstufigen Skala (Likert-Typ mit einem Wertebereich von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*)).

Bei den weiteren Erhebungen wurde den Teilnehmern ihr Anliegenbogen wieder mitgeschickt. Die Teilnehmer wurden gebeten, das jeweilige Schlagwort in den Fragebogen zu übertragen und ihre Ziele erneut auf den oben genannten Dimensionen einzuschätzen.

Mittels einer konfirmatorischen Faktorenanalyse wurde für jeden Messzeitpunkt die zweifaktorielle Struktur überprüft. Der Fit für das Zweifaktorenmodell (Entschlossenheit und Realisierbarkeit) war gut bis akzeptabel:

T1:  $\chi^2(34) = 51.79, p < .05, \chi^2/df = 1.52, GFI = .93, TLI = .94, RMSEA = .061$ ;

T2:  $\chi^2(34) = 54.80, p < .05, \chi^2/df = 1.61, GFI = .91, TLI = .95, RMSEA = .073$ ;

T3:  $\chi^2(34) = 86.35, p < .001, \chi^2/df = 2.54, GFI = .87, TLI = .87, RMSEA = .116$ ;

T4:  $\chi^2(34) = 69.82, p < .001, \chi^2/df = 2.05, GFI = .88, TLI = .92, RMSEA = .106$ .

Alle Items luden signifikant auf dem jeweiligen Faktor ( $ps < .05$ ). Die mittlere Itemladung über alle Zeitpunkte war für Entschlossenheit .73 und für Realisierbarkeit .62. Ein Vergleich zwischen dem postulierten 2-Faktorenmodell und einem 1-Faktorenmodell zeigte, dass die 2-Faktorenlösung für jeden Messzeitpunkt signifikant besser war (T1:  $\Delta\chi^2(1) = 82.68, p < .001$ ; T2:  $\Delta\chi^2(1) = 22.31, p < .001$ ; T3:  $\Delta\chi^2(1) = 52.49, p < .001$ ; T4:  $\Delta\chi^2(1) = 78.38, p < .001$ ).

### 5.3.2 Kriterien beruflicher Adaption

**Subjektives Wohlbefinden.** Das subjektive Wohlbefinden wurde mit der deutschen Version (Maier, 2001) der *satisfaction with life scale* von Diener et al. (1985) erhoben. Diese Skala zur Erfassung der Lebenszufriedenheit wird vielfach zur Erhebung des Subjektiven Wohlbefindens im organisationspsychologischen Kontext eingesetzt (z. B. Aziz & Zickar, 2006; Rau, 2006). Die Skala besteht aus fünf Items mit einem Wertebereich von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*).

**Arbeitszufriedenheit.** Die Arbeitszufriedenheit wurde mit einer Kurzfassung des *Arbeitsbeschreibungsbogens* (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978) erfasst. Mit diesem Instrument werden sieben verschiedene Facetten der Arbeitszufriedenheit mit jeweils einem Item erhoben: Beziehung zu Kollegen, Beziehung zum Vorgesetzten, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten und Bezahlung (s. a. Warr, 1999). Die Beantwortung erfolgte auf einer 7-stufigen Kuninskala mit einem Wertebereich von 1 (*sehr unzufrieden*) bis 7 (*sehr zufrieden*). Brief und Roberson (1989) konnten zeigen, dass die Kuninskala mit ihren Gesichtern sowohl kognitive als auch den affektive Aspekte der Arbeitszufriedenheit am besten berücksichtigt.

**Freiwilliges und gefordertes Arbeitsverhalten.** Zur Erhebung des freiwilligen Arbeitsverhaltens der Mitarbeiter wurde das Organizational Citizenship Behavior mit einer deutschen Adaption der Items von Turnley et al. (2003) erfasst. Dabei wurde zum einen Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation (OCB-O) sowie bezogen auf Kollegen (OCB-I) erhoben. Zum anderen wurde erhoben, inwieweit die Mitarbeiter ihren festgeschriebenen Arbeitsaufgaben (gefordertes Arbeitsverhalten) nachkommen. Jede Facette des Arbeitsverhaltens wurde mit jeweils sechs Items auf einer 5-stufigen Skala mit einem Wertebereich von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft völlig zu*) erfasst.

Da es sich bei dem Instrument um eine Übersetzung handelt, wurde für jeden Messzeitpunkt die postulierte Dreifaktorenstruktur des freiwilligen und geforderten Arbeitsverhaltens mit einer konfirmatorischen Faktorenanalyse über-

prüft. Die Fit-Indizes für die Dreifaktorenlösung waren über die drei Messzeitpunkte hinweg akzeptabel:

T2:  $\chi^2(113) = 196.10, p < .001, \chi^2/df = 1.74, GFI = .83, TLI = .82, RMSEA = .080$ ;

T3:  $\chi^2(113) = 149.05, p < .05, \chi^2/df = 1.32, GFI = .86, TLI = .93, RMSEA = .053$ ;

T4:  $\chi^2(113) = 134.66, p > .05, \chi^2/df = 1.19, GFI = .86, TLI = .96, RMSEA = .045$ .

Die Fit-Indizes entsprechen in etwa denen von Turnley et al. (2003). Die Analyse offenbarte relativ hohe Fehlerkorrelationen zwischen drei Itempaaren (OCB-O: Item 1-Item 3; OCB-I: Item 4-Item 6; gefordertes Arbeitsverhalten: Item 5-Item 6). Ein Grund dafür können inhaltliche Überlappungen sein. Byrne (2004) folgend wurden daher Fehlerkorrelationen zwischen den Items zugelassen. Genau wie in der Studie von Turnley et al. (2003) luden alle Items signifikant auf dem jeweiligen Faktor ( $ps < .05$ ). Des Weiteren wurde für jeden Messzeitpunkt das 3-Faktorenmodell mit einem 1-Faktorenmodell verglichen. Das 3-Faktorenmodell wies jeweils einen signifikant besseren Fit auf (T2:  $\Delta\chi^2(3) = 84.34, p < .001$ ; T3:  $\Delta\chi^2(3) = 26.30, p < .001$ ; T4:  $\Delta\chi^2(3) = 69.91, p < .001$ ).

Eine Auflistung der Instrumente mit den Items ist in Anhang B abgedruckt.

## 5.4 Auswertungsmethode

*How should we measure „change“?* Diese Frage beschäftigte Cronbach und Furby (1970) bereits vor über 30 Jahren. Mit düsteren Aussichten: Cronbach und Furby kamen zu dem Schluss, dass Forscher, die Veränderungen analysieren wollen, „... be better advised to frame their question in other ways.“ (p. 80). Heutzutage stellt die Veränderungsmessung jedoch kein Problem mehr da (Singer & Willett, 2003). Aktuell werden in Studien zur Analyse von Veränderungen meistens Regressionsanalysen (*Wave-on-Wave regression*) verwendet (Singer & Willett, 2006). Dabei kommt üblicherweise die Multiple Regression zum Einsatz, wobei in einem ersten Schritt die abhängige Variable zu einem früheren Zeitpunkt (meist T1) kontrolliert (auspartialisiert) wird. Solche - auch in der aktuellen Organisationspsychologie noch angewendeten (z.B. Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005) - Regressionsanalysen sind allerdings nicht in der Lage,

Veränderungen adäquat zu erfassen (Karney & Bradbury, 1995; Rogosa, 1988, 1995; Rogosa, Brandt & Zimowski, 1982). Zum einen werden die Regressionsparameter als für die Gesamtstichprobe (bzw. die Population) gültig erachtet (Renkl & Gruber, 1995). Die individuelle Betrachtung wird außer Acht gelassen. Zum anderen handelt es sich quasi um die Analyse *mehrerer* Zweizeitpunkt-Erhebungen. Zwei Zeitpunkte bieten aber nur begrenzte Möglichkeit zur Analyse von Veränderungen: So wird der Verlauf nicht näher betrachtet (Rogosa, 1995; Singer & Willett, 2006). Rogosa et al. (1982) geben für die Analyse von Veränderungsprozessen daher folgendes Motto aus: „Two waves of data are better than one, but maybe not much better“ (p. 744).

Die Methode der Wahl zur Erfassung und Analyse von Veränderungen stellt die Analyse latenter Wachstumskurven dar (Singer & Willett, 2003, 2006). Zwar findet in der Sozialisationsforschung die Analyse latenter Wachstumskurven zur Messung von Veränderungen vereinzelt Anwendung (z. B. Chan & Schmitt, 2000; Lance et al., 2000). Allerdings werden vielfach weitere längsschnittliche Studien gefordert (Saks & Ashforth, 1997), sowie die Auswertung mittels latenter Wachstumskurven (Bauer et al., in press).

Um latente Wachstumsanalysen berechnen zu können, müssen spezielle Voraussetzungen gegeben sein (Bliese & Ployhart, 2002; Chan, 1998). Auf diese wird im Folgenden eingegangen. Um die Veränderung der Prädiktoren und Kriterien sowie deren Beziehung zu bestimmen, werden latente Wachstumsanalysen mit multilevel random coefficient-Modellen berechnet. Diese werden im Anschluss an die Voraussetzungen dargestellt. Da bei den Hypothesen Mediationseffekte angenommen werden, wird abschließend auf die Analyse von Mediationsmodellen eingegangen. Eingangs wird zunächst kurz auf Voraussetzungen eingegangen, die speziell bei der simultanen Analyse mehrerer persönlicher Ziele eine Rolle spielen.

Für die verschiedenen Analysen wurden unterschiedliche Softwarepakete je nach Art der Analysen verwendet. Soweit nicht anders angegeben, wurde das Softwarepaket SPSS 12 (SPSS Inc., 2003) verwendet.

Bei konfirmatorischen Faktorenanalysen werden gemäß Bollen (1989) sowie Hu und Bentler (1998, 1999) unterschiedliche Fitindizes herangezogen, um die

Modellpassung zu bestimmen. Berichtet werden  $\chi^2(\text{df})$ ,  $\chi^2/\text{df}$ , der Goodness of Fit-Index (GFI; Jöreskog & Sörbom, 1984), der Tucker-Lewis-Index (TLI; Tucker & Lewis, 1973) sowie der Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA; Steiger, 1990). Zur Interpretation der Indizes wird den Empfehlungen von Schermelleh-Engel, Moosbrugger und Müller (2003) gefolgt. Der Wertebereich des TLI ist nicht auf das Intervall von Null bis Eins begrenzt und kann auch größere Werte annehmen (Bentler & Bonett, 1980). Bei Modellvergleichen zwischen verschachtelten Modellen wird der  $\Delta\chi^2$ -Wert herangezogen (Medsker, Williams & Holahan, 1994). Bei einem signifikanten Unterschied zeigt das Modell mit dem geringeren  $\chi^2$ -Wert eine bessere Modellpassung. Unterscheiden sich die Modelle nicht, sollte das sparsamere Modell herangezogen werden.

#### 5.4.1 Aggregation der persönlichen Ziele

Analog zu bisherigen Studien im Bereich der Zieleforschung wurden die Skalenwerte für Entschlossenheit sowie Realisierbarkeit über die drei Ziele aggregiert (Brunstein, 1993, 1999, 2001; Brunstein et al., 1996; Maier & Brunstein, 2001). Allerdings wurde in bisherigen Studien nicht überprüft, inwieweit dies gerechtfertigt ist. Um die Aggregation zu rechtfertigen, müssen die Einschätzungen der Ziele einigermaßen übereinstimmen. Eine solche Konsistenz oder Homogenität kann anhand der Intraklassenkorrelation (ICC) überprüft werden (Lüdtke & Trautwein, in press). Des Weiteren stellt laut R. D. Brown und Hauenstein (2005) der  $r_{wg}$ -Koeffizient von James, Demaree und Wolf (1984, 1993) die am häufigsten verwendete Statistik zur Übereinstimmungsprüfung dar. Ursprünglich werden diese Koeffizienten verwendet, um Interraterübereinstimmung anzugeben (James et al., 1984). Sie können aber auch zur Analyse von Übereinstimmung allgemein verwendet werden.

Berechnet wurde die ICC(1,1), bei der die Zieledimension (Entschlossenheit oder Realisierbarkeit) aus den Dimensionen jedes Ziels (Ziel A, Ziel B, Ziel C) bestimmt wird. Dies entspricht dem *one-way random*-Modell in SPSS. Als weitere Statistik wurden die  $F$ -Werte einer einfaktoriellen Varianzanalyse bestimmt. Diese geben bei hohen  $F$ -Werten an, dass ein größerer Teil der Varianz zwischen den Personen im Vergleich zur Varianz zwischen den Zielen aufge-

klärt wird. Abschließend wurden die durchschnittlichen  $r_{wg}$ -Koeffizienten für die beiden Zieledimensionen pro Messzeitpunkt berechnet. Koeffizienten, die unterhalb des Wertebereichs ( $0 \leq r_{wg} \leq 1.00$ ) lagen, wurden auf Null gesetzt (Lindell & Brandt, 1999).

Wie Bono und Judge (2003b) angeben, existieren keine allgemein anerkannten Grenzwerte für den ICC-Koeffizienten, die eine Aggregation rechtfertigen. Allerdings werden in der organisationspsychologischen Forschung selten Werte von .30 überschritten (Bono & Judge, 2003b). Für  $r_{wg}$  wird eine Grenze von .70 angegeben, ab der eine Aggregation gerechtfertigt ist (George, 1990). Die  $F$ -Werte werden auf Signifikanz getestet.

#### 5.4.2 Voraussetzungen latenter Wachstumskurvenanalysen

Die Analyse latenter Wachstumskurven ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft. So muss die Messinvarianz der analysierten Konstrukte gewährleistet sein. Des Weiteren betseht bei Konstrukten, die über die Zeit hinweg innerhalb einer Person gemessen werden, eine gewisse Abhängigkeit. Bei einer solchen Nicht-Unabhängigkeit (*non-independence*) müssen Analysemethoden verwendet werden, die dies berücksichtigen. Weiterhin sollte die Art der Fehlerstruktur bei der Modellanalyse berücksichtigt werden. Abschließend muss getestet werden, ob die Variabilität der Wachstumsparameter gegeben ist.

Das Prüfen der Voraussetzungen ist an das von Bliese und Ployhart (2002) beschriebene Vorgehen angelehnt. Zusätzlich wird die Messinvarianz der Konstrukte überprüft. Auf den Vergleich unterschiedlicher Modelle des zeitlichen Verlaufs wird verzichtet, da ein linearer Verlauf der Konstrukte angenommen wird. Wenn keine spezifischen Annahmen über die Art des Verlaufs bestehen, sollte diese konservative Art der Veränderungsmessung verwendet werden (Roberts & Chapman, 2000).

#### Messinvarianz der Konstrukte

Die *Messinvarianz* (auch als *Äquivalenz* bezeichnet) der untersuchten Konstrukte ist eine notwendige Voraussetzung zur Analyse latenter Wachstumsmodelle, da sie zeigt, dass es zu keiner Bedeutungsverschiebung der Konstrukte

im Zeitverlauf gekommen ist (Meredith & Horn, 2001; Vandenberg & Lance, 2000). Sobald Messinvarianz nicht gewährleistet ist, ist es nicht sinnvoll, Veränderungen mit Wachstumsmodellen abzubilden und zu interpretieren (Chan, 1998). Aus diesem Grund muss Messinvarianz vor der Modellierung latenter Wachstumsmodelle nachgewiesen werden.

Von der Äquivalenz der Konstruktmessung über die Zeit hinweg kann dann gesprochen werden, wenn sowohl *konfigurale* Messinvarianz als auch *faktorielle* Invarianz gewährleistet ist (Chan, 1998). Konfigurale Invarianz ist gegeben, wenn zu jedem Messzeitpunkt die gleiche Anzahl an Faktoren mit den gleichen Items vorliegt. Von faktorieller Invarianz wird zusätzlich dann gesprochen, wenn sich auch die Faktorladungen nicht unterscheiden. Bei Vorliegen sowohl konfiguraler als auch faktorieller Invarianz kann davon ausgegangen werden, dass sich die erfassten Konstrukte nicht über die Zeit hinweg verändert haben.

Die konfigurale Invarianz wurde mit konfirmatorischen Faktorenanalysen für jedes Konstrukt überprüft. Zuerst wurde überprüft, ob die postulierten Modelle für jeden Messzeitpunkt hinreichend gute Fitwerte liefern. Zweitens wurde bei Konstrukten, die sich aus mehreren Faktoren zusammensetzen, das postulierte Modell gegen weitere sinnvolle, zumindest aber gegen ein Einfaktorenmodell getestet.

Zur Überprüfung der faktoriellen Invarianz wurden ebenfalls konfirmatorische Faktorenanalysen herangezogen. Zur Analyse von Messinvarianz bei längsschnittlichen Daten kann entweder eine Multigruppenanalyse (*multigroup, multisample*) oder die Modellierung der Zeitpunkte in einer Kovarianz-Matrix verwendet werden (Chan, 1998; Vandenberg & Lance, 2000). In der vorliegenden Arbeit wird eine Multigruppenanalyse verwendet. Die Teilnehmer für jeden Zeitpunkt wurden dabei als einzelne Gruppen definiert. In Multigruppenanalysen wurde das Modell dann für die Gruppen simultan angepasst. Diese Methode stellt die häufigste Methode zur Überprüfung der Invarianz da (Vandenberg & Lance, 2000). Im Bereich der organisationalen Sozialisation haben Vandenberg und Self (1993) die Multigruppenanalyse zur Analyse der Messinvarianz herangezogen. Der Vorteil dieser Methode im Gegensatz zu dem von Chan (1998) dargestellten Vorgehen, bei dem die Zeitpunkte in einem Modell modelliert

werden, besteht zum einen darin, dass eine unterschiedliche Anzahl von Teilnehmern pro Zeitpunkt erlaubt ist. Der zweite Vorteil ist der, dass weniger Effekte geschätzt werden müssen. Somit kann in diesem Fall auf die Verwendung von *parcels* (Bandalos & Finney, 2001) verzichtet werden. In der vorliegenden Arbeit wurden im ersten Schritt die Faktorladungen über die Gruppe hinweg frei geschätzt. Dieses Modell wurde in einem zweiten Schritt mit einem Modell verglichen, in dem die Faktorladungen über die Gruppen gleichgesetzt wurden (vgl. Chan, 1998). Des Weiteren wurden die Varianzen der Konstrukte zwischen den Gruppen gleichgesetzt als zusätzlicher Test der Beta-Veränderung (Vandenberg & Lance, 2000). Wenn sich die Modelle über die Gruppen nicht signifikant unterscheiden, kann von Invarianz gesprochen werden.

Die Analysen wurden mit AMOS 6.0 durchgeführt (Arbuckle, 2006). Zwar wird die Multigruppenanalyse häufig zur Analyse der Invarianz genutzt, AMOS findet dabei allerdings wenig Anwendung. Byrne (2004) zieht über die Verwendung von AMOS zur Analyse von Invarianz via Multigruppenanalyse das Fazit „A road less traveled“ (p. 272) und stellt das Vorgehen dar (Byrne, 2001, 2004). Der Modellvergleich wurde über den  $\chi^2$ -Test vorgenommen.

### **Nicht-Unabhängigkeit**

Da bei längsschnittlichen Daten eine Person Angaben zu mehreren Messzeitpunkten macht, kann man davon ausgehen, dass die Antworten nicht unabhängig voneinander sind. Die *Nicht-Unabhängigkeit* (*non-independence*) gibt an, inwieweit die Werte für verschiedene Messzeitpunkte einer Person voneinander abhängig sind (Bliese, 2000). Es kann angenommen werden, dass die Werte einer Person eine hohe Nicht-Unabhängigkeit aufweisen. Die Höhe der Nicht-Unabhängigkeit wird über die Intraklassen-Korrelation (ICC) bestimmt (Bliese, 2000). Ein ICC-Wert von Null gibt an, dass die Antworten voneinander unabhängig sind. Hingegen gibt ein Wert von 1 an, dass die Werte komplett von der Person abhängen und somit als stabil über die Zeit angenommen werden können (Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb & Ahlburg, 2005). In der Literatur gibt es keine konkreten Angaben, wie hoch die Intraklassen-Korrelation sein darf oder sein muss. Kammeyer-Mueller et al. (2005) berichten in ihrer Stu-

die ICC-Werte von .10 bis .70, die meisten Koeffizienten liegen um .50. Bono und Judge (2003b) geben an, dass selten Werte über .30 erreicht werden und ICC-Werte über diesem Wert als gut anzusehen sind.

### **Fehlerstruktur des Modells**

Im Gegensatz zu Mehrebenenanalysen ergibt sich bei der Analyse längsschnittlicher Daten das Problem, dass die Fehler einer chronologischen Ordnung folgen können (Bliese & Ployhart, 2002). Diese Ordnung führt dazu, dass die Fehler einen Einfluss auf die Ebene-1-Variable haben. Zum einen können die Fehler ein gewisses Ausmaß an Autokorrelation aufweisen. Das bedeutet, dass Antworten, die zeitlich näher zusammenliegen, höher miteinander zusammenhängen als Antworten, die zeitlich weiter auseinander liegen (Bliese, 2002). Eine Art der Autokorrelation wird im so genannten *autoregressiven Prozess erster Ordnung (AR1)* modelliert. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Korrelation zwischen zwei Zeitpunkten mit zunehmendem Abstand exponentiell abnimmt (Keller, 2003). Ein mögliches Missachten einer solchen Ordnung führt zu einer Unterschätzung der Standardfehler. Zum anderen kann es sein, dass die Fehler nicht unabhängig voneinander sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Antworten im Laufe der Zeit mehr oder weniger variabel werden (Heteroskedastizität, Bliese, 2002). Dies kann in einigen Fällen zu einer Unterschätzung, in anderen Fällen jedoch zu einer Überschätzung der Standardfehler führen (Bliese & Ployhart, 2002).

Daher wird empfohlen, Fehlerstrukturen verschiedener Arten zu analysieren und im endgültigen Modell zu berücksichtigen. Die Frage ist, ob sich gegenüber dem homogenen, unabhängigen Modell die Modellschätzung verbessert, wenn man eine bestimmte Art der Fehlerstruktur zugrunde legt. In Längsschnittuntersuchungen sollten zumindest Heteroskedastizität und Autokorrelation analysiert werden (Chan, 1998). Im ersten Schritt wurde daher analysiert, inwieweit die Residuen eine der beiden Arten der Fehlerstruktur aufweisen. Dazu wurde das homogene Residualvarianzmodell jeweils mit den beiden Modellen (Heteroskedastizität und Autokorrelation) verglichen. Die Analyse erfolgte mit dem Softwarepaket HLM 6.0 (Raudenbush, Bryk & Congdon, 2000). Für jedes Mo-

dell wird die *log likelihood-Differenz* ausgegeben. Als Teststatistik diente der  $\chi^2$ -Wert, wobei ein kleinerer  $\chi^2$ -Wert für eine bessere Modellpassung spricht. Unterscheiden sich die Modelle nicht, sollte das sparsamere Modell herangezogen werden. Bliese und Ployhart (2002) folgend wurde das Modell mit der besten Passung für die weiteren Wachstumsanalysen verwendet.

### 5.4.3 Latente Wachstumskurvenanalysen

Zur Analyse der Veränderung sowohl der Prädiktoren als auch der Kriterien wurden latente Wachstumsanalysen zur Schätzung der *individuellen Wachstumsmodelle* durchgeführt. Bei diesem Ansatz wird für jede Person zuerst ein individuelles Wachstumsmodell bestimmt (Bryk & Raudenbush, 1987; Renkl & Gruber, 1995; Willett & Sayer, 1994). Dies wird als Ebene-1-(oder *within person*)-Modell bezeichnet. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Form der Wachstumskurven für alle Personen gleich ist (z.B. ein linearer Verlauf), die Personen sich aber hinsichtlich des *Ausgangsparameters* (*Intercepts*) und des *Veränderungsparameters* (*Slopes*) unterscheiden. Im Ebene-2-(oder *between-person*)-Modell werden die Prädiktoren für die individuellen Wachstumsparameter modelliert (Willett & Sayer, 1994). Zur Analyse von Wachstumsmodellen können zum einen Strukturgleichungsmodelle (*Structural Equation Modelling, SEM*; Chan, 1998, 2002) sowie *multilevel random coefficient-(MRC-)* Modelle (Bryk & Raudenbush, 1987; Raudenbush & Bryk, 2002) herangezogen werden. Wenngleich sich die beiden Ansätze nicht groß unterscheiden (Bliese, 2002; Chou, Bentler & Pentz, 1998), bieten MRC-Modelle doch einige Vorteile: Sie erlauben zum einen die Analyse von Wachstumsmodellen auch bei vergleichsweise kleinen Stichproben. Des Weiteren ist es möglich, dass die Intervalle zwischen den Messzeitpunkten unterschiedlich sein dürfen. Darüber hinaus kann auch die Anzahl der Personen pro Messzeitpunkt variieren (Hox, 2000). Zwar weisen Willett und Sayer (1994) auch auf Grenzen des Verfahrens hin (fehlende Möglichkeit, Heteroskedastizität oder Autokorrelation zu modellieren), diese gelten allerdings nicht mehr für neuere Entwicklungen (Bliese, 2002; Raudenbush et al., 2000). Notwendig zur Berechnung von latenten Wachstumsmodellen ist hingegen immer, dass mindestens drei Messzeitpunkte vorliegen.

In der vorliegenden Studie wurden die Wachstumsanalysen mit multilevel random coefficient-Modellen durchgeführt, da zum einen die Untersuchungsteilnehmer die Fragebögen nicht alle gleichzeitig ausgefüllt haben und so (minimal) unterschiedliche Intervalle zwischen den Messzeitpunkten vorhanden sind und zweitens die Anzahl an Untersuchungsteilnehmern zu den Zeitpunkten unterschiedlich ist.

### Multilevel Random Coefficient-Modell

Bei dem multilevel random coefficient-(MRC-) Modell (verschiedentlich auch als *hierarchical linear model (HLM)* oder als *multilevel model (MLM)* bezeichnet; Chou et al., 1998) handelt es sich um eine Erweiterung des klassischen Regressionsansatzes. Das klassische Regressionsmodell wird spezifiziert als

$$Y_i = \pi_0 + \pi_1(Time_i) + e_i \quad (5.1)$$

$$\pi_0 = \beta_{00} \quad (5.2)$$

$$\pi_1 = \beta_{10} \quad (5.3)$$

wobei  $Y_i$  das Kriterium,  $\pi_0$  den Ausgangs-,  $\pi_1$  den Veränderungsparameter und  $e_i$  den Fehler bezeichnet<sup>1</sup>. Dieses Modell nimmt allerdings an, dass sich die Personen weder im Ausgangs- noch im Veränderungsparameter unterscheiden. Des Weiteren wird nicht berücksichtigt, dass von jeder Person mehrere Datenpunkte über die Zeit vorhanden sind.

Die Analyse von Wachstumsmodellen im MRC-Ansatz geht davon aus, dass für jede Person eine Gleichung wie in Formel 5.1 dargestellt bestimmt werden kann und die Ausgangs- und Veränderungsparameter zwischen Personen variieren (Bliese, 2002; Bliese & Ployhart, 2002). Um dieser Erweiterung Rechnung zu tragen, wird zum einen ein weiterer Index  $j$  eingeführt, der die Person

---

<sup>1</sup>Die Notation entspricht der bei MRC-Modellen zur längsschnittlichen Analyse allgemein anerkannten Notation von Raudenbush und Bryk (2002). Die Bezeichnungen  $\pi_0$  und  $\pi_1$  stellen zwar keine klassischen Bezeichnungen im Regressionsansatz dar, sie lassen sich aber äquivalent in die klassische Notation für Regressionen überführen und führen so zu der geläufigen Formel  $Y_i = \beta_0 + \beta_1(Time_i) + e_i$  (Bliese & Ployhart, 2002).

bezeichnet. Um die Variation der Ausgangs- und Veränderungsparameter zu berücksichtigen, müssen für den Intercept und den Slope Fehlerterme ( $r$ ) modelliert werden (*random effects*). Das vollständige MRC-Modell kann wie folgt dargestellt werden:

$$Y_{ij} = \pi_{0j} + \pi_{1j}(\text{Time}_{ij}) + e_{ij} \quad (5.4)$$

$$\pi_{0j} = \beta_{00} + r_{0j} \quad (5.5)$$

$$\pi_{1j} = \beta_{10} + r_{1j}. \quad (5.6)$$

Die Gleichungen 5.4 bis 5.6 können nun in eine Gleichung überführt werden:

$$Y_{ij} = [\beta_{00} + \beta_{10}(\text{Time}_{ij})] + [r_{0j} + r_{1j}(\text{Time}_{ij}) + e_{ij}]. \quad (5.7)$$

In diesem Modell bezeichnet  $\beta_{00}$  den mittleren Ausgangsparameter über alle Personen,  $\beta_{10}$  die mittlere Veränderung über alle Personen. Die beiden Koeffizienten können auch als *feste Effekte* bezeichnet werden.

Im MRC-Modell ist man nicht an den Fehlertermen per se interessiert, sondern an der Varianz der Residuen (Raudenbush & Bryk, 2002; Bliese & Ployhart, 2002). Die Varianz der Intercepts wird als  $\tau_{00}$  und die Varianz der Slopes als  $\tau_{11}$  definiert. Eine signifikante Varianz der Intercepts weist darauf hin, dass sich die Personen hinsichtlich ihrer Ausgangsparameter unterscheiden. Eine signifikante Varianz der Slopes signalisiert eine interindividuelle Veränderung. Die Kovarianz zwischen den Intercepts und Slopes wird als  $\tau_{01}$  bezeichnet und kann zur Berechnung der Korrelation zwischen Ausgangs- und Veränderungsparameter herangezogen werden. Das MRC-Modell in Gleichung 5.7 kann in zwei Komponenten zerlegt werden: Die Elemente in der linken Klammer werden als *fester Teil* bezeichnet, die Elemente in der rechten Klammer als *zufälliger Teil* (Bliese & Ployhart, 2002). Die Varianz des Residuums ( $e_{ij}$ ) bezieht sich auf die Variation innerhalb der Person und wird als *within-person-Varianz* ( $\sigma^2$ ) bezeichnet.

Die random effects-Parameter werden mit dem so genannten *empirical Bayes* (*eB*)-Ansatz geschätzt. Dieser Ansatz bietet gegenüber dem klassischen Ansatz

der *ordinary least squares-* (*OLS-*) Schätzer verschiedene Vorteile (Keller, 2003; Renkl & Gruber, 1995). So werden zur Schätzung zum Beispiel sowohl die personspezifischen als auch die gruppenspezifischen Regressionsanteile verwendet und so eine gewichtete Schätzung erreicht. Des Weiteren besteht ein Vorteil im Umgang mit fehlenden Werten zu einem Messzeitpunkt. Auch hier wird eine Kombination von Verfahren verwendet, um die fehlenden Werte in Abhängigkeit der Qualität der personspezifischen Schätzung zu ersetzen (Keller, 2003). Des Weiteren werden die Ausgangs- und Veränderungsparameter um ihre Reliabilität korrigiert. Daher können sie als latente Variablen aufgefasst werden. Die geschätzten Wachstumsparameter der Personen können nun wiederum als Prädiktoren in weiteren Analysen fungieren.

Im MRC-Modell können nun auf der zweiten Ebene weitere Variablen eingeführt werden, die die Variation der individuellen Wachstumsparameter zu erklären versuchen. Die Gleichungen 5.5 und 5.6 werden dabei um den Prädiktor  $X_{pred}$  ergänzt:

$$\pi_{0j} = \beta_{00} + \beta_{01}(X_{pred})_i + r_{0j} \quad (5.8)$$

$$\pi_{1j} = \beta_{10} + \beta_{11}(X_{pred})_i + r_{1j}. \quad (5.9)$$

Durch die Hinzunahme des Prädiktors in beide Gleichungen kann sowohl der Effekt auf den Ausgangsparameter (Formel 5.8) als auch den Veränderungsparameter (Formel 5.9) analysiert werden. Es können auf diese Weise aber auch spezielle Annahmen modelliert werden dergestalt, dass ein bestimmter Prädiktor nur auf den Ausgangs- oder nur auf den Veränderungsparameter wirkt. Genauso können analog weitere Prädiktoren in das Modell aufgenommen werden.

Die Analyse von Veränderung mittels MRC-Modellen ist mittlerweile verbreitet. So wurden MRC-Modelle zur Analyse von Wachstumsprozessen unterschiedlichster Phänomene verwendet, unter anderem Stress (Barnett, Brennan, Raudenbush, Pleck & Marshall, 1995), partnerschaftliche Beziehung (Karney & Bradbury, 2000; McNulty & Karney, 2004) oder Therapieverläufe (Keller, 2003). Im Bereich der Organisationspsychologie wurden Wachstumsmodelle mit

dem MRC-Ansatz zum Beispiel von Kammeyer-Mueller et al. (2005) zur Analyse von Kündigungsprozessen, von Short, Ketchen, Bennett und Toit (2006) zur strategischen Analyse unternehmensspezifischer und industrieller Einflüsse auf berufliche Leistung sowie von Thoresen, Bradley, Bliese und Thoresen (2004) zur Analyse des Einflusses von Persönlichkeitsmerkmalen auf berufliche Leistung angewendet.

### **Schätzung und Analyse der individuellen Parameter**

Um die Veränderung der Kriterien durch die Veränderung der Prädiktoren vorhersagen zu können, muss als Erstes überprüft werden, ob sich die Personen hinsichtlich ihrer Veränderungsparameter unterscheiden. Dazu wurde untersucht, ob die random effects signifikant von Null verschieden sind. Dabei wurde das Modell der Fehlerstruktur zugrunde gelegt, welches sich als das beste bei der Analyse der Fehlerstruktur erwiesen hat (siehe Abschnitt 5.4.2).

Auf der Basis dieses Modells wurden dann im zweiten Schritt die individuellen Ausgangs- und Veränderungsparameter für die Realisierbarkeit und die Entschlossenheit mit dem eB-Ansatz geschätzt. Diese Parameter wurden dann wiederum als Prädiktoren zur Vorhersage der Kriterien verwendet (s. z. B. Huston, Caughlin, Houts, Smith & George, 2001, für ein ähnliches Vorgehen). Entsprechend der Herausgeberpolitik der *American Psychological Association* (Vacha-Haase, Nilsson, Reetz, Lance & Thompson, 2000) wurden analog zu Karney und Bradbury (1997) aus den t-Werten nach Rosenthal und Rosnow (1984; Rosenthal & DiMatteo, 2001) Effektstärken ( $r$ ) berechnet. Als Analysesoftware wurde HLM 6.0 (Raudenbush et al., 2000) verwendet.

#### **5.4.4 Mediationsanalysen**

In den Hypothesen wird von einer vermittelnden Rolle der Veränderung der Entschlossenheit ausgegangen. Daher kann diese Variable auch als Mediator bezeichnet werden. Generell wird eine Variable als Mediator bezeichnet, wenn sie den Mechanismus beschreibt, durch den die Prädiktorvariable die Kriteriumsvariable beeinflusst (Baron & Kenny, 1986; James & Brett, 1984). Der Mediator erklärt den Zusammenhang zwischen dem Prädiktor und dem Kri-

terium (Holmbeck, 1997). Mediationsanalysen versuchen daher die Frage nach dem *Wie* oder dem *Warum* zu klären (Frazier, Tix & Barron, 2004).

Zur Analyse von Mediationsmodellen können sowohl Multiple Regressionsanalysen als auch Strukturgleichungsanalysen verwendet werden. Obwohl der Ansatz der Strukturgleichungsanalysen oftmals als die präferierte Analysemethode bezeichnet wird, kann auch der Regressionsansatz zur sinnvollen Hypothesentestung verwendet werden (Holmbeck, 1997). Die häufigste und einflussreichste Methode zur Analyse von Mediationsmodellen (MacKinnon, 2000; Shrout & Bolger, 2002) ist der Ansatz nach Baron und Kenny (1986).

Dem Ansatz von Kenny und Kollegen (Baron & Kenny, 1986; Kenny, Kashy & Bolger, 1998) folgend müssen vier Bedingungen erfüllt sein, die über drei Regressionsgleichungen geprüft werden (Frazier et al., 2004, p. 125, pp. 130). Als Erstes muss ein Effekt des Prädiktors auf die Kriteriumsvariable nachgewiesen werden (Abbildung 5.2A, Pfad c). Zweitens muss der Prädiktor einen Zusammenhang zum Mediator aufweisen (Pfad a in Abbildung 5.2B). Drittens muss ein Zusammenhang zwischen Mediator und Kriterium nachgewiesen werden (Pfad b). Viertens wird die eigentliche Mediation geprüft, indem neben dem Prädiktor auch der Mediator in eine Gleichung aufgenommen und somit

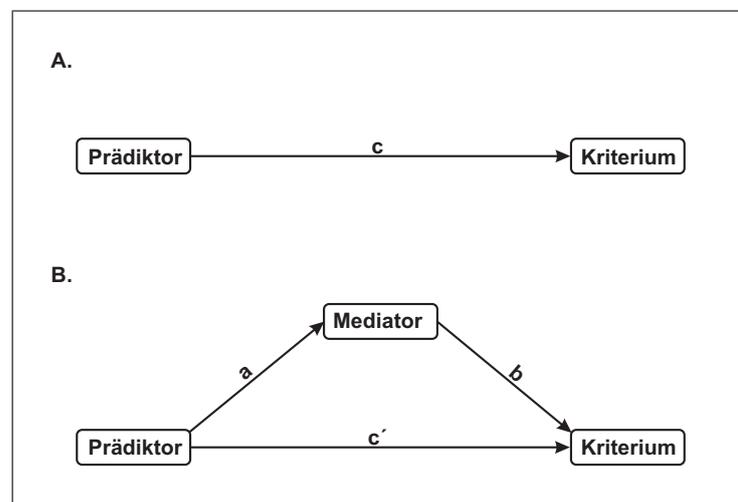


Abb. 5.2: Darstellung der Pfade in Mediationsmodellen.

kontrolliert wird. Der Zusammenhang zwischen Mediator und Kriterium muss weiterhin signifikant ausfallen. Darüber hinaus muss der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Kriterium signifikant geringer sein, wenn der Mediator in der Gleichung enthalten ist (Pfad  $c'$ ), als wenn er nicht in der Gleichung enthalten ist (Pfad  $c$ ). Dieser Mediationseffekt kann auf Signifikanz überprüft werden. Dabei wird das Produkt der Pfade  $a$  und  $b$  durch einen Standardfehlerterm dividiert. MacKinnon, Warsi und Dwyer (1995) schlagen unterschiedliche Methoden zur Berechnung des Standardfehlerterms vor. Unter den dargestellten Schätzmethode stellt der so genannte *Sobel-Test* (Sobel, 1982) die einfachste und am häufigsten verwendete Methode dar.

Bei den vorliegenden Mediationsanalysen muss allerdings das Mehrebenen-design berücksichtigt werden. Kenny, Korchmaros und Bolger (2003) unterscheiden zwischen *lower level* und *upper level mediation*. Bei einer lower level-Mediation ist der Prädiktor auf der unteren Ebene angesiedelt. Bei einer upper level-Mediation handelt es sich bei dem Prädiktor um eine Variable, die auf der oberen Ebene angeordnet ist. Da die Veränderung der Realisierbarkeit sowie die Veränderung der Entschlossenheit beider Variablen auf der oberen Ebene sind, handelt es sich im vorliegenden Fall um eine upper level-Mediation. Raudenbush und Sampson (1999) haben zum Beispiel eine upper level-Mediation unter Verwendung ihres Computerprogramms HLM durchgeführt. Die Standardfehlerterme für mediierte Effekte in Mehrebenen-Analysen können generell als zuverlässig angesehen werden (Krull & MacKinnon, 2001). Krull und MacKinnon (1999) konnten in einer Simulationsstudie für Mehrebenen-Mediationsanalysen zeigen, dass die Berechnung des Standardfehlerterms nach Goodmans (1960) *estimate of unbiased variance* für Analysen mit einer großen Anzahl von Ebene-2-Objekten die beste Schätzung liefert (im Vergleich mit dem Sobel-Test). Daher wird in der vorliegenden Arbeit zur Berechnung des Standardfehlerterms die Formel  $\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 - sa^2sb^2}$  (nach Goodman, 1960) verwendet, wobei  $a$  und  $b$  die unstandardisierten Regressionskoeffizienten und  $sa$  und  $sb$  die entsprechenden Standardfehler sind. Der Quotient aus dem Produkt der Pfade  $a$  und  $b$  und dem Standardfehlerterm entspricht einem  $z$ -Wert für den Mediationseffekt, der auf Signifikanz geprüft werden kann.

Wenn der Zusammenhang zwischen Prädiktor und Kriterium unter Kontrolle des Mediators größer Null ist, handelt es sich um eine partielle Mediation. Liegt kein Zusammenhang vor, handelt es sich um eine vollständige Mediation durch den Mediator (Baron & Kenny, 1986; Frazier et al., 2004).

Der Prozess der Mediation impliziert immer auch eine kausale Verkettung der Variablen: Der Prädiktor beeinflusst den Mediator, der wiederum das Kriterium beeinflusst (Kenny et al., 1998). In der vorliegenden Studie wird postuliert, dass eine Veränderung der Bedingungen zur Verwirklichung der eigenen beruflichen Ziele eine Anpassung der Entschlossenheit nach sich zieht. Allerdings könnte auch eine Steigerung der Entschlossenheit, seine Ziele erreichen zu wollen, eine Veränderung der Realisierbarkeit (oder zumindest eine veränderte Wahrnehmung der Möglichkeiten) nach sich ziehen.

Um zu überprüfen, ob es sich tatsächlich um eine Anpassung der Entschlossenheit an die Realisierbarkeitsbedingungen handelt, wurden in der vorliegenden Studie drei Pfadmodelle modelliert und miteinander verglichen (siehe Abbildung 5.3):

1. Ein Modell, welches keine Effekte gekreuzter Einflüsse annimmt. In diesem Modell hat lediglich der Ausgangsparameter der Entschlossenheit bzw. der Realisierbarkeit einen Einfluss auf den jeweiligen Veränderungsparameter.
2. Ein Modell (hier als *Einflussmodell* bezeichnet), bei dem Ausgangs- und Veränderungsparameter der Realisierbarkeit den Veränderungsparameter der Entschlossenheit beeinflussen. Dieses Modell entspricht dem angenommenen, theoriegeleiteten Prozess und wird mit  $R \rightarrow E$  bezeichnet.
3. Ein weiteres *Einflussmodell*, in dem umgekehrt Ausgangs- und Veränderungsparameter der Entschlossenheit den Veränderungsparameter der Realisierbarkeit beeinflussen. Dies entspricht der umgekehrten Annahme und wird mit  $E \rightarrow R$  bezeichnet.

Das erste Modell konnte gegen die beiden Modelle mit einem Einfluss auf den jeweiligen Veränderungsparameter getestet werden, da es sich um verschachtelte Modelle handelt. Die beiden letztgenannten Modelle konnten nicht direkt

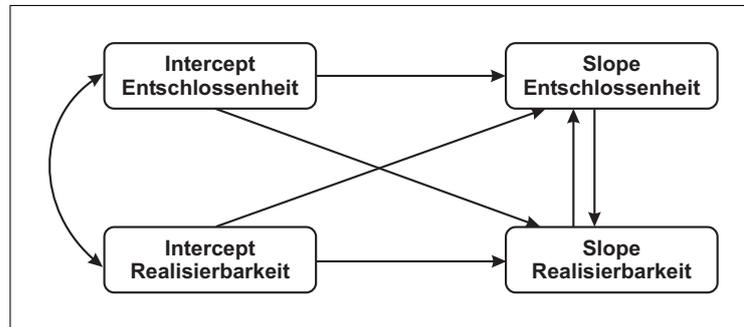


Abb. 5.3: Pfadmodell zur Analyse der kausalen Richtung von Realisierbarkeit auf Entschlossenheit

gegeneinander getestet werden und wurden daher nur aufgrund der Fitwerte verglichen (de Jonge et al., 2001), wobei in diesem Fall zusätzlich das Akaike Information Criterion (AIC; Akaike, 1987) als weiteres Fitmaß hinzugezogen wurde. Dieser Index berücksichtigt die Modellparsimonität. Je kleiner das AIC ausfällt, desto besser passt das Modell unter Berücksichtigung der Komplexität. Die Analyse der Pfadmodelle wurde mit AMOS 6.0 (Arbuckle, 2006) durchgeführt.

# 6

## Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu den Hypothesen vorgestellt. Dabei wird zuerst auf die Voraussetzungen eingegangen. Sie stellen die Grundlage für die weiteren Analysen dar. Anschließend werden die deskriptiven Ergebnisse vorgestellt. Im Anschluss werden die Befunde zu der Analyse der Wachstumskurven dargelegt. Abschließend erfolgt die Darstellung der Ergebnisse zu den Mediationsmodellen und somit die Betrachtung der Haupthypothesen.

## 6.1 Aggregation beruflicher Ziele

Um die Aggregation der Entschlossenheit und Realisierbarkeit über die drei beruflichen Ziele zu rechtfertigen, wurde die Konsistenz der Items über die drei Ziele betrachtet. In Tabelle 6.1 sind die Intraklassenkorrelationen, die  $F$ -Werte sowie die durchschnittlichen  $r_{wg}$ -Koeffizienten für die beiden Zieledimensionen zu jedem Messzeitpunkt wiedergegeben. In der letzten Spalte ist zusätzlich noch der Prozentsatz der  $r_{wg}$ -Koeffizienten angegeben, die über dem kritischen Wert von .70 liegen.

Tab. 6.1: Intraklassenkorrelationen,  $F$ -Werte und  $r_{wg}$ -Koeffizienten

		ICC(1,1)	95%-KI		$F^a$	$r_{wg}$	$r_{wg}(\% > .70)$
			$GW_u$	$GW_o$			
Entschlossenheit	T1	.41	.31	.52	3.11***	.89	90.07
	T2	.44	.33	.55	3.39***	.87	91.30
	T3	.56	.46	.66	4.81***	.90	93.91
	T4	.65	.55	.74	6.63***	.92	96.84
Realisierbarkeit	T1	.50	.41	.60	4.04***	.83	83.69
	T2	.46	.35	.57	3.59***	.88	92.17
	T3	.49	.38	.59	3.88***	.90	92.17
	T4	.49	.37	.60	3.86***	.91	93.68

Anmerkung. T1:  $N = 141$ , T2:  $N = 115$ , T3:  $N = 115$ , T4:  $N = 95$ ;

95%-KI = 95%-Konfidenzintervall;  $GW_u$  = unterer Grenzwert;  $GW_o$  = oberer Grenzwert;  $r_{wg}$  = durchschnittlicher  $r_{wg}$ -Wert über Personen;  $r_{wg}(\% > .70)$  = Prozent der Personen mit  $r_{wg} > .70$ ;

\*\*\*  $p < .001$ ; <sup>a</sup>T1:  $F_{137,276}$ ; T2:  $F_{112,226}$ ; T3:  $F_{112,226}$ ; T4:  $F_{93,188}$ .

Alle ICCs liegen über der von Bono und Judge (2003b) in der Organisationspsychologie als typisch angegebenen Grenze von .30. Das 95%-Konfidenzintervall schließt für keine der Variablen die Null mit ein. Die  $F$ -Werte sind alle deutlich größer 1.00 und jeweils signifikant ( $ps < .001$ ). Die durchschnittlichen  $r_{wg}$ -Koeffizienten überschreiten ebenfalls deutlich die kritische Marke von .70. Des Weiteren liegen – abgesehen von den Koeffizienten für Realisierbarkeit T1 – jeweils über 90 Prozent der Koeffizienten über der kritischen Marke. In Tabelle 6.2 sind die Reliabilitäten zur internen Konsistenz (Cronbachs  $\alpha$ ) der Ziele über

die Items eines jeden Ziels dargestellt, die ebenfalls hoch ausfallen ( $\alpha \geq .78$ ). Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass die Entschlossenheit sowie die Realisierbarkeit der drei beruflichen Ziele als konsistent bezeichnet werden kann und eine Aggregation daher gerechtfertigt ist.

## 6.2 Deskriptive Statistiken

In Tabelle 6.2 sind die deskriptiven Statistiken und in Tabelle 6.3 die Korrelationen und die Reliabilitäten (Cronbachs  $\alpha$ ) der Untersuchungsvariablen wiedergegeben.

Tab. 6.2: Deskriptive Statistiken und Reliabilitäten der Untersuchungsvariablen

	$N_I$	T1			T2			T3			T4		
		$M$	$SD$	$\alpha$									
Entschl.	4	4.20	.48	.78	4.13	.54	.82	4.10	.58	.87	4.00	.71	.91
Real.	6	3.35	.56	.82	3.43	.60	.87	3.46	.56	.85	3.38	.58	.88
SWB	5	3.57	.82	.84	3.53	.82	.88	3.54	.81	.89	3.54	.71	.82
AZF	7				5.67	.93	.80	5.54	.99	.80	5.34	1.08	.83
OCB-O <sup>a</sup>	5				4.05	.48	.53	4.06	.51	.60	4.04	.49	.61
							(.50)			(.51)			(.51)
OCB-I	6				3.80	.65	.82	3.79	.60	.75	3.77	.72	.82
GAV	6				4.15	.52	.73	4.10	.62	.84	4.06	.58	.80

Anmerkung. T1:  $N = 141$ , T2:  $N = 115$ , T3:  $N = 115$ , T4:  $N = 95$ ;

$N_I$  = Anzahl der Items der Skala; SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, OCB-O = Organizational Citizenship Behavior Organisation, OCB-I = Organizational Citizenship Behavior Kollegen, GAV = gefordertes Arbeitsverhalten.  $\alpha$  = Cronbachs  $\alpha$ ;

<sup>a</sup> Angegeben sind Statistiken für die modifizierte Skala mit fünf Items, in Klammern Cronbachs  $\alpha$  für die ursprüngliche Skala mit sechs Items.

Die Reliabilitäten liegen, abgesehen von OCB-O, alle im mittleren bis oberen Bereich (Cronbachs  $\alpha > .70$ ; Nunnally, 1978). Die Koeffizienten für OCB sind für alle drei Messzeitpunkte geringer als in der Studie von Turnley et al. (2003), wobei die Koeffizienten für OCB-I sowie GAV eine zufrieden stellende Höhe aufweisen. Aufgrund der geringen Reliabilität für OCB bezogen auf

die Organisation wurde ein Item eliminiert, was zu einer besseren Reliabilität führte. Allerdings muss man auch die geringe Itemanzahl der Skala berücksichtigen (Cortina, 1993). Um beide Facetten des Organizational Citizenship Behaviors zu betrachten, wurde OCB bezogen auf die Organisation weiterhin in den Hauptanalysen betrachtet. Die Mediationsanalysen wurden mit der reduzierten Skala durchgeführt. Die Reliabilitätskoeffizienten der anderen Konstrukte entsprechen in ihrer Höhe denen aus anderen Studien (Brunstein, 2001; Maier & Brunstein, 2001).

Die Korrelationen zwischen den Untersuchungsvariablen sind in Tabelle 6.3 dargestellt. Die Test-Retest-Korrelationen der erfassten Konstrukte sind ebenfalls hoch ( $ps < .001$ , siehe Tab. 6.3). Gerade die Arbeitszufriedenheit zeigt sehr hohe Korrelationen mit Koeffizienten von  $r = .69$  und  $r = .70$ . Die Zielvariablen Entschlossenheit und Realisierbarkeit korrelieren ebenfalls sehr hoch miteinander ( $.29 \leq r \leq .70$ ). Auch die drei Dimensionen des Arbeitsverhaltens (OCB vs gefordertes Arbeitsverhalten) weisen hohe Interkorrelationen auf ( $.29 \leq r \leq .75$ ). Dies ist allerdings konsistent mit den Befunden von Turnley et al. (2003). Wie in Abschnitt 5.3 dargestellt, passt ein dreifaktorielles Modell besser zu den Daten als eine einfaktorielle Lösung. Die demografischen Variablen Alter und Geschlecht zeigen nur wenige und keine systematischen Zusammenhänge mit den Untersuchungsvariablen.

### **6.3 Voraussetzungen latenter Wachstumskurvenanalysen**

Wie schon in Kapitel 5.4.2 dargelegt, müssen für die Analyse von latenten Wachstumskurven bestimmte Voraussetzungen gegeben sein. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Voraussetzungen dargestellt.

#### **6.3.1 Messinvarianz der Konstrukte**

Die Messinvarianz wurde für jede der Untersuchungsvariablen überprüft. Dabei wurde zuerst die konfigurale Invarianz betrachtet. Die Fitwerte der Modelle für die Untersuchungsvariablen (zu jedem Zeitpunkt) sind in Tabelle 6.4 aufgeführt.

Tab. 6.3: Korrelationen der Untersuchungsvariablen

		Erhebungsinstrumente												
		Demografie												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Alter													
2	Geschl.	.10												
3	Entschl.	.00	-.14											
4		.06	-.17	.51***										
5		-.05	-.10	.41***	.60***									
6		-.14	-.29**	.44***	.62***	.68***								
7	Real.	-.24**	-.05	.47***	.36***	.29**	.29**							
8		-.14	-.05	.38***	.73***	.49***	.46***	.37***						
9		-.18	-.01	.32**	.53***	.66***	.49***	.39***	.71***					
10		-.20*	-.15	.38***	.50***	.55***	.70***	.39***	.61***	.76***				
11	SWB	-.07	.01	.11	.13	.18	.03	.20*	.12	.09	.06			
12		-.15	.04	.19*	.21*	.28**	.12	.18	.24**	.21*	.15	.59***		
13		.03	.07	.19*	.25*	.45***	.19	.21*	.24*	.28**	.23*	.58***	.70***	
14		.09	-.07	.15	.22	.35***	.31**	.08	.17	.23*	.25*	.50***	.64***	.74***
15	AZF	.09	.03	.17	.40***	.38***	.23*	.08	.49***	.31**	.32**	.25**	.46***	.51***
16		-.13	.06	.14	.29**	.54***	.24*	.09	.32**	.48***	.35**	.22*	.38***	.45***
17		-.04	-.09	.19	.36**	.54***	.55***	.13	.39***	.42***	.45***	.17	.27*	.45***
18	OCB-O	.19*	-.17	.21*	.34***	.44***	.39**	.22*	.25**	.23*	.29*	.17	.06	.33**
19		.07	-.26**	.20*	.31**	.43***	.44***	.15	.05	.15	.23*	.13	.04	.22*
20		.03	-.16	.33**	.34**	.47***	.58***	.03	.12	.19	.28**	-.04	.08	.24*
21	OCB-I	.09	-.19*	.22*	.61***	.54***	.45***	.19*	.57***	.41***	.41***	.13	.29**	.32**
22		.05	-.17	.30**	.47***	.55***	.45***	.22*	.37***	.42***	.41***	.22*	.29**	.40***
23		.00	-.19	.33**	.51***	.51***	.56***	.16	.39***	.30**	.49***	.08	.20	.26*
24	GAV	.27**	-.24*	.18	.38***	.39***	.34**	.04	.28**	.22*	.22	.19*	.19*	.33**
25		.17	-.27**	.18	.28**	.48***	.45***	.00	.07	.21*	.27*	.13	.15	.34***
26		.17	-.11	.34**	.38**	.53***	.56***	.03	.15	.27*	.28**	-.02	.11	.28*

Fortsetzung Tab. 6.3 auf nächster Seite.

Tab. 6.3: Korrelationen der Untersuchungsvariablen - Fortsetzung

		Erhebungsinstrumente											
		14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	Alter												
2	Geschl.												
3	Entschl.												
4	T1												
5	T2												
6	T3												
7	T4												
8	Real.												
9	T1												
10	T2												
11	T3												
12	T4												
13	SWB												
14	T1												
15	T2												
16	T3												
17	T4												
18	AZF												
19	T2												
20	T3												
21	T4												
22	OCB-O												
23	T2												
24	T3												
25	T4												
26	OCB-I												
27	T2												
28	T3												
29	T4												
30	GAV												
31	T2												
32	T3												
33	T4												

Anmerkung.  $77 \leq N \leq 141$ . Geschlecht: 0 = weiblich, 1 = männlich.

SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, OCB-O = Organizational Citizenship Behavior Organisation, OCB-I = Organizational Citizenship Behavior Kollegen, GAV = gefordertes Arbeitsverhalten. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

Die Einschätzung der Ziele konnte für jeden Zeitpunkt durch eine zweifaktorielle Struktur abgebildet werden. Wie schon in Abschnitt 5.3 beschrieben wurde, wies die postulierte zweifaktorielle Struktur für jeden Messzeitpunkt bessere Fitwerte auf als eine einfaktorielle Lösung.

Das subjektive Wohlbefinden sowie die Arbeitszufriedenheit konnten zu allen Messzeitpunkten durch einen Faktor hinreichend gut angepasst werden. Allerdings offenbarte die Analyse auch hier Korrelationen zwischen Items, die sich inhaltlich überschneiden. Deshalb wurden Byrne (2004) folgend Fehlerkorrelationen zugelassen. Für das freiwillige und geforderte Arbeitsverhalten wurde eine dreifaktorielle Struktur bei der Messung der konfiguralen Invarianz zu Grunde gelegt. Auch diese Struktur lieferte zu allen Zeitpunkten akzeptable

Tab. 6.4: Überprüfung der konfiguralen Invarianz

		Modellpassung					
		$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	TLI	RMSEA
Ziele	T1	51.79	34	1.52	.93	.94	.061
	T2	54.80	34	1.61	.91	.95	.073
	T3	86.35	34	2.54	.87	.87	.116
	T4	69.18	34	2.10	.88	.92	.106
SWB <sup>a</sup>	T1	1.17	4	0.43	1.00	1.02	.000
	T2	3.40	4	0.85	.99	1.01	.000
	T3	12.37	4	3.09	.96	.93	.136
	T4	5.05	4	1.26	.98	.98	.053
AZF <sup>b</sup>	T2	25.46	13	1.96	.95	.94	.092
	T3	23.88	13	1.84	.95	.93	.086
	T4	23.32	13	1.79	.93	.93	.092
OCB <sup>c</sup>	T2	196.10	113	1.74	.83	.82	.080
	T3	149.05	113	1.32	.86	.93	.053
	T4	134.66	113	1.19	.86	.96	.045

Anmerkung. T1:  $N = 141$ , T2:  $N = 115$ , T3:  $N = 115$ , T4:  $N = 95$ ;

SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, OCB = Organizational Citizenship Behavior; <sup>a</sup> Fehlerkorrelation Item 4-Item 5; <sup>b</sup> Fehlerkorrelation Item 1-Item 5; <sup>c</sup> Fehlerkorrelationen s. S. 115.

Tab. 6.5: Überprüfung der faktoriellen Invarianz

Modell	Modellpassung						Modellvergleich <sup>a</sup>	
	$\chi^2$	df	$\chi^2/\text{df}$	GFI	TLI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	$\Delta\text{df}$
<b>Ziele</b>								
n.-restring.	262.96	136	1.93	.90	.92	.045		
restring.	301.85	166	1.82	.89	.93	.042	38.88	30
<b>SWB</b>								
n.-restring.	41.76	20	2.10	.97	.96	.049		
restring.	53.02	35	1.15	.96	.98	.033	11.26	15
<b>AZF</b>								
n.-restring.	92.56	42	2.20	.93	.91	.061		
restring.	103.02	56	1.84	.92	.94	.051	10.46	14
<b>Arb.-Verh.</b>								
n.-restring.	563.33	348	1.62	.83	.86	.044		
restring.	606.85	382	1.59	.82	.86	.043	43.52	34

Anmerkung. T1:  $N = 141$ , T2:  $N = 115$ , T3:  $N = 115$ , T4:  $N = 95$ .

<sup>a</sup>Modellvergleich zwischen dem nicht-restringierten und dem restringierten Modell.

nicht-restringiert = freie Faktorladungen und Varianzen zwischen den Messzeitpunkten;

restringiert = Faktorladungen und Varianzen für alle Messzeitpunkte gleichgesetzt.

SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, Arb.-Verh. = freiwilliges und gefordertes Arbeitsverhalten.

ble Fitwerte. Das freiwillige und geforderte Arbeitsverhalten konnte durch das dreifaktorielle Modell besser abgebildet werden (s. Abschnitt 5.3).

Bei der faktoriellen Invarianz wurde mittels Multigruppenanalysen (Byrne, 2004; Vandenberg & Lance, 2000) überprüft, ob sich Unterschiede in der Faktorladung und den Varianzen der Konstrukte zwischen den Zeitpunkten ergeben. Die Ergebnisse für die Konstrukte sind in Tabelle 6.5 wiedergegeben.

Da für keines der Modelle eine signifikante Verschlechterung der Modellpassung durch die Gleichsetzung der Faktorladungen und der Varianzen (nicht-restringiertes Modell vs. restringiertes Modell) eintritt, ist auch faktorielle Invarianz gegeben. Zusammengefasst kann daher davon ausgegangen werden, dass die Invarianz der Messungen gegeben ist.

### 6.3.2 Nicht-Unabhängigkeit

Zur Bestimmung der Nicht-Unabhängigkeit wurden für die Konstrukte ICCs über die Zeitpunkte berechnet. Die Werte liegen alle im mittleren Bereich (Entschlossenheit: .61, Realisierbarkeit: .58, subjektives Wohlbefinden: .63, Arbeitszufriedenheit: .66, OCB-O: .63, OCB-I: .69 und GAV: .66). Ungefähr 60% der Varianz besteht demnach zwischen den Personen und 40% geht auf die Variabilität über die Zeitpunkte zurück. Zwar ist eine gewisse Nicht-Unabhängigkeit gegeben, diese ist aber ähnlich der in der Studie von Kammeyer-Mueller et al. (2005).

### 6.3.3 Fehlerstruktur des Modells

In Tabelle 6.6 sind für jedes Konstrukt die Fitwerte der Modelle mit homogener, heterogener sowie autoregressiver Fehlerstruktur sowie der Vergleich der Modelle dargestellt.

Bis auf die Konstrukte Realisierbarkeit und subjektives Wohlbefinden bietet die homogene Fehlerstruktur die beste Modellpassung. Für die Realisierbarkeit sowie das subjektive Wohlbefinden wird aufgrund des Modellvergleichs eine heterogene Fehlerstruktur angenommen. Die autoregressive Fehlerstruktur zeigt keine Unterschiede bzw. ist signifikant schlechter als das Modell mit homogener Fehlerstruktur. Zur Analyse der latenten Wachstumskurven wurde für die Realisierbarkeit und das subjektive Wohlbefinden das Modell mit heterogener Fehlerstruktur, für alle weiteren Konstrukte das Modell mit homogener Fehlerstruktur zugrunde gelegt.

Tab. 6.6: Überprüfung der Fehlerstruktur

	Modell	Modellpassung		Modellvergleich <sup>a</sup>	
		log likelihood-Differenz	Modellparameter	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$
Entschlossenheit	homog.	645.01	6		
	heter.	644.28	9	0.63	3
	AR1	644.89	7	0.12	1
Realisierbarkeit	homog.	674.89	6		
	heter.	655.36	9	19.53***	3
	AR1	672.68	7	2.21	1
SWB	homog.	910.60	6		
	heter.	900.18	9	10.42*	3
	AR1	908.93	7	1.67	1
AZF	homog.	779.54	6		
	heter.	778.21	8	1.32	2
	AR1	801.66	7	22.12***	1
OCB-O	homog.	432.22	6		
	heter.	432.04	8	0.18	2
	AR1	432.22	7	0.00	1
OCB-I	homog.	502.48	6		
	heter.	502.03	8	0.46	2
	AR1	502.08	7	0.41	1
GAV	homog.	426.67	6		
	heter.	423.04	8	3.63	2
	AR1	623.13	7	196.46***	1

Anmerkung.  $N = 141$ .

<sup>a</sup>Modellvergleich der homogenen Fehlerstruktur jeweils mit der heterogenen und der autoregressiven Fehlerstruktur. AR1 = autoregressiver Prozess erster Ordnung. SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, OCB-O = Organizational Citizenship Behavior Organisation, OCB-I = Organizational Citizenship Behavior Kollegen, GAV = gefordertes Arbeitsverhalten. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

## 6.4 Latente Wachstumskurvenanalysen

Zur Schätzung der individuellen Ausgangs- sowie Veränderungsparameter wurden MRC-Modelle gerechnet. Vor der Modellierung von Prädiktoreinflüssen wurde analysiert, ob normative sowie interindividuell unterschiedliche Veränderungen der Konstrukte über die Zeit vorliegen. Die festen und zufälligen Effekte sind in Tabelle 6.7 wiedergegeben.

Sowohl die Entschlossenheit ( $M = -.08, p < .001$ ) als auch die Arbeitszufriedenheit ( $M = -.15, p < .01$ ) nehmen über den Zeitverlauf hinweg insgesamt ab. Des Weiteren liegt für alle Konstrukte sowohl eine signifikante Variation zwischen Personen hinsichtlich ihrer Ausgangswerte ( $.14 \leq \tau_{0i} \leq .61, ps < .001$ ) als auch ihrer Veränderungswerte ( $.01 \leq \tau_{1i} \leq .03, ps < .05$ ) vor. Das bedeutet, dass sich die Personen in ihrem Ausgangswert des jeweiligen Konstrukts unterscheiden. Diese Variation fällt bei der Arbeitszufriedenheit am deutlichsten, bei der Entschlossenheit am geringsten aus. Die interindividuelle Variation der Veränderungsparameter weist darauf hin, dass sich die Konstrukte unterschiedlich über die Zeit verändern. So nimmt bei einer Person die Entschlossenheit zu, bei einer anderen ab. Die Höhe der Zu- bzw. Abnahme ist ebenfalls unterschiedlich ausgeprägt. Somit ist die Voraussetzung signifikant von Null verschiedener random effects und damit interindividuell unterschiedlicher Verläufe gegeben. In Abbildung 6.1 sind die durchschnittlichen Verläufe sowie die Verläufe für eine Standardabweichung über und unter dem durchschnittlichen Verlauf für die Konstrukte dargestellt.

Da es eine signifikante Variation der Personen in den Ausgangs- sowie den Veränderungsparametern gibt, können diese als Prädiktoren und Kriterien dienen. Die Parameter wurden für alle Konstrukte mit dem eB-Verfahren geschätzt. In Tabelle 6.8 sind die Korrelationen zwischen den Parametern dargestellt. Mit Ausnahme des subjektiven Wohlbefindens und des OCB in Bezug auf Kollegen fallen bei allen Konstrukten die Korrelationen zwischen dem Ausgangs- und dem Veränderungsparameter signifikant aus. Dies bedeutet, dass mit einem höheren Ausgangswert auch ein positiverer Verlauf einhergeht. Die Veränderungsparameter aller Konstrukte korrelieren ebenfalls überwiegend miteinander. Vor

6 ERGEBNISSE

Tab. 6.7: Feste und zufällige Effekte für die Veränderungsparameter

		Feste Effekte <sup>a</sup>				Zufällige Effekte		
		<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>t</i> <sup>c</sup>	<i>r</i>	<i>Varianz-</i> <i>komponente</i>	$\chi^2$	df
Entschl.	Intercept	4.12	0.04			.14***	571.97	140
	Slope	-0.08***	0.02	-3.96	0.32	.02***	247.30	140
	Fehler					.12		
Real. <sup>b</sup>	Intercept	3.40	0.04			.15***	479.40	140
	Slope	0.00	0.02	0.20	0.02	.01*	180.27	140
	Fehler					—		
SWB <sup>b</sup>	Intercept	3.53	0.06			.41***	808.27	140
	Slope	-0.01	0.02	-0.57	0.05	.02**	189.46	140
	Fehler					—		
AZF	Intercept	5.66	0.08			.61***	418.18	113
	Slope	-0.15**	0.04	-3.60	0.29	.03***	149.16	113
	Fehler					.27		
OCB-O	Intercept	4.04	0.04			.15***	302.15	113
	Slope	-0.02	0.02	-0.63	0.05	.01*	146.50	113
	Fehler					.09		
OCB-I	Intercept	3.77	0.05			.29***	504.32	113
	Slope	0.00	0.03	0.05	0.00	.03**	171.19	113
	Fehler					.10		
GAV	Intercept	4.11	0.05			.22***	439.34	113
	Slope	-0.04	0.03	-1.48	0.12	.03***	188.10	113
	Fehler					.08		

Anmerkung.  $N = 141$ .

<sup>a</sup>Schätzung mit robusten Standardfehlern. <sup>b</sup>Effekte für das Modell mit heterogener Fehlerstruktur.

<sup>c</sup>Der *t*-Test für den Intercept überprüft, ob sich dieser von Null unterscheidet. Da der niedrigste Wert der Skalen größer als Null ist, ist dieser Test hier nicht sinnvoll und wird nicht berichtet (vgl. McNulty & Karney, 2004). *r* = Effektstärke nach Rosenthal und Rosnow (1984).

SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, OCB-O = Organizational Citizenship Behavior Organisation, OCB-I = Organizational Citizenship Behavior Kollegen, GAV = gefordertes Arbeitsverhalten. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

allem eine positive Veränderung der Entschlossenheit sowie der Realisierbarkeit steht in hohem Zusammenhang mit einer positiven Veränderung der Kriterien. Auch weist der Ausgangswert der Entschlossenheit überwiegend signifikante Zusammenhänge sowohl mit den Ausgangs- als auch mit den Veränderungswerten der Kriterien auf. In Bezug auf den Ausgangswert der Realisierbarkeit findet sich lediglich ein Zusammenhang mit den Ausgangswerten der Kriterien, nicht jedoch mit allen Veränderungsparametern.

## 6 ERGEBNISSE

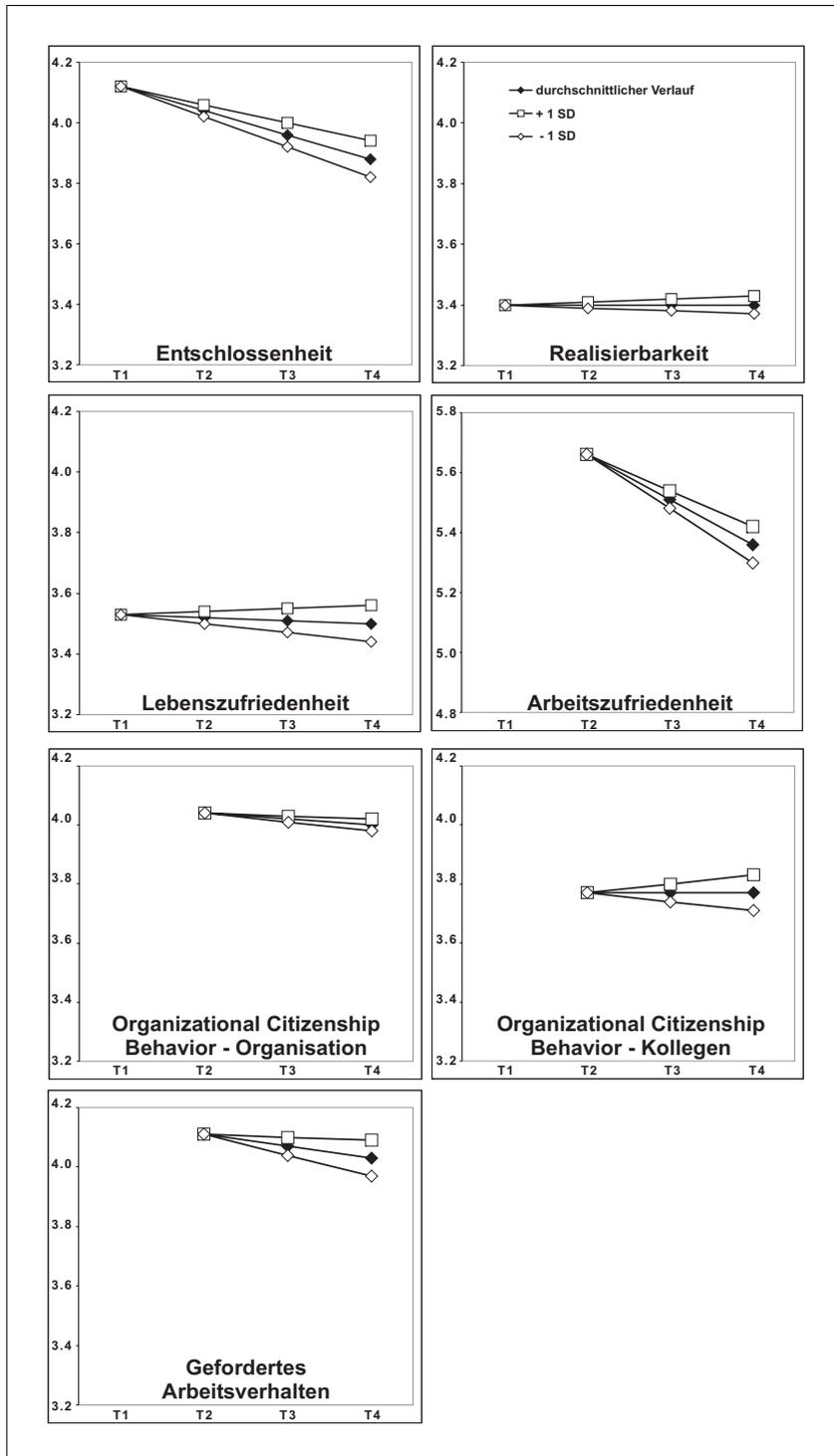


Abb. 6.1: Darstellung der durchschnittlichen Verläufe der Untersuchungsvariablen (sowie  $\pm 1$  SD).

Tab. 6.8: Korrelationen der Ausgangs- und Veränderungsparameter

		Parameter													
		Rel.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Entschlossenheit	Intercept	.75												
2		Slope	.40	.71											
3	Realisierbarkeit	Intercept	.69	.69	.56										
4		Slope	.23	.50	.64	.74									
5	SWB	Intercept	.81	.26	.21	.22	.11								
6		Slope	.24	.19	.34	.10	.29	-.00							
7	AZF	Intercept	.67	.43	.42	.47	.44	.42	.15						
8		Slope	.16	.42	.58	.44	.57	.28	.33	.73					
9	OCB-O	Intercept	.60	.46	.45	.21	.18	.20	.20	.27	.34				
10		Slope	.11	.22	.29	-.02	.18	.02	.29	.08	.15	.27			
11	OCB-I	Intercept	.72	.56	.49	.49	.37	.37	.21	.50	.39	.40	.12		
12		Slope	.31	.12	.22	.02	.22	.01	.16	.06	.21	.24	.29	.05	
13	GAV	Intercept	.72	.44	.41	.19	.20	.27	.18	.29	.27	.70	.20	.52	.17
14		Slope	.34	.27	.37	.04	.21	.06	.45	.11	.20	.41	.61	.21	.37

Anmerkung.  $N = 141$ .

SWB = subjektives Wohlbefinden, AZF = Arbeitszufriedenheit, OCB-O = Organizational Citizenship Behavior Organisation, OCB-I = Organizational Citizenship Behavior Kollegen, GAV = gefordertes Arbeitsverhalten.

$|r| \geq .17, p < .05$ ,  $|r| \geq .22, p < .01$ ,  $|r| \geq .27, p < .001$ .

### 6.4.1 Anpassung der Veränderung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit

In einem ersten Schritt wurde die Hypothese überprüft, ob Personen ihre Ziele an den verfügbaren Ressourcen ausrichten (Hypothese 1). In diesem Fall bedeutet das, dass die Veränderung der Realisierbarkeit einen Zusammenhang mit der Veränderung der Entschlossenheit aufweist. Die Ergebnisse sind in Tabelle

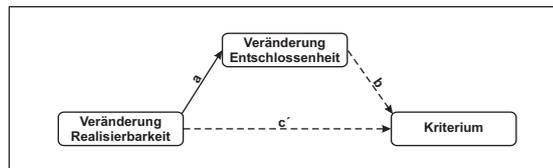


Abb. 6.2: Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit.

6.9 dargestellt. Wie angenommen weist die Veränderung der Realisierbarkeit einen starken Zusammenhang mit der Veränderung der Entschlossenheit auf ( $\beta_{12} = 2.17, p < .001$ ). Somit ist auch Hypothese 1 bestätigt (vgl. Abb. 6.2). Diese notwendige Voraussetzung für die Mediation gilt auch für die weiteren Kriterien. Des Weiteren weist auch der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen starken Zusammenhang zum Ausgangsparameter der Entschlossenheit auf ( $\beta_{01} = .82, p < .001$ ).

Tab. 6.9: Feste Effekte für die Veränderung der Entschlossenheit

	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i>
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	1.32***	0.27		
Real. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.82***	0.08	10.85	.68
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.29	0.25	1.16	.10
Real. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.11	0.07	-1.53	.13
Real. Slp. ( $\beta_{12}$ )	2.17***	0.39	5.61	.43

Anmerkung.  $N = 141$ .

Schätzung mit robusten Standardfehlern.  $r$  = Effektstärke. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

### 6.4.2 Veränderung des subjektiven Wohlbefindens

Um die Hypothesen 2.1a, 2.2a und 2.3a zu überprüfen, wurde ein MRC-Modell mit den Ausgangs- und Veränderungswerten der Entschlossenheit und der Realisierbarkeit als Prädiktoren für den Ausgangs- und Veränderungsparameter des subjektiven Wohlbefindens auf der zweiten Ebene modelliert. In Anlehnung an die Darstellung des Ablaufs zur Analyse von Mediationseffekten wurde zuerst der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens überprüft. Die notwendige Voraussetzung eines Einflusses der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit wurde bereits im vorangegangenen Abschnitt gezeigt. In einem dritten Schritt wurde der Einfluss der Veränderung der Entschlossenheit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens nachgewiesen. Im letzten Schritt wurde der Einfluss der Veränderung der Entschlossenheit sowie der Realisierbarkeit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens betrachtet. Dies entspricht der Überprüfung der direkten Mediation.

#### Veränderung der Realisierbarkeit und des subjektiven Wohlbefindens

Im ersten Schritt wurde überprüft, ob die Veränderung der Realisierbarkeit einen Zusammenhang zur Veränderung des subjektiven Wohlbefindens aufweist. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.10A dargestellt. Wie angenommen steht die Veränderung der Realisierbarkeit im Zusammenhang mit der Veränderung des subjektiven Wohlbefindens ( $\beta_{12} = 1.49, p < .01$ ). Damit ist die Hypothese 2.1a bestätigt (vgl. Abb. 6.3A). Auch der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit steht mit dem Ausgangsparameter des subjektiven Wohlbefindens in Zusammenhang ( $\beta_{01} = .40, p < .05$ ).

#### Veränderung der Entschlossenheit und des subjektiven Wohlbefindens: Mediation

Mit den beiden abschließenden Schritten wurde der notwendige Zusammenhang des Mediators mit dem Kriterium überprüft sowie der Effekt des Prädiktors, wenn auch der Mediator im Modell enthalten ist. Dabei muss der Effekt des

6 ERGEBNISSE

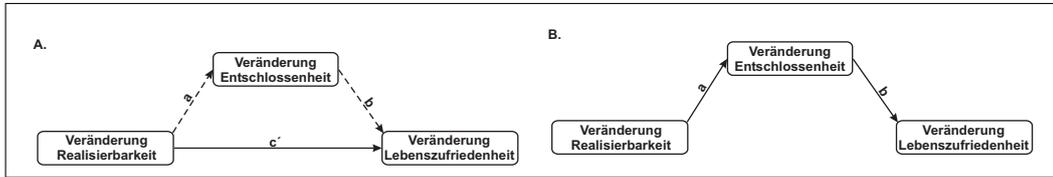


Abb. 6.3: Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.

Tab. 6.10: Feste Effekte für die Veränderung des subjektiven Wohlbefindens<sup>a</sup>

	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i>
A.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	2.16**	0.59		
Real. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.40*	0.17	2.32	.19
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.52	0.36	1.44	.12
Real. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.16	0.11	-1.48	.12
Real. Slp. ( $\beta_{12}$ )	1.49**	0.54	2.75	.23
B.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	1.54*	0.64		
Entschl. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.34	0.20	1.69	.14
Real. Int. ( $\beta_{02}$ )	0.17	0.24	0.70	.06
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.70	0.43	1.62	.14
Entschl. Int. ( $\beta_{11}$ )	0.02	0.10	0.20	.02
Entschl. Slp. ( $\beta_{12}$ )	0.69**	0.26	2.67	.22
Real. Int. ( $\beta_{13}$ )	-0.22*	0.10	-2.08	.18
Real. Slp. ( $\beta_{14}$ )	0.93	0.52	1.79	.15

Anmerkung.  $N = 141$ .

<sup>a</sup>Effekte für das Modell mit heterogener Fehlerstruktur. Schätzung mit robusten Standardfehlern.

$r$  = Effektstärke. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

Mediators auf das Kriterium gegeben sein. Der Effekt des Prädiktors sollte sich verringern, wenn der Mediator im Modell enthalten ist.

Wie in Tabelle 6.10B dargestellt, hat die Veränderung der Entschlossenheit einen signifikanten Effekt auf das subjektive Wohlbefinden ( $\beta_{12} = .69, p < .01$ ). Somit ist die Hypothese 2.2a erfüllt. Der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit sinkt im Gegensatz zur ersten Analyse ab. Der Mediationseffekt ist signifikant ( $z = 2.43, p < .05$ ). Da der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit nicht signifikant ist ( $\beta_{14} = .93, n.s.$ ), handelt es sich um eine vollständige Mediation. Die Hypothese 2.3a ist demnach bestätigt (vgl. Abb. 6.3B). Darüber hinaus hat der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen negativen Einfluss auf den Veränderungsparameter des subjektiven Wohlbefindens ( $\beta_{13} = -.22, p < .05$ ).

### **6.4.3 Veränderung der Arbeitszufriedenheit**

Analog zum Vorgehen zur Vorhersage der Veränderung des subjektiven Wohlbefindens wird für die Analyse der Arbeitszufriedenheit (Hypothesen 2.1b, 2.2b und 2.3b) ebenfalls das schrittweise Vorgehen angewendet.

#### **Veränderung der Realisierbarkeit und der Arbeitszufriedenheit**

Zur Überprüfung der Hypothese 2.1b wurden die Ausgangs- und Veränderungsparameter der Realisierbarkeit auf der zweiten Ebene zur Vorhersage der Veränderung der Arbeitszufriedenheit modelliert. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.11 wiedergegeben. Die Veränderung der Realisierbarkeit hat einen signifikanten Einfluss auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit, wie in Tabelle 6.11A dargestellt ( $\beta_{12} = 3.22, p < .001$ ). Somit kann Hypothese 2.1b (vgl. Abb. 6.4A) als bestätigt gelten. Weiterhin weist auch der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen Zusammenhang zum Ausgangswert der Arbeitszufriedenheit auf ( $\beta_{01} = 1.02, p < .001$ ).

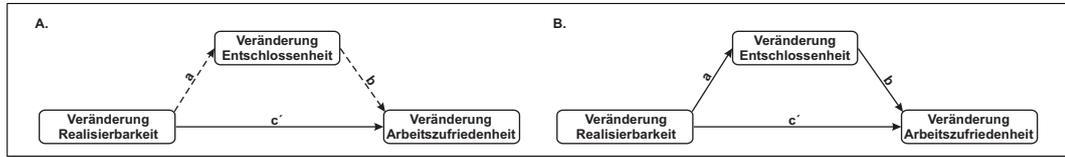


Abb. 6.4: Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.

Tab. 6.11: Feste Effekte für die Veränderung der Arbeitszufriedenheit

	$M$	$SE$	$t$	$r$
A.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	2.19*	0.86		
Real. Int. ( $\beta_{01}$ )	1.02***	0.24	4.22	.34
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.67	0.50	1.32	.11
Real. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.24	0.15	-1.65	.14
Real. Slp. ( $\beta_{12}$ )	3.22***	0.78	4.14	.33
B.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	1.54	0.89		
Entschl. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.40	0.33	1.20	.10
Real. Int. ( $\beta_{02}$ )	0.73	0.38	1.91	.16
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	1.72*	0.66	2.62	.22
Entschl. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.24	0.20	-1.21	.10
Entschl. Slp. ( $\beta_{12}$ )	1.95**	0.53	3.67	.30
Real. Int. ( $\beta_{13}$ )	-0.21	0.17	-1.23	.10
Real. Slp. ( $\beta_{14}$ )	1.78*	0.77	2.32	.20

Anmerkung.  $N = 141$ .

Schätzung mit robusten Standardfehlern.  $r$  = Effektstärke. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

### Veränderung der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit

Der zweite Schritt zur Überprüfung der Mediation wurde bereits in Abschnitt 6.4.1 dargestellt. Die Voraussetzung ist erfüllt.

**Veränderung der Entschlossenheit und der Arbeitszufriedenheit:  
Mediation**

In den letzten beiden Schritten wurde der Einfluss des Prädiktors unter Kontrolle des Mediators überprüft. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in Tabelle 6.11B wiedergegeben. Der Veränderungsparameter der Entschlossenheit hat einen signifikanten Einfluss auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit ( $\beta_{12} = 1.95, p < .01$ ). Somit ist Hypothese 2.2b bestätigt. Der Zusammenhang zwischen der Veränderung der Realisierbarkeit und der Veränderung der Arbeitszufriedenheit ist zwar noch immer signifikant ( $\beta_{14} = 1.78, p < .05$ ). Der Mediationseffekt ist jedoch signifikant ( $z = 3.10, p < .01$ ). Aufgrund des signifikanten Effekts der Veränderung der Realisierbarkeit handelt es sich um eine partielle Mediation. Hypothese 2.3b ist somit bestätigt (vgl. Abb. 6.4B).

**6.4.4 Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors (Organisation)**

Auch die Überprüfung des Einflusses der Veränderung der Realisierbarkeit (Hypothese 2.1c), des Einflusses der Veränderung der Entschlossenheit auf das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation (Hypothese 2.2c) sowie die Mediation durch die Veränderung der Entschlossenheit (Hypothese 2.3c) wird anhand der vier bekannten Schritte durchgeführt.

**Veränderung der Realisierbarkeit und des Organizational Citizenship Behaviors (Organisation)**

Wie bei den vorherigen Analysen wurde als Erstes der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des OCB-O betrachtet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.12A dargestellt. Die Veränderung der Realisierbarkeit hat einen Einfluss auf den Veränderungsparameter des OCB-O ( $\beta_{12} = 1.64, p < .01$ ). Somit ist Hypothese 2.1c bestätigt (vgl. Abb. 6.5A). Daneben hat der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen negativen Einfluss auf den Veränderungsparameter ( $\beta_{11} = -.28, p < .01$ ) des OCB-O.

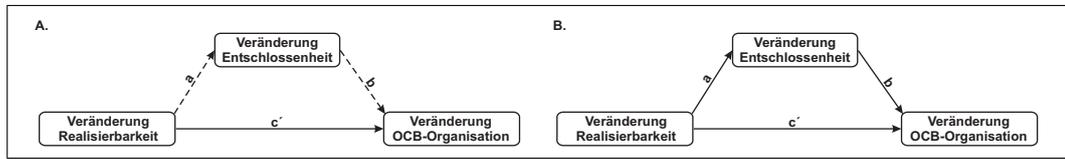


Abb. 6.5: Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des OCB-O, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.

Tab. 6.12: Feste Effekte für die Veränderung des OCB-O

	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i>
A.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	3.35***	0.43		
Real. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.23	0.12	1.78	.15
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.96**	0.34	2.82	.23
Real. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.28**	0.10	-2.76	.23
Real. Slp. ( $\beta_{12}$ )	1.64**	0.47	3.46	.28
B.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	2.20***	0.51		
Entschl. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.65***	0.17	4.00	.32
Real. Int. ( $\beta_{02}$ )	-0.22	0.16	-1.31	.11
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	1.10*	0.42	2.61	.22
Entschl. Int. ( $\beta_{11}$ )	0.01	0.11	0.08	.01
Entschl. Slp. ( $\beta_{12}$ )	0.77**	0.29	2.68	.22
Real. Int. ( $\beta_{13}$ )	-0.31**	0.11	-2.81	.23
Real. Slp. ( $\beta_{14}$ )	0.95*	0.45	2.14	.18

Anmerkung.  $N = 141$ .

Schätzung mit robusten Standardfehlern.  $r$  = Effektstärke. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

### Veränderung der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit

Der zweite Schritt zur Überprüfung der Mediation wurde bereits in Abschnitt 6.4.1 dargestellt. Die Voraussetzung ist erfüllt.

### **Veränderung der Entschlossenheit und des Organizational Citizenship Behaviors (Organisation): Mediation**

Zuerst wurde der Einfluss der Veränderung der Entschlossenheit auf das OCB-O überprüft. Die Veränderung der Entschlossenheit hat auch hier einen signifikanten Einfluss auf die Veränderung des OCB-O ( $\beta_{12} = .77, p < .01$ ). Hypothese 2.2c ist somit bestätigt.

Die direkte Mediation wurde im vierten Schritt überprüft. Es zeigt sich, dass der Effekt der Veränderung der Realisierbarkeit weiterhin signifikant ist ( $\beta_{14} = .95, p < .05$ ). Der Mediationseffekt für die Veränderung der Entschlossenheit ist ebenfalls signifikant ( $z = 2.43, p < .05$ ). Auch für das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation sind die Bedingungen für die partielle Mediation erfüllt. Somit ist auch Hypothese 2.3c bestätigt (vgl. Abb. 6.5B). Der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit weist einen negativen Zusammenhang zum Veränderungsparameter des OCB-O ( $\beta_{13} = -.31, p < .01$ ) auf. Weiterhin besteht ein Zusammenhang zwischen den Ausgangswerten der Entschlossenheit und des OCB-O ( $\beta_{01} = .65, p < .001$ ).

### **6.4.5 Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors (Kollegen)**

Für die Analyse des Einflusses der Veränderung von Realisierbarkeit und Entschlossenheit auf das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf Kollegen (Hypothesen 2.4a und 2.4b) wurden wieder die bekannten Schritte verwendet.

### **Veränderung der Realisierbarkeit und des Organizational Citizenship Behaviors (Kollegen)**

Im ersten Schritt wurde überprüft, ob die Veränderung der Realisierbarkeit einen Einfluss auf die Veränderung des OCB-I hat (Hypothese 2.1d). Die Ergebnisse der Analyse sind in Tabelle 6.13A dargestellt. Wie zu erkennen ist, hat die Veränderung der Realisierbarkeit einen Einfluss auf den Veränderungsparameter des OCB-I ( $\beta_{12} = 1.70, p < .001$ ). Die Hypothese 2.4a ist demnach bestätigt (vgl. Abb. 6.6A). Des Weiteren hat auch der Ausgangsparameter der Realisier-

6 ERGEBNISSE

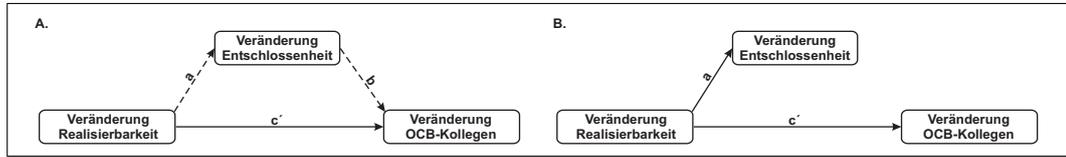


Abb. 6.6: Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des OCB-I, mediiert durch die Veränderung der Entschlossenheit.

Tab. 6.13: Feste Effekte für die Veränderung des OCB-I

	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i>
A.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	0.90	0.59		
Real. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.84***	0.17	5.05	.39
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	1.00**	0.64	3.46	.28
Real. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.29**	0.08	-3.55	.29
Real. Slp. ( $\beta_{12}$ )	1.70***	0.45	3.80	.31
B.				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	-0.29	0.65		
Entschl. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.68**	0.21	3.31	.27
Real. Int. ( $\beta_{02}$ )	0.36	0.23	1.60	.13
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.99*	0.41	2.43	.20
Entschl. Int. ( $\beta_{11}$ )	0.04	0.13	0.30	.03
Entschl. Slp. ( $\beta_{12}$ )	0.46	0.35	1.31	.11
Real. Int. ( $\beta_{13}$ )	-0.33**	0.12	-2.82	.24
Real. Slp. ( $\beta_{14}$ )	1.27*	0.51	2.50	.21

Anmerkung.  $N = 141$ .

Schätzung mit robusten Standardfehlern.  $r$  = Effektstärke. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

barkeit sowohl einen positiven Einfluss auf den Ausgangs- ( $\beta_{01} = .84, p < .001$ ) als auch einen negativen Einfluss auf den Veränderungsparameter des OCB-I ( $\beta_{11} = -.29, p < .01$ ).

**Veränderung der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit**

Der zweite Schritt zur Überprüfung der Mediation wurde bereits in Abschnitt 6.4.1 dargestellt. Die Voraussetzung ist erfüllt.

**Veränderung der Entschlossenheit und des Organizational Citizenship Behaviors (Kollegen): Mediation**

Im dritten Schritt wurde überprüft, ob die Veränderung der Entschlossenheit einen Einfluss auf die Veränderung des OCB-I hat. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.13B dargestellt. Es zeigt sich, dass die Veränderung der Entschlossenheit keinen Effekt auf die Veränderung des OCB-I hat ( $\beta_{12} = .46, n.s.$ ). Darüber hinaus hat die Veränderung der Realisierbarkeit weiterhin einen signifikanten Einfluss ( $\beta_{14} = 1.27, p < .05$ ). Somit sind die Bedingungen für eine Mediation nicht erfüllt und die Hypothesen 2.2d und 2.3d konnten nicht bestätigt werden. Für das OCB bezogen auf Kollegen zeigt sich daher ein Modell wie in Abbildung 6.6B dargestellt. Des Weiteren hat der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen negativen Effekt auf die Veränderung des OCB-I ( $\beta_{13} = -.33, p < .01$ ). Der Ausgangsparameter der Entschlossenheit weist einen Zusammenhang zum Ausgangswert des OCB-I auf ( $\beta_{01} = .68, p < .01$ ).

**6.4.6 Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens**

Für die Analyse des Einflusses der Veränderung von Realisierbarkeit und Entschlossenheit auf das geforderte Arbeitsverhalten (Hypothesen 2.1e bis 2.3e) wurden wieder die oben genannten Schritte verwendet.

**Veränderung der Realisierbarkeit und des geforderten Arbeitsverhaltens**

Analog zu den bisherigen Analysen wurde im ersten Schritt der Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens analysiert. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.14A dargestellt. Der Veränderungsparameter der Realisierbarkeit weist einen signifikanten Zusammenhang zur Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens auf ( $\beta_{12} = 1.47, p < .05$ ). Somit ist Hypothese 2.1e bestätigt (vgl. Abb. 6.7A). Des Weiteren weist der

## 6 ERGEBNISSE

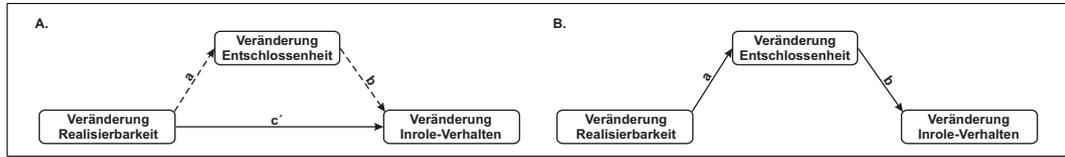


Abb. 6.7: Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens, mediert durch die Veränderung der Entschlossenheit.

Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen positiven Zusammenhang ( $\beta_{01} = .29, p < .05$ ) zum Ausgangswert des geforderten Arbeitsverhaltens auf.

Tab. 6.14: Feste Effekte für die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens

	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>r</i>
<b>A.</b>				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	3.12***	0.46		
Real. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.29*	0.13	2.20	.18
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.75	0.40	1.88	.16
Real. Int. ( $\beta_{11}$ )	-0.23	0.12	-1.96	.16
Real. Slp. ( $\beta_{12}$ )	1.47*	0.60	2.43	.20
<b>B.</b>				
Intercept ( $\pi_{0i}$ )				
Intercept ( $\beta_{00}$ )	1.76**	0.59		
Entschl. Int. ( $\beta_{01}$ )	0.77***	0.19	4.11	.33
Real. Int. ( $\beta_{02}$ )	-0.23	0.16	-1.46	.12
Slope ( $\pi_{1i}$ )				
Intercept ( $\beta_{10}$ )	0.76	0.43	1.77	.16
Entschl. Int. ( $\beta_{11}$ )	0.08	0.12	0.72	.06
Entschl. Slp. ( $\beta_{12}$ )	0.77*	0.30	2.59	.22
Real. Int. ( $\beta_{13}$ )	-0.32*	0.14	-2.33	.20
Real. Slp. ( $\beta_{14}$ )	0.84	0.54	1.56	.13

Anmerkung.  $N = 141$ .

Schätzung mit robusten Standardfehlern.  $r$  = Effektstärke. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

### **Veränderung der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit**

Der zweite Schritt zur Überprüfung der Mediation wurde bereits in Abschnitt 6.4.1 dargestellt. Der Einfluss des Verlaufsparameters der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit ist gegeben.

### **Veränderung der Entschlossenheit und des geforderten Arbeitsverhaltens: Mediation**

In den letzten beiden Schritten zur Testung der Mediation wurden wieder der Einfluss der Veränderung der Entschlossenheit auf das geforderte Arbeitsverhalten sowie die direkte Mediation überprüft (vgl. Abb. 6.7B). Die Ergebnisse der Analyse sind in Tabelle 6.14B dargestellt. Die Veränderung der Entschlossenheit hat einen signifikanten Effekt auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens ( $\beta_{12} = .77, p < .05$ ). Somit ist die Hypothese 2.2e bestätigt. Der Effekt der Veränderung der Realisierbarkeit auf das geforderte Arbeitsverhalten verschwindet ( $\beta_{14} = .84, n.s.$ ). Der Mediationseffekt der Veränderung der Entschlossenheit fällt signifikant aus ( $z = 2.36, p < .05$ ). Hierbei handelt es sich um eine vollständige Mediation und Hypothese 2.3e gilt als bestätigt. Aufgrund der vollständigen Mediation zeigt sich ein Modell wie in Abbildung 6.7B dargestellt. Wiederum hat auch der Ausgangsparameter der Realisierbarkeit einen signifikant negativen Einfluss auf die Veränderung des geforderten Arbeitsverhaltens ( $\beta_{13} = -.32, p < .05$ ) und der Ausgangsparameter der Entschlossenheit einen positiven Einfluss auf den Ausgangswert des geforderten Arbeitsverhaltens ( $\beta_{01} = .77, p < .001$ ).

#### **6.4.7 Analyse der kausalen Richtung**

Die Überprüfung der Annahme zur kausalen Richtung wurde über den Vergleich von drei Pfadmodellen vorgenommen. Die Fitindizes für die Modelle sowie die Modellvergleiche sind in Tabelle 6.15 aufgelistet.

Das Modell ohne die Annahme eines Einflusses eines der beiden Konstrukte auf das andere weist eine mäßige Modellpassung auf. Des Weiteren ist die Modellpassung für diese Modell signifikant schlechter als für die beiden *Ein-*

Tab. 6.15: Modelle zur kausalen Richtung: Fitwerte und Modellvergleiche

Modell	Modellpassung							Modellvergleich <sup>a</sup>	
	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	TLI	AIC	RMSEA	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$
Ausgang	40.87	3	13.62	.89	.77	54.87	.30		
R→E	0.86	1	0.86	1.00	1.02	18.09	.00	40.78***	2
E→R	2.59	1	2.59	.99	.97	20.59	.11	38.28***	2

Anmerkung.  $N = 141$ .

<sup>a</sup> Verglichen wird jeweils das Ausgangsmodell mit den Einflussmodellen.

*flussmodelle*. In Abbildung 6.8 sind die beiden *Einflussmodelle* dargestellt. Die Fitwerte für diese beiden Modelle sind sehr gut. Ein Vergleich der beiden Modelle ist nur aufgrund der Fitwerte möglich. Dieser Vergleich spricht für das Modell, in dem die Ausgangs- und Veränderungsparameter der Realisierbarkeit einen Einfluss auf den Veränderungsparameter der Entschlossenheit aufweisen (R→E, s. Abb. 6.8A): Dieses Modell weist über alle Fitwerte die bessere Passung auf als das zweite *Einflussmodell*, in dem der Ausgangs- und Veränderungsparameter der Entschlossenheit den Veränderungsparameter der Realisierbarkeit beeinflussen (E→R, s. Abb. 6.8B). Dies kann als ein Hinweis auf die Gültigkeit der angenommenen kausalen Richtung gelten.

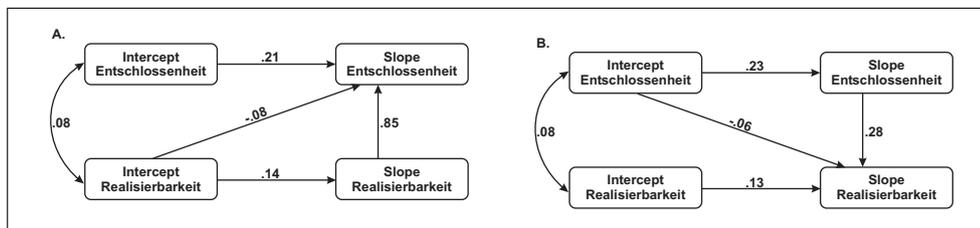


Abb. 6.8: Ergebnisse der Pfadanalyse zur kausalen Richtung von Realisierbarkeit und Entschlossenheit.

Angegeben sind die unstandardisierten Pfadkoeffizienten. Alle Koeffizienten sind signifikant ( $p < .01$ ).

# 7

## Abschließende Diskussion und Ausblick

In der gegenwärtigen Forschung zur organisationalen Sozialisation wird der Berufseinsteiger als aktiver Gestalter seiner Umwelt angesehen. Dabei wurde auch die Rolle der persönlichen Ziele des neuen Mitarbeiters sowie deren Einfluss auf die berufliche Adaption betrachtet. In der vorliegenden Studie wurde untersucht, inwieweit Berufseinsteiger in der Lage sind, ihre Entschlossenheit zur Verwirklichung ihrer persönlichen beruflichen Ziele sich verändernden Bedingungen anzupassen und welche Auswirkungen eine solche flexible Anpassung der Entschlossenheit auf die berufliche Adaption ausübt.

Im Folgenden werden die Befunde der Studie zusammenfassend diskutiert. Dabei wird zuerst auf die Anpassung der Ziele an die Realisierungsmöglichkeiten eingegangen, bevor anschließend die Ergebnisse zum Einfluss dieser Anpassung auf die berufliche Adaption dargestellt werden. Im Anschluss werden Einschränkungen der Studie behandelt, verbunden mit einem Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen. Weiterhin werden Implikationen der Befunde für die Praxis formuliert. Das Kapitel schließt mit einem kurzen Resümee.

## 7.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zu den Forschungsfragen der vorliegenden Studie zusammenfassend diskutiert. Es werden die Ergebnisse zur Anpassung der Entschlossenheit, persönliche berufliche Ziele zu verwirklichen, an die Gegebenheiten sowie die Auswirkungen der Anpassung auf die berufliche Adaption dargestellt.

### 7.1.1 Übereinstimmung beruflicher Ziele: Aggregation der persönlichen Ziele

In bisherigen Studien innerhalb der Forschung zu persönlichen Zielen wurden Realisierbarkeit und Entschlossenheit über die idiographisch erhobenen Ziele gemittelt (z.B. Brunstein, 1993; Maier & Brunstein, 2001). Gerade aufgrund der potenziellen Unterschiedlichkeit der persönlichen Ziele ist es nicht auszuschließen, dass sich die Ziele in ihrer Realisierbarkeit unterscheiden. Auch kann die Entschlossenheit bezüglich der Ziele variieren, auch wenn die Berufseinsteiger aufgefordert wurden, ihre drei wichtigsten Ziele anzugeben. Der Forderung Lüdtke und Trautweins (in press) folgend, wurde eingangs überprüft, ob die Aggregation der Entschlossenheit sowie der Realisierbarkeit über drei Ziele gerechtfertigt ist. Die Maße zur Übereinstimmung stützen übereinstimmend diese Annahme. Die Intraklassenkorrelationen liegen alle in einem mittleren Bereich um .50 und sind somit über der Grenze von .30, die Bono und Judge (2003b) als üblich für die Organisationspsychologie angeben. Die signifikanten  $F$ -Werte zeigen weiterhin an, dass ein größerer Teil der Varianz auf die Variation zwischen den Personen im Gegensatz zur Varianz zwischen den Zielen zurück geht. Weiterhin spiegeln die durchschnittlichen  $r_{wg}$ -Koeffizienten eine hohe Übereinstimmung wider, da sie die kritische Grenze von .70 ebenfalls deutlich überschreiten. Weiterhin liegt für fast alle Zielevariablen zu den vier Messzeitpunkten der Prozentsatz der Personen mit einem  $r_{wg}$ -Koeffizienten  $> .70$  bei über 90 Prozent.

Die Ähnlichkeit zwischen den Zielen bezüglich der Dimensionen ist über die Zeitpunkte hinweg stabil. Sowohl die ICCs als auch die  $r_{wg}$ -Koeffizienten unterliegen keinen nennenswerten Schwankungen. Zwar stellt laut Emmons (1999)

gerade die Entschlossenheit eine Zieldimension dar, die sich über die Zeit verändert, dies gilt aber vor allem für Ziele von geringer Bedeutung: „Commitment to goals, particularly goals less central to the person, is likely to fluctuate over time“ (p. 34). Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass die Aggregation über drei Ziele in dieser Studie gerechtfertigt ist. Die drei wichtigsten beruflichen Ziele unterscheiden sich demnach nicht wesentlich hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit bzw. darin, wie entschlossen die Berufseinsteiger sind, sie zu verwirklichen.

### 7.1.2 Veränderung der Realisierbarkeit und Entschlossenheit

Die zentrale Frage der vorliegenden Arbeit bestand darin, wie Berufseinsteiger ihre Ziele an sich verändernde Realisierungsmöglichkeiten anpassen und welche Auswirkungen dieser Anpassung auf die berufliche Adaption sich ergeben. Von daher ist die Veränderung der Realisierungsbedingungen, der Ziele (Entschlossenheit) sowie der Indikatoren beruflicher Adaption von Bedeutung. In Tabelle 7.1 sind die Ergebnisse zur Veränderung und Stabilität der untersuchten Konstrukte zusammengefasst.

Tab. 7.1: Zusammenfassung der Ergebnisse zur Veränderung

	Verlauf	
	normativ	differentiell
Entschlossenheit	↘	↕
Realisierbarkeit	→	↕
subjektives Wohlbefinden	→	↕
Arbeitszufriedenheit	↘	↕
OCB - Organisation	→	↕
OCB - Kollegen	→	↕
gefordertes Arbeitsverhalten	→	↕

*Anmerkung.* → = keine signifikante Veränderung. ↘ = normative Abnahme. ↕ = signifikante Varianz der Veränderungsparameter. OCB = Organizational Citizenship Behavior.

Während sich bei der Realisierbarkeit keine normative Veränderung zeigt, nimmt die Entschlossenheit im zeitlichen Verlauf über die ersten acht Monate im Beruf ab. Zwar fallen die Test-Retest-Korrelationen beider Dimensionen recht hoch aus. Dies ist allerdings kein Indikator einer intraindividuellen Stabilität. Der oftmals als Stabilität bezeichnete Koeffizient gibt an, ob sich eine Veränderung der Rangreihe der Untersuchungsteilnehmer von einem zum anderen Zeitpunkt ergibt. Trotzdem wird verschiedentlich fälschlicherweise davon gesprochen, dass es sich um eine Stabilität handelt (z. B. Emmons, 1999). Brunstein (1993) konstatierte allerdings, dass der Schluss einer zeitlichen Stabilität der Realisierbarkeit und Entschlossenheit aufgrund der Korrelation nicht zulässig ist. Da in dieser Studie die Wachstumsparameter betrachtet wurden, ist auch der Schluss einer Abnahme der Entschlossenheit zulässig, trotz der hohen Korrelationen zwischen den Zeitpunkten. Die Korrelationen zwischen weiter auseinander liegenden Zeitpunkten fallen erwartungsgemäß niedriger aus als zwischen direkt aufeinander folgenden Zeitpunkten (Bauer et al., in press).

In dieser Studie zeigen sich sowohl für die Realisierbarkeit als auch für die Entschlossenheit interindividuell unterschiedliche Veränderungen zu Beginn der Berufstätigkeit (s. Tab. 7.1). Die Entschlossenheit der Berufseinsteiger zur Verwirklichung ihrer persönlichen beruflichen Ziele sowie die Realisierungsmöglichkeiten der Ziele verändern sich demnach unterschiedlich. Während sich bei einer Person zum Beispiel die Möglichkeiten, ein gutes Verhältnis zu Kollegen herzustellen, verbessern, nehmen die Realisierungsmöglichkeiten einer anderen Person ab. Ähnlich verhält es sich mit der Entschlossenheit. Auch hier binden sich manche Berufseinsteiger stärker an ihre Ziele, während sich andere von ihren Zielen lösen. Betrachtet man weiterhin die Maße zur Übereinstimmung der persönlichen beruflichen Ziele, bezieht sich die Veränderung auf alle Ziele einer Person in ähnlicher Weise. Somit verändern sich die Ziele und ihre Realisierungsmöglichkeiten zwar interindividuell verschieden, hingegen scheint es keine intraindividuelle Veränderung zu geben.

### 7.1.3 Veränderung der Kriterien beruflicher Adaption

Weiterhin wurde auch die Veränderung der beruflichen Adaption betrachtet. Die Befunde zur normativen sowie differentiellen Veränderung sind ebenfalls in Tabelle 7.1 aufgeführt. Lediglich für die Arbeitszufriedenheit zeigt sich eine normative Veränderung. Sowohl das subjektive Wohlbefinden als auch das geforderte Arbeitsverhalten und die Facetten des Organizational Citizenship Behaviors weisen keine Veränderung über alle Personen auf.

Der Befund einer normativen Abnahme der Arbeitszufriedenheit innerhalb der ersten Monate im Beruf bestätigt ein zuvor vielfach berichtetes Phänomen (z.B. Blau, 1999; Cooper-Thomas & Anderson, 2005 (Organisation 2); Maier & Brunstein, 2001; Newton & Keenan, 1991). Kammeyer-Mueller et al. (2005), die in ihrer Studie Befunde einzelner Facetten der Arbeitszufriedenheit berichten, finden lediglich eine Abnahme der Zufriedenheit mit der Bezahlung. Verschiedene Faktoren werden für die negative Veränderung der Arbeitszufriedenheit innerhalb der ersten Berufsmonate diskutiert: Der so genannte „Praxisschock“ (Maier & Rappensperger, 1999) oder enttäuschte Erwartungen (Wanous, 1992) werden als mögliche Ursachen für eine Abnahme der Arbeitszufriedenheit (sowie auch weiterer affektiver Arbeitseinstellungen) angeführt.

Neben der normativen Veränderung der Arbeitszufriedenheit findet sich auch eine differentielle Veränderung in den ersten Monaten nach dem Berufseinstieg (s. Tab. 7.1). Somit verändert sich die Arbeitszufriedenheit je nach Person unterschiedlich. Maier (2002, Studie 1) berichtet für einen vergleichbaren Zeitraum ebenfalls differentielle Veränderungen der Arbeitszufriedenheit. Die Studie von Kammeyer-Mueller et al. (2005) untersuchte die Veränderung der Arbeitszufriedenheit von Berufseinsteigern anhand latenter Wachstumskurven. Leider berichten die Autoren in ihrer Studie keine random effects, so dass nicht ersichtlich ist, ob sich die Berufseinsteiger hinsichtlich ihrer Veränderungsparameter unterscheiden.

Sowohl der normativen als auch der differentiellen Veränderung der Arbeitszufriedenheit stehen Theorien und paradigmatische Ansichten gegenüber, die eine Stabilität der Arbeitszufriedenheit postulieren. So bilden zum Beispiel die

Arbeiten von Staw und Kollegen (Staw, Bell & Clausen, 1986; Staw & Ross, 1985) einen Grundpfeiler des Dispositionalen Ansatzes der Arbeitszufriedenheit (Judge & Larsen, 2001). Staw und Ross (1985) konnten beispielsweise eine bedeutende Stabilität der Arbeitszufriedenheit über zwei Jahre ( $r = .42, p < .01$ ), drei Jahre ( $r = .32, p < .01$ ) und fünf Jahre ( $r = .29, p < .01$ ) nachweisen. Auch zeigte sich eine hohe Stabilität dann, wenn die Arbeitnehmer sowohl den Arbeitgeber als auch den Beruf wechselten ( $r = .19, p < .01$ ). Schließlich erwies sich die Arbeitszufriedenheit zu einem früheren Zeitpunkt als ein bedeutender Prädiktor zukünftiger Zufriedenheit, auch über Gehalts- und Statusveränderung hinaus. Die Befunde zur Stabilität werden von Dormann und Zapf (2001) metaanalytisch gestützt: Sie berichten eine mittlere korrigierte Test-Retest-Korrelation von  $M_r = .50$  (durchschnittliches Zeitintervall: ca. 36 Monate). Allerdings basieren die Analysen von Staw und Ross sowie von Dormann und Zapf auf Korrelationsanalysen, die nur die Stabilität der Rangfolge und nicht tatsächliche Veränderungen der Arbeitszufriedenheit der Personen betrachten (Judge & Larsen, 2001). Daher kann die Wahl von Test-Retest-Korrelationen als Analyseverfahren eine Stabilität der Arbeitszufriedenheit vortäuschen, die durch angebrachte Analyse mit latenten Wachstumskurven (Singer & Willett, 2006) widerlegt wird.

Auch für die anderen Kriterien beruflicher Adaption lässt sich eine interindividuell unterschiedliche Veränderung nachweisen (s. Tab. 7.1). Der Befund der differentiellen Veränderung des subjektiven Wohlbefindens steht im Einklang mit der Annahme, dass sich das Wohlbefinden in Abhängigkeit von Lebensereignissen verändert (Suh et al., 1996, s. auch Seite 90).

Auch das freiwillige Arbeitsengagement und das Ausführen der festgeschriebenen Arbeitsaufgaben unterliegt einer differentiellen Veränderung. So zeigen Berufseinsteiger unterschiedliche Verläufe sowohl des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf die Organisation als auch bezogen auf Kollegen. Zwar legen Befunde zum (vorhandenen, wenn auch moderaten; Muck, 2006) Zusammenhang von freiwilligem Arbeitsengagement und Persönlichkeitsmerkmalen (vgl. auch Nerdinger, 2004) den Schluss nahe, dass Organizational Citizenship Behavior zumindest eine gewisse zeitliche Stabilität aufweist. Dies ist

aber noch nicht mit entsprechenden Methoden untersucht worden. Von daher decken die Befunde der vorliegenden Arbeit zum ersten Mal eine interindividuell unterschiedliche Veränderung freiwilligen Arbeitsverhaltens auf.

#### **7.1.4 Anpassung der Veränderung der Entschlossenheit an die Veränderung der Realisierbarkeit**

Eine zentrale Frage der vorliegenden Arbeit ist die, ob Berufseinsteiger ihre beruflichen Ziele an den Möglichkeiten, die Ziele auch realisieren zu können, ausrichten. Die Ergebnisse zum Einfluss der Veränderung der Realisierbarkeit auf die Veränderung der Entschlossenheit bestätigen die erste Hypothese: Eine Veränderung der Realisierungsbedingungen zieht eine Anpassung der Ziele in Form einer Änderung der Entschlossenheit nach sich. Eine Abnahme der Realisierbarkeit führt folglich zu Disengagement. Dieser Befund deckt sich mit vorherigen Studien, die solche Prozesse ebenfalls angenommen haben (Diener & Fujita, 1995; Wrosch et al., 2005). Berufseinsteiger, deren Realisierungsbedingungen sich innerhalb der ersten Monate nach dem Eintritt ins Berufsleben verschlechtern, regulieren ihre Entschlossenheit zur Zielverwirklichung dementsprechend und werten sie ab. Hingegen reagieren Berufseinsteiger mit gesteigerter Entschlossenheit, wenn sie wahrnehmen, dass sie ihre persönlichen beruflichen Ziele besser verwirklichen können.

Der Ausgangswert der Realisierbarkeit hat keinen Einfluss auf die Veränderung der Entschlossenheit. Die Wahrnehmung der Realisierungsmöglichkeiten der persönlichen beruflichen Ziele vor dem Berufseintritt hat keinen Einfluss auf die Anpassung der Ziele. Es ist daher so, dass die Berufseinsteiger ihre Ziele nur an den sich verändernden Bedingungen zur Verwirklichung ausrichten und nicht, ob ihre Ziele anfänglich gut zu realisieren waren.

#### **7.1.5 Auswirkungen der Anpassung auf die berufliche Adaption**

Neben der Frage nach der Anpassung der persönlichen Ziele an die Möglichkeiten zur Verwirklichung stehen die Fragen nach den Auswirkungen dieser Anpassung auf die berufliche Adaption im Vordergrund. Die Ergebnisse sind in Tabelle 7.2 aufgeführt. Die Befunde der Analysen bestätigen die Mediationsmo-

delle weitestgehend. Für das subjektive Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit, das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf die Organisation sowie das geforderte Arbeitsverhalten kann das postulierte Mediationsmodell angenommen werden: Die Berufseinsteiger, die eine positive Veränderung der Realisierungsmöglichkeiten berichten, verstärken ihre Entschlossenheit, die Ziele zu verwirklichen. Das führt wiederum zu einer positiven Veränderung der beruflichen Adaption. Berufseinsteiger, die schwindende Möglichkeiten zur Realisierung ihrer persönlichen Ziele berichten, reagieren mit einem Loslösen, das wiederum eine Abnahme der beruflichen Adaption nach sich zieht. Allerdings haben (mit Ausnahme des subjektiven Wohlbefindens und dem geforderten Arbeitsverhalten) sich verändernde Bedingungen zur Verwirklichung darüber hinaus auch einen direkten Einfluss: Eine Abnahme der Realisierungsmöglichkeiten führt teilweise zu einer Abnahme, verbesserte Bedingungen der Realisierbarkeit zu einer Steigerung der beruflichen Adaption. Somit handelt es sich bei diesen Kriterien um eine partielle Mediation des Einflusses von ab- oder zunehmenden Realisierungsbedingungen auf eine Veränderung der beruflichen Adaption durch eine Anpassung der Entschlossenheit. Daher ist es wahrscheinlich, dass noch weitere Variablen zur Erklärung des Einflusses von Bedeutung sind. Dies zu klären sollte Bestandteil weiterer Studien sein.

Lediglich für das Organizational Citizenship Behavior bezogen auf Kollegen kann das angenommene Mediationsmodell nicht bestätigt werden. In diesem Fall führt eine negative Veränderung der Realisierungsbedingungen direkt zu einem Absinken des freiwilligen Arbeitsengagements. Eine Loslösung von den eigenen Zielen zieht keine weitere Veränderung des Organizational Citizenship Behaviors nach sich. In diesem Fall sollten ebenfalls andere mögliche mediiende Prozesse untersucht werden, um die Wirkung einer sich verändernden Realisierbarkeit auf die berufliche Adaption zu klären.

Ein zentraler Befund besteht darin, dass Disengagement einen negativen Effekt auf die berufliche Adaption ausübt. Diese Befunde bestätigen die Annahme Klingers (1975, 1977). Des Weiteren lassen sie sich auch in das Modell von Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) integrieren unter der Annahme, dass keine anderen Ziele das Disengagement auffangen konnten. Dies kann gut möglich sein, da die Berufseinsteiger sich erst im Beruf und dem Unternehmen

Tab. 7.2: Zusammenfassung der Ergebnisse zur Anpassung der beruflichen Adaption an die Anpassung der Entschlossenheit

	Auswirkung der Veränderung der Realisierbarkeit (Hypothese 2a)	Mediation durch die Anpassung der Entschlossenheit (Hypothese 2b)
Subj. Wohlbefinden	⊕	⊗
Arbeitszufriedenheit	⊕	⊗
OCB - Organisation	⊕	⊗
OCB - Kollegen	⊕	⊖
gefordertes Arbeitsverhalten	⊕	⊗

*Anmerkung.* ⊕ = Einfluss bestätigt. ⊗ = partielle Mediation. ⊖ = keine Mediation. OCB = Organizational Citizenship Behavior.

zurecht finden müssen, um neue Ziele bilden zu können. Da die Berufseinsteiger außerdem ihre drei wichtigsten Ziele nennen sollten, kann gerade das Loslösen von diesen Zielen als ein bedeutender Verlust angesehen werden, der nicht so leicht zu kompensieren ist. Zwar gehen Wrosch und Kollegen (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003) auch davon aus, dass die negativen Konsequenzen auch von Zielen abgefedert werden können, die in einem anderen Inhaltsbereich (bspw. Ziele bezogen auf Hobbys, Familie, etc.) verortet sind. Da der berufliche Start und die berufliche Ausbildung bei Jugendlichen aber einen bedeutenden Stellenwert besitzt, ist es möglich, dass Ziele aus anderen Inhaltsbereichen zunächst keine förderliche Wirkung entfalten können. In Abschnitt 7.2.1 wird dieser Gedanke noch einmal aufgegriffen.

Im Gegensatz zu der Veränderung der Realisierbarkeitsbedingungen und der Anpassung der Entschlossenheit an diese Veränderungen zeigen die Ausgangsparameter der Realisierbarkeit und Entschlossenheit kein einheitliches Bild. Für den Ausgangswert der Entschlossenheit zeigt sich kein Einfluss auf die Veränderung der Kriterien beruflicher Adaption. Dies deutet darauf hin, dass das Binden an berufliche Ziele noch vor dem Berufseintritt weder einen förderlichen

noch einen hinderlichen Effekt auf die berufliche Adaption hat. Brunstein et al. (in Druck) hatten die Vermutung geäußert, dass bei planbaren Lebensübergängen eine *proaktive Bewältigung* (Aspinwall & Taylor, 1997) diese begünstigt. Das frühzeitige Binden an berufliche Ziele noch vor dem Berufseintritt sei deswegen vorteilhaft, weil es dabei helfe, sich von bisherigen Zielen zu lösen, sowie es ermögliche, Bedürfnisse und Interessen bei der Bildung der neuen Ziele zu berücksichtigen (Brunstein et al., in Druck). So folgern die Autoren, dass eine proaktive Bewältigung dazu führt, dass „eine Person, die diesem [...] Modell der proaktiven Lebensbewältigung folgt, [...] den Übergang in eine neue Lebensphase eher als Gewinn denn als Verlust erleben [sollte] ...“. Allerdings zeigen die Befunde, dass die Höhe der Entschlossenheit für berufliche Ziele vor dem Berufseintritt keinen Einfluss auf die Kriterien beruflicher Adaption hat. Es ist demnach nicht von Bedeutung, ob die Personen bereits vor dem Berufseintritt Ziele gebildet haben und hoch entschlossen sind, diese zu verwirklichen. Es ist vielmehr von Bedeutung, ob Berufseinsteiger ihre vorher gebildeten Ziele im Berufsleben auch verwirklichen können, also eine positive Veränderung der Realisierbarkeit wahrnehmen, an der sie ihre Entschlossenheit ausrichten.

Während die Ausgangsparameter der Entschlossenheit keinen Einfluss auf die Veränderung der Kriterien beruflicher Adaption haben, findet sich für den Ausgangsparameter der Realisierbarkeit ein negativer Einfluss auf die Veränderung beider Formen des freiwilligen Arbeitsengagements sowie der Erfüllung festgeschriebener Arbeitsaufgaben. Somit wirken sich gute Realisierbarkeitsbedingungen persönlicher beruflicher Ziele vor dem Berufsstart negativ auf das freiwillige Arbeitsengagement aus. Berücksichtigt man allerdings die Korrelationen zwischen dem Ausgangsparameter der Realisierbarkeit und den Veränderungsparametern des Organizational Citizenship Behaviors sowie des geforderten Arbeitsverhaltens scheint dieser Effekt eher auf eine *Suppression* hinzudeuten: Die Korrelationen weisen keine signifikante Höhe auf, in der simultanen Analyse mit dem Veränderungswert ergibt sich dann dieser negative Einfluss (s. Amelang & Schmidt-Atzert, 2006). Da die Korrelation zwischen dem Ausgangs- und dem Veränderungswert der Realisierbarkeit recht hoch ( $> .70$ ) ist, könnte dieser Effekt ebenfalls aufgrund möglicher Multikollinearität zustande gekommen sein

(Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). An dieser Stelle ist auf jeden Fall weitere Forschung zur Klärung des negativen Einflusses vorberuflicher Realisierbarkeitsbedingungen auf Arbeitsverhalten notwendig und wünschenswert.

#### **7.1.6 Voraussetzungen der latenten Wachstumskurvenanalysen**

Die Befunde bestätigen überwiegend das angenommene Mediationsmodell zur Veränderung der beruflichen Adaption. Zwar liegen die Effektstärken für den Einfluss sowohl des Prädiktors als auch des Mediators auf die Kriterien mit  $.20 \leq r \leq .33$  lediglich im mittleren Bereich (Cohen, 1988, 1992). Trotzdem können die Ergebnisse aufgrund der umfassenden Überprüfung der Voraussetzungen mit einiger Zuverlässigkeit interpretiert werden. Den Empfehlungen aktueller, einschlägiger methodischer Arbeiten (Bliese & Ployhart, 2002; Chan, 1998; Vandenberg & Lance, 2000) folgend wurde zum einen die Messinvarianz der Konstrukte über die Zeit hinweg untersucht. Zum anderen wurde die Fehlerstruktur über die Zeit jedes Modells analysiert. In bisherigen organisationspsychologischen Arbeiten, in denen längsschnittliche Veränderung mittels latenter Wachstumskurven ausgewertet wurden, wurde überwiegend nur eine der beiden zentralen Voraussetzungen überprüft (für Messinvarianz siehe bspw. Chan & Schmitt, 2000; Lance et al., 2000; für die Analyse der Fehlerstruktur, siehe bspw. Thoresen et al., 2004) – wenn überhaupt (z. B. Kammeyer-Mueller et al., 2005). Die Studie von Bentein, Vandenberg, Vandenberghe und Stinglhamber (2005) bildet eine rühmliche Ausnahme.

Die Ergebnisse zur Überprüfung der Invarianz der Messungen weisen sowohl konfigurale als auch faktorielle Invarianz der erhobenen Konstrukte über den Zeitraum von 40 (Entschlossenheit, Realisierbarkeit und subjektives Wohlbefinden) bzw. 16 Wochen nach. Sowohl die intendierte Faktorenstruktur als auch das Ladungsmuster und die Varianzen sind über die Zeitpunkte hinweg identisch. Veränderungen der Konstrukte können somit valide interpretiert werden, da sie nicht auf eine Veränderung des Bedeutungsgehalts der Konstrukte zurückgeht. Die Ergebnisse bestätigen vorherige Befunde zur Erfassung der Messinvarianz von Indikatoren beruflicher Adaption. Chan und Schmitt (2000) untersuchten in ihrer Studie die Auswirkungen von Proaktivität (Nutzen un-

terschiedlicher Quellen zur Suche unterschiedlicher Information im Sinne Morrisons, 1993b) auf proximale Kriterien beruflicher Adaption. Sowohl für die Proaktivität als auch die Kriterien Aufgabenausführung (task mastery), Rollenklarheit (role clarity) und soziale Integration (social integration) konnten die Autoren beide Arten der Messinvarianz über den Zeitraum eines (amerikanischen) Semesters zeigen. In Bezug auf affektive Arbeitseinstellungen untersuchte Maier (2002) die Invarianz affektiver Arbeitseinstellungen (Arbeitszufriedenheit und organisationale Bindung) über längere Zeiträume. Er konnte für beide Einstellungen Invarianz über ein Zeitintervall von drei (Studie 2) und von gut sechs Jahren (Studie 3) nachweisen. Vandenberg und Kollegen konzentrierten sich in einer Reihe von Studien auf eine detaillierte Betrachtung der organisationalen Bindung. Lance et al. (2000) bestätigten in ihrer Studie zur Veränderung der organisationalen Bindung Messinvarianz für zwei Dimensionen (Unterwürfigkeit und Verinnerlichung) über einen Zeitraum von sechs Monaten ab Beginn des Berufseintritts. Für die dritte Dimension Identifikation ergab sich keine Messäquivalenz, weswegen die zeitlichen Veränderungen nicht adäquat interpretiert werden konnten. In einer aktuellen Studie wiesen Bentein et al. (2005) Messinvarianz ebenfalls für Allen und Meyers (N. J. Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1991) Dimensionen der organisationalen Bindung sowie für Kündigungsintentionen über einen Zeitraum von sechs Monaten nach.

Des Weiteren wurde die Fehlerstruktur über die Zeit (Autokorrelation, Heteroskedastizität, Homogenität) jedes Modells zur Analyse der Veränderung der Zielvariablen sowie der Kriterien beruflicher Adaption analysiert. Dies ist von zentraler Bedeutung, um akkurate Standardfehler zur Schätzung der Ebene-1-Parameter zu bestimmen (DeShon, Ployhart & Sacco, 1998). Die Analyse der Fehlerstruktur wies für die Einschätzung der Realisierbarkeit sowie das subjektive Wohlbefinden eine bessere Passung des Modells mit heterogener Fehlerstruktur gegenüber dem mit homogener Struktur auf. Bei der Entschlossenheit sowie den anderen Kriterien beruflicher Adaption unterschieden sich die Modelle mit unterschiedlicher Fehlerstruktur nicht, so dass auf Grund des Parsimonitätsprinzips das Modell mit homogener Fehlerstruktur zur Schätzung der Parameter für die weiteren Analysen herangezogen wurde.

Darüber hinaus wurde anhand der ICCs das Maß an Nicht-Unabhängigkeit eingeschätzt. Die ICCs mit Werten von  $.58 \leq ICC \leq .69$  deuten auf eine höhere Varianz zwischen den Personen im Gegensatz zu innerhalb der Personen (also über die Zeitpunkte) hin. Die ICCs liegen deutlich über den Werten aus der Studie von Kammeyer-Mueller et al. (2005) und sprechen für einen reliablen Personeneffekt (Thoresen et al., 2004).

Zur Untermauerung der theoriegeleiteten Annahme der kausalen Richtung wurden zusätzlich noch Pfadmodelle mit unterschiedlichen Einflussrichtungen betrachtet. Auch wenn es kaum möglich ist, mit letzter Sicherheit Aufschluss über die kausale Beziehung zwischen der Realisierbarkeit und der Entschlossenheit zu geben, so deuten die Ergebnisse doch auf die angenommene Richtung hin. Das Pfadmodell, in dem die intendierte Beziehung modelliert wurde, weist einen besseren Modellfit auf als ein Modell mit Annahme der entgegengesetzten Richtung.

## 7.2 Ausblick

In diesem Abschnitt wird ein Ausblick aufgrund der dargestellten Befunde gegeben. Nachfolgend sollen zunächst Einschränkungen der Studie aufgezeigt werden und weiterführende Forschungsfragen erörtert werden. Im Anschluss daran werden Implikationen für die Praxis dargestellt.

### 7.2.1 Einschränkungen und weiterführende Forschung

In der vorliegenden Arbeit wurde die gewichtige Rolle der persönlichen Ziele für die Eingliederung von Berufseinsteigern in den Beruf aufgezeigt. Trotz der Überprüfung der Fragestellung mittels eines längsschnittlichen Designs und latenter Wachstumskurvenanalysen unterliegt diese Studie einigen Einschränkungen, die Anlass zu weiterer Forschung geben. Des Weiteren führen auch die Befunde selbst zu weiteren Fragen die Rolle der persönlichen Ziele im Prozess der organisationalen Sozialisation betreffend. Auf die Einschränkungen sowie mögliche Fragen zukünftiger Forschungsarbeiten wird in diesem Abschnitt eingegangen.

**Betrachtung proximaler Kriterien der organisationalen Sozialisation**

In der Forschung zur organisationalen Sozialisation wird in den meisten Fällen der Erfolg der Eingliederung in Unternehmen oder Beruf über distale Kriterien (wie Arbeitszufriedenheit) erfasst (Bauer et al., in press; Saks & Ashforth, 1997). Diese distalen Kriterien (häufig Einstellungen gegenüber der Arbeit und der Organisation) werden von Wanous (1992, p. 209) als „signposts of successful socialization“ bezeichnet (s. Abb. 2.1). Auch in dieser Studie wird als ein Indikator erfolgreicher Sozialisation die Arbeitszufriedenheit der Berufseinsteiger herangezogen. Verschiedentlich wird allerdings gefordert, nicht nur diese distalen Kriterien organisationaler Sozialisation zu betrachten, sondern verstärkt auch Theorie relevante *proximale* Kriterien zu betrachten (Ostroff & Kozlowski, 1992; Saks & Ashforth, 1997). Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein und Gardner (1994) leiteten aus der organisationalen Sozialisationsforschung sechs inhaltliche Dimensionen theoretisch ab: (1) berufliche Fertigkeit (*performance proficiency*), (2) Beziehung zu Kollegen (*people*), (3) Verständnis der Unternehmenspolitik (*politics*), (4) Erlernen der „Unternehmenssprache“ (*language*), (5) Verinnerlichen der organisationalen Ziele und Werte (*organizational goals and values*) sowie (6) Kenntnis der Geschichte des Unternehmens (*history*). Auf Basis der sechs Dimensionen entwickelten die Autoren ein Instrument zur Erfassung der Dimensionen organisationaler Sozialisation. Die Dimensionen erweisen sich als bedeutsam in Bezug auf die Vorhersage von Arbeitszufriedenheit und Entwicklung der Karriere. Auch Taormina (1994, 1997) identifizierte verschiedene Inhaltsbereiche organisationaler Sozialisation: Ausbildung, Verstehen, Mitarbeiterunterstützung sowie Zukunftsaussichten. Unter Ausbildung werden alle Handlungen, Prozesse etc. verstanden, durch die man arbeitsrelevante Fertigkeiten und Fähigkeiten erwirbt. Mit Verstehen ist das Ausmaß gemeint, in dem eine Person das Wissen über Ziele und Regeln in der Organisation erwirbt und lernt, sich in ihr zurecht zu finden (umfasst die Bereiche 3, 4, 5 und 6 von Chao et al., 1994). Mitarbeiterunterstützung bezieht sich auf die (instrumentellen, informationalen oder emotionalen) Ressourcen, die einem ohne finanziellen Ausgleich von anderen Angestellten zur Verfügung gestellt werden. Der Inhaltsbereich Zukunftsaussichten umfasst die Aussicht eines neuen Mitarbeiters, weiterhin

in der Organisation zu verbleiben und dort eine Zukunft zu haben. Taormina (1994, 2004) entwickelte mit dem *Organizational Socialization Inventory* (OSI) ein Inventar zur Erfassung der Bereiche und konnte einen Zusammenhang dieser proximalen Kriterien mit distalen Kriterien organisationaler Sozialisation (Arbeitszufriedenheit, organisationale Bindung) nachweisen. In zukünftigen Studien sollten daher ebenfalls diese Inhaltsbereiche oder -dimensionen berücksichtigt werden, um den Erfolg der Sozialisation zu betrachten. Auf distale Kriterien sollte allerdings nicht verzichtet werden, da so die von Saks und Ashforth (1997) sowie Bauer et al. (in press) postulierte Vermittlung über proximale Kriterien weitere Bestätigung erfahren könnte.

### **Abnahme der Realisierbarkeit und berufliche Leistung**

Der Fokus dieser Arbeit lag auf den Auswirkungen der Veränderung der Realisierbarkeit und Entschlossenheit auf affektives allgemeines sowie berufliches Wohlbefinden und Verhaltensweisen, die durch affektive Einstellungen mit beeinflusst werden können. Eine Betrachtung von (objektiven) Leistungskriterien fand nicht statt. Kernan und Lord (1991) unterstrichen allerdings in ihren Studien die Bedeutung der Ziele für den Zusammenhang zwischen Leistung und Zufriedenheit. Basierend auf theoretischen Annahmen der Kontrolltheorie (Carver & Scheier, 1998) konnten die Autoren in zwei Studien zeigen, dass Leistung und Zufriedenheit hoch zusammenhingen, wenn das selbstgesetzte Leistungsziel mit betrachtet wurde. Dabei hatte die Zielhöhe (entspricht einem schwieriger zu erreichenden Ziel) einen negativen Einfluss auf die Zufriedenheit. Als praktische Implikation folgerten Kernan und Lord (1991), dass schwierigere Ziele zwar zu höherer Leistung „anspornen“, wie in der Zielsetzungstheorie angenommen wird (Locke & Latham, 2002). Allerdings wird dies aufgrund der schwierigeren Verwirklichung der Ziele mit einer geringeren Zufriedenheit „erkauft“. Somit sollte in zukünftigen Studien untersucht werden, ob sich negativ verändernde Bedingungen der Realisierbarkeit der persönlichen beruflichen Ziele zwar zu geringeren affektiven Einstellungen führen, hingegen sich förderlich auf die Leistung auswirken.

### **Der Einfluss nicht-beruflicher Ziele**

Im Rahmen der organisationalen Sozialisation wurde bisher nur die Bedeutung persönlicher *beruflicher* Ziele betrachtet (z. B. Maier & Brunstein, 2001). Auch die vorliegende Studie konzentriert sich auf die Veränderungen bezogen auf berufliche Ziele. Eine Abnahme der Möglichkeiten zur Verwirklichung zieht eine ungünstige organisationale Sozialisation nach sich. Offen bleibt allerdings, inwieweit Ziele aus anderen Bereichen (z.B. Freizeitziele, familiäre Ziele, etc.) eine Rolle spielen und einen negativen Effekt sogar abfedern könnten. Genau das ist die These, die auch Wrosch und Kollegen vertreten (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003). In ihrem Modell (s. Abb. 3.4, S. 71) postulieren sie, dass Disengagement von persönlichen Zielen nur dann negative Konsequenzen nach sich zieht, wenn keine neuen Ziele im gleichen oder in anderen Inhaltsbereichen gebildet werden und in Bezug auf das Sinnstreben an die Stelle der losgelösten Ziele treten (vgl. auch Baumeister, 1991). Auch wenn Wrosch, Scheier, Miller et al. (2003) kein Disengagement im engeren Sinne betrachten, sondern nur eine Tendenz zur Loslösung oder Neubildung von Zielen erfassen, so liefern ihre Befunde trotzdem Hinweise auf eine kompensatorische Wirkung des Reengagements. Die Befunde dieser Studie deuten darauf hin, dass eine Abnahme der Entschlossenheit zu einer Abnahme des Wohlbefindens, der Arbeitszufriedenheit sowie des Organizational Citizenship Behaviors bezogen auf Organisationen und der Bearbeitung festgeschriebener Arbeitsaufgaben führt. Dies ist nach Wroschs Ansicht damit zu erklären, dass keine anderen beruflichen Ziele die negativen Effekte auffangen können. Zukünftige Studien sollten auch das Reengagement bei beruflichen Zielen sowie Ziele aus anderen Inhaltsbereichen berücksichtigen. So kann ein abfedernder Effekt neu gebildeter Ziele bzw. von Zielen aus anderen Inhaltsbereichen erfasst werden.

Auch kann es sinnvoll sein, dass ein längerer Zeitpunkt betrachtet wird, da ein Reengagement sowohl beruflicher als auch anderer Ziele erst nach einiger Zeit einsetzt. Die Betrachtung eines längeren Verlaufs des subjektiven Wohlbefindens sowie der beruflichen Kriterien der beruflichen Adaption könnte auch das Postulat Klingers (1975, 1977) bestätigen, der annimmt, dass beim Disengage-

ment auf die Phase der depressiven Stimmung die Erholung folgt (s. Abb. 3.5). In diesem Zusammenhang sollte ein nicht-linearer Verlauf der Veränderung geprüft werden, da es erst zu einem Absinken des Wohlbefindens, der affektiven Arbeitseinstellungen und des Arbeitsengagements kommen kann, die Kriterien aber nach einiger Zeit rekonvaleszieren könnten.

### **Aktives Herstellen der Möglichkeiten zur Zielverwirklichung**

Die theoretischen und geprüften Mediationsmodelle nehmen eine kausale Richtung an, die in den Analysen bestätigt wurde. Der Vergleich der zwei Pfadmodelle bestätigt die angenommene Beziehung. Allerdings ist der Nachweis einer kausalen Richtung mit dieser Analyse schlussendlich nicht zu klären. Denn es ist ebenfalls plausibel, dass Personen, die hoch entschlossen sind, ihre Ziele zu verwirklichen, entsprechend die Realisierbarkeitsbedingungen so verändern, dass das Verwirklichen ihrer Ziele möglich wird. Ein Manager, der sich in den Kopf setzt, unbedingt einen Marathon zu absolvieren, kann, indem er sich Freiräume für ein Training schafft, die Realisierbarkeitsbedingungen an sein Ziel anpassen. Auch Diener und Fujita (1995) diskutieren eine solche Möglichkeit: „... to cultivate the resources they need to obtain their goals“ (p. 934). Dies entspricht der *Selektion* der entsprechenden Umwelt, die eine Erreichung der eigenen Ziele ermöglicht (Nurmi & Salmela-Aro, 2006). In zukünftigen Studien kann, mit entsprechenden Untersuchungsdesigns und Analysemethoden, die Beziehung zwischen der Realisierbarkeit, der Entschlossenheit sowie den Indikatoren beruflicher Adaption weiter überprüft werden. Dazu eignen sich idealerweise nonrekursive Modelle, die die gegenseitige Beziehung der beiden Konstrukte betrachten (Judge et al., 2000). Solche Modelle enthalten instrumentelle Variablen, die lediglich eins der beiden Konstrukte beeinflussen. In dieser Studie kann demnach nicht mit letzter Sicherheit die Gültigkeit der Anpassung der Ziele an die Gegebenheiten angenommen werden. Auch eine Anpassung der Gegebenheiten an die eigenen Ziele erscheint möglich.

### **Der Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen**

Die vorliegende Studie beschränkte sich auf den Prozess der Zielanpassung als Folge sich verändernder Realisierbarkeitsbedingungen und deren Einfluss auf die berufliche Adaption. Einflussfaktoren, die eine Zielanpassung möglicherweise erleichtern oder erschweren, wurden nicht betrachtet. Allerdings liefern einige der in Abschnitt 3.1 angesprochenen Zieltheorien Hinweise auf mögliche Faktoren. Diese könnten Gegenstand zukünftiger Studien sein.

An erster Stelle sind sicherlich Persönlichkeitseigenschaften zu nennen, wie auch Bauer et al. (2006) in ihrem Fazit resümieren: „Taken together, it seems apparent that personality matters to new employees, at least at the executive level“ (p. 307). Brunstein und Maier (Brunstein, 2001; Maier & Brunstein, 1999) untersuchten Dispositionen der Handlungskontrolle (Kuhl, 1994, 2001) als moderierenden Einflussfaktor zwischen den wahrgenommenen Bedingungen zur Verwirklichung der Ziele und der Entschlossenheit. So konnten Maier und Brunstein (1999) beispielsweise zeigen, dass Personen mit Handlungsorientierung eine höhere Flexibilität hinsichtlich des Disengagement von blockierten Zielen aufweisen als lageorientierte Personen. Weiterhin gelingt es handlungsorientierten Personen besser, sich an Ziele zu binden, die auf günstige Bedingungen zur Verwirklichung stoßen. Lageorientierte Personen verändern ihre Ziele nicht in Abhängigkeit der Realisierbarkeit. Brunstein (2001) erweiterte die Befunde zur Handlungskontrolle dahingehend, dass handlungsorientierte Personen ihre Zielbindung auch für bedürfniskongruente Ziele erhöhen. Sie zeigen Disengagement bei Zielen, die ihnen kaum Gelegenheit zur Befriedigung der eigenen Motive bieten. Es stellt sich die Frage, ob handlungsorientierte Berufseinsteiger bei sich verschlechternden Bedingungen zur Zielverwirklichung auch mit Disengagement reagieren.

Neben Kuhls (2001) Dispositionen zur Handlungskontrolle könnten auch Bak und Brandtstädters (1998) Dispositionen assimilativer und akkomodativer Tendenzen die Zielanpassung beeinflussen. Es ist davon auszugehen, dass Personen, die über dispositionale Tendenzen eines assimilativen Bewältigungsstils berichten, ihre Ziele an die sich verändernden Bedingungen anpassen. Personen mit

einem akkomodativen Bewältigungsstil hingegen halten an ihren Zielen fest und passen sie nicht an. Dies würde zumindest die Theorie zur Assimilation und Akkomodation vermuten lassen (Bak & Brandtstädter, 1998; Brandtstädter & Renner, 1990; Brandtstädter & Rothermund, 2002).

Aber auch Persönlichkeitsvariablen, die nicht explizit in Zieltheorien verankert sind, wie Gewissenhaftigkeit, könnten einen Einfluss auf die Anpassung der persönlichen Ziele haben. Moon (2001) beispielsweise wies nach, dass unterschiedliche Facetten von Gewissenhaftigkeit (pflichtbewusst vs. leistungsstrebend; Mount & Barrick, 1995) *escalation of commitment* auf unterschiedliche Weise beeinflussen: Pflichtbewusste Gewissenhaftigkeit zog eine Deeskalation nach sich, während leistungsstrebende Gewissenhaftigkeit mit Eskalation in Zusammenhang stand. Basierend auf Moons (2001) Befunden stellt sich die Frage, ob unterschiedliche Facetten der Gewissenhaftigkeit auch eine Anpassung der Entschlossenheit zur Verwirklichung persönlicher Ziele an die Realisierbarkeit beeinflussen. Es wäre denkbar, dass pflichtbewusste Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit an den Bedingungen ausrichten, leistungsstrebende Berufseinsteiger hingegen auch bei ungünstigen Realisierbarkeitsbedingungen weiterhin an ihre Ziele gebunden bleiben.

Ein viertes Persönlichkeitskonstrukt, welches stärker im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Realisierbarkeitsbedingungen stehen könnte, sind *core self-evaluations*. Ein Zusammenhang von *core self-evaluations* und Selbstkongruanz persönlicher Ziele wurde bereits nachgewiesen (Judge et al., 2005; s. auch Abb. 3.3.5, S. 65). In einer weiteren aktuellen Studie konnten Bono und Colbert (2005) auch einen moderierenden Effekt der *core self-evaluations* in Bezug auf die Auswirkungen von Feedbackübereinstimmung (self vs. other) und Zielbindung nachweisen. Darüber hinaus haben *core self-evaluations* einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Tätigkeitsmerkmalen (Judge et al., 2000, 1998): Personen, die eine hohe positive Selbstbewertung haben, nehmen ihre Tätigkeiten als herausfordernder wahr. Es wäre auch denkbar, dass diese Personen die Gegebenheiten zur Erreichung ihrer Ziele als besser einschätzen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass sie sich selbst viel zutrauen und daher ungünstige Bedingungen als nicht so bedrohlich wahrnehmen. *Core self-evaluations* könnten des Weiteren auch bedeutsam für die Zielanpassung sein. So konnten Wanberg,

Glomb, Song und Sorensen (2005) zeigen, dass Personen mit hohen core self-evaluations trotz möglicher Absagen hartnäckiger in Bezug auf die Jobsuche waren. Daher ist es möglich, dass Berufseinsteiger mit einer positiven Selbsteinschätzung auch trotz auftretender Hindernisse nicht direkt mit Disengagement reagieren. Zusammenfassend sollte daher die Rolle der core self-evaluations - als einem momentan in der organisationspsychologischen Forschung sehr präsenten Konstrukt - ganz allgemein im Rahmen der organisationalen Sozialisation untersucht werden.

### **7.2.2 Implikationen für die organisationale Praxis**

Neben den Anstößen zu weiterer organisationspsychologischer Forschung bieten die Befunde der Arbeit aber auch praktische Implikationen. Zum einen zeigen die Befunde die Bedeutung der persönlichen Ziele von Berufseinsteigern für deren Sozialisation. Diese Erkenntnis sollte sich zum einen in den Sozialisationsmaßnahmen, in Trainee- sowie Mentorenprogrammen widerspiegeln. Zum anderen sollte diese Erkenntnis auch bei der Bildung der persönlichen beruflichen Ziele vor dem Berufseinstieg Berücksichtigung finden. Des Weiteren lassen sich aus den Befunden zur Veränderung der Arbeitszufriedenheit generelle Aussagen über die Wirkmöglichkeiten von Motivierungsstrategien und Personalentwicklungsmaßnahmen ableiten.

Dass Merkmale persönlicher beruflicher Ziele neuer Mitarbeiter affektive Arbeitseinstellungen beeinflussen, wurde bereits von Maier und Brunstein (2001) gezeigt. Die Befunde dieser Arbeit erweitern den Kenntnisstand dahingehend, dass Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit zur Zielverwirklichung den Gegebenheiten anpassen und dass eine solche Anpassung sich auf die berufliche Adaption auswirkt. Berufseinsteiger, die die Bedingungen zur Verwirklichung ihrer Ziele als günstig wahrnehmen, binden sich stärker an die Ziele und zeigen dadurch vermittelt eine bessere berufliche Adaption. Somit kann eine Förderung der Möglichkeiten zur Realisierbarkeit der persönlichen Ziele von Berufseinsteigern bei deren Eingliederung in das Unternehmen oder den Betrieb helfen. Dazu müssen die Ziele der Berufseinsteiger natürlich den für die Einarbeitungsprogramme

verantwortlichen Führungskräften bekannt sein. Diese müssen individuell erhoben werden, da Berufseinsteiger mit ihren eigenen Zielen in das Unternehmen eintreten (Porter et al., 1975). Es erscheinen sowohl individualisierte als auch institutionalisierte Sozialisationsmaßnahmen (Jones, 1986; s. S. 12) geeignet, die persönlichen Ziele der Berufseinsteiger individuell zu fördern oder Bedingungen zur Verwirklichung der eigenen Ziele zu schaffen. Sowohl Traineemaßnahmen und Mentorenprogramme bieten sich hier an. In Traineemaßnahmen (als institutionalisierte Maßnahme) durchlaufen die Berufseinsteiger unterschiedliche Abteilungen und Geschäftsbereiche innerhalb eines großen Unternehmens (Ferring & Staufenbiel, 1994; Ferring & Thom, 1981). Somit bekommen sie möglicherweise (z. B. in einer Großbank) die Chance, dass sie ihre persönlichen Ziele (viel Kundenkontakt) in einem bestimmten Bereich (Vertrieb im Bereich Private Banking) verwirklichen können.

Mentorenprogramme (als individualisierte Maßnahme; T. D. Allen, Eby, Poet, Lentz & Lima, 2004; Blickle, 2000) bieten dem Mentor im Gespräch die Möglichkeit, die persönlichen Ziele des Berufseinsteigers direkt zu erfragen und gezielt zu fördern (T. D. Allen, Eby & Lentz, 2006). Allerdings richten sich die beiden Arten der Sozialisationsmaßnahmen eher an Hochschulabsolventen und werden von Großunternehmen angeboten. In klein- und mittelständischen Betrieben sollte der Vorgesetzte die Ziele des Berufseinsteigers im direkten Gespräch erfragen und dafür sorgen, die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten. Auch Interventionen zur Steigerung der Realisierbarkeit oder der Zielbindung sind denkbar (vgl. Dargel, 2006).

Da es aber nicht immer möglich ist, den Berufseinsteigern die Ressourcen zur Verwirklichung der persönlichen Ziele zur Verfügung zu stellen, kann auch die Bildung neuer Ziele bzw. eine Neudefinition der bereits bestehenden Ziele gefördert werden. Entsprechend dem Modell von Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003) kann ein erfolgreiches Reengagement negative Aspekte eines Disengagement abfedern. Diese Forderung geben auch Maier und Brunstein (2001) aus: „Therefore, we believe it might be important not only to provide newcomers with appropriate means and resources that they can use to reach their goals at work but also to stimulate them to elaborate and redefine their own aspirations in accord with organizational expectations and job requirements“ (p.1040).

Allerdings kann auch auf der Seite der Ziele der Berufseinsteiger angesetzt werden. Wenn Berufseinsteiger mit falschen oder überhöhten Erwartungen und Zielen in den Beruf einsteigen (vgl. Bundesbildungsbericht; BMBF, 2006), ist es schwierig, günstige Realisierbarkeitsbedingungen zu schaffen. Einen solchen Befund des Setzens hoch ambitionierter Ziele beim Übergang von der Schule in den Beruf berichten J. Heckhausen, Chang, Chen und Greenberger (under review). Auch Meyer und Allen (1988) sprechen von davon, dass Berufseinsteiger mit hohen Zielen und unrealistischen Erwartungen ins Berufsleben einsteigen. In solchen Fällen wäre ein Disengagement mit anschließender Abnahme der organisationalen Adaption die unweigerliche Folge. Daher sollten von vornherein Informationen über die zukünftige Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden (z. B. bei der Berufsberatung seitens des Arbeitsamtes; durch eine realistische Tätigkeitsvorschau seitens der Unternehmen, Premack & Wanous, 1985; durch Betriebspraktika im Vorfeld der Berufswahlentscheidung, BMBF, 2006), die es Berufseinsteigern ermöglichen, bereits vor dem Eintritt ins Unternehmen realistische Ziele zu bilden, die auf günstige Bedingungen zur Verwirklichung stoßen, eine stärkere Bindung nach sich ziehen und so zu einer positiven beruflichen Adaption beitragen.

Weiterhin deuten die Befunde darauf hin, dass sich die Arbeitszufriedenheit interindividuell verändert und somit keine vollkommen stabile Einstellung ist, wie beispielsweise von Staw und Kollegen (Staw et al., 1986; Staw & Ross, 1985) angenommen wird. Aufgrund ihrer Befunde gaben Staw und Ross (1985) als praktische Implikation aus, „that many situational changes such as job redesign and organizational development may not affect individuals as they are intended“ (p. 478). Um die affektiven Einstellungen der Mitarbeiter in einem Unternehmen allgemein relativ leicht zu erhöhen, empfehlen sie daher, dass Unternehmen bei der Personalauswahl Mitarbeiter mit einer positiven Persönlichkeit auswählen. Andererseits geben die Autoren auch eine optimistischere Interpretation aus: „A more optimistic interpretation would be that organizational interventions need to be stronger and more pervasive, so that they can overwhelm these forces for stability“ (Staw & Ross, 1985, p. 478). Da die Realisierbarkeitsbedingungen die Veränderung der Arbeitszufriedenheit beeinflussen, könnten - analog zu Staw

und Ross' optimistischerer Interpretation - Maßnahmen zur Verbesserung der Realisierbarkeitsbedingungen einen so starken Einflussfaktor darstellen, dass er die Arbeitszufriedenheit zu verändern vermag. Solche Maßnahmen könnten auch der interaktiven Perspektive entsprechen: „...interventions ... need to take individual differences more fully into consideration“ (Staw et al., 1986, p. 74). Sozialisationsmaßnahmen, wie sie oben beschrieben sind, könnten diese Forderung durch Berücksichtigung der individuellen Ziele erfüllen und daher zu einer erfolgreichen Sozialisation neuer Mitarbeiter beitragen.

### 7.3 Resümee

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war die Analyse, inwieweit Berufseinsteiger ihre Entschlossenheit zur Verwirklichung persönlicher beruflicher Ziele an sich verändernde Bedingungen zur Verwirklichung anpassen und inwiefern sich eine solche Anpassung auf die berufliche Adaption auswirkt. Ausgehend von der Annahme, dass Berufseinsteiger aktiv an ihrer Sozialisation teilhaben (Bell & Staw, 1989) und mit individuellen Zielen (Porter et al., 1975) in ein Unternehmen eintreten, wurde postuliert, dass Berufseinsteiger ihre Ziele an den Realisierbarkeitsbedingungen ausrichten. Basierend auf Befunden aktueller Theorien der Entwicklungspsychologie über eine erfolgreiche Entwicklung, wurde spezifisch angenommen, dass eine Verbesserung der Bedingungen zur Verwirklichung der persönlichen beruflichen Ziele zu einer erhöhten Entschlossenheit zu ihrer Verwirklichung führt. Hingegen führt eine Verschlechterung der Bedingungen zu einem Absinken der Entschlossenheit (Disengagement), da dies adaptiv im Sinne einer erfolgreichen Entwicklung ist (Brandtstädter & Rothermund, 2002; J. Heckhausen, 1999). Allerdings wirkt sich Disengagement nur bei gleichzeitigem Reengagement positiv auf das Wohlbefinden aus (Wrosch, Scheier, Carver und Schulz (2003). Ohne ein Binden an neue Ziele führt Disengagement zu depressiver Stimmung, bevor eine Rekonvaleszenz einsetzt (Klinger, 1975, 1977). Im Rahmen der organisationalen Sozialisation ist davon auszugehen, dass diese Anpassung der Ziele an die Realisierbarkeitsbedingungen einen Einfluss auf die berufliche Adaption (Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit, freiwilliges Arbeitsverhalten) hat.

Entsprechend dieser Annahmen wurde folgendes Modell aufgestellt und überprüft: Eine positive Entwicklung der Bedingungen zur Verwirklichung der persönlichen Ziele führt zu einer stärkeren Entschlossenheit zur Zielverwirklichung, welche sich positiv auf die berufliche Adaption auswirkt. Hingegen kommt es bei einer Verschlechterung der Bedingungen zur Verwirklichung der persönlichen Ziele zu einem Absinken der Entschlossenheit (Disengagement), welches sich negativ auf die berufliche Adaption auswirkt.

Die vorliegenden Befunde bestätigen das Modell. So bestätigen sie zum einen die entwicklungspsychologische Annahme, dass die Entschlossenheit zur Verwirklichung persönlicher Ziele an die Realisierungsbedingungen angepasst wird (Brandtstädter, 2006; J. Heckhausen, 2000), sowie die Annahmen von Wrosch und Kollegen (Wrosch, Scheier, Miller et al., 2003) und Klinger (1975, 1977) über einen negativen Effekt von Disengagement. Zum anderen zeigen die Ergebnisse, wie sich die beiden Annahmen in ein Modell integrieren lassen, welches den Prozess des Disengagement im Rahmen des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie der organisationalen Sozialisation beleuchtet. Weiterhin werden die bisherigen Befunde von Brunstein und Maier (Brunstein, 1993; Maier & Brunstein, 2001) dahingehend erweitert, als dass in diesem Fall das dynamische Zusammenspiel von Realisierbarkeitsbedingungen und Entschlossenheit zur Zielverwirklichung sowie deren Auswirkungen als Prozessmodell untersucht wurden. Die Befunde bestätigen ebenfalls die Annahme von Maier und Rappensperger (1999; s. auch Rappensperger, Maier & Wittmann, 1998), dass den Berufseinsteigern, die ihre Ziele realisieren können, eine bessere Eingliederung ins Unternehmen gelingt. Somit erfährt auch die in neuerer Zeit vorherrschende Ansicht des Berufseinsteigers als aktiver Gestalter seiner Eingliederung eine weitere Bestätigung: Der neue Mitarbeiter betritt das Unternehmen mit seinen eigenen persönlichen Zielen, die er bereits vor dem Berufseintritt gebildet hat. Im Unternehmen reagiert er auf eine Verbesserung oder Verschlechterung der Realisierbarkeitsbedingungen mit einer aktiven Anpassung seiner Entschlossenheit zu Verwirklichung der persönlichen Ziele. Dies wiederum hat Folgen nicht nur für sein Wohlbefinden und seine Arbeitseinstellungen, sondern wirkt sich auch auf sein freiwilliges und gefordertes Arbeitsverhalten aus. Die Anpassung der Entschlossenheit wird zum Erfolgsfaktor der organisationalen Sozialisation.

Sowohl die Berufseinsteiger können durch die frühzeitige Bildung adäquater persönlicher beruflicher Ziele als auch die Unternehmen durch die Förderung der Möglichkeiten zur Zielverwirklichung sowie Unterstützung der Berufseinsteiger bei der Bildung neuer beruflicher Ziele zu einer erfolgreichen Sozialisation und beruflichen Adaption beitragen. Daher sollte Unternehmen in doppeltem Sinne daran gelegen sein, die persönlichen Ziele ihrer Mitarbeiter von Beginn an zu berücksichtigen und zu fördern. Denn so könnten sich frühzeitige Kündigungen sowie vorzeitig aufgelöste Ausbildungsverträge und daraus entstehende Kosten verhindern lassen und Berufseinsteiger langfristig für das Unternehmen gewonnen werden.

## Literaturverzeichnis

- Abele, A. E., Stief, M. & Krusken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg: Ein Vergleich offener und geschlossener Erhebungsmethoden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, *16*, 193–205.
- Akaike, H. (1987). Factor-analysis and AIC. *Psychometrika*, *52*, 317–332.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *49*, 252–276.
- Allen, T. D., Eby, L. T. & Lentz, E. (2006). Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 567–578.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E. & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 127–136.
- Amelang, M. & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Arbuckle, J. L. (2006). *Amos 6.0*. Spring House, PA: AMOS Development Corporation.
- Arkes, H. R. & Blumer, C. (1985). The psychology of sunk cost. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *35*, 124–140.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood - A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, *55*, 469–480.
- Ashforth, B. E. & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, *39*, 149–178.

- Aspinwall, L. G. & Taylor, S. E. (1997). A stich in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, *121*, 417–436.
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, *120*, 338–375.
- Aziz, S. & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*, 52–62.
- Bak, P. M. & Brandtstädter, J. (1998). Flexible Ziellanpassung und hartnäckige Zielverfolgung als Bewältigungsressourcen: Hinweise auf ein Regulationsdilemma. *Zeitschrift für Psychologie*, *206*, 235–249.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny - Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, *52*, 366–380.
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Bandalos, D. L. & Finney, S. J. (2001). Item parceling issues in structural equation modeling. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.), *New developments and techniques in structural equation modeling* (pp. 269–296). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bandura, A. (1989). Self-regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 19–85). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bangerter, A., Grob, A. & Krings, F. (2001). Personal goals at age 25 in three generations of the twentieth century: Young adulthood in historical context. *Swiss Journal of Psychology*, *60*, 59–64.
- Bargh, J. A. (1990). Auto-motives: Preconscious determinants of social interaction. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (2nd ed., pp. 93–130). New York, NY: Guilford.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T., Raudenbush, S. W., Pleck, J. H. & Marshall, N. L. (1995). Change in job and marital experiences and change in psychological distress - a longitudinal-study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 839–850.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological-research - Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173–1182.

- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational-behavior - a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meanings, impacts, and recommendations. *Business Horizons*, 42, 63–70.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. & Tucker, J. S. (in press). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C. & Wayne, S. J. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance, and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology*, 91, 298–310.
- Bauer, T. N. & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities - A longitudinal-study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211–223.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W. & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 149–214.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York, NY: Guilford.
- Baumeister, R. F. & Newman, L. S. (1994). How stories make sense of personal experiences: Motives that shape autobiographical narratives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 676–690.
- Beicht, U., Walden, G. & Herget, H. (2004). Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. In Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), *Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bell, N. E. & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: The role of personality and personal control in organizations. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *The handbook of career theory* (pp. 232–251). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bentein, K., Vandenberg, R. J., Vandenberghe, C. & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90, 468–482.

- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance-structures. *Psychological Bulletin*, *88*, 588–606.
- Best, R. G., Stapleton, L. M. & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 441–451.
- Blau, G. (1999). Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction. *Human Relations*, *52*, 1099–1113.
- Blickle, G. (2000). Mentor-Protégé-Beziehungen in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *44*, 168–178.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 349–381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bliese, P. D. (2002). Multilevel random coefficient modeling in organizational research: Examples using sas and s-plus. In F. Drasgow & N. Schmitt (Eds.), *Measuring and analyzing behavior in organizations: Advances in measurement and data analysis* (pp. 401–445). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bliese, P. D. & Ployhart, R. E. (2002). Growth modeling using random coefficient models: Model building, testing, and illustrations. *Organizational Research Methods*, *5*, 362–387.
- Blossfeld, H.-P. (1990). Changes in educational careers in the Federal Republic of Germany. *Sociology of Education*, *63*, 165–177.
- BMBF. (2006). *Berufsbildungsbericht 2006*. Berlin.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NY: Wiley.
- Bono, J. E. & Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personnel Psychology*, *59*, 171–203.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003a). Core self-evaluation: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, *17*, S5–S18.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003b). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, *46*, 554–571.

- Brandtstädter, J. (1998). Action perspectives on human development. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology. Vol. 1: Theoretical models of human development* (pp. 807–863). New York, NY: Wiley.
- Brandtstädter, J. (2006). Adaptive resources in later life: Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 143–164). New York, NY: Oxford University Press.
- Brandtstädter, J. & Greve, W. (1994). The aging self - Stabilizing and protective processes. *Developmental Review, 14*, 52–80.
- Brandtstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment - Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging, 5*, 58–67.
- Brandtstädter, J. & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework. *Developmental Review, 22*, 117–150.
- Brandtstädter, J., Wentura, D. & Rothermund, K. (1999). Intentional self-development through adulthood and later life: Tenacious pursuit and flexible adjustment of goals. In J. Brandtstädter & R. M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life-span*. London: Sage.
- Brief, A. P. & Roberson, L. (1989). Job-attitude organization - An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology, 19*, 717–727.
- Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53*, 279–307.
- Brockner, J. (1992). The escalation of commitment to a failing course of action: Toward theoretical progress. *Academy of Management Review, 17*, 39–61.
- Brockner, J. & Rubin, J. Z. (1985). *Entrapment in escalating conflicts: A social psychological analysis*. New York, NY: Springer.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*, 717–726.
- Brown, R. D. & Hauenstein, N. M. A. (2005). Interrater agreement reconsidered: An alternative to the  $r_{wg}$  indices. *Organizational Research Methods, 8*, 165–184.
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 1061–1070.

- Brunstein, J. C. (1999). Persönliche Ziele und subjektives Wohlbefinden bei älteren Menschen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *20*, 58–71.
- Brunstein, J. C. (2000). Motivation and performance following failure: The effortful pursuit of self-defining goals. *Applied Psychology: An International Review*, *49*, 340–356.
- Brunstein, J. C. (2001). Persönliche Ziele und Handlungs- versus Lageorientierung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *22*, 1–12.
- Brunstein, J. C., Dangelmayer, G. & Schultheiss, O. C. (1996). Personal goals and social support in close relationships: Effects on relationship mood and marital satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*, 1006–1019.
- Brunstein, J. C., Lautenschlager, U., Nawroth, B., Pöhlmann, K. & Schultheiss, O. C. (1995). Persönliche Anliegen, soziale Motive und emotionales Wohlbefinden. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, *16*, 1–10.
- Brunstein, J. C. & Maier, G. W. (1996). Persönliche Ziele: Ein Überblick zum Stand der Forschung. *Psychologische Rundschau*, *47*, 146–160.
- Brunstein, J. C. & Maier, G. W. (2002). Das Streben nach persönlichen Zielen: Emotionales Wohlbefinden und proaktive Entwicklung über die Lebensspanne. In G. Jüttemann & H. Thomae (Hrsg.), *Persönlichkeit und Entwicklung* (S. 157–190). Weinheim: Beltz.
- Brunstein, J. C., Maier, G. W. & Dargel, A. (in Druck). Persönliche Ziele und Lebenspläne: Subjektives Wohlbefinden und proaktive Entwicklung im Lebenslauf. In J. Brandtstädter & U. Lindenberger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Brunstein, J. C., Maier, G. W. & Schultheiss, O. C. (1999). Motivation und Persönlichkeit: Von der Analyse von Teilsystemen zur Analyse ihrer Interaktion. In M. Jerusalem & R. Pekrun (Hrsg.), *Kognition, Motivation und Leistung* (S. 147–167). Göttingen: Hogrefe.
- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C. & Grässmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, 494–508.
- Bryk, A. S. & Raudenbush, S. W. (1987). Application of hierarchical linear models to assessing change. *Psychological Bulletin*, *101*, 147–158.

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment - Socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533–546.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper and Row.
- Bynner, J. (1998). Education and family components of identity in the transition from school to work. *International Journal of Behavioral Development*, 22, 29–53.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic cocepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Byrne, B. M. (2004). Testing for multigroup invariance using AMOS Graphics: A road less travelled. *Structural Equation Modeling*, 11, 272–300.
- Cantor, N. (1994). Life task problem solving: Situational affordances and personal needs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 235–243.
- Cantor, N. & Fleeson, W. (1991). Life-tasks and self-regulatory processes. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 7, pp. 327–369). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cantor, N. & Kihlstrom, J. F. (1987). *Personality and social intelligence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cantor, N., Norem, J., Langston, C., Zirkel, S., Fleeson, W. & Cookflannagan, C. (1991). Life tasks and daily life experience. *Journal of Personality*, 59, 425–451.
- Cantor, N., Norem, J. K., Niedenthal, P. M., Langston, C. A. & Brower, A. M. (1987). Life tasks, self-concept ideals, and cognitive strategies in a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1178–1191.
- Cantor, N. & Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 230–243). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Cantor, N. & Zirkel, S. (1990). Personality, cognition, and purposive behavior. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 135–164). New York, NY: Guilford.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York, NY: Springer.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York, NY: Cambridge University Press.

- Chan, D. (1998). The conceptualization and analysis of change over time: An integrative approach incorporating longitudinal mean and covariance structure analysis (lmacs) and multiple indicator latent growth modeling (mlgm). *Organizational Research Methods, 1*, 421–483.
- Chan, D. (2002). Latent growth modeling. In F. Drasgow & N. Schmitt (Eds.), *Measuring and analyzing behavior in organizations* (pp. 302–349). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chan, D. & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology, 85*, 190–210.
- Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its contents and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*, 730–743.
- Chou, C.-P., Bentler, P. M. & Pentz, M. A. (1998). Comparison of two statistical approaches to study growth curves: The multilevel model and the latent curve analysis. *Structural Equation Modeling, 5*, 247–266.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin, 112*, 155–159.
- Coleman, V. I. & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review, 10*, 25–44.
- Cooper-Thomas, H. D. & Anderson, N. (2005). Organizational socialization: A field study into socialization success and rate. *International Journal of Selection and Assessment, 13*, 116–128.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology, 78*, 98–104.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job-performance among real-estate agents. *Journal of Applied Psychology, 80*, 532–537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*, 435–462.
- Cronbach, L. J. & Furby, L. (1970). How we should measure change - Or should we? *Psychological Bulletin, 74*, 68–80.

- Cross, S. & Markus, H. (1991). Possible selves across the life-span. *Human Development*, *34*, 230–255.
- Csikszentmihalyi, M. & Larson, R. (1987). Validity and reliability of the experience-sampling method. *Journal of Nervous and Mental Disease*, *175*, 526–536.
- Dargel, A. (2006). *Zielbindung und Zielplanung: Entwicklung und Überprüfung eines Interventionsprogramms zur Steigerung der Zieleffektivität*. Justus-Liebig-Universität Gießen.
- Dargel, A. & Brunstein, J. C. (2005). Ziele. In H. Weber & R. T. (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie* (S. 277–287). Göttingen: Hogrefe.
- de Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A. & Nijhuis, F. J. N. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*, 29–46.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 38, pp. 237–288). Lincoln, NB: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227–268.
- DeNeve, K. M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *124*, 197–229.
- DeShon, R. P., Ployhart, R. E. & Sacco, J. M. (1998). The estimation of reliability in longitudinal models. *International Journal of Behavioral Development*, *22*, 493–515.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*, 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71–75.
- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being - A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*, 926–935.
- Diener, E. & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). New York, NY: Russel Sage Foundation.

- Diener, E., Lucas, R. E. & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill - Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, *61*, 305–314.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, *54*, 403–425.
- Diener, E., Suh, E. & Oishi, S. (1997). Recent findings in subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, *24*, 25–41.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*, 276–302.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, *22*, 483–504.
- Dowson, M. & McInerney, D. M. (2001). Psychological parameters of students' social and work avoidance goals: A qualitative investigation. *Journal of Educational Psychology*, *93*, 35–42.
- Dweck, C. S. (1991). Self-theories and goals: Their role in motivation, personality, and development. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation* (Vol. 38, pp. 199–235). Lincoln, NB: University of Nebraska Press.
- Dweck, C. S. (1996). Implicit theories as organizers of goals and behavior. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation behavior* (pp. 69–90). New York, NY: Guilford.
- Elliot, A. J. & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *72*, 218–232.
- Elliot, A. J. & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 461–475.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, *80*, 501–519.
- Elliot, A. J. & Sheldon, K. M. (1997). Avoidance achievement motivation: A personal goals analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 171–185.
- Elliot, A. J., Sheldon, K. M. & Church, M. A. (1997). Avoidance personal goals and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *23*, 915–927.

- Elliot, A. J. & Thrash, T. M. (2001). Achievement goals and the hierarchical model of achievement motivation. *Educational Psychology Review*, *13*, 139–156.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1058–1068.
- Emmons, R. A. (1989). The personal striving approach to personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 87–126). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Emmons, R. A. (1992). Abstract versus concrete goals - Personal striving level, physical illness, and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *62*, 292–300.
- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 313–337). New York, NY: Guilford.
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York, NY: Guilford.
- Emmons, R. A. & Kaiser, H. A. (1996). Goal orientation and emotional well-being: Linking goals and affect through the self. In L. L. Martin & A. Tesser (Eds.), *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and self-regulation* (pp. 79–98). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Emmons, R. A. & King, L. A. (1988). Conflict among personal strivings - immediate and long-term implications for psychological and physical well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 1040–1048.
- Erez, A. & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 1270–1279.
- Falcione, R. L. & Wilson, C. E. (1988). Socialization processes in organizations. In G. M. Goldhaber & G. A. Barnett (Eds.), *Handbook of organizational communication* (pp. 151–169). Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Fay, D. & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, *14*, 97–124.
- Feldman, D. C. (1976). Contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, *21*, 433–452.
- Ferring, K. & Staufenbiel, J. E. (1994). Trainee-Programme für Hochschulabsolventen. In R. Dahlems (Hrsg.), *Handbuch des Führungskräfte-Managements* (S. 73–84). München: C.H.Beck.

- Ferring, K. & Thom, N. (1981). Die Hoffnung auf Aufstieg läuft mit. *Uni*, 2, 6–13.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101–145.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115–134.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139–161.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between east and west Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37–63.
- Freund, A. M. (2003). Die Rolle von Zielen für die Entwicklung. *Psychologische Rundschau*, 54, 233–242.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations of subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13, 531–543.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization, and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 642–662.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2005). Entwicklungsaufgaben als Organisationsstrukturen von Entwicklung und Entwicklungsoptimierung. In S.-H. Filipp & U. M. Staudinger (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Serie Entwicklungspsychologie, Band VI: Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters* (S. 35–78). Göttingen: Hogrefe.
- Freund, A. M., Li, K. Z. H. & Baltes, P. B. (1999). The role of selection, optimization, and compensation in successful aging. In J. Brandtstädter & R. M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life-span* (pp. 401–434). London: Sage.
- George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75, 107–116.

- Glück, J. & Heckhausen, J. (2006). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Allgemeine Prinzipien und aktuelle Theorien. In W. Schneider & F. Wilkening (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Serie Entwicklungspsychologie, Band I: Theorien, Modelle und Methoden der entwicklungspsychologie* (S. 677–738). Göttingen: Hogrefe.
- Gollwitzer, P. M. (1991). *Abwägen und Planen*. Göttingen: Hogrefe.
- Gollwitzer, P. M. (1995). Zielbegriffe und -theorien in der heutigen Psychologie. In K. Pawlik (Hrsg.), *Bericht über den 39. Kongrß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Hamburg 1994* (S. 295–300). Göttingen: Hogrefe.
- Goodman, L. A. (1960). On the exact variance of products. *Journal of the American Statistical Association*, *55*, 708–713.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*, 305–323.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hamilton, S. F. (1990). *Apprenticeship for adulthood*. New York, NY: Free Press.
- Harris, C., Daniels, K. & Briner, R. B. (2003). A daily diary study of goals and affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 401–410.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. New York, NY: Atherton Press.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Heckhausen, J. (1999). *Developmental regulation in adulthood: Age-normative and socio-structural constraints as adaptive challenges*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Heckhausen, J. (2000). Developmental regulation across the life span: An action-phase model of engagement and disengagement with developmental goals. In J. Heckhausen (Ed.), *Motivational psychology of human development: developing motivation and motivating development* (pp. 213–231). Oxford: Elsevier.
- Heckhausen, J. (in press). Soci(et)a scaffolding of individual growth across the life span. In R. K. Silbereisen & R. M. Lerner (Eds.), *Approaches to positive youth development*. London: Sage.

- Heckhausen, J., Chang, E. S., Chen, C. & Greenberger, E. (under review). Goal engagement and control striving during the transition after high school.
- Heckhausen, J. & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, *102*, 284–304.
- Heckhausen, J. & Schulz, R. (1999a). Biological and societal canalizations and individuals' developmental goals. In J. Brandtstädter & R. M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life-span* (pp. 67–103). London: Sage.
- Heckhausen, J. & Schulz, R. (1999b). The primacy of primary control is a human universal: A reply to Gould's (1999) critique of the life-span theory of control. *Psychological Review*, *106*, 605–609.
- Heckhausen, J. & Tomasik, M. J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 199–219.
- Heckhausen, J., Wrosch, C. & Fleeson, W. (2001). Developmental regulation before and after a developmental deadline: The sample case of biological clock for childbearing. *Psychology and Aging*, *16*, 400–413.
- Heinz, W. R. (1996). Youth transitions in cross-cultural perspective: School-to-work in Germany. In B. Galaway & J. Hudson (Eds.), *Youth in transition* (pp. 2–13). Toronto: Thompson.
- Heinz, W. R. (2000). Youth transitions and employment in Germany. *International Social Science Journal*, *52*, 161–170.
- Hertel, G., Bretz, E. & Moser, K. (2000). Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffsklärung und Forschungsstand. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, *31*, 121–140.
- Hoff, E.-H. (2005). Arbeit und berufliche Entwicklung. In S.-H. Filipp & U. M. Staudinger (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Serie Entwicklungspsychologie, Band VI: Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters* (S. 525–557). Göttingen: Hogrefe.
- Hollenbeck, J. R. & Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology*, *72*, 212–220.

- Hollenbeck, J. R., Klein, H. J., O'Leary, A. M. & Wright, P. M. (1989). Investigation of the construct validity of a self-report measure of goal commitment. *Journal of Applied Psychology, 74*, 951–956.
- Hollenbeck, J. R. & Williams, C. R. (1987). Goal importance, self-focus, and the goal-setting process. *Journal of Applied Psychology, 72*, 204–211.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. R. & Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology, 74*, 18–23.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65*, 599–610.
- Hormuth, S. E. (1986). The sampling of experiences insitu. *Journal of Personality, 54*, 262–293.
- Hox, J. J. (2000). Multilevel analyses of grouped and longitudinal data. In T. D. Little, K. U. Schnabel & J. Baumert (Eds.), *Modeling longitudinal and multilevel data* (pp. 15–32). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*, 424–453.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55.
- Hülshager, U. R. & Maier, G. W. (2006). Goal-related support in mentoring relationships: Effects on job performance, affective job attitudes, and well-being. *Presentation at the 26th International Congress of Applied Psychology (ICAP), Athens, Greece, 16. -21. 07. 2006.*
- Huston, T. L., Caughlin, J. P., Houts, R. M., Smith, S. E. & George, L. J. (2001). The connubial crucible: Newlywed years as predictors of marital delight, distress, and divorce. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 237–252.
- James, L. R. & Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology, 69*, 307–321.

- James, L. R., Demaree, R. G. & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 85–98.
- James, L. R., Demaree, R. G. & Wolf, G. (1993).  $r_{wg}$  - An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 306–309.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, *29*, 262–279.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1984). *LISREL-IV users guide*. Mooresville, IN: Scientific Software.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80–92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 257–268.
- Judge, T. A., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 237–249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*, 693–710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, *56*, 303–331.
- Judge, T. A. & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *86*, 67–98.
- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluation approach. *Research in Organizational Behavior*, *19*, 151–188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 17–34.

- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology. Vol. 2 Organizational Psychology* (pp. 25–52). London: Sage.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M. & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance, 17*, 325–346.
- Kammeyer-Mueller, J. D. & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology, 88*, 779–794.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M. & Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in turnover processes: It's about time. *Journal of Applied Psychology, 90*, 644–658.
- Kaplan, M. & Maddux, J. E. (2002). Goals and marital satisfaction: Perceived support for personal goals and collective efficacy for collective goals. *Journal of Social and Clinical Psychology, 21*, 157–164.
- Karney, B. R. & Bradbury, T. N. (1995). Assessing longitudinal change in marriage: An introduction to the analysis of growth curves. *Journal of Marriage and the Family, 57*, 1091–1108.
- Karney, B. R. & Bradbury, T. N. (1997). Neuroticism, marital interaction, and the trajectory of marital satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 1075–1092.
- Karney, B. R. & Bradbury, T. N. (2000). Attributions in marriage: State or trait? A growth curve analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 295–309.
- Kaschel, R. & Kuhl, J. (2004). Motivational counseling in an extended functional context: Personality systems interaction theory and assessment. In W. M. Cox & E. Klinger (Eds.), *Handbook of motivational counseling* (pp. 99–119). Chichester: Wiley.
- Kasser, T. & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American Dream - Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 410–422.

- Kasser, T. & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American Dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *22*, 280–287.
- Kasser, T. & Ryan, R. M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (pp. 116–131). Seattle: Hogrefe and Huber Publishers.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, *9*, 131–146.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kehr, H. M. (2003). Goal conflicts, attainment of new goals, and well-being among managers. *Journal of Occupational Health Psychology*, *8*, 195–208.
- Kehr, H. M. & von Rosenstiel, L. (2006). Self-Management-Training (SMT): Theoretical and empirical foundations for the development of a metamotivational and metavolitional intervention program. In D. Frey, H. Mandl & L. von Rosenstiel (Eds.), *Knowledge and action* (pp. 103–141). Göttingen: Hogrefe und Huber.
- Keller, F. (2003). Analyse von Längsschnittdaten: Auswertungsmöglichkeiten mit hierarchischen linearen Modellen. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, *32*, 51–61.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A. & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 233–265). New York, NY: Oxford University Press.
- Kenny, D. A., Korchmaros, J. D. & Bolger, N. (2003). Lower level mediation in multilevel models. *Psychological Methods*, *8*, 115–128.
- Kernan, M. C. & Lord, R. G. (1991). An application of control theory to understanding the relationship between performance and satisfaction. *Human Performance*, *4*, 173–185.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollen, C. & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, *6*, 261–300.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R. & Alge, B. J. (1999). Goal commitment and the goal-setting process: Conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 885–896.

- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M. & DeShon, R. P. (2001). The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85, 32–55.
- Klinger, E. (1975). Consequences of commitment to and disengagement from incentives. *Psychological Review*, 82, 1–25.
- Klinger, E. (1977). *Meaning and void: Inner experience and the incentives in lives*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Klinger, E. (1987a). Current concerns and disengagement from incentives. In F. Halisch & J. Kuhl (Eds.), *Motivation, intention, and volition* (pp. 337–347). Berlin: Springer-Verlag.
- Klinger, E. (1987b). The interview questionnaire technique: Reliability and validity of a mixed idiographic-nomothetic measure of motivation. In J. N. Butcher & C. D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessment* (Vol. 6, pp. 31–48). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Klinger, E., Barta, S. G. & Maxeiner, M. E. (1980). Motivational correlates of thought content frequency and commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1222–1237.
- Klinger, E. & Cox, W. M. (2004). Motivation and the theory of current concerns. In W. M. Cox & E. Klinger (Eds.), *Handbook of motivational counseling* (pp. 3–27). Chichester: Wiley.
- Klusmann, U., Trautwein, U. & Lüdtke, O. (2005). Intrinsische und extrinsische Lebensziele: Reliabilität und Validität einer deutschen Fassung des Aspirations Index. *Diagnostica*, 51, 40–51.
- Kracke, B. & Heckhausen, J. (in Druck). Lebensziele und Bewältigung im Jugendalter. In R. K. Silbereisen & M. Hasselhorn (Hrsg.), *Enzyklopedie der Psychologie, Serie Entwicklungspsychologie, Band V: Psychologie des Jugendalters*. Göttingen: Hogrefe.
- Krull, J. L. & MacKinnon, D. P. (1999). Multilevel mediation modeling in group-based intervention studies. *Evaluation Review*, 23, 418–444.
- Krull, J. L. & MacKinnon, D. P. (2001). Multilevel modeling of individual and group level mediated effects. *Multivariate Behavioral Research*, 36, 249–277.
- Kuhl, J. (1994). A theory of action and state orientations. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (pp. 9–46). Seattle, WA: Hogrefe and Huber.

- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktion psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe.
- Lance, C. E., Vandenberg, R. J. & Self, R. M. (2000). Latent growth models of individual change: The case of newcomer adjustment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83, 107–140.
- Lavallee, L. E. & Campbell, J. D. (1995). Impact of personal goals on self-regulation processes elicited by daily negative events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 341–352.
- Lazarus, R. S. & DeLongis, A. (1983). Psychological stress and coping in aging. *American Psychologist*, 38, 245–254.
- Lee, T. W., Locke, E. A. & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 291–326). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- LePine, J. A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52–65.
- Lerner, R. M. & Busch-Rossnagel, N. A. (1981). *Individuals as producers of their development: A life-span perspective*. New York, NY: Academic Press.
- Lerner, R. M. & Walls, T. (1999). Revisiting individuals as producers of their development: From dynamic interactionism to developmental systems. In J. Brandtstädter & R. M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life-span* (pp. 3–36). London: Sage.
- Lester, R. E. (1987). Organizational culture, uncertainty reduction, and the socialization of new organizational members. In S. Thomas (Ed.), *Culture and communication: Methodology, behavior, artifacts, and institutions* (pp. 105–113). Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Lindell, M. K. & Brandt, C. J. (1999). Assessing interrater agreement on the job relevance of a test: A comparison of the cvi, t,  $r_{wg(j)}$ , and  $r^*_{wg(j)}$  indexes. *Journal of Applied Psychology*, 84, 640–647.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273–309.

- Little, B. R. (1989). Personal projects analysis: Trivial pursuits, magnificent obsessions, and the search for coherence. In D. M. Buss & N. Cantor (Eds.), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 15–31). New York, NY: Springer.
- Little, B. R. & Chambers, N. C. (2004). Personal project pursuit: On human doings and well-being. In W. M. Cox & E. Klinger (Eds.), *Handbook of motivational counseling* (pp. 65–82). Chichester: Wiley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of I/O Psychology* (1st ed., pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*, 705–717.
- Locke, E. A., Saari, L. M., Shaw, K. N. & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task-performance - 1969-1980. *Psychological Bulletin*, *90*, 125–152.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, *25*, 226–251.
- Lucas, R. E., Diener, E. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*, 616–628.
- Lüdtke, O. & Trautwein, U. (in press). Aggregating to the between-person level in idiographic research designs: Personal goal research as an example of the need to distinguish between reliability and homogeneity. *Journal of Research in Personality*.
- MacKinnon, D. P. (2000). Contrasts in multiple mediator models. In J. S. Rose, L. Chassin, C. C. Presson & S. J. Sherman (Eds.), *Multivariate applications in substance use research: New methods for new questions* (pp. 141–160). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- MacKinnon, D. P., Warsi, G. & Dwyer, J. H. (1995). A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research*, *30*, 41–62.
- Maier, G. W. (1996). *Persönliche Ziele im Unternehmen: Ergebnisse einer Längsschnittstudie bei Berufseinsteigern*. Ludwig-Maximilians-Universität München.

- Maier, G. W. (2001). *Deutsche Übersetzung der satisfaction with life scale (Forschungsbericht)*. Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Maier, G. W. (2002). *Der Zusammenhang zwischen Arbeitseinstellungen, Arbeitsplatz- und Persönlichkeitsmerkmalen - Latente Wachstumskurvenanalysen bei Personen in den ersten Jahren ihrer Berufstätigkeit*. Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Maier, G. W. & Brunstein, J. C. (1999). Action versus state orientation and disengagement from unrealistic goals. *Poster presented at the 107th Annual Meeting of the American Psychological Association (APA), Boston, MA, 20.-24.08.1999*.
- Maier, G. W. & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1034–1042.
- Maier, G. W. & Rappensperger, G. (1999). Eintritt, Verbleib und Aufstieg in Organisationen. In C. G. Hoyos & D. Frey (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 50–63). Weinheim: Beltz.
- Maier, G. W., Rappensperger, G., von Rosenstiel, L. & Zwarg, I. (1994). Berufliche Ziele und Werthaltungen des Führungsnachwuchses in den alten und neuen Bundesländern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38*, 4–12.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist, 41*, 954–969.
- Markus, H. & Ruvolo, A. (1989). Possible selves: Personalized representations of goals. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 211–241). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- McNulty, J. K. & Karney, B. R. (2004). Positive expectations in the early years of marriage: Should couples expect the best or brace for the worst? *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 729–743.
- Medsker, G. J., Williams, L. J. & Holahan, P. J. (1994). A review of current practices for evaluating causal-models in organizational-behavior and human-resources management research. *Journal of Management, 20*, 439–464.
- Meredith, M. & Horn, J. (2001). The role of factorial invariance in modeling growth and change. In L. M. Collins & A. G. Sayer (Eds.), *New methods for the analysis of change* (pp. 201–240). Washington, DC: American Psychological Association.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology, 61*, 195–209.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Moon, H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of commitment dilemmas. *Journal of Applied Psychology*, 86, 533–540.
- Morrison, E. W. (1993a). Longitudinal-study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 173–183.
- Morrison, E. W. (1993b). Newcomer information-seeking - Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557–589.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network tied during socialization. *Academy of Management Journal*, 45, 1149–1160.
- Moser, K. & Schmook, R. (2006). Berufliche und organisationale Sozialisation. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 231–254). Göttingen: Hogrefe.
- Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1995). The big five personality dimensions: Implications for research in human resource management. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 13, 153–200.
- Muck, P. M. (2006). Persönlichkeit und berufsbezogenes Sozialverhalten. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 527–577). Göttingen: Hogrefe.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy. *Psychological Science*, 6, 10–19.
- Nagy, G., Köller, O. & Heckhausen, J. (2005). Der Übergang von der Schule in die berufliche Erstausbildung: Wer die Sorgen scheut, wird von ihnen ereilt. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 37, 156–167.
- Nerdinger, F. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior und Extra-Rollenverhalten. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Serie Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band IV: Organisationspsychologie - Gruppe und Organisation* (S. 293–333). Göttingen: Hogrefe.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Newton, T. & Keenan, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational-behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76, 781–787.

- Novacek, J. & Lazarus, R. S. (1990). The structure of personal commitments. *Journal of Personality, 58*, 693–715.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw Hill.
- Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review, 11*, 1–59.
- Nurmi, J.-E. (1992). Age differences in adult life goals, concens, and their temporal extension: A life course approach to future-oriented motivation. *International Journal of Behavioral Development, 15*, 487–508.
- Nurmi, J.-E. (1993). Adolescent development in an age-graded context - The role of personal beliefs, goals, and strategies in the tackling of developmental ttasks and standards. *International Journal of Behavioral Development, 16*, 169–189.
- Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K. (2002). Goal construction, reconstruction and depressive symptoms in a life-span context: The transition from school to work. *Journal of Personality, 70*, 385–420.
- Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K. (2006). What works makes you happy: The role of personal goals in life-span development. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 182–199). Oxford: Oxford University Press.
- Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K. & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 241–261.
- Nuttin, J. R. (1984). *Motivation, planning, and action: A relational theory of behavior dynamics*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Omodei, M. M. & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects - Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 762–769.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*, 775–802.
- Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning-process - The role of information acquisition. *Personnel Psychology, 45*, 849–874.

- Palys, T. S. & Little, B. R. (1983). Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, *44*, 1221–1230.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, *5*, 164–172.
- Pimentel, E. E. (1996). Effects of adolescence achievement and family goals on the early adult transition. In J. T. Mortimer & M. D. Finch (Eds.), *Adolescence, work, and family: An integrational developmental analyses* (pp. 191–220). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pöhlmann, K. & Brunstein, J. C. (1997). GOALS: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. *Diagnostica*, *43*, 103–119.
- Porath, C. L. & Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 185–192.
- Porter, L. W., Lawler, E. E. I. & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Premack, S. L. & Wanous, J. P. (1985). A meta-analysis of realistic job preview experiments. *Journal of Applied Psychology*, *70*, 706–719.
- Rappensperger, G., Maier, G. W. & Wittmann, A. (1998). Die Bedeutung von Mitarbeiterzielen bei der Einarbeitung. In L. von Rosenstiel, F. W. Nerdinger & E. Spieß (Hrsg.), *Von der Hochschule in den Beruf: Wechsel der Welten in Ost und West* (S. 115–126). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Rau, R. (2006). Learning opportunities at work as predictor for recovery and health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *15*, 158–180.
- Raudenbush, S. W. & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models - Application and data analyses methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. S. & Congdon, R. (2000). *HLM 6.0*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Raudenbush, S. W. & Sampson, R. (1999). Assessing direct and indirect effects in multilevel designs with latent variables. *Sociological Methods and Research*, *28*, 123–153.
- Renkl, A. & Gruber, H. (1995). Erfassung von Veränderung: Wie und wieso? *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, *27*, 173–190.

- Riediger, M. & Freund, A. M. (2004). Interferences and facilitation among personal goals: Differential associations with subjective well-being and persistent goal pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*, 1511–1523.
- Roberts, B. W. & Chapman, C. N. (2000). Change in dispositional well-being and its relation to role quality: A 30-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, *34*, 26–41.
- Rogosa, D. (1988). Myths about longitudinal research. In S. C. Rawlings (Ed.), *Methodological issues in aging research* (pp. 171–209). New York, NY: Springer.
- Rogosa, D. (1995). Myths and methods: Myths about longitudinal research plus supplemental questions. In J. Gottman (Ed.), *The analysis of change* (pp. 3–66). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Rogosa, D., Brandt, D. & Zimowski, M. (1982). A growth curve approach to the measurement of change. *Psychological Bulletin*, *92*, 726–748.
- Rosenthal, R. & DiMatteo, M. R. (2001). Meta-analysis: Recent developments in quantitative methods for literature reviews. *Annual Review of Psychology*, *52*, 59–82.
- Rosenthal, R. & Rosnow, R. L. (1984). *Essentials of behavioral research: Methods and data analysis*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Ross, J. & Staw, B. M. (1986). Expo 86: An escalation prototype. *Administrative Science Quarterly*, *31*, 274–297.
- Ruehlman, L. S. & Wolchik, S. A. (1988). Personal goals and interpersonal support and hindrance as factors in psychological distress and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 293–301.
- Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E. & Deci, E. L. (1999). The American Dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*, 1509–1524.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141–166.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, *51*, 234–279.

- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (1997). Goal contents, well-being, and life context during transition to university: A longitudinal study. *International Journal of Behavioral Development, 20*, 471–491.
- Sanderson, C. A. & Evans, S. M. (2001). Seeing one's partner through intimacy-colored glasses: An examination of the processes underlying the intimacy goals-relationship satisfaction link. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 463–473.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significans and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*, 23–74.
- Schmuck, P., Kasser, T. & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic goals: Their structure and relationship to well-being in German and US college students. *Social Indicators Research, 50*, 225–241.
- Schmuck, P. & Sheldon, K. M. (2001). Life goals and well-being: To the frontiers of life goal research. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (pp. 1–17). Seattle, WA: Hogrefe and Huber.
- Schulenberg, J., Maggs, J. & Hurrelmann, K. (1997). Negotiating developmental transitions during adolescence and young adulthood: Health risks and opportunities. In J. Schulenberg, J. Maggs & K. Hurrelmann (Eds.), *Health risks and developmental transitions during adolescence* (pp. 1–19). Cambridge: University Press.
- Schulz, R. & Heckhausen, J. (1996). A life span model of successful aging. *American Psychologist, 51*, 702–714.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416–427.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*, 845–874.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco, CA: Freeman.
- Shamir, B., House, R. J. & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science, 4*, 577–594.

- Sheldon, K. M. (2001). The self-concordance model of healthy goal striving: When personal goals correctly represent the person. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (pp. 18–36). Seattle, WA: Hogrefe and Huber.
- Sheldon, K. M. (2002). The self-concordance model of healthy goal striving: When personal goals correctly represent the person. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 65–86). Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*, 546–557.
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *76*, 482–497.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Ryan, R. M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C. et al. (2004). Self-concordance and subjective well-being in four cultures. *Journal of Cross-cultural Psychology*, *35*, 209–223.
- Sheldon, K. M. & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, *80*, 152–165.
- Sheldon, K. M. & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*, 1319–1331.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L. & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*, 475–486.
- Short, J. C., Ketchen, D. J., Bennett, N. & Toit, M. du. (2006). An examination of firm, industry, and time effects on performance using random coefficients modeling. *Organizational Research Methods*, *9*, 259–284.
- Shrout, P. E. & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, *7*, 422–445.

- Silbereisen, R. K. (1996). Jugendliche als Gestalter ihrer Entwicklung: Konzepte und Forschungsbeispiele. In R. Schumann-Hengsteler & H. M. Trautner (Hrsg.), *Entwicklung im Jugendalter* (S. 1–18). Göttingen: Hogrefe.
- Singer, J. D. & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. Oxford: University Press.
- Singer, J. D. & Willett, J. B. (2006). Longitudinal data analysis: Present status; future prospects. *Presentation at the 45th Congress of the German Psychological Association, Nurnberg, Germany, 17-21. 09. 2006*.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290–312). Washington, D.C.: American Sociological Association.
- SPSS Inc. (2003). *Spss 12*.
- Statistisches Bundesamt. (1992). *Berufsordnung und Berufsklassen: Klassifizierung der Berufe*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Staufenbiel, T. (2000). Antezedentien und Konsequenzen freiwilligen Arbeitsengagements. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 31, 169–183.
- Staw, B. M. (1976). Knee-deep in the muddy: A study of escalating commitment to a chosen course of action. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 27–44.
- Staw, B. M. (1997). The escalation of commitment: An update and appraisal. In Z. Shapira (Ed.), *Organizational decision making* (pp. 191–215). Cambridge: University Press.
- Staw, B. M., Bell, N. E. & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job-attitudes - A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56–77.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change - A dispositional approach to job-attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469–480.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification - An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173–180.
- Suh, E., Diener, E. & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091–1102.
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133–145.

- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 29–47.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 76–94.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D. & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89, 835–853.
- Tucker, L. R. & Lewis, C. (1973). Reliability coefficient for maximum likelihood factor-analysis. *Psychometrika*, 38, 1–10.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. & Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29, 187–206.
- Vacha-Haase, T., Nilsson, J. E., Reetz, D. R., Lance, T. S. & Thompson, B. (2000). Reporting practices and APA editorial policies regarding statistical significance and effect size. *Theory and Psychology*, 10, 413–425.
- van Dyne, L., Cummings, L. L. & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors - In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215–285.
- van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (pp. 209–264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525–531.
- Vandenberg, R. J. & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods*, 3, 4–70.
- Vandenberg, R. J. & Scarpello, V. (1990). The matching model - An examination of the processes underlying realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 75, 60–67.

- Vandenberg, R. J. & Self, R. M. (1993). Assessing newcomers changing commitments to the organization during the first six months of work. *Journal of Applied Psychology, 78*, 557–568.
- Vondracek, F. W. (1998). Career development: A lifespan perspective (introduction to the special section). *International Journal of Behavioral Development, 22*, 1–6.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z. & Sorensen, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A ten wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 411–430.
- Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology, 85*, 373–385.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization newcomers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers* (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Malik, S. D. (1984). Organizational socialization and group development - Toward an integrative perspective. *Academy of Management Review, 9*, 670–683.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392–412). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect - The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063–1070.
- Wicklund, R. A. & Gollwitzer, P. M. (1982). *Symbolic self-completion*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wiese, B. S. & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 287–304.
- Wiese, B. S., Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2000). Selection, optimization, and compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 273–300.

- Wiese, B. S., Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2002). Subjective career success and emotional well-being: Longitudinal predictive power of selection, optimization, and compensation. *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 321–335.
- Willett, J. B. & Sayer, A. G. (1994). Using covariance structure-analysis to detect correlates and predictors of individual change over time. *Psychological Bulletin*, *116*, 363–381.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, *17*, 601–617.
- Wrosch, C., Bauer, I. & Scheier, M. F. (2005). Regret and quality of life across the adult life span: The influence of disengagement and available future goals. *Psychology and Aging*, *20*, 657–670.
- Wrosch, C. & Heckhausen, J. (1999). Control processes before and after passing a developmental deadline: Activation and deactivation of intimate relationship goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 415–427.
- Wrosch, C. & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, *12 (Suppl. 1)*, 59–72.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S. & Schulz, R. (2003). The impact of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, *2*, 1–20.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R. & Carver, C. S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*, 1494–1508.
- Zirkel, S. & Cantor, N. (1990). Personal construal of life tasks - Those who struggle for independence. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*, 172–185.



## Auflistung der Ausbildungsberufe

A AUFLISTUNG DER AUSBILDUNGSBERUFE

Tab. A.1: Ausbildungsberufe der Untersuchungsteilnehmer

Ausbildungsberuf <sup>a</sup>	Häufigkeit		
	abs <sup>b</sup>	rel <sup>c</sup> <sub>ges</sub>	rel <sup>d</sup> <sub>kat</sub>
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau	3	2.10%	
Pferdewirt/in - Pferdezucht u. -haltung	1	0.71%	33.33%
Gärtner/in - Baumschule	2	1.42%	66.67%
Fertigungsberufe	41	29.10%	
Metallbauer/in - Konstruktionstechnik	1	0.71%	2.44%
IT-System-Elektroniker/in	2	1.42%	4.88%
Bäcker/in	3	2.13%	7.32%
Bautischler/in	1	0.71%	2.44%
Industriemechaniker/in	4	2.84%	9.76%
Kraftfahrzeugmechaniker/in	4	2.84%	9.76%
Konstruktionsmechaniker/in	1	0.71%	2.44%
Teilezurichter/in	1	0.71%	2.44%
Straßenbauer/in	1	0.71%	2.44%
Elektroniker/in für Betriebstechnik	3	2.13%	7.32%
Anlagenmechaniker/in			
für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	2	1.42%	4.88%
Mechatroniker/in	2	1.42%	4.88%
Drucker/in	1	0.71%	2.44%
Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik	4	2.84%	9.76%
Koch/Köchin	3	2.13%	7.32%
Zweiradmechaniker/in für Fahrradtechnik	1	0.71%	2.44%
Zerspanungsmechaniker/in	1	0.71%	2.44%
Informationselektroniker/in	1	0.71%	2.44%
Verpackungsmittelmechaniker/in	1	0.71%	2.44%
Maler/in und Lackierer/in	1	0.71%	2.44%
Werkzeugmechaniker/in	1	0.71%	2.44%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	1	0.71%	2.44%
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	1	0.71%	2.44%
Technische Berufe	9	6.40%	
Vermessungstechniker/in	1	0.71%	11.11%
Bauzeichner/in	3	2.13%	33.33%
Technischer Zeichner/in	4	2.84%	44.44%
Chemielaborant/in	1	0.71%	11.11%

Fortsetzung Tab. A.1 auf nächster Seite.

A AUFLISTUNG DER AUSBILDUNGSBERUFE

Tab. A.1: Ausbildungsberufe der Untersuchungsteilnehmer - Fortsetzung

Ausbildungsberuf <sup>a</sup>	Häufigkeit		
	abs <sup>b</sup>	rel <sup>c</sup> <sub>ges</sub>	rel <sup>d</sup> <sub>kat</sub>
Dienstleistungsberufe	88	62.40%	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	6	4.26%	6.82%
Industriekaufmann/-frau	8	5.67%	9.09%
Bürokaufmann/-frau	11	7.80%	12.50%
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen	1	0.71%	1.14%
Steuerfachangestellte/r Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel	1	0.71%	1.14%
Erzieher/in	6	4.26%	6.82%
Informatikkaufmann/-frau	1	0.71%	1.14%
Verwaltungsfachangestellte/r	2	1.42%	2.27%
Rechtsanwaltsfachangestellte/r	3	2.13%	3.41%
Hebamme	1	0.71%	1.14%
Drogist/in	2	1.42%	2.27%
Heilerziehungspfleger/in	4	2.84%	4.55%
Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r	4	2.84%	4.55%
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	5	3.55%	5.68%
Buchhändler/in	1	0.71%	1.14%
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	5	3.55%	5.68%
Arzthelfer/in	13	9.22%	14.77%
Fachangestellte/r für Arbeitsförderung	1	0.71%	1.14%
Hotelfachmann/-frau	1	0.71%	1.14%
Friseur/in	3	2.13%	3.41%
Bankkaufmann/-frau	2	1.42%	2.27%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	1	0.71%	1.14%
Fachinformatiker/in für Systemintegration	1	0.71%	1.14%
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	1	0.71%	1.14%

Anmerkung.  $N = 141$ .

<sup>a</sup>Klassifizierung der Berufe (Statistisches Bundesamt, 1992). <sup>b</sup>Absolute Häufigkeit gesamt. <sup>c</sup>Relative Häufigkeit gesamt. <sup>d</sup>Relative Häufigkeit bezogen auf die Kategorie.

# B

## Erhebungsinstrumente

Nachfolgend sind die Erhebungsinstrumente zur Erfassung der Konstrukte aufgeführt.

### **Subjektives Wohlbefinden**

Skala zur Lebenszufriedenheit (Diener et al., 1985) in der deutschen Version von Maier (2001).

- (1) Im Allgemeinen verläuft mein Leben genau so, wie ich es mir wünsche.
- (2) Meine Lebensumstände sind ausgezeichnet.
- (3) Ich bin mit meinem Leben zufrieden.
- (4) Bislange habe ich in meinem Leben die Dinge erreicht, die mir wichtig waren.
- (5) Wenn ich mein Leben noch einmal von vorne beginnen könnte, würde ich fast nichts ändern.

### **Arbeitszufriedenheit**

Kurzfassung des Arbeitsbeschreibungsbogens (Neuberger & Allerbeck, 1978).

- (1) Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen?
- (2) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Vorgesetzten?
- (3) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?
- (4) Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?
- (5) Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?
- (6) Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?
- (7) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?

### **Freiwilliges Arbeitsengagement: Organizational Citizenship Behavior**

Deutsche Adaption der Items von Turnley et al. (2003).

#### **Organizational Citizenship Behavior - Organisation**

- (1) Ich lege manchmal unverdiente oder verlängerte Arbeitspausen ein. (revers kodiert)
- (2) Ich halte informelle organisatorische Vorschriften (Regeln) zur Aufrechterhaltung der Ordnung ein.
- (3) Ich kündige ein Fortbleiben von der Arbeit stets rechtzeitig an.
- (4) Ich führe zuweilen während der Arbeitszeit längere Privatgespräche am Telefon. (revers kodiert)
- (5) Meine Anwesenheit in der Arbeit ist überdurchschnittlich.<sup>2</sup>
- (6) Manchmal beschwere ich mich über wichtige und weniger wichtige Dinge in der Arbeit. (revers kodiert)

---

<sup>2</sup>Item wurde aufgrund von Reliabilitätseinbußen für die Mediationsanalysen nicht berücksichtigt.

### **Organizational Citizenship Behavior - Kollegen**

- (1) Im Allgemeinen unterstütze ich Kollegen, die länger abwesend waren.
- (2) Mir liegt das Wohlergehen meiner Kollegen sehr am Herzen.
- (3) Im Allgemeinen unterstütze ich Kollegen, die ein großes Arbeitspensum haben.
- (4) Bei der Unterstützung anderer und neuer Kollegen setze ich mich weit über das von mir erwartete Maß ein.
- (5) Im Allgemeinen nehme ich mir die Zeit, mir die Probleme und Anliegen meiner Kollegen anzuhören.
- (6) Ich gebe arbeitsbezogene Informationen stets an meine Kollegen weiter.

### **Gefordertes Arbeitsverhalten**

- (1) Ich komme allen in den Arbeitsplatzbeschreibungen festgelegten Verpflichtungen nach.
- (2) Ich erfülle konsequent die gesetzten Leistungsanforderungen an meine Position.
- (3) Ich führe die von mir erwarteten Aufgaben gewissenhaft aus.
- (4) Ich erfülle alle übertragenen Arbeitspflichten in angemessener Weise.
- (5) Manchmal schaffe ich wesentliche Teile meiner Arbeit nicht. (revers kodiert)
- (6) Manchmal vernachlässige ich Dinge, die zu meinen Pflichten gehören. (revers kodiert)

## Autorenverzeichnis

- Abele, A. E., 46  
Ahlburg, D., 120  
Akaike, H., 130  
Alge, B. J., 54  
Allen, N. J., 170, 180  
Allen, T. D., 179  
Allerbeck, M., 114, 220  
Amelang, M., 168  
Anderson, N., 163  
Anderson, R. E., 169  
Anderson, S. E., 93  
Arbuckle, J. L., 120, 130  
Arkes, H. R., 69  
Arnett, J. J., 19  
Arthur, M. B.  
Ashforth, B. E., 9, 10, 12, 14, 15, 17, 90,  
91, 93, 99, 116, 172, 173  
Aspinwall, L. G., 168  
Austin, J. T., 39, 43  
Aziz, S., 114  
  
Bak, P. M., 23, 177  
Baltes, M. M., 21  
Baltes, P. B., 20–23, 26–28, 90, 214  
Bandalos, D. L., 120  
Bandura, A., 35, 38  
Bangerter, A., 45  
Bargh, J. A., 35, 39  
  
Barnett, R. C., 125  
Baron, R. M., 126, 127, 129  
Barrick, M. R., 177  
Barron, K. E., 127  
Barta, S. G., 45  
Bateman, T. S., 17, 37, 67–69  
Bauer, I., 74  
Bauer, T. N., 1, 2, 9, 10, 12, 17, 90, 91, 93,  
107, 108, 111, 116, 162, 172, 173,  
176  
Baumeister, R. F., 47, 48, 75, 80, 174  
Beicht, U., 2  
Bell, N. E., 13, 15, 31, 89, 164, 181  
Bennett, N., 126  
Bentein, K., 169, 170  
Bentler, P. M., 116, 117, 122  
Best, R. G., 65  
Black, W. C., 169  
Blau, G., 163  
Blickle, G., 179  
Bliese, P. D., 116, 118, 120–124, 126, 169,  
213  
Bloodgood, J. M., 93  
Blossfeld, H.-P., 83  
Blumer, C., 69  
BMBF, 2, 180  
Bodner, T., 10  
Bolger, N., 127, 128

AUTORENVERZEICHNIS

---

- Bolino, M. C., 93
- Bollen, K. A., 116
- Bonett, D. G., 117
- Bono, J. E., 64, 65, 118, 121, 132, 160, 177, 187
- Borman, W. C., 93
- Bradbury, T. N., 116, 125, 126
- Bradley, J. C., 126
- Brandt, C. J., 118
- Brandt, D., 116
- Brandtstädter, J., 23–25, 27, 32, 67, 69, 70, 88, 89, 96, 177, 181, 182
- Brennan, R. T., 125
- Brett, J. M., 126
- Bretz, E., 93
- Brief, A. P., 92, 114
- Briner, R. B., 46
- Brockner, J., 69
- Brower, A. M., 19
- Brown, D. J., 68
- Brown, R. D., 117
- Brunstein, J. C., 2, 34, 35, 39, 40, 43–49, 53–60, 66, 67, 70, 80, 87–91, 97, 98, 101, 107, 111, 112, 117, 134, 160, 162, 163, 168, 174, 176, 178, 179, 182
- Bryk, A. S., 121–124
- Buchanan, B., 10
- Burns, J. M.
- Busch-Rossnagel, N. A., 32
- Bynner, J., 19
- Byrne, B. M., 115, 120, 137, 138
- Callister, R. R., 1
- Campbell, J. D., 47
- Cantor, N., 19, 35, 40, 41, 44, 47, 48
- Carver, C. S., 35, 39, 70–72, 74, 75, 78, 80, 87, 89, 97, 99, 166, 167, 173, 174, 179, 181
- Caughlin, J. P., 126
- Chambers, N. C., 41
- Chan, D., 9, 17, 116, 119–122, 169
- Chang, E. S., 180
- Chao, G. T., 172
- Chapman, C. N., 118
- Chen, C., 180
- Chirkov, V.
- Chirkov, V. I.
- Chou, C.-P., 122, 123
- Church, M. A., 36, 50
- Clark, L. A., 73
- Clausen, J. A., 164
- Cober, R. T., 68
- Cohen, J., 169
- Colbert, A. E., 91, 92, 177
- Coleman, V. I., 93
- Congdon, R., 121
- Cookflannagan, C.
- Cooper, H., 48
- Cooper-Thomas, H. D., 163
- Cordeiro, B. L., 115
- Cortina, J. M., 134
- Cox, W. M., 41, 54, 67, 75, 76, 78, 80
- Crant, J. M., 17, 67–69
- Cronbach, L. J., 115
- Cross, S., 45
- Crouter, A. C., 115
- Csikszentmihalyi, M., 46
- Cummings, L. L., 94
- Dangelmayer, G., 60
- Daniels, K., 46
- Dargel, A., 2, 34, 39, 45, 49, 179
- de Jonge, J., 130
- De Pater, I. E., 65
- Deci, E. L., 35, 49, 53, 62

## AUTORENVERZEICHNIS

---

- DeLongis, A., 88  
Demaree, R. G., 117  
DeNeve, K. M., 48  
DeShon, R. P., 54, 170  
Diener, E., 21, 47, 48, 52, 53, 79, 80, 90–92,  
96, 114, 165, 175, 219  
Diener, M., 91  
DiMatteo, M. R., 126  
Dollard, M. F.  
Dormann, C., 164  
Downey, R. G., 65  
Dowson, M., 46  
Durham, C. C., 65  
Dweck, C. S., 35, 36  
Dwyer, J. H., 128  
  
Eby, L. T., 179  
Elliot, A. J., 35, 36, 50, 61–63  
Emmons, R. A., 35, 42, 44, 45, 47, 48,  
50–52, 54, 91, 160, 162  
Erdogan, B., 10, 108  
Erez, A., 64, 65, 94  
Evans, S. M., 47  
  
Falcione, R. L., 14  
Fay, D., 67, 68  
Feldman, D. C., 10, 18  
Ferring, K., 179  
Finney, S. J., 120  
Fisher, C. D., 1, 9, 12, 13, 107  
Fleeson, W., 31, 47  
Frazier, P. A., 127, 129  
Frese, M., 67, 68  
Freund, A. M., 20–23, 26–28, 32, 40, 46,  
51–53, 90  
Fujita, F., 21, 79, 80, 91, 96, 165, 175  
Furby, L., 115  
Gardner, P. D., 172  
George, J. M., 118  
George, L. J., 126  
Glomb, T. M., 120, 178  
Glück, J., 20–27, 30, 90  
Gollwitzer, P. M., 34, 35, 37, 38  
Goodman, L. A., 128  
Grandey, A. A., 115  
Grässmann, R., 59  
Green, S. G., 107, 111  
Greenberger, E., 180  
Greve, W., 23  
Griffin, S., 91  
Grob, A., 45  
Gruber, H., 116, 122, 125  
  
Hackman, J. R., 3  
Hair, J. F., 169  
Hamilton, S. F., 19  
Harackiewicz, J. M., 35, 36  
Harris, C., 46, 52  
Hauenstein, N. M. A., 117  
Havighurst, R. J., 20  
Heckhausen, H., 29, 35, 37, 54  
Heckhausen, J., 19–32, 35, 40, 42–44, 69,  
79, 83–85, 88–91, 96, 180–182  
Heinz, W. R., 19  
Heller, D., 91, 92  
Herget, H., 2  
Hertel, G., 93  
Hilburger, T., 68  
Hoff, E.-H., 13, 19  
Holahan, P. J., 117  
Hollenbeck, J. R., 54  
Holmbeck, G. N., 127  
Hormuth, S. E., 46  
Horn, J., 119  
House, R. J.  
Houser-Marko, L., 61, 63

## AUTORENVERZEICHNIS

---

- Houts, R. M., 126  
Hox, J. J., 122  
Hu, L., 116  
Hülshager, U. R., 61, 66  
Hurrelmann, K., 19  
Huston, T. L., 126
- Ilies, R., 91, 92
- James, L. R., 117, 126  
Janssen, P. P. M.  
Johnson, D. E., 94  
Jones, G. R., 12, 13, 179  
Jöreskog, K. G., 117  
Judge, T. A., 64, 65, 91, 92, 118, 121, 132,  
160, 164, 175, 177
- Kahn, R. L., 94  
Kaiser, H. A., 50, 51  
Kammeyer-Mueller, J. D., 9, 15, 68, 120,  
126, 139, 163, 169, 171  
Kane, K., 68  
Kaplan, M., 60  
Karney, B. R., 116, 125, 126, 142  
Kaschel, R., 78  
Kashy, D. A., 127  
Kasser, T., 49, 61  
Katz, D., 94  
Keenan, T., 163  
Kehr, H. M., 51  
Keller, F., 121, 125  
Kenny, D. A., 126–129  
Kernan, M. C., 54, 173  
Ketchen, D. J., 126  
Kihlstrom, J. F., 41  
Kim, Y.  
Kim-Prieto, C., 91  
King, L. A., 50  
Klein, H. J., 54, 172
- Klinger, E., 35, 41, 45–47, 54, 67, 75–78,  
80, 89, 97, 99, 181, 182
- Kluger, A. N., 65  
Klusmann, U., 46  
Koivisto, P., 81  
Köller, O., 19  
Korchmaros, J. D., 128  
Kozlowski, S. W. J., 172  
Kracke, B., 26  
Kraimer, M. L., 68  
Kring, W., 68  
Klings, F., 45  
Krull, J. L., 128  
Krusken, J., 46  
Kuhl, J., 35, 37, 78, 176
- Lance, C. E., 9, 90, 116, 119, 120, 138, 169,  
170  
Lance, T. S., 126  
Landeweerd, J. A.  
Langston, C.  
Langston, C. A., 19  
Larsen, R. J., 91, 164  
Larson, R., 46  
Latham, G. P., 34, 35, 54, 173  
Lautenschlager, U., 45  
Lavallee, L. E., 47  
Lawler, E. E. I., 3  
Lazarus, R. S., 54, 88  
Lee, T. W., 34  
Leng, K., 68  
Lentz, E., 179  
LePine, J. A., 94  
Lerner, R. M., 32  
Lester, R. E., 14  
Lester, S. W., 93  
Levy, P. E., 68  
Lewis, C., 117

## AUTORENVERZEICHNIS

---

- Li, K. Z. H., 21  
 Liden, R. C., 108  
 Lima, L., 179  
 Lindell, M. K., 118  
 Little, B. R., i, 35, 41, 44, 45  
 Little, T. D.  
 Locke, E. A., 34, 35, 54, 64, 65, 92, 173, 203  
 Lord, R. G., 54, 173  
 Louis, M. R., 14  
 Lucas, R. E., 47, 48, 90, 91  
 Lüdtke, O., 46, 117  
  
 MacKinnon, D. P., 127, 128  
 Maddux, J. E., 60  
 Maggs, J., 19  
 Maier, G. W., 2, 13, 15, 19, 32, 39, 40,  
     43–46, 53–56, 58, 61, 66, 67, 70,  
     80, 87, 89, 91, 98, 100, 107, 111,  
     114, 117, 134, 160, 163, 170, 174,  
     176, 178, 179, 182, 219  
 Malik, S. D., 10  
 Markus, H., 35, 42–45  
 Marshall, N. L., 125  
 Maxeiner, M. E., 45  
 McGregor, H. A., 36  
 McInerney, D. M., 46  
 McNulty, J. K., 125, 142  
 Medsker, G. J., 117  
 Meredith, M., 119  
 Meyer, J. P., 170, 180  
 Miller, G. E., 72  
 Moon, H., 177  
 Moosbrugger, H., 117  
 Morrison, E. W., 1, 9, 13–15  
 Moser, K., 1, 93  
 Motowidlo, S. J., 93  
 Mount, M. K., 177  
 Muck, P. M., 93, 164  
  
 Müller, H., 117  
 Myers, D. G., 90  
  
 Nagy, G., 19, 84, 85  
 Nawroth, B., 45  
 Nerdinger, F. W., 164  
 Neuberger, O., 114, 220  
 Newman, L. S., 48  
 Newton, T., 163  
 Niedenthal, P. M., 19  
 Nijhuis, F. J. N.  
 Nilsson, J. E., 126  
 Norem, J.  
 Norem, J. K., 19  
 Novacek, J., 54  
 Nunnally, J. C., 133  
 Nurius, P., 35, 42–44  
 Nurmi, J.-E., 46, 81–84, 87, 88, 175  
 Nuttin, J. R., 81  
  
 Oishi, S., 90, 91  
 O’Leary, A. M., 54  
 O’Leary-Kelly, A. M., 172  
 Omodei, M. M., 44  
 Organ, D. W., 93, 94  
 Ostroff, C., 172  
  
 Palys, T. S., 41  
 Parker, S., 91, 92  
 Parks, J. M., 94  
 Pavot, W., 91  
 Pentz, M. A., 122  
 Pimentel, E. E., 19  
 Pleck, J. H., 125  
 Ployhart, R. E., 116, 118, 121–124, 169,  
     170, 187  
 Pöhlmann, K., 40, 45, 46  
 Porath, C. L., 37

## AUTORENVERZEICHNIS

---

- Porter, L. W., 3, 10, 18, 32, 88, 99, 111, 179, 181
- Poteet, M. L., 179
- Premack, S. L., 180
- Rappensperger, G., 19, 46, 163, 182
- Rau, R., 114
- Raudenbush, S. W., 121–126, 128
- Reetz, D. R., 126
- Reichers, A. E., 10
- Renkl, A., 116, 122, 125
- Renner, G., 23, 24, 177
- Riediger, M., 46, 51
- Roberson, L., 114
- Roberts, B. W., 118
- Rogosa, D., 116
- Rosenthal, R., 126, 142
- Rosnow, R. L., 126, 142
- Ross, J., 69, 164, 180
- Rothermund, K., 23–25, 67, 69, 70, 89, 177, 181
- Rubin, J. Z., 69
- Ruehlman, L. S., 60
- Ruvolo, A., 35, 42
- Ryan, K., 94
- Ryan, R. M., 35, 49, 53, 62, 209–211
- Saari, L. M., 34
- Sacco, J. M., 170
- Saks, A. M., 9, 10, 12, 14, 15, 17, 90, 91, 93, 99, 116, 172, 173
- Salmela-Aro, K., 46, 81, 82, 84, 175
- Sampson, R., 128
- Sanderson, C. A., 40, 47, 48
- Sayer, A. G., 122
- Scarpello, V., 1
- Scheier, M. F., 35, 39, 70–72, 74, 75, 78, 80, 87, 89, 97, 99, 166, 167, 173, 174, 179, 181
- Schein, E. H., 9, 10, 12
- Schermelleh-Engel, K., 117
- Schmidt-Atzert, L., 168
- Schmitt, N., 9, 17, 116, 169
- Schmook, R., 1
- Schmuck, P., 49, 56
- Schulenberg, J., 19, 88
- Schultheiss, O. C., 45, 55, 59, 60, 87
- Schulz, R., 25, 26, 28, 70–72, 74, 75, 78–80, 87, 89, 97, 99, 166, 167, 174, 179, 181
- Scollen, C., 91
- Scollon, C. N., 91
- Seibert, S. E., 68
- Self, R. M., 9, 119
- Seligman, M. E. P., 25
- Shalhoop, J., 68
- Shamir, B.
- Shaw, K. N., 34
- Sheldon, K. M., 36, 49, 50, 56, 61–63, 209–211
- Short, J. C., 126
- Shrout, P. E., 127
- Silbereisen, R. K., 32
- Singer, J. D., 115, 116, 164
- Smith, H., 48
- Smith, S. E., 126
- Sobel, M. E., 128
- Song, Z., 178
- Soose, A., 68
- Sörbom, D., 117
- Sorensen, S., 178
- SPSS Inc., 116
- Stapleton, L. M., 65
- Statistisches Bundesamt, 110, 218
- Staufenbiel, J. E., 179
- Staufenbiel, T., 94
- Staw, B. M., 13, 15, 31, 69, 89, 164, 180,

AUTORENVERZEICHNIS

---

- 181, 186
- Steiger, J. H., 117
- Stief, M., 46
- Stinglhamber, F., 169
- Suh, E., 90, 91, 164
- Suh, E. M., 48
- Tag, A., 68
- Tamir, M., 91
- Taormina, R. J., 172, 173
- Tatham, R. L., 169
- Taylor, S. E., 168
- Tellegen, A., 73
- Thom, N., 179
- Thompson, B., 126
- Thoresen, C. J., 65, 126, 169, 171
- Thoresen, J. D., 126
- Thrash, T. M., 36
- Timoshina, E.
- Tix, A. P., 127
- Toit, M. du, 126
- Tomasik, M. J., 19, 83, 85
- Trautwein, U., 46, 117
- Truxillo, D. M., 10
- Tucker, J. S., 10
- Tucker, L. R., 117
- Turnley, W. H., 93, 114, 115, 133, 134, 220
- Vacha-Haase, T., 126
- van Dyne, L., 94
- van Maanen, J., 9, 12
- Van Scotter, J. R., 93
- Van Vianen, A. E. M., 65
- Vancouver, J. B., 39, 43
- Vandenberg, R. J., 1, 9, 119, 120, 138, 169, 203
- Vandenberghe, C., 169
- von Rosenstiel, L., 46, 51
- Vondracek, F. W., 19, 88
- Walden, G., 2
- Walls, T., 32
- Wanberg, C. R., 9, 15, 68, 120, 177
- Wanous, J. P., 10–12, 163, 172, 180
- Warr, P., 92, 114
- Warsi, G., 128
- Watson, D., 73, 91
- Wayne, S. J., 108
- Wearing, A. J., 44
- Weiss, H. M., 92
- Wentura, D., 23
- Wesson, M. J., 54
- Wicklund, R. A., 35, 38
- Wiese, B. S., 23, 46, 52, 53
- Willett, J. B., 115, 116, 122, 164
- Williams, C. R., 54
- Williams, L. J., 93, 117
- Wilson, C. E., 14
- Wittmann, A., 182
- Wolchik, S. A., 60
- Wolf, G., 117
- Wolf, S., 172
- Wright, P. M., 54
- Wrosch, C., 27, 31, 70–72, 74, 75, 78–80, 87, 89, 96, 97, 99, 165–167, 174, 179, 181
- Wu, C.
- Zapf, D., 164
- Zempel, J., 68
- Zickar, M. J., 114
- Zimowski, M., 116
- Zirkel, S., 44, 47
- Zwarg, I., 46

# Stichwortverzeichnis

- Akkomodation, 24, 69, 177  
Anreiz-Loslösungs-Zyklus, 41, 76, 77  
Arbeitsverhalten  
    freiwilliges, *siehe* Organizational  
        Citizenship Behavior  
    gefordertes, 94, 114, 155–157, 163, 221  
Arbeitszufriedenheit, 58, 91–92, 114,  
    149–151, 163, 220  
    Dispositionaler Ansatz, 92, 164  
Assimilation, 23, 177  
Auto-Motiv-Theorie, 39  
  
Bedürfniskongruenz, 56, 58  
berufliche Adaption, 9, 87, 90, 95, 96, 114,  
    161, 165, 166  
  
Cognitive and Sense-Making-Theorie, 14,  
    89  
core self-evaluations, 65, 177  
current concerns, *siehe* Persönliche  
    Anliegen  
  
Disengagement, 30, 41, 69–78, 80, 83, 165,  
    181  
distale Kriterien, 15, 17, 68, 95, 172, 173  
  
entrapment, 69  
Entschlossenheit, 41, 53, 67, 75, 80, 82,  
    87–89, 112, 146, 161, 165  
  
Entwicklungsaufgabe, 20  
Entwicklungsfrist, 28  
escalation of commitment, 69, 177  
experience sampling-Methode, 46  
  
Gelegenheitsstrukturen, 21  
Gewissenhaftigkeit, 177  
  
Handlungskontrolltheorie, 37  
Handlungsorientierung, 37, 176  
Hartnäckigkeits-Flexibilitäts-Dilemma, 23  
  
idiographisch-nomothetischer Ansatz, 45,  
    46, 111  
Informationssuche, 14  
  
Kontrolltheorie, 39, 173  
  
Lageorientierung, 37  
Lebensaufgaben, 35, 40, 42, 44  
Lebenszufriedenheit, *siehe* subjektives  
    Wohlbefinden  
life tasks, *siehe* Lebensaufgaben  
  
Mentorenprogramme, 178, 179  
Modell der assimilativen und  
    akkomodativen Bewältigung, 23,  
    79  
Modell der Optimierung in primärer und  
    sekundärer Kontrolle, 25, 79

## STICHWORTVERZEICHNIS

---

- Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation, 21
- Motivdispositionen, 59
- Mögliche Selbstkonzepte, 35, 40, 42, 44
- Organizational Citizenship Behavior, 93–94, 114, 151–155, 163
- personal projects, *siehe* Persönliche Projekte
- personal strivings, *siehe* Persönliche Bestrebungen
- Persönliche Anliegen, 35, 40, 41, 44
- Persönliche Bestrebungen, 35, 40, 42, 44
- persönliche Initiative, *siehe* proaktives Verhalten
- Persönliche Projekte, 35, 40, 41, 44
- Phasenmodell, 10, 11, 18, 20
- possible selves, *siehe* Mögliche Selbstkonzepte
- proaktives Verhalten, 15, 67, 68
- proximale Kriterien, 17, 18, 68, 172, 173
- Realisierbarkeit, 55, 87–89, 112, 146, 161, 165
- Reengagement, 73, 80, 174, 181
- Ressourcen, 21, 79
- Rubikon-Modell, 29, 37
- Selbstdeterminationstheorie, 35
- Selbstergänzungstheorie, 38
- Selbstkonkordanz-Modell, 62
- Selbstmanagementtraining, 51
- Selbstregulationstheorie, 38
- soziale Unterstützung, 60
- Sozialisation
- berufliche, 9
  - organisationale, 9–18, 58, 66, 68, 87, 90, 107, 119, 171, 172, 178
- Sozialisationsmaßnahmen, 12, 15, 17, 31, 179, 181
- subjektives Wohlbefinden, 47, 90–91, 114, 147–149, 163, 219
- sunk costs, 69
- teleonomisches Modell des subjektiven Wohlbefindens, 55, 87
- telische Zieltheorie, 52
- Theorie der Annäherungs- und Vermeidungsziele, 36
- Theorie der Lern- und Leistungsziele, 36
- Traineeprogramme, 178, 179
- Tätigkeitsvorschau, 180
- Uncertainty Reduction-Theorie, 14, 89
- Zielbindung, *siehe* Entschlossenheit
- Ziele
- Entwicklungs-, 20, 24, 28, 40, 42, 43
  - Lebens-, 46
  - Leistungs-, 54, 173
  - persönliche, 39
- Zielhierarchie, 22, 43
- Zielsetzungstheorie, 34, 54, 173