

JUSTUS-LIEBIG-



UNIVERSITÄT
GIESSEN

**Die Bedeutung sozialer Kontexteffekte
für die Wirkung von
Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen
auf das psychische Wohlbefinden**

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades der Naturwissenschaften
(Dr. rer. nat.)

Fachbereich 06 Psychologie und Sportwissenschaft
Justus-Liebig-Universität Gießen

vorgelegt von
Gesa Wemken
aus Thuine

Januar 2022

Danksagung

An erster Stelle möchte ich Prof. Dr. Jan Häusser danken, der mich trotz der räumlichen Distanz zwischen Gießen und meinem Wohnort Hamburg als externe Doktorandin in sein Forschungsteam aufgenommen hat. Ich danke für das Vertrauen, die bereichernde Zusammenarbeit und ausgezeichnete fachliche wie motivierende Betreuung während aller Phasen meiner Promotion. Außerdem möchte ich Assoc.-Prof. Dr. Nina Junker für ihre wertvollen Anregungen im Zusammenhang mit den dieser Dissertation zugrundeliegenden Studien danken, insbesondere in Bezug auf die Analysestrategie.

Außerdem danke ich Janina Janurek und Dr. Sascha Abdel Hadi ganz herzlich für ihre stete und proaktive Hilfsbereitschaft, unter anderem auch in Bezug auf die Umsetzung und administrative Abwicklung der Studien dieser Dissertation. Dank euch habe ich mich trotz meiner externen Promotion immer als Teil des Teams der Arbeitsgruppe Sozialpsychologie gefühlt und habe mich mit meinen Fragen bestens bei euch aufgehoben gefühlt.

Meinen Eltern sowie meinem Bruderherz Carsten danke ich für ihren Rückhalt und die Ermutigungen während der letzten Jahre. Danke, dass ihr immer an mich glaubt. Danke Mama, dass du mir mit deiner Liebe und Fürsorge in allen Phasen meines Lebens eine große Stütze bist, so auch während der Promotion.

Ein ganz besonderer Dank gilt meiner lieben Freundin Ulrike, die mir überhaupt erst den Anstoß gegeben hat diese Promotion anzugehen. Danke Uli, dass du mir so eine gute Freundin bist und mir den nötigen emotionalen Support gegeben hast, um die Promotion neben meinem Beruf stemmen zu können. Weil du mit mir jedem Meilenstein entgegengefeibert hast, hat mich meine Motivation nie verlassen.

Zusammenfassung

Das Ziel der vorliegenden Dissertation war es, die Vorhersagen des Job Demand-Control Modells (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) unter Berücksichtigung sozialer Kontexteffekte zu untersuchen. Dabei wurden die zentralen Hypothesen aufgestellt, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen und denen von Kolleg*innen negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen hat. Darüber hinaus wurde für die unvorteilhafte Inkongruenz dieser Tätigkeitsmerkmale postuliert, dass der vorhergesagte negative Zusammenhang zum Wohlbefinden durch eine Ungerechtigkeitswahrnehmung und/oder Neid vermittelt wird. Für die vorteilhafte Inkongruenz wurde postuliert, dass der vorhergesagte negative Zusammenhang zum Wohlbefinden durch eine fehlende soziale Unterstützung und/oder Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt wird. Zur Überprüfung der Hypothesen wurden insgesamt drei empirische Studien durchgeführt. In einer ersten Feldstudie mit zwei Messzeitpunkten zeigte sich, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer höheren emotionalen Erschöpfung einhergingen. Für die Handlungsspielräume konnte hingegen kein Inkongruenzeffekt nachgewiesen werden. In einer zweiten Feldstudie mit drei Messzeitpunkten wurden daraufhin die potentiell vermittelnden Faktoren für den postulierten negativen Zusammenhang zwischen inkongruenten Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden untersucht. Es zeigten sich weitere Belege für den postulierten Inkongruenzeffekt, doch konnten die Mediationshypothesen nicht bestätigt werden. In einer dritten Studie sollte durch eine Manipulation der Anforderungen (bei einer studentischen Stichprobe) eine größere wahrgenommene Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen erzeugt werden, als sie in den heterogenen Arbeitnehmer*innen Stichproben zu beobachten war. Das experimentelle Design sollte außerdem die Kausalität der in den Feldstudien gezeigten Inkongruenzeffekte absichern. Der Nachweis konnte jedoch nicht erbracht werden.

In der vorliegenden Dissertation wurde die Wirkung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume erstmals unter Berücksichtigung der Wahrnehmung über die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen untersucht. Sie lieferte dabei erste Hinweise dafür, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen negativ mit dem psychischen Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen einhergehen kann.

Inhaltsverzeichnis

<i>Danksagung</i>	<i>I</i>
<i>Zusammenfassung</i>	<i>II</i>
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Das Job Demand-Control Modell	7
2.1.1 Grundannahmen des JDC Modells	7
2.1.2 Operationalisierung des Wohlbefindens	8
2.2 Der Einfluss sozialer Kontexteffekte auf die Wirkung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen	11
2.2.1 Theorie des sozialen Vergleichs	12
2.2.2 Transaktionales Stressmodell	14
2.2.3 Unvorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen	17
2.2.3.1 Potenzieller Mediator: Ungerechtigkeitswahrnehmung	20
2.2.3.2 Potenzieller Mediator: Neid	22
2.2.4 Vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen	24
2.2.4.1 Potentieller Mediator: Fehlende soziale Unterstützung von Kolleg*innen	27
2.2.4.2 Potenzieller Mediator: Mobbing-Verhaltensweisen von Kolleg*innen	30
3 Arbeitsprogramm	34
4 Studie 1: Feldstudie 1 (Inkongruenzeffekte)	38
4.1 Ziele und Hypothesen	38
4.2 Methode	39
4.2.1 Versuchsteilnehmer*innen und Ablauf	40
4.2.2 Material	41
4.3 Analyse	43
4.4 Ergebnisse	48
4.4.1 Auswirkungen der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume	50
4.4.2 Auswirkungen einer wahrgenommenen Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale	50

4.4.2.1	Relative Arbeitsanforderungen und emotionale Erschöpfung.....	51
4.4.2.2	Relative Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit	52
4.4.2.3	Relative Handlungsspielräume und Wohlbefinden	53
4.5	Diskussion	53
5	Studie 2: Feldstudie 2 (Mediationen).....	57
5.1	Ziele und Hypothesen.....	57
5.2	Methode.....	58
5.2.1	Versuchsteilnehmer*innen und Ablauf	59
5.2.2	Material	60
5.3	Ergebnisse.....	63
5.3.1	Auswirkungen der eigenen Arbeitsanforderungen auf Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung.....	63
5.3.2	Überprüfung der Hypothesen.....	64
5.3.2.1	Überprüfung diskrepanter Werte	64
5.3.2.2	Inkongruenzeffekte.....	64
5.3.2.3	Mediationsmodelle mit relativen Arbeitsanforderungen als Prädiktor	65
5.3.3	Explorative Analysen	69
5.3.3.1	Mediationsmodelle mit eigenen Anforderungen als Prädiktor.....	69
5.3.3.2	Mediationsmodelle mit Anforderungen der Kolleg*innen als Prädiktor.....	71
5.4	Diskussion	73
6	Studie 3: Experiment	77
6.1	Ziele und Hypothesen.....	77
6.2	Methode.....	78
6.3	Versuchsteilnehmer*innen & Instruktionkontrolle.....	78
6.4	Design und Ablauf	80
6.4.1	Cover Story & Manipulation	81
6.4.2	Indikatoren des Wohlbefindens.....	83
6.5	Ergebnisse.....	84
6.5.1	Manipulationskontrollen	84
6.5.2	Wahrgenommene versus tatsächliche Leistung in den Kopfrechenaufgaben.....	86
6.5.3	Überprüfung der Hypothesen.....	87
6.6	Diskussion	90

7	Gesamtdiskussion	95
7.1	Erkenntnisse aus den Studien	95
7.1.1	Relative Arbeitsanforderungen.....	95
7.1.2	Relative Handlungsspielräume	99
7.2	Zwischenfazit	100
7.3	Limitationen und weiterführende Studien.....	101
7.4	Praktische Implikationen	109
7.5	Fazit.....	110
8	Literaturverzeichnis	111
9	Publikationen	128
10	Anhang	129

“People do not think and act in a social vacuum.”
– Lerner & Tetlock (1999, S. 270)

1 Einleitung

Fast nirgendwo sonst verbringen erwachsene Menschen so viel Wachzeit wie bei der Arbeit. Im Durchschnitt gehen Erwerbstätige bis zu ihrem 65. Lebensjahr über 90.000 Stunden lang ihrer beruflichen Tätigkeit nach (Erdogan et al., 2012). Stressoren bei der Arbeit können dabei zu physiologischen Erkrankungen (z. B. Bluthochdruck, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems) und ernstzunehmenden psychischen Beeinträchtigungen (z. B. Depressionen und Burnout) führen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], 2017, 2019). Mit dem Wandel der Arbeitswelt (zunehmend emotionale statt körperliche Belastungen) rücken die psychologischen Folgen dabei immer stärker in den Fokus (BAuA, 2019; Bliese et al., 2017). Epidemiologische Daten zeigen, dass heutzutage etwa ein Viertel bis ein Drittel der Allgemeinbevölkerung von irgendeiner psychischen Erkrankung betroffen ist (z. B. Jacobi et al., 2014). Dabei zeigt die Forschung zur Arbeitnehmer*innen-Gesundheit, dass der Arbeitskontext häufig Ursache für psychische Beeinträchtigungen, wie zum Beispiel Burnout, ist (BAuA, 2017; Beermann et al., 2019). Daher überrascht es nicht, dass die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und dem psychischen Wohlbefinden von zentralem Interesse in der Arbeitspsychologie geworden ist (Bliese et al., 2017; Häusser et al., 2010). Einem Review von Bliese und Kolleg*innen (2017) zufolge ist beispielsweise der Anteil an Publikationen im *Journal of Applied Psychology*, der sich mit dem Thema Stress und Wohlbefinden am Arbeitsplatz auseinandersetzt, von 5% in den 1970er Jahren auf über 15% seit Beginn der 2000er Jahre angewachsen. Die vorliegende Dissertation leistet einen Beitrag zum besseren Verständnis der Zusammenhänge zwischen potenziellen Stressoren im Arbeitskontext und dem psychischen Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen. Konkret wird die Bedeutung sozialer Kontexteffekte im Arbeitsumfeld für die Wirkung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen auf das psychische Wohlbefinden untersucht. Die Arbeit baut dabei auf einem etablierten Modell in der organisationalen Stressforschung auf, nämlich dem Job Demand-Control (JDC) Modell (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

Das JDC Modell ist eines der ersten und bis heute einflussreichsten Modelle (Fila, 2016), die den Einfluss von potentiellen Stressoren auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmer*innen abbilden. Dem Modell zufolge sind Arbeitsanforderungen (job demands) negativ mit dem psychischen Wohlbefinden verbunden, während es einen positiven Zusammenhang zwischen Handlungsspielräumen (job control) und dem Wohlbefinden vorhersagt (für Reviews, siehe z. B. de Lange et al., 2003; Fila, 2016; Häusser et al., 2010; Kain & Jex, 2010; van der Doef & Maes, 1998, 1999). Über die Haupteffekte von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen hinaus, sagt die sogenannte 'Pufferhypothese' des JDC Modells einen interaktiven Effekt zwischen den beiden Prädiktoren voraus. Dieser besagt, dass hohe Handlungsspielräume die negativen Auswirkungen hoher Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden reduzieren oder sogar gänzlich eliminieren können (Ganster, 1989). Während die Bestätigung für die Haupteffekte von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen auf das psychische Wohlbefinden weitestgehend konsistent ist, liegt für die beschriebene Pufferwirkung der Handlungsspielräume hingegen kaum empirische Evidenz vor (für Reviews, siehe de Lange et al, 2003; Fila, 2016; Gonzalez-Mulé et al., 2020; Häusser et al., 2010; Kain & Jex, 2010; van der Doef & Maes, 1998, 1999). Wenngleich die Bestätigung für die Haupteffekte des JDC Modells weitestgehend konsistent ist, ist kritisch anzumerken, dass sich die JDC-Forschung bisher auf die Untersuchung der Wirkung der *eigenen* Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume von Arbeitnehmer*innen auf ihr Wohlbefinden fokussiert hat. Was bei dieser isolierten Betrachtung – also dem Fokus auf allein die eigenen, individuellen Tätigkeitsmerkmale – jedoch versäumt wurde zu berücksichtigen, ist, dass Menschen nicht in einem sozialen Vakuum denken, fühlen und handeln (Lerner & Tetlock, 1999). Die vorliegende Dissertation unternimmt daher einen ersten Schritt diese Forschungslücke zu schließen, indem die Bedeutung sozialer Kontexteffekte im Arbeitsumfeld für die Wirkung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume auf das psychische Wohlbefinden untersucht wird. Konkret wird die Wirkung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume erstmals unter Berücksichtigung der Wahrnehmung über die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen und den aus dem Vergleichsergebnis (unvorteilhaft versus vorteilhaft) resultierenden Emotionen und Verhaltensweisen untersucht (wie nachfolgend noch konkretisiert wird). Mit diesem Ansatz soll die Vorhersagekraft des etablierten JDC Modells (Karasek, 1979) geschärft und verbessert werden.

Ein Grund, warum der soziale Kontext bisher im JDC Modell vernachlässigt wurde, ist vermutlich der, dass Karasek (1979) das JDC Modell ursprünglich entwickelt hat, um den Einfluss objektiver Tätigkeitsmerkmale auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen zu untersuchen („umweltbezogenes Belastungsmodell“). Allgemein hat die Forschung im organisationalen Kontext jedoch gezeigt, dass die Reaktionen von Arbeitnehmer*innen auf potentielle Stressoren weniger von objektiven Kriterien abhängen, sondern vor allem von ihrer subjektiven Bewertung (siehe Transaktionales Stressmodell von Lazarus & Folkman, 1984), bei der wiederum soziale Vergleichsprozesse (Festinger, 1954) eine entscheidende Rolle spielen (vgl. auch Greenberg et al., 2007). Gemäß der *Theorie des sozialen Vergleichs* (Festinger, 1954) tendieren Individuen nämlich dazu, sich ständig mit anderen zu vergleichen, um ihre relative Position gegenüber Referenzpersonen in ihrer Umgebung zu beurteilen (Corcoran et al., 2011). Die Prämissen der Theorie des sozialen Vergleichs wurden auch bereits auf diverse Bereiche des Arbeitskontextes angewandt (siehe Greenberg et al., 2007 für eine Übersicht). Unter anderem wurden soziale Vergleichsprozesse im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Lohnniveaus (Harris et al., 2008), der Leistungsbeurteilung (Pichler, 2012), dem beruflichen Erfolg (Heslin, 2003), Beförderungen (Schaubroeck & Lam, 2004) und der Art und Weise, wie Vorgesetzte mit ihren Mitarbeiter*innen umgehen (Ogunfowora et al., 2019), untersucht. Trotz der Anwendung auf dieses breite Spektrum an organisationalen Kontexten, wurden soziale Vergleichsprozesse bezüglich spezifischer Arbeitsmerkmale – das heißt, Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume, wie sie im JDC Modell beschrieben werden – meines Wissens bisher vernachlässigt. Beide Tätigkeitsmerkmale spielen jedoch eine zentrale Rolle für das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Karasek, 1979) und es muss davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmer*innen sich auch bezüglich dieser Tätigkeitsmerkmale mit ihren Kolleg*innen vergleichen (eine Aussage, die im Kapitel 2.2.1 hergeleitet wird). Die Kernhypothesen der vorliegenden Dissertation lauten dabei, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen und den Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen von Kolleg*innen negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen hat. Eine überblicksartige Argumentation für diese Vorhersagen erfolgt bereits an dieser Stelle, während eine detaillierte Herleitung der Hypothesen dieser Dissertation im Rahmen des Kapitels zum theoretischen Hintergrund dieser Arbeit erfolgt.

Unvorteilhafte Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale

Gemäß der ‚klassischen‘ Vorhersage des JDC Modells (Karasek, 1979) steigt mit zunehmenden eigenen Arbeitsanforderungen das Gesundheitsrisiko für Arbeitnehmer*innen. Wenn die eigenen Arbeitsanforderungen nun in Folge sozialer Vergleiche höher wahrgenommen werden als die der Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz), erscheinen die eigenen Arbeitsanforderungen *relativ hoch*. Mit zunehmender unvorteilhafter Inkongruenz der Arbeitsanforderungen sollten diese umso bedrohlicher wirken und sich letztlich negativ auf das Wohlbefinden auswirken. Die Reaktion auf die eigenen Arbeitsanforderungen wäre damit also – zumindest bis zu einem gewissen Grad – relativ zu den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen (siehe Kapitel 2.2.2 *Transaktionales Stressmodell*; Lazarus & Folkman, 1984). Gemäß der ‚klassischen‘ Vorhersage des JDC Modells (Karasek, 1979) steigt mit abnehmenden Handlungsspielräumen das Gesundheitsrisiko für Arbeitnehmer*innen. Wenn Arbeitnehmer*innen feststellen weniger Handlungsspielräume zu haben als ihre Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz), und ihnen damit *relativ geringe* Ressourcen zur Bewältigung von Stressoren zur Verfügung stehen, sollte dies letztlich zu einem höheren Stresslevel und damit zu einem geringeren psychischen Wohlbefinden führen. Die Reaktion auf die eigenen Handlungsspielräume wäre damit also ebenfalls – zumindest bis zu einem gewissen Grad – relativ zu den Handlungsspielräumen der Kolleg*innen (siehe Kapitel 2.2.2 *Transaktionales Stressmodell*; Lazarus & Folkman, 1984). Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer*innen es häufig als ungerecht wahrnehmen (siehe z. B. Fortin, 2008; Goppel et al., 2016; Hornung et al., 2020) und Neid gegenüber ihren Kolleg*innen empfinden (siehe z. B. Duffy et al., 2008, 2020; Ghadi, 2018), wenn diese bezüglich eines interessierenden Merkmals einen Vorteil haben, was sich letztlich meist negativ auf ihr Wohlbefinden auswirkt. Arbeitnehmer*innen sollten es auch als ungerecht bewerten, wenn sie selbst mehr, komplexere oder stärker emotional belastende Aufgaben bewältigen müssen als ihre Kolleg*innen und sie sollten auch Neid gegenüber Kolleg*innen mit geringen Arbeitsanforderungen empfinden. Auch wenn Arbeitnehmer*innen nicht die Freiheiten haben zu entscheiden, wann, wo oder wie sie ihre Aufgaben erledigen und den Kolleg*innen diesbezüglich höhere Handlungsspielräume zuteilwerden, sollte dies zu einem Ungerechtigkeitserleben und zu Neid gegenüber den Kolleg*innen führen, was sich letztlich negativ auf das Wohlbefinden des Individuums auswirken sollte. Die Ungerechtigkeitswahrnehmung (potenzieller Mediator, siehe Kapitel 2.2.3.1) und das Empfinden von Neid (potenzieller Mediator, siehe Kapitel, siehe

Kapitel 2.2.3.2) werden daher in der vorliegenden Dissertation als potenziell vermittelnde Faktoren für den postulierten negativen Zusammenhang zwischen einer unvoreteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume und dem Wohlbefinden untersucht.

Vorteilhafte Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale

Auch wenn Arbeitnehmer*innen geringere Arbeitsanforderungen beziehungsweise höhere Handlungsspielräume haben als ihre Kolleg*innen (=vorteilhafte Inkongruenz), sollten negative Konsequenzen für das Wohlbefinden folgen. Diese Hypothese mag zunächst überraschen. Die Forschung zu sozialen Vergleichsprozessen hat jedoch gezeigt, dass Individuen, die sich in einer vorteilhaften Position befinden, häufig Ziel von destruktiven oder feindseligen Verhaltensweisen werden, was sich in aller Regel negativ auf ihr Wohlbefinden auswirkt (Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Die Gefahr bei einer vorteilhaften Inkongruenz negativen Verhaltensweisen ausgesetzt zu werden, besteht dabei vor allem in einem so kompetitiven Kontext wie dem Arbeitsumfeld (Duffy et al. 2008; Ghadi, 2018; Mishra, 2009). Wenn ein Individuum sich in Bezug auf die Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume in einer vergleichsweise vorteilhaften Position befindet, bedeutet das folglich auch, dass sich die Kolleg*innen in der unvoreteilhaften Position befinden – sprich, höhere Arbeitsanforderungen beziehungsweise geringere Handlungsspielräume haben als das Individuum. Dieser Umstand könnte dazu führen, dass das Individuum bei Bedarf keine soziale Unterstützung (potenzieller Mediator, siehe Kapitel 2.2.4.1) von seinen Kolleg*innen erfährt oder gar Mobbing-Verhaltensweisen (potenzieller Mediator, siehe Kapitel 2.2.4.2) seitens der Kolleg*innen ausgesetzt wird. Mit zunehmenden Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen, reduzieren sich schließlich ihre Kapazitäten dem Individuum bei Bedarf soziale Unterstützung leisten zu können (vgl. Duffy et al., 2020; Jolly et. al, 2020; Mueller & Kamdar, 2011; Taylor, 2011). Und wenn die Kolleg*innen über relativ geringe Handlungsspielräume verfügen, hätten sie wahrscheinlich nicht den nötigen Entscheidungsspielraum, um bei Bedarf soziale Unterstützung leisten zu können. Darüber hinaus ist aus zahlreichen Studien bekannt (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018), dass nicht nur Arbeitsstress (z. B. durch hohe Arbeitsanforderungen oder geringe Handlungsspielräume), sondern auch ein Ungerechtigkeitsempfinden und Neid gegenüber anderen dazu führen können, die soziale Unterstützung zu reduzieren so-

wie auch Mobbing-Verhaltensweisen zu zeigen. Beide negativen Emotionen (Unge-
rechtigkeitsempfinden und Neid) sollten die Kolleg*innen mit unvorteilhaften Tätigkeits-
merkmalen empfinden (wie bereits für unvorteilhafte Tätigkeitsmerkmale aus Sicht des
Individuums argumentiert; siehe auch Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al.,
2001; Fortin, 2008), was destruktive Verhaltensweisen gegenüber dem Individuum mit
vorteilhaften Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen begüns-
tigen und sich letztlich negativ auf das Wohlbefinden des Individuums auswirken sollte.

Die Kernhypothesen der vorliegenden Dissertation lauten folglich, dass sowohl
eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen
und Handlungsspielräumen negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeit-
nehmer*innen hat. Dabei wird für die unvorteilhafte Inkongruenz geprüft, ob der pos-
tulierte negative Zusammenhang zum Wohlbefinden (partiell) durch eine „Ungerech-
tigkeitswahrnehmung“ und/oder „Neid“ vermittelt wird. Für die vorteilhafte Inkongruenz
wird geprüft, ob der postulierte negative Zusammenhang zum Wohlbefinden (partiell)
durch „fehlende soziale Unterstützung“ und/oder „Mobbing-Verhaltensweisen“ seitens
der Kolleg*innen vermittelt wird. Im nachfolgenden Kapitel erfolgt zunächst eine tiefer-
gehende theoretische Begründung für die vorgeschlagene Berücksichtigung sozialer
Kontexteffekte im Zusammenhang mit den Vorhersagen des JDC Modells. Anschlie-
ßend werden insgesamt drei Studien präsentiert, die im Rahmen dieser Dissertation
zur Überprüfung der genannten Vorhersagen durchgeführt wurden. Abschließend wer-
den die Ergebnisse in der Gesamtschau diskutiert, Empfehlungen für weiterführende
Studien gegeben, sowie praktische Implikationen abgeleitet.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Das Job Demand-Control Modell

2.1.1 Grundannahmen des JDC Modells

Das Job Demand-Control Modell (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) beschreibt den Einfluss der Tätigkeitsmerkmale von Arbeitnehmer*innen auf ihr Wohlbefinden. Arbeitsanforderungen (job demands) stellen dabei Stressoren in der Arbeitsumgebung dar, wie zum Beispiel die Arbeitsmenge, Zeitdruck oder zwischenmenschliche Konflikte. Handlungsspielräume (job control) beschreiben die Autonomie, die Arbeitnehmer*innen haben, um ihre Aufgaben zu gestalten – also wie, wann oder wo sie ihre Aufgaben ausführen wollen. Sowohl Arbeitsanforderungen als auch Handlungsspielräume können dabei geringe bis hohe Ausprägungen erreichen. Dem JDC Modell zufolge sind Arbeitsanforderungen negativ mit psychischem Wohlbefinden verbunden, während das Modell einen positiven Zusammenhang zwischen Handlungsspielräumen und Wohlbefinden vorhersagt (vgl. auch, de Lange et al, 2003; Fila, 2016; Häusser et al., 2010; Kain & Jex, 2010; van der Doef & Maes, 1998, 1999). Um Arbeitsanforderungen zu bewältigen, müssen Arbeitnehmer*innen nämlich Energie aufwenden (z. B. kognitive oder emotionale Energie), was mit psychologischen (ggf. auch mit physiologischen) Kosten verbunden ist. Je höher die Arbeitsanforderungen, desto höher die benötigte Energie, die zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen aufgewendet werden muss. Je mehr sich diese Energie erschöpft, desto höher das gesundheitliche Risiko (Karasek, 1979; vgl. auch Fila, 2016; Kain & Jex, 2010). Den Handlungsspielräumen wird hingegen ein positiver Zusammenhang mit dem Wohlbefinden vorhergesagt, weil sie das menschliche Grundbedürfnis nach Autonomie befrieden, sowie das Bedürfnis die Umgebung aktiv beeinflussen zu können (Deci & Ryan, 2008; Gonzalez-Mulé et al., 2020; Thompson, 2002). Über die beschriebenen Haupteffekte von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen hinaus, sagt die sogenannte ‘Pufferhypothese’ des JDC Modells einen interaktiven Effekt zwischen den beiden Prädiktoren voraus. Dieser besagt, dass hohe Handlungsspielräume die negativen Auswirkungen hoher Arbeitsanforderungen auf Gesundheit und Wohlbefinden reduzieren oder sogar gänzlich eliminieren können (Ganster, 1989). Während die Bestätigung für die Haupteffekte von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen auf das psychische Wohlbefinden weitestgehend konsistent ist, liegt für die Pufferwirkung der Handlungsspielräume hingegen kaum empirische Evidenz vor (de Lange et al, 2003;

Fila, 2016; Gonzalez-Mulé et al., 2020; Häusser et al., 2010; Kain & Jex, 2010; van der Doef & Maes, 1998, 1999). Vor dem Hintergrund, dass in dieser Dissertation die Wirkung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume erstmals unter Berücksichtigung der Wahrnehmung über die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen untersucht wurden, sollten die Haupteffekte von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen als Basis dienen. Die mögliche Interaktion zwischen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen wurde hingegen vorerst ausgeklammert. Diese Entscheidung wurde zum einen vor dem Hintergrund getroffen, dass die Haupteffekte empirisch deutlich besser belegt sind, um darauf aufzubauen. Zum anderen bringt die Untersuchung der Wirkung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume unter Berücksichtigung der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume von Kolleg*innen und den daraus resultierenden Emotionen und Verhaltensweisen bereits eine hinlängliche Komplexität mit sich.

2.1.2 Operationalisierung des Wohlbefindens

Vor dem Hintergrund, dass in der vorliegenden Dissertation die Wirkung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen unter Berücksichtigung sozialer Kontexteffekte untersucht wird, sollte die Operationalisierung des Wohlbefindens über jene Indikatoren erfolgen, welche die stärkste empirische Basis im Zusammenhang mit den klassischen Vorhersagen des JDC Modells aufweisen. Ein Review von Häusser und Kolleg*innen (2010) zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung (als Hauptfacette des Burnout-Konstrukts) die am häufigsten untersuchten Operationalisierungen des Wohlbefindens in Studien zur Überprüfung der Belastungshypothese im JDC Modell sind. Diese beiden Indikatoren weisen dabei nicht nur die stärkste empirische Basis auf, sondern lieferten auch die höchsten Bestätigungsraten im Zusammenhang mit den „isolierten“ (wie sie in Studien zum JDC Modell bisher untersucht wurden) Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen als Prädiktoren für das Wohlbefinden (Fila, 2016; Häusser et al., 2010). Konkret fanden Häusser und Kolleg*innen (2010) im Rahmen eines Reviews der JDC Literatur (von 1998 bis 2007) heraus, dass in 33 von 48 Studien (69%) ein signifikanter Zusammenhang zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und/oder Handlungsspielräumen und der Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden konnte. In 20 von 35 Studien (57%) konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und/oder Handlungsspielräumen und der emotionale Erschöpfung nachgewiesen werden. Über

dieses empirische Argument hinaus, wurde die Entscheidung für die Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung als Operationalisierungen für das Wohlbefinden in der vorliegenden Dissertation außerdem aus nachfolgenden inhaltlichen Gesichtspunkten getroffen.

Die Arbeits(un)zufriedenheit wird als ein angenehmer (bei Zufriedenheit) oder aversiver (bei Unzufriedenheit) emotionaler Zustand beschrieben, der sich aus der Wahrnehmung beziehungsweise Bewertung der eigenen Arbeit ergibt (Locke, 1976; Thiagaraj & Thangaswamy, 2017). Der Grundgedanke der vorliegenden Dissertation ist, dass die Wirkung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen auf das psychische Wohlbefinden entscheidend von der subjektiven Bewertung von Arbeitnehmer*innen abhängt (und dass soziale Kontexteffekte diese subjektive Bewertung beeinflussen). Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitszufriedenheit ein interessanter Indikator des Wohlbefindens, eben weil sie unmittelbar aus der subjektiven Bewertung von potenziellen Stressoren im Arbeitskontext resultiert.

Die Burnout Dimension ‚emotionale Erschöpfung‘ wird auch als psychische Erschöpfung, Ermüdung, Schwächung, Ausgelaugt-Sein oder Energieverlust beschrieben und tritt auf, wenn die emotionalen Ressourcen aufgebraucht sind (Maslach & Leiter, 2017). Da mit zunehmenden Arbeitsanforderungen das Level der benötigten emotionalen Energie steigt und damit die emotionalen Ressourcen sukzessive aufgebraucht werden (Karasek, 1979; vgl. auch Fila, 2016; Kain & Jex, 2010), liegt der Zusammenhang von den Arbeitsanforderungen mit genau dieser Komponente des Burnout-Konstrukts nahe (Maslach & Leiter, 2017). Gleiches gilt für die Handlungsspielräume, die bei einer geringen Ausprägung die Zielerreichung erschweren sowie das menschliche Grundbedürfnis nach Autonomie und Einflussnahme verletzen (Deci & Ryan, 2008) und damit ebenfalls zu einer Erschöpfung der emotionalen Ressourcen führen (Gonzalez-Mulé et al., 2020; Thompson, 2002). Umso mehr noch, ist ein Effekt der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume auf die emotionale Erschöpfung zu erwarten, wenn deren Wirkung unter Berücksichtigung sozialer Kontexteffekte beleuchtet wird, wie es in der vorliegenden Dissertation geschieht. Denn gerade wenn Arbeitnehmer*innen im sozialen Kontext – hier also in Abhängigkeit der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume ihrer Kolleg*innen – denken, fühlen und handeln, ist die Auftretenswahrscheinlichkeit einer emotionalen Erschöpfung hoch (vgl. Maslach & Leiter, 2017). So wurde vielfach gezeigt, dass ein Gefühl der Ungerechtigkeit (siehe

z. B. Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001; Fortin, 2008) und Neid gegenüber Kolleg*innen (siehe z. B. Duffy et al. 2008; Ghadi, 2018; Mishra, 2009) zu einer emotionalen Erschöpfung führen können. Beide sozialen Kontextvariablen – Ungerechtigkeit und Neid – werden in der vorliegenden Dissertation als potenziell vermittelnde Faktoren für den in dieser Arbeit postulierten negativen Zusammenhang zwischen unvorteilhaften Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen und dem Wohlbefinden untersucht. Auch der Zusammenhang zwischen einer fehlenden sozialen Unterstützung (French et al., 2018; García et al., 2021) und Mobbing-Verhaltensweisen (García et al., 2021; Moayed et al., 2006) mit der emotionalen Erschöpfung wurde vielfach nachgewiesen. Beide sozialen Kontextvariablen – die fehlende soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen – werden in der vorliegenden Dissertation als potenziell vermittelnde Faktoren für den postulierten negativen Zusammenhang zwischen vorteilhaften Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen und dem Wohlbefinden untersucht. Daher ist die Untersuchung der emotionalen Erschöpfung als Folge der von durch soziale Kontexteffekte geprägten Wirkung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen von besonderem Interesse.

Basierend auf den angeführten empirischen und inhaltlichen Argumenten, wurde das psychische Wohlbefinden in den dieser Dissertation zugrundeliegenden Studien folglich über die Arbeitszufriedenheit und die emotionale Erschöpfung (Hauptfacette des Burnout-Konstrukts) operationalisiert. Wenngleich der Fokus auf diese beiden Indikatoren gelegt wurde, so wurden jedoch der Empfehlung von Maslach und Kolleg*innen (2001) folgend auch die beiden anderen Burnout-Dimensionen – Zynismus und professionelle Effizienz – als weitere Indikatoren für das psychische Wohlbefinden erhoben. Nicht zuletzt auch deshalb, weil Bliese und Kolleg*innen (2017) in ihrem Review zu empirischen Trends in der Stressforschung am Arbeitsplatz auf die zunehmende Prävalenz der Begriffe „emotionale Erschöpfung“, aber auch „Burnout“ im Allgemeinen hinwiesen, was die anderen beiden Burnout-Dimensionen entsprechend mit einschließt.

2.2 Der Einfluss sozialer Kontexteffekte auf die Wirkung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen

Karasek (1979) hat das JDC Modell ursprünglich entwickelt, um den Einfluss objektiver Tätigkeitsmerkmale auf das Wohlbefinden zu untersuchen. Allgemein hat die Forschung im organisationalen Kontext aber gezeigt, dass die Reaktionen von Arbeitnehmer*innen weniger von objektiven Kriterien abhängen, sondern vor allem von sozialen Vergleichen (z. B. Greenberg et al., 2007; Perrewé & Zellars, 1999). Die Kernthesen der vorliegenden Arbeit, nämlich dass die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen mitbestimmen, welche Wirkung die eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen haben – steht damit im klaren Widerspruch zur klassischen Ansicht von Karasek (1979). Die bisherige JDC Forschung basierte nämlich implizit auf der Annahme, dass die Reaktionen von Arbeitnehmer*innen auf ihre Tätigkeitsmerkmale von objektiven Kriterien abhängen, also unabhängig von einem sozialen Kontext auftreten (Karasek, 1979; vgl. auch Fila, 2016). Den Gedanken, dass die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume von Arbeitnehmer*innen nicht in einem sozialen Vakuum betrachtet werden sollten, legten einst auch Van Yperen & Snijders (2000) als Basis für eine Studie an. Konkret erhoben sie die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume mehrerer Arbeitnehmer*innen innerhalb einer Nationalbank in den Niederlanden und setzten das Niveau der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume einzelner Mitarbeiter*innen dann in Relation zum Durchschnitt der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen. Sie fanden dabei Hinweise dafür, dass der soziale Kontext von Bedeutung ist: Die Autor*innen fassten die Ergebnisse so zusammen, dass Arbeitnehmer*innen, die im Vergleich zu den Mitgliedern ihrer Arbeitsgruppe höhere Arbeitsanforderungen berichteten, eine stärkere gesundheitliche Beeinträchtigung verspürten und zwar insbesondere dann, wenn sie gleichzeitig unterdurchschnittliche Handlungsspielräume berichteten. Die Tätigkeitsmerkmale mehrerer Mitarbeiter*innen innerhalb eines Unternehmens zu erheben, ist grundsätzlich zwar eine interessante Herangehensweise (v.a. als Ergänzung zu dem Vorgehen in dieser Dissertation, siehe dazu auch Kapitel 7.3 für weiterführende Studien). Jedoch ließen die Autoren gänzlich außer Acht, wie die Arbeitnehmer*innen in der besagten Studie ihre eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume selbst im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen der Kolleg*innen wahrnahmen.

Dass es aber vor allem von der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitnehmer*innen abhängt, welche Auswirkungen die eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume auf ihr psychisches Wohlbefinden haben (Lazarus & Folkman, 1984) und wie soziale Kontexteffekte diese subjektive Bewertung maßgeblich beeinflussen sollten, wird in den nachfolgenden Kapiteln hergeleitet. Zunächst einmal soll dabei aufgezeigt werden, warum davon ausgegangen werden muss, dass Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume überhaupt mit denen ihrer Kolleg*innen vergleichen (Kapitel 2.2.1 Theorie des sozialen Vergleichs). Anschließend wird dargelegt, welchen Einfluss ein solcher sozialer Vergleichsmaßstab auf die subjektive Bewertung der eigenen Tätigkeitsmerkmale und deren Wirkung auf das psychische Wohlbefinden haben sollte (2.2.2 Transaktionales Stressmodell).

2.2.1 Theorie des sozialen Vergleichs

Gemäß der *Theorie des sozialen Vergleichs* (Festinger, 1954) tendieren Individuen dazu, sich ständig mit anderen zu vergleichen, um ihre relative Position gegenüber Referenzpersonen in ihrer Umgebung zu beurteilen (siehe Corcoran et al., 2011 für einen Überblick). Das Bedürfnis sich mit anderen zu vergleichen entsteht dabei vor allem dann, wenn ein objektiver Maßstab als Kriterium für die Beurteilung einer Situation fehlt (Festinger, 1954; Guyer & Vaughan-Johnston, 2018; Suls & Wheeler, 2000). Die Prämissen der Theorie des sozialen Vergleichs wurden bereits auf diverse Bereiche des Arbeitskontextes angewandt (für eine Übersicht siehe z. B. Greenberg et al., 2007). Unter anderem wurden soziale Vergleichsprozesse im Zusammenhang mit der Wahrnehmung des Lohnniveaus (Harris et al., 2008), der Leistungsbeurteilung (Pichler, 2012), dem beruflichen Erfolg (Heslin, 2003), Beförderungen (Schaubroeck & Lam, 2004) und der Art und Weise, wie Vorgesetzte mit ihren Mitarbeiter*innen umgehen (Ogunfowora et al., 2019), untersucht. Trotz der Anwendung auf dieses breite Spektrum an organisationalen Kontexten, wurden soziale Vergleichsprozesse bezüglich spezifischer Arbeitsmerkmale – das heißt, Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume, wie sie im JDC Modell beschrieben werden – meines Wissens bisher vernachlässigt. Dabei gelten sie als zentrale Faktoren für das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Karasek, 1979) und es dürfte für Arbeitnehmer*innen kaum möglich sein einen objektiven Maßstab zu finden, an dem sie ihre eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume messen könnten (Kain & Jex, 2010). Entsprechend ist ein sozialer

Vergleich mit Referenzpersonen auch in Bezug auf diese Tätigkeitsmerkmale zu erwarten (Festinger, 1954; Guyer & Vaughan-Johnston, 2018; Suls & Wheeler, 2000), was im nachfolgenden Abschnitt dieses Kapitels noch an Beispielen verdeutlicht wird. Studien zur Wahl von Vergleichspersonen haben dabei gezeigt, dass Individuen sich meist mit Personen vergleichen, die in Bezug auf die zu bewertende Dimension relevant sind und bei denen die gefragten Informationen leicht zugänglich sind (z. B. Goodman & Haisley, 2007; Shah, 1998). Beide Voraussetzungen treffen im Zusammenhang mit der Bewertung von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen vor allem auf die eigenen Kolleg*innen zu. Deren Arbeitsmerkmale sind den eigenen meist relativ ähnlich (gemeint ist die Art der Tätigkeitsmerkmale im jeweiligen Beruf und nicht das Niveau) und sie sollten sich aufgrund dieser Ähnlichkeit und der üblicherweise örtlichen Nähe gut beobachten und einschätzen lassen (vgl. Goodman & Haisley, 2007; Marescaux et al., 2019; Obloj & Zenger, 2017).

Wie bereits angemerkt, sollte es in den meisten Berufen für Arbeitnehmer*innen kaum möglich sein objektive Kriterien zu finden, anhand derer sie das Ausmaß ihrer Arbeitsanforderungen messen könnten (vgl. Bommer et al., 1995; Kain & Jex, 2010). So werden Projektleiter*innen beispielweise meist keinen objektiven Maßstab finden, an dem sie den Umfang oder den Schwierigkeitsgrad der Projekte messen könnten, die sie bearbeiten müssen. In vielen Berufen mit Kunden- oder Patientenkontakt, wie zum Beispiel im Service Bereich oder in der Alten- oder Krankenpflege (Peterson et al., 1999; O*NET OnLine: www.onetonline.org), sind die Kolleg*innen eine informative Referenz, um zu beurteilen, wie sich Kund*innen üblicherweise den Mitarbeiter*innen in dem Unternehmen gegenüber verhalten (=potenziell emotionaler Stressor). Der soziale Vergleich mit den Kolleg*innen verrät dabei, ob diese in mehr oder weniger emotional belastende Situationen (z. B. Beschwerden von Kund*innen) geraten. Welche Folgen das Vergleichsergebnis (unvorteilhaft versus vorteilhaft) letztlich für das psychische Wohlbefinden haben sollte, darauf wird im späteren Verlauf des Theorieteils dieser Dissertation noch im Detail eingegangen. Der Punkt hier ist zunächst der, dass wahrscheinlich so ziemlich jede Person, die einmal über die Arbeitsanforderungen ihres eigenen Berufes nachdenkt, feststellt, dass sie sich schon mal bezüglich der eigenen Arbeitsanforderungen mit den Kolleg*innen verglichen hat. Gleiches gilt auch für die Handlungsspielräume. Denn auch in Bezug auf die Handlungsspielräume sollte es in den meisten Berufen schwierig sein einen objektiven Maßstab zu finden, anhand dessen eine Bewertung der eigenen Handlungsspielräume vorgenommen werden

könnte (Kain & Jex, 2010). Möglicherweise sind Arbeitnehmer*innen in einer Branche beschäftigt, die für gewisse Handlungsspielräume, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, bekannt ist und erwarten diese auch für sich selbst. Welches Ausmaß an Flexibilität aber nun geringen bis hohen Handlungsspielräumen entspricht, dafür werden objektive Kriterien schwer zu finden sein. Auch, wenn Arbeitnehmer*innen beispielsweise vorgegeben wird sich an bestimmte Pausen- oder Urlaubszeiten zu halten oder sich jede arbeitsbezogene Entscheidung von den Vorgesetzten absegnen zu lassen, liegt es nahe das Niveau dieser (eingeschränkten) Handlungsspielräume mit denen der Kolleg*innen zu vergleichen, um das Ausmaß der eigenen Handlungsspielräume besser einordnen und bewerten zu können (weil ein objektiver Maßstab fehlt).

Wie eingangs erwähnt, hat die Forschung im organisationalen Kontext gezeigt, dass die Reaktionen von Arbeitnehmer*innen grundsätzlich weniger von objektiven Kriterien abhängen (selbst wenn sich welche finden ließen), sondern vor allem von sozialen Vergleichen mit Referenzpersonen (vgl. Greenberg et al., 2007). Inwiefern der soziale Vergleichsmaßstab die subjektive Bewertung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume letztlich beeinflussen sollte, wird im nachfolgenden Kapitel hergeleitet.

2.2.2 Transaktionales Stressmodell

Nach dem *Transaktionalen Stressmodell* von Lazarus & Folkman (1984) hängt es vor allem von der subjektiven Bewertung eines Individuums ab, welche Auswirkungen potenzielle Stressoren auf dessen Wohlbefinden haben (siehe auch Gieselmann et al., 2019; Honey et al. 2003; Laubmeier & Zakowski, 2004; Perrewé & Zellars, 1999). Im Transaktionalen Stressmodell sind dabei zwei Formen der kognitiven Bewertung beschrieben – die sogenannte primäre und die sekundäre Bewertung. Kurz gesagt, werden in einem primären Bewertungsprozess potenzielle Stressoren dahingehend bewertet, ob sie als irrelevant, herausfordernd oder bedrohlich wahrgenommen werden. In einem sekundären Bewertungsprozess werden verfügbare Ressourcen dahingehend bewertet, ob sie ausreichen, um potenzielle Stressoren zu bewältigen (Lazarus & Folkman, 1984; siehe auch Goh et al., 2010; Perrewé & Zellars, 1999; Searle & Auton, 2014). Wie genau es im Zusammenhang mit den Vorhersagen der vorliegenden Dissertation zu solchen Bewertungen kommen sollte und welche Folgen diese Bewertungen für das psychische Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen haben sollten, wird

im Folgenden konkret anhand der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume erläutert.

In Bezug auf das JDC Modell (Karasek, 1979) stellen die eigenen Arbeitsanforderungen potenzielle Stressoren dar, die im primären Bewertungsprozess hinsichtlich ihrer Bedrohlichkeit bewertet werden (z. B. „*Ist die Komplexität der gegebenen Aufgabe bedrohlich für mich?*“) (Goh et al., 2010). Werden sie als bedrohlich bewertet (statt als irrelevant oder gar positiv herausfordernd), steigt die Gefahr einer Gesundheitsgefährdung. Wie bereits angemerkt, basierte die bisherige JDC Forschung implizit auf der Annahme, dass die Reaktionen von Arbeitnehmer*innen auf ihre Tätigkeitsmerkmale von objektiven Kriterien abhängen (Karasek, 1979; vgl. auch Fila, 2016). Und selbst wenn bei Studien zur Überprüfung der klassischen Haupteffekte des JDC Modells auf subjektive Selbstausskünfte von Arbeitnehmer*innen zurückgegriffen wurde (meist mangels praktikabler Alternativen zur Erhebung objektiver Merkmale; vgl. auch Fila, 2016), wurde dabei die Bedeutung des sozialen Kontexts gänzlich vernachlässigt. Wie im vorangegangenen Kapitel (2.2.1 Theorie des sozialen Vergleichs) dargestellt, ist jedoch davon auszugehen, dass Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen bewerten, indem sie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen berücksichtigen (z. B. „*Ist meine Aufgabe komplexer oder weniger komplex im Vergleich zu den Aufgaben meiner Kolleg*innen?*“). Gemäß dem Transaktionalen Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984) kann ein Ungleichgewicht (=Inkongruenz) zwischen dem Ist (hier die eigenen Arbeitsanforderungen) und dem Soll (hier die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen) eine Bedrohung für das Wohlbefinden darstellen, die wiederum negative emotionale Reaktionen und destruktive Verhaltensweisen hervorrufen können (Perrewé & Zellars, 1999; darauf wird in nachfolgenden Kapiteln des theoretischen Hintergrunds der vorliegenden Arbeit noch genauer eingegangen). Wenn die eigenen Arbeitsanforderungen nun höher wahrgenommen werden als die der Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz), erscheinen sie entsprechend *relativ hoch*, wodurch sie umso bedrohlicher wirken und sich letztlich negativ auf das Wohlbefinden auswirken sollten. Die Reaktion auf die eigenen Arbeitsanforderungen wäre damit also – zumindest bis zu einem gewissen Grad – relativ zu den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen. Wie in nachfolgenden Kapiteln noch umfassender hergeleitet wird, postuliere ich, dass nicht nur eine unvorteilhafte (siehe Kapitel 2.2.3) sondern auch eine vorteilhafte (siehe Kapitel 2.2.4) Inkongruenz der Arbeitsanforderungen, negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen haben sollte.

Bei der im Transaktionalen Stressmodell beschriebenen sekundären Bewertung sind die Handlungsspielräume von entscheidender Bedeutung, da sie Bewältigungsressourcen (z. B. Zeitplanungskontrolle) bereitstellen, um mit potenziell bedrohlichen Stressoren umzugehen (z. B. „*Habe ich die Fähigkeiten, mit einer solch komplexen (und bedrohlichen) Aufgabe umzugehen?*“). Werden die Ressourcen als nicht ausreichend bewertet, ist mit Stressreaktionen zu rechnen (Goh et al., 2010). Wie im vorangegangenen Kapitel (2.2.1 Theorie des sozialen Vergleichs) hergeleitet, ist davon auszugehen, dass Arbeitnehmer*innen auch ihre Handlungsspielräume mit den Handlungsspielräumen ihrer Kolleg*innen vergleichen (z. B. „*Habe ich mehr oder weniger Zeitplanungskontrolle im Vergleich zu meinen Kolleg*innen?*“). Zum einen deshalb, weil es schwierig ist einen objektiven Maßstab für die Bewertung zu finden (Kain & Jex, 2010) und weil Menschen, insbesondere im Arbeitskontext, generell dazu neigen sich mit anderen zu vergleichen (Corcoran et al., 2011; Duffy et al., 2008, 2020; Ghadi, 2018). Wenn Arbeitnehmer*innen nun feststellen weniger Handlungsspielräume zu haben als ihre Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz), und damit über *relativ geringe* Ressourcen zur Bewältigung von Stressoren verfügen, sollte dies letztlich zu einem höherem Stresslevel und geringerem psychischem Wohlbefinden führen. Die Reaktion auf die eigenen Handlungsspielräume wäre damit also – zumindest bis zu einem gewissen Grad – relativ zu den Handlungsspielräumen der Kolleg*innen. Wie schon für die Arbeitsanforderungen, postuliere ich auch in Bezug auf die Handlungsspielräume, dass nicht nur eine unvorteilhafte (Kapitel 2.2.3) sondern auch eine vorteilhafte (Kapitel 2.2.4) Inkongruenz der Handlungsspielräume, negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen haben sollte (wie in den genannten Kapiteln noch hergeleitet wird).

Generell hat die Forschung zu sozialen Vergleichsprozessen betont (z. B. Guyer & Vaughan-Johnston, 2018; Corcoran et al., 2011), dass die zu erwartende emotionale Reaktion auf soziale Vergleiche entscheidend von der Richtung des Vergleichs abhängt, auch als Aufwärtsvergleich (engl. *upward comparison*) versus Abwärtsvergleich (engl. *downward comparison*) bezeichnet. Statt der Begriffe „Aufwärtsvergleich“ und „Abwärtsvergleich“ werden in der vorliegenden Dissertation die Begriffe „unvorteilhafte Inkongruenz“ und „vorteilhafte Inkongruenz“ verwendet. Grund dafür ist, dass die Reaktionen auf Vergleichsergebnisse untersucht werden und nicht etwa, ob Arbeitnehmer*innen sich bezüglich ihrer Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume bevorzugt aufwärts oder abwärts vergleichen.

In den nun folgenden Kapiteln erfolgt eine tiefergehende theoretische Herleitung für die Hypothesen, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen haben sollte. Dabei werden außerdem potenziell vermittelnde Faktoren für die postulierten negativen Zusammenhänge zwischen der unvorteilhaften und auch der vorteilhaften Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen mit dem Wohlbefinden präsentiert.

2.2.3 Unvorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen

Zahlreiche Studien zu sozialen Vergleichsprozessen haben gezeigt, dass eine unvorteilhafte Inkongruenz bezüglich eines interessierenden Merkmals meist negative Konsequenzen für das Wohlbefinden hat (z. B. Alfasi, 2019; Cheung & Lucas, 2016; Myers & Crowther, 2009; Muller & Fayant, 2010). Denn wenn Menschen auf das Ungleichgewicht zwischen sich selbst und Bessergestellten aufmerksam werden, nehmen sie dies häufig als ungerecht wahr, was sich negativ auf ihr Wohlbefinden auswirken kann (vgl. Goppel et al., 2016; Greenberg et al., 2007). Häufig reagieren Menschen dann auch mit Gefühlen der Minderwertigkeit, Verbitterung, Wut, Ärger oder Neid gegenüber den Vergleichspersonen (siehe z. B. Adams, 1963; Exline et al., 2004; Marescaux et al., 2019; Perrewé & Zellars, 1999), was sich meist negativ auf ihr Wohlbefinden auswirkt. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass eine unvorteilhafte Inkongruenz bei manchen Vergleichsdimensionen und unter bestimmten Umständen auch einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden haben kann (für ein Review, siehe Guyer & Vaughan-Johnston, 2018). Ein Beispiel dafür ist, dass es motivierend sein kann, wenn jemand seine Leistung mit anderen vergleicht, die etwas bessere Leistungen zeigen als sie selbst (z. B. im Sport, Corcoran et al., 2011). Ein weiterer und intensiv erforschter Sachverhalt ist, dass es einer schwer kranken Person (z. B. mit einer Krebserkrankung) Hoffnung geben kann sich mit Personen zu vergleichen, die eine ähnlich schwere Krankheit bereits überwunden haben, was sich letztlich positiv auf ihr psychisches Wohlbefinden auswirken kann (Corcoran et al., 2011; Wood et al., 1985). Wie die Ergebnisse aus Studien im organisationalen Kontext zeigen, geht ein Ungleichgewicht von Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel dem Lohnniveau, Karrierechancen oder Schichteinteilungen, aber vorwiegend mit negativen Konsequenzen für das Wohlbefinden einher (für eine Übersicht, siehe Greenberg et al., 2007). Im Arbeitskontext

reagieren Menschen nämlich häufig mit Gefühlen der Minderwertigkeit, Verbitterung, Ärger, Frustration, Wut, Ungerechtigkeitsgefühlen oder Neid, wenn sie in Bezug auf die interessierte Vergleichsdimension schlechter dastehen als andere, was die Gesundheitsgefährdung letztlich erhöht (siehe z. B. Adams, 1963; Exline et al., 2004; Marescaux et al., 2019; Perrewé & Zellars, 1999).

Wie im vorangegangenen Kapitel (2.2.2 Transaktionales Stressmodell, Lazarus & Folkman, 1984) bereits hergeleitet, sollte eine unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen diese vergleichsweise bedrohlich wirken lassen – eben weil sie durch den unvorteilhaften Vergleich *relativ hoch* erscheinen – und somit negative Konsequenzen für das Wohlbefinden haben. Als unterstützendes Argument für den postulierten negativen Zusammenhang kommt an dieser Stelle noch hinzu, dass die Wahrnehmung einer unvorteilhaften Inkongruenz im Arbeitskontext häufig negative Emotionen hervorruft (z. B. Ungerechtigkeitswahrnehmung und Neid), die auch den postulierten negativen Zusammenhang zwischen einer unvorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden (partiell) vermitteln sollten (vgl. Adams, 1963; Exline et al., 2004; Marescaux et al., 2019). Bei der Literaturrecherche zu negativen Emotionen in Folge unvorteilhafter Inkongruenzen im Arbeitskontext haben sich die Ungerechtigkeitswahrnehmung (siehe z. B. Fortin, 2008; Goppel et al., 2016; Horning et al., 2020) und Neid (siehe z. B. Duffy et al., 2008, 2020; Ghadi, 2018) als besonders vielversprechende potentielle Mediatoren für den postulierten negativen Zusammenhang einer unvorteilhaften Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale und dem Wohlbefinden herauskristallisiert. Denn anders als bei Emotionen wie Wut, Frustration oder Verbitterung, geht gerade bei einer Ungerechtigkeitswahrnehmung und Neid in der Regel eine unvorteilhafte Inkongruenz bezüglich einer relevanten Vergleichsdimension voraus (siehe nachfolgende Kapitel 2.2.3.1 und 2.2.3.2). Wenn Arbeitnehmer*innen feststellen, dass sie selbst beispielsweise mehr oder schneller arbeiten müssen und häufiger in emotional belastende Arbeitssituationen geraten als ihre Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen), sollten sie dies als ungerecht wahrnehmen (potentieller Mediator), was einen negativen Zusammenhang zum Wohlbefinden erwarten lassen würde (für eine detailliertere Argumentation, siehe Kapitel 2.2.3.1). Außerdem sollten Arbeitnehmer*innen Neid (potentieller Mediator) gegenüber den Kolleg*innen mit geringeren Arbeitsanforderungen empfinden, was ebenfalls einen negativen Zusammenhang zwischen unvorteilhaften Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden erwarten lassen würde (für eine detailliertere Argumentation,

siehe Kapitel 2.2.3.2). Daher leite ich für eine unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen folgende Kernhypothese ab:

Hypothese 1: Je höher die eigenen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz), desto geringer das psychische Wohlbefinden.

Auch bezüglich der Handlungsspielräume sind im vorangegangenen Kapitel (2.2.2 Transaktionales Stressmodell) bereits Argumente dafür dargelegt worden, dass eine unvorteilhafte Inkongruenz mit negativen Konsequenzen für das Wohlbefinden einhergehen sollte – eben weil sie dadurch *relativ gering* erscheinen und somit relativ geringe Ressourcen zur Bewältigung von potenziellen Stressoren bereitstellen. Wie auch schon für die Arbeitsanforderungen argumentiert, sollten auch bei einer unvorteilhaften Inkongruenz der Handlungsspielräume negative Emotionen aufkommen – konkret ein Ungerechtigkeitsempfinden und Neid – welche den negativen Zusammenhang zum Wohlbefinden vermitteln sollten. Denn wenn Arbeitnehmer*innen feststellen, dass sie selbst weniger Einfluss darauf haben, wann, wo oder wie sie ihre Arbeit ausführen (=unvorteilhafte Inkongruenz der Handlungsspielräume), sollte dies ein Gefühl der Ungerechtigkeit (potentieller Mediator) hervorrufen, was einen negativen Zusammenhang zum Wohlbefinden erwarten lässt (für eine detailliertere Argumentation, siehe Kapitel 2.2.3.1). Außerdem sollten Arbeitnehmer*innen Neid (potentieller Mediator) gegenüber den Kolleg*innen mit höheren Handlungsspielräumen empfinden, (für eine detailliertere Argumentation, siehe Kapitel 2.2.3.2), was ebenfalls einen negativen Zusammenhang zum Wohlbefinden erklären würde. Die genannten Argumente lassen demnach die Schlussfolgerung zu, dass eine unvorteilhafte Inkongruenz der Handlungsspielräume negative Folgen für das Wohlbefinden haben sollte. Daher leite ich für eine unvorteilhafte Inkongruenz der Handlungsspielräume folgende Kernhypothese ab:

Hypothese 2: Je geringer die eigenen Handlungsspielräume im Vergleich zu den Handlungsspielräumen der Kolleg*innen (=unvorteilhafte Inkongruenz), desto geringer das psychische Wohlbefinden.

In den nachfolgenden Kapiteln erfolgt eine detailliertere Herleitung der Vorhersagen, dass der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer unvorteilhaften

Inkongruenz der Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume und dem psychischen Wohlbefinden (partiell) über eine Ungerechtigkeitswahrnehmung und Neid gegenüber den Kolleg*innen mit geringeren Arbeitsanforderungen beziehungsweise höheren Handlungsspielräumen vermittelt wird.

2.2.3.1 Potenzieller Mediator: Ungerechtigkeitswahrnehmung

Bei der Gerechtigkeit handelt es sich um einen der fundamentalsten Grundsätze zwischenmenschlicher Beziehungen. Goppel und Kollegen (2016) zeigen auf, dass sich die Menschheit bereits seit der Antike fortwährend mit dem Gerechtigkeitsbegriff auseinandersetzt. In der Antike entstand auch das Bild der Justitia, der personifizierten Gerechtigkeit (auch Göttin der Gerechtigkeit genannt), die bis heute beispielsweise in Gerichtssälen und vielen Rathäusern zu sehen ist. Sie hält in einer Hand eine Waage, die für ausgewogene Entscheidungen im Interesse möglichst aller Menschen steht. In der anderen Hand hält sie ein Schwert, welches symbolisiert, dass sie bereit ist, Gerechtigkeit auch mit Gewalt durchzusetzen beziehungsweise wiederherzustellen, wenn ein Ungleichgewicht entstanden ist (für eine semiotische Analyse der Justitia, siehe Sutherland-Smith, 2011). Gerechtigkeit spielt dabei in vielen Bereichen des täglichen Lebens eine zentrale Rolle, nicht nur im Rechtswesen, sondern unter anderem auch im Schulkontext (Gorard, 2012; Resh, 2010), im Sport (Devine, 2018) oder in der Ehe und Scheidung (Paechter, 2013).

Auch im Arbeitsumfeld spielt die Gerechtigkeit eine zentrale Rolle (z. B. Goppel et al., 2016; Hornung et al., 2020). Es gibt zahlreiche Gelegenheiten, bei denen sich Arbeitnehmer*innen fragen, ob sie fair behandelt werden, wie zum Beispiel in Bezug auf ihr Lohnniveau, Schichteinteilungen, Aufstiegsentscheidungen, Kündigungen und vieles mehr (Meier-Credner & Muschalla, 2019). Erste Studien zur organisationalen Gerechtigkeit (engl. *organisational justice*) erschienen in den 1960er Jahren (Adams, 1963, 1965). Seitdem hat sich die Gerechtigkeitswahrnehmung bis heute zu einem der populärsten Forschungsgebiete im organisationalen Kontext entwickelt und maßgeblich zum Verständnis der Reaktionen von Menschen im Arbeitskontext beigetragen (für umfassende Meta-Analysen und Reviews siehe z. B. Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001, 2005; Fortin, 2008). Dabei hat sich gezeigt, dass die (Un-)Gerechtigkeitswahrnehmung vor allem von sozialen Vergleichen abhängt – anstatt von grundsätzlichen Erwartungen oder objektiven Kriterien – und dass relativ unvorteilhafte

Ergebnisse des Vergleichs mit Kolleg*innen häufig Auslöser für ein Gefühl der Ungerechtigkeit sind (z. B. Greenberg et al., 2007). Außerdem wurde vielfach bestätigt, dass eine Ungerechtigkeitswahrnehmung im Arbeitsleben negativ mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Cohen-Charash & Spector, 2001) und dem psychischen Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen einhergeht (für Reviews, siehe Hornung et al., 2020; Meier-Credner & Muschalla, 2019; Robbins et al., 2012).

Die genannten Forschungsbefunde zur Gerechtigkeitswahrnehmung im Arbeitskontext erlauben die Vorhersage, dass Arbeitnehmer*innen es auch als ungerecht wahrnehmen sollten, wenn sie selbst beispielsweise mehr, länger oder schneller arbeiten oder komplexere und stärker emotional belastende Aufgaben bewältigen müssen als ihre Kolleg*innen – also höhere Arbeitsanforderungen haben als diese (=unvorteilhafte Inkongruenz). Schließlich wäre ihr Bedürfnis nach Ausgewogenheit (vgl. Goppel et al., 2016; Hornung et al., 2020) damit verletzt. Außerdem ist das Ungerechtigkeits erleben eng mit Arbeitsbedingungen verbunden, die bekannte Risikofaktoren für die Gesundheit darstellen (Ford & Huang, 2014; Meier-Credner & Muschalla, 2019), was laut Vorhersage der vorliegenden Dissertation in besonderem Maße auf relativ hohe Arbeitsanforderungen zutreffen sollte (siehe dazu Kapitel 2.2.2 Transaktionales Stressmodell). Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer*innen meist ein Grundvertrauen in ihre Arbeitgeber*innen haben, dass sie den Mitarbeiter*innen keinen gesundheitlichen Schaden zufügen werden (Ford & Huang, 2014), was bei relativ hohen Arbeitsanforderungen jedoch passieren könnte. Das würde ebenfalls dafür sprechen, dass eine unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen als ungerecht bewertet wird und sich letztlich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen auswirkt (vgl. Ford & Huang, 2014). Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 3: Der postulierte negative Zusammenhang einer unvorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen höher als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch ein Empfinden von Ungerechtigkeit vermittelt.

Arbeitnehmer*innen sollten es auch als ungerecht beurteilen, wenn sie sich selbst an vorgegebene Pausen oder Urlaubszeiten halten müssen, während ihre Kol-

leg*innen diese frei(er) wählen dürfen. Auch wenn Arbeitnehmer*innen nicht die Freiheit haben zu entscheiden, wann, wo oder wie sie ihre Aufgaben erledigen, den Kolleg*innen diesbezüglich aber höhere Handlungsspielräume zuteilwerden, sollte dies zu einem Ungerechtigkeitserleben führen. Denn auch in diesem Fall wäre ihr Bedürfnis nach Ausgewogenheit (vgl. Goppel et al., 2016; Hornung et al., 2020) verletzt. Wie schon im Zusammenhang mit den Arbeitsanforderungen angeführt, ist das Ungerechtigkeitserleben oft eng mit jenen Arbeitsbedingungen verbunden, die bekannte Risikofaktoren für die Gesundheit darstellen (Ford & Huang, 2014; Meier-Credner & Muschalla, 2019). Dies sollte laut Vorhersage der vorliegenden Dissertation in besonderem Maße auf relativ geringe Handlungsspielräume zutreffen (siehe dazu Kapitel 2.2.2 Transaktionales Stressmodell). Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 4: Der postulierte negative Zusammenhang einer unvorteilhaften Inkongruenz der Handlungsspielräume (d. h. eigene Handlungsspielräume geringer als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch ein Empfinden von Ungerechtigkeit vermittelt.

2.2.3.2 Potenzieller Mediator: Neid

Neid ist eine aversive Emotion, die häufig entsteht, wenn sich Menschen ungünstig mit anderen vergleichen – das kann sich sowohl auf materielle Besitztümer, als auch auf die Qualität des Seins, eine soziale Position oder sonstige immaterielle Attribute beziehen (Smith & Kim, 2007; Vecchio, 2000). Auch im organisationalen Kontext ist Neid ein weit verbreitetes soziales Phänomen, welchem in den letzten Jahren zunehmende wissenschaftliche Beachtung geschenkt wurde (siehe Duffy et al., 2020 für ein Review). Ein Review von Duffy und Kolleg*innen (2020) verdeutlicht, dass Neid am Arbeitsplatz in einer Vielzahl von Arbeitsplatzsituationen auftreten kann, wenn die eigene Situation unvorteilhaft im Vergleich zu der von Kolleg*innen ist. Konkret haben Studien zu den Ursachen von Neid im organisationalen Kontext gezeigt, dass beispielsweise dann Neid gegenüber Kolleg*innen entstehen kann, wenn diese eine bessere Bezahlung erhalten, eher befördert werden, eine bessere Beziehung zu Vorgesetzten haben oder eine bessere Leistungsbeurteilung erhalten (für Reviews, siehe Duffy et al., 2008, 2020; Ghadi, 2018). In der Folge kann Neid gegenüber Kolleg*innen die Mitarbeiterbeziehung gefährden und zu destruktiven Verhaltensweisen wie zum Beispiel dem Verweigern von sozialer Unterstützung (siehe dazu auch Kapitel 2.2.4.1)

oder zu Mobbing-Verhaltensweisen (siehe dazu auch Kapitel 2.2.4.2) gegenüber den Personen führen, die beneidet werden (siehe auch Duffy et al., 2020). Neid kann vor allem aber auch die Arbeitszufriedenheit reduzieren und zu einer Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens bei der Person führen, die Neid gegenüber ihren Kolleg*innen empfindet (für Reviews, siehe z. B. Duffy et al. 2008; Ghadi, 2018; Mishra, 2009). Neid gilt nämlich als eine aversive soziale Emotion, die den eigenen Nachteil nochmal stärker in den Fokus rückt (Smith, 2000), wodurch ein potentieller Stressor an Bedrohlichkeit zunimmt und damit eine noch größere Gefahr für das eigene Wohlbefinden darstellt (Duffy et al., 2020).

Arbeitnehmer*innen sollten auch dann Neid gegenüber ihren Kolleg*innen empfinden, wenn diese geringere Arbeitsanforderungen haben als sie selbst. Wenn Arbeitnehmer*innen also beispielsweise feststellen, dass sich die Kolleg*innen bei der Erledigung ihrer Aufgaben weniger beeilen müssen, diese häufig früher in den Feierabend gehen können und seltener oder in weniger stark belastende emotionale Situationen geraten (z. B. mit Vorgesetzten, Patient*innen oder Kund*innen), sollte Neid gegenüber den Kolleg*innen aufkommen. Und wie weiter oben bereits angemerkt, gilt Neid als eine soziale Emotion, die den eigenen Nachteil – in diesem Fall die vergleichsweise hohen Arbeitsanforderungen – nochmal stärker in den Fokus rückt (Smith, 2000), wodurch die relativ hohen Arbeitsanforderungen weiter an Bedrohlichkeit zunehmen und damit eine noch größere Gefahr für das eigene Wohlbefinden darstellen sollten (vgl. Duffy et al. 2020). Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 5: Der postulierte negative Zusammenhang einer unvorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen höher als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch ein Empfinden von Neid vermittelt.

Auch wenn Arbeitnehmer*innen feststellen, dass sie selbst weniger Einfluss auf die Menge der Arbeit haben, die ihnen übertragen wird oder weniger selbst bestimmen können, wie sie ihre Arbeit ausführen und wann sie eine Pause von der Arbeit einlegen dürfen, den Kolleg*innen solche Freiheiten aber gewährt werden, sollten sie Neid gegenüber ihren Kolleg*innen empfinden. Da Menschen in aller Regel selbst (mit-)bestimmen wollen, was sie tun und wie sie es tun (Grundbedürfnis nach Autonomie, Deci & Ryan, 2008), hätten die Kolleg*innen mit höheren Handlungsspielräumen etwas,

was sie selbst begehren und sie deshalb neidisch lassen werden sollte (Smith & Kim, 2007; Vecchio, 2000). Auch hier gilt, dass Neid den eigenen Nachteil – in diesem Fall die vergleichsweise geringen Handlungsspielräume – nochmal stärker in den Fokus rückt (Smith, 2000), wodurch die relativ geringen Handlungsspielräume weiter an Bedrohlichkeit zunehmen und damit eine noch größere Gefahr für das eigene Wohlbefinden darstellen sollten (vgl. Duffy et al. 2020). In Bezug auf die Handlungsspielräume kommt noch hinzu, dass Neid vor allem dann entsteht, wenn die benachteiligte Person das Gefühl hat die Situation nicht verändern zu können, wenn sie also wenig Kontrolle über die unvorteilhafte Situation zu haben glaubt (Smith & Kim, 2007), was bei geringen Handlungsspielräumen gewissermaßen der Fall ist. Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 6: Der postulierte negative Zusammenhang einer unvorteilhaften Inkongruenz der Handlungsspielräume (d. h. eigene Handlungsspielräume geringer als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch ein Empfinden von Neid vermittelt.

2.2.4 Vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen

Die Vorhersage, welchen Einfluss eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen auf das psychische Wohlbefinden eines Individuums haben sollte, und welche Faktoren den Zusammenhang vermutlich vermitteln, stellt auf den ersten Blick eine größere Herausforderung dar. Nach der Theorie des Abwärtsvergleichs (engl. *downward comparison theory*) von Wills (1981), können sich Vergleiche mit Menschen, die im interessierenden Merkmal unterlegen sind (=vorteilhafte Inkongruenz), positiv auf das Selbstwertgefühl, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Individuen auswirken. Dieser Zusammenhang konnte auch in zahlreichen empirischen Studien gezeigt werden (z. B. wenn Erkrankte feststellen, dass es anderen gesundheitlich (noch) schlechter geht als ihnen selbst; für Reviews siehe z. B. Corcoran et al., 2011; Buunk & Gibbons, 2007). Die Forschung zu Abwärtsvergleichen im organisationalen Kontext hat jedoch gezeigt, dass sich eine vorteilhafte Inkongruenz (z. B. in Bezug auf Löhne, Beförderungen und Leistungsbeurteilungen) auch negativ auf das psychische Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen auswirken kann. Als Gründe dafür werden angeführt, dass eine vorteilhafte Inkongruenz negative Emotionen wie Schuldgefühle, Scham, Mitleid oder Unbehagen hervorrufen kann

(Adams, 1963; Greenberg et al., 2007; Harris et al., 2008; Perrewé & Zellars, 1999) oder das Bedürfnis nach Kompetenzerleben verletzen kann (Deci & Ryan, 2008). In einem so kompetitiven Kontext wie dem Arbeitsumfeld (Duffy et al. 2008; Ghadi, 2018; Mishra, 2009), ist häufig aber vor allem auch das Verhalten der Kolleg*innen ausschlaggebend dafür, dass sich eine vorteilhafte Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale negativ auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen auswirkt. Die Forschung zu sozialen Vergleichsprozessen hat nämlich gezeigt, dass Individuen, die sich in einer vorteilhaften Position befinden, nicht selten Ziel von destruktiven oder feindseligen Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen werden, was sich meist negativ auf das Wohlbefinden auswirkt (Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018).

Wenn sich ein Individuum in Bezug auf die Arbeitsanforderungen in einer vergleichsweise vorteilhaften Position befindet, bedeutet das folglich auch, dass sich die Kolleg*innen in der unvorteilhaften Position befinden, sprich, höhere Arbeitsanforderungen haben als das Individuum. Dieser Umstand sollte dazu führen, dass das Individuum bei Bedarf wenig oder keine soziale Unterstützung von seinen Kolleg*innen erfährt (potenzieller Mediator) oder gar Mobbing-Verhaltensweisen (potenzieller Mediator) seitens der Kolleg*innen ausgesetzt wird. Wenn die Kolleg*innen nämlich höhere Arbeitsanforderungen haben, fehlen ihnen eventuell die Kapazitäten soziale Unterstützung zu leisten. Anderen Personen soziale Unterstützung zu leisten, bedeutet nämlich auch, dass Zeit und Ressourcen aufgewendet werden müssen, die dann zur Bewältigung der eigenen Arbeitsanforderungen fehlen würden (Duffy et al., 2020; Jolly et. al, 2020; Mueller & Kamdar, 2011; Taylor, 2011). Es ist sogar anzunehmen, dass die Kolleg*innen dem Individuum keine soziale Unterstützung leisten wollen, selbst wenn sie es könnten. Schließlich könnten sie die für sie (also aus Sicht der Kolleg*innen) unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen als ungerecht empfinden (wie im Kapitel 2.2.3.1 aus Sicht des Individuums hergeleitet; siehe auch Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001; Fortin, 2008). Oder sie könnten das Individuum um seine geringeren Arbeitsanforderungen beneiden (wie im Kapitel 2.2.3.2 aus Sicht des Individuums hergeleitet; siehe auch Duffy et al., 2008, 2020; Ghadi, 2018). Dass ein Ungerechtigkeitsempfinden und Neid dazu führen können, die soziale Unterstützung zu reduzieren oder gar feindseliges Verhalten zu zeigen, und dass sich derart destruktive Verhaltensweisen meist negativ auf das Wohlbefinden der davon betroffenen Arbeitnehmer*innen auswirken, ist aus zahlreichen Studien bekannt (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Entsprechend ist auch bei einer vermeintlich

vorteilhaften Inkongruenz von Arbeitsanforderungen mit negativen Folgen für das Wohlbefinden zu rechnen, sodass ich für eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen folgende Kernhypothese ableite:

Hypothese 7: Je geringer die eigenen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen (=vorteilhafte Inkongruenz), desto geringer das psychische Wohlbefinden.

Wenn sich ein Individuum in Bezug auf die Handlungsspielräume in einer vergleichsweise vorteilhaften Position befindet, bedeutet das folglich auch, dass sich die Kolleg*innen in der unvorteilhaften Position befinden, sprich, geringere Handlungsspielräume haben als das Individuum. Wenn die Kolleg*innen geringe Handlungsspielräume haben, fehlt ihnen möglicherweise der nötige Entscheidungsspielraum soziale Unterstützung zu leisten. Es ist sogar anzunehmen, dass die Kolleg*innen dem Individuum keine soziale Unterstützung leisten wollen, selbst wenn sie es könnten. Denn wenn die Kolleg*innen beispielsweise weniger Einfluss bei der Gestaltung ihrer Arbeit haben, ihre Arbeitszeit weniger flexibel gestalten oder Urlaubstage nicht so frei wählen dürfen, während das Individuum über derartige Handlungsspielräume verfügt, sollten die Kolleg*innen dies als ungerecht empfinden und auch neidisch auf die höheren Handlungsspielräume des Individuums sein. Wie weiter oben bereits angemerkt, führen ein Ungerechtigkeitsempfinden und Neid häufig dazu, dass der im Vorteil befindenden Person die soziale Unterstützung entzogen oder ihr gar feindseliges Verhalten gegenüber gezeigt wird, was sich meist negativ auf das Wohlbefinden der davon betroffenen Arbeitnehmer*innen auswirkt (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Infolgedessen wäre trotz der vermeintlich vorteilhaften Handlungsspielräume mit negativen Folgen für das Wohlbefinden zu rechnen. Entsprechend leite ich für eine vorteilhafte Inkongruenz der Handlungsspielräume folgende Kernhypothese ab:

Hypothese 8: Je höher die eigenen Handlungsspielräume im Vergleich zu den Handlungsspielräumen der Kolleg*innen (=vorteilhafte Inkongruenz), desto geringer das psychische Wohlbefinden.

In den beiden nachfolgenden Kapiteln erfolgt eine tiefergehende theoretische Begründung für die Vorhersagen, dass der postulierte negative Zusammenhang einer

vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume und dem Wohlbefinden (partiell) durch eine fehlende soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt wird.

2.2.4.1 Potentieller Mediator: Fehlende soziale Unterstützung von Kolleg*innen

Soziale Unterstützung wird definiert als von anderen umsorgt, geschätzt und unterstützt zu werden oder Teil eines sozialen Netzwerks zu sein, das geprägt ist von gegenseitiger Hilfe und Verpflichtungen (Taylor, 2011). Als soziale Unterstützung gelten dabei konkrete Hilfestellungen oder emotionale Fürsorge, aber auch die bloße Wahrnehmung darüber, dass soziale Unterstützung potenziell verfügbar wäre, wenn sie benötigt wird (French et al., 2018; Taylor, 2011; Wang et al., 2018). Die Unterstützung kann dabei aus verschiedenen sozialen Beziehungen kommen, wie beispielsweise von Freund*innen, Lebenspartner*innen, Familienmitgliedern oder Nachbar*innen, aber auch von Vorgesetzten und Kolleg*innen (French et al., 2018; Jolly et al., 2020). Es wurde vielfach nachgewiesen, dass soziale Unterstützung (tatsächliche und potentiell verfügbare) sowohl in stressigen, als auch in nicht stressigen Zeiten, also ganz allgemein, eine positive Wirkung auf das Wohlbefinden von Menschen haben kann (für ein Review, siehe Taylor, 2011). Ein Review von Gariépy und Kolleg*innen (2016) verdeutlicht außerdem, dass die soziale Unterstützung über alle Lebensphasen hinweg ein wichtiger Schutzfaktor gegen Depressionen sein kann. Fehlende soziale Unterstützung, auch im Arbeitskontext, erhöht das Risiko einer gesundheitlichen Beeinträchtigung und konkret auch an Burnout im Allgemeinen oder emotionaler Erschöpfung im Speziellen zu erkranken (French et al., 2018; García et al., 2021; Uchino, 2006). Das Erstaunliche an der fehlenden sozialen Unterstützung ist, dass sie ein genauso guter, in manchen Fällen sogar noch besser Prädiktor für das psychische Wohlbefinden und sogar die Lebenserwartung von Menschen ist, als es etablierte Risikofaktoren, wie beispielsweise körperliche Inaktivität, rauchen, Fettleibigkeit oder Bluthochdruck sind (Holt-Lunstad et al., 2010, 2015; Taylor, 2011; Wang et al., 2018).

Im Arbeitskontext stellt die soziale Unterstützung von Vorgesetzten und Kolleg*innen eine zentrale Ressource für die psychische Gesundheit von Arbeitnehmer*innen dar und ist ein Konstrukt, das immer mehr wissenschaftliche Beachtung im organisationalen Kontext erfährt (für ein Review zu sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz, siehe Jolly et al., 2020). Gemäß einer erweiterten Fassung des JDC Modells,

dem JDCS Modell (S = social support; Johnson & Hall, 1988; Johnson et al., 1989), wird der sozialen Unterstützung ein direkter positiver Zusammenhang mit dem psychischen Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen vorhergesagt. Für den im JDCS Modell postulierten positiven Zusammenhang der sozialen Unterstützung und dem psychischem Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen findet sich auch weitestgehend konsistente Bestätigung (z.B. de Lange et al, 2003; Fila, 2016; Gonzalez-Mulé et al., 2020; Häusser et al., 2010; Kain & Jex, 2010; van der Doef & Maes, 1998, 1999). In der vorliegenden Dissertation soll die soziale Unterstützung von Kolleg*innen nun erstmals als Mediator zwischen vorteilhaften Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen und dem Wohlbefinden untersucht werden (eine Begründung dafür folgt). Eine ähnliche Überlegung stellten vereinzelt auch schon andere Forscher*innen an (z. B. Blanch, 2016), jedoch mit einem wesentlichen Unterschied: Sie berücksichtigten bei ihren Mediationshypothesen lediglich die eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume, nicht aber das Ausmaß der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen, welches aber entscheidend dafür sein sollte, ob Arbeitnehmer*innen soziale Unterstützung erhalten oder nicht:

In einer von Blanch (2016) veröffentlichten Studie, wurde die soziale Unterstützung als Mediator zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden untersucht. Die in der Studie aufgestellte Mediationshypothese, dass höhere eigene Arbeitsanforderungen zu weniger sozialer Unterstützung von Kolleg*innen und letztlich zu geringerem Wohlbefinden führen, konnte jedoch nicht bestätigt werden. Aufgrund des Querschnitt-Designs der Studien bleibt die kausale Richtung des Zusammenhangs jedoch unklar. Der Autor der Studie bietet zudem keine Erklärung dafür, warum allein die eigenen Arbeitsanforderungen überhaupt einen Einfluss darauf haben sollten, in welchem Ausmaß andere Personen – konkret die Kolleg*innen – soziale Unterstützung leisten. Es sollte doch vielmehr von den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen abhängen, in welchem Ausmaß diese soziale Unterstützung leisten können oder auch wollen. Denn wenn die Kolleg*innen höhere Arbeitsanforderungen haben, fehlen ihnen wahrscheinlich die Kapazitäten soziale Unterstützung zu leisten. Anderen Personen soziale Unterstützung zu leisten, bedeutet nämlich auch, dass Zeit und Ressourcen aufgewendet werden müssen, die dann zur Bewältigung der eigenen Arbeitsanforderungen fehlen würden (Duffy et al., 2020; Jolly et. al, 2020; Mueller & Kamdar, 2011; Taylor, 2011). Es ist sogar anzunehmen, dass die Kolleg*innen dem Individuum keine soziale Unterstützung leisten wollen, selbst wenn sie es könnten. Schließlich

sollten sie die für sie (also aus Sicht der Kolleg*innen) unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen als ungerecht empfinden (siehe dazu Kapitel 2.2.3.1) oder das Individuum um seine geringeren Arbeitsanforderungen beneiden (siehe dazu Kapitel 2.2.3.2). Dass das Ungerechtigkeitsempfinden und Neid dazu führen können die soziale Unterstützung zu reduzieren (oder gar feindseliges Verhalten zu zeigen), ist aus zahlreichen Studien bekannt (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 9: Der postulierte negative Zusammenhang einer vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen geringer als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch eine fehlende soziale Unterstützung seitens der Kolleg*innen vermittelt.

Die soziale Unterstützung wurde vereinzelt auch schon als Mediator zwischen den eigenen Handlungsspielräumen und dem Wohlbefinden untersucht (Blanch, 2016; Gao et al., 2021). Die in den genannten Studien aufgestellte Mediationshypothese, dass höhere eigene Handlungsspielräume zu mehr sozialer Unterstützung von Kolleg*innen und letztlich zu höherem Wohlbefinden führen sollen, wurde in den Studien als bestätigt angesehen. Wie schon in Bezug auf die Arbeitsanforderungen argumentiert, sollte es aber doch vor allem von den Handlungsspielräumen der Kolleg*innen abhängen, in welchem Ausmaß diese soziale Unterstützung leisten können oder auch wollen. Wenn die Kolleg*innen geringe Handlungsspielräume haben, fehlen ihnen entweder die Freiheiten soziale Unterstützung zu leisten, oder sie wollen diese vielleicht nicht leisten – zum Beispiel weil sie das Ungleichgewicht als ungerecht wahrnehmen oder das Individuum um seine höheren Handlungsspielräume beneiden (Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 10: Der postulierte negative Zusammenhang einer vorteilhaften Inkongruenz der Handlungsspielräume (d. h. eigene Handlungsspielräume höher als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch eine fehlende soziale Unterstützung seitens der Kolleg*innen vermittelt.

2.2.4.2 Potenzieller Mediator: Mobbing-Verhaltensweisen von Kolleg*innen

Unter Mobbing werden meist mehrere subtile negative oder destruktive Verhaltensweisen subsumiert, die sich gegen eine (oder mehrere) Person(en) richten können. Diese Verhaltensweisen können sich in Form von verbalen Beschimpfungen, öffentlichen Demütigungen, sozialer Abgrenzung oder gar körperlicher Aggression äußern, aber auch diskreter sein, wie beispielsweise schlecht hinter dem Rücken über andere zu reden (García et al., 2021; Moayed et al., 2014; Rai & Agarwal, 2016). Seit den 1990er Jahren (z. B. Leymann, 1990) wurden vermehrt Studien zur Prävalenz sowie den Ursachen und Folgen von Mobbing-Verhaltensweisen am Arbeitsplatz durchgeführt (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Moayed et al., 2006; Rai & Agarwal, 2016; León-Pérez et al., 2019). Ein Review zur Prävalenz von Mobbing am Arbeitsplatz (León-Pérez et al., 2019) verdeutlicht, dass es sich dabei um ein weit verbreitetes soziales Phänomen in Organisationen handelt (siehe auch Feijó et al., 2019).

Es steht dabei außer Frage, dass Arbeitnehmer*innen, die Ziel von Mobbing-Verhaltensweisen werden, häufig weniger zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind und dass Mobbing mit ernstzunehmenden gesundheitlichen Folgen bei den Betroffenen einhergehen kann (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Moayed et al., 2006; Rai & Agarwal, 2016; León-Pérez et al., 2019). Ganz konkret wurden dabei auch Zusammenhänge zwischen Mobbing und Burnout nachgewiesen, vor allem auch mit der Kerndimension emotionale Erschöpfung (García et al., 2021; Moayed et al., 2006), die auch in der vorliegenden Dissertation als Operationalisierung für das psychische Wohlbefinden im Fokus steht (neben der Arbeitszufriedenheit). Der Zusammenhang von Mobbing-Verhaltensweisen und Arbeitsstress kann dabei als eine Art reziproke Spirale wirken (Goodboy et al., 2015). Das heißt, dass Mobbing-Verhaltensweisen auf der einen Seite Unzufriedenheit und emotionale Erschöpfung bei den Betroffenen verursachen können. Auf der anderen Seite können Unzufriedenheit und psychische Beeinträchtigungen, die aus Arbeitsstress resultieren, wiederum auch Mobbing-Verhaltensweisen bedingen (für eine Review, siehe z.B. siehe Feijó et al., 2019). Kurz gesagt, können Mobbing-Verhaltensweisen demnach sowohl Ursache, als auch Folge von Stress am Arbeitsplatz sein (Goodboy et al., 2015). Des Weiteren ist aus zahlreichen Studien bekannt, dass ein Ungerechtigkeitsempfinden (siehe Kapitel 2.2.3.1) und Neid (siehe Kapitel 2.2.3.2) gegenüber Referenzpersonen – also Emotionen, die durch eine

unvorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen hervorgerufen werden sollten – Mobbing-Verhaltensweisen begünstigen (für Reviews, siehe z. B. Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018).

Es existieren Studien, die den Zusammenhang von Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen, wie sie im JDC Modell beschrieben werden, mit Mobbing-Verhaltensweisen untersucht haben (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Moayed et al., 2006; Rai & Agarwal, 2016). Was diese Studien jedoch gemeinsam haben, ist, dass lediglich die Arbeitsanforderungen und/oder Handlungsspielräume der Arbeitnehmer*innen erhoben wurden, die letztlich auch Ziel der Mobbing-Verhaltensweisen waren (siehe z.B. Goodboy et al., 2015; Takaki et al., 2010). Mir ist jedoch keine Studie bekannt, bei der auch die Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume der Kolleg*innen erhoben wurden, von denen diese Mobbing-Verhaltensweisen schließlich ausgingen. So konnte meist nur geschlussfolgert werden, dass es in stressigen Arbeitsumgebungen (operationalisiert über die eigenen Anforderungen) zu Mobbing-Verhaltensweisen kommen kann, die sich wiederum negativ auf das Wohlbefinden des Individuums auswirken (siehe z. B. Goodboy et al., 2015; Takaki et al., 2010; für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Moayed et al., 2006; Rai & Agarwal, 2016). Takaki und Kolleg*innen (2010) haben beispielsweise untersucht, ob Arbeitnehmer*innen in sogenannten „high strain jobs“, wie sie im JDC Modell beschrieben werden (=hohe Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig geringen Handlungsspielräumen, Karasek, 1979), mehr Mobbing-Verhaltensweisen ausgesetzt werden und ob dies letztlich zu einem geringen Wohlbefinden führt (gemessen über Schlafqualität und Depressionssymptome). Die Autor*innen sahen die Mediationshypothese als bestätigt an, wiesen jedoch auch darauf hin, dass aufgrund des Querschnitt-Designs der Studie Vorsicht bezüglich der Interpretation von Kausalitäten geboten sei. Sie formulierten ihre Schlussfolgerung so, dass es in stressigen Arbeitsumgebungen zu Mobbing kommen kann. Dieser Ansicht folge ich zwar, kritisiere jedoch, dass allein die eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der Arbeitnehmer*innen keine ausreichenden Operationalisierungen für die Arbeitsumgebung sind. Vor allem dann nicht, wenn es darum geht einen interpersonellen Mechanismus wie Mobbing-Verhaltensweisen zu untersuchen, die ja schließlich von anderen Personen, in diesem Fall den Kolleg*innen, ausgehen. Es sollte daher vor allem von den Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen der Kolleg*innen abhängen, ob beziehungsweise in welchem Aus-

maß diese dem Individuum gegenüber Mobbing-Verhaltensweisen zeigen. Mit zunehmenden Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen, steigt auch deren Stresslevel (Karasek, 1979), was Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen begünstigen sollte (Feijó et al., 2019). Außerdem ist anzunehmen, dass es die Kolleg*innen als ungerecht empfinden, wenn sie mehr, länger oder schneller arbeiten müssen als das Individuum, also höhere Arbeitsanforderungen bewältigen müssen (siehe dazu Kapitel 2.2.3.1; vgl. auch Fortin, 2008). Die Kolleg*innen sollten das Individuum auch um seine geringen Arbeitsanforderungen beneiden (siehe dazu Kapitel 2.2.3.2; vgl. auch Duffy et al., 2020). Dass ein Ungerechtigkeitsempfinden und Neid gegenüber anderen Personen Mobbing-Verhaltensweisen begünstigen, ist aus zahlreichen Studien bekannt (für Reviews siehe z.B. Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Und, wie zu Beginn dieses Kapitels bereits ausgeführt, führen Mobbing-Verhaltensweisen häufig zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens bei der Person, die diesen ausgesetzt wird (García et al., 2021; Moayed et al., 2006). Daher leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 11: Der postulierte negative Zusammenhang einer vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen geringer als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt.

Die Herleitung für die Handlungsspielräume erfolgt dabei analog. Je geringer die Handlungsspielräume der Kolleg*innen, desto höher ihr Stresslevel (Karasek, 1979), was Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen begünstigen sollte (Feijó et al., 2019). Die Kolleg*innen sollten es außerdem als ungerecht beurteilen, wenn sie sich selbst an vorgegebene Pausen oder Urlaubszeiten halten müssen, während das Individuum diese frei wählen darf. Auch wenn die Kolleg*innen nicht die Freiheit haben zu entscheiden, wann, wo oder wie sie ihre Aufgaben erledigen, dem Individuum diese Handlungsspielräume jedoch zuteilwerden, sollte dies häufig als ungerecht wahrgenommen werden (siehe dazu Kapitel 2.2.3.1) oder Neid gegenüber dem Individuum auslösen (siehe dazu Kapitel 2.2.3.2; vgl. auch Duffy et al., 2020). Dass ein Ungerechtigkeitsempfinden und Neid gegenüber anderen Personen Mobbing-Verhaltensweisen begünstigen, ist aus zahlreichen Studien bekannt (für Reviews siehe z.B. Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018). Und letztlich führen Mobbing-Verhaltensweisen

häufig zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens bei der Person, die diesen ausgesetzt wird (García et al., 2021; Moayed et al., 2006). Entsprechend leite ich folgende Mediationshypothese ab:

Hypothese 12: Der postulierte negative Zusammenhang einer vorteilhaften Inkongruenz der Handlungsspielräume (d. h. eigene Handlungsspielräume höher als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden wird (partiell) durch Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt.

Wenngleich die Definition von Mobbing in der Literatur variiert, so wird der Begriff doch häufig so operationalisiert, dass die entsprechenden Verhaltensweisen mindestens einmal pro Woche und das für mindestens sechs Monate auftreten müssen, um als Mobbing zu gelten (Garcia et al., 2021; Moyaed et al., 2014; Rai & Agarwal, 2016). Den Prämissen des Transaktionalen Stressmodells (Lazarus & Folkman, 1984) folgend, sollte jedoch die Wahrnehmung (oder Bewertung) der von den Mobbing-Verhaltensweisen betroffenen Arbeitnehmer*innen ausschlaggebend dafür sein, inwieweit das Verhalten als bedrohlich wahrgenommen wird – unabhängig von objektivierten Schwellenwerten. Daher wird in der vorliegenden Dissertation bewusst der Begriff „Mobbing-Verhaltensweisen“ verwendet, um von der strengeren Definition von „Mobbing“ abzugrenzen.

3 Arbeitsprogramm

In einer ersten Feldstudie wurden die Kernhypothesen der vorliegenden Arbeit untersucht, also der vorhergesagte negative Zusammenhang zwischen inkongruenten Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen und dem Wohlbefinden (nachfolgend kurz als Inkongruenzeffekte bezeichnet). In einer zweiten Feldstudie sollten die potentiell vermittelnden Faktoren für diesen Zusammenhang getestet werden (Mediationen). Und letztlich sollte in einer dritten Studie im experimentellen Design eine Absicherung der Richtung des vorhergesagten Zusammenhangs erfolgen: die Veränderung im Wohlbefinden sollte also eindeutig auf die Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale zurückgeführt werden können (Kausalzusammenhang).

Das Arbeitsprogramm profitiert dabei von den jeweiligen Stärken der gewählten Forschungsdesigns: Die ersten beiden Feldstudien wurden in Arbeitnehmer*innen-Stichproben durchgeführt und bieten damit eine hohe ökonomische Validität. Um die Gefahr einer umgekehrten beziehungsweise wechselseitigen Kausalität zwischen den Prädiktorvariablen und den Zielvariablen zu verringern (Podsakoff et al., 2003), wurden die Feldstudien außerdem im lagged-Design mit zwei (Studie 1) beziehungsweise drei (Studie 2) Messzeitpunkten durchgeführt. Für die dritte Studie wurde ein experimentelles Design in einer Studierenden-Stichprobe eingesetzt, um eine möglichst hohe interne Validität gewährleisten zu können: die Veränderung im Wohlbefinden sollte also eindeutig auf die Inkongruenz der Anforderungen zurückgeführt werden können. Es folgt zunächst ein Überblick über die drei dieser Dissertation zugrundeliegenden Studien (siehe auch Tabelle 1), bevor anschließend jede der drei Studien im Detail vorgestellt wird.

Studie 1 (Inkongruenzeffekte)

In einer ersten online Studie sollten die zentralen Hypothesen dieser Arbeit überprüft werden. Diese besagen, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen hat. Die Befragung wurde in zwei Wellen durchgeführt, wobei der Abstand zwischen der ersten und der zweiten Messung acht Wochen betrug. Die Studie wurde in einer Arbeitnehmer*innen-Stichprobe aus diversen Arbeitsbereichen durchgeführt, um eine hohe öko-

nomische Validität zu gewährleisten. Insgesamt gingen 192 Proband*innen in die Analyse ein. Die Ergebnisse der polynomialen Regressionsanalysen und der *Response Surface Methode* zeigten (die Analyseverfahren werden im Kapitel 4.3 im Detail erklärt), dass mit zunehmender Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen die Arbeitszufriedenheit abnahm und das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung stieg. Es zeigte sich hingegen kein Inkongruenzeffekt für die relativen Arbeitsanforderungen bei den Outcomes Zynismus und professionelle Effizienz, sodass diese beiden Indikatoren des Wohlbefindens in der nachfolgenden Studie vorerst nicht weiter betrachtet wurden. Für die Handlungsspielräume zeigte sich kein Inkongruenzeffekt – und zwar bei keinem der vier getesteten Indikatoren des Wohlbefindens (Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Zynismus & professionelle Effizienz) – sodass die Handlungsspielräume in der nachfolgenden Studie nicht weiter betrachtet wurden. Die Ergebnisse dieser ersten Studie wurden in einem Fachjournal mit peer-review (*Applied Psychology: Health and Well-Being*) publiziert (Wemken et al., 2021).

Studie 2 (Mediationen)

In einer zweiten online Studie sollten die potentiell vermittelnden Mechanismen für die in der ersten Studie gezeigten Inkongruenzeffekte untersucht werden. Für eine unvoreilhaftige Inkongruenz der Arbeitsanforderungen sollte dabei geprüft werden, ob der negative Zusammenhang zum Wohlbefinden (operationalisiert über die Arbeitszufriedenheit & emotionale Erschöpfung) durch eine Ungerechtigkeitswahrnehmung und/oder Neid vermittelt wird. Für eine vorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen sollte geprüft werden, ob der negative Zusammenhang zum Wohlbefinden durch eine wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung und/oder wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt wird. Die Befragung wurde in drei Wellen durchgeführt, wobei der Abstand zwischen den Messungen je vier Wochen betrug. Auch diese zweite Studie wurde in einer Arbeitnehmer*innen-Stichprobe aus diversen Arbeitsbereichen durchgeführt. Insgesamt gingen 211 Proband*innen in die Auswertung ein. Die Analysen ergaben, dass mit zunehmender wahrgenommener Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung signifikant stieg. Eine zunehmende wahrgenommene Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen ging jedoch nicht

signifikant mit dem Ausmaß an Arbeitszufriedenheit einher. Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen inkongruenten Arbeitsanforderungen und den vier getesteten Mediatoren (Neid, Ungerechtigkeit, wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung und wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen), sodass die Mediationshypothesen nicht bestätigt werden konnten.

In den ersten beiden Studien zeigte sich eine hohe Übereinstimmung in der Wahrnehmung über die Höhe der eigenen Arbeitsanforderungen und den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen (gleiches galt für die Handlungsspielräume in Studie 1). Eine Voraussetzung, um auf Inkongruenzeffekte testen zu können, ist jedoch, dass die Daten diskrepante Prädiktorenpaare für beide Richtungen der Inkongruenz enthalten. Daher stellte der hohe Grad der Kongruenz für die durchgeführten Analysen eine Herausforderung dar, der in der dritten Studien mit einem experimentellen Design begegnet wurde. Während die ersten beiden Studien im zwei- beziehungsweise drei-Wellen-Design angelegt waren, um die Gefahr einer umgekehrten oder wechselseitigen Kausalität zwischen den Prädiktorvariablen und den Zielvariablen zu verringern (Podsakoff et al., 2003), sollte das experimentelle Design die Kausalität des Zusammenhangs noch weiter absichern.

Studie 3 (Experiment)

In Studie 3 sollte durch eine Manipulation der Anforderungen (bei einer studentischen Stichprobe) eine größere wahrgenommene Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen erzeugt werden. Der experimentelle Ansatz sollte außerdem die kausale Richtung des vorhergesagten Inkongruenzeffekts absichern, für den in den ersten beiden Studien erste Belege gefunden wurden. Die Studienteilnehmer*innen wurden den Versuchsbedingungen eines 2 (eigene Anforderungen: gering vs. hoch) x 2 (fremde Anforderungen: gering vs. hoch) faktoriellen Designs zufällig zugeteilt. Als Indikatoren des Wohlbefindens wurde das Interesse/Vergnügen am Bearbeiten der experimentellen Aufgabe (Kopfrechenaufgaben) erfasst, sowie der positive und negative Affekt zum Zeitpunkt vor (T0) und nach (T1) der Manipulation (Messwiederholungsfaktor). Es gingen insgesamt 187 Proband*innen in die Auswertung ein. Die durchgeführten Varianzanalysen zur Überprüfung von Unterschieden zwischen den Experimentalbedingungen lieferten jedoch keine Unterstützung für die Inkongruenzhypothesen.

Tabelle 1: Übersicht über die drei empirischen Studien dieser Dissertation

Vorhersagen	Methode/Analyse	Kernergebnisse
Studie 1, Feldstudie 1: Inkongruenzeffekte von Arbeitsanforderungen & Handlungsspielräumen		
Sowohl eine <i>unvorteilhafte</i> als auch eine <i>vorteilhafte</i> Inkongruenz der Arbeitsanforderungen bzw. Handlungsspielräume wirkt sich negativ auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen aus (d. h. geringere Arbeitszufriedenheit (AZ), höhere emotionale Erschöpfung (EE), höherer Zynismus (ZY) und geringere professionelle Effizienz (PE)).	Feldstudie mit 2 Messzeitpunkten (T1 & T2). N = 192 Arbeitnehmer*innen. Polynomiale Regressionsanalysen mit Prädiktoren aus T1 und Outcomes aus T2.	Sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen ging mit einer geringeren AZ und höheren EE einher. Es zeigte sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang zwischen inkongruenten Arbeitsanforderungen und ZY und PE. Die postulierten Inkongruenzeffekte für die Handlungsspielräume zeigten sich bei keinem der 4 erhobenen Indikatoren des Wohlbefindens.
Studie 2, Feldstudie 2: Mediationen		
Der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen <i>unvorteilhaften</i> Inkongruenz der Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden (AZ bzw. EE) wird (partiell) durch ein Empfinden von Ungerechtigkeit und/oder Neid vermittelt.	Feldstudie mit 3 Messzeitpunkten. N = 211 Arbeitnehmer*innen. Mediationsanalysen mit Prädiktoren aus T1, Mediatoren aus T2 und Outcomes aus T3.	Eine zunehmende wahrgenommene Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen ging mit einer höheren EE einher, während sich kein signifikanter Zusammenhang mit der AZ zeigte. Es zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den relativen Anforderungen und den vier potenziellen Mediatoren, sodass die Mediationshypothesen nicht bestätigt werden konnten. Explorative Analysen ergaben:
Der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen <i>vorteilhaften</i> Inkongruenz der Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden (AZ bzw. EE) wird (partiell) durch eine wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung und/oder wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen von Kolleg*innen vermittelt.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mit einem Anstieg der eigenen Anforderungen wurden mehr Neid und mehr Ungerechtigkeit empfunden, was mit einer geringeren AZ und einer höheren EE einherging. 2. Mit zunehmenden Anforderungen der Kolleg*innen wurden weniger soziale Unterstützung und mehr Mobbing-Verhaltensweisen wahrgenommen, was mit einer geringeren AZ und einer höheren EE einherging.
Studie 3, Experiment: Absicherung der Kausalität		
Teilnehmer*innen in der unvorteilhaften Bedingung berichteten über ein geringeres Wohlbefinden (d. h. schlechtere Stimmung & geringeres Interesse/Vergnügen) im Vergleich zu Teilnehmer*innen in der Bedingung mit gleich hohen Anforderungen.	Experimentelle Aufgabe mit Manipulation der eigenen Anforderungen (hoch vs. gering) und Manipulation der (In-)Kongruenz (Rückmeldung über die Höhe der Anforderungen von Vergleichspersonen: hoch vs. gering). N = 187 Studierende. Mixed ANOVA (mit Messwiederholung Stimulierung).	Die vorhergesagten Inkongruenzhypothesen konnten für keinen der erhobenen Indikatoren des Wohlbefindens bestätigt werden.
Teilnehmer*innen in der vorteilhaften Bedingung berichteten über ein geringeres Wohlbefinden im Vergleich zu Teilnehmer*innen in der Bedingung mit gleich geringen Anforderungen.		

4 Studie 1: Feldstudie 1 (Inkongruenzeffekte)

Eine ähnliche Version dieses Kapitels wurde bereits in einem Fachjournal mit peer-review publiziert:

Wemken, G., Janurek, J., Junker, N. M., & Häusser, J. A. (2021). The impact of social comparisons of job demands and job control on well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(2), 419–436. <https://doi.org/10.1111/aphw.12257>

4.1 Ziele und Hypothesen

In einer ersten Studie sollten die zentralen Hypothesen der vorliegenden Arbeit überprüft werden. Diese besagen, dass eine wahrgenommene Inkongruenz der Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen reduzieren, und zwar unabhängig von der Richtung der wahrgenommenen Inkongruenz: eigene Arbeitsanforderungen höher oder geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen beziehungsweise eigene Handlungsspielräume höher oder geringer als die wahrgenommenen Handlungsspielräume der Kolleg*innen. Zur Untersuchung dieser Kernhypothesen wurde eine Arbeitnehmer*innen-Stichprobe gewählt, um eine hohe ökonomische Validität zu gewährleisten. Konkret wurden folgende Hypothesen getestet.

Hypothese 1: Unvorteilhafte Inkongruenz

H1a: Je höher Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen wahrnehmen, desto geringer ihr Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und ein höheres Ausmaß an Burnout).

H1b: Je geringer Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Handlungsspielräume im Vergleich zu den Handlungsspielräumen ihrer Kolleg*innen wahrnehmen, desto geringer ihr Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und ein höheres Ausmaß an Burnout).

Hypothese 2: Vorteilhafte Inkongruenz

H2a: Je geringer Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen wahrnehmen, desto geringer ihr Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und ein höheres Ausmaß an Burnout).

H2b: Je höher Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Handlungsspielräume im Vergleich zu den Handlungsspielräumen ihrer Kolleg*innen wahrnehmen, desto geringer ihr Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und ein höheres Ausmaß an Burnout).

4.2 Methode

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden Arbeitnehmer*innen in Deutschland aus verschiedenen Arbeitsbereichen im Alter von 18 bis 67 Jahren eingeladen an einer Online-Studie teilzunehmen. Um die Gefahr einer umgekehrten oder wechselseitigen Kausalität zwischen den Prädiktorvariablen und den Zielvariablen zu verringern (Podsakoff et al., 2003), wurde die Studie im Zwei-Wellen-Design durchgeführt, wobei der Abstand zwischen der ersten und der zweiten Messung acht Wochen betrug. Dem Grundgedanken eines verzögerten zwei-Wellen-Designs folgend, wurden für die Analyse die Antworten zu den Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen (Prädiktorvariablen) aus Zeitpunkt 1 (T1) und die Maße zu Arbeitszufriedenheit und Burnout (Outcomes) aus Zeitpunkt 2 (T2) genutzt. Die Entscheidung für ein Retest-Intervall von acht Wochen orientierte sich an Empfehlungen aus der Forschung zu Stressor-Belastungs-Beziehungen (Dormann & van de Ven, 2014). Diese Empfehlungen besagen, dass die Zeitabstände zwischen mehreren Messungen so gewählt werden sollten, dass sie der Forschungsfrage gerecht werden und gleichzeitig praktikabel sind (z. B. nicht zu hohe Dropout-Raten zur Folge haben) (Junker et al., 2020). Zudem haben verschiedene Studien gezeigt, dass Burnout Parameter (wie z. B. die emotionale Erschöpfung) durchaus kurzfristig reagieren, also ansteigen oder zurückgehen können (z. B. Rowe, 2000; Schaufeli, 1995), sodass ein Retest-Intervall von acht Wochen als angemessen erachtet wurde.

Vor Beginn der Datenerhebung lag ein positives Votum seitens der lokalen Ethikkommission vor. Die Studie wurde außerdem vor Beginn der Datenerhebung im Open Science Framework präregistriert:

OSF; https://osf.io/gd4w9?view_only=1d15759e9bcf43f0a2cf002c7ca9215a.

4.2.1 Versuchsteilnehmer*innen und Ablauf

Die Studienteilnehmer*innen füllten einen Online-Fragebogen aus, der über die Online-Plattform SoSci-Survey (Leiner, 2014) verwaltet wurde. Die Rekrutierung der Teilnehmer*innen erfolgte über soziale Netzwerke sowie durch eine direkte Ansprache zahlreicher Unternehmen per E-Mail. Basierend auf früheren Untersuchungen, die polynomiale Regressionsanalysen verwendeten (z. B. Byza et al., 2017; Riggs & Porter, 2017; Rupprecht et al., 2016), wie sie auch in der vorliegenden Studie verwendet wurden, wurde eine Stichprobengröße von 200 Arbeitnehmer*innen angestrebt. Vor dem Hintergrund, dass mit etwa einem Drittel Dropouts von Messzeitpunkt 1 (T1) zu Messzeitpunkt 2 (T2) gerechnet wurde, fand zum ersten Messzeitpunkt eine entsprechende Überrekrutierung statt. Schließlich nahmen 294 Arbeitnehmer*innen an der ersten Befragungswelle teil, von denen 192 auch an der zweiten Welle teilnahmen (35% Dropouts), die somit die finale Stichprobe für die Analysen bildeten.

Das Alter der Teilnehmer*innen aus der finalen Stichprobe lag zwischen 18 und 62 Jahren ($M = 28.37$; $SD = 11.89$), 64% davon waren Frauen. Die Mehrheit der Teilnehmer*innen war verheiratet (41%) oder lebte in einer Beziehung (31%), 20% waren ledig, 5% waren geschieden, 1% verwitwet und 1% machte keine Angabe zu ihrem Familienstand. Sechsfünftel wiesen einen Hochschulabschluss auf, 21% einen Realschulabschluss, 17% einen Hauptschulabschluss und 6% verfügten über andere Abschlüsse. Alle Teilnehmer*innen waren berufstätig und niemand berichtete zum Zeitpunkt der Befragung über eine längere Abwesenheit von der Arbeit (z. B. durch Mutterschutz, Erziehungszeiten, Sabbaticals oder längere Urlaube von mindestens drei Wochen). Die Mehrheit (80%) arbeitete in Vollzeit mit mindestens 35 Stunden pro Woche, 20% arbeiteten in Teilzeit mit mindestens 15 aber maximal 34 Stunden pro Woche. Alle Teilnehmer*innen gaben an, in Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeiter*innen tätig zu sein, die meisten von ihnen in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen (70%), gefolgt von Unternehmen mit 100-499 Mitarbeiter*innen

(18%). Siebenundzwanzig Prozent der Befragten wies eine Berufserfahrung von weniger als 5 Jahren auf, bei 18% lag sie zwischen 5 und 9 Jahren, bei 24% zwischen 10 bis 19 Jahren und 32% gaben an über insgesamt 20 Jahre oder mehr Berufserfahrung zu verfügen. Die Betriebszugehörigkeit reichte von weniger als 1 Jahr bis zu 43 Jahren ($M = 11.70$; $SD = 10.77$). Die Stichprobe bestand aus Arbeitnehmer*innen aus einem breiten Spektrum an Berufsfeldern (z. B. Lehrer*innen, Beamt*innen, Krankenpfleger*innen, Marktforscher*innen, Personalvermittler*innen, Software-Ingenieur*innen, Berufsfeuerwehrlaute, Sozialarbeiter*innen). Das monatliche Nettoeinkommen von 51% der Stichprobe lag zwischen 2.000€ und 3.500€, 32% gaben an, weniger als 2.000€ zu verdienen, 14% verdienten mehr als 3.500€, und 4% machten keine Angabe zu ihrem Einkommen.

In der ersten Welle (T1) wurden die Teilnehmer*innen zunächst gebeten, ihre demografischen Daten anzugeben. Anschließend wurden sie zur Wahrnehmung ihrer eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume befragt. Um den Einfluss der relativen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume zu beurteilen, bewerteten die Teilnehmer*innen außerdem die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume derjenigen Kolleg*innen, mit denen sie normalerweise eng zusammenarbeiteten. Anschließend beantworteten sie Fragen zu ihrer Arbeitszufriedenheit und zum Burnout. Der gesamte Fragebogen des ersten Messzeitpunkts (T1) kann in Anhang D1 eingesehen werden. Ein identischer Fragebogen wurde in der zweiten Welle (T2) eingesetzt. Im Folgenden werden die für die hier erfolgten Analysen relevanten Skalen präsentiert.

4.2.2 Material

Eigene Arbeitsanforderungen

Für die Messung der eigenen Arbeitsanforderungen wurden sechs Items (z. B. „Müssen Sie sehr schnell arbeiten?“) aus dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Nübling et al., 2005) verwendet. Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Skala von 1 = *(fast) nie* bis 5 = *immer* an. Cronbachs Alpha betrug .73 (T1) und .74 (T2).

Eigene Handlungsspielräume

Für die Messung der eigenen Handlungsspielräume wurden acht Items (z. B. „Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?“) aus dem COPSOQ (Nübling

et al., 2005) verwendet. Wie bei den Arbeitsanforderungen gaben die Teilnehmer*innen ihre Zustimmung zu den Items auf einer Skala von 1 = *(fast) nie* bis 5 = *immer an*. Cronbachs Alpha betrug .75 (T1) und .78 (T2).

Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen

Für die Messung der wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen wurden die entsprechenden sechs Aussagen des COPSOQ (Nübling et al., 2005) so angepasst, dass sie sich auf die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen bezogen (z. B. „*Müssen Ihre Kollegen/Kolleginnen sehr schnell arbeiten?*“). Die Zustimmung zu den Items erfolgte auf der gleichen 5-stufigen Likert-Skala, die auch für die Bewertung der eigenen Arbeitsanforderungen verwendet wurde. Cronbachs Alpha für die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen war .79 (T1) und .76 (T2).

Handlungsspielräume der Kolleg*innen

Für die Messung der wahrgenommenen Handlungsspielräume der Kolleg*innen wurden die entsprechenden acht Items aus dem COPSOQ (Nübling et al., 2005) so adaptiert, dass sie sich auf die Handlungsspielräume der Kolleg*innen bezogen (z. B. „*Haben Ihre Kollegen/Kolleginnen Einfluss darauf, was diese bei ihrer Arbeit tun?*“). Es wurde dieselbe 5-stufige Likert-Skala verwendet wie bei den eigenen Handlungsspielräumen. Cronbachs Alpha für die wahrgenommenen Handlungsspielräume der Kolleg*innen betrug .79 (T1) und .80 (T2).

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit wurde mit einem Single-Item-Maß („*Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?*“) auf einer 5-stufigen Skala von 1 = *sehr unzufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden* gemessen. Die Entscheidung für die Verwendung einer Single-Item-Messung fiel vor dem Hintergrund, dass Wanous et al. (1997) meta-analytisch aufgezeigt haben, dass Single-Item-Maße zur Messung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit eine akzeptable Alternative zu Skalenmaßen sind. Das gelte insbesondere dann, wenn der Umfang des Fragebogens begrenzt sei und Forscher*innen eine Wahl treffen müssten, welche beziehungsweise wie viele Aussagen sie in ihre

Befragung aufnehmen können. Darüber hinaus werden Single-Item-Maße zur Messung der Arbeitszufriedenheit häufig in der JDC-Forschung eingesetzt (siehe Review von Häusser et al., 2010).

Burnout

Die emotionale Erschöpfung (5 Items; z. B. „*Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft*“) sowie die beiden anderen Dimensionen des Burnout-Konstrukts, nämlich Zynismus (5 Items; z.B. „*Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit*“) und professionelle Effizienz (6 Items; z.B. „*Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige*“), wurden mit der deutschen Version des Maslach Burnout Inventory (MBI-GS-D; Büssing & Glaser, 1999) erhoben. Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Skala von 0 = *dieses Gefühl tritt nie auf* bis 5 = *sehr oft*. Die Cronbachs Alphas für emotionale Erschöpfung betragen .87 zu Zeitpunkt 1 und .88 zu Zeitpunkt 2; für Zynismus betragen sie .82 zu Zeitpunkt 1 und .83 zu Zeitpunkt 2; und für die professionelle Effizienz betragen sie .69 zu Zeitpunkt 1 und .72 zu Zeitpunkt 2.¹

4.3 Analyse

Zur Überprüfung der zentralen Hypothese, dass eine wahrgenommene Inkongruenz zwischen den eigenen Tätigkeitsmerkmalen im Vergleich zu den Tätigkeitsmerkmalen der Kolleg*innen negativ mit dem Wohlbefinden zusammenhängt, wurden polynomiale Regressionsanalysen in SPSS Statistics 25 zusammen mit der *Response Surface Methode (RSM)* durchgeführt. Diese Analyseform wurde gewählt, da sie mehr Erklärungskraft aufweist als ‚klassische‘ Regressionsanalysen auf Basis von Differenzwerten (Shanock et al., 2010). Bei der Untersuchung von Inkongruenzeffekten (wie sie in der vorliegenden Studie untersucht wurden) ist die Verwendung von Differenzwerten kritisch zu betrachten, da Differenzwerte die eigentlich dreidimensionale Beziehung

¹ Außerdem wurden folgende Maße erhoben: Organisational Citizenship Behavior (OCB) mit zwei Subskalen (Initiative und Hilfsbereitschaft) des deutschen OCB-Fragebogens (Staufenbiel & Hartz, 2000); subjektive Schlafqualität über ein Single-Item-Maß (PSQI; Buysse et al., 1989); und die generelle Neigung sich mit anderen zu vergleichen über die deutsche INCOM-Skala (Social Comparison Orientation, Schneider & Schupp, 2011). Neben der indirekten Messung der relativen Tätigkeitsmerkmale wurden die Befragten auch direkt gebeten anzugeben, wie sie ihre allgemeinen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume im Vergleich zu denen ihrer Kolleg*innen wahrnehmen. Alle genannten zusätzlichen Variablen wurden zu explorativen Zwecken erhoben und deren Auswertung liegt außerhalb des Rahmens der vorliegenden Arbeit.

zwischen zwei Prädiktorvariablen und einer Zielvariable auf eine zweidimensionale Beziehung reduzieren (Edwards, 2002). Im Gegensatz dazu bietet die polynomiale Regressionsanalyse nuancierte Einblicke in die gemeinsamen Effekte von zwei Prädiktorvariablen und ermöglicht die Erstellung dreidimensionaler Antwortflächen, um die genaue Art dieser Effekte zu untersuchen (Byza et al., 2017; Riggs & Porter, 2017). Die Analyse sollte demnach Aufschluss darüber geben, ob eine wahrgenommene Inkongruenz zwischen den eigenen Tätigkeitsmerkmalen und den wahrgenommenen Tätigkeitsmerkmalen der Kolleg*innen die Variation des Wohlbefindens besser vorherzusagen, als die rein individuellen Tätigkeitsmerkmale, also ohne Berücksichtigung der wahrgenommenen Tätigkeitsmerkmale der Kolleg*innen. Im Folgenden wird die Analysestrategie exemplarisch anhand der Arbeitsanforderungen beschrieben; das Vorgehen bezüglich der Handlungsspielräume war identisch.

In einem ersten Schritt wurde geprüft, ob der Datensatz einen ausreichenden Anteil an Personen enthielt, die diskrepante Werte (im Vergleich zu übereinstimmenden Werten) für die relativen Arbeitsanforderungen in beide Richtungen der Inkongruenz berichteten: a) eigene Arbeitsanforderungen höher als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen oder b) eigene Arbeitsanforderungen geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen. In Anlehnung an die Empfehlungen von Shanock et al. (2010) wurde ein Wert dann als inkongruent definiert, wenn der standardisierte Wert für den einen Prädiktor (eigene Arbeitsanforderungen) mindestens die Hälfte der Standardabweichung über oder unter dem standardisierten Wert für den anderen Prädiktor (wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen) lag. Als nächstes wurden die polynomialen Regressionsanalysen unter Verwendung der folgenden Gleichung durchgeführt:

$$Z = b_0 + b_1X + b_2Y + b_3X^2 + b_4XY + b_5Y^2$$

Dabei ist Z die abhängige Variable (z. B. emotionale Erschöpfung zu T2), X der Prädiktor 1 (eigene Arbeitsanforderungen zu T1) und Y der Prädiktor 2 (wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen zu T1). In Schritt 1 der polynomialen Regressionsanalysen wurden Kovariaten aufgenommen, wenn es eine signifikante Korrelation der potenziellen Störvariable(n) mit den Indikatoren des Wohlbefindens zum Zeitpunkt 2 gab. In Schritt 2 wurden die eigenen Arbeitsanforderungen und die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen in die Analyse gegeben. In Schritt

3 wurden die quadrierten Terme jeder Variable sowie ihr Interaktionsterm in die Analyse hineingegeben. Vor der Berechnung der drei Polynome zweiter Ordnung – nämlich X^2 , Y^2 und XY – wurden die Prädiktoren skalenmittelzentriert, um die Gefahr einer Multikollinearität zu verringern (Aiken & West, 1991). Es wurden separate Analysen für jeden der vier Indikatoren des Wohlbefindens (Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Zynismus, professionelle Effizienz) durchgeführt, und zwar jeweils für die Arbeitsanforderungen und für die Handlungsspielräume (also insgesamt acht polynomiale Regressionsmodelle).

Wenn das Hinzufügen der Polynome zweiter Ordnung zu einem signifikanten Anstieg im R^2 führte oder wenn einer der individuellen Terme zweiter Ordnung signifikant war, waren die Anforderungen für die *Response Surface Methode* erfüllt (Kreiner, 2006). Wenn eine dieser beiden Bedingungen in einem Modell erfüllt war, wurden die Flächenwerte ($a_1 - a_4$) berechnet und eine dreidimensionale *Response Surface* zur visuellen Überprüfung der Daten gezeichnet.

Die vier Flächenwerte ($a_1 - a_4$) für die Grafik geben nähere Informationen über die Art des Zusammenhangs zwischen den Prädiktorvariablen (eigene Arbeitsanforderungen versus wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen) und der Zielvariable (Indikatoren des Wohlbefindens). Die Flächenwerte $a_1 - a_2$ spiegeln dabei die Tests entlang der Kongruenzlinie wider und geben Auskunft darüber, ob und wie Kongruenzen (Übereinstimmungen) zwischen den Prädiktorvariablen die Zielvariable beeinflussen. Auf der anderen Seite spiegeln die Flächenwerte $a_3 - a_4$ die Tests entlang der Inkongruenzlinie wider und geben Auskunft darüber, ob und wie Inkongruenzen (Nicht-Übereinstimmungen) zwischen den Prädiktorvariablen die Zielvariable beeinflussen. In den Hypothesen 1a/b und 2a/b der vorliegenden Studie wurden Inkongruenzeffekte vorhergesagt. Diese besagen, dass eine Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (H1a & H2a) beziehungsweise Handlungsspielräume (H1b & H2b) das Wohlbefinden reduzieren, und zwar unabhängig von der Richtung der Inkongruenz (eigene Arbeitsanforderungen höher oder geringer beziehungsweise Handlungsspielräume höher oder geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume der Kolleg*innen). Daher wird im Folgenden erläutert, wie die Tests entlang der Inkongruenzlinie zu interpretieren sind.

Tests entlang der Inkongruenzlinie ($a_3 - a_4$)

Der Koeffizient a_3 gibt die Steigung entlang der Inkongruenzlinie an, der Koeffizient a_4 die Krümmung entlang dieser Linie. Für einen Inkongruenzeffekt, wie er in den Hypothesen 1 und 2 postuliert wird, sollte der Koeffizient a_3 nicht signifikant sein, während der Koeffizient a_4 signifikant sein sollte. Eine weitere Voraussetzung für die Bestätigung der Hypothesen ist, dass sich die Koeffizienten a_1 und a_2 nicht signifikant von 0 unterscheiden dürfen (denn diese würden auf einen Kongruenzeffekt und nicht auf einen Inkongruenzeffekt hindeuten). Ein positiver Wert von a_4 zeigt eine konvexe (aufwärts gerichtete) Kurve an, was bedeutet, dass die Zielvariable stärker ansteigt, wenn die beiden Prädiktoren (z. B. eigene Arbeitsanforderungen und wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen) in die eine oder andere Richtung divergieren. Ein negativer a_4 -Wert zeigt eine konkave (abwärts gerichtete) Kurve an, was darauf hindeutet, dass die Zielvariable stärker abnimmt, wenn die beiden Prädiktoren divergieren. Um es noch konkreter anhand der Vorhersagen der vorliegenden Studie zu erläutern: Eine der Vorhersagen lautet, dass die emotionale Erschöpfung mit zunehmender wahrgenommener Diskrepanz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen ansteigt. Eine Unterstützung für diese Vorhersage liegt dann vor, wenn sich die Flächenwerte a_1 , a_2 und a_3 nicht signifikant von 0 unterscheiden und sich nur der Flächenwert a_4 signifikant von 0 unterscheidet. Der Flächenwert a_4 müsste in diesem Fall positiv und signifikant sein, denn es wird erwartet, dass die emotionale Erschöpfung mit zunehmender Diskrepanz der Prädiktoren ansteigt. In Bezug auf die Zielvariable Arbeitszufriedenheit müsste der Flächenwert a_4 negativ und signifikant sein, denn es wird erwartet, dass die Arbeitszufriedenheit mit zunehmender Diskrepanz zwischen den Prädiktoren abnimmt. ²

² **Tests entlang der Kongruenzlinie ($a_1 - a_2$).** Die Krümmung entlang der Kongruenzlinie (a_2) zeigt an, ob Übereinstimmungen auf extremen Niveaus (z. B. eigene Arbeitsanforderungen und wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen sind sehr hoch) ein anderes Ergebnis im Vergleich zu Übereinstimmungen auf niedrigen Niveaus haben. Ein positives a_2 bedeutet, dass das Ergebnis höher ist, wenn die Prädiktoren auf extremen Ebenen übereinstimmen, während ein negativer Wert anzeigt, dass das Ergebnis höher ist, wenn die Prädiktoren auf moderaten Ebenen übereinstimmen. Die Steigung entlang der Kongruenzlinie (a_1) gibt an, ob der Effekt einer Übereinstimmung auf niedrigeren Stufen der Skala im Vergleich zu höheren Stufen der Skala unterschiedlich ist. Ein positives a_1 zeigt an, dass das Ergebnis höher ist, wenn die Prädiktoren auf höheren Stufen der Skala übereinstimmen, als wenn die Prädiktoren auf niedrigeren Ebenen der Skala übereinstimmen. Bei negativem a_1 ist es genau umgekehrt.

Tabelle 2: Mittelwerte, Standardabweichungen, und Korrelationen

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Geschlecht	—														
2 Alter	0.05	—													
3 Familienstand	0.03	-0.50**	—												
4 Arbeitsumfang	0.24**	0.08	-0.15*	—											
5 Organisationsgröße	0.12*	0.27**	-0.06	-0.05	—										
6 Betriebszugehörigkeit	0.07	0.76**	-0.38**	0.08	0.26**	—									
7 Berufserfahrung	0.03	0.88**	-0.50**	0.11	0.23**	0.80**	—								
8 Eigene Anforderungen	-0.03	0.20**	-0.11	-0.06	0.00	0.15*	0.15*	—							
9 Anforderungen der Kolleg*innen	-0.04	0.11	-0.10	0.01	-0.02	0.13*	0.10	0.71**	—						
10 Eigene Handlungsspielräume	-0.23**	0.03	0.01	0.00	0.01	0.02	0.06	-0.04	0.10	—					
11 Handlungsspielräume der Kolleg*innen	-0.14*	-0.04	0.06	0.01	0.05	-0.07	0.00	-0.05	-0.02	0.78**	—				
12 Arbeitszufriedenheit	-0.04	0.04	0.01	0.00	-0.03	0.04	0.06	-0.19**	-0.10	0.31**	0.23**	—			
13 Emotionale Erschöpfung	0.02	-0.04	-0.04	-0.07	-0.04	0.00	-0.04	0.36**	0.19**	-0.25**	-0.14*	-0.40**	—		
14 Professionelle Effizienz	-0.13*	0.10	-0.01	0.05	-0.10	0.12	0.12*	-0.05	0.13*	0.34**	0.16*	0.45**	-0.42**	—	
15 Zynismus	-0.03	-0.06	-0.02	0.02	-0.01	-0.06	-0.07	0.10	0.01	-0.34**	-0.21**	-0.54**	0.60**	-0.58**	—
Mittelwert	1.64	38.37	3.14	1.20	5.52	140.38	3.26	3.11	3.07	3.37	3.29	3.64	2.66	3.78	2.32
SD	0.48	11.89	1.84	0.40	0.87	129.28	1.29	0.64	0.65	0.63	0.62	1.02	1.01	0.56	1.03
Range							1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	0-5	0-5	0-5

Anmerkung. $N = 192$, Geschlecht: 1 = männlich, 2 = weiblich; Familienstand: verheiratet und mit Partner zusammenlebend, verheiratet aber von Partner getrennt lebend, eingetragene Lebenspartnerschaft, in Partnerschaft, Single, geschieden, verwitwet – Codes 1 bis 7; Arbeitsumfang: 1 = 35 Std oder mehr, 2 = 15 bis 34 Stunden; durchschnittliche Betriebszugehörigkeit angegeben in Monaten.

* $p < .05$ (einseitig); ** $p < .01$ (einseitig).

4.4 Ergebnisse

Tabelle 2 zeigt die Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen aller für die Analyse relevanten Variablen. Im Hinblick auf potenziell konfundierende Variablen korrelierte keiner der vier Indikatoren des Wohlbefindens signifikant mit Alter, Familienstand, Arbeitsumfang, Organisationsgröße oder Betriebszugehörigkeit (alle $r_s < |.12|$, alle $p_s > .05$). Das Geschlecht der Befragten ($r = -.13$, $p = .03$) und die Berufserfahrung ($r = .12$, $p = .049$) korrelierten signifikant mit professioneller Effizienz, aber mit keinem der anderen drei Outcomes (alle $r_s < |.07|$, alle $p_s > .17$). Daher wurden in allen Modellen, in denen die professionelle Effizienz als Outcome Variable betrachtet wurde, das Geschlecht und die Berufserfahrung als Kontrollvariable mit ins Modell aufgenommen.

Um zu entscheiden, ob mit der polynomialen Regressionsanalyse und der *Response Surface Methode* fortgefahren werden konnte oder nicht, wurde im nächsten Schritt der Prozentsatz der diskrepanten Werte für die Prädiktorvariablen überprüft. Die Analyse ergab einen ausreichenden Prozentsatz an diskrepanten Bewertungen für beide Richtungen der Inkongruenz: Einundzwanzig Prozent der Stichprobe stufen ihre eigenen Arbeitsanforderungen höher ein als die ihrer Kolleg*innen und 21% stufen ihre eigenen Arbeitsanforderungen geringer ein als die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen. Insgesamt 58% schätzten ihre eigenen Arbeitsanforderungen damit als mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau ein wie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen. Bezüglich der Handlungsspielräume stufen 16% der Stichprobe ihre eigenen Handlungsspielräume höher ein als die ihrer Kolleg*innen und 19% stufen ihre eigenen Handlungsspielräume geringer ein als die ihrer Kolleg*innen. Insgesamt 65% schätzten ihre eigenen Handlungsspielräume damit als mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau ein wie die Handlungsspielräume ihrer Kolleg*innen (siehe Anhang A1 für eine Übersicht). Wenngleich der Anteil Personen mit übereinstimmenden Werten (gemäß Definition) relativ hoch war, wurde der Anteil Personen mit inkongruenten Werten als ausreichend beurteilt (vgl. Shanock et al., 2010), sodass die Überprüfung der Inkongruenzhypothesen wie geplant erfolgte.

Tabelle 3: Polynomiale Regressionsanalysen: Arbeitsanforderungen mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung

Variable	Arbeitszufriedenheit		Emotionale Erschöpfung	
	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)
Konstante	3.67 (0.07)***	3.82 (0.10)***	2.60 (.07)***	2.48 (.10)***
Prädiktoren				
Eigene Arbeitsanforderungen	-0.37 (0.16)*	-0.29 (0.17)	0.70 (0.15)***	0.65 (0.15)***
Anforderungen der Kolleg*innen	0.10 (0.16)	0.07 (0.16)	-0.20 (0.15)	-0.18 (0.15)
Eigene Anforderungen zum Quadrat		-0.57 (0.25)*		0.51 (0.23)*
Eigene Anforderungen X Anforderungen der Kolleg*innen		0.37 (0.35)		-0.57 (0.33)
Anforderungen der Kolleg*innen zum Quadrat		-0.05 (0.23)		0.19 (0.21)
R ²	0.04	0.07	0.14	0.16
F	3.65*	2.71*	14.81***	7.01***
ΔR ²		0.03		0.02
ΔF		2.04		1.70
Flächenwerte				
<i>a</i> ₁ (Steigung der Kongruenzlinie)	-0.21		0.47	
<i>a</i> ₂ (Krümmung der Kongruenzlinie)	-0.25		0.13	
<i>a</i> ₃ (Steigung der Inkongruenzlinie)	-0.36		0.83	
<i>a</i> ₄ (Krümmung der Inkongruenzlinie)	-0.98*		1.27**	

Anmerkung. $N = 192$, b = unstandardisierte Regressionskoeffizienten. S.E. = Standardfehler. $a_1 = (b_1 + b_2)$, wobei b_1 der Beta-Koeffizient für die eigenen Anforderungen und b_2 der Beta-Koeffizient für die wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen ist. $a_2 = (b_3 + b_4 + b_5)$, wobei b_3 der Beta-Koeffizient für die eigenen Anforderungen zum Quadrat ist, b_4 der Beta-Koeffizient für das Kreuzprodukt aus eigenen Anforderungen und wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen und b_5 der Beta-Koeffizient für die wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen zum Quadrat ist. $a_3 = (b_1 - b_2)$. $a_4 = (b_3 - b_4 + b_5)$. * $p < .05$.; ** $p < .01$.; *** $p < .001$.

Die Tabelle 3 und Anhang A2 (Arbeitsanforderungen) sowie Anhang A3 und A4 (Handlungsspielräume) zeigen die detaillierten Ergebnisse der einzelnen polynomialen Regressionsanalysen. Da in keiner der Hypothesen Effekte entlang der Kongruenzlinie vorhergesagt wurden, werden die Ergebnisse für die Flächenwerte a_1 und a_2 (=Tests entlang der Kongruenzlinie) der Vollständigkeit halber zwar in Tabelle 3 angegeben, aber nicht im Detail diskutiert.³

4.4.1 Auswirkungen der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume

Je höher die Teilnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen zum Zeitpunkt 1 wahrnahmen, desto geringer bewerteten sie ihre Arbeitszufriedenheit und die professionelle Effizienz und desto höher bewerteten sie ihren Grad an emotionaler Erschöpfung zum Zeitpunkt 2 (alle $R^2 > |.27|$, alle $ps < .03$). Die eigenen Arbeitsanforderungen wiesen jedoch keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Grad an Zynismus auf ($R^2 = .29$, $p = .08$). Die Regressionsanalyse unterstützt des Weiteren vollständig die 'klassische' Vorhersage des JDC Modells bezüglich des Haupteffekts der eigenen Handlungsspielräume: Je höher die Teilnehmer*innen ihre eigenen Handlungsspielräume zum Zeitpunkt 1 wahrnahmen, desto geringer waren ihre emotionale Erschöpfung und ihr Grad an Zynismus und desto höher waren ihre Arbeitszufriedenheit und ihre professionelle Effizienz zum Zeitpunkt 2 (alle $R^2 > |.47|$, alle $ps < .01$).

4.4.2 Auswirkungen einer wahrgenommenen Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale

In den Modellen, die den Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und der Arbeitszufriedenheit und zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und der emotionalen Erschöpfung analysierten, führte das Hinzufügen der Terme zweiter Ordnung nicht zu einer signifikanten Änderung im R^2 . Allerdings war einer der individuellen Terme zweiter Ordnung (X^2) signifikant, sodass die Voraussetzungen zur Interpretation der Oberflächenmuster erfüllt waren (Kreiner, 2006) (siehe Tabelle 3). Die Modelle für professionelle Effizienz und Zynismus erreichten keine signifikante Änderung im R^2 bei Hinzunahme der Terme zweiter Ordnung (alle $\Delta R^2 < |.02|$, alle $ps > .41$) und auch keiner der individuellen Terme zweiter Ordnung war signifikant (alle bs

³ Die Analyse wurde auch unter Kontrolle der Zielvariablen zum ersten Messzeitpunkt im jeweiligen Modell durchgeführt. Aufgrund der hohen Stabilität der Zielvariablen von T1 zu T2 (alle $rs > .39$, alle $ps < .001$) war die verbleibende unerklärte Varianz in den T2-Ergebnissen jedoch sehr gering.

$<|.20|$, alle $p_s > .11$) (siehe Anhang A2). Somit war für die professionelle Effizienz und Zynismus keine der beiden Voraussetzungen zur Interpretation der Oberflächenmuster erfüllt, sodass auf eine weitere Analyse dieser beiden Indikatoren des Wohlbefindens verzichtet wurde. Als nächstes wurden die Flächenwerte ($a_1 - a_4$) berechnet und die dreidimensionale Antwortfläche gezeichnet, um den Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung sowie den relativen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit zu untersuchen (siehe H1a & H2a).

4.4.2.1 Relative Arbeitsanforderungen und emotionale Erschöpfung

Für die emotionale Erschöpfung war die Steigung entlang der Inkongruenzlinie nicht signifikant ($a_3 = 0.83$, $p = .17$), wie erwartet. Die Krümmung entlang der Inkongruenzlinie war positiv und signifikant ($a_4 = 1.27$, $p = .004$), wie erwartet. Das bedeutet, dass der Zusammenhang von inkongruenten Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung einer U-Form folgt: Die emotionale Erschöpfung stieg mit zunehmender Diskrepanz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen, und zwar bei beiden Richtungen der Inkongruenz (siehe auch Abbildung 1).

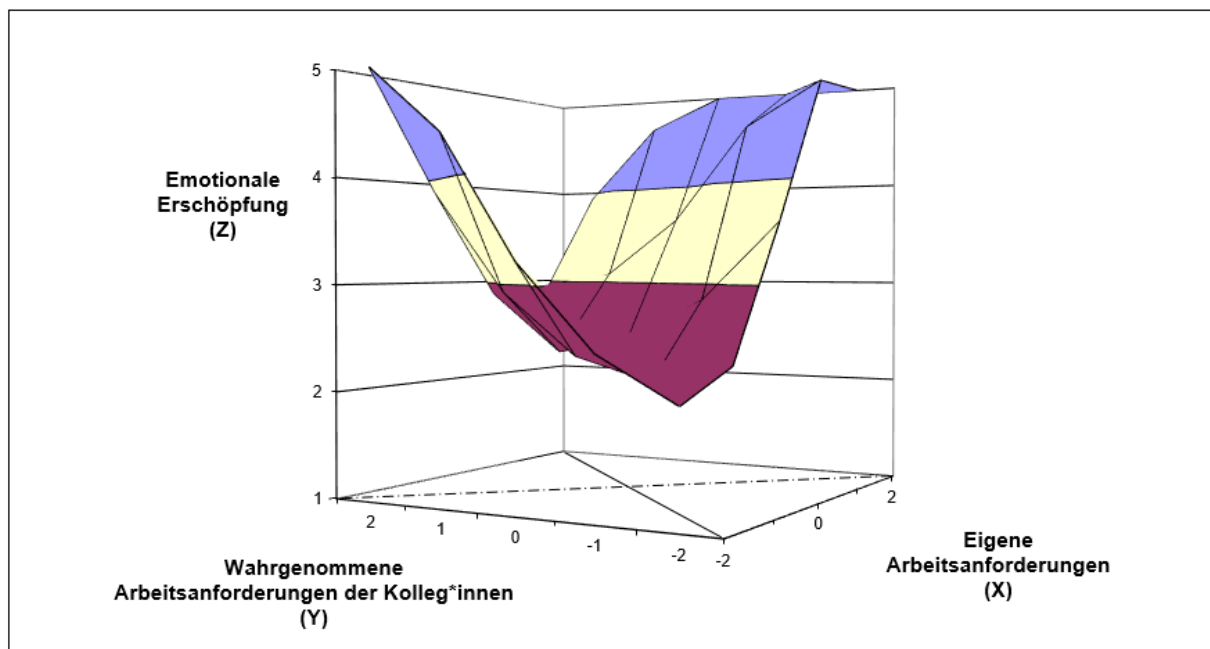


Abbildung 1: Relative Arbeitsanforderungen und emotionale Erschöpfung

Anmerkung: Die durchgezogene Linie auf dem Boden der Grafik stellt die Linie der perfekten Übereinstimmung zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen dar. Die gestrichelte Linie auf dem Boden der Grafik stellt die Linie der Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen dar.

4.4.2.2 Relative Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Die Steigung entlang der Inkongruenzlinie war nicht signifikant ($a_3 = -0.36$, $p = .23$), wie erwartet. Die Krümmung entlang der Inkongruenzlinie war negativ und signifikant ($a_4 = -0.98$, $p = .04$), was auf eine umgekehrte U-förmige Parabel hinweist. Das bedeutet, dass mit zunehmender Diskrepanz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen – egal in welche Richtung – die Arbeitszufriedenheit abnahm (siehe auch Abbildung 2).

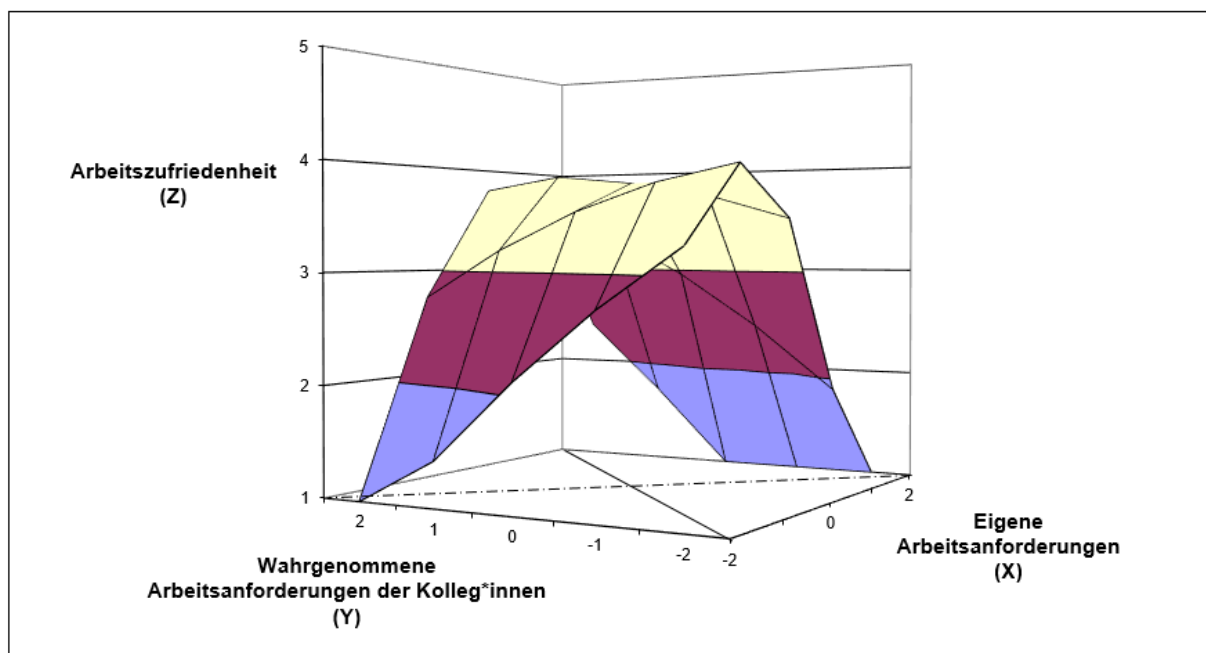


Abbildung 2: Relative Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit

Anmerkung: Die durchgezogene Linie auf dem Boden der Grafik stellt die Linie der perfekten Übereinstimmung zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen dar. Die gestrichelte Linie auf dem Boden der Grafik stellt die Linie der Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen dar.

Da sich der vorhergesagte Inkongruenzeffekt von den relativen Arbeitsanforderungen bei zwei der insgesamt vier getesteten Outcomes zeigte – nämlich für die Arbeitszufriedenheit und die emotionale Erschöpfung – konnten die Hypothesen 1a und 2a teilweise bestätigt werden.

4.4.2.3 Relative Handlungsspielräume und Wohlbefinden

Keins der Modelle für die relativen Handlungsspielräume (siehe H1b & H2b) erreichte eine signifikante Änderung im R^2 , wenn die Terme zweiter Ordnung hinzugefügt wurden (alle $\Delta R^2 < |.03|$, alle $ps > .17$) und auch keiner der individuellen Terme zweiter Ordnung wurde signifikant (alle $bs < |.68|$, alle $ps > .05$) (siehe Anhang A3 & A4). Somit deutete keins der Modelle auf einen Inkongruenzeffekt hin, und die Voraussetzungen für die *Response Surface Methode* waren damit nicht gegeben.

4.5 Diskussion

Ziel dieser ersten Studie war es, die zentralen Hypothesen der vorliegenden Arbeit zu überprüfen. Diese besagen, dass eine wahrgenommene Inkongruenz der Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume das Wohlbefinden reduzieren, und zwar unabhängig von der Richtung der wahrgenommenen Inkongruenz: eigene Arbeitsanforderungen/Handlungsspielräume höher oder geringer als die Arbeitsanforderungen/Handlungsspielräume der Kolleg*innen.

In Replikation früherer Forschung (siehe Häusser et al., 2010 für eine Übersicht) unterstützten die Ergebnisse zunächst die ‚klassische‘ Belastungshypothese des JDC Modells: Je höher die Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen zum Zeitpunkt 1 wahrnahmen, desto geringer bewerteten sie ihre Arbeitszufriedenheit und ihre professionelle Effizienz und desto höher bewerteten sie ihren Grad an emotionaler Erschöpfung zum Zeitpunkt 2. Die Regressionsanalysen unterstützten des Weiteren vollständig die ‚klassische‘ Vorhersage des JDC Modells bezüglich des Haupteffekts der eigenen Handlungsspielräume: Je höher die Teilnehmer*innen ihre eigenen Handlungsspielräume zum Zeitpunkt 1 wahrnahmen, desto geringer waren ihre emotionale Erschöpfung und ihr Grad an Zynismus und desto höher waren ihre Arbeitszufriedenheit und ihre professionelle Effizienz zum Zeitpunkt 2. Die Ergebnisse der polynomialen Regressionsanalysen und der *Response Surface Methodik* lieferten darüber hinaus eine erste Unterstützung dafür, dass soziale Vergleiche – beziehungsweise eine daraus resultierende wahrgenommene Inkongruenz der Arbeitsanforderungen – wie vorhergesagt, eine zentrale Rolle für das arbeitsbezogene Wohlbefinden spielen. Konkret ergaben die Analysen, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer höheren emotionalen Erschöpfung einhergingen, sodass in der nachfolgenden

Studie die vermittelnden Faktoren für diese Zusammenhänge untersucht wurden. Es zeigte sich hingegen kein signifikanter Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und dem Ausmaß an professioneller Effizienz oder Zynismus, so dass diese Indikatoren des Wohlbefindens in der nachfolgenden Studie vorerst nicht weiter untersucht wurden. Die emotionale Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit zeigten in der Vergangenheit auch schon die robustesten Zusammenhänge mit den individuellen (isolierten) Arbeitsanforderungen von Arbeitnehmer*innen (gemeint ist der ‚klassische‘ Haupteffekt von eigenen Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden) (vgl. Häusser et al., 2010). Wie in Kapitel 2.1.2 „Operationalisierung des Wohlbefindens“ bereits hervorgehoben, wurde der Fokus in den vorliegenden Feldstudien bewusst auf die Untersuchung genau dieser beiden Indikatoren des Wohlbefindens gelegt. Es wurde nämlich erwartet, dass die Tätigkeitsmerkmale von Arbeitnehmer*innen vor allem die Variation in der Arbeitszufriedenheit und emotionalen Erschöpfung erklären, wenn die Tätigkeitsmerkmale unter Berücksichtigung sozialer Kontexteffekte untersucht werden.

Im Gegensatz zu den Arbeitsanforderungen zeigten sich die postulierten Inkongruenzeffekte für die Handlungsspielräume nicht. Eine Erklärung für dieses Ergebnis könnte sein, dass es schwieriger ist die Handlungsspielräume anderer (genau) einzuschätzen als deren Arbeitsanforderungen. Arbeitnehmer*innen können noch vergleichsweise gut aus Teambesprechungen, Arbeitsplänen oder Beobachtungen ableiten, welches Arbeitspensum ihre Kolleg*innen haben oder ob sie durch ihre berufliche Position (z. B. als Senior Consultant vs. Assistent) in mehr oder weniger anspruchsvolle Situationen geraten. Wie viel Autonomie die Kolleg*innen haben, ist jedoch wahrscheinlich aus drei Gründen schwieriger abzuschätzen: Erstens ist die Kontrolle über die Arbeit für Beobachter*innen möglicherweise weniger offensichtlich (z. B. aus der Stellenbeschreibung) als die Anforderungen an die Arbeit. Zweitens, obwohl das Erleben von Autonomie sicherlich von objektiven Merkmalen abhängt, ist das Gefühl von Autonomie letztlich subjektiv (Deci & Ryan, 2008), was es schwierig macht, abzuschätzen, wie viel Autonomie die Kolleg*innen tatsächlich erleben. Drittens nehmen Arbeitnehmer*innen teilweise aktiv Einfluss auf den Grad ihrer Autonomie sowie auf die Nutzung von Entscheidungsspielräumen und Ermessensspielräumen. In Anlehnung an die Forschung zum *Job Crafting* (=aktive Selbstaussgestaltung von Arbeit, siehe Wang et al., 2016 für eine Übersicht) hängt die Art und der Erfolg der Handlungsspielräume

(teilweise) von der Persönlichkeit der Arbeitnehmer*innen, ihrer Eigeninitiative und ihrem Selbstvertrauen ab und wird nicht (ausschließlich) von außen vorgegeben, was die Einschätzung der Handlungsspielräume von Kolleg*innen weiter erschwert.

Eine so nicht erwartete Herausforderung für die Überprüfung der Inkongruenzhypothesen war, dass die Stichprobe einen hohen Anteil an Personen enthielt, die ihre eigenen Arbeitsanforderungen als mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau wahrnahmen wie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen (58% Übereinstimmung gemäß Definition), mit einem noch höheren Anteil für die Handlungsspielräume (65% Übereinstimmung gemäß Definition). Der Befund der hohen Übereinstimmung ist höchst interessant, denn meines Wissens gab es bisher keine Studie, in der die wahrgenommene (In-) Kongruenz von den eigenen Tätigkeitsmerkmalen und den Tätigkeitsmerkmalen von Kolleg*innen getestet wurde. Allerdings stellt der hohe Grad der Kongruenz für die durchgeführten Analysen eine Herausforderung dar. Eine Voraussetzung nämlich, um auf Inkongruenzeffekte zu testen, ist, dass die Daten diskrepante Prädiktorenpaare für beide Richtungen der Inkongruenz enthalten: a) eigene Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume höher als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume der Kolleg*innen und/oder b) wahrgenommene Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume der Kolleg*innen. Der Anteil diskrepanter Werte in den Daten wurde zwar als ausreichend bewertet, sodass die polynomialen Regressionsanalysen durchgeführt wurden. Allerdings könnte das Bild mit zunehmendem Grad der Inkongruenz in der Stichprobe noch deutlicher werden. Insbesondere bei den Handlungsspielräumen könnte der hohe Grad der Übereinstimmung zu den nicht-signifikanten Ergebnissen beigetragen haben. Es sei an dieser Stelle bereits vorweggenommen, dass sich der hohe Grad der Übereinstimmung in der nachfolgenden Studie 2 erneut zeigte. Dies war mit ein Grund für die Entscheidung, dass in Studie 3 ein experimentelles Design gewählt wurde, in dem eine Manipulation der relativen Anforderungen erfolgte, um so eine größere (tatsächliche und wahrgenommene) Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen zu erzeugen. Mögliche Gründe für die hohe Übereinstimmung in der Wahrnehmung der eigenen Tätigkeitsmerkmale und den Tätigkeitsmerkmalen der Kolleg*innen werden im Kapitel 7 „Gesamtdiskussion“ präsentiert und Ableitungen für weiterführende Studien gezogen.

Die nachfolgende Studie 2 sollte Aufschluss über die potenziell vermittelnden Faktoren zwischen den relativen Tätigkeitsmerkmalen und dem Wohlbefinden geben. Da sich in dieser ersten Studie für die Handlungsspielräume kein Inkongruenz-Effekt zeigte, wurde der Fokus der zweiten Studie auf die Untersuchung der vermittelnden Faktoren zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden gelegt (während die relativen Handlungsspielräume ausgeklammert wurden). In Bezug auf die Indikatoren des Wohlbefindens wurde der Fokus auf die Arbeitszufriedenheit und die emotionale Erschöpfung gelegt, also die beiden Indikatoren des Wohlbefindens, für die sich in dieser ersten Studie ein Inkongruenzeffekt zeigte (während professionelle Effizienz und Zynismus ausgeklammert wurden). Es wurde als sinnvoll erachtet, das Set-Up der zweiten Studie eng an der ersten Studie zu orientieren, um auf den Befunden aufzubauen und die potentiell vermittelnden Mechanismen für die gezeigten Inkongruenzeffekte (negativer Zusammenhang zwischen inkongruenten Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung) zu untersuchen.

5 Studie 2: Feldstudie 2 (Mediationen)

5.1 Ziele und Hypothesen

In der ersten Studie zeigte sich, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den Arbeitsanforderungen von Kolleg*innen mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einem höheren Ausmaß an emotionaler Erschöpfung (Hauptfacette des Burnout-Konstrukts) einhergingen. In dieser zweiten Studie sollten daran anknüpfend die potentiell vermittelnden Faktoren für den gezeigten Zusammenhang untersucht werden. Für eine unvorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen sollte geprüft werden, ob der negative Zusammenhang zum Wohlbefinden (partiell) durch eine Ungerechtigkeitswahrnehmung und/oder Neid gegenüber den Kolleg*innen vermittelt wird. Für eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen sollte geprüft werden, ob der negative Zusammenhang zum Wohlbefinden (partiell) durch eine wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung und/oder wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt wird.

Mediationshypothese 1: *Unvorteilhafte Inkongruenz*

H1a: Der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen unvorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen höher als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und eine höhere emotionale Erschöpfung) wird (partiell) durch ein Empfinden von Neid gegenüber den Kolleg*innen vermittelt.

H1b: Der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen unvorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen höher als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und eine höhere emotionale Erschöpfung) wird (partiell) durch ein Empfinden von Ungerechtigkeit vermittelt.

Mediationshypothese 2: Vorteilhafte Inkongruenz

H2a: Der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen geringer als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und eine höhere emotionale Erschöpfung) wird (partiell) durch eine wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung seitens der Kolleg*innen vermittelt.

H2b: Der postulierte negative Zusammenhang zwischen einer wahrgenommenen vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen (d. h. eigene Anforderungen geringer als die der Kolleg*innen) und dem Wohlbefinden (d. h. eine geringere Arbeitszufriedenheit und eine höhere emotionale Erschöpfung) wird (partiell) durch wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen vermittelt.

5.2 Methode

Zur Überprüfung der Mediationshypothesen wurden Arbeitnehmer*innen in Deutschland im Alter von 18 bis 67 Jahren aus verschiedenen Arbeitsbereichen zur Teilnahme an einer Online-Studie eingeladen. Um die Gefahr einer umgekehrten oder wechselseitigen Kausalität zwischen den Prädiktorvariablen und den Zielvariablen zu verringern (Podsakoff et al., 2003), wurde die Befragung in drei Wellen durchgeführt, wobei der Abstand zwischen den Erhebungszeitpunkten je vier Wochen betrug (vgl. Dormann & van de Ven, 2014). Der Logik eines verzögerten drei-Wellen-Designs folgend, wurden für die Analyse die Antworten zu den Arbeitsanforderungen (Prädiktorvariablen) aus Zeitpunkt 1 (T1) genutzt, die Maße zu Neid, Ungerechtigkeitswahrnehmung, wahrgenommener sozialer Unterstützung und wahrgenommenen Mobbing-Verhaltensweisen (Mediatorvariablen) aus Zeitpunkt 2 (T2) und die Maße zu Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung (Outcomes) aus Zeitpunkt 3 (T3).

Vor Beginn der Datenerhebung lag ein positives Votum seitens der lokalen Ethikkommission vor. Die Studie wurde außerdem vor Beginn der Datenerhebung im Open Science Framework präregistriert:

OSF; https://osf.io/r4y2h/?view_only=10a5182554fd48109bc98a728e0bc478.

5.2.1 Versuchsteilnehmer*innen und Ablauf

Die Studienteilnehmer*innen füllten einen Online-Fragebogen aus, der über die Online-Plattform SoSci-Survey (Leiner, 2014) verwaltet wurde. Sie wurden über das Online-Panel ‚Clickworker‘ rekrutiert. Basierend auf früheren Forschungsarbeiten, die Mediationshypothesen getestet haben (z. B. Blanch, 2016; Salin & Notelaers, 2020), wurde eine Stichprobengröße von 200 Personen angestrebt. Vor dem Hintergrund, dass mit etwa einem Drittel Dropouts von Messzeitpunkt 1 (T1) zu Messzeitpunkt 3 (T3) gerechnet wurde, fand zum ersten Messzeitpunkt eine entsprechende Überrekrutierung statt. Schließlich nahmen 298 Arbeitnehmer*innen an der ersten Befragungswelle teil, von denen 270 auch an der zweiten Welle und 211 auch an der dritten Welle teilnahmen (29% Dropouts von T1 zu T3), die somit die endgültige Stichprobe für die Analysen bildeten. Von allen Studienteilnehmer*innen wurde vor der Teilnahme eine informierte Einverständniserklärung eingeholt.

Das Alter der Teilnehmer*innen lag zwischen 18 und 65 Jahren ($M = 38.53$; $SD = 11.23$), 65% waren männlich. Alle Teilnehmer*innen waren berufstätig und niemand berichtete zum Zeitpunkt der Befragung über eine längere Abwesenheit von der Arbeit (z. B. durch Mutterschutz, Erziehungszeiten, Sabbaticals oder längere Urlaube von mindestens 3 Wochen). Alle Studienteilnehmer*innen gaben an mindestens einen Kollegen/eine Kollegin zu haben, mit dem/der sie mindestens zweimal pro Woche zusammenarbeiteten. Die Mehrheit (76%) arbeitete in Vollzeit mit mindestens 35 Stunden pro Woche, 24% arbeiteten in Teilzeit mit mindestens 15 aber maximal 34 Stunden pro Woche. Mit 86% befanden sich die meisten Teilnehmer*innen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, während 14% in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen. Die Berufserfahrung der Teilnehmer*innen lag zwischen weniger als einem Jahr und 42 Jahren ($M = 14.26$, $SD = 10.70$). Auch die Betriebszugehörigkeit reichte von weniger als einem Jahr bis zu 42 Jahren ($M = 8.74$, $SD = 8.37$). Die Stichprobe bestand aus Arbeitnehmer*innen aus diversen Berufsfeldern, wie beispielsweise „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Verkauf, Hotel und Tourismus“ (21%), „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ (13%), „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (12%), „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ (10%), „Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung“ (9%), „Naturwissenschaft, Geografie und Informatik“ (8%) und weitere Bereiche.

In der ersten Welle (T1) wurden die Teilnehmer*innen zunächst gebeten ihre demografischen Daten anzugeben. Anschließend sollten sie Fragen dazu beantworten, wie sie ihre eigenen Arbeitsanforderungen wahrnehmen. Um den Einfluss der relativen Arbeitsanforderungen zu beurteilen, bewerteten die Teilnehmer*innen außerdem die Arbeitsanforderungen derjenigen Kolleg*innen, mit denen sie üblicherweise eng zusammenarbeiteten. Anschließend beantworteten sie einige Fragen, die das Ausmaß an Neid gegenüber ihren Kolleg*innen sowie ihr (Un-) Gerechtigkeitsempfinden erfassten. Außerdem machten sie Angaben dazu, inwieweit sie soziale Unterstützung von ihren Kolleg*innen wahrnahmen und inwieweit sie Mobbing-Verhaltensweisen seitens ihrer Kolleg*innen wahrnahmen. Schließlich beantworteten sie Fragen zu ihrer Arbeitszufriedenheit und emotionalen Erschöpfung. Der gesamte Fragebogen des ersten Messzeitpunkts (T1) kann in Anhang D2 eingesehen werden. Ein identischer Fragebogen wurde in der zweiten (T2) und dritten Welle (T3) verwendet. Im Folgenden werden die für die hier erfolgten Analysen relevanten Skalen präsentiert.

5.2.2 Material

Prädiktoren

Eigene Arbeitsanforderungen. Für die Messung der eigenen Arbeitsanforderungen wurden sechs Items (z. B. „Müssen Sie sehr schnell arbeiten?“) aus dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Nübling et al., 2005) verwendet. Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Skala von 1 = (*fast*) *nie* bis 5 = *immer* an. Cronbachs Alpha betrug .76 (T1), .79 (T2) und .82 (T3).

*Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen.* Für die Messung der wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen wurden die gleichen sechs Aussagen des COPSOQ (Nübling et al., 2005) so angepasst, dass sie sich auf die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen bezogen (z. B. „Müssen Ihre Kollegen/Kolleginnen sehr schnell arbeiten?“). Die Zustimmung zu den Items erfolgte auf der gleichen 5-stufigen Likert-Skala, die auch für die Bewertung der eigenen Arbeitsanforderungen verwendet

wurde. Cronbachs Alpha für die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen betrug .78 (T1), .81 (T2) und .79 (T3).⁴

Mediatoren

Neid. Das Empfinden von Neid wurde mit einem 5-Item-Maß gemessen (z. B. „*Es ist ärgerlich zu sehen, dass andere das Glück haben, die besten Aufgaben zu bekommen.*“), das von Vecchio (2005) entwickelt wurde. Diese Skala wurde schon in zahlreichen Studien zur Untersuchung von Neid gegenüber Kolleg*innen eingesetzt (z. B. Erdil & Muceldili, 2014; Ghadi, 2018), jedoch gab es augenscheinlich noch keine deutsche Fassung des Fragebogens. Daher wurden die Items für die vorliegende Studie ins Deutsche übersetzt und von einem englischen Muttersprachler ins Englische rückübersetzt. Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Antwortskala von 1 = *nie* bis 5 = *immer* an. Cronbachs Alpha waren .83 (T1), .85 (T2) und .85 (T3).

(Un-) Gerechtigkeitswahrnehmung. Für die Messung der (Un-) Gerechtigkeitswahrnehmung wurden vier von Guest & Conway (1998) entwickelte Items verwendet (z. B. „*Haben Sie insgesamt das Gefühl, dass Sie für den Aufwand, den Sie in Ihren Job stecken, fair belohnt werden?*“). Da es augenscheinlich noch keine deutsche Fassung des Fragebogens gab, wurden die Items für die vorliegende Studie ins Deutsche übersetzt und von einem englischen Muttersprachler ins Englische rückübersetzt. Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Antwortskala von 1 = *überhaupt nicht* bis 5 = *vollkommen* an. Cronbachs Alpha waren .83 (T1), .82 (T2) und .85 (T3).

Wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen. Zur Messung der Wahrnehmung von Mobbing-Verhaltensweisen am Arbeitsplatz wurde die Trierer Mobbing-Kurz-Skala (TMKS) (Klusemann et al., 2008) eingesetzt. Der Fragebogen besteht aus

⁴ Neben den relativen Arbeitsanforderungen wurden außerdem die relativen Handlungsspielräume als potenzielle Prädiktoren für das Wohlbefinden erhoben: Für die Messung der eigenen Handlungsspielräume wurden acht Items aus dem COPSOQ (Nübling et al., 2005) verwendet. Für die Messung der wahrgenommenen Handlungsspielräume der Kolleg*innen wurden die entsprechenden acht Items aus dem COPSOQ (Nübling et al., 2005) so adaptiert, dass sie sich auf die Handlungsspielräume der Kolleg*innen bezogen. Vor dem Hintergrund, dass sich in der ersten Studie der vorliegenden Dissertation kein Inkongruenzeffekt für die relativen Handlungsspielräume zeigte, wurden die relativen Handlungsspielräume in der zweiten Studie lediglich zu explorativen Zwecken erhoben, während deren Auswertung außerhalb des Rahmens dieser Arbeit liegt.

10 Items, die sich auf verschiedene Mobbing-Verhaltensweisen am Arbeitsplatz beziehen (z. B. „Bei meiner Arbeit spricht man nicht mehr mit mir“; „Bei meiner Arbeit wird mir gedroht“). Dabei wurden die Befragten nicht dazu aufgefordert, sich selbst als Ziel von Mobbing am Arbeitsplatz zu bezeichnen (im Sinne eines allgemeinen Labels), sondern sie gaben ihre Zustimmung zu den 10 Items auf einer Antwortskala von 1 = *stimmt gar nicht* bis 6 = *stimmt genau*. Cronbachs Alpha waren .93 (T1), .92 (T2) und .93 (T3).

Wahrgenommene soziale Unterstützung. Für die Messung der wahrgenommenen sozialen Unterstützung von Kolleg*innen wurden 2 Items (z. B. „Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/Kolleginnen“) aus der dritten Version des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III; Burr et al., 2019) verwendet.⁵ Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Skala von 1 = *(fast) nie* bis 5 = *immer an*. Cronbachs Alpha waren .79 (T1), .82 (T2) und .85 (T3).

Indikatoren des Wohlbefindens

Arbeitszufriedenheit. Die Arbeitszufriedenheit wurde mit einem Single-Item-Maß („Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?“) auf einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 = *sehr unzufrieden* bis 5 = *sehr zufrieden* gemessen.

Emotionale Erschöpfung. Die emotionale Erschöpfung wurde mit der entsprechenden Subskala der deutschen Version des Maslach Burnout Inventory (MBI-GS-D; Büssing & Glaser, 1999) erfasst (5 Items; z. B. „Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft“). Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den Items auf einer Skala von 0 = *dieses Gefühl tritt nie auf* bis 5 = *sehr oft*. Die Cronbachs Alphas für emotionale Erschöpfung betragen .90 (T1), .91 (T2) und .91 (T3).⁶

⁵ Aus explorativen Zwecken wurde außerdem die soziale Unterstützung von Vorgesetzten erhoben (COPSOQ III; Burr et al., 2019), deren Auswertung jedoch außerhalb des Rahmens dieser Arbeit liegt.

⁶ Neben der emotionalen Erschöpfung wurden mit dem Maslach Burnout Inventory (MBI-GS-D; Büssing & Glaser, 1999) auch die beiden anderen Burnout Dimensionen, professionelle Effizienz und Zynismus, erhoben. Als weitere Maße wurden die generelle Neigung sich mit anderen zu vergleichen über die deutsche INCOM-Skala (Social Comparison Orientation, Schneider & Schupp, 2011), sowie die generelle Tendenz der Versuchspersonen andere zu beneiden (The Benign and Malicious Envy Scale (Be-MaS), Lange & Crusius, 2014) erhoben. Die genannten zusätzlichen Variablen wurden zu explorativen Zwecken erhoben und deren Auswertung liegt außerhalb des Rahmens der vorliegenden Arbeit.

5.3 Ergebnisse

Tabelle 4 zeigt Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen aller für die Analyse relevanten Variablen.

Tabelle 4: Mittelwerte, Standardabweichungen, und Korrelationen

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prädiktoren (T1)									
1 Eigene Arbeitsanforderungen	—								
2 Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen	0.78**	—							
3 Differenzscore	0.41**	-0.26**	—						
Mediatoren (T2)									
4 Neid	0.44**	0.41**	0.08	—					
5 Gerechtigkeit	-0.30**	-0.24**	-0.12*	-0.46**	—				
6 Soziale Unterstützung	-0.29**	-0.25**	-0.07	-0.40**	0.43**	—			
7 Mobbing-Verhaltensweisen	0.36**	0.34**	0.06	0.63**	-0.32**	-0.39**	—		
Outcomes (T3)									
8 Arbeitszufriedenheit	-0.20**	-0.14**	-0.10	-0.51**	-0.62**	0.43**	-0.42**	—	
9 Emotionale Erschöpfung	0.50**	0.42**	0.16*	0.57**	-0.44**	-0.33**	0.48**	-0.51**	—
Mittelwert	2.90	2.90	0.00	2.26	3.34	3.72	1.90	3.69	2.59
SD	0.68	0.64	0.44	0.82	0.81	0.89	0.82	0.95	1.09
Skala	1 – 5	1 – 5		1 – 5	1 – 5	1 – 5	1 – 6	1 – 5	0 – 5

Anmerkung. $N = 211$; Differenzscore: Eigene Arbeitsanforderungen minus wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen.

* $p < .05$ (einseitig);

** $p < .01$ (einseitig)

5.3.1 Auswirkungen der eigenen Arbeitsanforderungen auf Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung

Mittels einfacher linearer Regressionsanalysen wurde zunächst geprüft, ob der ‚klassische‘ Haupteffekt von den eigenen Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden repliziert werden konnte. Die Analysen zeigten, dass je höher die Teilnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen zum Zeitpunkt 1 wahrnahmen, desto geringer bewerteten sie ihre Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt 3 ($\beta = -.29$; $p = .003$) und desto

höher bewerteten sie ihren Grad an emotionaler Erschöpfung zum Zeitpunkt 3 ($\beta = .81$; $p < .001$). Die Ergebnisse unterstützen damit die ‚klassische‘ Belastungshypothese des JDC Models, also die Haupteffekte der eigenen Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden.

5.3.2 Überprüfung der Hypothesen

5.3.2.1 Überprüfung diskrepanter Werte

In einem ersten Schritt wurde geprüft, ob die Daten einen ausreichenden Anteil an Personen enthalten, die diskrepante Werte (im Vergleich zu übereinstimmenden Werten) für die relativen Arbeitsanforderungen in beide Richtungen der Inkongruenz berichteten: a) eigene Arbeitsanforderungen höher als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen oder b) eigene Arbeitsanforderungen geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen. Analog zur ersten Studie wurde auch hier dann ein Wert als inkongruent definiert, wenn der standardisierte Wert für einen Prädiktor (eigene Arbeitsanforderungen) mindestens die Hälfte der Standardabweichung über oder unter dem standardisierten Wert für den anderen Prädiktor (wahrgenommene Anforderungen der Kolleg*innen) lag. Neunzehn Prozent der Stichprobe stufen ihre eigenen Arbeitsanforderungen höher ein als die ihrer Kolleg*innen und 20% stufen ihre eigenen Arbeitsanforderungen geringer ein als die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen. Insgesamt 61% schätzten ihre eigenen Arbeitsanforderungen damit als mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau ein wie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen (siehe auch Anhang B1 für eine Übersicht). Wenngleich der Anteil Personen mit übereinstimmenden Werte damit erneut relativ hoch war (in Studie 1 waren es 58% Übereinstimmung gemäß Definition), wurde der Anteil Personen mit inkongruenten Werten als ausreichend beurteilt, sodass die Überprüfung der Mediationshypothesen wie geplant erfolgte.

5.3.2.2 Inkongruenzeffekte

Zunächst wurde mittels linearer Regressionsanalysen geprüft, ob die Arbeitnehmer*innen-Stichprobe mit zunehmender Differenz der Arbeitsanforderungen (egal in welche Richtung) eine geringere Arbeitszufriedenheit und ein höheres Ausmaß an emotionaler Erschöpfung berichteten. Als Prädiktor wurde dabei der Absolutbetrag der Differenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen minus der wahrgenommenen

Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen in die Analyse gegeben. Es wurde je eine Regressionsanalyse für die Arbeitszufriedenheit und die emotionale Erschöpfung als Indikatoren des Wohlbefindens durchgeführt. Die Analysen ergaben, dass mit zunehmender wahrgenommener Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung signifikant stieg ($\beta = .54$; $p = .03$). Eine zunehmende wahrgenommene Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen ging jedoch nicht signifikant mit dem Ausmaß an Arbeitszufriedenheit einher ($\beta = -.24$; $p = .27$).⁷

5.3.2.3 Mediationsmodelle mit relativen Arbeitsanforderungen als Prädiktor

Zur Überprüfung der Mediationshypothesen wurde das Modell 4 aus dem von Hayes (2018) entwickelten SPSS-Makro PROCESS 3.5 mit SPSS Statistics 25 verwendet. Als Prädiktor wurden die Differenzwerte der eigenen Arbeitsanforderungen minus der wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen in die Analyse gegeben. Statt des Absolutbetrags der Differenzwerte wurden für diese Analysen die einfachen Differenzwerte genutzt, um die jeweiligen Mediationshypothesen für die unvorteilhafte Inkongruenz (Mediatoren: Neid, Ungerechtigkeitsempfinden) und die vorteilhafte Inkongruenz (Mediatoren: wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung und wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen) der Arbeitsanforderungen überprüfen zu können. Dazu musste aus den Differenzwerten ersichtlich sein, in welche Richtung die relativen Anforderungen differenzierten (eigene Anforderungen höher oder geringer als die der Kolleg*innen), was bei einem Absolutbetrag nicht möglich wäre. Es wurden separate Mediationsanalysen für jeden der vier postulierten Mediatoren (Neid, wahrgenommene Ungerechtigkeit, wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung und wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen) und jeden der beiden Outcomes (emotionale Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit) durchgeführt. Insgesamt

⁷ Anders als in der ersten Feldstudie, in der zur Überprüfung der Inkongruenzhypothesen polynomiale Regressionsanalysen durchgeführt wurden, werden die Analysen hier auf Basis von Differenzscores berichtet. Grund ist, dass auch die nachfolgenden Mediationsanalysen auf Basis von Differenzscores erfolgten und die Analysestrategie einer konsequenten Linie folgen sollte. Zu explorativen Zwecken wurde der Effekt von den relativen Arbeitsanforderungen auf die Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung zusätzlich aber auch mittels polynomialer Regressionsanalysen berechnet. Die Analyse erfolgte analog zu der Analyse in der ersten Studie dieser Dissertation (siehe Kapitel 4.3). Keines der Modelle für die relativen Arbeitsanforderungen (siehe Anhang B2) erreichte eine signifikante Änderung im R^2 , wenn die Terme zweiter Ordnung hinzugefügt wurden (alle $\Delta R^2 < |.02|$, alle $ps > .24$) und auch keiner der individuellen Terme zweiter Ordnung wurde signifikant (alle $bs < |.20|$, alle $ps > .39$). Somit deutete keins der polynomialen Regressionsmodelle auf einen Inkongruenzeffekt hin.

wurden also acht Mediationsanalysen durchgeführt (1 Prädiktor x 4 Mediatoren x 2 Outcomes). Abbildung 3 (Arbeitszufriedenheit) und Abbildung 4 (emotionale Erschöpfung) zeigen die Ergebnisse der im Folgenden berichteten Mediationsanalysen.

Unvorteilhafte Arbeitsanforderungen

Es wurde erwartet, dass der postulierte negative Zusammenhang zwischen unvorteilhaften Arbeitsanforderungen (Prädiktor; *positiver* Differenzscore) und dem Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung) durch ein Gefühl von Neid (Mediator) beziehungsweise Ungerechtigkeit (Mediator) vermittelt wird.

Neid: Die Mediationsanalyse mit Neid als potentielltem Mediator ergab jedoch, dass mit zunehmend unvorteilhaften Anforderungen nicht signifikant mehr Neid empfunden wurde ($\beta = 0.16, p = 0.29$). So wurde der indirekte Effekt im Modell mit Neid als potenzielltem Mediator weder im Modell mit der Arbeitszufriedenheit ($ab = -0.09, KI_{95} [-0.26, 0.06]$), noch im Modell mit der emotionalen Erschöpfung ($ab = 0.12, KI_{95} [-0.08, 0.34]$) als Indikatoren des Wohlbefindens signifikant.

Ungerechtigkeit: Die Mediationsanalyse mit der Gerechtigkeitswahrnehmung als potentielltem Mediator ergab, dass mit zunehmend unvorteilhaften Anforderungen nicht signifikant weniger Gerechtigkeit empfunden wurde ($\beta = -0.22, p = 0.16$). So wurde der indirekte Effekt im Modell mit der Gerechtigkeitswahrnehmung als potenzielltem Mediator weder im Modell mit der Arbeitszufriedenheit ($ab = -0.16, KI_{95} [-0.37, 0.04]$), noch im Modell mit der emotionalen Erschöpfung ($ab = 0.12, KI_{95} [-0.03, 0.32]$) als Zielvariable signifikant.

Die Mediationshypothesen, die besagten, dass der postulierte negative Zusammenhang zwischen unvorteilhaften Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden durch ein Gefühl von Neid beziehungsweise Ungerechtigkeit vermittelt wird, konnten demnach nicht bestätigt werden.

Vorteilhafte Arbeitsanforderungen

Es wurde erwartet, dass der postulierte negative Zusammenhang zwischen vorteilhaften Arbeitsanforderungen (Prädiktor; *negativer* Differenzscore) und dem Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung) durch eine wahrgenom-

mene reduzierte soziale Unterstützung (Mediator) beziehungsweise stärker ausgeprägten wahrgenommenen Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen (Mediator) vermittelt wird.

Wahrgenommene soziale Unterstützung: Die entsprechende Mediationsanalyse ergab, dass mit zunehmend vorteilhaften Anforderungen (also wenn die eigenen Anforderungen die fremden unterschritten), nicht signifikant weniger soziale Unterstützung wahrgenommen wurde ($\beta = -0.15$, $p = 0.29$). So wurde der indirekte Effekt weder im Modell mit der Arbeitszufriedenheit ($ab = -0.07$, $KI_{95} [-0.20, 0.05]$), noch im Modell mit der emotionalen Erschöpfung ($ab = 0.06$, $KI_{95} [-0.04, 0.19]$) als Indikatoren des Wohlbefindens signifikant.

Wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen: Die Mediationsanalyse ergab, dass je geringer die eigenen Anforderungen im Vergleich zu denen der Kolleg*innen wahrgenommen wurden, nicht signifikant mehr Mobbing-Verhaltensweisen wahrgenommen wurden ($\beta = 0.11$, $p = 0.41$). So wurde der indirekte Effekt weder im Modell mit der Arbeitszufriedenheit ($ab = -0.05$, $KI_{95} [-0.19, 0.07]$), noch im Modell mit der emotionalen Erschöpfung ($ab = 0.07$, $KI_{95} [-0.09, 0.24]$) als Zielvariable signifikant.

Die Mediationshypothesen, die besagten, dass der postulierte negative Zusammenhang zwischen vorteilhaften Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden durch eine wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung beziehungsweise stärker ausgeprägten wahrgenommenen Mobbing-Verhaltensweisen vermittelt wird, konnten demnach nicht bestätigt werden.

Es zeigte sich jedoch ein signifikanter Zusammenhang von jedem der vier getesteten Mediatoren mit der Arbeitszufriedenheit, und zwar in die jeweils erwartete Richtung (alle β s $> |0.45|$, alle p s $< .001$). Es zeigte sich außerdem ein signifikanter Zusammenhang von jedem der vier getesteten Mediatoren mit der emotionalen Erschöpfung, ebenfalls jeweils in die erwartete Richtung (alle β s $> |0.39|$, alle p s $< .001$). Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass soziale Kontexteffekte im Zusammenhang mit den Vorhersagen des JDC Modells durchaus eine bedeutende Rolle spielen. Daher wurden ergänzend nachfolgende explorative Analysen durchgeführt.

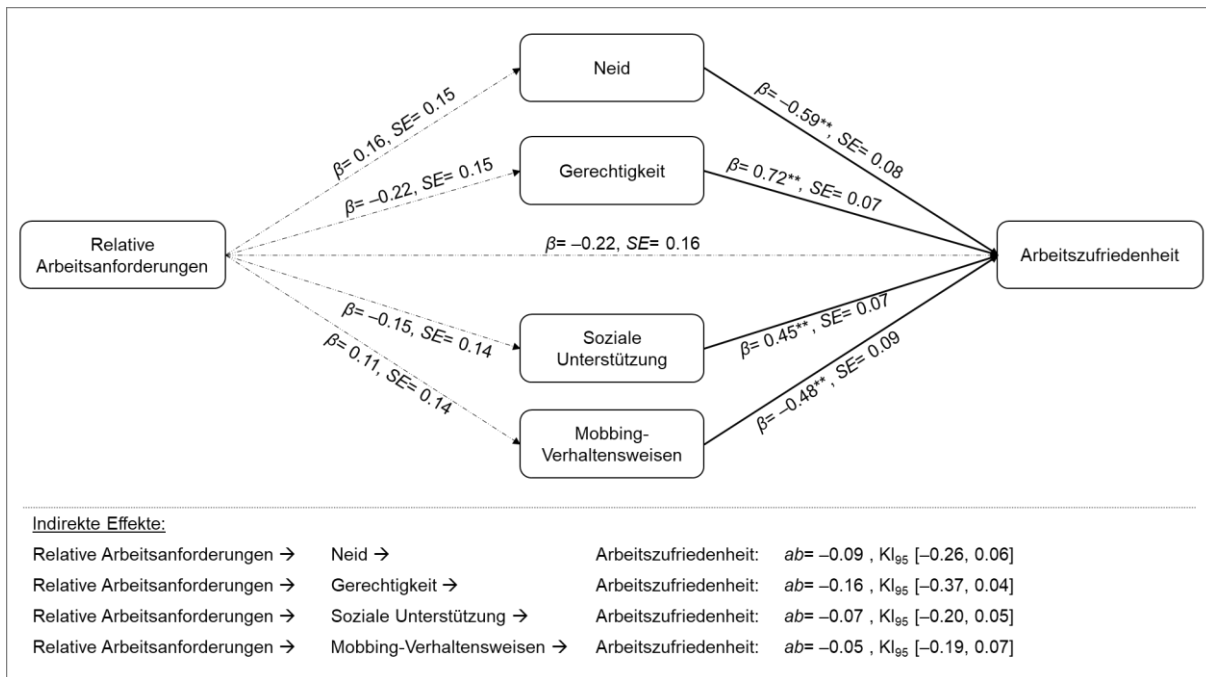


Abbildung 3 Soziale Kontextvariablen als Mediatoren zwischen relativen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit.

Anmerkung: $N = 211$; β = unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler; KI = Konfidenzintervall; durchgezogene Linie = signifikante Pfade ($**p < .001$); punktierte Linien = nicht signifikante Pfade ($p \geq .05$).

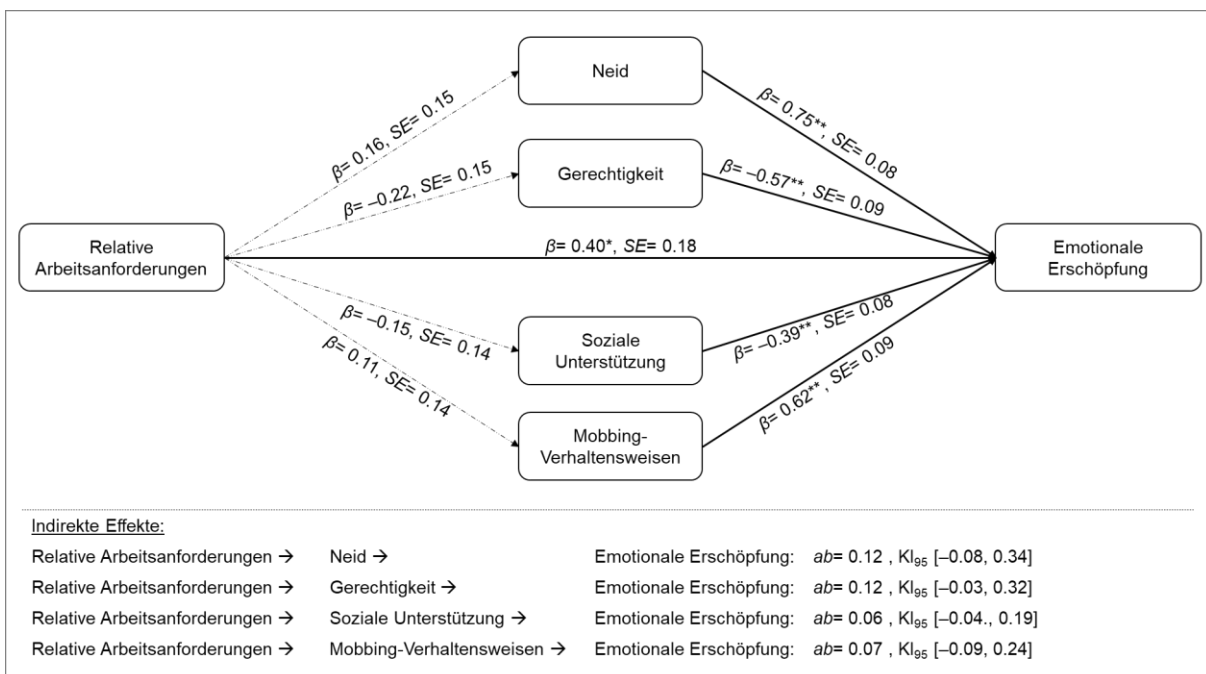


Abbildung 4 Soziale Kontextvariablen als Mediatoren zwischen relative Arbeitsanforderungen und emotionaler Erschöpfung.

Anmerkung: $N = 211$; β = unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler; KI = Konfidenzintervall; durchgezogene Linie = signifikante Pfade ($*p < .05$; $**p < .001$); punktierte Linien = nicht signifikante Pfade ($p \geq .05$).

5.3.3 Explorative Analysen

5.3.3.1 Mediationsmodelle mit eigenen Anforderungen als Prädiktor

Wie im Kapitel „5.3.2.1 Überprüfung diskrepanter Werte“ berichtet, enthielt der Datensatz einen hohen Anteil an Personen (61%), die ihre eigenen Arbeitsanforderungen auf einem sehr ähnlichen Niveau wahrnahmen (gemäß Definition), wie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen. Das erschwerte den Nachweis der Mediationshypothesen mit unvoreilhaftem Anforderungen als Prädiktor, da kaum Arbeitnehmer*innen in der Stichprobe (19%; $n = 41$) eine wahrgenommene unvoreilhaftem Inkongruenz der Arbeitsanforderungen berichteten. Explorative Analysen sollten nun Aufschluss geben, ob der gezeigte negative Zusammenhang zwischen den eigenen (individuellen) Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden (siehe Kapitel 5.3.1) durch ein Gefühl von Neid beziehungsweise eine Ungerechtigkeitswahrnehmung vermittelt wird. Denn mit zunehmenden eigenen Arbeitsanforderungen könnten Arbeitnehmer*innen möglicherweise antizipieren, dass es den Kolleg*innen allgemein nur besser gehen kann als ihnen selbst, ohne zwingend einen konkreten Bezug zu den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen herzustellen. Folglich beneiden sie ihre Kolleg*innen dadurch möglicherweise ganz allgemein um ihre antizipiert bessere Situation (worauf auch immer sich dies konkret bezieht), was den negativen Zusammenhang von den eigenen Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden (partiell) erklären könnte (Beispielitem für die Messung von Neid: „*Die meisten meiner Kollegen/ meiner Kolleginnen haben es besser als ich.*“). Mit zunehmenden eigenen Anforderungen könnten Arbeitnehmer*innen außerdem ein Gefühl von Ungerechtigkeit entwickeln, ohne einen konkreten Bezug zu den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen herzustellen (Beispielitems: „*Haben Sie das Gefühl, dass Sie für Ihre Arbeit fair bezahlt werden?*“, „*Haben Sie insgesamt das Gefühl, dass Sie für den Aufwand, den Sie in Ihren Job stecken, fair belohnt werden?*“). Eine Bestätigung dieser explorativen Hypothesen würde die Bedeutung sozialer Kontexteffekte im Zusammenhang mit den Vorhersagen des JDC Modells unterstreichen.

Zur Überprüfung der Mediationshypothesen mit den eigenen Arbeitsanforderungen als Prädiktor wurde das Modell 4 aus dem von Hayes (2018) entwickelten SPSS-Makro PROCESS 3.5 mit SPSS Statistics 25 verwendet. Die Analysen ergaben, dass je höher die eigenen Arbeitsanforderungen zu T1 waren, desto höher war das Ausmaß

an Neid gegenüber den Kolleg*innen zu T2 und desto stärker war das Ungerechtigkeitsempfinden zu T2 (a-Pfad: alle β s > |0.36|, alle p s < 001). Und je höher das Ausmaß an Neid beziehungsweise Ungerechtigkeitsempfinden zu T2 war, desto geringer war die Arbeitszufriedenheit und desto höher das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung zu T3 (b-Pfad: alle β s > |0.42|, alle p s < 001). Letztlich werden auch die indirekten Effekte in den Modellen mit den eigenen Arbeitsanforderungen als Prädiktor signifikant; auch wenn die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen als Kontrollvariable ins Modell mit aufgenommen werden, zeigen sich weiterhin signifikante Mediationseffekte (siehe Tabelle 5 für eine Übersicht der indirekten Effekte).

Tabelle 5: Neid und Gerechtigkeit als Mediatoren zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit sowie emotionaler Erschöpfung

Variable	Arbeitszufriedenheit		Emotionale Erschöpfung	
	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)
Neid				
Totaler Effekt	-0.29 (0.12)*	-0.32 (0.16)*	0.81 (0.10)***	0.71 (0.16)***
a-Pfad	0.54 (0.09)***	0.38 (0.13)**	0.54 (0.09)***	0.38 (0.13)**
b-Pfad	-0.60 (0.09)***	-0.62 (0.09)***	0.58 (0.09)***	0.58 (0.09)***
Indirekter Effekt KI ₉₅ [BootLLCI, BootULCI]	-0.32 (0.06) [-0.46, -0.21]	-0.23 (0.08) [-0.40, -0.08]	0.31 (0.07) [0.18, 0.46]	0.22 (0.08) [0.07, 0.38]
Gerechtigkeit				
Totaler Effekt	-0.29 (0.12)*	-0.32 (0.16)*	0.81 (0.10)***	0.71 (0.16)***
a-Pfad	-0.36 (0.09)***	-0.35 (0.14)*	-0.36 (0.09)***	-0.35 (0.14)*
b-Pfad	0.72 (0.07)***	0.72 (0.07)***	-0.42 (0.08)***	-0.42 (0.08)***
Indirekter Effekt KI ₉₅ [BootLLCI, BootULCI]	-0.26 (0.06) [-0.38, -0.14]	-0.25 (0.10) [-0.45, -0.07]	0.15 (0.05) [0.07, 0.25]	0.15 (0.07) [0.04, 0.30]

Anmerkung. $N = 211$. Modell 2= wahrgenommene Anforderungen der Kolleg*innen als Kovariate ins Modell aufgenommen; b = unstandardisierte Regressionskoeffizienten; S.E. = Standardfehler; Indirekter Effekt: Wenn 0 nicht im Konfidenzintervall enthalten, kann von einem signifikanten indirekten Effekt ausgegangen werden.

* $p < .05$.; ** $p < .01$.; *** $p < .001$.

5.3.3.2 Mediationsmodelle mit Anforderungen der Kolleg*innen als Prädiktor

Auch der Nachweis der Mediationshypothesen mit vorteilhaften Arbeitsanforderungen als Prädiktor stellte eine Herausforderungen dar, da lediglich 20% ($n = 42$) der Stichprobe vorteilhafte Anforderungen berichtete (gemäß Definition). Explorative Analysen sollten nun zeigen, ob die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen mit dem wahrgenommenen Ausmaß an sozialer Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen und letztlich mit dem Wohlbefinden des Individuums in Zusammenhang stehen. Mit zunehmenden Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen fehlen ihnen nämlich möglicherweise die Kapazitäten soziale Unterstützung zu leisten. Denn anderen Personen soziale Unterstützung zu leisten, bedeutet auch, dass Zeit und Ressourcen aufgewendet werden müssen, die dann zur Bewältigung der eigenen Arbeitsanforderungen fehlen (Duffy et al., 2020; Jolly et. al, 2020; Mueller & Kamdar, 2011; Taylor, 2011). Aus zahlreichen Studien zu Stress am Arbeitsplatz ist außerdem bekannt, dass hohe Arbeitsanforderungen, beziehungsweise Stress im Allgemeinen, feindseliges Verhalten begünstigen, auch unabhängig von einem wahrgenommenen Ungleichgewicht von Arbeitsanforderungen (siehe Feijó et al., 2019 für ein Review zu Risikofaktoren von Mobbing am Arbeitsplatz).

Zur Überprüfung der Mediationshypothesen mit den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen als Prädiktor wurde das Modell 4 aus dem von Hayes (2018) entwickelten SPSS-Makro PROCESS 3.5 mit SPSS Statistics 25 verwendet. Je höher die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen zu T1, desto geringer war das wahrgenommene Ausmaß an sozialer Unterstützung von den Kolleg*innen zu T2 und desto ausgeprägter waren die wahrgenommenen Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen zu T2 (a-Pfad: alle β s > |0.35|, alle p s < 001). Beide Mediatoren wiesen außerdem einen signifikanten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und der emotionalen Erschöpfung auf: Je geringer das Ausmaß der wahrgenommenen sozialen Unterstützung beziehungsweise je ausgeprägter die wahrgenommenen Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen zu T2, desto geringer die Arbeitszufriedenheit des Individuums und desto höher das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung zu T3 (b-Pfad: alle β s > |0.29|, alle p s < 001). Auch der indirekte Effekt wird in beiden Modellen mit den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen als Prädiktor signifikant; allerdings ist der Zusammenhang nicht länger signifikant, wenn die eigenen Arbeitsanforderungen als Kontrollvariable ins Modell

mit aufgenommen werden (für die indirekten Effekte, siehe Tabelle 6). Dieser Befund wird nachfolgend diskutiert.

Tabelle 6: Wahrgenommene soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen als potentielle Mediatoren zwischen den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen und Arbeitszufriedenheit sowie emotionaler Erschöpfung

Variable	Arbeitszufriedenheit		Emotionale Erschöpfung	
	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)
Soziale Unterstützung				
Totaler Effekt	-0.21 (0.12)	0.05 (0.17)	0.73 (0.10)***	0.14 (0.16)
a-Pfad	-0.35 (0.09)***	-0.11 (0.15)	-0.35 (0.09)***	-0.11 (0.15)
b-Pfad	0.45 (0.07)***	0.43 (0.07)***	-0.29 (0.08)***	-0.25 (0.07)**
Indirekter Effekt KI ₉₅ [BootLLCI, BootULCI]	-0.16 (0.05) [-0.26, -0.08]	-0.05 (0.07) [-0.17, 0.09]	0.10 (0.04) [0.04, 0.19]	0.03 (0.04) [-0.05, 0.10]
Mobbing-Verhaltensweisen				
Totaler Effekt	-0.21 (0.12)	0.05 (0.17)	0.73 (0.10)***	0.14 (0.16)
a-Pfad	0.44 (0.08)***	0.19 (0.13)	0.44 (0.08)***	0.19 (0.13)
b-Pfad	-0.48 (0.09)***	-0.47 (0.09)***	0.51 (0.10)***	0.45 (0.10)***
Indirekter Effekt KI ₉₅ [BootLLCI, BootULCI]	-0.21 (0.05) [-0.32, -0.13]	-0.09 (0.06) [-0.21, 0.03]	0.22 (0.05) [0.12, 0.34]	0.09 (0.06) [-0.03, 0.23]

Anmerkung. $N = 211$. Modell 2= eigene Anforderungen als Kovariate ins Modell aufgenommen; b = unstandardisierte Regressionskoeffizienten; S.E. = Standardfehler; Indirekter Effekt: Wenn 0 nicht im Konfidenzintervall enthalten, kann von einem signifikanten indirekten Effekt ausgegangen werden.

* $p < .05$.; ** $p < .01$.; *** $p < .001$.

5.4 Diskussion

Ziel dieser zweiten Studie war es, die potentiell vermittelnden Faktoren für den Zusammenhang zwischen relativen Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden zu untersuchen. Für eine wahrgenommene unvorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen wurden die potenziellen Mediatoren Neid gegenüber den Kolleg*innen und Ungerechtigkeitsempfinden untersucht. Für eine wahrgenommene vorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen wurden die potentiellen Mediatoren fehlende soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen untersucht.

In Replikation früherer Forschung (siehe Häusser et al., 2010 für eine Übersicht) unterstützten die Ergebnisse die ‚klassische‘ Belastungshypothese des JDC Modells: je höher die Studienteilnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen zum Zeitpunkt 1 wahrnahmen, desto geringer bewerteten sie ihre Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt 3 und desto höher bewerteten sie ihren Grad an emotionaler Erschöpfung zum Zeitpunkt 3. Die Analysen ergaben außerdem, dass mit zunehmender wahrgenommener Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen das Ausmaß an emotionaler Erschöpfung stieg. Eine zunehmende wahrgenommene Differenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen ging jedoch nicht signifikant mit dem Ausmaß an Arbeitszufriedenheit einher. In Ergänzung zur ersten Studie dieser Dissertation, lieferte damit auch diese zweite Studie Hinweise dafür (wenn auch nur für einen der beiden Outcomes), dass eine Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und den Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen eine zentrale Rolle für das arbeitsbezogene Wohlbefinden spielen. Es zeigte sich jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und den vier getesteten potenziellen Mediatoren – nämlich Neid, Ungerechtigkeit, wahrgenommene fehlende soziale Unterstützung oder wahrgenommene Mobbing-Verhaltensweisen. Entsprechend konnte keine der aufgestellten Mediationshypothesen bestätigt werden.

Wie schon in der ersten Studie dieser Dissertation, enthielt die Stichprobe allerdings auch in dieser zweiten Studie einen hohen Anteil an Personen, die ihre eigenen Arbeitsanforderungen als mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau einstufen wie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen (61% Übereinstimmung gemäß Definition; in Studie 1 waren es 58%). Grundsätzlich ist es hoch interessant, dass sich die hohe

Übereinstimmung in der Wahrnehmung der Arbeitsanforderungen erneut zeigte. Daher werden mögliche Gründe für den hohen Grad der Übereinstimmung, der sich sowohl in der ersten als auch in der zweiten Studie zeigte, im Rahmen der Gesamtdiskussion (Kapitel 7) diskutiert. Der hohe Grad der Kongruenz stellte aber auch für die durchgeführten Analysen in dieser zweiten Studie eine Herausforderung dar. Eine Voraussetzung nämlich, um auf Inkongruenzeffekte testen zu können, ist, dass die Daten diskrepante Prädiktorenpaare für beide Richtungen der Inkongruenz enthalten: a) eigene Arbeitsanforderungen höher als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen und/oder b) eigene Arbeitsanforderungen geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen. Der Anteil diskrepanter Werte in den Daten wurde zwar als ausreichend bewertet, sodass die Mediationsanalysen durchgeführt wurden. Allerdings könnte der hohe Grad der Übereinstimmung erklären, warum sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und den vier getesteten Mediatoren fand.

In dieser zweiten Studie kam noch erschwerend hinzu, dass sie zur Zeit der Corona Pandemie durchgeführt wurde (Erhebung von September bis November 2020).⁸ Über die Hälfte (55%) der Befragten gab an mindestens 2 Tage pro Woche im Home Office zu arbeiten: während 27% auch schon vor der Corona Pandemie mindestens 2 Tage im Home Office arbeitete, war es für 28% der Teilnehmer*innen aufgrund der Pandemie dazu noch eine ganz neue und damit ungewohnte Situation. Aus Studien zu sozialen Vergleichsprozessen ist bekannt, dass soziale Vergleiche bei physischer Distanz weniger stark getriggert werden und weniger starke emotionale Reaktionen und Verhaltensweisen hervorrufen, selbst wenn ein Vergleich stattfindet (wie in der vorliegenden Studie initiiert) (Mareskaux, 2019; Obloj & Zenger, 2017). Aus dem Home Office heraus sollte es außerdem schwerer fallen die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen korrekt einzuschätzen, da sie sich schwerer beobachten lassen (Goodman & Haisley, 2007). Es sollte sich schwer abschätzen lassen, wie lange die Kolleg*innen zu Hause tatsächlich arbeiten, wie lange sie zwischendurch Pausen von der Arbeit einlegen und ob sie während der regulären Arbeitszeit nicht-arbeitsrelevante Tätigkeiten ausführen, wie zum Beispiel Serien schauen, die Wohnung putzen, sich

⁸ Am 11.03.2020 wurde die weltweite Ausbreitung von Covid-19 von der Weltgesundheitsorganisation (2020) zu einer Pandemie erklärt. Um Kontakte zwischen Menschen zu reduzieren, um so die Ansteckungsgefahr mit SARS-CoV-2 zu verringern, erlaubten es zahlreiche Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen ihre dienstliche Tätigkeit ins Home Office zu verlagern.

um die eventuell im Homeschooling befindenden Kinder kümmern (aufgrund des Lock-downs während der Pandemie) und so weiter.

Wenngleich sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und den vier potenziellen Mediatoren zeigte (mögliche Gründe dafür wurden diskutiert), so zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang von jedem der vier getesteten Mediatoren (Neid, Ungerechtigkeit, fehlende soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen) mit der Arbeitszufriedenheit und der emotionale Erschöpfung – und das auch jeweils in die erwartete Richtung. Daraufhin durchgeführte explorative Analysen haben ergeben, dass mit einem Anstieg der eigenen Arbeitsanforderungen mehr Neid und mehr Ungerechtigkeit empfunden wurde, was letztlich mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einem höheren Ausmaß an sozialer Erschöpfung einherging. Dies kann als erster Hinweis darauf gesehen werden, dass die ursprünglich postulierten Mediationshypothesen mit unvorteilhaften Anforderungen als Prädiktor in einer Stichprobe mit einem höheren Anteil an (beziehungsweise stärker differenzierenden) vorteilhaften Anforderungen und weniger physischer Distanz (hier hoher Anteil Home Office aufgrund der Corona Pandemie) möglicherweise hätten bestätigt werden können. Da diese Frage hier nicht abschließend geklärt werden kann, ist der Status des Befundes damit als eine erste Evidenz für die postulierten Mediationshypothesen zu interpretieren, denen in zukünftigen Studien weiter nachgegangen werden sollte.

Weitere explorative Analysen haben gezeigt: Je höher die Arbeitsanforderungen der Arbeitskolleg*innen wahrgenommen wurden, desto geringer wurde deren Ausmaß an sozialer Unterstützung wahrgenommen beziehungsweise desto stärker wurden von den Kolleg*innen ausgehende Mobbing-Verhaltensweisen wahrgenommen, was letztlich mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer höheren emotionalen Erschöpfung beim Individuum einherging. Dies kann als erster Hinweis darauf gesehen werden, dass die ursprünglich postulierten Mediationshypothesen mit vorteilhaften Anforderungen als Prädiktor in einer Stichprobe mit einem höheren Anteil an (beziehungsweise stärker differenzierenden) vorteilhaften Anforderungen möglicherweise Bestätigung finden könnten. Einschränkend ist allerdings anzumerken, dass der Mediationseffekt nicht signifikant blieb, wenn die eigenen Arbeitsanforderungen als Kovariate mit ins Mediationsmodell aufgenommen wurden, was möglicherweise auch

an der hohen Übereinstimmung in der Wahrnehmung der eigenen und fremden Anforderungen lag. Da diese Frage hier nicht abschließend geklärt werden kann, ist der Status des Befundes damit als eine erste Evidenz für die postulierten Mediationshypothesen zu interpretieren, denen in zukünftigen Studien weiter nachgegangen werden sollte.

6 Studie 3: Experiment

6.1 Ziele und Hypothesen

Während sich sowohl in der ersten als auch in der zweiten Studie dieser Dissertation erste Hinweise für den postulierten negativen Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Inkongruenz von Arbeitsanforderungen und dem Wohlbefinden gefunden hatten, sollte in einer dritten Studie eine Absicherung der Kausalität dieses Zusammenhangs erfolgen. Dazu wurde ein experimenteller Ansatz verfolgt, der über eine hohe interne Validität hinaus noch einen weiteren entscheidenden Nutzen bot: In den ersten beiden Feldstudien zeigte sich eine hohe Übereinstimmung in der Wahrnehmung über die Höhe der eigenen Anforderungen und den Anforderungen der Kolleg*innen, was eine Herausforderung für die Überprüfung der Wirkung von Inkongruenzeffekten darstellt. Der experimentelle Ansatz in einer Stichprobe von Studierenden sollte nun die Möglichkeit bieten mithilfe einer experimentellen Aufgabe (Kopfrechenaufgaben) eine stärkere (wahrgenommene und tatsächliche) Inkongruenz zwischen den eigenen Anforderungen und den Anforderungen von Vergleichspersonen (d. h. andere Studienteilnehmer*innen) zu erzeugen.

Hypothese 1: *Einfluss der eigenen Anforderungen auf das Wohlbefinden*

Teilnehmer*innen in den Bedingungen mit hohen Anforderungen berichten über ein geringeres Wohlbefinden (d. h. schlechtere Stimmung & geringeres Interesse/Vergnügen) im Vergleich zu Teilnehmer*innen in den Bedingungen mit geringen Anforderungen.

Hypothese 2: *Einfluss der relativen Anforderungen auf das Wohlbefinden*

H2a) Teilnehmer*innen in der unvorteilhaften Bedingung (eigene Anforderungen hoch/ fremde Anforderungen gering) berichten über ein geringeres Wohlbefinden (d. h. schlechtere Stimmung & geringeres Interesse/Vergnügen) im Vergleich zu Teilnehmer*innen in der Bedingung mit gleich hohen Anforderungen (eigene Anforderungen hoch/ fremde Anforderungen hoch).

H2b) Teilnehmer*innen in der vorteilhaften Bedingung (eigene Anforderungen gering/ fremde Anforderungen hoch) berichten über ein geringeres Wohlbefinden (d. h. schlechtere Stimmung & geringeres Interesse/Vergnügen) im Vergleich zu Teilnehmer*innen in der Bedingung mit gleich geringen Anforderungen (eigene Anforderungen gering/ fremde Anforderungen gering).

6.2 Methode

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden Studierende an deutschen Hochschulen und Universitäten aus verschiedenen Fachbereichen im Alter von 18 bis 67 Jahren eingeladen an einer experimentellen Online-Fragebogenstudie teilzunehmen. Dabei wurde eine experimentelle Aufgabe eingesetzt, um die Höhe der eigenen Anforderungen (gering versus hoch) zu manipulieren. Die (in)kongruenten Anforderungen wurden induziert, indem die Studienteilnehmer*innen eine Bogus Information über die Höhe der Anforderungen der anderen Teilnehmer*innen (gering versus hoch) erhielten. Außerdem wurde die Stimmung der Studienteilnehmer*innen (positiver und negativer Affekt) als Messwiederholungsfaktor (vor und nach der Manipulation) erhoben. Daraus ergab sich entsprechend ein 2x2[x2] Design. Der gesamte Fragebogen kann in Anhang D3 eingesehen werden.

Vor Beginn der Datenerhebung lag ein positives Votum seitens der lokalen Ethikkommission vor. Die Studie wurde außerdem vor Beginn der Datenerhebung im Open Science Framework präregistriert:

OSF; https://osf.io/2nd35/?view_only=e21e61d98ccd4e0f8e54dc0cad337939.

6.3 Versuchsteilnehmer*innen & Instruktionkontrolle

Es nahmen insgesamt 240 Studierende deutscher Hochschulen und Universitäten aus verschiedenen Fachrichtungen im Einzelversuch an einer Online Fragebogen-Studie teil, die über die Online-Fragebogenplattform SoSci-Survey (Leiner, 2014) durchgeführt wurde. Die Teilnehmer*innen wurden über den E-Mail-Verteiler der Justus-Liebig-Universität Gießen sowie über die Online-Forschungsplattform Survey Circle (SurveyCircle, 2021) akquiriert. Nicht an der Untersuchung teilnehmen durften Personen, die im Haupt- oder Nebenfach Psychologie studierten, da aufgrund ihrer psychologischen Fachkenntnisse die Möglichkeit bestand, dass sie den Zweck der Untersuchung erkennen würden.

Zu Beginn der Studie wurde den Studienteilnehmer*innen explizit die Information gegeben, welchen Aufgabentyp sie selbst bearbeiten mussten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) und zusätzlich auch, welchen Aufgabentyp die anderen Teilnehmer*innen bearbeiten mussten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) (z. B. „*Wir untersuchen ausschließlich den*

weniger anspruchsvollen Aufgabentyp. Das heißt, jede Teilnehmer*in dieser Studie erhält die weniger anspruchsvollen Aufgaben, auch Sie.“). Die Instruktion wurde dabei nicht nur schriftlich gegeben, sondern zusätzlich auch visuell dargestellt, um es möglichst deutlich zu kommunizieren (siehe Abbildung 5).

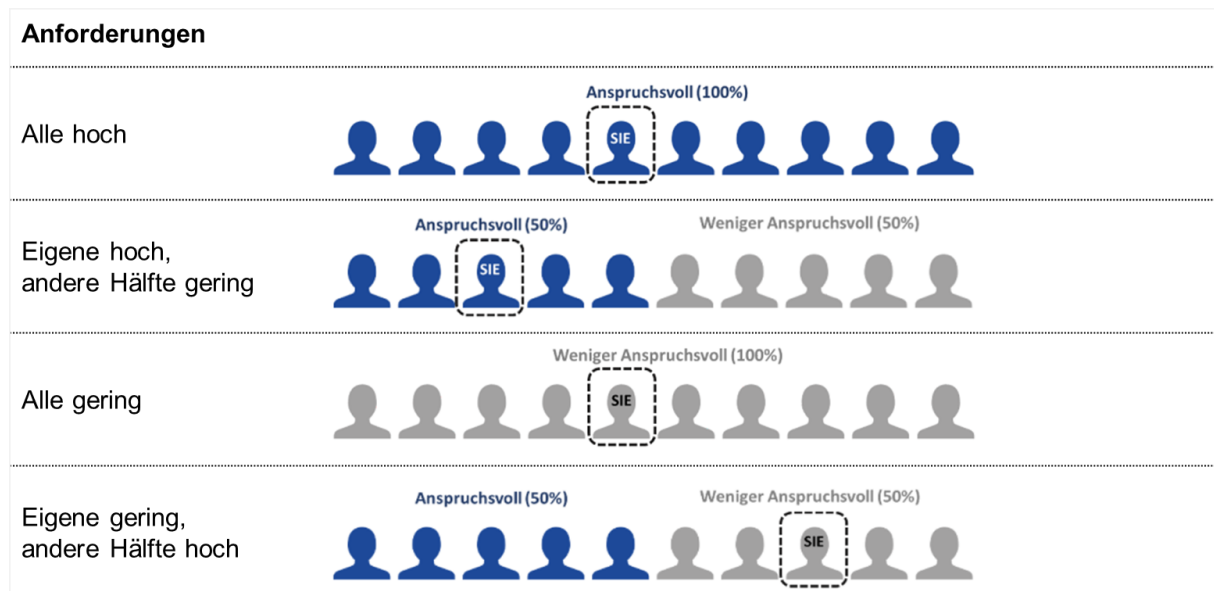


Abbildung 5: Visuelle Darstellung der Induktion des sozialen Vergleichs

Anmerkung: die dazugehörigen schriftlichen Instruktionen können Anhang D3 entnommen werden.

Von den insgesamt 240 Teilnehmer*innen wurden nachträglich 53 von der Analyse ausgeschlossen, da sie die „Instruktionskontrolle“ nicht bestanden hatten. Bei dieser wurden die Versuchsteilnehmer*innen im Anschluss an die Manipulation gebeten zu benennen, welchen Aufgabentyp (anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben vs. weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) sie selbst bearbeitet haben und welchen Aufgabentyp (anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben vs. weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) die anderen Studienteilnehmer*innen bearbeitet haben (gemäß Bogus Information). Es ging bei dieser Instruktionskontrolle (anders als bei der Manipulationskontrolle) nicht darum die Wahrnehmung über die Höhe der manipulierten Anforderungen zu erfassen, sondern darum, zu überprüfen, ob der Text in der Instruktion gelesen und erinnert wurde. Insgesamt 53 Studienteilnehmer*innen konnten diese Information in einer gestützten Abfrage nicht korrekt abrufen und wurden damit von der Analyse ausgeschlossen. Dies führte zu einer endgültigen Stichprobe von 187 Personen. Das Alter der 187 Teilnehmer*innen aus der finalen Stichprobe lag zwischen 19 und 58

Jahren ($M = 25.00$; $SD = 4.76$), 74% davon waren weiblich. Von allen Studienteilnehmer*innen wurde vor der Teilnahme eine informierte Einverständniserklärung eingeholt.

6.4 Design und Ablauf

Es wurde eine experimentelle Aufgabe eingesetzt, um die Höhe der eigenen Anforderungen (gering vs. hoch) zu manipulieren. Die (in)kongruenten Anforderungen wurden induziert, indem die Studienteilnehmer*innen eine Bogus Information über die Höhe der Anforderungen der anderen Teilnehmer*innen (gering vs. hoch) erhielten. Außerdem wurde die Stimmung der Studienteilnehmer*innen (positiver und negativer Affekt) als Messwiederholungsfaktor (vor und nach der Manipulation) erhoben. Daraus ergab sich entsprechend ein $2 \times 2 [2 \times 2]$ Design, wobei die Studienteilnehmer*innen den vier Experimentalbedingungen zufällig zugeordnet wurden. Der Tabelle 7 ist zu entnehmen, dass bezüglich der vier Experimentalbedingungen eine annähernd gleiche Zellenbesetzung realisiert wurde.

		Anforderungen der Vergleichspersonen		gesamt
		gering	hoch	
Eigene Anforderungen	gering	n=46	n=51	n=97
	hoch	n=51	n=39	n=90

Tabelle 7: Versuchsplan

Anmerkung: Bei den Anforderungen der Vergleichspersonen handelte es sich um eine Bogus Information. Bei allen Proband*innen wurde zusätzlich die Stimmung (positiver und negativer Affekt) als Messwiederholungsfaktor erhoben.

Zu Beginn der Befragung beantworteten die Studienteilnehmer*innen zunächst Fragen zu ihrer aktuellen Stimmung (positiver und negativer Affekt). Anschließend erfolgte eine Manipulation der eigenen Anforderungen (gering vs. hoch) mit Hilfe einer experimentellen Aufgabe (Kopfrechenaufgaben). Die Manipulation der Wahrnehmung über eine (In-) Kongruenz der Anforderungen erfolgte, indem die Teilnehmer*innen eine Bogus Information über die Höhe der Aufgabenanforderungen der anderen Studienteilnehmer*innen erhielten. Direkt im Anschluss an die experimentelle Aufgabe

wurden die Teilnehmer*innen gebeten ihre Leistung in den Kopfrechenaufgaben einzuschätzen. Außerdem wurde ihre tatsächliche Leistung erfasst. Auf die Manipulation folgte eine Manipulationskontrolle, die zur Überprüfung der Wirksamkeit der Manipulation der eigenen und relativen Anforderungen diente. Anschließend erfolgte wiederholt die Messung der Stimmung (positiver und negativer Affekt), um einen Innersubjektfaktor (vorher-nachher Messung) in die Analyse mit einbeziehen zu können. Danach beantworteten die Teilnehmer*innen Fragen dazu, inwieweit sie Interesse/Vergnügen beim Bearbeiten der Kopfrechenaufgaben empfunden haben (als dritte Outcome Messung neben dem positiven und negativen Affekt). Abschließend erfolgte die Aufklärung. Der gesamte Fragebogen kann in Anhang D3 eingesehen werden.⁹

6.4.1 Cover Story & Manipulation

Den Studienteilnehmer*innen wurde zu Beginn der Befragung mitgeteilt, dass ihre Leistung bei der Bearbeitung von bestimmten Kopfrechenaufgaben überprüft werde. Dabei wurde behauptet, dass die Leistung in diesen Kopfrechenaufgaben, über ganz unterschiedliche Studiengänge hinweg, prädiktiv für den Studienerfolg sei. Der Studienerfolg sollte für die Studierendenstichprobe schließlich eine hohe Relevanz haben und somit das Involvement erhöhen. Den Teilnehmer*innen wurden zunächst Beispiele für zwei Aufgabentypen gezeigt (anspruchsvolle und weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) und sie wurden darüber informiert, welchen dieser beiden Aufgabentypen sie gebeten werden zu bearbeiten. Die Wahrnehmung der (in-) kongruenten Anforderungen wurde manipuliert, indem den Teilnehmer*innen eine Bogus Information dazu gegeben wurde, welchen Aufgabentyp die anderen Studienteilnehmer*innen bearbeiten mussten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben). Um einen Anreiz für das Erbringen einer guten Leistung in den Kopfrechenaufgaben zu schaffen, wurden die Teilnehmer*innen darüber informiert, dass sie an einer Verlosung von Einkaufsgutscheinen teilnehmen konnten, und dass die Chance diese zu gewinnen höher sei, je mehr Kopfrechenaufgaben sie richtig lösten. Konkret hieß es dabei, dass die 80% der Teilnehmer*innen, die nach Ablauf der Zeit die meisten Aufgaben richtig bearbeitet hätten – unabhängig davon, welchen Aufgabentyp sie

⁹ Zwei Wochen nach der ersten Befragung wurden die Teilnehmer*innen zu einem zweiten Teil der Studie eingeladen. In diesem zweiten Teil wurden die Studienteilnehmer*innen mittels der deutschen INCOM-Skala (Social Comparison Orientation, Schneider & Schupp, 2011) bezüglich ihrer generellen Tendenz sich mit anderen Personen zu vergleichen befragt. Da diese Messung lediglich zu explorativen Zwecken erhoben wurde, und nicht Teil der Auswertung der vorliegenden Dissertation war, wurden auch all jene T1-Teilnehmer*innen in die T1-Analyse aufgenommen, die nicht an T2 teilgenommen hatten.

bearbeiten mussten – eine höhere Chance hätten in der Verlosung zu gewinnen. Denn für diese Personen würden je zwei Lose in den Lostopf gegeben werden, wodurch die Chance zu gewinnen entsprechend stieg.

Im Rahmen der experimentellen Manipulation wurden den Studienteilnehmer*innen dann insgesamt 96 Kopfrechenaufgaben präsentiert, von denen sie so viele wie möglich innerhalb einer festgelegten Zeit (4 Minuten) lösen sollten. Die verwendeten Aufgaben wurden ursprünglich von Flynn & James (2009) entwickelt und hier in einer adaptierten Version von Abdel Hadi und Kolleg*innen (2021) eingesetzt. In den Bedingungen mit hohen Anforderungen wurde den Proband*innen eine Reihe von Subtraktionsaufgaben präsentiert, die horizontal angeordnet waren (z. B. „2759 - 842“, „233 - 156“). In den Bedingungen mit geringen Anforderungen wurde den Proband*innen eine Reihe von Additionsaufgaben vorgelegt, die vertikal präsentiert wurden (z. B. "39 + 10", "35 + 21", aber vertikal präsentiert). Denn Studien haben gezeigt, dass Subtraktionsaufgaben schwerer zu lösen sind als Additionsaufgaben (Baroody, 1984; Fuson, 1984) und horizontal angeordnete Matheaufgaben schwerer zu lösen sind als vertikal angeordnete Aufgaben (Trbovich & LeFevre, 2003). Darüber hinaus hatte sich diese Art von Aufgaben bereits in früheren Untersuchungen als ausreichend differenzierend erwiesen, wenn es darum ging, geringe versus hohe Anforderungen zu induzieren (Abdel Hadi et al., 2021; Iwanaga et al., 2000; Flynn & James, 2009).

Manipulation Check

Um zu überprüfen, ob die Teilnehmer*innen die ihnen gestellten Aufgaben tatsächlich als (eher) leicht oder (eher) schwer wahrgenommen haben, wurden sie zunächst gebeten, das Niveau ihrer eigenen Anforderungen auf 4 Items (z. B. "*Es war schwer für mich die Aufgaben im Kopf zu rechnen*") zu bewerten. Anschließend bewerteten sie außerdem das Niveau der Anforderungen der anderen Teilnehmer*innen (zu denen sie eine Bogus Information erhalten hatten) auf denselben 4 Items, angepasst an die Einschätzung der Anforderungen der anderen Studienteilnehmer*innen (z. B. "*Es ist schwer für die Studienteilnehmer*innen die Aufgaben dieses Aufgabentyps im Kopf zu rechnen*"). Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu den jeweiligen Items auf einer Skala von 1 = *trifft gar nicht zu* bis 7 = *trifft voll und ganz zu*. Cronbachs Alpha für die eigenen Anforderungen war .63. Cronbachs Alpha für die Bewertung der Anforderung der anderen Teilnehmer*innen betrug .77.

6.4.2 Indikatoren des Wohlbefindens

Positiver & Negativer Affekt

Sowohl vor als auch nach der experimentellen Aufgabe wurde die Befindlichkeit der Teilnehmer*innen mit der deutschen Version des „Positive and Negative Affective Schedule“ (PANAS; Breyer & Bluemke, 2016) erfasst. Der Fragebogen bestand aus zwei Subskalen mit je zehn Items, die sich auf den positiven Affekt bezogen (PA; z. B. "freudig erregt", "interessiert") und zehn Items, die sich auf den negativen Affekt bezogen (NA; z. B. "gereizt", "nervös"). Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung zu jedem Item auf einer Skala von 1 = *gar nicht* bis 5 = *äußerst* an. Die Items jeder Subskala (PA / NA) wurden zu je einem Skalenwert gemittelt. Cronbachs Alpha für den positiven Affekt war .87 vor der experimentellen Aufgabe und .90 nach der experimentellen Aufgabe. Cronbachs Alpha für den negativen Affekt war .89 vor der experimentellen Aufgabe und .87 nach der experimentellen Aufgabe.

Leistung

Im Anschluss an die experimentelle Aufgabe gaben die Teilnehmer*innen an, wie viele Aufgaben sie glaubten tatsächlich bearbeitet zu haben und wie viele davon sie glaubten korrekt gelöst zu haben. Zusätzlich wurde die tatsächliche Leistung der Teilnehmer*innen erfasst – das heißt, die Anzahl (korrekt) bearbeiteter Aufgaben – sodass im Rahmen der Auswertung ein Abgleich mit der subjektiven Wahrnehmung erfolgen konnte. Das Ergebnis ihrer tatsächlichen Leistung wurde den Studienteilnehmer*innen ganz am Ende der Befragung mitgeteilt. Die maximal erreichbare Anzahl lag in jeder der vier Experimentalbedingungen bei 96 Aufgaben.

Interesse/Vergnügen

Um das subjektive Erleben der Teilnehmer*innen in Bezug auf die experimentelle Aufgabe zu erheben, wurde die sogenannte „Kurzsкала Intrinsischer Motivation“ (KIM, Krombaß & Harms, 2006) verwendet, die auf der Grundlage des "Intrinsic Motivation Inventory" von Deci und Ryan (2002) entwickelt wurde. Aus dieser Kurzsкала wurden die 3 Items der Subskala "Interesse/Vergnügen" verwendet und leicht modifiziert, um sie an die experimentelle Aufgabe in dieser Studie anzupassen (z. B. „Die Kopfrechenaufgaben haben mir Spaß gemacht“). Die Skala gilt dabei als Indikator für

die intrinsische Motivation (Deci & Ryan, 2002). Die Teilnehmer*innen gaben ihre Zustimmung auf einer Skala von 0 = *stimmt gar nicht* bis 4 = *stimmt völlig*. Cronbachs Alpha war .91.¹⁰

6.5 Ergebnisse

6.5.1 Manipulationskontrollen

Manipulationskontrollen eigene Anforderungen

Ein gerichteter *t*-Test für unabhängige Stichproben ergab, dass die Teilnehmer*innen in den Bedingungen mit hohen eigenen Anforderungen auch tatsächlich signifikant höhere Anforderungen wahrnahmen ($M = 5.75$, $SD = 0.91$) als die Teilnehmer*innen in den Bedingungen mit geringen eigenen Anforderungen ($M = 4.14$, $SD = 1.10$), $t(185) = 10.85$, $p < .001$. Die Ergebnisse bestätigen damit die Wirksamkeit der Manipulation der eigenen Anforderungen (eigene Anforderungen gering versus eigene Anforderungen hoch).

Ungerichtete *t*-Tests für unabhängige Stichproben ergaben: Die Personen in der Bedingung mit unvoreilhaftem Anforderungen (eigene Anforderungen hoch, fremde gering) nahmen ihre eigenen Anforderungen ($M = 5.69$, $SD = 0.97$) nicht signifikant anders wahr als die Personen in der Bedingung mit gleich hohen Anforderungen (eigene Anforderungen hoch, fremde hoch) ($M = 5.84$, $SD = 0.84$), $t(88) = 0.79$, $p = .43$. Die Personen in der Bedingung mit vorteilhaftem Anforderungen (eigene Anforderungen gering, fremde hoch) nahmen ihre eigenen Anforderungen ($M = 4.09$, $SD = 1.05$)

¹⁰ Zusätzlich wurde das Kompetenzerleben mittels der entsprechenden Subskala aus der „Kurzskala Intrinsischer Motivation“ (KIM, Krombaß & Harms, 2006) erhoben. Als weitere Outcomes wurden die Studienteilnehmer*innen außerdem gebeten anzugeben, wie wahrscheinlich es ist, dass sie erneut an der Studie teilnehmen würden, wenn sie dazu eingeladen werden würden. Zusätzlich wurden sie gebeten anzugeben, wie wahrscheinlich es ist, dass sie ihren Mitstudierenden empfehlen würden ebenfalls an der Studie teilzunehmen. Alle genannten zusätzlichen Variablen wurden zu explorativen Zwecken erhoben und deren Auswertung liegt außerhalb des Rahmens der vorliegenden Arbeit.

auch nicht signifikant anders wahr als die Personen in der Bedingung mit gleichermaßen geringen Anforderungen (eigene Anforderungen gering, fremde gering) ($M = 4.21$, $SD = 1.16$), $t(95) = 0.53$, $p = .60$.¹¹

Die Bogus Information über die Anforderungen der anderen Teilnehmer*innen (geringer versus gleich hoch beziehungsweise höher versus gleich hoch) beeinflusste die Wahrnehmung der eigenen Anforderungen demnach nicht signifikant. Dieses Ergebnis ist eine gute Voraussetzung für die Überprüfung der Inkongruenz-Hypothesen. Denn wenn sich die Wahrnehmung über die Höhe der eigenen Anforderungen durch den sozialen Vergleich nicht ändert, aber beispielsweise die Personen in der Bedingung mit unvorteilhaften Anforderungen ein geringeres Wohlbefinden berichten als die Personen in der Bedingung mit gleich hohen Anforderungen, so kann die Auswirkung der eigenen Anforderungen auf das Wohlbefinden eindeutiger auf die Inkongruenz zurückgeführt werden.

Manipulationskontrollen relative Anforderungen

In-Kongruenzbedingungen: Zur Überprüfung der Manipulationskontrollen der relativen Anforderungen in den Inkongruenzbedingungen wurden gerichtete gepaarte t -Tests durchgeführt. Wie mit der Manipulation der vorteilhaften Inkongruenz (eigene Anforderungen gering, fremde hoch) intendiert, schätzten die Teilnehmer*innen ihre eigenen Anforderungen geringer ein ($M = 4.09$, $SD = 1.05$) als die Anforderungen der anderen Studienteilnehmer*innen, über die sie die Bogus Information erhalten hatten, dass sie die anspruchsvolleren Aufgaben bearbeitet haben ($M = 5.99$, $SD = 0.96$), $t(50) = -11.76$, $p < .001$. Wie mit der Manipulation der unvorteilhaften Inkongruenz (eigene Anforderungen hoch, fremde gering) intendiert, schätzten die Teilnehmer*innen ihre eigenen Anforderungen höher ein ($M = 5.69$, $SD = 0.97$) als die Anforderungen der anderen Studienteilnehmer*innen, über die sie die Information erhalten hatten, dass sie die weniger anspruchsvollen Aufgaben bearbeiten mussten ($M = 3.86$, $SD = 1.10$),

¹¹ Würde zur Kompensation einer Alpha-Fehler-Kumulierung eine Alpha-Fehler-Adjustierung vorgenommen werden, läge das Signifikanzniveau bei $.05 / 3$ ($p = .02$). Der Nenner 3 ergibt sich dabei aus der Anzahl der durchgeführten Einzeltests im Kollektiv der Manipulationskontrollen bezüglich der eigenen Anforderungen. Eine solche Adjustierung würde jedoch nichts an den Schlussfolgerungen ändern, da der signifikante Unterschied in der Wahrnehmung der eigenen Anforderungen zwischen den Bedingungen mit hohen eigenen versus geringen eigenen Anforderungen weiterhin als signifikant gelten würde ($t(185) = 10.85$, $p < .001$).

$t(50) = 11.63, p < .001$. Die Ergebnisse bestätigen damit die Wirksamkeit der Manipulation der unvorteilhaften und vorteilhaften Inkongruenz der Aufgabenanforderungen.

Kongruenzbedingungen: Zur Überprüfung der Manipulationskontrollen der relativen Anforderungen in den Kongruenzbedingungen wurden ungerichtete gepaarte t -Tests durchgeführt. In der Bedingung, in der die Studienteilnehmer*innen die Bogus Information erhalten hatten, dass sowohl sie selbst, als auch alle anderen Studienteilnehmer*innen die weniger anspruchsvollen Aufgaben bearbeiten sollten, wurden entsprechend auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den eigenen Anforderungen ($M = 4.21, SD = 1.16$) und den Anforderungen der anderen Studienteilnehmer*innen wahrgenommen ($M = 4.15, SD = 1.06$), $t(45) = 0.32, p = .75$. In der Bedingung, in der die Studienteilnehmer*innen mitgeteilt bekommen hatten, dass sowohl sie selbst, als auch alle anderen Studienteilnehmer*innen die anspruchsvollen Aufgaben bearbeiten sollten, nahmen sie jedoch wider Erwarten die eigenen Anforderungen ($M = 5.84, SD = 0.84$) signifikant höher wahr als die Anforderungen der anderen Studienteilnehmer*innen ($M = 5.58, SD = 0.88$) $t(38) = 2.24, p = .03$.¹²

Die Ergebnisse bestätigen die Wirksamkeit der Manipulation der kongruenten Anforderungen damit nur teilweise. Dieser Befund wird im Kapitel 6.6 diskutiert.

6.5.2 Wahrgenommene versus tatsächliche Leistung in den Kopfrechenaufgaben

In Ergänzung zu den Manipulationskontrollen wurden die wahrgenommene und die tatsächliche Leistung in den Kopfrechenaufgaben erfasst. In den Bedingungen mit hohen Anforderungen gaben die Studienteilnehmer*innen an deutlich weniger Aufgaben bearbeitet zu haben ($M = 17.90, SD = 8.95$) als die Studienteilnehmer*innen in den Bedingungen mit geringen Anforderungen ($M = 53.13, SD = 15.78$) $t(185) = -18.95, p < .001$. Sie glaubten (entsprechend) auch deutlich weniger Aufgaben korrekt gelöst zu haben ($M = 15.62, SD = 11.80$) als die Personen in den Bedingungen mit geringen Anforderungen ($M = 49.89, SD = 16.34$) $t(185) = -16.53, p < .001$. Wahrnehmung und Realität stimmten dabei überein (siehe Tabelle C1 im Anhang für eine vollständige Übersicht der Leistungsergebnisse in allen Testzellen).

¹² Würde zur Kompensation einer Alpha-Fehler-Kumulierung eine Alpha-Fehler-Adjustierung vorgenommen werden, läge das Signifikanzniveau bei $.05 / 4$ ($p = .01$). Der Nenner 4 ergibt sich dabei aus der Anzahl der durchgeführten Einzeltests im Kollektiv der Manipulationskontrollen bezüglich der relativen Anforderungen.

6.5.3 Überprüfung der Hypothesen

Tabelle 8 zeigt Mittelwerte und Standardabweichungen aller für die Überprüfung der Hypothesen relevanten Variablen.

Tabelle 8: Mittelwerte und Standardabweichungen

<i>Variable</i>	<i>NA T0</i> <i>M (SD)</i>	<i>NA T1</i> <i>M (SD)</i>	<i>PA T0</i> <i>M (SD)</i>	<i>PA T1</i> <i>M (SD)</i>	<i>Interesse/ Vergnügen T1</i> <i>M (SD)</i>
<i>Eigene Anforderungen</i>					
Hohe Anforderungen (n=90)	1.55 (0.65)	1.45 (0.48)	2.64 (0.69)	2.70 (0.77)	2.80 (1.26)
Geringe Anforderun- gen (n=97)	1.65 (0.66)	1.43 (0.59)	2.75 (0.68)	2.94 (0.82)	3.16 (1.08)
<i>Relative Anforderungen</i>					
Unvorteilhafte Bedin- gung (n=51)	1.60 (0.76)	1.49 (0.56)	2.63 (0.67)	2.78 (0.76)	2.82 (1.30)
Beide hohe Anforde- rungen (n=39)	1.49 (0.49)	1.40 (0.37)	2.65 (0.73)	2.61 (0.79)	2.77 (1.21)
Vorteilhafte Bedin- gung (n=51)	1.74 (0.70)	1.55 (0.70)	2.82 (0.72)	3.06 (0.78)	3.27 (1.04)
Beide geringe Anfor- derungen (n=46)	1.55 (0.61)	1.30 (0.40)	2.68 (0.63)	2.82 (0.85)	3.04 (1.12)

Anmerkung: NA T0 = Negativer Affekt vor der Manipulation; NA T1 = Negativer Affekt nach der Manipulation; PA T0 = Positiver Affekt vor der Manipulation; PA T1 = Positiver Affekt nach der Manipulation. Unvorteilhafte Bedingung (eigene Anforderungen hoch, andere gering). Vorteilhafte Bedingung (eigene Anforderungen gering, andere hoch).

Positiver und negativer Affekt

Zur Überprüfung der Hypothesen wurde je eine globale mixed ANOVA für den positiven und den negativen Affekt durchgeführt. Dabei wurden die eigenen Anforderungen (Prädiktor 1 mit zwei Stufen: gering und hoch) und die fremden Anforderungen (Prädiktor 2 mit zwei Stufen: gering und hoch), sowie der positive (respektive negative) Affekt zu T0 und T1 (Messwiederholungsfaktor, vor versus nach der Manipulation) in die Analyse gegeben. Dadurch war es möglich den in H1 vorhergesagten Effekt der eigenen Anforderungen (hoch versus gering) auf das Wohlbefinden zu testen und gleichzeitig auch die in H2a (unvorteilhaft versus gleich hoch) und H2b (vorteilhaft versus gleich gering) vorhergesagten Inkongruenzeffekte. Im Falle einer signifikanten dreifach-Interaktion (eigene Anforderungen x fremde Anforderungen x Messwiederholungsfaktor), sollten Post-Hoc *t*-Tests aufzeigen, zwischen welchen der Prädiktor-Kombinationen signifikante Unterschiede vorliegen.

Positiver Affekt: Bezüglich der getesteten 2-fach Interaktion aus den eigenen Arbeitsanforderungen (hoch vs. gering) und dem Messwiederholungsfaktor positiver Affekt ergab die Analyse, dass sich bei den Studienteilnehmer*innen mit hohen Anforderungen der positive Affekt von T0 zu T1 nicht signifikant anders entwickelte als bei den Studienteilnehmer*innen mit geringen Anforderungen, $F(1, 183) = 2.50, p = .12$. Damit konnte die Hypothese 1 für den Outcome positiver Affekt nicht bestätigt werden. Bezüglich der postulierten 3-fach-Interaktion (eigene Anforderungen x fremde Anforderungen x Messwiederholungsfaktor) zeigte sich, dass sich der positive Affekt auch nicht signifikant von T0 zu T1 in Abhängigkeit der fremden Anforderungen veränderte, $F(1, 183) = 2.88, p = .09$. Damit konnten auch die Hypothesen 2a und 2b für den Outcome positiver Affekt nicht bestätigt werden.¹³

Negativer Affekt: Bezüglich der getesteten 2-fach Interaktion aus den eigenen Arbeitsanforderungen (hoch vs. gering) und dem Messwiederholungsfaktor negativer Affekt ergab die Analyse, dass sich bei den Studienteilnehmer*innen mit hohen Anforderungen der negative Affekt von T0 zu T1 nicht signifikant anders entwickelte als bei den Studienteilnehmer*innen mit geringen Anforderungen, $F(1, 183) = 2.47, p = .18$. Damit konnte die Hypothese 1 auch für den Outcome negativer Affekt nicht bestätigt

¹³ Wenngleich damit auf Post-Hoc-Tests zur Überprüfung von signifikanten Unterschieden zwischen einzelnen Gruppen verzichtet werden konnte, wurden die interessierenden Paarvergleiche aus explorativen Zwecken mittels gerichteter *t*-Tests durchgeführt (1. Unvorteilhaft vs. gleich hoch, 2. Vorteilhaft vs. gleich gering). Diese ergaben jedoch ebenfalls keine signifikanten Unterschiede (all $ps > .21$).

werden. Bezüglich der postulierten 3-fach-Interaktion (eigene Anforderungen x fremde Anforderungen x Messwiederholungsfaktor) zeigte sich, dass sich der negative Affekt auch nicht signifikant von T0 zu T1 in Abhängigkeit der fremden Anforderungen veränderte, $F(1, 183) = 0.7, p = .79$. Damit konnten auch die Hypothesen 2a und 2b für den Outcome negativer Affekt nicht bestätigt werden.¹⁴

Interesse/Vergnügen

Für das Interesse/Vergnügen (nur zu T1 gemessen) wurde eine weitere ANOVA durchgeführt. Dabei wurden die eigenen Anforderungen (Prädiktor 1 mit zwei Stufen: gering und hoch) und die fremden Anforderungen (Prädiktor 2 mit zwei Stufen: gering und hoch), sowie das Ausmaß an Interesse/Vergnügen (Outcome zu T1) in die Analyse gegeben. Die Personen mit geringen Anforderungen berichteten ein signifikant höheres Ausmaß an Interesse/Vergnügen als diejenigen mit hohen Anforderungen, $F(1, 183) = 4.43, p = .04$. Damit konnte die Hypothese 1 für den Outcome Interesse/Vergnügen bestätigt werden (siehe auch Abbildung 6). Die Überprüfung des Interaktionseffekts aus den eigenen Anforderungen mal fremden Anforderungen ergab jedoch keine signifikanten Unterschiede bezüglich des Ausmaßes an dem Interesse/Vergnügen am Bearbeiten der Kopfrechenaufgaben, $F(1, 183) = 0.69, p = .41$.¹⁵

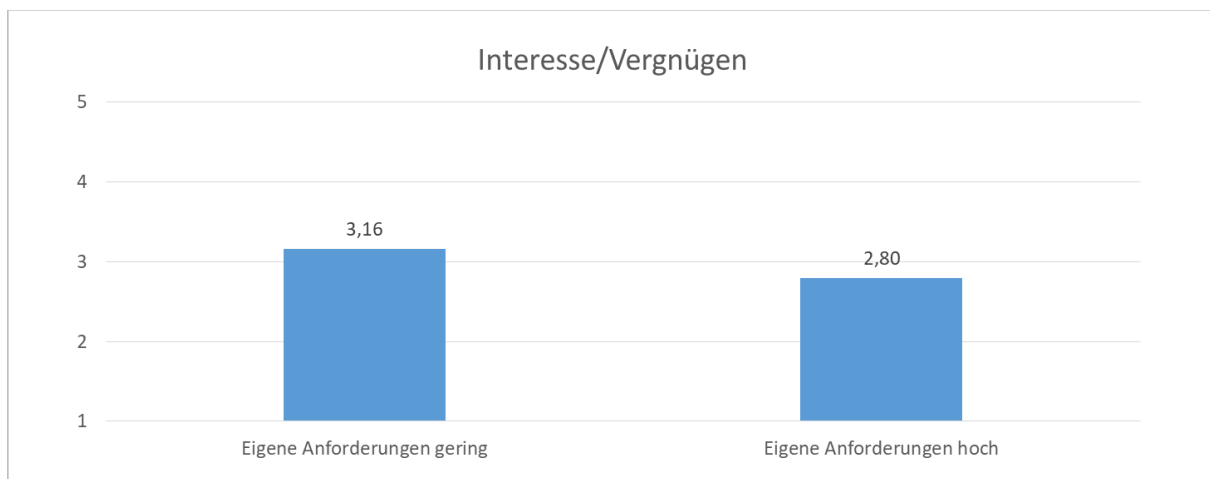


Abbildung 6 Haupteffekt der eigenen Anforderungen auf Interesse/Vergnügen.

Anmerkung: $N = 187$

¹⁴ Wenngleich damit auf Post-Hoc-Tests zur Überprüfung von signifikanten Unterschieden zwischen einzelnen Gruppen verzichtet werden konnte, wurden die interessierenden Paarvergleiche aus explorativen Zwecken mittels gerichteter t -Tests durchgeführt (1. Unvorteilhaft vs. gleich hoch, 2. Vorteilhaft vs. gleich gering). Diese ergaben ebenfalls keine signifikanten Unterschiede (all $ps > .57$).

¹⁵ Auch die hier aus explorativen Zwecken durchgeführten Post-Hoc-Tests ergaben keine signifikanten Unterschiede bezüglich der interessierenden Paarvergleiche (alle $ps > .26$).

Die Hypothese 1 konnte demnach für den Outcome Interesse/Vergnügen bestätigt werden, für den positiven und negativen Affekt hingegen nicht. Die Hypothesen 2a und 2b, die Inkongruenzeffekte vorhersagten, konnten für keinen der drei getesteten Outcomes bestätigt werden.

6.6 Diskussion

In dieser dritten Studie sollte durch eine Manipulation der Anforderungen (bei einer studentischen Stichprobe) eine größere wahrgenommene Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Anforderungen erzeugt werden, als sie in den ersten beiden Feldstudien zu beobachten war. Der experimentelle Ansatz sollte außerdem die kausale Richtung der vorhergesagten Inkongruenzeffekte, für die in den ersten beiden Studien erste Hinweise gefunden wurden, absichern.

Die Ergebnisse des Experiments unterstützten dabei die "klassische" Belastungshypothese des JDC Modells – das heißt, die Vorhersage bezüglich der isolierten Effekte von individuellen Anforderungen auf das Wohlbefinden – teilweise: Die Personen mit geringen Anforderungen berichteten ein signifikant höheres Ausmaß an Interesse/Vergnügen als diejenigen mit hohen Anforderungen. Bezüglich der Veränderung des positiven und negativen Affekts von T0 zu T1 gab es hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Personen mit hohen Anforderungen versus geringen Anforderungen. Die vorhergesagten Inkongruenzhypothesen, die im Fokus der Dissertation stehen, konnten in der experimentellen Studie nicht bestätigt werden, weder für den positiven und negativen Affekt, noch für das Ausmaß an Interesse/Vergnügen.

Eine Erklärung für die nicht signifikanten Effekte könnte sein, dass die Relevanz der Cover Story und damit das Involvement bei der Aufgabe möglicherweise nicht stark genug war, was im Folgenden näher erläutert wird. Zu Beginn der Studie wurde den Studienteilnehmer*innen eine explizite Information dazu gegeben, welchen Aufgabentyp sie selbst bearbeiten mussten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) und zusätzlich auch, welchen Aufgabentyp die anderen Teilnehmer*innen bearbeiten mussten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben). Die Instruktion wurde dabei nicht nur schriftlich gegeben (z. B. „*Wir untersuchen ausschließlich den weniger anspruchsvollen Aufgabentyp. Das heißt, jede Teilnehmer*in dieser Studie erhält die weniger anspruchsvollen Aufgaben, auch*

Sie.“), sondern zusätzlich auch visuell dargestellt, um es möglichst deutlich zu kommunizieren (siehe dazu auch Anhang D3). Von den eingangs 240 Teilnehmer*innen hatten trotz der vermeintlich klaren Instruktion nur 187 Personen korrekt benennen können (22% Dropouts), welchen Aufgabentyp sie selbst gebeten wurden zu bearbeiten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Aufgaben) und zusätzlich auch, welchen Aufgabentyp die anderen Teilnehmer*innen bearbeiten mussten (anspruchsvolle oder weniger anspruchsvolle Aufgaben). Dass 22% aller Teilnehmer*innen diese Instruktionkontrolle damit nicht bestanden hatten, war unerwartet und ein Hinweis auf ein geringes Involvement. Zwar wurden die entsprechenden Personen von der Analyse ausgeschlossen, doch sollte vor diesem Hintergrund auch das Involvement der Teilnehmer*innen kritisch hinterfragt werden, die in die Analyse aufgenommen wurden (Wurden die Instruktionen nur schnell überflogen? Wurden sie zwischenzeitlich abgelenkt? War die Relevanz der Aufgabe zu gering? War die Information beim Bearbeiten der Aufgaben noch präsent?). Bei den Teilnehmer*innen, die in die Analyse aufgenommen wurden, war die Manipulation gemäß Manipulation Check weitestgehend erfolgreich. Es gab jedoch auch hier eine Ausnahme, die das Involvement tatsächlich in Frage stellt: in der Bedingung, in der die Teilnehmer*innen mitgeteilt bekommen hatten, dass sowohl die selbst als auch die anderen Teilnehmer*innen die anspruchsvollen Aufgaben bearbeiten mussten, schätzen sie ihre eigenen Anforderungen dennoch signifikant höher ein als die Anforderungen der anderen Teilnehmer*innen. Neben einem geringen Involvement, könnte eine weitere Erklärung für den hier nicht gewünschten signifikanten Unterschied allerdings auch sein, dass Menschen ihre eigene Leistung bei schwierigen Aufgaben (anders als bei leichten Aufgaben) eher unterschätzen, also glauben eine schlechte Leistung zu erbringen als Vergleichspersonen (für ein Review zum *Below-Average-Effect*, siehe Moore, 2007). Moore und Small (2007) haben beispielsweise in einem Experiment mit Studierenden gezeigt, dass diese antizipierten bei einem schwierigen Quiz schlechter abzuschneiden als die Vergleichspersonen (bei einem leichten Quiz jedoch nicht). Und das, obwohl alle dasselbe Quiz beantworten mussten (entweder schwer oder leicht). In einer weiteren Studie zum *Below-Average-Effect* wurde gezeigt, dass Verhandlungsführer in einem Käufer-Verkäufer-Szenario glaubten schlechtere Ergebnisse zu erzielen, wenn sie und auch die Vergleichspersonen eine enge Deadline erhielten, als wenn ihnen und auch den Vergleichspersonen mehr Zeit für die Verhandlung gegeben worden wäre (Moore, 2005). Und das, obwohl entweder alle eine enge oder alle eine weiter gefasste Deadline erhielten. In dem hier

diskutierten Experiment dieser Dissertation wurde den Proband*innen ein sehr enges Zeitfenster für die Bearbeitung der anspruchsvollen Kopfrechenaufgaben gegeben (=Szenario mit 96 anspruchsvollen Aufgaben und einem dafür sehr engen Zeitfenster von 4 Minuten). Zwar wurde in der Manipulationskontrolle nicht direkt die antizipierte Leistung abgefragt (wie in den angeführten Beispielen), aber die Fähigkeit zur Bewältigung der Aufgaben (z. B. „*Es war schwer für mich die Aufgaben im Kopf zu rechnen*“). Der *Below-Average-Effect*, der häufig bei schwierigen Aufgaben auftritt, könnte demnach erklären, warum die Teilnehmer*innen in der Bedingung, in der alle hohe Anforderungen hatten, ihre eigenen Anforderungen höher einschätzen, als die der anderen Teilnehmer*innen – eben weil sie ihre eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung der anspruchsvollen Aufgaben unterschätzen¹⁶. Vielleicht darf der signifikante Unterschied in der Wahrnehmung der eigentlich kongruenten Anforderungen aber auch nicht überbewertet werden und bedarf daher nicht zwingend einer abschließenden Erklärung. Es könnte sich auch lediglich um einen ungünstigen Zufall gehandelt haben, dass Personen in die Gruppe mit gleich hohen Anforderungen gelost wurden, die dazu tendieren, die Höhe ihrer eigenen Anforderungen höher einzuschätzen. Unabhängig von einer Begründung dazu, wie dieser Unterschied zustande kam, war die Voraussetzung für die Analysen damit jedoch nicht ideal. Denn wenn in der Bedingung mit gleich hohen Anforderungen (gemäß Manipulation beide hoch) die eigenen Anforderungen dennoch höher wahrgenommen wurden als die der Kolleg*innen (=wahrgenommene unvoreilhaftige Inkongruenz), war es unwahrscheinlich, dass die Proband*innen in der Bedingung mit tatsächlich unvoreilhaftigen Anforderungen (gemäß Manipulation) ein signifikant schlechteres Wohlbefinden berichten.

Die Manipulation der inkongruenten Anforderungen war hingegen erfolgreich. Dennoch konnten die Inkongruenzhypothesen nicht bestätigt werden. Hierfür sind, retrospektiv betrachtet, verschiedene Erklärungen denkbar. Möglicherweise war die Cover Story der Studie nicht stark genug, um das Wohlbefinden zu beeinflussen. Bereits bei der Überprüfung des Haupteffekts zeigte sich, dass die Manipulation der eigenen Anforderungen zwar das Interesse/Vergnügen (z. B. „*Ich fand die Aufgaben interessant*“) der Teilnehmer*innen signifikant und in die erwartete Richtung beeinflusste, den positiven Affekt (z. B. „*stolz*“, „*begeistert*“) und den negativen Affekt (z. B. „*bekümmert*“,

¹⁶ Items zur Einschätzung der fremden Anforderungen: z. B. „*Es ist schwer für die anderen Studienteilnehmer*innen die Aufgaben im Kopf zu rechnen*“ und „*Die anderen Studienteilnehmer*innen halten es wahrscheinlich grundsätzlich für möglich alle 96 Aufgaben innerhalb der 4 Minuten zu lösen*“.

„*schuldig*“) hingegen nicht. Möglicherweise sind die Adjektive des „Positive and Negative Affective Schedule“ (PANAS; Breyer & Bluemke, 2016) zu stark formuliert, als dass die Manipulation (weder die der eigenen, noch die der inkongruenten Anforderungen) im Rahmen der gegebenen Cover Story die Zustimmung auf den jeweiligen Items signifikant hätte beeinflussen können. Den Teilnehmer*innen wurde nämlich zu Beginn der Befragung mitgeteilt, dass ihre Leistung in den Matheaufgaben prädiktiv für ihren Studienerfolg sei. Vor dem Hintergrund, dass weder die Manipulation der eigenen Anforderungen, noch die der inkongruenten Anforderungen einen signifikanten Einfluss auf die Stimmung (positiver und negativer Affekt) der Studienteilnehmer*innen hatte, sollte hinterfragt werden, ob die Cover Story möglicherweise nicht glaubwürdig genug war.

Möglicherweise könnte auch die Formulierung bezüglich der Manipulation der inkongruenten Anforderungen zu den nicht signifikanten Ergebnissen beigetragen haben. In Erwartung einer höheren Glaubwürdigkeit der Instruktion, wurde nicht gesagt, dass „alle anderen“ Studienteilnehmer*innen den jeweils anderen Aufgabentyp bearbeiten, sondern dass eine Gleichverteilung bestand. Dadurch wurde das Gerechtigkeitsempfinden der Proband*innen vermutlich nicht erheblich gestört (in dieser Studie nicht getestet). Das Ungerechtigkeitsempfinden wurde im Rahmen der Vorhersagen der vorliegenden Dissertation jedoch als eine der vielversprechenden Begründung dafür angeführt (konkret als potentieller Mediator präsentiert), warum eine unvorteilhafte Inkongruenz der Anforderungen negative Folgen für das Wohlbefinden haben sollte. Gleiches gilt für das Empfinden von Neid (in dieser Studie nicht getestet). Neid kann zwar auch (weitestgehend) unabhängig davon entstehen, ob die Anforderungen zwischen den Studienteilnehmer*innen gleichverteilt waren oder nicht. Denn Neid entsteht, wenn jemand begehrt, was andere haben und das muss sich nicht auf eine Mehrheit von anderen Personen beziehen (Smith & Kim, 2007; Vecchio, 2000). Wenn jedoch, wie weiter oben ausgeführt, das Involvement bei der Studienteilnahme und die Relevanz oder Glaubwürdigkeit des Szenarios limitiert war, gab es vielleicht auch kaum Anlass zu Neid. Hinzu kommt, dass emotionale Reaktionen bei physischer Distanz weniger stark getriggert werden als bei räumlicher Nähe (Mareskaux, 2019; Obloj & Zenger, 2017).

Als potentiell vermittelnde Faktoren für den postulierten negativen Zusammenhang zwischen einer vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen und dem

Wohlbefinden wurden die fehlende soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Referenzpersonen präsentiert. Diese Mechanismen konnten in dem vorliegenden Design so nicht greifen. Grundsätzlich ist aus der sozialen Vergleichsliteratur zwar bekannt, dass der negative Zusammenhang einer vorteilhaften Inkongruenz bezüglich eines interessierenden Merkmals und dem Wohlbefinden zum Beispiel auch über negative Emotionen wie Scham, Schuldgefühle oder Mitleid gegenüber den benachteiligten Referenzpersonen vermittelt werden kann (vgl. z. B. Adams, 1963; Greenberg et al., 2007; Harris et al., 2008). In einem so kompetitiven Kontext wie dem Arbeitsumfeld (anders als in engen Freundschaften) sollten die Verhaltensweisen der Referenzpersonen jedoch weiterhin die vielversprechenderen potenziellen Mechanismen für den postulierten negativen Zusammenhang zwischen vorteilhaften Anforderungen und dem Wohlbefinden sein. Entsprechend sollten die fehlende soziale Unterstützung und Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Referenzpersonen bei der Konzeption zukünftiger experimenteller Studien gezielter mitgedacht werden (z. B. bei einer Studie im Labor, siehe Kapitel 7.3. „Limitationen und weiterführende Studien“).

Es lässt sich also zusammenfassen, dass die Manipulation der relativen Anforderungen erfolgreich war, was ein positiver Befund ist, auf dem sich aufbauen lässt. Die (erfolgreich manipulierten) inkongruenten Anforderungen haben das Wohlbefinden allerdings nicht beeinflusst, was sehr wahrscheinlich vor allem an der gewählten Cover Story (Vorhersage des Studienerfolgs) und dem individuellen Setting (im Gegensatz zu face-to-face) gelegen haben könnte. Im Kapitel 7.3 dieser Dissertation werden (weitere) Anregungen für weiterführende Studien präsentiert.

7 Gesamtdiskussion

Das Ziel der vorliegenden Dissertation war es, die Vorhersagen des JDC Modells (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) unter Berücksichtigung sozialer Kontexteffekte zu untersuchen. Dabei lautete die Vorhersage, dass eine Inkongruenz zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen und den Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen der Kolleg*innen – und zwar egal in welche Richtung – negative Konsequenzen für das Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen haben kann. Für eine unvorteilhafte Inkongruenz sollte außerdem geprüft werden, ob der postulierte negative Zusammenhang zum Wohlbefinden durch eine „Ungerechtigkeitswahrnehmung“ und/oder „Neid gegenüber den Kolleg*innen“ vermittelt wird. Für eine vorteilhafte Inkongruenz sollte geprüft werden, ob der postulierte negative Zusammenhang zum Wohlbefinden durch eine „fehlende soziale Unterstützung“ und/oder „Mobbing-Verhaltensweisen“ seitens der Kolleg*innen vermittelt wird.

7.1 Erkenntnisse aus den Studien

7.1.1 Relative Arbeitsanforderungen

In Bezug auf die relativen Arbeitsanforderungen fanden sich erste Belege dafür, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen negativ mit der Arbeitszufriedenheit und der emotionalen Erschöpfung (Hauptfacette des Burnout-Konstrukts) einhergehen können. Kein Zusammenhang konnte jedoch zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und den anderen beiden Burnout Dimensionen – professionelle Effizienz und Zynismus – nachgewiesen werden. Die postulierten Mediationshypothesen mit den relativen Arbeitsanforderungen als Prädiktor konnten nicht bestätigt werden, da sich kein Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und den genannten potenziellen Mediatoren zeigte.

Ein Grund für diese teils nicht signifikanten Ergebnisse könnte sein, dass die Stichproben der ersten beiden Feldstudien einen hohen Anteil an Personen enthielten, die ihre eigenen Arbeitsanforderungen mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau einschätzten wie die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen. Mitverantwortlich für den hohen Grad der Übereinstimmung könnte ein sogenannter *false consensus effect* (Ross et. al, 1977) gewesen sein. Dieser besagt, dass Menschen dazu tendieren das

Ausmaß der Übereinstimmung zwischen den eigenen Handlungen, Überzeugungen, Problemen oder Wahrnehmungen und denen anderer Personen zu überschätzen (für Reviews zum false consensus effect, siehe z. B. Marks & Miller, 1987 und Pope, 2013; für eine viel zitierte Metaanalyse, siehe Mullen et al., 1985). Dabei finden sich in der genannten Literatur einige Faktoren, die eine Konsensus-Überschätzung begünstigen können und die auch im Zusammenhang mit den hohen wahrgenommenen Kongruenzgraden der Arbeitsanforderungen in den Feldstudien der vorliegenden Dissertation als Erklärung denkbar wären. Wenn Arbeitnehmer*innen hohe Arbeitsanforderungen haben – sich also beispielsweise ihre Arbeit aufbürdet und sie nicht genügend Zeit zur Bearbeitung ihrer Aufgaben haben – suchen sie den Grund dafür möglicherweise nicht bei sich selbst (z. B. „*Ich arbeite nicht effizient genug*“, *dispositionale Attribution*). Stattdessen schreiben sie die Ursache für ihre hohen Arbeitsanforderungen möglicherweise dem Unternehmen oder der Branche allgemein zu (*situative Attribution*). Eine solche eher situative als dispositionale Attribution (siehe Attributionstheorie von Heider, 1958) könnte eine Konsensus-Überschätzung begünstigen (vgl. z. B. Pope, 2013). In diesem Fall könnten Arbeitnehmer*innen nämlich schlussfolgern, dass das Unternehmen allen Mitarbeiter*innen ähnliche Arbeitsanforderungen stellt. Die Begründung wäre analog für eine wahrgenommene Übereinstimmung der Arbeitsanforderungen auf mittlerem oder geringem Niveau. Neben der situativen Attribution könnte eine weitere Erklärung für das Entstehen einer Konsensus-Überschätzung sein, dass es weniger kognitiven Aufwands bedarf anzunehmen, dass die Kolleg*innen ähnlich hohe oder geringe Arbeitsanforderungen haben als sich tatsächlich in deren Perspektive hineinversetzen zu müssen (siehe dazu auch ‚Verfügbarkeitsheuristik‘, Tversky & Kahneman 1973). Denn was sich noch vergleichsweise leicht beobachten lässt, ist, wie lange die Kolleg*innen anwesend sind (zumindest bei räumlicher Nähe; siehe dazu weiter unten auch das Thema physische Distanz bei vermehrtem Home Office während der Corona-Pandemie). Es bedarf jedoch eines höheren Aufwands konkrete Informationen darüber zu erhalten, was die Kolleg*innen im Detail während ihrer Arbeitszeit machen, wie sich die Komplexität ihrer Aufgaben darstellt oder wie lange sie für einzelne Aufgaben benötigen beziehungsweise auch wie schnell sie arbeiten müssen, um diese zu erledigen. Somit wäre der kognitive Aufwand vergleichsweise gering, wenn Arbeitnehmer*innen antizipieren, dass die Kolleg*innen in etwa gleich hohe Arbeitsanforderungen haben wie sie selbst. Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass der *false consensus effect* (Ross et. al, 1977) jedoch nur eine mögliche Erklärung für den hohen Grad der

wahrgenommenen Übereinstimmung der Arbeitsanforderungen ist. Es kann zum aktuellen Zeitpunkt keine Aussage darüber getroffen werden, inwieweit der hohe Grad der Übereinstimmung durch eine Konsensus-Überschätzung entstanden sein könnte und inwieweit die Tätigkeitsmerkmale der Arbeitnehmer*innen und die ihrer Kolleg*innen tatsächlich (objektiv) sehr ähnlich waren. Das ließe sich nur beantworten, wenn zusätzlich objektive(re) Maße erhoben werden würden (soweit überhaupt möglich), mit denen die Wahrnehmung abgeglichen werden könnte und/oder wenn auch die Kolleg*innen (sprich mehrere Personen innerhalb eines Unternehmens oder Teams) zu ihren Arbeitsanforderungen befragt werden würden (zu beiden Vorschlägen, siehe auch das Kapitel 7.3 „Limitationen und weiterführende Studien“).

Während sich in beiden Feldstudien ein Zusammenhang zwischen den relativen Arbeitsanforderungen und der emotionalen Erschöpfung zeigte, zeigte sich nur in der ersten Feldstudie zusätzlich auch ein Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. In der zweiten Studie kam zu dem hohen Grad der Übereinstimmung in der Wahrnehmung der Arbeitsanforderungen nämlich noch erschwerend hinzu, dass sie zur Zeit der Corona Pandemie durchgeführt wurde (Erhebungszeitraum von September bis November 2020), was zu den teils nicht signifikanten Ergebnissen beigetragen haben könnte. Denn über die Hälfte (55%) der Befragten gab an, mindestens 2 Tage pro Woche im Home Office zu arbeiten.¹⁷ Aus Studien zu sozialen Vergleichsprozessen ist bekannt, dass soziale Vergleiche bei physischer Distanz weniger stark getriggert werden und weniger starke emotionale Reaktionen und Verhaltensweisen hervorrufen, selbst wenn ein Vergleich stattfindet (wie in der Studie initiiert) (Mareskaux, 2019; Obloj & Zenger, 2017). Aus dem Home Office heraus sollte es außerdem schwerer fallen die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen korrekt einzuschätzen, da sie sich schwerer beobachten lassen (Goodman & Haisley, 2007; Greenberg et al., 2007). Konkret lässt es sich schwer abschätzen, wie lange die Kolleg*innen zu Hause tatsächlich arbeiten, wie lange sie zwischendurch Pausen von der Arbeit einlegen und ob sie während der regulären Arbeitszeit nicht-arbeitsrelevante Tätigkeiten ausführen, wie zum Beispiel Serien schauen, die Wohnung putzen, sich um die eventuell im Homeschooling befindenden Kinder kümmern und so weiter. Die physische Distanz zwischen den Studienteilnehmer*innen ist auch in der experimentellen Studie dieser Dissertation eine

¹⁷ Am 11.03.2020 wurde die weltweite Ausbreitung von Covid-19 von der Weltgesundheitsorganisation (2020) zu einer Pandemie erklärt. Um Kontakte zwischen Menschen zu reduzieren, um so die Ansteckungsgefahr mit SARS-CoV-2 zu verringern, erlaubten es zahlreiche Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen ihre dienstliche Tätigkeit ins Home Office zu verlagern.

der möglichen Erklärungen dafür, warum dort (anders als in den Feldstudien) keine Inkongruenzeffekte nachgewiesen werden konnten. Während die Studienteilnehmer*innen in den Feldstudien ihre Kolleg*innen immerhin kannten (und regelmäßig mit diesen zusammenarbeiteten), wussten die Teilnehmer*innen in der experimentellen Studie nicht, wer die Vergleichspersonen konkret waren. Außerdem mit ausschlaggebend dafür, dass die manipulierten relativen Anforderungen in dem Experiment keinen signifikanten Einfluss auf die Stimmung (positiver und negativer Affekt) und das Interesse/Vergnügen am Bearbeiten der experimentellen Aufgabe (Kopfrechenaufgaben) hatten, war möglicherweise auch die Glaubwürdigkeit und Relevanz der gewählten Cover Story. Diese besagte, dass die Kopfrechenaufgaben, welche die studentische Stichprobe gebeten wurde zu bearbeiten, prädiktiv für ihren Studienerfolg seien (für eine detailliertere Diskussion bezüglich des unerwartet eingeschränkten Involvements, siehe Kapitel 6.6).

Zusammenfassend liefert die vorliegende Dissertation also erste Hinweise dafür, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz von Arbeitsanforderungen negativ mit der Arbeitszufriedenheit und der emotionalen Erschöpfung (Hauptfacette des Burnout-Konstrukts) einhergehen kann, sodass zukünftige Studien den Ansatz weiterverfolgen sollten. Wenngleich es nicht das Kernziel der vorliegenden Studien war, so konnten diese außerdem einen weiteren Beitrag zur Überprüfung der Kausalität des Zusammenhangs von den eigenen (isolierten) Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden leisten. Denn in allen drei Studien (zwei Studien im lagged-Design und ein Experiment) fanden sich signifikante Zusammenhänge zwischen den eigenen Arbeitsanforderungen und einem Teil der erhobenen Indikatoren des Wohlbefindens – konkret die Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, professionelle Effizienz und im Experiment das Interesse/Vergnügen am Bearbeiten der Kopfrechenaufgaben. Da die Studien im lagged-Design beziehungsweise experimentellen Design durchgeführt wurden, waren sie besser geeignet die Kausalität des Zusammenhangs von den „isolierten“ Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden zu untersuchen (Spector, 2006), als es viele der bisher im cross-sectional Design durchgeführten Studien waren (für Reviews, siehe Fila, 2016; Häusser et al., 2010; van der Doef & Maes, 1999).

7.1.2 Relative Handlungsspielräume

Im Gegensatz zu den Arbeitsanforderungen zeigten sich die postulierten Inkongruenzeffekte für die Handlungsspielräume bei keinem der getesteten Indikatoren des Wohlbefindens (Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, professionelle Effizienz und Zynismus). Ein Grund für dieses Ergebnis könnte gewesen sein, dass die Stichprobe einen hohen Anteil an Personen enthielt, die ihre eigenen Handlungsspielräume mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau einschätzen wie die Handlungsspielräume ihrer Kolleg*innen. In der ersten Feldstudie, in der die Handlungsspielräume noch Teil der Analysen waren, war der Anteil mit 65% Übereinstimmung gemäß Definition sogar noch höher als bei den Arbeitsanforderungen (58% Übereinstimmung in der ersten Feldstudie; 61% Übereinstimmung in der zweiten Feldstudie). Auch die hohe Übereinstimmung in der Wahrnehmung der Handlungsspielräume könnte (teilweise) auf den sogenannten *false consensus effect* (Ross et. al, 1977) zurückzuführen sein. Denn auch in Bezug auf die Handlungsspielräume könnten Arbeitnehmer*innen annehmen, dass ihr Unternehmen allen Kolleg*innen ähnlich hohe oder geringe Handlungsspielräume gewährt (siehe Attributionstheorie von Heider, 1958). Gerade in Bezug auf die Handlungsspielräume, bedarf es weniger kognitiven Aufwands anzunehmen (siehe dazu auch ‚Verfügbarkeitsheuristik‘, Tversky & Kahneman 1973), dass die Kolleg*innen ähnlich hohe oder geringe Handlungsspielräume haben als sich tatsächlich in deren Perspektive hineinversetzen zu müssen. Insgesamt dürfte es nämlich schwieriger sein die Handlungsspielräume anderer (genau) einzuschätzen als deren Arbeitsanforderungen, was zu den ausbleibenden Inkongruenzeffekten beigetragen haben könnte. Arbeitnehmer*innen können – zumindest bis zu einem gewissen Grad – aus Teambesprechungen, Arbeitsplänen oder Beobachtungen ableiten, welches Arbeitspensum ihre Kolleg*innen haben oder ob sie durch ihre berufliche Position (z. B. als Junior Consultant versus Senior Consultant) in mehr oder weniger anspruchsvolle Situationen geraten. Wie viel Autonomie die Kolleg*innen haben, ist jedoch wahrscheinlich aus drei Gründen schwieriger abzuschätzen: Erstens ist die Kontrolle über die Arbeit für Beobachter*innen weniger offensichtlich (z. B. aus der Stellenbeschreibung) als die Anforderungen an die Arbeit. Zweitens, obwohl das Erleben von Autonomie zu einem gewissen Grad von objektiven Merkmalen abhängt, ist das Gefühl von Autonomie letztlich subjektiv (Deci & Ryan, 2008), was es schwierig macht, abzuschätzen, wie viel Autonomie die Kolleg*innen tatsächlich wahrnehmen. Drittens nehmen Arbeitnehmer*innen teilweise auch aktiv Einfluss auf den Grad ihrer Autonomie sowie

auf die Nutzung von Entscheidungsspielräumen und Ermessensspielräumen, sodass diese nicht (ausschließlich) von Vorgesetzten bestimmt werden. Dieses aktive und individuelle Gestalten der eigenen Arbeit wird in der Arbeits- und Organisationspsychologie auch als *Job Crafting* (z. B. Wrzesniewski & Dutton, 2001) bezeichnet. In Anlehnung an die Forschung zum *Job Crafting* (siehe Wang et al., 2016 für eine Übersicht) hängt die Art und der Erfolg der Handlungsspielräume dabei (teilweise) von der Persönlichkeit der Arbeitnehmer*innen, ihrer Eigeninitiative und ihrem Selbstvertrauen ab und wird nicht (ausschließlich) von außen vorgegeben – was die Einschätzung der Handlungsspielräume von Kolleg*innen weiter erschwert.

Wenngleich für die Handlungsspielräume kein Inkongruenzeffekt nachgewiesen werden konnte, so hat die erste Feldstudie (in der die Handlungsspielräume noch untersucht wurden) einen weiteren Beitrag zum Nachweis der Kausalität zwischen geringen Handlungsspielräumen und dem reduzierten Wohlbefinden leisten können. Die erste Studie wurde nämlich im lagged-Design durchgeführt und war daher besser geeignet, um die Kausalität des Zusammenhangs von den „isolierten“ Handlungsspielräumen auf das Wohlbefinden zu untersuchen (Spector, 2006), als es viele der bisher im cross-sectional Design durchgeführten Studien waren (für Reviews, siehe Fila, 2016; Häusser et al., 2010; van der Doef & Maes, 1999).

7.2 Zwischenfazit

Es fanden sich erste Belege dafür, dass die Arbeitsanforderungen von Kolleg*innen eine wesentliche Rolle dabei spielen können, welche Wirkung die eigenen Arbeitsanforderungen auf das psychische Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit und emotionale Erschöpfung) von Arbeitnehmer*innen haben. Vor diesem Hintergrund sollte dem Vorschlag, soziale Kontexteffekte im Zusammenhang mit den Vorhersagen des JDC Modells zu berücksichtigen, zukünftig weiter nachgegangen werden. Denn dieses Ergebnis steht im klaren Widerspruch zur bisherigen JDC Forschung, die implizit auf der Annahme basierte, dass sich die Wirkung der Tätigkeitsmerkmale von Arbeitnehmer*innen in einer Art sozialem Vakuum entfaltet, also unabhängig von den Tätigkeitsmerkmalen der Kolleg*innen (Karasek, 1979; vgl. auch Fila, 2016). Arbeitnehmer*innen nicht länger in einem sozialen Vakuum zu betrachten und stattdessen den sozialen Kontext zu berücksichtigen, in dem sie bewerten, fühlen und handeln, würde die Vorhersagekraft des etablierten JDC Modells weiter verbessern. Während

die vorliegende Dissertation den Grundstein für diese neue Richtung gelegt hat, sollten weiterführende Studien zum besseren Verständnis der Wirkung von den eigenen Tätigkeitsmerkmalen in Abhängigkeit der Tätigkeitsmerkmale von Kolleg*innen folgen.

7.3 Limitationen und weiterführende Studien

Wie bei der Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den drei vorliegenden Studien bereits angedeutet, wiesen diese einige Limitationen auf, die diskutiert werden müssen und so wertvolle Impulse für weiterführende Studien liefern. Im Folgenden werden einige Ansätze für weiterführende Studien präsentiert.

Stichproben mit einem höheren Ausmaß der Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Tätigkeitsmerkmalen

Eine der zentralen Herausforderungen in den beiden Feldstudien war, dass die breite Arbeitnehmer*innen-Stichprobe einen hohen Anteil an Personen enthielt, die ihre eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau einschätzen wie die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume ihrer Kolleg*innen. Eine Voraussetzung aber, um auf Inkongruenzeffekte zu testen, ist, dass die Daten diskrepante Prädiktorenpaare für beide Richtungen der Inkongruenz enthalten: a) eigene Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume höher als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume der Kolleg*innen und/oder b) wahrgenommene Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume geringer als die wahrgenommenen Arbeitsanforderungen/ Handlungsspielräume der Kolleg*innen. Bezüglich der Arbeitsanforderungen konnten zwar trotz der hohen Übereinstimmung erste Belege für einen Inkongruenzeffekt gefunden werden, allerdings könnte das Bild mit zunehmendem Grad der Inkongruenz in der Stichprobe noch deutlicher werden. Insbesondere bei den Handlungsspielräumen könnte der hohe Grad der Übereinstimmung zu den nicht-signifikanten Ergebnissen beigetragen haben. Zukünftige Studien sollten daher daran anknüpfen, zum Beispiel durch die Verwendung vorselektierter Stichproben mit einem höheren Ausmaß der Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Tätigkeitsmerkmalen. Da es meines Wissens bisher noch keine Studie gab, in der die wahrgenommene (In-) Kongruenz von den eigenen Tätigkeitsmerkmalen und den Tätigkeitsmerkmalen von Kolleg*innen getestet wurde, müsste dazu zunächst gezielt der Frage nachgegangen werden, welche Kontextmerkmale eine höhere (tatsächliche und wahrgenommene) Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale

bedingen. Die Organisationsstruktur könnte hier ein Anhaltspunkt sein: Möglicherweise ist in solchen Unternehmen ein höheres Ausmaß an Inkongruenz vorzufinden, in denen die Mitarbeiter*innen innerhalb eines Teams unterschiedliche Rollen besetzen, an die bestimmte Aufgabenschwerpunkte geknüpft sind, die wiederum ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen mit sich bringen (gegebenenfalls auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Hierarchien). In größeren Marktforschungsinstituten (z. B. *GfK SE*; *Ipsos SA*) setzt sich ein eng zusammenarbeitendes Forschungsteam beispielsweise meist aus sogenannten Assistants, Research Executives, Consultants und (Associate) Manager*innen zusammen, die eng zusammenarbeiten, aber mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen konfrontiert sind. Während die (Junior) Research Executives hauptsächlich verantwortlich für die Durchführung der Forschungsprojekte sind, übernehmen die (Senior) Consultants und Manager*innen vorwiegend die Verantwortung gegenüber den Kund*innen (vgl. <https://www.gfk.com/de/karriere>, <https://karriere.ipsos.de/>). Derartige Strukturen könnten ein Anhaltspunkt dafür sein, dass hier möglicherweise eine größere Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Tätigkeitsmerkmalen wahrgenommen wird (und auch tatsächlich besteht), als sie in den durchgeführten Studien zu beobachten war, was aber noch zu belegen wäre. Möglicherweise differenzieren die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume auch besonders zwischen Arbeitnehmer*innen kleinerer Unternehmen, in denen jeweils nur eine oder zumindest wenige Personen einen bestimmten Teilbereich übernehmen (z. B. Einkauf, Vertrieb, Buchhaltung, Pressearbeit), aber noch kein ganzes Team für einzelne Aufgabengebiete benötigt wird, die dann vielleicht wieder eher ähnliche Tätigkeitsmerkmale hätten. Sicherlich ist es in Zeiten von Großraumbüros und Co-Working-Spaces auch lohnenswert in die Richtung zu denken, dass nicht nur Vergleiche innerhalb des eigenen Teams angestellt werden, beziehungsweise dass nur diese relevant für das Wohlbefinden sein könnten, sondern auch der Vergleich mit Arbeitnehmer*innen aus anderen Teams innerhalb eines Unternehmens (vgl. Van Yperen & Snijders, 2000), aber auch außerhalb des eigenen Unternehmens. Dabei sei jedoch daran erinnert, dass Studien zur Wahl von Vergleichspersonen gezeigt haben, dass Individuen sich meist mit Personen vergleichen, die in Bezug auf die zu bewertende Dimension relevant sind und bei denen die gefragten Informationen leicht zugänglich sind (z. B. Goodman & Haisley, 2007; Shah, 1998). Wenn sich beispielsweise mehrere IT-Start-Ups

einen Co-Working-Space teilen, wären die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der jeweils anderen Teams sicherlich relevant für die Bewertung der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume und ließen sich wahrscheinlich auch recht gut gegenseitig einschätzen. Gleiches gilt für Arbeitnehmer*innen in Teams, die sich innerhalb eines Unternehmens zuarbeiten. Aus Studien zu sozialen Vergleichsprozessen ist bekannt, dass soziale Vergleiche bei physischer Distanz weniger stark getriggert werden und weniger starke emotionale Reaktionen und Verhaltensweisen hervorrufen als bei physischer Nähe (Mareskaux, 2019; Obloj & Zenger, 2017). Die physische Nähe sollte bei der Wahl vorselektierter Stichproben daher berücksichtigt werden und wäre vor allem bei jenen Arbeitnehmer*innen gegeben, die zusammen in Großraumbüros und Co-Working-Spaces arbeiten oder sich zumindest gemeinsame Aufenthaltsräume teilen.

Zusätzlich die Wahrnehmung der Kolleg*innen erfassen

Wie bereits angemerkt, konnte mit den im Rahmen dieser Dissertation durchgeführten Feldstudien nicht beantwortet werden, inwieweit sich die eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume tatsächlich auf einem ähnlichen Niveau bewegten wie die der Kolleg*innen und inwieweit hier ein *false consensus effect* (Marks & Miller, 1987; Pope, 2013; Mullen et al., 1985; Ross et. al, 1977) vorgelegen haben könnte. Um dieser Frage auf den Grund zu gehen beziehungsweise die entsprechenden Informationen in zukünftigen Studien bei der Analyse berücksichtigen zu können, sollten nach Möglichkeit mehrere Arbeitnehmer*innen innerhalb eines Unternehmens zu ihren eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräumen (vgl. Van Yperen & Snijders, 2000) und zu ihrer Wahrnehmung über die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume ihrer Kolleg*innen befragt werden. Daraus ergäbe sich die Möglichkeit eines Abgleichs zwischen der wahrgenommen (In-)Inkongruenz aus Sicht der einzelnen Mitarbeiter*innen mit den ermittelten Durchschnittswerten der Referenzpersonen. Um es konkreter zu formulieren: Wenn ein/e Arbeitnehmer*in die eigenen Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume auf einem ähnlichen Niveau einschätzt wie die der Kolleg*innen, die Kolleg*innen im Durchschnitt ihre eigenen Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume aber (deutlich) geringer oder höher einschätzen, wäre dies in zweierlei Hinsicht interessant. Erstens, wäre ein solches Ergebnis ein Hinweis darauf, dass es sich bei der Einschätzung der Tätigkeitsmerkmale der Kolleg*innen (aus Sicht des Individuums) um eine Konsensus-

Überschätzung handeln könnte. Zweitens, könnte es das Verhalten der Kolleg*innen erklären (beziehungsweise das Verhalten wie es das Individuum wahrnimmt), wenn auch deren Wahrnehmung über die eigenen und fremden Tätigkeitsmerkmale erfasst werden würden. Denn eine der Mediationshypothesen dieser Dissertation besagte, dass der postulierte negative Zusammenhang von einer vorteilhaften Inkongruenz der Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräume und dem Wohlbefinden darüber vermittelt wird, dass ein Individuum das Gefühl hat bei Bedarf keine soziale Unterstützung von den Kolleg*innen zu erhalten oder sogar Mobbing-Verhaltensweisen seitens der Kolleg*innen wahrnimmt. Ob die Kolleg*innen ihre soziale Unterstützung reduzieren oder gar Mobbing-Verhaltensweisen zeigen, sollte davon abhängen, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß die Kolleg*innen ihre eigenen Tätigkeitsmerkmale als unvorteilhaft im Vergleich zu denen des Individuums wahrnehmen. Denn wenn dem so wäre, würden sie infolgedessen möglicherweise Ungerechtigkeit oder Neid empfinden, was destruktive Verhaltensweisen gegenüber dem Individuum begünstigen würde (für Reviews, siehe Feijó et al., 2019; Ghadi, 2018, für eine detaillierte Herleitung dieser Aussage, siehe Kapitel 2.2.3 und 2.2.4). Die Wahrnehmung einer unvorteilhaften Inkongruenz der Tätigkeitsmerkmale (aus Sicht der Kolleg*innen) muss dabei nicht zwangsläufig mit der des Individuums übereinstimmen und hätte möglicherweise erklären können, warum die Mediationshypothesen mit den vorteilhaften Arbeitsanforderungen als Prädiktor, die in Studie 2 getestet wurden, nicht bestätigt werden konnten. Eben weil die Kolleg*innen dies vielleicht nicht so wahrnahmen und somit weder ihre soziale Unterstützung reduzierten, noch einen Grund sahen Mobbing-Verhaltensweisen zu zeigen und das Individuum dies entsprechend auch nicht so empfand. Daher der Vorschlag in zukünftigen Studien die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume mehrerer Personen innerhalb eines Teams oder Unternehmens zu erfragen, um ein vollständigeres Bild zu erhalten.

Objektive Kriterien

Zukünftige Studien zur Untersuchung von Kontexteffekten innerhalb des JDC Modells sollten außerdem Daten aus mehreren Quellen verwenden, das heißt, Selbstberichte über Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume durch objektive(re) Maße anreichern. Dieses Vorgehen wurde auch schon von JDC Forscher*innen im Zusammenhang mit der Untersuchung der klassischen Vorhersagen des JDC Modells vorgeschlagen (vgl. z.B. Fila, 2016; Kain & Jex, 2010). Es sei betont, dass objektive(re)

Maße in Ergänzung herangezogen werden und die Selbstberichte nicht ersetzen sollten. Denn nach dem *Transaktionalen Stressmodell* von Lazarus & Folkman (1984) hängt es vor allem von der subjektiven Bewertung eines Individuums ab, welche Auswirkungen potenzielle Stressoren auf dessen Wohlbefinden haben (siehe auch Goh et al., 2010; Perrewé & Zellars, 1999). Objektive(re) Maße könnten das Verständnis der Reaktionen von Mitarbeiter*innen auf relative Tätigkeitsmerkmale jedoch sinnvoll erweitern.

Ein objektiver Maßstab für die Arbeitsanforderungen könnten dabei die Arbeitsstunden sein, die täglich geleistet werden müssen. Diese könnten vergleichsweise einfach über, heutzutage meist digitale, Arbeitszeiterfassungssysteme ermittelt werden, die in vielen Unternehmen zum Einsatz kommen (Schulten, 2019; Thüsing et al., 2019). So könnte die Wahrnehmung der Arbeitnehmer*innen mit ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der ihrer Kolleg*innen abgeglichen werden. Über eine bloße Zeiterfassung hinaus, werden in vielen Unternehmen auch Projektzeiterfassungssysteme eingesetzt, anhand derer abgelesen werden kann, für welche konkreten Aufgaben Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden, wieviel Zeit ihnen dafür eingeräumt wird und wie lange sie tatsächlich dafür benötigten (ein Beispiel hierfür ist die Atoss Workforce Management Software der Atoss Software AG). Auch mithilfe dieser Systeme kann also ein Abgleich zwischen Wahrnehmung und Realität erfolgen. Diese objektiven Kriterien könnten auch herangezogen werden, um Stichproben vorab zu selektieren (siehe vorangegangene Abschnitte). Eine weitere nützliche Quelle zur Bestimmung von Arbeitsanforderungen kann hier auch das Occupational Information Network (O*Net; Peterson et al., 1999) sein, welches unter anderem auch objektivierte Informationen zu den Arbeitsanforderungen verschiedener Berufe und Positionen bietet (vgl. z. B. Fila, 2016; Kain & Jex, 2010) und durch die ein Datensatz entsprechend angereichert werden könnte. Hier sind auch Informationen qualitativer Natur zu finden, wie zum Beispiel, ob Arbeitnehmer*innen in dem jeweiligen Beruf beziehungsweise einer bestimmten Position regelmäßig potentiellen Stressoren emotionaler Art ausgesetzt werden (z. B. Patientenkontakt oder regelmäßige Kundentelefonate) oder nicht.

Bezüglich der Handlungsspielräume können Zeiterfassungssysteme und Arbeitsverträge Informationen dazu liefern, ob die Arbeitszeiten flexibel sind (z. B. fester versus flexibler Arbeitsbeginn, Kernarbeitszeiten) und ob der Arbeitsort frei wählbar ist (z. B. Büroarbeit versus Home Office). Auch ob Urlaubstage wie angefragt genehmigt

wurden, kann aus solchen Systemen oft abgelesen und zwischen Arbeitnehmer*innen verglichen werden. Manche Mitarbeiter*innen müssen sich gegebenenfalls auch an Urlaubssperren halten – so zum Beispiel für manche Positionen in der Buchhaltung üblich (Stichwort Jahresabschluss) – während andere Mitarbeiter*innen dies nicht müssen. Das sind Informationen, die sich objektiv relativ problemlos bestimmen lassen sollten. Auch bezüglich der Handlungsspielräume kann das Occupational Information Network (O*Net; Peterson et al., 1999) nützliche Informationen liefern, da auch diese dort aufgeführt werden und durch die ein Datensatz entsprechend angereichert werden könnte (vgl. z. B. Fila, 2016; Kain & Jex, 2010).

Experimentelle Studien

Anders als in Feldstudien, kann mithilfe experimenteller Ansätze auch ganz gezielt eine größere (tatsächliche und wahrgenommene) Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Tätigkeitsmerkmalen erzeugt werden. Sie bieten darüber hinaus die Möglichkeit die Kausalität des vorhergesagten Zusammenhangs zwischen den relativen Tätigkeitsmerkmalen und dem Wohlbefinden abzusichern. Ein erster Versuch eine größere (wahrgenommene) Inkongruenz der Arbeitsanforderungen zu erzeugen, wurde in der dritten Studie dieser Dissertation unternommen. Wenngleich die experimentelle Aufgabe (anspruchsvolle versus weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben) gemäß Manipulationskontrollen dahingehend erfolgreich war, dass die induzierte Inkongruenz auch als solche wahrgenommen wurde, so konnte der Nachweis des vorhergesagten Inkongruenzeffekts auf die Indikatoren des Wohlbefindens jedoch nicht erbracht werden. Dies war möglicherweise in einer zu geringen Relevanz der Cover Story begründet (für eine ausführliche Diskussion, siehe Kapitel 6.6). Zukünftige Experimente zur Überprüfung der vorgeschlagenen Inkongruenzhypothesen können daran anknüpfen, indem eine Cover Story entwickelt wird, die eine höhere Relevanz (vielleicht auch Glaubwürdigkeit) für die Studienteilnehmer*innen verspricht. Im Idealfall würde dies nicht nur über eine Cover Story gelöst, sondern eine konkrete Situation hergestellt werden, die tatsächlich eine höhere Relevanz für die Studienteilnehmer*innen hat. Anstatt erneut eine online-Studie durchzuführen, sollten zukünftige Studien idealerweise außerdem unter Laborbedingungen stattfinden. Dies hätte einige Vorteile gegenüber der vorliegenden online-Studie: Die Aufmerksamkeit der Studienteilnehmer*innen könnte unter kontrollierten Bedingungen erhöht werden – eine der Hürden des durchgeführten Experiments. Aber auch die potenziellen Mediatoren, die für den

negativen Zusammenhang einer unvorteilhaften (Neid und Ungerechtigkeit) und vorteilhaften (Mobbing-Verhaltensweisen und fehlende soziale Unterstützung) Inkongruenz und dem Wohlbefinden präsentiert wurden, könnten im Labor stärker greifen. Denn aus Studien zu sozialen Vergleichsprozessen ist bekannt, dass soziale Vergleiche bei physischer Distanz weniger stark getriggert werden und weniger starke emotionale Reaktionen und Verhaltensweisen hervorrufen (Mareskaux, 2019; Obloj & Zenger, 2017). Die physische Distanz zwischen den Studienteilnehmer*innen, die bei einer online-Studie sehr groß ist (es findet keine Begegnung statt) ließe sich bei einer im Labor durchgeführten Studie entsprechend aufheben. Denkbar wären hier Begegnungen im Warte- oder Versuchsraum, aber auch die Simulation eines Szenarios im Großraumbüro, bei der die Studienteilnehmer*innen in der konkreten Situation erleben, wie hoch die Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume der anderen Studienteilnehmer*innen sind. Aufgrund der physischen Nähe würde die Wahrscheinlichkeit steigen, dass Personen mit unvorteilhaften Tätigkeitsmerkmalen (gemäß Manipulation) Neid oder Ungerechtigkeit gegenüber den Personen mit vergleichsweise vorteilhaften Tätigkeitsmerkmalen empfinden, was den Zusammenhang zum Wohlbefinden letztlich verstärken sollte. Auch bezüglich des potenziellen Mediators 'fehlende soziale Unterstützung' würde eine Laborsituation mehr Möglichkeiten bieten als eine online durchgeführte Studie. Zum Beispiel könnte den Versuchsteilnehmer*innen die Möglichkeit gegeben werden tatsächlich soziale Unterstützung zu leisten, indem sie anderen Teilnehmer*innen anbieten könnten Aufgaben zu übernehmen. Dadurch würde außerdem deutlich, ob Personen mit unvorteilhaften Anforderungen tatsächlich weniger bereit sind soziale Unterstützung zu leisten. Auch unabhängig davon, ob die Möglichkeit soziale Unterstützung zu leisten faktisch gegeben wird, kann die soziale Unterstützung in einer Laborsituation glaubhafter manipuliert werden als es in einer Online-Studie möglich wäre. Bezüglich des potentiellen Mediators ‚Mobbing-Verhaltensweisen‘ ist im experimentellen Setting natürlich Vorsicht geboten und sollte nicht gezielt getriggert oder gar über Konföderierte simuliert werden, damit die Versuchsteilnehmer*innen keinen emotionalen Schaden erleiden. Aus Studien zu sozialen Vergleichsprozessen ist jedoch bekannt, dass allein die Sorge darüber, möglicherweise Mobbing-Verhaltensweisen ausgesetzt werden zu können, den negativen Zusammenhang einer vorteilhaften Inkongruenz und dem Wohlbefinden vermitteln kann (vgl. Exline et al., 2004). Bei einer im Labor durchgeführten Studie könnte diese Sorge entstehen, da ein persönlicher Kontakt konkret hergestellt oder zumindest glaubhaft in Aussicht gestellt werden

könnte (vgl. Exline et al., 2004), was bei der im Rahmen dieser Dissertation durchgeführten Online-Studie nicht der Fall war. Die genannten Optimierungsvorschläge gegenüber dem im Rahmen dieser Dissertation durchgeführten Experiment sollen erste Anregungen für die Entwicklung weiterführender Experimente geben, die in einem nächsten Schritt noch ausdefiniert werden müssten.

Sozialer Vergleich

Zur Überprüfung der in dieser Dissertation postulierten Inkongruenzeffekte wurden die Teilnehmer*innen der vorliegenden Feldstudien gezielt gebeten anzugeben, wie sie das Ausmaß ihrer eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume einschätzen und auch, wie sie das Ausmaß der Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume ihrer Kolleg*innen einschätzen. Was in diesem Zusammenhang nicht überprüft wurde, ist, unter welchen Umständen Arbeitnehmer*innen eher dazu neigen, ihre eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume mit denen ihrer Kolleg*innen zu vergleichen und unter welchen Voraussetzungen weniger. Dies zu eruieren könnte bis zu einem gewissen Grad auch bei der Zusammenstellung vorselektierter Stichproben helfen (siehe dazu auch den Abschnitt „Stichproben mit einem höheren Ausmaß der Inkongruenz zwischen den eigenen und fremden Tätigkeitsmerkmalen“ zu Beginn dieses Kapitels).

Allgemein ist aus der sozialen Vergleichsliteratur bekannt, dass sich Menschen vor allem dann mit anderen vergleichen, wenn eine subjektive Unsicherheit darüber besteht, wie ein Sachverhalt zu bewerten ist (Festinger, 1954; Guyer & Vaughan-Johnston, 2018; Suls & Wheeler, 2000). Im Kapitel 2.2.1 „Theorie des sozialen Vergleichs“ wurden bereits einige Beispiele präsentiert, in denen Unsicherheit darüber entstehen könnte, wie das Ausmaß der eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume zu bewerten ist. In Bezug auf die Arbeitsanforderungen könnte es beispielsweise verunsichernd sein, wenn medizinisches Personal regelmäßig unfreundlich von Patient*innen, oder Consultants herablassend von Kund*innen behandelt werden. Arbeitnehmer*innen, die regelmäßig mit derart potentiellen emotionalen Stressoren konfrontiert sind, sind vielleicht eher dazu geneigt die Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen als Vergleichsmaßstab heranzuziehen, als es jene Arbeitnehmer*innen sind, die derartigen (potentiellen) Stressoren nicht ausgesetzt sind. Beispielsweise könnten auch Arbeitnehmer*innen, die trotz einer Vollzeitstelle nur Aufgaben für einen

halben Arbeitstag zugeteilt bekommen eher dazu neigen ihre Arbeitsanforderungen mit denen ihrer Kolleg*innen zu vergleichen als jene Arbeitnehmer*innen, die ein Arbeitspensum haben, welches passend für einen Tag erscheint. Es könnte Arbeitnehmer*innen auch verunsichern, wenn sie sich jede Entscheidung von ihren Vorgesetzten absegnen lassen müssen oder strikte Vorgaben erhalten, wann sie Urlaub nehmen dürfen und wann nicht. Genauso könnte es Arbeitnehmer*innen verunsichern, wenn Vorgesetzte ihnen gar keine Vorgaben machen. Um diese (eingeschränkten oder besonders hohen) Handlungsspielräume einordnen und bewerten zu können, liegt es vielleicht besonders nahe einen Vergleich mit den Handlungsspielräumen der Kolleg*innen anzustellen. Dass Arbeitnehmer*innen vor allem bei besonders hohen oder besonders geringen Arbeitsanforderungen beziehungsweise Handlungsspielräumen dazu neigen könnten diese mit denen ihrer Kolleg*innen zu vergleichen, ist allerdings nur eine Hypothese, der in zukünftigen Studien nachgegangen werden könnte. Eine interessante Zielgruppe könnten hier auch Berufseinsteiger*innen sein (zum Thema Unsicherheit von Berufseinsteiger*innen, siehe Wong et al., 2018), die aufgrund mangelnder Erfahrung vielleicht eher einen sozialen Maßstab brauchen, anhand dessen sie das Ausmaß ihrer Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume bewerten können. Das könnte auch auf Quereinsteiger*innen zutreffen oder auf Arbeitnehmer*innen, die eine neue Position im Unternehmen einnehmen (z. B. aufgrund einer Beförderung). Da Wettbewerb bekanntlich soziale Vergleiche triggert (Duffy et al., 2008, 2020; Ghadi, 2018), neigen möglicherweise auch Arbeitnehmer*innen in sehr kompetitiven Arbeitsumfeldern besonders dazu ihre Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume mit denen ihrer Kolleg*innen zu vergleichen. Unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer*innen tatsächlich mehr oder weniger dazu neigen ihre eigenen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielräume mit denen ihren Kolleg*innen zu vergleichen, ist meines Wissens noch nicht erforscht, sodass die angeführten hypothetischen Beispiele als erste Denkanstöße für Überlegungen zu zukünftigen Studien in diese Richtung zu verstehen sind.

7.4 Praktische Implikationen

Die vorliegende Dissertation liefert wertvolle Erkenntnisse für mitarbeiterorientierte Interventionen mit dem Ziel, das Risiko einer Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens von Arbeitnehmer*innen zu reduzieren. Teamleiter*innen müssen sich

bewusst sein, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen zu Arbeitsunzufriedenheit und vor allem zu einer emotionalen Erschöpfung ihrer Mitarbeiter*innen führen kann. Daher sollten Führungskräfte versuchen, die Anforderungen zwischen Mitarbeiter*innen auf einem vergleichbaren Niveau zu halten. Sie sollten außerdem sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter*innen dies auch so wahrnehmen. Das Schaffen von Transparenz und die Einbeziehung der Mitarbeiter*innen in die Arbeitsplanung könnten Möglichkeiten sein, eine (wahrgenommene) Inkongruenz der Arbeitsanforderungen zu vermeiden. So könnte es helfen die anliegenden Aufgaben des Tages (oder der Woche) in regelmäßigen Teammeetings zu besprechen. Dadurch erfährt jede/r Mitarbeiter*in auch, ob die Kolleg*innen geringere, ähnliche oder höhere Anforderungen bewältigen müssen, während es eben möglichst gleich hohe Anforderungen sein sollten. Die Mitarbeiter*innen sollten außerdem ermutigt werden direkt anzusprechen, wenn sie ein Ungleichgewicht wahrnehmen – egal in welche Richtung – um dieses gegebenenfalls direkt und gemeinsam auflösen zu können. Eine weitere Möglichkeit, um herauszufinden, wie Arbeitnehmer*innen ihre eigenen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den Arbeitsanforderungen ihrer Kolleg*innen wahrnehmen, könnten auch regelmäßige 1:1 Gespräche zwischen Teamleiter*in und Mitarbeiter*in sein. Eine sinnvolle Alternative wäre sicherlich auch anonymes Feedback von den Mitarbeiter*innen einzuholen – beispielsweise mittels Befragungen, die vom Betriebsrat (wenn vorhanden) oder von externen Dienstleister*innen durchgeführt werden könnten.

7.5 Fazit

Die vorliegende Dissertation hat erste Hinweise dafür geliefert, dass die Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen eine Rolle dabei spielen, welche Wirkung die eigenen Arbeitsanforderungen auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden haben. Konkret wurde aufgezeigt, dass sowohl eine unvorteilhafte als auch eine vorteilhafte Inkongruenz der Arbeitsanforderungen negativ mit dem psychischen Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen einhergehen kann.

8 Literaturverzeichnis

- Abdel Hadi, S., Mojzisch, A., Parker, S.L. & Häusser, J.A. (2021). Experimental Evidence for the Effects of Job Demands and Job Control on Physical Activity after Work. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 27, 125–141. <https://doi.org/10.1037/xap0000333>
- Adams, S. J. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, S. J. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*. 267–299. Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.
- Alfasi, Y. (2019). The grass is always greener on my Friends' profiles: The effect of Facebook social comparison on state self-esteem and depression. *Personality and Individual Differences*, 147, 111–117. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.032>
- Baroody, A. J. (1984). Children's Difficulties in Subtraction: Some Causes and Questions. *Journal for Research in Mathematics Education*, 15(3), 203–213. <https://doi.org/10.2307/748349>
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A., & Brenscheidt, F. (2019). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>
- Blanch, A. (2016). Social support as a mediator between job control and psychological strain. *Social Science & Medicine*, 157, 148–155. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.007>
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389–402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>

- Bommer, W. H., Johnson, J. L., Rich, G. A., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *48*(3), 587–605. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01772.x>
- Breyer, B. & Bluemke, M. (2016). Deutsche Version der Positive and Negative Affect Schedule PANAS (GESIS Panel). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis242>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (2019). Arbeitswelt im Wandel. Zugriff am 14.11.2021. Verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A100.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, TS., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A., on behalf of the international COPSQ Network, The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Safety and Health at Work, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>.
- Büssing, A., & Glaser, J. (1999). Deutsche Fassung des Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS-D), Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie. München.
- Buunk, A. P., & Gibbons, F. X. (2007). Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *102*(1), 3–21. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.007>
- Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh sleep quality index: A new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research*, *28*, 193–213. [https://doi.org/10.1016/0165-1781\(89\)90047-4](https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4)

- Byza, O. A. U., Dörr, S. L., Schuh, S. C., & Maier, G. W. (2017). When Leaders and Followers Match: The Impact of Objective Value Congruence, Value Extremity, and Empowerment on Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3748-3>
- Cheung, F., & Lucas, R. E. (2016). Income inequality is associated with stronger social comparison effects: The effect of relative income on life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *110*(2), 332–341. <https://doi.org/10.1037/pspp0000059>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *86*(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*, (pp. 3–56). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Corcoran, K., Crusius, J., & Mussweiler, T. (2011). Social comparison: Motives, standards, and mechanisms. In D. Chadee (Ed.), *Theories in social psychology Wiley-Blackwell*, 119–139.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millennium: Longitudinal research and the demand-control (-support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, *8*(4), 282–305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (Eds.) (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester: University of Rochester.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *49*(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>

- Devine, J. W. (2018). Gender, Steroids, and Fairness in Sport. *Sport, Ethics and Philosophy*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/17511321.2017.1404627>
- Dormann, C. &, van de Ven, B. (2014). Timing in Methods for Studying Psychosocial Factors at Work. In: Dollard M., Shimazu A., Nordin R. B., Brough P. & Tuckey M.(eds) *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8975-2_4
- Duffy, M. K., Lee, K., & Adair, E. A. (2020). Workplace Envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055746>
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in organizational life. In R. H. Smith (Ed.), *Series in affective science. Envy: Theory and research* (pp. 167–189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195327953.003.0010>
- Edwards, J. R. (2002). Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology. In F. Drasgow, & N. W. Schmitt (Eds.), *Advances in measurement and data analysis*, 350–400. Jossey-Bass
- Erdil, O., & Muceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 447–454. [doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.050](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.050)
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Exline, J. J., Single, P. B., Lobel, M., & Geyer, A. (2004). Glowing Praise and the Envious Gaze: Social Dilemmas Surrounding the Public Recognition of Achievement. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(2), 119–130. https://doi.org/10.1207/s15324834basp2602&3_2
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7, 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>

- Fila, M. J. (2016). The Job Demands, Control, Support Model: Where Are We Now? *TKM International Journal for Research in Management*, 1(1), 15–44.
- Flynn, N., & James, J. E. (2009). Relative effects of demand and control on task-related cardiovascular reactivity, task perceptions, performance accuracy, and mood. *International Journal of Psychophysiology*, 72(2), 217–227.
<https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2008.12.006>
- Ford, M. T., & Huang, J. (2014). The health consequences of organizational injustice: Why do they exist and what can be done? In S. Leka & R. R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, Vol. 3, pp. 35–50. Wiley Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781118713860.ch3>
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 93–126. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314.
<https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Fuson, K. (1984). More Complexities in Subtraction. *Journal for Research in Mathematics Education*, 15(3), 214–225. <https://doi.org/10.2307/748350>
- Ganster, D. C. 1989. Worker control and well-being: A review of research in the workplace. In S. L. Sauter, J. J. Hurrell, Jr., & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 3–24). New York: Wiley.
- Gao, T., Mei, S., Li, M., D’Arcy, C., & Meng, X. (2021). Decision Authority on Positive Mental Health in the Workforce: A Moderated Mediation Model of Social Support, Gender, Income, and Occupation. *Journal of Happiness Studies*.
<https://doi.org/10.1007/s10902-021-00384-3>
- García, G. M., Desrumaux, P., Ayala Calvo, J. C., & Naouële, B. (2021). The impact of social support on emotional exhaustion and workplace bullying in social workers. *European Journal of Social Work*, 1–14.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1934417>

- Gariépy, G., Honkaniemi, H., & Quesnel-Vallée, A. (2016). Social support and protection from depression: systematic review of current findings in Western countries. *British Journal of Psychiatry*, *209*(04), 284–293.
<https://doi.org/10.1192/bjp.bp.115.169094>
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*, *41*(12), 1438–1459.
<https://doi.org/10.1108/mrr-06-2017-0185>
- Gieselmann, A., Elberich, N., Mathes, J., & Pietrowsky, R. (2019). Nightmares distress revisited: Cognitive appraisal of nightmares according to Lazarus' transactional model of stress. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 101–517. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2019.101517>
- Goh, Y., Sawang, S., & Oei, T. (2010). The Revised Transactional Model (RTM) of Occupational Stress and Coping: An Improved Process Approach. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, *3*, 13–20.
<https://doi.org/10.1375/ajop.3.1.13>
- Gonzalez-Mulé, E., Kim, M. (M.), & Ryu, J. W. (2020). A Meta-Analytic Test of Multiplicative and Additive Models of Job Demands, Resources, and Stress. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1037/apl0000840>
- Goodboy, A. K., Martin, M. M., Knight, J. M., & Long, Z. (2015). Creating the Boiler Room Environment: The Job Demand-Control-Support Model as an Explanation for Workplace Bullying. *Communication Research*, *44*(2), 244–262.
<https://doi.org/10.1177/0093650215614365>
- Goodman, P. S., & Haisley, E. (2007). Social comparison processes in an organizational context: New directions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *102*(1), 109–125. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.10.005>
- Goppel A., Mieth C. & Neuhäuser C. (Hrsg) (2016). Handbuch Gerechtigkeit. J.B. Metzler Verlag.
- Gorard, S. (2012). Experiencing fairness at school: An international study. *International Journal of Educational Research*, *53*, 127–137.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.003>

- Greenberg, J., Ashton-James, C. E., & Ashkanasy, N. M. (2007). Social comparison processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *102*(1), 22–41. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.006>
- Guest, D. E., & Conway, N. (1998). *Fairness at work and the psychological contract*. London: CIPD
- Guyer, J., & Vaughan-Johnston (2018). Upward and downward social comparisons: A brief historical overview. In: *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–5). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1912-1
- Harris, M. M., Anseel, F., & Lievens, F. (2008). Keeping up with the joneses: A field study of the relationships between upward, downward, and lateral comparisons and pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 665–773. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.665>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, *24*(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10628-000>
- Heslin, P. A. (2003). Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. *Journal of Career Assessment*, *11*(3), 262–286. <https://doi.org/10.1177/1069072703254500>
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS Medicine*, *7*(7), e1000316. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316>
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality. *Perspectives on Psychological Science*, *10*(2), 227–237. <https://doi.org/10.1177/1745691614568352>

- Honey, K., Morgan, M. & Bennett P. (2003). A stress-coping transactional model of low mood following childbirth. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 21(2), 129–143, <https://doi.org/10.1080/0264683031000124082>
- Hornung S., Weber W.G. & Höge T. (2020) Organisationale Gerechtigkeit, Demokratie, Subjektivierung und Gesundheit. In: Badura B., Ducki A., Schröder H., Klose J., Meyer M. (eds) Fehlzeiten-Report 2020. Fehlzeiten-Report, vol 2020. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61524-9_2
- Iwanaga, M., Yokoyama, H. & Seiwa, H (2000). Effects of personal responsibility and latitude for type a and b individuals on psychological and physiological stress responses. *Int. J. Behav. Med.* 7, 204–215.
https://doi.org/10.1207/S15327558IJB0703_02
- Jacobi, F., Höfler, M., Strehle, J., Mack, S., Gerschler, A., Scholl, L., Busch M.A., Maske, U., Hapke, U., Gaebel, W., Maier, W., Wagner, M., Zilasek, J., & Wittchen, H.-U. (2014). Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. *Der Nervenarzt*, 85(1), 77–87. <https://doi.org/10.1007/s00115-013-3961-y>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15(4), 271–279. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1852>
- Jolly, P., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2020). Social Support at Work: An Integrative Review. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Junker, N. M., Kaluza, A. J., Häusser, J. A., Mojzisch, A., van Dick, R., Knoll, M., & Demerouti, E. (2020). Is Work Engagement Exhausting? The Longitudinal Relationship between Work Engagement and Exhaustion Using Latent Growth Modeling. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12252>

- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 237–268. [https://doi.org/10.1108/s1479-3555\(2010\)0000008009](https://doi.org/10.1108/s1479-3555(2010)0000008009)
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–307. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. *Basic Books*. <https://doi.org/10.1177/002218569103300112>
- Klusemann, J., Nikolaidis A., Schwickerath, J., Brunn, M. & Kneip, V. (2008). Trierer MobbingKurz-Skala (TMKS). Validierung eines Screening-Instrumentes zur diagnostischen Erfassung von Mobbing am Arbeitsplatz. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 82, 323–334.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour* 27(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Krombaß, A. & Harms, U. (2006). Ein computergestütztes Informationssystem zur Biodiversität als motivierende und lernförderliche Ergänzung eines Naturkundemuseums. *Zeitschrift für Didaktik der Naturwissenschaften*, 12, 7–22.
- Lange, J., & Crusius, J. (2014). Dispositional Envy Revisited. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 284–294. <https://doi.org/10.1177/0146167214564959>
- Laubmeier, K. K., & Zakowski, S. G. (2004). The role of objective versus perceived life threat in the psychological adjustment to cancer. *Psychology & Health*, 4, 425–437. <https://doi.org/10.1080/0887044042000196719>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- Leiner, D. J. (2014). SoSci Survey (Version 2.5.00-i) [Computer software]. Available under <https://www.soscisurvey.de>.

- León-Pérez, J. M., Escartin, J., & Giorgi, G. (2019). The presence of workplace bullying and harassment worldwide. In D'Cruz P., Noronha E., Notelaers G., Rayner C. (eds) *Concepts, Approaches and Methods. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 1. Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5334-4_3-1
- Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 255–275. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.255>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, *5*(2), 119–126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunette (Hrsg.), *Handbook industrial and organizational psychology*, 1297–1343. Rand McNally.
- Marescaux, E., De Winne, S., & Rofcanin, Y. (2019). Co-worker reactions to i-deals through the lens of social comparison: The role of fairness and emotions. *Human Relations*, *74*(3), 329–353. <https://doi.org/10.1177/0018726719884103>
- Marks, G., & Miller, N. (1987). Ten years of research on the false consensus effect: An empirical and theoretical review. *Psychological Bulletin*, *102*(1), 72–90. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.102.1.72>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (p. 36–56). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meier-Credner, A., & Muschalla, B. (2019). Kann Ungerechtigkeit bei der Arbeit krank machen? Grundannahmen, subjektive Wahrnehmung und Person-Job-Fit. *Verhaltenstherapie*, 1–10. <https://doi.org/10.1159/000502920>
- Mishra, P. (2009). Green-Eyed Monsters in the workplace: Antecedents and consequences of envy. *Academy of Management Proceedings*, *2009*(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44265118>

- Moayed, F. A., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311–327. <https://doi.org/10.1080/14639220500090604>
- Moore, D. A. (2005). Myopic biases in strategic social prediction: why deadlines put everyone under more pressure than everyone else. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(5), 668–679. <https://doi.org/10.1177/0146167204271569>
- Moore, D. A. (2007). Not so above average after all: When people believe they are worse than average and its implications for theories of bias in social comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 42–58. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.005>
- Moore, D. A., & Small, D. A. (2007). Error and bias in comparative judgment: On being both better and worse than we think we are. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 972–989. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.972>
- Mueller, J. S., & Kamdar, D. (2011). Why seeking help from teammates is a blessing and a curse: A theory of help seeking and individual creativity in team contexts. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 263–276. <https://doi.org/10.1037/a0021574>
- Mullen, B., Atkins, J. L., Champion, D. S., Edwards, C., Hardy, D., Story, J. E., & Vanderklok, M. (1985). The false consensus effect: A meta-analysis of 115 hypothesis tests. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(3), 262–283. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(85\)90020-4](https://doi.org/10.1016/0022-1031(85)90020-4)
- Muller, D., & Fayant, M.-P. (2010). On Being Exposed to Superior Others: Consequences of Self-Threatening Upward Social Comparisons. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(8), 621–634. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00279.x>
- Myers, T. A., & Crowther, J. H. (2009). Social comparison as a predictor of body dissatisfaction: A meta-analytic review. *Journal of Abnormal Psychology*, 118(4), 683–698. <https://doi.org/10.1037/a0016763>
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ) (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

- Obloj, T., & Zenger, T. (2017). Organization Design, Proximity, and Productivity Responses to Upward Social Comparison. *Organization Science*, 28(1), 1–18. <https://doi.org/10.1287/orsc.2016.1103>
- Ogunfowora, B., Weinhardt, J. M., & Hwang, C. C. (2019). Abusive Supervision Differentiation and Employee Outcomes: The Roles of Envy, Resentment, and Insecure Group Attachment. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206319862024>
- Paechter, C. (2013). Concepts of Fairness in Marriage and Divorce. *Journal of Divorce & Remarriage*, 54(6), 458–475. <https://doi.org/10.1080/10502556.2013.810981>
- Perrewé, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 739–752. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199909\)20:5<739::aid-job1949>3.0.co;2-c](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199909)20:5<739::aid-job1949>3.0.co;2-c)
- Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Jeanneret, P., & Fleishman, E. A. (1999). An occupational information system for the 21st century: The development of O* NET. American Psychological Association.
- Pichler, S. (2012). The social context of performance appraisal and appraisal reactions: A meta-analysis. *Human Resource Management*, 51(5), 709–732. <https://doi.org/10.1002/hrm.21499>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pope, J. W. (2013). False Consensus Effect. *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*, 540–543. <https://doi.org/10.1002/9781118339893.wbeccp219>
- Rai, A., & Agarwal, U (2016). Workplace Bullying: A Review and Future Research Directions. *South Asian Journal of Management*, 23(3), 27–56.
- Resh, N. (2010). Sense of justice about grades in school: is it stratified like academic achievement? *Social Psychology of Education*, 13(3), 313–329. <https://doi.org/10.1007/s11218-010-9117-z>

- Riggs, B. S., & Porter, C. O. L. H. (2017). Are there advantages to seeing leadership the same? A test of the mediating effects of LMX on the relationship between ILT congruence and employees' development. *The Leadership Quarterly*, *28*(2), 285–299. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.009>
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, *97*(2), 235–272. <https://doi.org/10.1037/a0025408>
- Ross, L., Greene, D., & House, P. (1977). The “false consensus effect”: An egocentric bias in social perception and attribution processes. *Journal of Experimental Social Psychology*, *13*(3), 279–301. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(77\)90049-x](https://doi.org/10.1016/0022-1031(77)90049-x)
- Rowe, M. M. (2000). Skills training in the long-term management of stress and occupational burnout. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, *19*(3), 215–228. <https://doi.org/10.1007/s12144-000-1016-6>
- Rupprecht, E. A., Kueny, C. R., Shoss, M. K., & Metzger, A. J. (2016). Getting what you want: How fit between desired and received leader sensitivity influences emotion and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, *21*(4), 443–454. <https://doi.org/10.1037/a0040074>
- Salin, D., & Notelaers, G. (2020). Friend or foe? The impact of high-performance work practices on workplace bullying. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12281>
- Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *94*(1), 33–47. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.01.001>
- Schaufeli, W. B. (1995). The evaluation of a burnout workshop for community nurses. *Journal of Health and Human Resources Administration*, *18*, 11–40. PMID: 10152339
- Schneider, S., & Schupp, J. (2011). Testing the Validity, Reliability, and Applicability of the IOWA-Netherlands Comparison Orientation Measure (INCOM) on the German Population. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*

- Schulten, T. (2019). Arbeitszeiterfassung: Eine pure Selbstverständlichkeit, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 99, Iss. 6, pp. 378, <https://doi.org/10.1007/s10273-019-2462-4>
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2014). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(2), 121–143. <https://doi.org/10.1080/10615806.2014.931378>
- Shah, P. P. (1998). Who Are Employees' Social Referents? Using a Network Perspective to Determine Referent Others. *The Academy of Management Journal*, 41(3), 249–268. <https://doi.org/10.2307/256906>
- Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggestad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 543–554. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9183-4>
- Smith RH. 2000. Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. In *Handbook of Social Comparison*, ed. J Suls, L Wheeler, pp. 173–200.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46–64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.46>
- Spector, P.E. (2006). Method variance in organizational research. *Organizational Research Methods*, 9, 221–232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Staufenbiel, T. & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica*, 46, 73–83. <https://doi.org/10.1026//0012-1924.46.2.73>
- Suls, J., & Wheeler, L. (Eds.). (2000). *Handbook of Social Comparison*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4237-7>
- SurveyCircle (2021). Forschungswebseite SurveyCircle. Veröffentlicht 2016. Verfügbar unter <https://www.surveycircle.com>.
- Sutherland-Smith, W. (2011). Justice unmasked: A semiotic analysis of Justitia. *Semiotica*, 185. <https://doi.org/10.1515/semi.2011.039>

- Takaki, J., Taniguchi, T., Fukuoka, E., Fujii, Y., Tsutsumi, A., Nakajima, K., & Hirokawa, K. (2010). Workplace Bullying could Play Important Roles in the Relationships between Job Strain and Symptoms of Depression and Sleep Disturbance. *Journal of Occupational Health*, 52(6), 367–374.
<https://doi.org/10.1539/joh.I10081>
- Taylor, S. E. (2011). Social Support: A Review. Oxford Handbooks Online.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/978019534281>
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction – a study. *International Journal of Research*, 5, 464–470.
- Thompson, S. C. (2002). The role of personal control in adaptive functioning. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 202–213. Oxford University Press.
- Thüsing, G., Flink, M. & Jänsch, M. (2019). "Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht" *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 50(4), 456–485.
<https://doi.org/10.1515/zfa-2019-500404>
- Trbovich, P. L., & LeFevre, J.-A. (2003). Phonological and visual working memory in mental addition. *Memory & Cognition*, 31(5), 738–745.
<https://doi.org/10.3758/bf03196112>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207–232.
[https://doi.org/10.1016/0010-0285\(73\)90033-9](https://doi.org/10.1016/0010-0285(73)90033-9)
- Uchino, B. N. (2006). Social Support and Health: A Review of Physiological Processes Potentially Underlying Links to Disease Outcomes. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(4), 377–387. <https://doi.org/10.1007/s10865-006-9056-5>
- van der Doef, M., & Maes, S. (1998). The job demand-control(-support) model and physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses. *Psychology & Health*, 13, 909–936. <https://doi.org/10.1080/08870449808407440>
- van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>

- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. B. (2000). A multilevel analysis of the demands–control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 182–190. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.182-190>
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy. *International Journal of Stress Management, 7*(3), 161–179. <https://doi.org/10.1023/a:1009592430712>
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations of employee envy: feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion, 19*, 69–81.
- Wang, H.J., Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2016). A review of job crafting research: The role of leader behaviors in cultivating successful job crafters. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work*. Routledge, 77–104. <https://doi.org/10.4324/9781315797113>
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B. et al. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: a systematic review. *BMC Psychiatry 18*, 156. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1736-5>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Wills, T. A. (1981). Downward Comparison Principles in Social Psychology. *Psychological Bulletin, 90*(2), 245–271. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.90.2.245>
- Wong, W. K. T., Kirby, E., Broom, A., Sibbritt, D., Francis, K., Karapetis, C. S., Kariakos, D., Harrup, R., & Lwin, Z. (2018). A mixed methods analysis of experiences and expectations among early-career medical oncologists in Australia. *Asia-Pacific Journal of Clinical Oncology, 1–7*. <https://doi.org/10.1111/ajco.12844>
- Wood, J. V., Taylor, S. E., & Lichtman, R. R. (1985). Social comparison in adjustment to breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(5), 1169–1183. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.49.5.1169>

- World Health Organization. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic: About the virus. Retrieved June 07, 2020, from <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>

9 Publikationen

Schneider-Hassloff, H., Straube, B., Jansen, A., Nuscheler, B., **Wemken, G.**, Witt, S. H., Rietschel, M., & Kircher, T. (2016). Oxytocin receptor polymorphism and childhood social experiences shape adult personality, brain structure and neural correlates of mentalizing. *NeuroImage*, *134*, 671–684. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2016.04.009>

Schneider-Hassloff, H., Straube, B., Nuscheler, B., **Wemken, G.**, & Kircher, T. (2015). Adult attachment style modulates neural responses in a mentalizing task. *Neuroscience*, *303*, 462–473. <https://doi.org/10.1016/j.neuroscience.2015.06.062>

Wemken, G., Janurek, J., Junker, N. M., & Häusser, J. A. (2021). The impact of social comparisons of job demands and job control on well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *13*(2), 419–436. doi:10.1111/aphw.12257

10 Anhang

Anhang A: Studie 1

Tabelle A1: Anteil der Arbeitsanforderungen / Handlungsspielräume über, unter und in Übereinstimmung mit den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen / Handlungsspielräumen der Kolleg*innen

Tabelle A2: Polynomiale Regressionsanalysen: Arbeitsanforderungen mit professioneller Effizienz und Zynismus

Tabelle A3: Polynomiale Regressionsanalysen: Handlungsspielräume mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung

Tabelle A4: Polynomiale Regressionsanalysen: Handlungsspielräume mit professioneller Effizienz und Zynismus

Anhang B: Studie 2

Tabelle B1: Anteil der Arbeitsanforderungen über, unter und in Übereinstimmung mit den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen

Tabelle B2: Polynomiale Regressionsanalysen: Arbeitsanforderungen mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung

Anhang C: Studie 3

Tabelle C1: Tatsächliche und wahrgenommene Leistung in den Kopfrechenaufgaben

Anhang D: Testmaterial

Tabelle D1: Studie 1 (*ab Seite 137*)

Tabelle D2: Studie 2 (*ab Seite 148*)

Tabelle D3: Studie 3 (*ab Seite 160*)

Eigenständigkeitserklärung

Tabelle A1 (Studie 1)

*Anteil der Arbeitsanforderungen / Handlungsspielräume über, unter und in Übereinstimmung mit den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen / Handlungsspielräumen der Kolleg*innen*

Anteile der (Nicht-)Übereinstimmungen	Prozent
Arbeitsanforderungen	
Eigene Anforderungen höher als die wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen	21
In Übereinstimmung	58
Eigene Anforderungen geringer als die wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen	21
Handlungsspielräume	
Eigene Handlungsspielräume höher als die wahrgenommenen Handlungsspielräume der Kolleg*innen	16
In Übereinstimmung	65
Eigene Handlungsspielräume geringer als die wahrgenommenen Handlungsspielräume der Kolleg*innen	19

Anmerkung. $N = 192$. Ein Wert wurde als diskrepant definiert, wenn der standardisierte Wert eines Prädiktors (z.B. eigene Arbeitsanforderungen) mindestens die halbe Standardabweichung über oder unter dem standardisierten Wert des anderen Prädiktors (z.B. wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen) lag.

Tabelle A2 (Studie 1)

Polynomiale Regressionsanalysen: Arbeitsanforderungen mit professioneller Effizienz und Zynismus

Variable	Professionelle Effizienz			Zynismus	
	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)	Modell 3 <i>b</i> (S.E.)	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)
Konstante	3.92 (0.16)***	3.91 (0.15)***	3.93 (0.16)***	2.30 (0.08)***	2.32 (.11)***
Kovariate					
Geschlecht	<i>kontrolliert</i>				
Berufserfahrung	<i>kontrolliert</i>				
Prädiktoren					
Eigene Arbeitsanforderungen		-0.27 (0.09)**	-0.29 (0.09)**	0.29 (0.16)	0.30 (0.17)
Anforderungen der Kolleg*innen		0.28 (.09)**	0.28 (0.09)**	-0.19 (0.16)	-0.20 (0.17)
Eigene Anforderungen zum Quadrat			0.04 (0.13)		-0.15 (0.25)
Eigene Anforderungen X Anforderungen der Kolleg*innen			0.18 (0.19)		0.17 (0.36)
Anforderungen der Kolleg*innen zum Quadrat			-0.20 (0.13)		0.00 (0.24)
R ²	0.03	0.09	0.11	0.02	0.02
F	3.24*	4.72**	3.11**	1.58	0.72
ΔR ²		0.06	0.01		0.00
ΔF		6.03**	0.96		0.16

Anmerkung. $N = 192$. b = unstandardisierte Regressionskoeffizienten. S.E. = Standardfehler.

* $p < .05$;

** $p < .01$;

*** $p < .001$.

Tabelle A3 (Studie 1)

Polynomiale Regressionsanalysen: Handlungsspielräume mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung

Variable	Arbeitszufriedenheit		Emotionale Erschöpfung	
	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)	Modell 1 <i>b</i> (S.E.)	Modell 2 <i>b</i> (S.E.)
Konstante	3.45 (0.08) ^{***}	3.43 (0.10) ^{***}	2.81 (0.08) ^{***}	2.79 (0.10) ^{***}
Prädiktoren				
Eigene Handlungsspielräume	0.56 (0.18) ^{**}	0.57 (0.20) ^{**}	-0.59 (0.18) ^{**}	-0.61 (0.20) ^{**}
Handlungsspielräume der Kolleg*innen	-0.05 (0.18)	-0.14 (0.20)	0.23 (0.18)	0.30 (0.20)
Eigene Handlungsspielräume zum Quadrat		-0.10 (0.27)		0.24 (0.27)
Eigene Handlungsspielräume X Handlungsspielräume der Kolleg*innen		0.09 (0.35)		-0.35 (0.35)
Handlungsspielräume der Kolleg*innen zum Quadrat		0.13 (0.23)		0.05 (0.23)
R ²	0.10	0.10	0.07	0.08
F	10.37 ^{***}	4.35 ^{**}	7.29 ^{**}	3.14 [*]
ΔR ²		0.01		0.01
ΔF		0.39		0.42

Anmerkung. *N* = 192. *b* = unstandardisierte Regressionskoeffizienten. S.E. = Standardfehler.

**p* < .05.;

***p* < .01.;

****p* < .001.

Tabelle A4 (Studie 1)

Polynomiale Regressionsanalysen: Handlungsspielräume mit professioneller Effizienz und Zynismus

Variable	Professionelle Effizienz			Zynismus	
	Modell 1 b (S.E.)	Modell 2 b (S.E.)	Modell 3 b (S.E.)	Modell 1 b (S.E.)	Modell 2 b (S.E.)
Konstante	30.92 (0.16) ^{***}	3.69 (0.16) ^{***}	3.67 (0.16) ^{***}	2.52 (0.08) ^{***}	20.51 (0.10) ^{***}
Kovariate					
Geschlecht	<i>kontrolliert</i>				
Berufserfahrung	<i>kontrolliert</i>				
Prädiktoren					
Eigene Handlungsspielräume		0.47 (0.10) ^{***}	0.46 (0.11) ^{***}	-0.72 (0.18) ^{***}	-0.71 (0.19) ^{***}
Handlungsspielräume der Kolleg*innen		-0.23 (0.10) [*]	-0.26 (0.11) [*]	0.22 (0.18)	0.32 (0.19)
Eigene Handlungsspielräume zum Quadrat			-0.00 (0.15)		0.30 (0.27)
Eigene Handlungsspielräume X Handlungsspielräume der Kolleg*innen			0.07 (0.19)		-0.68 (0.35)
Anforderungen der Kolleg*innen quadriert			-0.00 (0.12)		0.20 (0.23)
R ²	0.03	0.16	0.16	0.12	0.14
F	3.24 [*]	8.66 ^{***}	5.02 ^{***}	12.86 ^{***}	6.20 ^{***}
ΔR ²			0.00		0.02
ΔF			0.30		1.67

Anmerkung. $N = 192$. Geschlecht, 1 = männlich, 2 = weiblich. b = unstandardisierte Regressionskoeffizienten. S.E. = Standardfehler.

^{*} $p < .05$;

^{**} $p < .01$;

^{***} $p < .001$.

Tabelle B1 (Studie 2)

*Anteil der Arbeitsanforderungen über, unter und in Übereinstimmung mit den wahrgenommenen Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen*

Anteile der (Nicht-)Übereinstimmungen	Prozent
Arbeitsanforderungen	
Eigene Anforderungen höher als die wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen	19
In Übereinstimmung	61
Eigene Anforderungen geringer als die wahrgenommenen Anforderungen der Kolleg*innen	20

Anmerkung. $N = 211$. Ein Wert wurde als diskrepant definiert, wenn der standardisierte Wert eines Prädiktors (z.B. eigene Arbeitsanforderungen) mindestens die halbe Standardabweichung über oder unter dem standardisierten Wert des anderen Prädiktors (z.B. wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen) lag.

Tabelle B2 (Studie 2)

Polynomiale Regressionsanalysen: Arbeitsanforderungen mit Arbeitszufriedenheit und emotionaler Erschöpfung

Variable	Arbeitszufriedenheit		Emotionale Erschöpfung	
	Model 1 <i>b</i> (S.E.)	Model 2 <i>b</i> (S.E.)	Model 1 <i>b</i> (S.E.)	Model 2 <i>b</i> (S.E.)
Constant	3.66 (0.07) ^{***}	3.75 (0.09) ^{***}	2.68 (0.07) ^{***}	2.57 (0.09) ^{***}
Prädiktoren				
Eigene Arbeits-anforderungen	-0.32 (0.15) [*]	-0.35 (0.15) [*]	0.71 (0.15) ^{***}	0.73 (0.16) ^{***}
Anforderungen der Kolleg*innen	0.05 (0.16)	0.01 (0.16)	0.14 (0.16)	0.19 (0.17)
Eigene Anforderungen quadriert		-0.11 (0.22)		0.19 (0.23)
Eigene Anforderungen X Anforderungen der Kolleg*innen		-0.05 (0.36)		-0.11 (0.37)
Anforderungen der Kolleg*innen quadriert		-0.09 (0.23)		0.16 (0.23)
R ²	0.04	0.06	0.25	0.27
F	4.53 [*]	2.60 [*]	35.52 ^{***}	15.11 ^{***}
ΔR ²		0.02		0.01
ΔF		1.30		1.38

Anmerkung. *N* = 211. *b* = unstandardisierte Regressionskoeffizienten. S.E. = Standardfehler.

^{*}*p* < .05.;

^{**}*p* < .01.;

^{***}*p* < .001.

Tabelle C1 (Studie 3)*Tatsächliche und wahrgenommene Leistung in den Kopfrechenaufgaben*

Mittelwerte und Standardabweichungen (S.D.)

<i>Variable</i>	<i>Hohe Anforderungen M (SD)</i>	<i>Geringe Anforderungen M (SD)</i>	<i>Unvorteilhafte Anforderungen M (SD)</i>	<i>Beide hohe Anforderungen M (SD)</i>	<i>Vorteilhafte Anforderungen M (SD)</i>	<i>Beide geringe Anforderungen M (SD)</i>
Basis, n=	90	97	51	39	51	46
Tatsächliche Leistung						
Anzahl bearbeitet	17.74 (5.81)	59.76 (14.18)	17.84 (5.67)	17.62 (6.06)	59.12 (12.85)	60.48 (15.63)
Anzahl korrekt gelöst	14.36 (5.79)	57.28 (14.12)	14.59 (5.71)	14.05 (9.95)	56.65 (12.92)	57.98 (15.46)
Wahrgenommene Leistung						
Anzahl bearbeitet	17.90 (8.95)	53.13 (15.78)	17.96 (9.54)	17.82 (8.26)	52.53 (14.16)	53.80 (17.53)
Anzahl korrekt gelöst	15.62 (11.80)	49.89 (16.34)	16.26 (14.00)	14.82 (8.18)	49.41 (14.12)	50.41 (18.64)

Anmerkung. Unvorteilhafte Bedingung (eigene Anforderungen hoch). Vorteilhafte Bedingung (eigene Anforderungen gering). Sowohl den Teilnehmer*innen in den Bedingungen mit hohen Anforderungen als auch denen mit geringen Anforderungen wurden jeweils 96 Aufgaben präsentiert, die sie hätten bearbeiten können.

Anhang D1 (Testmaterial Studie 1)**Begrüßung & Screener****Begrüßung****Herzlich Willkommen!**

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, an dieser Studie der Abteilung für Sozialpsychologie der Universität Gießen teilzunehmen.

Die Studie besteht aus zwei kurzen Befragungen im Abstand von 8 Wochen. Die Beantwortung der Fragen wird jeweils ca. 15 Minuten in Anspruch nehmen. Wenn Sie an beiden Teilen der Studie teilnehmen, können Sie an einer Verlosung teilnehmen und einen von **drei Amazon-Gutscheinen im Wert von 100 €** gewinnen!

Bitte klicken Sie auf den **Weiter**-Button, um die Befragung zu starten.

Studieninformation & Einwilligungserklärung**Informationen zur Studienteilnahme**

Hier finden Sie die Studieninformation und eine Einwilligungserklärung für Ihre Teilnahme in PDF-Format. Wir bitten Sie, diese Datei herunterzuladen und aufmerksam durchzulesen.

Datei herunterladen

Ich habe die Studieninformation und die Einwilligungserklärung sorgfältig gelesen und **stimme einer Teilnahme an dieser Studie zu.**

Individueller Probanden-Code

Bevor Sie mit der Studie beginnen können, bitten wir Sie, Ihren individuellen Probanden-Code zu generieren. Dieser Code ersetzt Ihren Namen und dient dazu, dass wir Ihnen - ohne Rückschlüsse auf Ihre Person nehmen zu können - die Daten aus der zweiten Befragung (in 8 Wochen) zuordnen können. Der Code setzt sich folgendermaßen zusammen:

1. **Den ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter, z.B. AN für Anna**
2. **Dem Geburtsdatum Ihrer Mutter, z.B. 01 für den 1. März**
3. **Ihrem Geburtsdatum**

Bitte geben Sie die **ersten zwei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter** ein:

Bitte geben Sie die **ersten zwei Ziffern des Geburtstages Ihrer Mutter** ein (bitte zweistellig angeben):

Bitte geben Sie die **ersten zwei Ziffern Ihres Geburtstages** ein (bitte zweistellig angeben):

Geschlecht & Alter**Welches Geschlecht haben Sie?****Wie alt sind Sie?**

Bitte in Jahren angeben

Familienstand & Bildungsabschluss**Welchen Familienstand haben Sie?**

- Ich bin verheiratet und lebe mit meinem(r) Ehepartner(in) zusammen
- Ich bin verheiratet und lebe von meinem(r) Ehepartner(in) getrennt
- Eingetragene Lebenspartnerschaft
- In Partnerschaft
- Single/Alleinstehend
- Geschieden
- Verwitwet
- Keine Angabe

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

- Haupt- oder Volksschulabschluss
- Realschule, Höhere Schule ohne Abitur (ohne abgeschlossene Berufsausbildung)
- Realschule, Höhere Schule ohne Abitur (mit abgeschlossener Berufsausbildung)
- Polytechnische Oberschule 10. Klasse (vor 1965: 8. Klasse)
- Abitur
- Universität/Hochschule
- Promotion/Habilitation
- Ich gehe noch zur Schule
- Kein Schulabschluss
- Sonstiges:

Arbeitsumfang & Organisationsgröße

In welchem Umfang sind Sie zurzeit erwerbstätig, wenn überhaupt?

- Ich bin Vollzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr
- Ich bin Teilzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden
- Ich bin Teilzeit oder stundenweise erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 15 Stunden
- Ich bin erwerbstätig, gehe meiner Tätigkeit aber derzeit nicht nach (z.B. Mutterschutz, Erziehungszeiten, Sabbaticals, längere Urlaube von mindestens 3 Wochen)
- Ich bin Auszubildende(r)/ Lehrling/ Umschüler(in)
- Ich bin (zur Zeit) nicht erwerbstätig (einschließlich: Studenten, Arbeitslose, Null-Kurzarbeit, Vorruhestand, Rentner)

Wie viele Mitarbeiter beschäftigt die Firma oder Organisation, in der Sie arbeiten, insgesamt in Deutschland?

- Keine weiteren, ich arbeite alleine
- 1-9 Personen
- 10-49 Personen
- 50-99 Personen
- 100-499 Personen
- 500 Personen und mehr

- *Einschlusskriterien: mindestens Teilzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden & mindestens 10 Beschäftigte*

Angaben zur beruflichen Tätigkeit

Hat Ihr Beruf einen besonderen Namen?

- Ja, und zwar:
- Nein, kein besonderer Name

Bitte beschreiben Sie Ihre berufliche Tätigkeit möglichst genau:

Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie insgesamt?

- Weniger als 5 Jahre
- Zwischen 5 und 9 Jahre
- Zwischen 10 und 14 Jahre
- Zwischen 15 und 19 Jahre
- Zwischen 20 und 24 Jahre
- Mindestens 25 Jahre

Wie lange sind Sie bereits in der Firma oder Organisation, in der Sie arbeiten, beschäftigt bzw. wie lange sind Sie schon selbstständig?

Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte

Jahre:

Monate

Prädiktoren

Eigene Arbeitsanforderungen

Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufhäuft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eigene Handlungsspielräume

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss darauf, mit wem Sie arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie mehr oder weniger selbst entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie Ihre Arbeit unterbrechen, um sich mit einem Kollegen/einer Kollegin zu unterhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie private Dinge erledigen müssen, können Sie Ihren Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für eine halbe Stunde verlassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Intro für die wahrgenommenen Anforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen

Nachdem Sie nun einige Fragen zu Ihren eigenen Anforderungen und Einflussmöglichkeiten bzw. Ihrem Spielraum bei der Arbeit beantwortet haben, bitten wir Sie im Folgenden eine Einschätzung über die Anforderungen und Einflussmöglichkeiten **Ihrer Kollegen/Kolleginnen** abzugeben. Dazu möchten wir Sie bitten an die Kollegen/Kolleginnen zu denken, mit denen Sie in der Regel **am engsten zusammenarbeiten**. Auch wenn Sie es nicht genau wissen, versuchen Sie bitte eine Einschätzung vorzunehmen.

Wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einschätzung über die Anforderungen Ihrer Kollegen/Kolleginnen bei der Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Müssen Ihre Kollegen/Kolleginnen sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Arbeit Ihrer Kollegen/Kolleginnen ungleich verteilt, so dass sie sich aufteilt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Ihre Kollegen/Kolleginnen nicht genügend Zeit haben, alle ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bringt die Arbeit Ihrer Kollegen/Kolleginnen diese in emotional belastende Situationen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fühlen sich Ihre Kollegen/Kolleginnen Ihrer Einschätzung nach bei ihrer Arbeit emotional eingebunden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlangt die Arbeit Ihrer Kollegen/Kolleginnen von diesen, dass diese ihre Gefühle verbergen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wahrgenommene Handlungsspielräume der Kolleg*innen

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einschätzung über die Einflussmöglichkeiten und den Spielraum Ihrer Kollegen/Kolleginnen bei der Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen großen Einfluss auf deren Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen Einfluss darauf, mit wem diese arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen Einfluss auf die Menge der Arbeit, die diesen übertragen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen Einfluss darauf, was diese bei ihrer Arbeit tun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen selbst bestimmen, wann diese eine Pause machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen mehr oder weniger selbst entscheiden, wann diese Urlaub machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen ihre Arbeit unterbrechen, um sich mit einem Kollegen/einer Kollegin zu unterhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen private Dinge erledigen müssen, können diese ihren Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für eine halbe Stunde verlassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen zu der/den Referenzperson/en**Eine oder mehrere Referenzpersonen**

Uns interessiert nun, an wen Sie bei der Beantwortung der vorangegangenen Fragen gedacht haben, als es darum ging, die Anforderungen und Handlungsspielräume Ihrer Kollegen/Kolleginnen einzuschätzen.

Haben Sie bei Ihrer Einschätzung vorwiegend an eine(n) Kollegen/Kollegin oder an mehrere Kollegen/Kolleginnen gedacht?

- (Vorwiegend) an eine(n)
- (Vorwiegend) an mehrere

Details zu den Referenzpersonen

Diese Personen waren:

- Ausschließlich männlich
- Ausschließlich weiblich
- Sowohl männlich als auch weiblich

Was würden Sie sagen, wie ähnlich ist die Tätigkeit der Kollegen/Kolleginnen, im Vergleich zu Ihrer eigenen Tätigkeit im Durchschnitt?

- Unterscheidet sich wesentlich
- Unterscheidet sich etwas
- Ist sehr ähnlich
- Ist (fast) identisch

Wenn Sie die Hierarchieebene dieser Kollegen/Kolleginnen einmal mit Ihrer eigenen vergleichen, haben diese Kollegen/Kolleginnen im Durchschnitt...

- Eine niedrigere Hierarchieebene
- Die gleiche Hierarchieebene
- Eine höhere Hierarchieebene
- Kann ich nicht beantworten

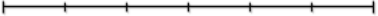
- *Wenn in der vorangegangenen Frage die Antwortoption „(Vorwiegend) an eine(n)“ gewählt wurde, wurden bezüglich des Geschlechts die Antwortoptionen „Männlich“ und „Weiblich“ präsentiert und die darauffolgenden Fragen zur Tätigkeit und Hierarchieebene in der Einzahl formuliert.*

Direkte Abfrage der relativen Anforderungen

Sie haben gerade Ihre eigenen Anforderungen und Handlungsspielräume bei der Arbeit und die Anforderungen und Handlungsspielräume Ihrer Kollegen/Kolleginnen bei der Arbeit eingeschätzt.


Wenn Sie einmal Ihre Anforderungen insgesamt mit denen Ihrer Kollegen/Kolleginnen vergleichen, mit denen Sie am engsten zusammenarbeiten, was würden Sie sagen?

Im Verhältnis zu meinen Kollegen/Kolleginnen habe ich:

Weniger Anforderungen  Mehr Anforderungen

Wenn Sie einmal Ihre Handlungsspielräume insgesamt mit denen Ihrer Kollegen/Kolleginnen vergleichen, mit denen Sie am engsten zusammenarbeiten, was würden Sie sagen?

Im Verhältnis zu meinen Kollegen/Kolleginnen habe ich:

Weniger Handlungsspielräume  Mehr Handlungsspielräume

Indikatoren des Wohlbefindens**Arbeitszufriedenheit**

Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?

Sehr unzufrieden

Eher unzufrieden

Teils/Teils

Eher zufrieden

Sehr zufrieden

Organisational Citizenship Behaviour (Eigeninitiative & Hilfsbereitschaft)

Bitte kreuzen Sie im Folgenden die Antwortmöglichkeit an, die Ihre Einschätzung am besten wiedergibt!

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/Teils	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft voll und ganz zu
Ich mache innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Abteilung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bilde mich laufend fort, um meine Arbeit besser machen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ermuntere Kollegen/Kolleginnen, wenn diese niedergeschlagen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beteilige mich regelmäßig und aktiv an Besprechungen und Versammlungen im Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bemühe mich aktiv darum, Schwierigkeiten mit Kollegen/Kolleginnen vorzubeugen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kollegen/Kolleginnen ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich helfe anderen, wenn diese mit Arbeit überlastet sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich informiere mich über neue Entwicklungen im Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ergreife freiwillig die Initiative, neuen Kollegen/Kolleginnen bei der Einarbeitung zu helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ergreife die Initiative, um das Unternehmen vor möglichen Problemen zu bewahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Subjektive Schlafqualität

Wie würden Sie insgesamt die Qualität Ihres Schlafes während des letzten Monats beurteilen?

Sehr schlecht	Ziemlich schlecht	Ziemlich gut	Sehr gut
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Persönlichkeitseigenschaften

Social Comparison Orientation

Die meisten Menschen vergleichen sich ab und an mit anderen. Zum Beispiel vergleichen sie wie sie sich fühlen, ihre Meinungen, Fähigkeiten und/oder ihre Situation mit der anderer Menschen. Es gibt nichts was besonders „gut“ oder „schlecht“ wäre an dieser Art von Vergleichen und einige Menschen tun dies öfter als andere. Wir möchten nun herausfinden, wie oft Sie sich mit anderen Menschen vergleichen. Um dies zu erfahren, möchten wir Sie bitten uns mitzuteilen wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

Bitte antworten Sie anhand der folgenden Skala: Der Wert 1 bedeutet: Stimme überhaupt nicht zu. Der Wert 5 bedeutet: Stimme voll und ganz zu. Mit den Werten zwischen 1 und 5 können Sie Ihre Meinung abstimmen.

	Ich stimme überhaupt nicht zu 1	2	3	4	Ich stimme voll und ganz zu 5
Ich vergleiche häufig das Wohlergehen meiner Angehörigen (Partner, Familienangehörige, etc.) mit dem von anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich achte immer sehr stark darauf, wie ich Dinge im Vergleich zu anderen mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich herausfinden möchte, wie gut ich etwas erledigt oder gemacht habe, dann vergleiche ich mein Ergebnis mit dem anderer Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vergleiche häufig meine sozialen Fähigkeiten und meine Beliebtheit mit denen anderer Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin nicht der Typ Mensch, der sich oft mit anderen vergleicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vergleiche mich häufig selbst mit anderen in Bezug auf das, was ich im Leben (bislang) erreicht habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich tausche mich gerne häufig mit anderen über Meinungen und Erfahrungen aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche häufig herauszufinden, was andere denken, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind wie ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte immer gerne wissen wie sich andere in einer ähnlichen Situation verhalten würden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich über etwas mehr erfahren möchte, versuche ich herauszufinden was andere darüber denken oder wissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bewerte meine Lebenssituation niemals im Vergleich zu der anderer Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abschluss

Monatliches Nettoeinkommen

Und nun abschließend noch eine statistische Frage.

Wie hoch war Ihr Einkommen (Nettoverdienst), d.h. Lohn oder Gehalt nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, im letzten Monat?

- 5.000€ und mehr
- 4.500€ bis unter 5.000€
- 4.000€ bis unter 4.500€
- 3.500€ bis unter 4.000€
- 3.000€ bis unter 3.500€
- 2.500€ bis unter 3.000€
- 2.000€ bis unter 2.500€
- 1.500€ bis unter 2.000€
- 1.000€ bis unter 1.500€
- 500€ bis unter 1.000€
- Bis unter 500€

Keine Angabe

Verabschiedung

Danke, das waren alle Fragen, die wir heute an Sie hatten!

Wie zu Beginn der Befragung bereits angekündigt, möchten wir Sie in 8 Wochen noch einmal per E-Mail kontaktieren und Sie bitten, erneut einige Fragen zu beantworten. Wenn Sie auch an diesem zweiten Teil der Studie teilnehmen, können Sie an einer Verlosung teilnehmen und einen von drei **Amazon-Gutscheinen im Wert von 100€** gewinnen.

Ich bin damit einverstanden, dass ich in 8 Wochen kontaktiert werde. Dies ist meine E-Mail Adresse:

Ich möchte nicht weiter an dieser Studie teilnehmen.

Für die Nutzer von SurveyCircle (www.surveycircle.com) unter Ihnen: Der Survey Code lautet: MZ8L-LTTN-9ZNT-Q3G2

Zweiter Messzeitpunkt, 8 Wochen später

Zum zweiten Messzeitpunkt wurde ein nahezu identischer Fragebogen eingesetzt. Die Fragen zur Erwerbstätigkeit wurden jedoch nur dann erneut gestellt, wenn die Befragten angaben, dass sich diesbezüglich etwas verändert hatte (z. B. wöchentliche Arbeitszeit, wesentliche inhaltliche Veränderung der Tätigkeit oder ein Wechsel des Unternehmens). Die Social Comparison Orientation (Persönlichkeitseigenschaft) wurde nur zum ersten Messzeitpunkt abgefragt.

Anhang D2 (Testmaterial Studie 2)

Begrüßung & Screener

Begrüßung

Herzlich Willkommen!

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, an dieser Studie der Arbeitsgruppe Sozialpsychologie der Universität Gießen teilzunehmen.

Die Studie untersucht, wie sich Arbeitsbedingungen auf Ihr Wohlbefinden auswirken. Hierzu werden Sie gebeten, einige Fragen zu beantworten. Es handelt sich dabei um Fragen zu Ihren eigenen Arbeitsbedingungen und denen Ihrer Kollegen/innen sowie zu Ihrem Wohlbefinden. **Die Studie besteht aus insgesamt 3 Teilen/Messzeitpunkten**, im Abstand von je 4 Wochen. Die Beantwortung der Fragen wird **jeweils maximal 10-15 Minuten** in Anspruch nehmen.

Wenn Sie sich für die Teilnahme an dieser Studie entscheiden, **wäre es für uns sehr wichtig, dass Sie den Fragebogen zu allen 3 Messzeitpunkten ausfüllen.**

Falls Sie die Befragung über ein Smartphone aufgerufen haben, ist es empfehlenswert, den Bildschirm im Querformat zu nutzen. Das kann die Ansicht der Skalen erleichtern.

Wir danken Ihnen schon im Voraus vielmals für Ihre Unterstützung!

Bitte klicken Sie auf den Weiter-Button, um die Befragung zu starten.

Studieninformation & Einwilligungserklärung

Hier finden Sie die Studieninformation und eine Einwilligungserklärung für Ihre Teilnahme in PDF-Format. Wir bitten Sie, diese Datei herunterzuladen und aufmerksam durchzulesen.

[Datei herunterladen](#)

*Ich habe die Studieninformation und die Einwilligungserklärung sorgfältig gelesen und **stimme einer Teilnahme an dieser Studie zu.***

Geschlecht & Alter

Welches Geschlecht haben Sie?

- männlich
- weiblich
- divers

Wie alt sind Sie?

Jahre

Arbeitsumfang

In welchem Umfang sind Sie zurzeit erwerbstätig, wenn überhaupt?

- Ich bin Vollzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr
- Ich bin Teilzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden
- Ich bin Teilzeit oder stundenweise erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 15 Stunden
- Ich bin erwerbstätig, gehe meiner Tätigkeit aber derzeit nicht nach (z.B. Mutterschutz, Erziehungszeiten, Sabbaticals, längere Urlaube von mindestens 3 Wochen)
- Ich bin Auszubildende(r)/ Lehrling/ Umschüler(in)
- Ich bin (zur Zeit) nicht erwerbstätig (einschließlich: Studenten, Arbeitslose, Null-Kurzarbeit, Vorruhestand, Rentner)

➤ *Einschlusskriterien: mindestens Teilzeit erwerbstätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden*

Vorhandensein mindestens einer Referenzperson

Haben Sie Kollegen/innen, mit denen Sie mindestens an 2 Tagen pro Woche zusammenarbeiten?

- Ja, ich habe mindestens eine/n Kollegen/in auf den/die das zutrifft
- Nein, ich arbeite alleine

Berufsfeld

In welchem Berufsfeld arbeiten Sie hauptsächlich?

- Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
- Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
- Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
- Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
- Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
- Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
- Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
- Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
- Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung
- Militär
- Sonstiges, und zwar

Angaben zur beruflichen Tätigkeit**Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie insgesamt?**

Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

Jahre:

Monate:

Wie lange sind Sie bereits in der Firma oder Organisation, in der Sie arbeiten, beschäftigt bzw. wie lange sind Sie schon selbstständig?

Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

Jahre:

Monate:

Vorgesetzte**Sind Sie für andere Beschäftigte der/die Vorgesetzte?**

- Ja
 Nein

Arbeitsverhältnis**Sind Sie in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis?**

- befristet
 unbefristet

Probanden-Code

Bitte erstellen Sie jetzt Ihren Probanden-Code, durch den keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. Der Code setzt sich folgendermaßen zusammen:

1. Die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter, z.B. AN für Anna
2. Die ersten beiden Ziffern des Geburtsdatums Ihrer Mutter, z.B. 01 für den 1. März
3. Die ersten beiden Ziffern Ihres eigenen Geburtsdatums, z.B. 01 für den 1. März

Bitte geben Sie die ersten zwei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter ein (bitte in Großbuchstaben):

Bitte geben Sie die ersten zwei Ziffern des Geburtstages Ihrer Mutter ein (bitte zweistellig angeben):

Bitte geben Sie die ersten zwei Ziffern Ihres Geburtstages ein (bitte zweistellig angeben):

Prädiktoren

Eigene Arbeitsanforderungen

Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufhäuft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eigene Handlungsspielräume

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einflussmöglichkeiten und Ihren Spielraum bei der Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss darauf, mit wem Sie arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie mehr oder weniger selbst entscheiden, wann Sie Urlaub machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Sie Ihre Arbeit unterbrechen, um sich mit einem Kollegen/einer Kollegin zu unterhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie private Dinge erledigen müssen, können Sie Ihren Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für eine halbe Stunde verlassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Intro für die wahrgenommenen Anforderungen und Handlungsspielräume der Kolleg*innen

Nachdem Sie nun einige Fragen zu Ihren eigenen Anforderungen und Einflussmöglichkeiten bzw. Ihrem Spielraum bei der Arbeit beantwortet haben, bitten wir Sie im Folgenden eine Einschätzung über die Anforderungen und Einflussmöglichkeiten **Ihrer Kollegen/Kolleginnen** abzugeben. Dazu möchten wir Sie bitten an die Kollegen/Kolleginnen zu denken, mit denen Sie in der Regel **am engsten zusammenarbeiten**. Auch wenn Sie es nicht genau wissen, versuchen Sie bitte eine Einschätzung vorzunehmen.

Wahrgenommene Arbeitsanforderungen der Kolleg*innen

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einschätzung über die Anforderungen Ihrer Kollegen/Kolleginnen bei der Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Müssen Ihre Kollegen/Kolleginnen sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Arbeit Ihrer Kollegen/Kolleginnen ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft kommt es vor, dass Ihre Kollegen/Kolleginnen nicht genügend Zeit haben, alle ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bringt die Arbeit Ihrer Kollegen/Kolleginnen diese in emotional belastende Situationen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fühlen sich Ihre Kollegen/Kolleginnen Ihrer Einschätzung nach bei ihrer Arbeit emotional eingebunden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlangt die Arbeit Ihrer Kollegen/Kolleginnen von diesen, dass diese ihre Gefühle verbergen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wahrgenommene Handlungsspielräume der Kolleg*innen

Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einschätzung über die Einflussmöglichkeiten und den Spielraum Ihrer Kollegen/Kolleginnen bei der Arbeit.

	Nie/fast nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen großen Einfluss auf deren Arbeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen Einfluss darauf, mit wem diese arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen Einfluss auf die Menge der Arbeit, die diesen übertragen wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen Einfluss darauf, was diese bei ihrer Arbeit tun?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen selbst bestimmen, wann diese eine Pause machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen mehr oder weniger selbst entscheiden, wann diese Urlaub machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Können Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen ihre Arbeit unterbrechen, um sich mit einem Kollegen/einer Kollegin zu unterhalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Ihre Kollegen/Ihre Kolleginnen private Dinge erledigen müssen, können diese ihren Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für eine halbe Stunde verlassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Potenzielle Mediatoren

Neid

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese zutreffen.

	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Die meisten meiner Kollegen/ meiner Kolleginnen haben es besser als ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter/ meine Vorgesetzte schätzt den Einsatz meiner Kollegen/ meiner Kolleginnen mehr als meinen Einsatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe das Gefühl, dass ich nie einen so guten Job haben werde wie einige Jobs, die ich gesehen habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wählen Sie hier bitte die Antwort ,Oft'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich weiß nicht warum, aber ich scheine der Außenseiter/ die Außenseiterin bei der Arbeit zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist ärgerlich zu sehen, dass andere das Glück haben, die besten Aufgaben zu bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Un-) Gerechtigkeit

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese zutreffen.

	Trifft überhaupt nicht zu (1)	(2)	(3)	(4)	Trifft voll und ganz zu (5)
Haben Sie das Gefühl, dass Sie für Ihre Arbeit fair bezahlt werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie insgesamt das Gefühl, dass Sie für den Aufwand, den Sie in Ihren Job stecken, fair belohnt werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie das Gefühl, dass organisatorische Veränderungen in Ihrer Firma/ Ihrem Unternehmen fair umgesetzt werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fühlen Sie sich von Ihren Vorgesetzten fair behandelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wahrgenommene soziale Unterstützung von Kolleg*innen

Die folgenden Fragen betreffen Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen/Kolleginnen.

	Nie/ fast Nie	Selten	Manchmal	Oft	Immer
Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/Kolleginnen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie oft sind Ihre Kollegen/Kolleginnen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Social Comparison Orientation

Die meisten Menschen vergleichen sich ab und an mit anderen. Zum Beispiel vergleichen sie wie sie sich fühlen, ihre Meinungen, Fähigkeiten und/oder ihre Situation mit der anderer Menschen. Es gibt nichts was besonders „gut“ oder „schlecht“ wäre an dieser Art von Vergleichen und einige Menschen tun dies öfter als andere. Wir möchten nun herausfinden, wie oft Sie sich mit anderen Menschen vergleichen. Um dies zu erfahren, möchten wir Sie bitten uns mitzuteilen wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

Bitte antworten Sie anhand der folgenden Skala: Der Wert 1 bedeutet: Stimme überhaupt nicht zu. Der Wert 5 bedeutet: Stimme voll und ganz zu. Mit den Werten zwischen 1 und 5 können Sie Ihre Meinung abstimmen.

	Ich stimme überhaupt nicht zu (1)	(2)	(3)	(4)	Ich stimme voll und ganz zu (5)
Ich vergleiche häufig das Wohlergehen meiner Angehörigen (Partner/in, Familienangehörige, etc.) mit dem von anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich achte immer sehr stark darauf, wie ich Dinge im Vergleich zu anderen mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich herausfinden möchte, wie gut ich etwas erledigt oder gemacht habe, dann vergleiche ich mein Ergebnis mit dem anderer Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vergleiche häufig meine sozialen Fähigkeiten und meine Beliebtheit mit denen anderer Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin nicht der Typ Mensch, der sich oft mit anderen vergleicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vergleiche mich häufig selbst mit anderen in Bezug auf das, was ich im Leben (bisläng) erreicht habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich tausche mich gerne häufig mit anderen über Meinungen und Erfahrungen aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche häufig herauszufinden, was andere denken, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind wie ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte immer gerne wissen wie sich andere in einer ähnlichen Situation verhalten würden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich über etwas mehr erfahren möchte, versuche ich herauszufinden was andere darüber denken oder wissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bewerte meine Lebenssituation niemals im Vergleich zu der anderer Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abschließende Fragen**Corona Fragen**

Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation würden wir Ihnen gerne noch 3 kurze Fragen dazu stellen, wie sich der Ausbruch von Covid-19 (Corona) bei Ihrer Arbeit bemerkbar macht.

Sind Sie derzeit bedingt durch Covid-19 in Kurzarbeit? Das heißt, arbeiten Sie derzeit bedingt durch Covid-19 weniger als Ihre übliche Wochenstundenzahl?

- Ja
- Nein
- Kann ich nicht beantworten

Haben Sie bedingt durch Covid-19 Existenzängste?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Arbeiten Sie regelmäßig im Home Office (z.B. in der eigenen Wohnung)?
Mit regelmäßig meinen wir mindestens 2 Mal pro Woche.**

- Ja und zwar erst seit der Coronakrise
- Ja, aber auch schon vor der Coronakrise
- Nein, ich arbeite nicht mindestens 2 Mal pro Woche im Home Office

Bildungsabschluss & Berufsausbildung

Und nun abschließend noch ein paar letzte statistische Fragen.

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

- Ohne Schulabschluss
- Haupt- oder Volksschulabschluss
- Mittlere Reife/ gleichwertiger Abschluss
- Abitur/Fachabitur

Was ist Ihre höchste Berufsausbildung?

- Ohne Ausbildungsabschluss
- Anerkannte Berufsausbildung
- Meister/Techniker/ gleichwertiger Fachschulabschluss
- Bachelor
- Diplom/Magister/Master/Staatsexamen
- Promotion
- Sonstiges (bitte angeben)

Verabschiedung**Vielen Dank für die Teilnahme an unserer Umfrage!**

Wie zu Beginn der Befragung bereits angekündigt, werden Sie in 4 Wochen erneut über Clickworker kontaktiert, um erneut einige Fragen zu beantworten.

Bitte kopieren Sie folgenden Code und fügen ihn in das dafür vorgesehene Feld innerhalb Ihres-Clickworker-Aufgabenformulars ein.

Ohne die Eingabe dieses Codes kann eine Gutschrift Ihres Honorars nicht erfolgen.

Code: C13G20M17P29

Klicken Sie bitte auf „Weiter“, um die Befragung abzuschließen.

Anmerkung zum T2 (4 Wochen nach T1) & T3 Fragebogen (4 Wochen nach T2)

Zum zweiten und dritten Messzeitpunkt wurde ein nahezu identischer Fragebogen eingesetzt. Die Fragen zu den Persönlichkeitseigenschaften (Trait envy & Social Comparison Orientation) wurden jedoch nur zum ersten Messzeitpunkt erhoben.

Anhang D3 (Testmaterial Studie 3, Experiment)**Begrüßung und Screener****Begrüßung****Herzlich willkommen!**

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, an dieser Studie der Arbeitsgruppe Sozialpsychologie der Universität Gießen teilzunehmen.

Die Studie untersucht, wie sich Arbeitsbedingungen auf Ihr Wohlbefinden auswirken. Hierzu werden Sie gebeten einige kurze Aufgaben zu bearbeiten. Außerdem werden Sie gebeten einige Fragebögen auszufüllen, welche Fragen zu Ihren eigenen Anforderungen bei der Bearbeitung der Aufgaben, den Anforderungen anderer Versuchsteilnehmer/innen, sowie zu Ihrem Wohlbefinden enthalten.

Die Studie besteht aus **zwei kurzen** Befragungen **im Abstand von 2 Wochen**. Die erste Befragung wird **maximal 15 Minuten** in Anspruch nehmen. Die zweite Befragung in 2 Wochen lediglich **5 Minuten**. **Sie würden uns auch schon sehr helfen, wenn Sie nur am ersten Teil der Befragung teilnehmen.**

Wenn Sie an beiden Teilen der Studie teilnehmen, können Sie an einer Verlosung von Einkaufsgutscheinen im Wert von 2 x 50€ teilnehmen.

Für die Nutzer der Forschungsplattform SurveyCircle: Den Survey Code erhalten Sie bereits nach der ersten Befragung.

Bitte klicken Sie auf den Weiter-Button, um die Befragung zu starten.

Einwilligungserklärung

Hier finden Sie die Studieninformation und eine Einwilligungserklärung für Ihre Teilnahme in PDF-Format.

Wir bitten Sie, diese Datei herunterzuladen und aufmerksam durchzulesen.:

[Datei herunterladen](#)

Ich habe die Studieninformation und die Einwilligungserklärung sorgfältig gelesen und **stimme einer Teilnahme an dieser Studie zu.**

Geschlecht & Alter**Angaben zu Ihrer Person**

Welches Geschlecht haben Sie?

- männlich
- weiblich
- anders, und zwar (bitte angeben)

Wie alt sind Sie?

Universitätszugehörigkeit

Studieren Sie an der Justus-Liebig-Universität Gießen?

- Ja
 Nein

Fachbereich

In welchem Fachbereich studieren Sie? [Mehrfachantworten möglich]

- FB01 – Rechtswissenschaft
 FB02 – Wirtschaftswissenschaften
 FB03 – Sozial- und Kulturwissenschaften
 FB04 – Geschichts- und Kulturwissenschaften
 FB05 – Sprache, Literatur, Kultur
 FB06 – Psychologie und Sportwissenschaft
 FB07 – Mathematik und Informatik, Physik, Geographie
 FB08 – Biologie und Chemie
 FB09 – Agrarwissenschaften, Ökotoxologie und Umweltmanagement
 FB10 – Veterinärmedizin
 FB11 – Medizin

Probanden-Code

Bitte erstellen Sie jetzt Ihren Probanden-Code, durch den keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. Der Code setzt sich folgendermaßen zusammen:

1. Die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter, z.B. AN für Anna
2. Die ersten beiden Ziffern des Geburtsdatums Ihrer Mutter, z.B. 01 für den 1. März
3. Die ersten beiden Ziffern Ihres eigenen Geburtsdatums, z.B. 01 für den 1. März

Bitte geben Sie die ersten zwei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter ein:

Bitte geben Sie die ersten zwei Ziffern des Geburtstages Ihrer Mutter ein (bitte zweistellig angeben):

Bitte geben Sie die ersten zwei Ziffern Ihres Geburtstages ein (bitte zweistellig angeben):

PANAS vor der Manipulation (T0)

Nun möchten wir gerne von Ihnen wissen, wie Sie sich fühlen.

Die folgenden Wörter beschreiben unterschiedliche Gefühle und Empfindungen. Lesen Sie jedes Wort und tragen Sie dann in die Skala neben jedem Wort die Intensität ein. Sie haben die Möglichkeit zwischen fünf Abstufungen zu wählen.

Geben Sie bitte an, wie Sie sich **aktuell** fühlen.

	gar nicht (1)	ein bisschen (2)	einigermaßen (3)	erheblich (4)	äußerst (5)
stark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
freudig erregt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bekümmert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ängstlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verärgert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erschrocken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durcheinander	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
feindselig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angeregt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stolz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	gar nicht (1)	ein bisschen (2)	einigermaßen (3)	erheblich (4)	äußerst (5)
begeistert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aufmerksam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entschlossen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beschämt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gereizt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schuldig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nervös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Alle positiv formulierten Items bilden die Subskala „*Positiver Affekt*“ (z. B. stark, freudig erregt, aktiv, wach)
- Alle negativ formulierten Items bilden die Subskala „*Negativer Affekt*“ (z. B. bekümmert, ängstlich, feindselig, nervös)

Manipulation

Bitte beachten: Alle im Folgenden dunkelgrau dargestellten „Köpfe“ waren in der Originalbefragung dunkelblau. Alle im Folgenden hellgrau dargestellten „Köpfe“ waren in der Befragung auch tatsächlich hellgrau. Durch den Kontrast (blau vs. grau) sollte die Manipulation noch deutlicher werden. Die Farben können in Kapitel 6.3 auf einem Original-Screenshot eingesehen werden.

Einleitung

In dieser Studie möchten wir Ihre Leistung bei der Bearbeitung von bestimmten **Kopfrechenaufgaben** überprüfen. Diese können über ganz unterschiedliche Studiengänge hinweg, **prädiktiv für den Studienerfolg** sein.

Für derartige Untersuchungen wurden 2 Arten von Kopfrechenaufgaben entwickelt:



anspruchsvolle
Kopfrechenaufgaben



weniger anspruchsvolle
Kopfrechenaufgaben

Damit Sie sich etwas unter den Aufgaben vorstellen können, wollen wir Ihnen im Folgenden einige Beispiele für beiden Arten von Kopfrechenaufgaben zeigen.

Auf der nächsten Seite zeigen wir Ihnen zunächst **2 Beispiele** für die **anspruchsvollen** Aufgaben. Versuchen Sie diese testhalber bitte so schnell wie möglich zu berechnen und klicken Sie anschließend auf weiter.

Beispiel für anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben



anspruchsvolle
Kopfrechenaufgaben

Bitte lösen Sie folgende Rechnungen im Kopf

$$2759 - 842 = \input{type="text"/>$$

$$315 - 296 = \input{type="text"}$$

Intro für weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben

Auf der nächsten Seite zeigen wir Ihnen nun **2 Beispiele** für die **weniger anspruchsvollen Aufgaben**.

Versuchen Sie auch diese testhalber bitte so schnell wie möglich zu berechnen und klicken Sie anschließend auf weiter.

Beispiel für weniger anspruchsvolle Kopfrechenaufgaben**weniger anspruchsvolle
Kopfrechenaufgaben**

Bitte lösen Sie folgende Rechnungen im Kopf

61

+

17

58

+

11

Intro zur Aufgabe

Nachdem Sie nun einige Beispiele für beide Arten von Kopfrechenaufgaben gesehen haben, starten wir mit der eigentlichen Aufgabe.

Wir werden Sie gleich bitten **innerhalb von 4 Minuten** diverse Kopfrechenaufgaben **eines Aufgabentyps** zu bearbeiten.

Die 4 Experimentalbedingungen

Bedingung: Eigene Anforderungen gering / fremde hoch

Wir bitten die **eine Hälfte** der Studienteilnehmer die **anspruchsvollen** Aufgaben und die **andere Hälfte** der Studienteilnehmer die **weniger anspruchsvollen** Aufgaben zu bearbeiten.

Sie gehören zu denjenigen, die die **weniger anspruchsvollen Aufgaben** erhalten.



Es lohnt sich in zweierlei Hinsicht Ihr Bestes zu geben:

1. Sie erhalten am Ende ihr **Ergebnis**.
2. Auf der Startseite haben wir Sie darüber informiert, dass Sie an der Verlosung von Einkaufsgutscheinen teilnehmen können. **Je mehr Aufgaben Sie richtig lösen, desto höher ist Ihre Chance zu gewinnen.**

Von allen Teilnehmern – **egal, welchen Aufgabentyp diese bearbeitet haben** – erhalten die 80% der Teilnehmer, die nach Ablauf der Zeit die meisten Aufgaben richtig bearbeitet haben, eine höhere Chance in der **Verlosung** zu gewinnen: für diese Teilnehmer werden je zwei Lose in den Lostopf getan.

Wenn Sie soweit sind, klicken Sie bitte auf „Weiter“, um mit der Aufgabe zu beginnen.

Bedingung: Eigene Anforderungen gering / fremde gering

Wir untersuchen ausschließlich den weniger anspruchsvollen Aufgabentyp. Das heißt, **jeder Teilnehmer dieser Studie** enthält die **weniger anspruchsvollen** Aufgaben, auch Sie. M201



Es lohnt sich in zweierlei Hinsicht Ihr Bestes zu geben:

1. Sie erhalten am Ende ihr **Ergebnis**.
2. Auf der Startseite haben wir Sie darüber informiert, dass Sie an der Verlosung von Einkaufsgutscheinen teilnehmen können. **Je mehr Aufgaben Sie richtig lösen, desto höher ist Ihre Chance zu gewinnen.**

Von allen Teilnehmern erhalten die 80% der Teilnehmer, die nach Ablauf der Zeit die meisten Aufgaben richtig bearbeitet haben, eine höhere Chance in der **Verlosung** zu gewinnen: für diese Teilnehmer werden je zwei Lose in den Lostopf getan.

Wenn Sie soweit sind, klicken Sie bitte auf „Weiter“, um mit der Aufgabe zu beginnen.

Bedingung: Eigene Anforderungen hoch / fremde gering

Wir bitten die **eine Hälfte** der Studienteilnehmer die **anspruchsvollen** Aufgaben und die **andere Hälfte** der Studienteilnehmer die **weniger anspruchsvollen** Aufgaben zu bearbeiten. M401

Sie gehören zu denjenigen, die die **anspruchsvollen Aufgaben** erhalten.



Es lohnt sich in zweierlei Hinsicht Ihr Bestes zu geben:

1. Sie erhalten am Ende ihr **Ergebnis**.
2. Auf der Startseite haben wir Sie darüber informiert, dass Sie an der Verlosung von Einkaufsgutscheinen teilnehmen können. **Je mehr Aufgaben Sie richtig lösen, desto höher ist Ihre Chance zu gewinnen.**

Von allen Teilnehmern – **egal, welchen Aufgabentyp diese bearbeitet haben** – erhalten die 80% der Teilnehmer, die nach Ablauf der Zeit die meisten Aufgaben richtig bearbeitet haben, eine höhere Chance in der **Verlosung** zu gewinnen: für diese Teilnehmer werden je zwei Lose in den Lostopf getan.

Wenn Sie soweit sind, klicken Sie bitte auf „Weiter“, um mit der Aufgabe zu beginnen.

Bedingung: Eigene Anforderungen hoch / fremde gering

Wir untersuchen ausschließlich den anspruchsvollen Aufgabentyp. Das heißt, **jeder Teilnehmer dieser Studie** enthält die **anspruchsvollen** Aufgaben, auch Sie. M101



Es lohnt sich in zweierlei Hinsicht Ihr Bestes zu geben:

1. Sie erhalten am Ende ihr **Ergebnis**.
2. Auf der Startseite haben wir Sie darüber informiert, dass Sie an der Verlosung von Einkaufsgutscheinen teilnehmen können. **Je mehr Aufgaben Sie richtig lösen, desto höher ist Ihre Chance zu gewinnen.**


Von allen Teilnehmern erhalten die 80% der Teilnehmer, die nach Ablauf der Zeit die meisten Aufgaben richtig bearbeitet haben, eine höhere Chance in der **Verlosung** zu gewinnen: für diese Teilnehmer werden je zwei Lose in den Lostopf getan.

Wenn Sie soweit sind, klicken Sie bitte auf „Weiter“, um mit der Aufgabe zu beginnen.

Experimentelle Aufgabe in den Bedingungen mit geringen eigenen Anforderungen

Verbleibende Zeit: 3:55

Anspruchsvoll (50%) Weniger Anspruchsvoll (50%)



Bitte lösen Sie folgende Rechnungen im Kopf.

1. Aufgabe: 61
+
17

2. Aufgabe: 40
+
19


.....

- Der Timer lief von 4 Minuten runter. Insgesamt wurden 96 Aufgaben präsentiert.
- In der Bedingung, in der laut Bogus Information alle die weniger anspruchsvollen Aufgaben bearbeiten mussten, wurde die entsprechende Grafik eingeblendet.

Experimentelle Aufgabe in den Bedingungen mit hohen eigenen Anforderungen

Verbleibende Zeit: 3:55

Anspruchsvoll (50%) Weniger Anspruchsvoll (50%)



Bitte lösen Sie folgende Rechnungen im Kopf.

1. Aufgabe: 475 – 100 =

2. Aufgabe: 2200 – 150 =

.....

- Der Timer lief von 4 Minuten runter. Insgesamt wurden 96 Aufgaben präsentiert.
- In der Bedingung, in der laut Bogus Information alle die anspruchsvollen Aufgaben bearbeiten mussten, wurde die entsprechende Grafik eingeblendet.

Einschätzung der eigenen Leistung

Bitte geben Sie an, wie viele der 96 Aufgaben Sie insgesamt **bearbeitet** haben. Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

Aufgaben bearbeitet

Und was denken Sie, wie viele Aufgaben Sie **richtig gelöst** haben?

Aufgaben richtig gelöst

Instruktionskontrolle eigene Anforderungen

Welchen Aufgabentyp mussten Sie gerade bearbeiten?

- die **anspruchsvollen** Kopfrechenaufgaben
- die **weniger anspruchsvollen** Kopfrechenaufgaben
- weiß ich nicht

Instruktionskontrolle fremde Anforderungen

Und welchen Aufgabentyp müssen die anderen Teilnehmer dieser Studie bearbeiten?

- alle** müssen die **anspruchsvollen** Kopfrechenaufgaben bearbeiten
- alle** müssen die **weniger anspruchsvollen** Kopfrechenaufgaben bearbeiten
- eine **Hälfte** muss die **anspruchsvollen** Kopfrechenaufgaben bearbeiten und die andere **Hälfte** muss die **weniger anspruchsvollen** Kopfrechenaufgaben bearbeiten
- weiß ich nicht

Manipulationskontrolle eigene Anforderungen



Die folgenden Fragen betreffen Ihre Anforderungen bei der Bearbeitung der Kopfrechenaufgaben.

	Trifft gar nicht zu (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Trifft voll und ganz zu (7)
Mussten Sie gerade sehr schnell arbeiten, um die Aufgaben zu lösen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es war schwer für mich die Aufgaben im Kopf zu rechnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um alle Aufgaben dieses Aufgabentyps zu bearbeiten, hätte ich deutlich länger als 4 Minuten gebraucht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte es grundsätzlich für möglich, alle 96 Aufgaben dieses Aufgabentyps innerhalb der 4 Minuten zu lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

➤ Die Grafik wurde entsprechend der Experimentalbedingungen gezeigt.

Screen: Manipulationskontrolle fremde Anforderungen

Wir zeigen Ihnen jetzt nochmal, welche Art von Aufgaben die **andere Hälfte unserer Studienteilnehmer** bearbeiten muss.



**anspruchsvolle
Kopfrechenaufgaben**

2759 – 842 =

315 – 296 =

Die **anderen Studienteilnehmer**, die diesen Aufgabentyp bearbeiten müssen, haben **ebenfalls 4 Minuten Zeit, um alle 96 Aufgaben** zu bearbeiten.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen **in Bezug auf die Anforderungen der Studienteilnehmer, die den oben gezeigten Aufgabentyp bearbeiten müssen**.

Auch wenn Sie es nicht genau wissen, nehmen Sie bitte eine **Einschätzung** vor.

	Trifft gar nicht zu (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Trifft voll und ganz zu (7)
Die Studienteilnehmer, die diesen Aufgabentyp bearbeiten, müssen sehr schnell arbeiten, um die Aufgaben zu lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist schwer für die Studienteilnehmer die Aufgaben dieses Aufgabentyps im Kopf zu rechnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um alle Aufgaben dieses Aufgabentyps zu bearbeiten, bräuchten die anderen Studienteilnehmer deutlich länger als 4 Minuten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die anderen Studienteilnehmer halten es wahrscheinlich grundsätzlich für möglich alle 96 Aufgaben dieses Aufgabentyps innerhalb der 4 Minuten zu lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Die Grafik wurde entsprechend der Experimentalbedingungen gezeigt.

Indikatoren des Wohlbefindens

PANAS nach der Manipulation



Nun möchten wir gerne von Ihnen wissen, wie Sie sich fühlen.

Die folgenden Wörter beschreiben unterschiedliche Gefühle und Empfindungen. Lesen Sie jedes Wort und tragen Sie dann in die Skala neben jedem Wort die Intensität ein. Sie haben die Möglichkeit zwischen fünf Abstufungen zu wählen.

Geben Sie bitte an, wie Sie sich **aktuell** fühlen.

	gar nicht (1)	ein bisschen (2)	einigemaßen (3)	erheblich (4)	äußerst (5)
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bekümmert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
freudig erregt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verärgert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stark	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schuldig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erschrocken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
feindselig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angeregt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	gar nicht (1)	ein bisschen (2)	einigemaßen (3)	erheblich (4)	äußerst (5)
stolz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gereizt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
begeistert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beschämt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nervös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
entschlossen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aufmerksam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
durcheinander	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ängstlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aufklärung

Danke, das waren alle Fragen, die wir heute an Sie hatten!

Wir haben Ihnen zu Beginn der Studie gesagt, dass Ihre Leistung in den Kopfrechenaufgaben gegebenenfalls prädiktiv für Ihren Studienerfolg sei.

Diese Aufgaben wurden allerdings nicht entwickelt um Studienerfolg vorherzusagen. Die Aussage diente vor allem dazu die Bedeutsamkeit der Aufgabe zu erhöhen und so die Motivation unserer Probanden zu steigern.

Dennoch möchten wir Ihnen gerne das Ergebnis Ihrer Leistung mitteilen:

Sie haben insgesamt **24 von 96 Aufgaben** beantwortet.

Davon haben Sie **21 Aufgaben** richtig gelöst.

- *Bei dem hier gezeigten Ergebnis handelt es sich um ein Beispiel. In der Befragung wurde an dieser Stelle das tatsächlich erzielte Ergebnis angezeigt.*

Frage nach erneuter Teilnahme

Für Nutzer von SurveyCircle (www.surveycircle.com): Der Survey Code lautet: XXWG-X1ER-EK69-T6GJ

Wie zu Beginn der Befragung bereits angekündigt, möchten wir Sie in 2 Wochen noch einmal per E-Mail kontaktieren und Sie bitten, erneut einige Fragen zu beantworten (max. 5 Minuten). Wenn Sie auch an diesem zweiten Teil der Studie teilnehmen, können Sie an der genannten Verlosung teilnehmen.

Ich bin damit einverstanden, dass ich in 2 Wochen kontaktiert werde.

Dies ist meine E-Mail Adresse:

Ich möchte nicht weiter an dieser Studie teilnehmen.

Verabschiedung

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Zum zweiten Messzeitpunkt wurde lediglich die Social Comparison Orientation erhoben (Abfrage anlog zu der Messung in Studie 1 & 2)

Eigenständigkeitserklärung

„Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unzulässige Hilfe oder Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Textstellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder nichtveröffentlichten Schriften entnommen sind, und alle Angaben, die auf mündlichen Auskünften beruhen, sind als solche kenntlich gemacht. Bei den von mir durchgeführten und in der Dissertation erwähnten Untersuchungen habe ich die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis, wie sie in der „Satzung der Justus-Liebig-Universität Gießen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ niedergelegt sind, eingehalten sowie ethische, datenschutzrechtliche und tierschutzrechtliche Grundsätze befolgt. Ich versichere, dass Dritte von mir weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten haben, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen, und dass die vorgelegte Arbeit weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde zum Zweck einer Promotion oder eines anderen Prüfungsverfahrens vorgelegt wurde. Alles aus anderen Quellen und von anderen Personen übernommene Material, das in der Arbeit verwendet wurde oder auf das direkt Bezug genommen wird, wurde als solches kenntlich gemacht. Insbesondere wurden alle Personen genannt, die direkt und indirekt an der Entstehung der vorliegenden Arbeit beteiligt waren. Mit der Überprüfung meiner Arbeit durch eine Plagiatserkennungssoftware bzw. ein internetbasiertes Softwareprogramm erkläre ich mich einverstanden.“

Ort, Datum, Unterschrift