

# Die Messung von „Zufriedenheit“ im Coaching

Von Christina Dietzsch-Kley, 10/2007

Zufriedenheit ist eines der zentralsten Themen im Coaching. Der Messung von Zufriedenheit im Rahmen von Coachings ist bisher jedoch wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden. Viele der in der psychologischen Forschung verwendeten Definitionen bzw. Messkriterien von Zufriedenheit wirken im Rahmen eines praktischen Coachings leicht oberflächlich. Sie beschreiben Zufriedenheit eher als „angenehmen Zustand“, der nicht über die Bedeutung „materieller Sättigung“ hinausgeht. Die Definition von Zufriedenheit im Rahmen von Coachings sollte jedoch tiefer gehen und an Aspekte der Selbsterkenntnis in Anknüpfung an ureigene Handlungsimpulse des Coachees rühren.

Ein Zitat aus dem Amerikanischen sagt „If it's important, it must be measured“<sup>1</sup>. Zweifelsohne sind die messbaren Unterschiede in der Zufriedenheit eines Coachees wichtig. Allerdings ist die Messung von Zufriedenheit nach der eben geforderten tiefer gehenden Definition nicht ganz einfach. Nach einigem Aufwand an Recherche bin ich dem Konstrukt „Selbstwert“ auf den Grund gegangen. Der Grund liegt darin, dass ein guter Selbstwert in vielen Fällen sehr wohl mit einem akuten Ausdruck von Unzufriedenheit einhergehen kann. Der umgekehrte Fall ist in der therapeutischen Praxis kaum haltbar. Grob gesagt wurde also Zufriedenheit im Sinne von Selbstwert der Kern einer Forschung nach Messbarkeit in diesem Feld. Darauf werde ich noch genauer eingehen.

Diese Arbeit hat zur Zusammenstellung und Programmierung eines Mess-Systems geführt, das sich im Rahmen von Coachings gut einsetzen lässt. Es verbindet eine Reihe von Messkriterien der „Lebenszufriedenheit“ in drei Perspektiven: der Vergangenheitsperspektive, der Zukunftsperspektive und der Perspektive der aktuellen Priorisierung. Nach diesen Perspektiven werden die wichtigsten „Lebensbereiche“ des Coachees auf den Prüfstand gestellt. Dieses Instrument habe ich „Perspektive“ genannt.

## Was ist *Perspektive*?

Obwohl *Perspektive* ein Messinstrument ist, ist es kein Test, sondern eine internetbasierte Übung, anhand derer sich Gedanken innerhalb eines therapeutischen Prozesses bündeln, ordnen und illustrieren lassen. Das erleichtert das Reflektieren über Dinge, die im Leben wichtig sind und die einen Menschen zufrieden machen. Jeder Mensch will letztlich zufrieden sein, die Suche nach dem Glück ist vermutlich so alt wie die Menschheit selbst. *Perspektive* spiegelt Probanden in quantitativen Zusammenhängen, was sich schwer in Worte fassen lässt: Das eigene Bezugssystem von Zielen, Wünschen und Prioritäten, die das tägliche Handeln beeinflussen und damit die Grundlage individueller Zufriedenheit bilden. Es ist ein Produkt der Positiven Psychologie (vgl. Seligmann, 2002) der wichtigsten Lebensbereiche, denen Glück entspringen kann.

*Perspektive* basiert auf einem Fragebogen zur Selbsteinschätzung. Es befasst sich daher vornehmlich mit Dimensionen des subjektiven Wohlbefindens, die zum Teil dem Komponentenmodell von Ryff (vgl. Ryff, 1989, 1995) entsprechen. Nach diesem tragen zum subjektiven Wohlbefinden vor allem Selbstakzeptanz, positive Beziehungen,

---

<sup>1</sup> Zitiert aus „Leadership in the battlefield of business“ von Matt Daniel, Materialien der American Society for Training & Development, 03/2006

Autonomie, erfolgreiche Auseinandersetzung mit der Umwelt, Sinn im Leben und eine persönliche Entwicklung bei.

*Perspektive* liefert also keine Ergebnisse im Sinne von „richtig“ oder „falsch“, sondern ein Bild vom Wertesystem bzw. dem Referenzrahmen einer Person, der ihr als eine Art Kompass im Leben dient. Dieses Bild wird durch aggregierte Ergebnisse erzeugt und graphisch so dargestellt, dass die Gesamtsituation eines Coachees für den geübten Coach bzw. den psychologisch geschulten Berater schneller und umfassender erfassbar ist und sich genügend Anknüpfungspunkte für das Coaching ergeben. *Perspektive* soll durch seine Fragetechnik das Coaching unterstützen und bereichern, neue Wege aufzeigen und gleichzeitig dem Coachee eine Hilfestellung bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Situation geben. Der Übungscharakter von *Perspektive* erleichtert dem Coachee den Einstieg in das Coaching, sensibilisiert seine/ihre Eigenwahrnehmung und setzt so gedankliche Prozesse in Gang, die für den erfolgreichen Verlauf eines Coachings von großer Bedeutung sind.

Falls Sie sich an dieser Stelle weniger für den wissenschaftlichen Hintergrund sondern eher für einige Beispielergebnisse aus *Perspektive* interessieren, sollten Sie jetzt einen Blick in den Anhang werfen.

### **Was ist der wissenschaftliche Hintergrund?**

*Perspektive* ist ein Instrument, das vor allem aus der psychologischen Praxis und dem Bedarf nach einem Hilfsmittel für das Coaching for Life heraus entwickelt wurde. Daher befasst es sich mit zwei Begriffen, die im Coaching von zentraler Bedeutung sind: Zufriedenheit und Selbstwert<sup>2</sup>. Sie beschreiben die Ursache und das Ziel dessen, was Menschen bewegt. Sie sind das Ergebnis aller positiven Konstellationen der Persönlichkeitsfaktoren, die in der differentiellen Psychologie als „Big Five“ bekannt wurden (vgl. Costa & McCrae, 1992)<sup>3</sup>. Forscht man nach der Messung von „Zufriedenheit“, ergibt sich eine Bandbreite von Studien, die „Zufriedenheit“ als Zustand (State) oder/und als Charakterzug (Trait) operationalisieren. Diener et al. (vgl. 2006) proklamieren, dass sich das Konstrukt „Subjektive Zufriedenheit“ immer aus Eigenschaften der State- und der Trait-Research zusammensetzt.

Der Forschungsbedarf auf diesem Gebiet ist allerdings bei weitem nicht gedeckt. Er wird durch die Uneinigkeit über die verwendeten Begrifflichkeiten erschwert; es liegen ferner keine Theorien zu Prädiktoren vor (vgl. Dette, 2005). Es gibt bisher auch keine Meta-Analyse über Studien, in denen vergleichbare Dimensionen wie in *Perspektive* oder im Komponentenmodell von Ryff (vgl. Ryff 1989, 1995) hinsichtlich Reliabilitäten und Validitäten getestet worden wären. Ryff selber hat die oft atheoretische Erforschung des Wohlbefindens und die Konzentration auf Reliabilität und Validität der Maße statt der konzeptuellen Fundierung der zugrunde liegenden Dimensionen kritisiert. Man sollte in jedem Fall davon ausgehen, dass bei allen subjektiven Maßen Verzerrungen zum Tragen kommen. Dennoch sind die internen Konsistenzen zu vergleichbaren Konstrukten zum Teil relativ hoch (z.B. Laufbahnzufriedenheit  $\alpha = .86$ , vgl. Burke & McKeen, 1995; oder Selbst eingeschätzter Erfolg  $\alpha = .79$ , vgl. Peluchette, 1993). Weiterhin ist zu beachten, dass eine hohe Retestreliabilität in Instrumenten der Selbsteinschätzung nicht erwünscht sein kann. Zufriedenheit selbst ist ein veränderliches Konstrukt. Instrumente mit hoher Retestreliabilität wären nicht sensitive genug um ähnliche Veränderungen wie in *Perspektive* erfassen zu können.

---

<sup>2</sup> Vgl. z.B. King et al. 2006 und Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. 2005.

<sup>3</sup> Big Five nach Costa & McCrae (1992): Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit – messbar mit Instrumenten wie dem NEO PI-R oder dem NEO FFI.

Trotz Forschungslücken stand am Anfang der Konzeption von *Perspektive* zunächst eine Bestandsaufnahme der Forschungsbegriffe rund um das Thema Zufriedenheit. Mit den Ergebnissen ließ sich die Inhaltsvalidität der in *Perspektive* verwendeten Begriffe erarbeiten. Soweit es ging, wurden dabei alle notwendigen und hinreichenden Aspekte der Operationalisierung des Zielkonstruktes definiert. In der Konstruktion von *Perspektive* lag der Fokus aber vor allem auf der Kriteriumsvalidität, damit Ergebnisse nicht nur relativen sondern auch normativen bzw. prognostischen Wert entfalten können.

Die in *Perspektive* verwendeten Dimensionen sind unter Abwägung vieler Vergleichsstudien entstanden, in denen eine Reihe konvergenter<sup>4</sup> und diskriminanter<sup>5</sup> Validitäten der verwendeten Dimensionen sowie Sub-Dimensionen zu den Themen Zufriedenheit und Selbstwert erörtert wurden. Einige aktuelle Studien aus diesem grundlegenden Prozess sind in der folgenden Tabelle genannt.

Zufriedenheit =	Vergleichbare (Ziel-)Dimension	Studienautoren	Jahr
Zufriedenheit =	Lebenszufriedenheit	Dette	2005
Zufriedenheit =	Happiness	Caprara & Steca	2005
Zufriedenheit =	Subjective Well-Being	Diener et al.	1999
Zufriedenheit ist erreichbar durch:	Intrinsic Motivation	Burton et al.	2006
Zufriedenheit ist erreichbar durch:	Goal Orientation & Motivational Selectivity	Ebner, Freund & Baltes	2006
Zufriedenheit ist erreichbar durch:	Balanced Need Satisfaction	Niemiec & Sheldon	2006

Als Messinstrument im Bereich Coaching galt für *Perspektive* die Prämisse, Zufriedenheit und Selbstwert durch bestimmte Lebensziele abzubilden, die sich in einem Spektrum von beruflichen Leistungen und Arbeitsbedingungen sowie von privaten Lebensbedingungen befinden. Das entspricht der Einschätzung von Abele, für den sich die wichtigsten Lebensziele der meisten Menschen in Berufswahl und -ausübung und in ein befriedigendes Privatleben gliedern (vgl. Abele, 2002). Im Coaching sind vor allem die vom Einzelnen tatsächlich erreichbaren Leistungen und die veränderbaren Lebens- oder Arbeitsbedingungen von Bedeutung. Eine Auswahl der dazu verwendeten Paradigmen zur beruflichen Zufriedenheit sowie aktueller Studien zu den Themen Zufriedenheit und Selbstwert bzw. Selbstbild ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

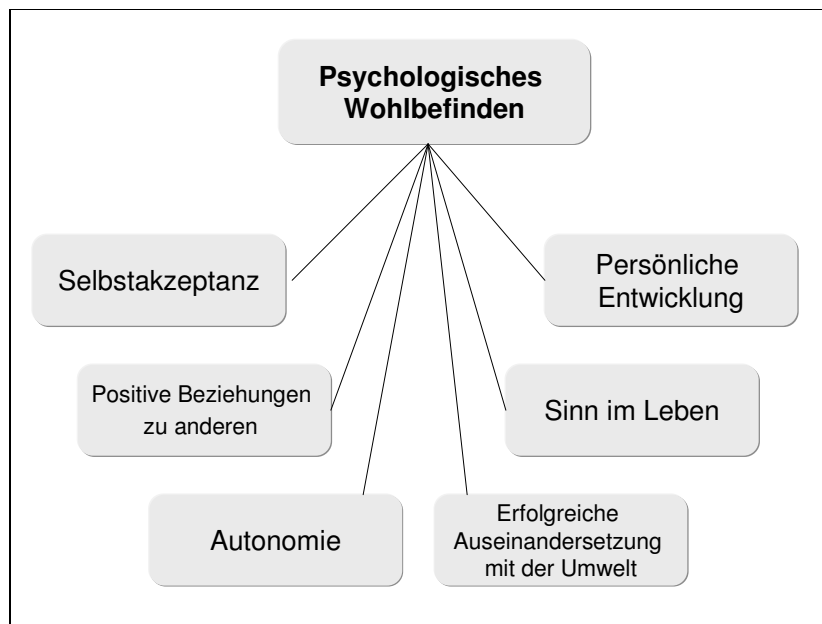
Berufliche Zufriedenheit =	Vergleichbare (Ziel-)Dimension	Studienautoren	Jahr
Berufl. Zufr. =	Job Satisfaction / Identification	Johnson et al.	2006
Berufl. Zufr. =	Berufserfolg	Brunstein, Schultheiss, Grässmann	1998

<sup>4</sup> Siehe Studien-Tabellen

<sup>5</sup> Vgl. z.B. Hershcovis, 2007; Halbesleben, 2006; Duffy, 2006; Grant & Langan-Fox, 2007

Berufl. Zufr. =	Laufbahnzufriedenheit	Burke & McKeen	1995
Berufl. Zufr. =	Status	Steverink & Lindenberg	2006
Berufl. Zufr. =	berufliches Selbstbild	Stucke	2000
Berufl. Zufr. ist erreichbar durch:	Akademische Kompetenzen im beruflichen Selbstbild	Stucke	2000
Berufl. Zufr. ist erreichbar durch:	Intrinsic and extrinsic success	Judge, Higgins & Thoresen	1999
Berufl. Zufr. ist erreichbar durch:	Zielerreichung	Stark	1959
Berufl. Zufr. ist erreichbar durch:	(positiver Vergleich zu) Gesellschaftlichen Normen	Birkelbach	1998
Berufl. Zufr. ist erreichbar durch:	(positiver) Sozialer Vergleich	Festinger	1954

Viele der genannten Studien verfügen über ein Design, durch das Messkriterien und Messzusammenhänge illustriert werden. Zentrale und weniger zentrale Dimensionen, aus denen Lebensziele und Lebensbedingungen in *Perspektive* zu formulieren waren, ließen sich dadurch leicht herausfiltern. Als besonders zentral stellte sich dabei das Modell von Ryff heraus.



Das Komponentenmodell des subjektiven Wohlbefindens (nach Ryff, 1995).

Das hat mehrere Gründe: Das Modell ist zum einen in der differentiellen Psychologie verankert, sodass erfahrene Coaches den Bezug zu den „Big Five“ herstellen können. Zum anderen ist die Inhaltsvalidität des Modells in der Forschung anerkannt. Zudem ist es so konzipiert, dass sich daraus sowohl Lebensziele des beruflichen sowie des privaten Bereichs ableiten lassen. Das Modell hat letztlich seinen konzeptionellen Dreh- und Angelpunkt im subjektiven Wohlbefinden, sodass die Sub-Dimensionen die beiden Konstrukte Zufriedenheit und Selbstwert abbilden können. Letzteres vor allem in den Dimensionen „Selbstakzeptanz“ und „persönliche Entwicklung“.

Allerdings hat sich das Modell von Ryff im Prozess der Operationalisierung für die Zwecke von *Perspektive* als unvollständig erwiesen, sodass weitere Dimensionen integriert wurden. Einige stammen aus Studien, in denen dem Thema Selbstwert mehr Aufmerksamkeit geschenkt worden ist, andere aus praktischen Erwägungen:

Selbstwert =	Vergleichbare Ziel-Dimension	Studienautoren	Jahr
Selbstwert =	Balanced Need Satisfaction	Niemiec & Sheldon	2006
Selbstwert =	Self-Esteem	Duffy et al.	2006
Selbstwert =	Self-Esteem / Efficacy	Vignoles et al.	2006

Einen weiteren Vergleich mit relevanten Dimensionen gewähren Studien, in denen mit Variablenkonzepten gearbeitet wurde, um alle Faktoren und Mechanismen zum Thema abzubilden. Die Dimensionen 1 bis 3 sind darin jeweils Teil eines Systems, das die subjektive Zufriedenheit beeinflusst.

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3	System
Selection	Optimization	Compensation	SOC <sup>6</sup>
Emotional Protection	Psychological Integrity	Personal Accomplishment	COR <sup>7</sup>
Hope / Optimism	Self-Efficacy	Resilience	CC <sup>8</sup>
Satisfaction	Self-Esteem	Optimism	PT <sup>9</sup>
Allgemeines Selbstgefühl	Physische Attraktivität	Kompetenzen (berufl + sozial)	Selbst-bild <sup>10</sup>
Affection	Behavioral Confirmation	Status	Social Needs <sup>11</sup>
Autonomy	Competence	Relatedness	see <sup>12</sup>
Self-Efficacy	Perceived Goal Progress	Environmental Resources	see <sup>13</sup>

Der Katalog von Dimensionen, der letztlich in *Perspektive* Eingang gefunden hat, wurde immer dann erweitert, wenn sich aufgrund praktischer Anforderungen neue Faktoren

<sup>6</sup> Vgl. Jopp & Smith, 2006

<sup>7</sup> Vgl. Halbesleben, 2006 – COR = Conservation of Resources Model als Forschungsmodell zum Thema Burn-Out. Kehrt man die Dimensionen „Emotional Protection“ und „Psychological Integrity“ in ihr Gegenteil um, erhält man die Prädiktoren zum Burn-Out Syndrom „Emotional Exhaustion“ und „Depersonalization“.

<sup>8</sup> Vgl. Stajkovic, 2006 – Core Confidence Konstrukt

<sup>9</sup> Vgl. Caprara & Steca 2006 – Dimensionen positiven Denkens

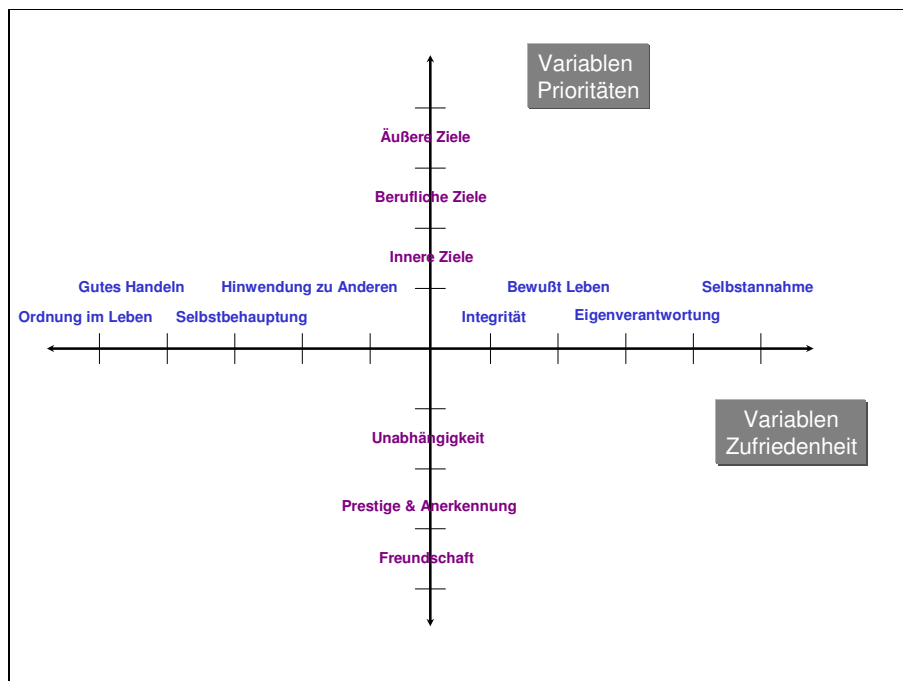
<sup>10</sup> Vgl. Stucke, 2000

<sup>11</sup> Vgl. Steverink & Lindenberg 2006

<sup>12</sup> Vgl. Niemiec & Sheldon 2006 – Additive Effekt psychologischer Bedürfnisse nach Zufriedenheit

<sup>13</sup> Vgl. Lent et al. 2005 – Social Cognitive Variables; Prädiktoren der Zufriedenheit

ergaben, von denen mit Grund anzunehmen ist, dass ihr Messverhalten unabhängig von bestehenden Dimensionen ist und dass sie in einer Coaching-Anamnese unverzichtbar sind. So ist ein Katalog von Sub-Dimensionen entstanden, der hier entlang der zwei Analyseachsen des Instruments dargestellt ist (siehe Matrix *Perspektive*). Beispielsweise geht die Ryff-Komponente „Autonomie“ in *Perspektive* in der Dimension „Unabhängigkeit“ und „Eigenverantwortung“ auf; die Dimension „Sinn im Leben“ findet sich wieder in „Bewusst Leben“ (vgl. Zellers, 2006 und Demerouti, 2006) und „Gutes Handeln“ (vgl. MLS – Meaning in Life Scale, Jim et al. 2007). Aspekte der häufig auftauchenden Dimension „Self-Efficacy“ wurden Items der Dimension „Ordnung im Leben“ zugeordnet (vgl. z.B. Judge et al., 2007); Themen der „Persönlichen Entwicklung“ der Dimension „Integrität“ (Vgl. Judge et al., 2005 und Shmotkin, 2005); die Dimension „Resilience“ findet sich zum Teil in der Variable „Selbstbehauptung“ wieder und zum Teil in den verschiedenen „Zielen“ der Prioritätenachse (siehe Matrix *Perspektive*). Letztere nehmen als Kreuzvariablen bzw. „Prioritäten“ in *Perspektive* einen besonderen Raum ein: Die „Priorisierung von Zielen“ ist in *Perspektive* in Form einer aktiven Aufgabe formuliert, deren Ergebnisse von einer „erfolgreichen Auseinandersetzung mit der Umwelt“ (siehe Ryff-Komponente) zeugen. Das ist wichtig, denn Erfolg bei persönlichen Zielen führt nicht immer zu Zufriedenheit. Die verfolgten Ziele müssen persönlich bedeutsam sein und sich eignen, grundlegende psychologische Bedürfnisse zu befriedigen (vgl. Brunstein, Schultheiss & Graessmann, 1989). Die Zuordnung von Zufriedenheit zu bestimmten Lebenszielen sowie die Überprüfung deren Priorisierung ist für den einzelnen also alles andere als trivial.



Dimensionen Matrix *Perspektive*

Dem methodischen Griff in *Perspektive*, nach Zielen und Prioritäten zu ordnen, liegt ferner das Paradigma der Auseinandersetzung zwischen Mensch und Umwelt bzw. Mitarbeiter und Organisation zugrunde. Für Methode und Konzeption von *Perspektive* standen u. a. Edwards et al. (vgl. 2006) Pate, die sich eingehend mit der subjektiven Auseinandersetzung zum „Person-Environment-Fit“ beschäftigt haben. Sie schlagen für

diesen drei Analyseebenen vor: die „atomistischen“ Einheiten der Wahrnehmung von der Person und von der Umwelt, der wahrgenommene Unterschied zwischen Person und Umwelt, sowie der Wahrnehmung des „Fit“ per se. Die Formulierung der Frage-Items entlang der Messkriterien in *Perspektive* folgte dieser Sichtweise. Analyseeinheiten wie z.B. die Balance zwischen „inneren“ und „äußeren Zielen“ sind darauf aufgebaut.

In ihrer Summe sind alle Ergebnisse von *Perspektive* ein genaues Abbild dessen, was der Coachee angegeben hat. Jenseits dieser Messillustrationen weist *Perspektive* jedoch auch eine Kriteriumsvalidität auf (gebündelt in der prognostischen Validität von Zufriedenheit anhand des Basic Score). Sie konnte auf empirischem Wege weitgehend sichergestellt werden, indem Ergebnisse von *Perspektive* mit Probanden-Tests direkt verglichen wurden. Für das Konstrukt „Zufriedenheit“ wurden relativ stabile Werte gemessen. Man muss jedoch beachten, dass wenn innerhalb der Person liegende Standards als Vergleichsmaß herangezogen werden, z.B. über persönliche Ziele, die Konstanzhaltung des Vergleichsstandards prinzipiell unmöglich ist (vgl. Dette, 2005). Ein Argument dafür, dass subjektive Einschätzungen z.B. zum Thema Zufriedenheit oder Berufserfolg dennoch berücksichtigt werden sollten, ist, dass die Wahrnehmung einer Situation das Denken und Handeln über die faktischen Gegebenheiten hinaus zu beeinflussen vermag (vgl. z.B. Kunda, 1999). Und genau das ist das Ziel von *Perspektive*, das als „Kreative Übung“ im Coaching seinen Wert entfalten soll (Vgl. Lyubomirsky, Sousa & Dickerhoof, 2006) und das Selektieren und Fokussieren auf das Wesentliche erleichtern soll (vgl. Riediger & Freund, 2006).

Das Gesamtsystem von *Perspektive* baut aber letztlich auch auf der holistischen Annahme auf, dass Balance und eine Integration aller möglichen wichtigen Lebensbereiche den Menschen gut tut (vgl. Black, 2006). Danach ist auch ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Zielen, Wünschen und Prioritäten erstrebenswert. *Perspektive* soll dabei behilflich sein, die Person ganzheitlicher zu betrachten, denn: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ (Aristoteles). Dazu gehören auch die Variablen Alter (Vgl. Ebner, Freund & Baltes, 2006), Geschlecht (Vgl. Burke & McKeen, 1995) und die finanzielle Situation (vgl. Gorgievski-Duijvesteijn, 2005). *Perspektive* ist letztlich so konstruiert, dass alle Werte, die in diesem Gesamtbild besonders extrem ausfallen, in der Auswertung sofort ins Auge springen. Aufgabe des Coaches ist es dann, diesen Extremen nachzuforschen und sie in der Ordnung des Coachees entweder begründen zu lassen oder zur Integration den Coachee aufzufordern, sich kritisch mit diesen Extremwerten auseinanderzusetzen.

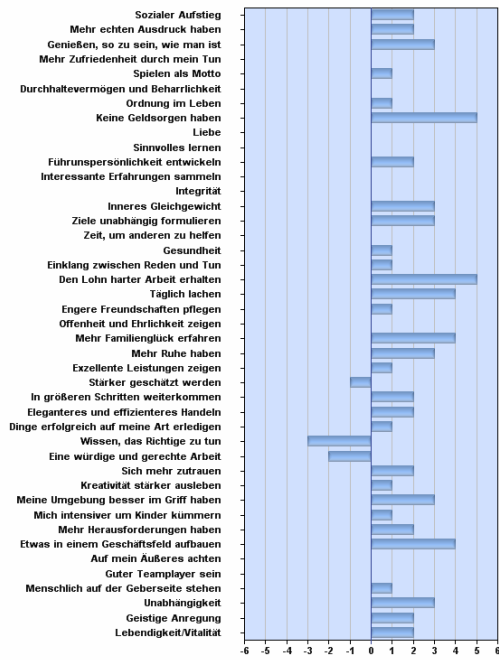
# Anhang 1: Ausgesuchte Abbildungen aus „Perspektive“

Graphiken 1-4	Erläuterungen*									
<p><b>1) Bereiche, denen Ihre bisher erreichten Ziele, Leistungen und Lebensbedingungen entstammen</b></p>	<p>*Mehr dazu im Handbuch</p> <p><b>Vergangenheitsperspektive</b></p>									
<p><b>2) Bereiche, denen Ihre für die Zukunft erstrebenswerten Ziele, Leistungen und Lebensbedingungen entstammen</b></p>	<p><b>Zukunfts-perspektive</b></p>									
<p><b>3) Bereiche, denen Ihre Prioritäten entstammen</b></p>	<p><b>Prioritätenperspektive</b></p>									
<p><b>4) Basic Score</b></p> <table border="1" data-bbox="568 1774 885 1869"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ihre Werte</th> <th>Statistische Werte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Basic Score</td> <td>5,09</td> <td>4,25</td> </tr> <tr> <td>Allgemeine Balance</td> <td>1,92</td> <td>1,47</td> </tr> </tbody> </table>		Ihre Werte	Statistische Werte	Basic Score	5,09	4,25	Allgemeine Balance	1,92	1,47	<p><b>Basic Score Wert</b></p>
	Ihre Werte	Statistische Werte								
Basic Score	5,09	4,25								
Allgemeine Balance	1,92	1,47								

## Graphiken 5 und 7

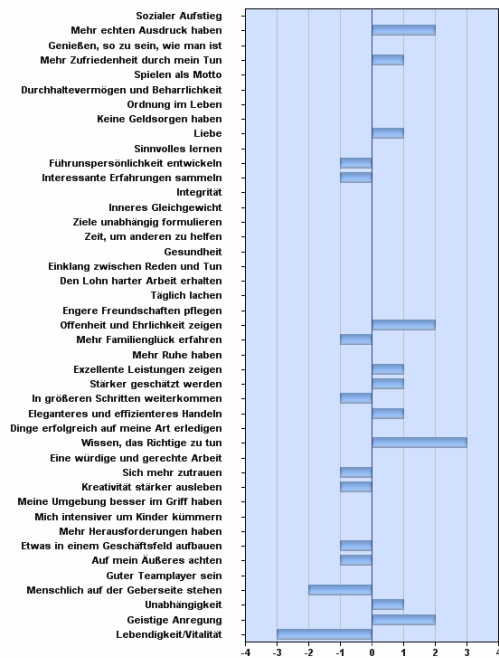
## Erläuterungen

### 5) Die Abstände zwischen Werten zu bisher Erreichtem und zukünftigen Vorhaben



Need Score: 62

### 7) Die Abstände zwischen Werten zu Ihren Vorhaben und Prioritäten



Focus Score: 2,0

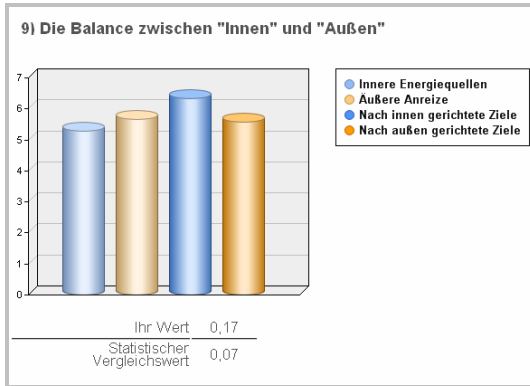
Statistischer Vergleichswert: -1,52

Zeitliches  
Differenzprofil

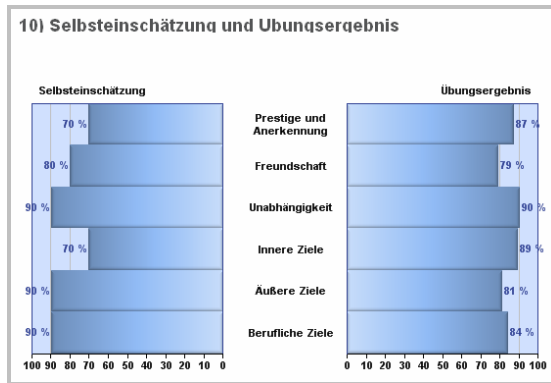
Strategisches  
Differenzprofil

## Graphiken 9-11

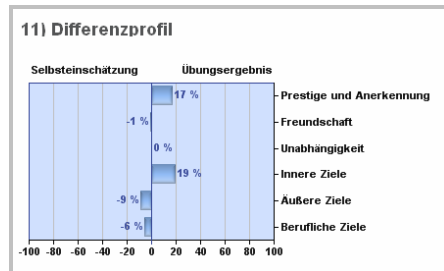
## Erläuterungen



**Energie-Balance**



**Realitäts-Check**



**Differenzprofil**

## Angang 2: Bibliographie

- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahntwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Birkelbach, K. (1998). *Berufserfolg und Familiengründung: Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion*. Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Black, P. (2006). Thrust to Wholeness: The Nature of Self-Protection." *Review of General Psychology* 10.3, 191-209.
- Brunstein, J.C., Schultheiss, O.C. & Graessmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 494-508.
- Burke, R.J. & McKeen, C.A. (1995). Work experiences, career development, and career success of managerial and professional women. In Gender in the workplace (Special Issue). *Journal of Social Behavior & Personality*, 10, 81-96.
- Burton, K.; D'Allessandro, D.; Koestner, R. & Lydon, J. (2006). The Differential Effects of Intrinsic and Identified Motivation on Well-Being and Performance: Prospective, Experimental, and Implicit Approaches to Self-Determination Theory." *Journal of Personality and Psychology*, 91.4, 750-762.
- Caprara, G. V. & Steca, P. (2005). Affective and Social Self-Regulatory Efficacy Beliefs as Determinants of Positive Thinking and Happiness. *European Psychologist* 10.4, 275-286.
- Costa, P.T. Jr. & McCrae, R.R. (1992a). Four ways five factor basis. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Costa, P.T. Jr. & McCrae, R.R. (1992b). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory. *Professional Manual*, Psychological Assessment Resources.
- Demerouti, E. (2006). Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology* 11.3, 266-280.
- Detle, D. E. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit – eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Inaugural-Dissertation in der Philosophischen Fakultät I (Philosophie, Geschichte und Sozialwissenschaften) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Diener, E. & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahnemann, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp.214-229). New York: Russel Sage Foundation
- Diener, E.; Lucas, R. & Scollon, C.N. (2006). Beyond the Hedonic Treadmill: Revising the Adaptation Theory of Well-Being." *American Psychologist* 61.4, 305-314.
- Diener, E. et al. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Duffy, M.S., Shaw, J.D., Scott, K.L. & Tepper, B.J. (2006). The Moderating Roles of Self-Esteem and Neuroticism in the Relationship Between Group and Individual Undermining Behavior. *Journal of Applied Psychology* 91.5, 1066-1077.
- Ebner, N.C., Freund, A.M. & Baltes, P.B. (2006). Development Changes in Personal Goal Orientation From Young to Late Adulthood: From Striving for Gains to Maintenance and Prevention of Losses. *Psychology and Aging*, 21.4, 664-678.
- Edwards, J. et al. (2006). The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit." *Journal of Applied Psychology* 91.4, 802-827.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Gorgievski-Duijvesteijn, M., Bakker, A. B., Schaufeli, W.B. & van der Heijden, P. (2005). Finances and Well-Being: A Dynamic Equilibrium Model of Resources. *Journal of Occupational Health Psychology* 10.3, 210-224.
- Grant, S. & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the Occupational Stressor-Strain Relationship: The Role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology* 21.1, 20-33.
- Halbesleben, J. (2006). Sources of Social Support and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Journal of Applied Psychology* 91.5, 1134-1145.
- Hershcovis, M.S. et al. (2007). Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 92.1, 228-238
- Jim, H.S, Purnell, J.Q, Richardson, S.A. & Golden-Kreutz, D. (2007). Measuring Meaning in Life following Cancer.

Unpublished. Ohio State University, Columbus, OH.

- Johnson, M.D. et al. (2006). Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets. *Journal of Applied Psychology* 91.2, 498-506.
- Jopp, D. & Smith, J. (2006). Resources and Life-Management Strategies as Determinants of Successful Aging: On the Protective Effect of Selection, Optimization, and Compensation. *Psychology and Aging* 21.2, 253-265.
- Judge, T.A., Higgins, C.A. & Thoresen C.J. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 620-652.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A. & Locke, E.A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology* 90.2, 257-268.
- Judge, T. A. et al. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance : The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, Jan Vol 92.1, 107-127.
- King, L.A., Hicks, J.A., Krull, J.L. & Del Gaiso, A.K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90.1, 179-196.
- Kunda, Z. (1999). *Social cognition: Making sense of people*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lent, R. et al. (2005). Social Cognitive Predictors of Domain and Life Satisfaction: Exploring the Theoretical Precursors of Subjective Well-Being. *Journal of Counseling Psychology* 52.3 (2005): 429-442
- Lyubomirsky, S., Sousa, L. & Dickerhoof, R. (2006). The Costs and Benefits of Writing, Talking, and Thinking About Life's Triumphs and Defeats. *Journal of Personality and Social Psychology* 90.4, 692-708.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131.4, 803-855.
- Niemiec, C. & Sheldon, K. (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 91.2, 331-341.
- Riediger, M. & Freund, A. (2006). Focusing and Restricting: Two Aspects of Motivational Selectivity in Adulthood. *Psychology and Aging* 21.1, 173-185.
- Ryff, C.D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: new directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 25-55.
- Ryff, C.D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 719-727
- Peluchette, J.V.E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Seligmann, M.E.P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C.H. Snyder und S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, (pp. 3-9) Oxford: Oxford University Press.
- Shmotkin, D. (2005). Happiness in the Face of Diversity: Reformulating the Dynamic and Modular Bases of Subjective Well-Being. *Review of General Psychology* 9.4, 291-325.
- Stajkovic, A. (2006). Development of a Core Confidence-Higher Order Construct. *Journal of Applied Psychology*, 91.6, 1208-1224.
- Stark, S. (1959). Research criteria of executive success. *The Journal of Business*, 1, 1-14.
- Steinerink, N. & Lindenberg, S. (2006). Which Social Needs Are Important for Subjective Well-Being? What happens to Them With Aging? *Psychology and Aging*, Jun Vol 21 (2), 281-290.
- Stucke, T. S. (2000). *Die Schattenseiten eines positiven Selbstbildes: Selbstwert, Selbstkonzeptklarheit und Narzissmus als Prädiktoren für negative Emotionen und Aggression nach Selbstwertbedrohungen*. Inaugural-Dissertation an der Psychologischen Fakultät der Justus-Liebig-Universität Giessen.
- Vignoles, V. L. et al. (2006). Beyond Self-Esteem: Influence of Multiple Motives on Identity Construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 90 (2), 308-333.
- Zellers, K. , Perrewé, P., Hochwarter, W. & Anderson, K. (2006). The Interactive Effects of Positive Affect and Conscientiousness on Strain. *Journal of Occupational Health Psychology* 11.3, 281-289.