



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Disziplin auch im Alltag? Wahrnehmung Situationaler Stärke im Arbeitskontext und ihre Auswirkung auf die Selbstkontrollkapazität am Beispiel des österreichischen Bundesheeres

verfasst von / submitted by

Jannik Nils Kimon Knop, BA, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Danksagung

Ich möchte mich beim österreichischen Bundesheer, insbesondere bei Frau Mag. Gloria Straub, Herrn Mag. Wolfgang Prinz und Herrn Mag. Ing. Stefan Rakowsky, für die Ermöglichung der Befragung, und somit auch meiner Masterarbeit, herzlich bedanken.

Mein Dank gilt ebenso Herrn Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka für die Betreuung der Masterarbeit und Frau Julia Schöllbauer für die Zusammenarbeit und Unterstützung in fachlichen Angelegenheiten.

Nicht zuletzt danke ich meiner Familie und meinen Eltern, die meine akademische Laufbahn finanziell gestützt haben und mir stets die Gewissheit gaben, für mich da zu sein.

Jannik Knop

Wien, am 07.09.2022

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Situationale Stärke.....	5
Selbstkontrolle.....	7
Ego-Erschöpfung.....	9
Verbindung von Selbstkontrolle zu Ego-Erschöpfung.....	10
Widersprüchliche Studienergebnisse zur Ego-Erschöpfung	11
Veränderungen der Selbstkontrolle	14
Nutzen von Selbstkontrolle und Ego-Erschöpfung	16
Forschungsfrage und Hypothesen	18
Methode.....	22
Stichprobe.....	22
Gemessene Variablen	23
Ergebnisse	25
Diskussion	35
Ergebnisinterpretation	35
Praktische Implikationen.....	43
Zukünftige Forschung	44
Limitationen	45
Fazit.....	46
Quellenverzeichnis	48
Anhang	60

Disziplin auch im Alltag? – Wahrnehmung Situationaler Stärke im Arbeitskontext und ihre Auswirkung auf die Selbstkontrollkapazität am Beispiel des österreichischen Bundesheeres

Dass der (berufliche) Kontext einen Einfluss auf das Erleben und Verhalten von Individuen hat, kann mittlerweile als Selbstverständlichkeit angesehen werden. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis stellt die Erhebung von Situationsvariablen einen wichtigen Baustein dar, Untersuchungen im Arbeits- und Organisationskontext umfassender zu gestalten. *Situationale Stärke im Arbeitskontext* ist ein geeignetes Messinstrument für ein solches Unterfangen. Es bereitet den Weg, ein bereits in den 1970er Jahren theoretisch angedachtes Konstrukt systematisch wissenschaftlich zu untersuchen. Die recht junge Skala von Meyer et al. (2014) gelangte bisher in nur wenigen Studien zur Anwendung. Die Untersuchung des Zusammenspiels von Situationaler Stärke mit vielen etablierten Konstrukten steht demnach noch am Anfang.

Situationale Stärke ist der Einfluss, den Situationen über Hinweise bezüglich angemessenem Verhalten vermitteln. Bei dieser Masterarbeit soll der Bogen von der Situationalen Stärke zur Selbstkontrolle – im nicht-wissenschaftlichen Kontext auch Willenskraft genannt – geschlagen werden. Welche Wichtigkeit die Selbstkontrollkapazität und ihre Veränderbarkeit besitzen, wird klar, wenn man ihre Auswirkungen betrachtet: Selbstkontrolle ist nötig, um sich sozialen Kontexten anzupassen, sie trägt also zu einem funktionierenden Zusammenleben und -arbeiten bei und bestimmt darüber hinaus das individuelle Gesundheitsverhalten und Wohlbefinden entscheidend mit.

Der vorgeschlagene Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke und Selbstkontrolle wurde bisher nur auf Ebene nationaler Kulturen betrachtet. Es konnte gezeigt werden, dass Individuen, die in engen Kulturen mit ausgeprägten Normen und einer hohen Situationalen Stärke sozialisiert wurden, größere Selbstkontrolle besitzen. Der Grundgedanke der vorliegenden Arbeit ist, dass Organisationskulturen ähnlich wirken könnten. Es wird also angenommen, dass sich eine enge Arbeitskultur mit starken Normen auf eine höhere Disziplin, d. h. verbesserte Selbstkontrolle, auch im Privatleben auswirkt. Aus Studien zur Selbstkontrollstärkung entsprang die Metapher, die Selbstkontrolle könne wie ein Muskel ertüchtigt werden. Eine positive Beeinflussung der Willenskraft durch wiederholte Anstrengungen dieser scheint also möglich. Bisherige Studien dazu betrachteten aber meist nur die Effekte isolierter Übungen, welche losgelöst vom üblichen Tagesablauf durchgeführt wurden. Kaum bekannt ist, wie sich alltägliche Aspekte bzw. einzelne Lebensbereiche

langfristig auf die Selbstkontrollkapazität auswirken. Diese Forschungslücke soll ein Stück weit geschlossen werden. Demnach ist eines der Hauptanliegen der geplanten Untersuchung, herauszufinden, ob und wie der Berufskontext die Selbstkontrollfähigkeit beeinflusst. Um diese Frage zu klären, wurde eine Befragung von Bediensteten des österreichischen Bundesheers durchgeführt und quantitativ ausgewertet.

Des Weiteren soll durch Erkenntnisse dieser Studie ein Beitrag dazu geleistet werden, einige Grundannahmen und Theorien näher zu beleuchten. Ist die Ego-Erschöpfung ein real wirksames Phänomen, wie kürzliche Debatten und Replikationsstudien infrage stellen? Wie einheitlich wirkt Situationale Stärke im Arbeitskontext, bzw. welche Rolle spielen ihre Facetten? Und vor allem: Ist die Beeinflussbarkeit der Selbstkontrolle durch alltägliche Erfahrungen auch im Erwachsenenalter (noch) gegeben?

Situationale Stärke

Die klassische Persönlichkeitstheorie geht davon aus, dass Verhaltensdispositionen aufgrund von Persönlichkeitseigenschaften situationsüberspannend stabil sind und allenfalls minimale Schwankungen aufweisen (Mischel et al., 2002). Ende der 1960er postulierte Mischel hingegen, dass Verhalten maßgeblich vom Kontext und äußeren Stimuli sowie deren Wahrnehmung mitbestimmt wird. Dabei besitzt die Interaktion, welche zwischen Person und Situation stattfindet, höhere Erklärungskraft als die separate Betrachtung von individuellen Differenzen, Reaktionstendenzen und situationalen Einflüssen (Mischel, 1968, 1973; Smithikrai, 2008).

Die Überlegung, unter welchen Rahmenbedingungen die Persönlichkeit am ehesten im Verhalten reflektiert wird, legt den Grundstein für die Konzeption *Situationaler Stärke* (Judge & Zapata, 2015; Meyer & Dalal, 2009). Der theoretische Ansatz von Mischel (1973) schlägt aus der Situation heraus ersichtliche Verhaltenserfordernisse als wichtige soziale und normative Informationen vor, denen sich Individuen anpassen. Konkret lassen sich Situationen in prototypisch starke sowie schwache unterscheiden.

Starke Situationen erzeugen einheitliche Erwartungen darüber, welches Verhalten angemessen ist. Implizite und explizite Hinweise dienen dabei als vordergründige Informationsquelle und zeigen die Erwünschtheit potenziellen Verhaltens an. Hinzu kommen Anreize für bestimmte Verhaltensweisen und auch die Möglichkeit, entsprechend zu handeln. Der persönliche Ausdruck in Form von Verhaltensantworten wird von der Situation dominiert. Wesenhafte Unterschiede treten in den Hintergrund, wodurch die interindividuelle

Verhaltensvarianz in starken Situationen abnimmt – es kommt zu einer Angleichung und Homogenisierung des Verhaltens von Personen (Judge & Zapata, 2015; Keeler et al., 2019; Meyer et al., 2010; Meyer & Dalal, 2009; Mischel, 1973; Withey et al., 2005).

Schwache Situationen sind gekennzeichnet von einer Ambiguität bezüglich angemessenen Verhaltens; sie werden also je nach Persönlichkeit und Erfahrung unterschiedlich wahrgenommen. Dadurch, dass die Situation kein bestimmtes erwünschtes Verhalten anzeigt, werden auch keine übereinstimmenden Erwartungen über richtiges Verhalten gebildet. Dabei sind die angenommenen Konsequenzen verschiedener Handlungsmöglichkeiten in schwachen Situationen vergleichbar, weshalb aus ihnen heraus kein psychischer Anpassungsdruck entsteht. Der Einfluss der Persönlichkeit ist somit gewichtiger als jener der Situation. In Folge treten individuelle Differenzen hervor, sodass die personenübergreifende Verhaltensvarianz zunimmt (Judge & Zapata, 2015; Keeler et al., 2019; Meyer et al., 2010, 2014; Meyer & Dalal, 2009; Mischel, 1973; Withey et al., 2005).

Veranschaulichen lassen sich die beiden gegensätzlichen Situationsarten am Beispiel von Verkehrsampeln. Hier steht rotes Licht für eine starke Situation: Das Erfordernis, stehen zu bleiben, ist klar und eindeutig, es ist gesetzlich geregelt und hat bei Missachtung potenziell schwere Konsequenzen. Die meisten Personen halten sich an die Vorgaben, unabhängig ihres Persönlichkeitsprofils. Das Aufleuchten von „Gelb“ stellt hingegen eine schwache Situation dar: es ist nicht klar definiert, wie man sich zu verhalten hat, es ist nicht strafbar und meist ungefährlich über eine Ampel zu fahren, die „Gelb“ anzeigt. Die Uneindeutigkeit hinsichtlich des geforderten Verhaltens führt dazu, dass Persönlichkeitsunterschiede zum Tragen kommen und Personen sich in ihrer Verhaltensantwort unterscheiden. (Meyer, 2021)

Situationale Stärke wird oft unhinterfragt als logische Wahrheit hingenommen, anstatt sie als eine Theorie zu betrachten, die einer Operationalisierung und empirischen Überprüfung bedarf (Cooper & Withey, 2009). Dem nahmen sich Meyer et al. (2010) an und entwickelten deduktiv eine Vier-Faktoren-Struktur Situationaler Stärke für den Organisationskontext, welche auch empirisch-statistisch bestätigt wurde (García-Arroyo et al., 2020; García-Arroyo & Segovia, 2021; Meyer et al., 2014). Sie umfasst die Elemente Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen.

Klarheit betrifft die Verfügbarkeit und Verständlichkeit von Hinweisen auf arbeitsbezogene Anforderungen und Verantwortlichkeiten. Sie ist gleichzusetzen mit Unmissverständlichkeit von Informationen bezüglich erwarteter Verhaltensweisen. *Konsistenz* meint die Übereinstimmung bzw. Passung von Informationen zu erwünschtem Verhalten aus

verschiedenen Quellen, umfasst aber auch das Gleichbleiben dieser im zeitlichen Verlauf. Die Facette *Einschränkungen* beschreibt, inwieweit der individuelle Entscheidungs- und Handlungsspielraum durch äußere Einflüsse, welche sich der eigenen Kontrolle entziehen, reguliert wird. Durch Einschränkungen können Fähigkeiten und Motivation behindert werden. Beispiele für Einschränkungen sind formale Regeln, Gesetze, festgelegte Abläufe und Verhaltensüberwachung. Schließlich bezieht sich *Konsequenzen* auf wichtige positive sowie negative Implikationen von Entscheidungen und Handlungen und umfasst u. a. Belohnungen und Bestrafungen sowie Folgen für andere Personen. (Meyer et al., 2010)

Situationale Stärke im Arbeitskontext wird durch multiple, interkorrelierende Ebenen geprägt, darunter die nationale Kultur, Organisationskultur und Tätigkeitscharakteristika (Gelfand & Lun, 2013; Meyer et al., 2010). Erwünschtes Verhalten kann über Hierarchien, Führungsverhalten und Unternehmensziele transportiert werden (Meyer et al., 2010), wobei die Distanz der Informationsquelle entscheidend sein kann: distale Quellen, bspw. höheres Management, und proximale Quellen wie das Kollegium und unmittelbar Vorgesetzte, haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Facetten Situationaler Stärke (Alaybek et al., 2017).

Generell ist davon auszugehen, dass in Organisationen starke Situationen vorherrschen: Forderungen an erwünschtes Verhalten vonseiten des sozialen Arbeitsumfelds, von Vorgesetzten und in abstrakter Weise auch von der Unternehmenskultur sind allgegenwärtig (Davis-Blake & Pfeffer, 1989; Hofmann et al., 2012; Nerdinger, 2014). Besonders hoch sollte die Situationale Stärke in der *Herrschaftsform* der Bürokratie ausfallen. Für *Klarheit* und *Konsistenz* sorgen dort eine hierarchische Struktur, berechenbare Regeln und das Prinzip der Oktroyierung. Auf das Vorhandensein von *Konsequenzen* deuten Verantwortungen gegenüber Vorgesetzten sowie untergeordneten Angestellten hin. Schließlich bilden festgelegte Kompetenzen, Zuständigkeiten und Pflichten *Einschränkungen* der Tätigkeit. Trotzdem können Behörden unterschiedlich stark reglementiert und starr, also von Einschränkungen betroffen, sein. So wird von Beamten unter anderem eine selbstständige Organisation und das eigenständige Treffen von Beschlüssen erwartet (Weber, 1980).

Selbstkontrolle

Selbstregulation als Überbegriff bezeichnet die Fähigkeit, eigenes Verhalten und innere Richtlinien selbstauferlegten, sozialen oder gesellschaftlichen Standards anzupassen (Baumeister & Vohs, 2016). *Selbstkontrolle* kann als der Selbstregulation untergeordnet betrachtet werden und ist die Eigenschaft, willentlich Selbstregulation auszuüben; Sie geht mit

Anstrengung einher und wird in der Umgangssprache auch *Willenskraft* genannt (Baumeister & Vohs, 2016; Baumeister & Alquist, 2009; Inzlicht & Schmeichel, 2012; Ryan & Deci, 2008). Diese für den Menschen charakteristische Eigenschaft wird dazu genutzt, Impulse, Gedanken und Emotionen zu überwinden, Verlangen zu regulieren, Aufmerksamkeit aufrecht zu erhalten und mit konkurrierenden Zielen umzugehen. Kurzgefasst hilft Selbstkontrolle, die eigenen inneren Prozesse, Zustände und Reaktionen zu kontrollieren (Baumeister & Alquist, 2009; Inzlicht & Schmeichel, 2012).

Erste Studienergebnisse zur Selbstkontrolle von Baumeister et al. (1994, 1998) legen nahe, dass es nach selbstregulierenden Anstrengungen zu Einbußen in der Selbstkontrollfähigkeit kommt. Daraus leitete sich die Theorie ab, dass Selbstkontrolle begrenzt ist und sich aus einer endlichen Ressource (Glukose) speist (Baumeister et al., 2007). Dieser Vorschlag eines einzigen Substrats hält jedoch verschiedenen experimentellen Funden nicht stand. Beispielsweise schützt der Glaube an eine unbegrenzte Willenskraft und eine Manipulation der Motivation die Selbstkontrollfähigkeit teilweise vor einer Abschwächung (Evans et al., 2016; Inzlicht & Schmeichel, 2012; Vohs et al., 2012). Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass der Selbstkontrolle eine Interaktion subjektiver, mentaler und körperlicher Zustände zugrunde liegt (Vohs et al., 2012).

Ein weiterführender Erklärungsansatz beinhaltet eine *Zentrale Steuerungseinheit* – einen komplexen, dynamischen Mechanismus des zentralen Nervensystems. Dieser integriert verschiedene Signale und Informationen, darunter die akute und antizipierte Arbeitsbelastung, den Energiebedarf und die Wichtigkeit von Zielen (Evans et al., 2016). In weiterer Folge werden die einbezogenen Informationen durch unbewusste Kalkulationen zu einer probabilistischen Voraussage verarbeitet. Das Ergebnis dieser „Berechnung“ weist darauf hin, ob Ressourcen herangezogen oder geschont werden sollten. Falls nötig, initiiert das postulierte Kontrollsystem schließlich geistige wie körperliche Erschöpfung und setzt die Motivation zur Selbstkontrolle herab (Evans et al., 2016).

Das *Prozessmodell der Egoerschöpfung* (Inzlicht & Schmeichel, 2012) versucht die herabgesetzte Selbstkontrollfähigkeit durch ein Umschwenken von Motivation sowie Aufmerksamkeit in mechanistischer Weise zu erklären. Anstrengungen durch Selbstkontrolle führen demnach zu einer Verlagerung der *Motivation* weg vom Widerstehen von Impulsen hin zu unmittelbaren Belohnungen. Gleichzeitig und in paralleler Beeinflussung dazu wird die *Aufmerksamkeit* weggelenkt von Signalen, welche die Wichtigkeit von Selbstregulation anzeigen, hin zu solchen, die eine Gratifikation versprechen (Inzlicht & Schmeichel, 2012).

Die beiden oben vorgestellten Erklärungsansätze werden unterstützt durch Erkenntnisse aus der neuropsychologischen Forschung. So konnten Wagner et al. (2013) mittels bildgebender Verfahren feststellen, dass Anstrengungen der Selbstkontrolle in einer erhöhten Sensibilität gegenüber Belohnungen resultiert. Selbige Autoren fanden heraus, dass Selbstregulation durch eine ausgewogene Aktivierung von präfrontalen Gehirnarealen und entgegengesetzt wirkenden Motivations- und Belohnungszentren gekennzeichnet ist. Nach willentlicher Selbstkontrollaufwendung zeigten sich efferente Verbindungen des orbitofrontalen Cortices – mit Zuständigkeit für Ausführungskontrolle und Inhibition – weniger aktiv.

Ego-Erschöpfung

Der Effekt der Ego-Erschöpfung beschreibt die schon angesprochene Herabsetzung der Selbstkontrollfähigkeit nach aufgebrauchter Selbstregulation und volitionalen Anstrengungen. Die Auswirkung ist eine zeitlich begrenzte Erschwerung, willentliche Handlungen auszuüben und sowohl das Verhalten und Reaktionen als auch Emotionen zu kontrollieren (Baumeister et al., 1998). Allerdings führt nicht jede Art der Selbstregulation automatisch zu einer Ego-Erschöpfung. Dies ist vor allem bei der kontrollierten Regulation, also der Selbstkontrolle im engeren Sinne, der Fall (Moller et al., 2006). Entlang der Selbstbestimmungstheorie (Ryan & Deci, 2000) löst nur die Selbstkontrolle aufgrund von externen Anforderungen eine Erschöpfungsreaktion aus, wobei es keine Rolle spielt, ob die Anforderungen tatsächlich vorhanden sind oder nur als solche empfunden werden. Autonome Selbstregulation hingegen führt nicht zur Ego-Erschöpfung, weil sie mit eigenen Werten und Interessen übereinstimmt und daher keinen inneren Konflikt verursacht, der psychische Energie kostet (Moller et al., 2006; Ryan & Deci, 2008).

Dem Ressourcenmodell zufolge bedeutet Ego-Erschöpfung den Verbrauch bis hin zu einem Aufbrauchen der Selbstkontroll-Energiequelle. Diese stellt sich mit der Zeit wieder her, sodass es sich um einen mehr oder weniger kurz andauernden Effekt handelt (Baumeister & Vohs, 2016). Das Unterdrücken bzw. Überschreiben interner Prozesse bedeutet also, dass die begrenzte Willenskraft beeinträchtigt wird, wodurch jeglicher Akt der Selbstkontrolle erschwert wird (Baumeister & Alquist, 2009). Es sollte der Theorie nach zu Einbußen auch in nicht wesensverwandten Bereichen kommen, d. h. solchen, die augenscheinlich nicht mit der Selbstkontrollaufwendung in Verbindung stehen, welche die Ego-Erschöpfung ausgelöst hat (Baumeister & Vohs, 2016; Baumeister & Alquist, 2009). Studien zeigen, dass selbst die physische Kraftausdauer durch vorherige mentale Anstrengung herabgesetzt sein kann (Giboin

& Wolff, 2019; Mangin et al., 2021), was die Vermutung untermauert, dass ein und dasselbe System für die Steuerung von körperlicher wie mentaler bzw. Ego-Erschöpfung zuständig ist (Evans et al., 2016).

Es ist aber hervorzuheben, dass ein Handeln gegen innere Widerstände, selbst bei stark beeinträchtigter Selbstkontrollfähigkeit, nie gänzlich unmöglich ist (Baumeister & Alquist, 2009). Ein entscheidender Faktor stellt dabei die Motivationsstärke dar, die der Ego-Erschöpfung entgegenwirkt (Mangin et al., 2021; Vohs et al., 2012). Diese Beobachtung kann unter Heranziehen des Modells der Zentralen Steuerungseinheit (Evans et al., 2016) erklärt werden. Indem die Zielwichtigkeit von der zentralen Steuerungseinheit miteinbezogen wird, kann es zu einer Bereitstellung weiterer Ressourcen kommen. Die Drosselung der vollen Selbstkontrollkraft durch Gehirnareale höherer Ordnung kann also in Teilen wieder aufgehoben werden (Evans et al., 2016). Jedoch ist es wahrscheinlich, dass es im Zustand einer (teils) überwundenen Ego-Erschöpfung zu Einbußen in der Leistung und Ausdauer sowie einer höheren Fehleranfälligkeit bei der Bearbeitung von Aufgaben kommt (Baumeister & Alquist, 2009).

Verbindung von Selbstkontrolle zu Ego-Erschöpfung

Die Definition von Ego-Erschöpfung ist, dass die Selbstkontrollfähigkeit nach aufgebrauchter Selbstregulation zeitlich begrenzt herabgesetzt ist, wodurch willentliche Handlungen und die Inhibition innerer Zustände erschwert werden. Dies legt nahe, dass eine höhere Selbstkontrollkapazität einen protektiven Faktor gegenüber Ego-Erschöpfung darstellt.

Hofmann et al. (2012) machten allerdings die Beobachtung, dass Selbstkontrollkapazität weder die Verbindung zwischen inneren Konflikten aufgrund von Verlangen und einem Widerstand gegenüber diesen Verlagen moderiert, noch die Verbindung zwischen dem Widerstand und einem möglichen Nachgeben. Das heißt die gemessene Selbstkontrollkapazität hilft nicht (immer) dabei, sich Verlangen zu widersetzen. Stattdessen helfe die Eigenschaft, starke Versuchungen und ein mit ihnen einhergehendes Um-Kontrolle-Ringen zu vermeiden, also erst gar nicht zuzulassen.

Diesem *Ironischen Effekt der Selbstkontrolle* kamen auch Imhoff et al. (2014) auf die Spur. Anstelle eines Puffereffekts der Selbstkontrollkapazität gegenüber Ego-Erschöpfung, fanden sie, dass es bei Probanden mit schwächerer Selbstkontrollkapazität zu weniger nachteiligen Effekten nach Ausübung von starker Selbstregulation kam. Der theoretisch erwartbare Effekt einer Schutzwirkung von starker Selbstkontrollkapazität zeigte sich hingegen

lediglich bei geringen Beanspruchungen der Eigenschaft. Laut den Forschern ist eine mögliche Erklärung die fehlende Übung der Selbstkontrolle durch Personen, welche nach Selbstauskunft eine hohe Selbstkontrollkapazität haben müssten. Zugrunde liegen andere Mechanismen bzw. Strategien als die Selbstkontrolle im engeren Sinne. Statt einem inneren Widerstehen, dienen Ablenkung, Ausweichen von Verlangen, routinierte Regulationsstrategien und Implementationsintentionen (siehe auch Duckworth et al., 2018) der effektiven Kontrolle unerwünschter impulsiver Handlungen. In der Tat zeigte eine zweite Untersuchung, dass Personen mit hoher selbstberichteter Selbstkontrollkapazität weniger selbstkontrollfordernden Situationen im Alltag ausgesetzt waren (Imhoff et al., 2014).

Lindner et al. (2017) unterzogen die Auswirkungen von Ego-Erschöpfungs-Aufgaben einer zeitlichen Betrachtung. Je höher die Selbstkontrollkapazität der Teilnehmer eines Mathematiktests war, desto stärker war ihr Antrieb und Durchhaltevermögen. Personen mit hoher berichteter Selbstkontrolle machten in der Versuchsbedingung aber mit zunehmender Testdauer mehr Fehler als in der Kontrollgruppe. Bei Personen mit niedriger berichteter Selbstkontrolle gab es diesen Gruppenunterschied nicht. Als mögliche Erklärung sahen die Autoren die höhere Leistungsbereitschaft der Selbstkontrollstarken an. Denkbar sei, dass diese schon bei der vorausgehenden Ego-Erschöpfungsaufgabe größere Anstrengung zeigten und sich dies auch im Mathematiktest fortsetzte, während Personen mit schwächerer Selbstkontrolle eher ein ressourcenschonendes Verhalten an den Tag legen und somit weniger schnell ihre Selbstkontrollkapazität erschöpften.

Widersprüchliche Studienergebnisse zur Ego-Erschöpfung

Im Zuge der Replikationskrise der Psychologie (Ioannidis, 2005; Lilienfeld & Strother, 2020) wurde auch der Ego-Erschöpfungs-Effekt einer Überprüfung unterzogen. Trotz hunderter Studien, welche die Theorie von Baumeister et al. (1998) untermauern, geben rezente Meta-Analysen und Replikationsstudien Anlass zu einer Diskussion des Effekts (Dang, 2018).

Den Anstoß dazu gab eine Studie von Hagger et al. (2016), einer internationalen Zusammenarbeit von 23 Laboren, um das Phänomen der Ego-Erschöpfung zu replizieren. Es wurde eine modifizierte Version der Buchstabe-*e*-Aufgabe (siehe Baumeister et al., 1998) zur Selbstkontrollbeanspruchung getestet, um die Auswirkungen auf eine Folgeaufgabe zu erheben – ohne signifikante Ergebnisse. Darauf Bezug nehmend, stellte ein Fachartikel aus demselben Jahr (Dang, 2016) einige methodische Mängel der Untersuchung von Hagger et al. fest. So wurden bei der verwendeten Erschöpfungsaufgabe nicht alle Aspekte der ursprünglichen Konzipierung mitaufgenommen. Beispielsweise gab es keine Umstellung der

Bearbeitungsregeln bei der Versuchsgruppe, was die Selbstkontrolle zum Überschreiben erlernter Muster beanspruchen sollte. Auch deutet die Überprüfung zur Manipulationswirkung der Versuchsbedingung auf eine unzureichende Ego-Erschöpfung hin: es gab keine Unterschiede in der gefühlten Erschöpfung zwischen Versuchs- und Kontrollgruppe. Eine nachträgliche Interaktionsanalyse zeigte aber, dass Versuchspersonen, welche die Erschöpfungsaufgabe als anstrengender empfanden, in der zweiten Testung schlechter abschnitten. Dies spricht für eine Beeinträchtigung der Selbstkontrollfähigkeit (Dang, 2016).

Etherton et al. (2018) führten einen Replikationsversuch von Experimenten der Anfangszeit der Ego-Erschöpfung-Forschung mit vergleichbaren Stichprobengrößen durch. Dafür wurden verschiedene Kombinationen von Ego-Erschöpfungsaufgaben mit Tests zur Erhebung der Selbstkontrollfähigkeit überprüft. Es resultierten keine signifikanten Ergebnisse, auch wenn die Mehrzahl der Effektrichtungen der Theorie entsprechend ausfielen. Dies legt den Autoren zufolge eine Publikationsverzerrung nahe, d. h., dass es wahrscheinlich mehr Studien mit abgelehnten Alternativhypothesen gibt, als in der Literatur zu finden sind.

Eine Problematik in der Selbstkontrollforschung sind fehlende Standards hinsichtlich der Masse an unterschiedlichen publizierten Ego-Erschöpfungsaufgaben (Etherton et al., 2018). Um die Effektivität verschiedener Erschöpfungsaufgaben auszumachen, führte Dang (2018) eine entsprechende Metaanalyse durch. Es stellte sich heraus, dass die Überwachung der Aufmerksamkeit und Beanspruchungen des Arbeitsgedächtnisses keinen Effekt auf die Selbstkontrolle haben. Ein Unterdrücken von Gedanken zeigte gemischte Ergebnisse, während Emotionskontrolle Ego-Erschöpfung am effektivsten herbeiführte. Der Gesamteffekt über alle Aufgabenarten hinweg kann als mittel eingestuft werden ($g = .24$).

Um das Design der sequenziellen Aufgaben methodologisch zu verbessern, zielten Radel et al. (2019) auf optimierte Bedingungen beim Herbeiführen von Ego-Erschöpfung ab. Sie führten Vorher- und Nachher-Testungen der Selbstkontrolle durch und setzten den oft genutzten Farbe-Wort-Interferenz-Tests (*Stroop*-Test) mit einer länger als üblichen Dauer (60 Min.) ein. Bei dem Verfahren soll die Schriftfarbe von Farbwörtern benannt werden, wobei Farbe und Wortbedeutung voneinander abweichen können; es zielt auf die Unterdrückung von Verhaltensreaktionen ab (Radel et al., 2019; Spektrum, o. J.). In einer ersten querschnittlichen Studie war eine Ego-Erschöpfung im Gruppenvergleich feststellbar: nur in der Versuchsgruppe nahm die Akkuratess und Reaktionszeit zwischen Prä- und Post-Test ab, bei der Kontrollgruppe mit einem weniger inhibitionsfordernden Farbe-Wort-Interferenz-Test wurden keine Veränderungen festgestellt. Eine zweite Studie sollte mittels Messwiederholung

überprüfen, ob Unterschiede in der Selbstkontrolle auch bei ein und derselben Person auftreten, wenn stark bzw. wenig fordernde *Stroop*-Tests durchgeführt werden. Dazu bearbeiteten die Versuchspersonen im Abstand von einer Woche und in zufälliger Reihenfolge einen schwierigeren und einen leichteren Farb-Wort-Inferenz-Test. Über alle Versuchspersonen hinweg betrachtet, ergab sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Testzeitpunkten. Die unterschiedlich fordernden Inhibitionsaufgaben schienen keine unterschiedlichen Auswirkungen auf die Selbstkontrollfähigkeit zu haben.

Ein Faktor, der in vielen Experimentalstudien zur Ego-Erschöpfung nicht bedacht wird, ist der Einfluss von Langeweile. Dem Meaning-and-Attentional-Components-Modell (MAC-Modell) (Westgate & Wilson, 2018) zufolge, wird Langeweile durch zu hohe oder niedrige Anforderungen, fehlenden Sinn oder eine unzureichende Passung der Beschäftigung zu eigenen Zielen ausgelöst. Sie kennzeichnet ein Versagen der Aufmerksamkeit und dient als Signal, die aktuelle Aktivität zu wechseln. Demnach muss Selbstkontrolle aufgewendet werden, um sich über die Langeweile und dem Verlangen nach einem Aufgabenwechsel, bzw. -abbruch hinwegzusetzen (Mangin et al., 2021; Wolff & Martarelli, 2020). Dies ist beispielsweise in Kontrollgruppen mit wenig fordernder Aufgabenstellung und bei langer Durchführungsdauer der Fall – im Besonderen beim *Stroop*-Test, der in anderen Forschungskontexten auch als Auslöser von Langeweile genutzt wird (Wolff & Martarelli, 2020). Dass die Ausgestaltung der Kontrollbedingung bei Studien zur Selbstkontrolle entscheidend ist, veranschaulichen die Untersuchungen von Mangin et al., (2021). Bei einem ersten Experiment, in dem die Kontrollaufgabe im Gegensatz zur Manipulationsaufgabe als wesentlich fader bewertet wurde, scheiterte ein Nachweis der Ego-Erschöpfung. Erst durch ein methodologisch weiterentwickeltes Experiment, in welchem der Kontrollgruppe ein neutrales Video gezeigt wurde, das keine Langeweile induzierte, konnte der Effekt mit einer Stärke von $d = .41$ nachgewiesen werden.

Einer der wenigen ökologisch validen Studien zu den Auswirkungen einer beanspruchten Selbstkontrollkapazität führten Lindner et al. (2017) durch. Die Forscher untersuchten, wie sich die Leistung von Oberstufenschülern bei einem mathematischen Test in Abhängigkeit von Ego-Erschöpfung darstellt. Obwohl kein Unterschied bei den erhobenen Motivationsvariablen bestand, nahm die Leistung in der Gruppe der Ego-Erschöpften sukzessive ab. In der Kontrollgruppe zeigten sich keine Leistungseinbußen.

Zusammenfassend stößt der experimentelle Nachweis einer begrenzten Selbstkontrolle auf einige Schwierigkeiten. Fehlende Standards, zB zur Bearbeitungsdauer der

Erschöpfungsaufgabe, kaum kontrollierbare Übungseffekte (Radel et al., 2019), der Einfluss von Langeweile und die nicht gänzlich geklärten Befindlichkeits-Korrelate einer beeinträchtigten Selbstkontrollfähigkeit (Baumeister, 2014) führen zu inkonsistenten Studienergebnissen. Hinzu kommen beträchtliche Unterschiede in Ein- sowie Ausschlusskriterien von Metaanalysen (Etherton et al., 2018), was die unterschiedlichen Schlussfolgerungen über die Existenz der Ego-Erschöpfung erklärt. Vor dem Hintergrund der berechtigten Einwände gegenüber erfolglosen Nachweisversuchen des Effekts, theoretischer Überlegungen und nicht zuletzt unterstützender Funde der Neurowissenschaft (Inzlicht et al., 2016; Wagner et al., 2013; Wagner & Heatherton, 2012), wird für vorliegende Masterarbeit ein Ego-Erschöpfungs-Effekt angenommen.

Veränderungen der Selbstkontrolle

So wie die Aufwendung von Selbstkontrollanstrengung zu einer kurzfristig eingeschränkten oder erschwerten Selbstregulation führen kann, ist es möglich, dass sich durch Übung langfristig eine Verbesserung der Selbstkontrolle einstellt. Diese Annahme folgt dem *Stärkmodell der Selbstkontrolle*, bzw. der *Muskelmetapher*, die besagt, dass die Selbstkontrollfähigkeit durch (Über-)Beanspruchung akut Kraft einbüßt, mit kontinuierlicher Nutzung aber an Stärke gewinnt (Baumeister et al., 2007; Evans et al., 2016). Wie auch bei dem Ressourcenansatz, gilt die Selbstkontrollfähigkeit hier als universell, sodass der Übungseffekt sich auch auf wesensfremde Aufgaben überträgt, die einer Selbstregulierung bedürfen (Baumeister & Vohs, 2016). Dabei könnte ein Training der Fähigkeit zwei verschiedene Wirkweisen besitzen, indem es entweder die Selbstkontrollstärke und/oder die Selbstkontrollausdauer erhöht. *Selbstkontrollstärke* meint das maximale Selbstkontrollpotenzial und bezieht sich darauf, wie stark die Versuchungen oder Impulse sind, denen widerstanden werden kann. Die experimentelle Messung erfolgt ohne vorherige Selbstregulationsaufgabe. *Selbstkontrollausdauer* hingegen bezeichnet die anhaltende Widerstandskraft gegenüber Ego-Erschöpfung während Selbstregulationsanforderungen. Die Testung der Selbstkontrollausdauer erfolgt mit vorgeschalteter Selbstkontrollbeanspruchung. (Friese et al., 2017; Oaten & Cheng, 2006)

Studienergebnisse bestätigen das Vorhandensein und die Übertragbarkeit des Übungseffekts. Muraven (2010) konnte zeigen, dass sowohl das Entsagen von Süßem als auch tägliche Grifftrainerübungen über einen zweiwöchigen Zeitraum die Verhaltensinhibition verbessert. Ein reines Vergegenwärtigen der Selbstkontrollkapazität konnte dabei als Erklärung ausgeschlossen werden. Eine Metaanalyse von Friese et al. (2017) fand über alle betrachteten

Studien hinweg einen mittleren Effekt von $g = .30$, der für die Muskelmetapher spricht. Zwar zeigte sich, dass sich simple Alltagsübungen stärker auf die Selbstkontrollausdauer als die Selbstkontrollstärke auswirken, die zugrundeliegenden psychischen Prozesse der Selbstkontrollverbesserung seien aber weiterhin weitestgehend unklar (Friese et al., 2017). Im Gegensatz zu vorigen Studien, konnten Lee und Kimmelmeier (2017) keinen Effekt von einem vorwiegenden Benutzen der nicht-dominanten Hand im Alltag feststellen. Sie vermuten, dass die Mechanismen zur Selbstkontrollstärkung, falls vorhanden, komplex und schwer in eine Trainingsprozedur für den Alltag überführbar sind.

Einen umfassenderen Ansatz verfolgen Oaten und Cheng mit zwei Studien, bei denen die Übung der Selbstkontrolle weniger stark isoliert, sondern realistisch in das tägliche Leben der Probanden integriert wurde (2006, 2007). In der ersten Studie wurden die Auswirkungen eines Programms zur Planung akademischen Lernens untersucht. Den Teilnehmern wurden künstlich vorgezogene Fristen auferlegt, die das distale Lernziel in mehrere klar definierte, proximale Ziele unterteilten. Gleichzeitig wurden durch Leistungsrückmeldungen die Diskrepanz vom Ist- zum Soll-Zustand salient gemacht, sodass der eigene Lernfortschritt besser überwacht werden konnte. Die zweimonatige Teilnahme resultierte in einigen positiven Effekten, die eine Stärkung der Selbstkontrolle nahelegen: die Versuchsgruppe berichtete weniger Stress in der Prüfungszeit, konsequenteres Kümern um den Haushalt, weniger Suchtmittelgebrauch, eine bessere Emotionskontrolle, gesünderes Essverhalten, ein sparsameres Finanzverhalten und eine höhere Selbstfürsorge. Demgegenüber manifestierte sich bei der Kontrollgruppe, welche auf der Warteliste des Lernprogramms stand, eine Verschlechterung in genannten Bereichen. Zusätzlich zeigte sich bei beiden Gruppen über die Studiendauer hinweg ein positiver Zusammenhang zwischen selbstberichteter Selbstkontrolle und der Leistung bei visuellen Distraktoraufgaben (Oaten & Cheng, 2006). Die zweite Studie umfasste ein viermonatiges Programm zur Überwachung des eigenen Finanzverhaltens, welches ähnliche Auswirkungen zeigte wie bei der Studie aus dem Vorjahr. Die Langzeiteffekte von ausgeübter Selbstkontrolle stellten sich dabei sukzessive ein (Oaten & Cheng, 2007).

Die vorgestellten Übungseffekte könnten sich mit zunehmendem zeitlichen Abstand zum Selbstkontrolltraining wieder abschwächen (Friese et al., 2017). Es stellt sich also die Frage, inwieweit die Selbstkontrollkapazität als grundlegende, überdauernde Eigenschaft veränderbar ist. Gottfredson & Hirschi (1990) gehen von einem kritischen Zeitfenster der Entwicklung von Selbstkontrolle im Kindesalter aus. Bis zum Alter von etwa neun Jahren würde die Selbstkontrollfähigkeit durch elterliche Sozialisation geprägt, danach käme es zu keinen nennenswerten Veränderungen mehr. Dass die Entwicklung auch in der Adoleszenz

noch nicht abgeschlossen ist, konnten Langzeitstudien zeigen: zwar blieb die Rangreihung nach Selbstkontrollkapazität zwischen Probanden tendenziell statisch, es verringerten sich aber die Abstände, sodass von individuellen Veränderungen auszugehen ist (Ray et al., 2013; Turner & Piquero, 2002). In Abhängigkeit von schulischem Einfluss und dem sozialem Umfeld stieg oder fiel die erfasste Selbstkontrolle bei 26 % der Stichprobe (Ray et al., 2013). Schließlich wurde eine Steigung der Selbstkontrolle noch bis ins Erwachsenenalter hinein festgestellt (Cobb-Clark et al., 2019; Converse et al., 2018). Auch mit größeren Umbrüchen im Leben, wie der Elternschaft, gehen Veränderungen in der Selbstkontrollkapazität einher (van Scheppingen et al., 2018).

Nutzen von Selbstkontrolle und Ego-Erschöpfung

Das menschliche Vermögen das eigene Verhalten zu kontrollieren und es Zielen, Plänen, Idealen, Normen und Regeln anzupassen (Baumeister & Vohs, 2016), bringt einige Vorteile für das Individuum mit sich. Selbstregulation bedeutet, eigenen Trieben und Impulsen nicht nachzukommen, was immer einen Kompromiss darstellt (Baumeister & Alquist, 2009). Beispielsweise bedeutet die Entscheidung ein weit entferntes Ziel zu verfolgen meist, auf kurzfristige Triebbefriedigung verzichten zu müssen. Auf diese Weise ermöglicht es Selbstkontrolle Personen aber, statt dem schnell zu erlangenden geringeren einen auf lange Sicht größeren Nutzen zu erreichen (Baumeister & Alquist, 2009).

Selbstkontrollkapazität stellt außerdem eine Ressource dar, die den Einfluss von Selbstkontrollanforderungen auf psychische Beanspruchungen abfedern kann (Schmidt et al., 2012). Die vorteilhaften Auswirkungen einer ausgeprägten Selbstkontrollfähigkeit umfassen einen höheren Bildungsstand und eine bessere wirtschaftliche Situation. Sie korreliert außerdem mit geistigem und körperlichen Wohlbefinden und Gesundheit sowie mit einer allgemein höheren Lebenszufriedenheit (Boals et al., 2011; Cobb-Clark et al., 2019). Weiters steht die Selbstkontrolle sowohl in positivem Zusammenhang mit Optimismus, Arbeits- und Beziehungszufriedenheit als auch im negativen Zusammenhang mit Stress, Suchtmittelgebrauch, Einsamkeit und Depressivität (Boals et al., 2011; Converse et al., 2018).

Bei finnischen Wehrdienstleistenden gingen hohe Werte in der Selbstkontrollkapazität mit einer höheren selbstberichteten körperlichen Aktivität sowie besseren objektiv gemessenen Leistungsparametern der Muskelkraft und Ausdauer einher (Kinnunen et al., 2012). Für die positiven Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit ist aber Selbstkontrolle als Anpassungsleistung meist nicht direkt verantwortlich. Vielmehr steht eine geringe Selbstkontrolle mit nachteilig wirkenden Bewältigungs- und Vermeidungsstrategien wie

Überessen, Rauchen, Alkohol- und Drogenkonsum in Verbindung (Boals et al., 2011). Dementsprechend konnte in einer Langzeitstudie festgestellt werden, dass eine hohe emotionale Selbstkontrollfähigkeit im Kindesalter indirekte positive Effekte auf die Gesundheit im Erwachsenenalter hat, mediiert durch weniger gesundheitsgefährdendes Verhalten. Nur bei Männern zeigen sich zusätzlich direkte Effekte (Kokkonen et al., 2002).

Die Selbstkontrolle von Menschen ist entscheidend für das Zusammenleben und die Aufrechterhaltung von Gesellschaften und Kulturen. Erst durch das Vermögen, eigene Triebe und Impulse zu kontrollieren, wird es möglich, gesellschaftlichen und sozialen Standards zu entsprechen, welche in Gesetzen, Normen, Idealen und Traditionen realisiert sind (Baumeister & Alquist, 2009). Das Funktionieren sozialer Gemeinschaften hängt von der Selbstregulationsfähigkeit ihrer Mitglieder ab und wird dadurch gewährleistet, dass Regeln befolgt und Rollen erfüllt werden (Baumeister & Alquist, 2009). Auf gesellschaftlicher Ebene trägt Selbstkontrolle zur Produktivität und einer Erhöhung des Lebensstandards bei und reduziert Kosten für staatliche Unterstützungsleistungen, das Gesundheits- und Bildungssystem (Cobb-Clark et al., 2019). Aber auch in der Arbeitswelt sind Inhibitionsprozesse dafür verantwortlich, sich über Verlangen, zB zu Schlafen oder zu Faulenzen, hinwegzusetzen (Hofmann et al., 2012). Außerdem korreliert Selbstkontrolle negativ mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten und positiv mit sozialem und organisationsförderlichem Verhalten (De Boer & Hooft, 2015). Weiters wirkt eine ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstkontrolle zwischenmenschlichen Konflikten und risikoreichen Entscheidungen entgegen (Freeman & Muraven, 2010; Schmidt et al., 2007).

Wenn es aber so viele, mannigfaltige Vorzüge der Selbstkontrolle gibt und es nach Baumeister und Alquist (2009) kein Zuviel von ihr geben kann, was meint, dass der Zusammenhang zu Vorteilen selbst in Extrembereichen positiv ist: Welchen Sinn hat dann ihre Begrenztheit und die Existenz von Ego-Erschöpfung? Eine Möglichkeit ist, dass sich die mentale Erschöpfung sozusagen als unerwünschtes Nebenprodukt über ein evolutionär älteres System der körperlichen Erschöpfung entwickelt hat (Evans et al., 2016). Wahrscheinlicher ist aber, dass es zwar auf kurze Sicht von Vorteil sein kann, eine dominante (Verhaltens-)Reaktion zu überwinden, dies auf lange Sicht aber mit Schäden einhergehen würde. Ego-Erschöpfung könnte davor bewahren, dass der Mensch von grundlegenden, inhärenten Verhaltenstendenzen und lebenserhaltenden Trieben dauerhaft abweicht (Evans et al., 2016).

Forschungsfrage und Hypothesen

Die leitende Forschungsfrage vorliegender Masterarbeit ist, welchen Einfluss die Situationale Stärke im Arbeitskontext auf die Selbstkontrollkapazität von Angestellten ausübt. Dafür soll das österreichische Bundesheer – exemplarisch für bürokratische Organisationen – Gegenstand der Untersuchung sein. Es besteht außerdem ein grundsätzliches Erkenntnisinteresse hinsichtlich der Ausprägung der Situationalen Stärke im Bundesheer. So soll unter anderem geklärt werden, ob die Arbeitssituationen im Bundesheer so stark sind wie die allgemeine Vorstellung nahelegt und ob sich dahingehend Wahrnehmungsunterschiede zwischen Bediensteten in Verwaltung und Truppe zeigen. Außerdem, wie die Facetten Situationaler Stärke bereichsspezifisch ausgeprägt sind.

Die Aufgabenbereiche des Bundesheeres umfassen den Umgang mit kriegerischen Bedrohungen, Ressourcenknappheit, Naturkatastrophen und ansteckenden Krankheiten. Nach Gelfand et al. (2011, 2013) machen solche Gefahren aus der Umwelt eine *enge Kultur* mit starken Normen und geringer Toleranz für abweichendes Verhalten notwendig. Außerdem wird das Militär den Behörden zugerechnet, womit es in seiner bürokratischen Organisation im Vergleich zu den meisten zivilen Organisationen als situational stärker zu bewerten ist (Darr, 2011; Weber, 1980). Das Bundesheer dürfte die Facetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext in besonders hoher Ausprägung aufweisen, da militärisch-bürokratische Systeme eine hierarchische Rangordnung mit Befehlskultur, spezifische Regeln und Gesetze sowie wenig Handlungsspielraum für Soldaten aufweisen (Lang, 1965, zitiert nach Darr, 2011, S.278). Die klaren Regelsysteme im Militärkontext sollen festlegen, dass auf bestimmtes Verhalten situationsübergreifend in gleicher Weise reagiert wird (Mischel, 1968). Von einzelnen Militärangehörigen wird also ein regelkonformes Verhalten auch unter widrigen Umständen sowie Disziplin erwartet (Pulakos et al., 1989). Im Allgemeinen unterbinden Regeln meist Handlungen, statt sie vorzuschreiben (Baumeister, 2014), es bestehen aber gewisse militärische Ausnahmen, beispielweise festgelegte Gruß- und Anredeformen. Darüber hinaus wird von Soldaten Gehorsam gefordert, wobei anzumerken ist, dass Befehle als Verantwortungsübertragung verstanden werden können – eine eigenständige Abänderung nach bestem Wissen und Gewissen ist somit ausdrücklich möglich (Bach, 1965; Trauner, 2003).

H1: *Die Situationale Stärke im Arbeitskontext des Bundesheeres wird in militärischen Tätigkeiten, im Vergleich zu nicht-militärischen, als stärker wahrgenommen.*

Situationale Stärke übt psychischen Druck auf Individuen aus, ein bestimmtes Verhalten zu zeigen oder bestimmte Handlungen zu unterlassen (Meyer et al., 2010). Eine starke

Arbeitssituation schwächt den Einfluss der Persönlichkeit ab, sodass zB auch weniger gewissenhafte Personen mehr Akribie an den Tag legen, wenn Erwartungen dahingehend spürbar sind (Meyer & Dalal, 2009; Withey et al., 2005). In beruflichen Tätigkeiten müssen Personen also gegebenenfalls natürliche und spontane Verhaltensweisen unterbinden oder abändern. Dazu bedarf es (kontrollierter) Selbstregulation. Situationale Stärke im Arbeitskontext und geforderte Selbstkontrolle sollten also positiv miteinander in Verbindung stehen.

H2: *Je höher ein Bediensteter die Situationale Stärke bei der Arbeit wahrnimmt, desto höher nimmt er auch die Selbstkontrollanforderungen bei der Arbeit wahr.*

Ego-Erschöpfung wird u. a. mit psychischer Erschöpfung, Ermüdung und Beanspruchungen in Verbindung gebracht (Johnson et al., 2018). Rivkin et al. (2015) konnten zeigen, dass Selbstkontrollanforderungen mit erfragter Ego-Erschöpfung und einem erhöhten Erholungsbedürfnis zusammenhängen. Außerdem sind Anforderungen an die Selbstkontrolle mit Arbeitsbeanspruchungen assoziiert (Rivkin et al., 2014; Schmidt et al., 2007), wodurch es zu nachteiligen Stressbewältigungsstrategien, wie dem Konsum von Suchtmitteln, kommen kann. Wenn eine hohe Situationale Stärke im Arbeitskontext Selbstregulation erfordert, sollte also nach dem Ansatz der Ego-Erschöpfung in kurzfristiger Folge auch die Fähigkeit zur Selbstkontrolle beeinträchtigt sein.

H3a: *Je höher ein Bediensteter die Situationale Stärke bei der Arbeit wahrnimmt, desto höher ist seine Ego-Erschöpfung.*

H3b: *Je höher ein Bediensteter die Situationale Stärke bei der Arbeit wahrnimmt, desto niedriger ist seine Selbstkontrollkapazität.*

Da die Arbeit einen gewichtigen Lebensbereich ausmacht, sollte ihr Einfluss langfristig Auswirkungen auf das Individuum zeigen. Speziell die Selbstregulationskapazität könnte durch die Forderung bzw. Übung von Selbstkontrolle auf der Arbeit über die Zeit gestärkt werden. Wenn man bedenkt, dass beruflichen Anforderungen, besonders in starken Situationen und engen Kulturen, kaum auszuweichen ist, dürfte sich auch keine ironische Wirkung der Selbstkontrolle auf Ego-Erschöpfung einstellen (Imhoff et al., 2014). Aber selbst, wenn vermehrt adaptive Routinen statt Selbstkontrolle im engeren Sinne für wünschenswertes Verhalten verantwortlich sind (De Ridder & Gillebaart, 2017), ist auch hier eine Verbesserung durch Übung denkbar. Nicht zuletzt mitbestimmen (enge) nationale Kulturen über soziale Normen die Selbstkontrollkapazität ihrer Mitglieder (Cobb-Clark et al., 2019; Gelfand et al.,

2011; Gelfand & Lun, 2013) – eine vergleichbare Wirkung könnte auch von Organisationskulturen ausgehen.

Einen möglichen Hinweis auf einen Trainingseffekt der Selbstkontrolle im Arbeitskontext liefern die Studienfunde von Schmidt et al. (2007). Bei der Betrachtung der Auswirkungen von Selbstkontrollanforderungen im Beruf stellten sie fest, dass kognitive Fehlfunktionen – die nach Baumeister und Alquist (2009) durch Beanspruchung der Selbstkontrollkapazität ausgelöst werden können – *negativ* mit dem Alter der Studienteilnehmer korrelierten. Dies könnte daran liegen, dass Selbstkontrollanforderungen über das Arbeitsleben hinweg eine Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeit mit sich bringen, womit auch Ego-Erschöpfung seltener aufträte.

H4a: *Der positive Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke bei der Arbeit und Ego-Erschöpfung wird durch die Dienstzeit der Bediensteten abgeschwächt.*

H4b: *Die Dienstzeit der Bediensteten wirkt dem negativen Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke bei der Arbeit und Selbstkontrollkapazität entgegen.*

Selbstkontrolle benötigt mentale Energie, was im lebensweltlichen Begriff der Willenskraft seinen Ausdruck findet (Baumeister & Alquist, 2009). Unter *Vitalität* wird die gefühlte körperliche und geistige Energie verstanden, welche dem Selbst für zielgerichtete Handlungen zur Verfügung steht. Dementsprechend legen Moller et al. (2006) Ego-Erschöpfung und Vitalität als Gegensatzpaare fest. Vitalität ist mitunter durch mentale Widerstandskraft und Durchhaltevermögen charakterisiert (Schaufeli et al., 2006) und sollte der Selbstkontrollkapazität zuträglich sein (Ryan & Deci, 2008).

Arbeitsengagement meint einen „persistierenden und positiven motivationalen Gefühlszustand der Erfüllung im beruflichen Kontext, der überdauernd ist und nicht auf ein bestimmtes Objekt, Ereignis, Individuum oder Verhalten bezogen ist“ (Sautier et al., 2015, S. 311). Dieser Zustand sollte mit einer Investition von Ressourcen in die Arbeitstätigkeit einhergehen (Christian et al., 2011). Er wird von Green et al. (2017) außerdem als energetisierend beschrieben. So enthält die Operationalisierung von Arbeitsengagement neben Hingabe und Absorption auch die Facette Vitalität – im englischen Original *vigor*, was auch als Tatkraft übersetzt werden kann (Sautier et al., 2015; Schaufeli et al., 2006). Ein arbeitsengagierter, tatkräftiger, energiegeladener Zustand steht im Gegensatz zur Ego-Erschöpfung. Arbeitsengagement sollte somit einer übermäßigen Beanspruchung der Selbstkontrollkapazität entgegenwirken.

H5a: *Das Arbeitsengagement der Bediensteten wirkt dem positiven Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke bei der Arbeit und Ego-Erschöpfung entgegen.*

H5b: *Das Arbeitsengagement der Bediensteten wirkt dem negativen Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke bei der Arbeit und Selbstkontrollkapazität entgegen.*

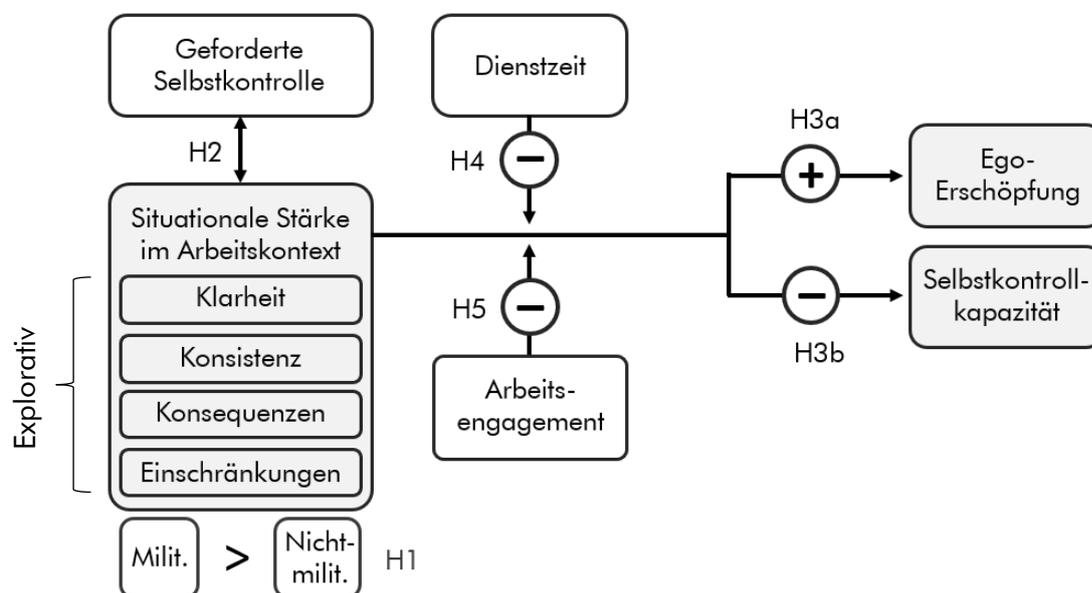
Jede Facette von Situationaler Stärke im Arbeitskontext besitzt einen spezifischen Wirkmechanismus (Meyer et al., 2010). Klarheit und Konsistenz tragen zum Verständnis von Informationen bei. Einschränkungen und Konsequenzen beschneiden hingegen Entscheidungsspielräume und können auf diesem Wege Stress verursachen (García-Arroyo et al., 2020). Wie die Teilaspekte Situationaler Stärke im Einzelnen auf die Selbstkontrollfähigkeit wirken, wurde noch nicht erforscht.

Explorative Untersuchung: *Wirkweise der Facetten von Situationaler Stärke im Arbeitskontext (Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen, Konsequenzen) im Einzelnen.*

Die Hypothesen 1 und 2 zielen darauf ab, die Ausprägung der Situationalen Stärke im Arbeitskontext des österreichischen Bundesheeres zu erfassen und ihre Überschneidung zur geforderten Selbstkontrolle zu ermitteln. Die Hypothesen 3, 4 und 5 wurden formuliert, um schließlich die Verbindung von Situationaler Stärke im Arbeitskontext zur Selbstkontrollkapazität respektive Ego-Erschöpfung und ihrer Einflüsse zu untersuchen. Abbildung 1 zeigt die Annahmen in Form des Forschungsmodells.

Abbildung 1

Forschungsmodell.



Methode

Es wurde eine querschnittliche, quantitative Erhebung im österreichischen Bundesheer durchgeführt. Dazu wurden allen Bediensteten mit Chipkarte, d. h. mit Zugang zu einem dienstlichen Rechner, eine elektronische Einladung zu einer freiwilligen Onlinebefragung geschickt. Die Datenerhebung dauerte vom 19.05.2022 bis zum 25.05.2022.

Stichprobe

Von den 15.492 angeschriebenen Personen wurde die Umfrage 1008-mal aufgerufen. $N = 596$ Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 3,85 % entspricht. Die Geschlechterverteilung ist charakteristisch für das Bundesheer – 82,3 % der Teilnehmer gaben an, männlich zu sein, 17,2 % weiblich und 0,5 % divers/inter (Tabelle 1). Das Alter der Probanden wurde aus Datenschutzgründen in Kategorien erhoben, wobei sich zeigt, dass vermehrt Personen der höheren Alterskategorien teilnahmen (Tabelle 2). Weiters wurden die Befragten auf Basis von Selbstauskunft Tätigkeitsbereichen zugeteilt: 49,5 % gaben an, im militärischen Bereich tätig zu sein, 34,0 % in der allgemeinen Verwaltung und 16,5 % in sonstigen Bereichen. Die letzteren beiden Bereiche wurden zur Kategorie „nicht-militärisch“ zusammengefasst, denen 50,5 % der teilnehmenden Personen zugerechnet werden können (Tabellen 1 & 2).

Tabelle 1

Relative Häufigkeiten des angegebenen Geschlechts und der Tätigkeit, $N = 594$.

$N = 594$	männlich	weiblich	divers/inter	Gesamt
Militärisch	94,6 %	5,1 %	0,3 %	49,5 %
Nicht-militärisch	70,3 %	29,0 %	0,7 %	50,5 %
Gesamt	82,3 %	17,2 %	0,5 %	100 %

Tabelle 2

Relative Häufigkeiten des Alters in Jahren und der Tätigkeit, $N = 594$.

$N = 594$	< 24	24–30	31–41	42–50	51–59	> 59	Gesamt
Militärisch	1,3 %	9,4 %	21,5 %	32,0 %	28,6 %	7,1 %	49,5 %
Nicht-militärisch	4,0 %	8,9 %	18,2 %	20,5 %	34,7 %	13,9 %	50,5 %
Gesamt	2,7 %	9,2 %	19,8 %	26,2 %	31,7 %	10,5 %	100 %

Darüber hinaus wurde über eine freie Texteingabe die exakte Verwendung abgefragt, um stichprobenartig überprüfen zu können, ob diese mit den Angaben zum Tätigkeitsbereich übereinstimmen. Es bot sich so auch ein verfeinerter Einblick in die Arbeitsbereiche, denen die Teilnehmer entstammen. Beispiele für militärische Tätigkeiten sind Offiziere, Unteroffiziere, Kommandanten, Sanitäter und Referatsleiter. In nicht-militärischen Tätigkeiten finden sich unter anderem Sachbearbeiter, Referenten, IT-Fachkräfte, Psychologen und ebenso Referatsleiter.

Die Bediensteten der Stichprobe arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung im Mittel insgesamt 24,6 Jahre im Bundesheer (In Monaten: $Min = 2$; $Max = 656$; $Mdn = 314$; $M = 295,15$; $SD = 141,37$). In den 12 Monaten vor dem Erhebungszeitpunkt waren 20,7 % im Inlandseinsatz, 9,7 % im Auslandseinsatz und 31,7 % in einem Assistenzeinsatz bzw. einer Unterstützungsleistung COVID.

Erhebungsdimensionen

Die *Situationale Stärke im Arbeitskontext* wurde durch eine deutsche Übersetzung der *Situational Strength at Work Scale* von Meyer et al. (2014) erfasst. Die Originalskala enthält vier Facetten mit jeweils sieben Fragen. Eine fünfstufige Likert-Skala mit den Beschriftungen „überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teilweise“, „eher ja“ sowie „voll und ganz“ bildet das Antwortformat.

Ein Beispielitem für *Klarheit* wäre „Bei meiner Tätigkeit erhält man konkrete Informationen über seine beruflichen Verantwortlichkeiten.“, für *Konsistenz* „Bei meiner Tätigkeit stimmen Informationen aus verschiedenen Quellen immer miteinander überein.“, für *Einschränkungen* „Bei meiner Tätigkeit werden Mitarbeiter davon abgehalten, eigene Entscheidungen zu treffen.“ und für *Konsequenzen* „Bei meiner Tätigkeit haben Entscheidungen der Mitarbeiter extrem bedeutende Auswirkungen auf andere Menschen.“.

Es wurde eine Faktorenanalyse mit *Maximum-Likelihood*-Schätzung und Oblimin-Rotation durchgeführt. Mit einem Kaiser-Meyer-Olkin-Wert von ,93 ist die Stichprobeneignung für eine Faktorenanalyse erfüllt. Der Bartlett-Test auf Sphärizität fiel signifikant aus ($p = < ,001$; $df = 351$; $\chi^2 = 7317,00$). Aufgrund einer sehr schwachen Kommunalität von 0,08 wurde das Item der Facette Konsequenzen „Bei meiner Arbeit werden wichtige organisationale Ergebnisse von den Handlungen eines Mitarbeiters beeinflusst.“ ausgeschlossen. Nach optischer Interpretation des Eigenwertediagramms und statistischer Prüfung durch Parallelanalyse ergeben sich *drei Faktoren*. Klarheit und Konsistenz laden dabei

auf einem gemeinsamen Faktor, die Items von Konsequenzen und Einschränkungen jeweils auf einem eigenen. Die erklärte Gesamtvarianz der drei Faktoren beträgt 46,08 %, die zusätzliche Varianzaufklärung durch einen vierten, inhaltlich unklaren, Faktor hätte 1,93 % betragen.

Das Cronbachs-Alpha als Kennzahl für die Skalen-Reliabilität liegt bei allen Facetten für Situationale Stärke im Arbeitskontext über ,80 und damit im guten bis exzellenten Bereich (Tabelle 3). Der Ausschluss der oben genannten Konsequenzen-Frage wurde durch eine mangelhafte Item-Trennschärfe von $r = ,19$ gerechtfertigt.

Zur Erfassung der *geforderten Selbstkontrolle* wurde das Messinstrument *Selbstkontrolle als Arbeitsanforderung* von Neubach und Schmidt (2006) verwendet. Es besteht aus fünf Fragen und einem fünf-Punkte-Antwortformat mit den Schritten „überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teilweise“, „eher ja“ und „voll und ganz“. Als exemplarisches Item sei hier „Bei meiner Arbeit muss ich sehr darauf achten, keine Fehler zu machen.“ angeführt. Die interne Konsistenz ist gut ($\alpha = ,83$).

Die *Selbstkontrollkapazität* wurde mit der deutschen Übersetzung der *Self-Control Scale* erhoben (Bertrams & Dickhäuser, 2009). Sie umfasst zwölf Fragen, zB „Ich bin gut darin, Versuchungen zu widerstehen.“ Es wurde das fünfstufige Antwortformat „überhaupt nicht“, „eher nicht“, „teilweise“, „eher ja“ und „voll und ganz“ eingesetzt. Mit einem Cronbachs Alpha von ,84 fällt die Reliabilität gut aus.

Für die Messung des *Arbeitsengagements* wurde auf eine deutsche Übersetzung der *Utrecht Work Engagement Scale* von Schaufeli et al. (2006) zurückgegriffen. Es kamen elf Fragen mit sechsstufiger Likert-Skala zur Angabe der Häufigkeit der beschriebenen Verhaltensweisen zum Einsatz („nie“, „fast nie (wenige Male im Jahr)“, „selten (einmal im Monat)“, „manchmal (mehrmals pro Monat)“, „häufig (einmal pro Woche)“, „sehr häufig (mehrmals pro Woche)“ und „immer (täglich)“). Ein Beispielitem wäre „Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.“. Die Reliabilitäten der Facetten *Absorption*, *Vitalität* und *Hingabe* liegen im sehr guten Bereich (Tabelle 3).

Ego-Erschöpfung wurde durch *Erholungsbedürfnis* und der deutschen Übersetzung der *The Need For Recovery Scale* von Sluiter et al. (1999) operationalisiert. Die Skala beinhaltet sieben Fragen, darunter „Aufgrund meiner Arbeit fühle ich mich am Ende des Arbeitstages ziemlich erschöpft.“. Es wurde das gleiche sechsstufige Antwortformat wie für das Arbeitsengagement verwendet. Die interne Konsistenz ist exzellent ($\alpha = ,93$).

Tabelle 3*Reliabilitäten der angewendeten Messinstrumente.*

Skala	Facette/Konstrukt	Cronbachs Alpha
Situational Strength at Work Scale	Klarheit & Konsistenz	,86
	Einschränkungen	,85
	Konsequenzen	,81 (.78*)
Geforderte Selbstkontrolle	Geforderte Selbstkontrolle	,83
Self-Control Scale	Selbstkontrollkapazität	,84
The Need for Recovery Scale	Erholungsbedürfnis	,93
Utrecht Work-Engagement Scale	Absorption	,84
	Vitalität	,86
	Hingabe	,90

Anmerkung. * Wert vor Entfernung einer Frage aufgrund zu geringer Item-Trennschärfe.

Ergebnisse

Die *erste Hypothese* geht davon aus, dass die Situationale Stärke im österreichischen Bundesheer von Personen in militärischen Tätigkeiten als stärker erlebt wird im Vergleich zu Personen in nicht-militärischen Tätigkeiten. Um dies zu überprüfen, wurde ein *t*-Test gerechnet.

Einige wenige leichte Ausreißer, die weniger als das Dreifache des Interquartilabstands betragen, wurden im Datensatz belassen. Der Levene-Test auf Varianzgleichheit wurde nicht signifikant ($p = ,633$), sodass von gleichen Varianzen innerhalb der Gruppen auszugehen ist. Da es sich bei der untersuchten Hypothese um eine gerichtete handelt, wurde einseitig getestet. Das Ergebnis ist signifikant: $t(589) = 1,95$; $p = ,03$. Es zeigt sich ein Gruppenunterschied im Mittel von 1,74 Punkten (95%-KI [-,02; 3,51]) in erwarteter Richtung, d. h. die erfragte Situationale Stärke ist in militärischen Tätigkeiten ($M = 82,52$; $SD = 10,89$) größer als die in nicht-militärischen Tätigkeiten ($M = 80,77$; $SD = 10,92$). Die Effektgröße ist gering, $d = ,16$.

Um eventuelle Gruppenunterschiede in den Facetten von Situationaler Stärke ausfindig zu machen, wurden zusätzliche *t*-Tests mit den Variablen Klarheit & Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen gerechnet. Ebenso wurde auf Unterschiede in Geforderter Selbstkontrolle getestet. Aufgrund der explorativen Natur der Testungen wurde keine *p*-Wert-Korrektur angewendet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4 aufgeführt und in Abbildung 2 veranschaulicht.

Tabelle 4

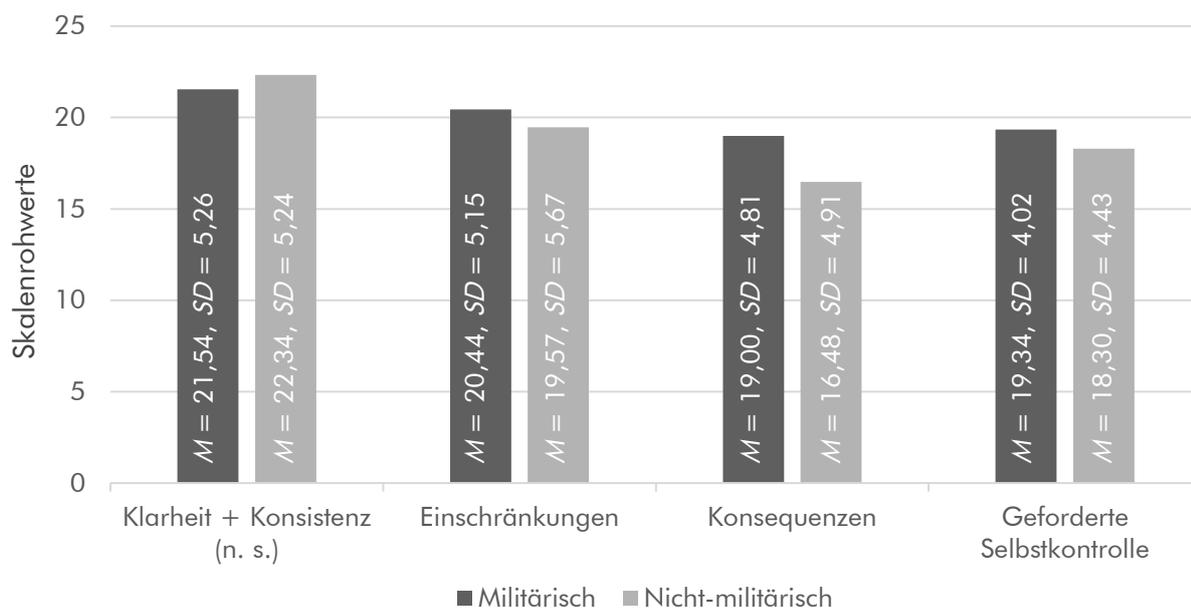
Ergebnisse der explorativen Testung auf Gruppenunterschiede hinsichtlich der Facetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext und der geforderten Selbstkontrolle.

Facetten	<i>t</i> -Wert	Mitt. Diff. [95-%-KI]	Effektgröße <i>d</i>
Klarheit & Konsistenz	$t(591) = -1,85$	-1,60 [-3,3; 0,1]	---
Einschränkungen	$t(595) = 1,97^*$	0,87 [0,44; 0,0]	,16
Konsequenzen	$t(596) = 6,34^{***}$	2,52 [0,40; 1,74]	,52
Gef. Selbstkontr.	$t(595) = 3,01^{**}$	1,04 [0,36; 1,72]	,25

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

Abbildung 2

Mittelwertdifferenzen der Facetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext und der geforderten Selbstkontrolle zwischen militärischen und nicht-militärischen Tätigkeiten.



Anmerkung. Die Balken sind über die Variablen hinweg nicht miteinander vergleichbar: Ein Item von Konsequenzen wurde ausgeschlossen; Die Werte von Klarheit + Konsistenz wurden zur besseren Darstellung halbiert.

Hypothese 1 wurde somit bestätigt. In militärischen Tätigkeiten wird die Arbeitssituation im Vergleich zu nicht-militärischen Tätigkeiten als stärker wahrgenommen. Ausschlaggebend hierfür zeigten sich insbesondere die möglichen Konsequenzen der Tätigkeit. Ebenso fiel die geforderte Selbstkontrolle in ersterer Gruppe signifikant höher aus als in

letzterer. Klarheit & Konsistenz als zusammengenommener Faktor ist in militärischen wie nicht-militärischen Bereichen in etwa gleichstark ausgeprägt.

Hypothese 2 vermutet, dass Situationale Stärke im Arbeitskontext im positiven Zusammenhang zu Selbstkontrollanforderungen bei der Arbeit steht. Hierzu wurde eine Produkt-Moment-Korrelation mit Bootstrapping (1000 Ziehungen) durchgeführt.

Es befinden sich keine extremen Ausreißer im Datensatz. Situationale Stärke im Arbeitskontext und Geforderte Selbstkontrolle korrelieren signifikant miteinander ($r = ,24$ [,.14; ,33]; $p < ,001$). Die Stärke des Zusammenhangs kann als gering bezeichnet werden (Cohen, 1977). Im Zuge der *explorativen* Betrachtung der Korrelationen zwischen geforderter Selbstkontrolle und den Teilaspekten Situationaler Stärke im Arbeitskontext zeigen sich Differenzen. Der Zusammenhang zu Konsequenzen fällt am stärksten aus ($r = ,41$; $p < ,001$), jener zu Einschränkungen gering ($r = ,19$; $p < ,001$). Klarheit & Konsistenz stehen in keiner signifikanten Wechselbeziehung zur geforderten Selbstkontrolle ($r = -,04$; $p = ,28$).

Hypothese 2 wurde bestätigt: Je höher die Situationale Stärke im Arbeitskontext ist, desto höher wird auch die geforderte Selbstkontrolle wahrgenommen. Vor allem Konsequenzen scheinen hier die ausschlaggebende Facette zu sein.

Die dritte Hypothese gliedert sich in zwei Annahmen auf. Nach *Hypothese 3a* sollte sich ein positiver linearer Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke im Arbeitskontext und dem Erholungsbedürfnis von Bediensteten ergeben. Nach *Hypothese 3b* sollte sich ein negativer linearer Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke im Arbeitskontext und Selbstkontrollkapazität zeigen. Um dies zu prüfen, wurden einfache lineare Regressionen berechnet, für die explorativen Untersuchungen multiple lineare Regressionen.

Hypothese 3a: Nach Inspektion der Hebelwerte, Cook-Distanzen und der studentisierten ausgeschlossenen Residuen liegen keine Ausreißer in den Daten vor. Die Linearität zwischen den Variablen ist gegeben, wie anhand des Streudiagramms mit lokal gewichteter Streudiagrammglättung (LOESS) augenscheinlich festgestellt wurde. Die Durbin-Watson-Statistik liegt mit 1,84 zwischen 1,5 und 2,5, wonach keine Autokorrelationen der Residuen besteht. Anhand von Streudiagrammen wurde keine Homoskedastizität festgestellt. Die Residuen können nicht als normalverteilt angenommen werden (Shapiro-Wilk-Test: $p = ,04$), weshalb Bootstrapping mit 1000 Iterationen bei der Regressionsanalyse angewendet wurde.

Die einfache lineare Regression ist signifikant, $F(1, 589) = 25,29$; $p < ,001$. Das Modell hat mit einem $R^2 = ,04$ eine geringe Anpassungsgüte (Cohen, 1988). Situationale Stärke im

Arbeitskontext sagt das Erholungsbedürfnis der Bediensteten signifikant voraus ($\beta = -,20$; $t(589) = -5,03$; $p < ,001$). Die *explorativen Analyse*, mit den Facetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext als Prädiktoren, hat ein $R^2_{korrigiert} = ,22$ und somit eine mittlere bis hohe Varianzaufklärung (Cohen, 1988). Das Modell ist signifikant, $F(3, 587) = 55,65$; $p < ,001$. Alle drei Facetten stehen in signifikanter Beziehung zum Erholungsbedürfnis: Konsequenzen ($\beta = ,09$; $p = ,02$) und Einschränkungen ($\beta = ,15$; $p < ,001$) in positiver, Klarheit & Konsistenz in negativer ($\beta = -,36$; $p < ,001$).

Hypothese 3a konnte nicht bestätigt werden: Der Zusammenhang zwischen Situationaler Stärke als Gesamtes und dem Erholungsbedürfnis von Bediensteten ist, anders als angenommen, negativ. Anhand einer explorativen Analyse zeigt sich, dass sich mit starken Einschränkungen und Konsequenzen das Erholungsbedürfnis erhöht. Andererseits fällt das Erholungsbedürfnis mit hoher Klarheit & Konsistenz der Verhaltensanforderungen am Arbeitsplatz geringer aus.

Hypothese 3b: Anhand der studentisierten ausgeschlossenen Residuen wurden zwei Fälle als extreme Ausreißer identifiziert und ausgeschlossen. Nach visueller Inspektion des Streudiagramms mit LOESS liegt ein linearer Zusammenhang zwischen Prädiktor und Kriterium vor. Der Durbin-Watson-Wert ist mit 2,02 optimal. Nach Inaugenscheinnahme der entsprechenden Streudiagramme liegt Heteroskedastizität vor. Ein Shapiro-Wilk-Test stellte fest, dass keine Normalverteilung der Residuen vorliegt ($p < ,001$), sodass ebenfalls auf Bootstrapping mit 1000 Ziehungen zurückgegriffen wurde.

Die einfache lineare Regression ist signifikant, $F(1, 587) = 10,44$; $p = ,00$. Die Anpassungsgüte des Modells ist mit $R^2 = ,02$ gering (Cohen, 1988). Situationale Stärke im Arbeitskontext sagt die Selbstkontrollkapazität der Bediensteten signifikant voraus, ($\beta = ,13$; $t(589) = 3,2$; $p = ,00$). Die Varianzaufklärung der *explorativen Analyse* beträgt $R^2_{korrigiert} = ,04$ und ist damit nach Cohen (1988) als gering einzustufen. Das Modell ist signifikant, $F(3, 585) = 8,91$; $p < ,001$. Lediglich Konsequenzen ($\beta = ,13$; $p = ,00$) und Einschränkungen ($\beta = -,11$; $p = ,02$) stehen in signifikanter Beziehung zur Selbstkontrollkapazität; Klarheit & Konsistenz tun dies nicht ($\beta = ,08$; $p = ,07$).

Hypothese 3b konnte nicht bestätigt werden: Die Beziehung von Situationaler Stärke am Arbeitsplatz als einheitliches Konstrukt zur Selbstkontrollkapazität der Bediensteten ist, entgegen der Hypothese, positiv. Eine explorative Aufschlüsselung nach Facetten förderte zu Tage, dass Konsequenzen der Tätigkeit mit einer erhöhten Selbstkontrolle einhergehen. Einschränkungen haben einen gegenteiligen Effekt, mit ihnen nimmt die Selbstkontrolle ab.

Entlang *Hypothese 4* wurde postuliert, dass die positive Beziehung von Situationaler Stärke im Arbeitskontext zum Erholungsbedürfnis (*Hypothese 4a*) sowie die negative Beziehung derselben zur Selbstkontrollkapazität (*Hypothese 4b*) in Abhängigkeit der Dienstzeit abgeschwächt wird. Zur statistischen Prüfung der Annahmen wurden Moderationsanalysen mithilfe der SPSS-Erweiterung PROCESSv.4.0 berechnet.

Hypothese 4a: Es liegt eine lineare Beziehung zwischen den untersuchten Variablen vor, wie durch Interpretation des Streudiagramms mit LOESS festgestellt wurde. Die Signifikanz des Modells ist gegeben ($p < ,001$), die Varianzaufklärung beträgt 5 %. Der Interaktionsterm von Situationaler Stärke im Arbeitskontext mal Dienstzeit wurde nicht signifikant, $F(1, 585) = ,02$; $p = ,89$. Die Berechnungen zur explorativen Untersuchung der Teilkonstrukte Situationaler Stärke im Arbeitskontext brachten ebenso keine signifikanten Moderationseffekte hervor. Die detaillierten Ergebnisse hierzu sind Tabelle 5 zu entnehmen.

Tabelle 5

Ergebnisse der explorativen Testung zu Hypothese 4a mit Dienstzeit als Moderator und Erholungsbedürfnis als Kriterium.

Prädiktoren	Modell R^2	Änderung R^2	$F(df1, df2)$	p -Wert
Klarheit & Konsistenz	,20***	,00	0,99(1, 587)	,32
Einschränkungen	,14***	,00	1,07(1, 590)	,30
Konsequenzen	,02**	,00	1,05(1, 591)	,31
Gef. Selbstkontr.	,04***	,00	0,64(1, 591)	,42

Anmerkung. ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Hypothese 4a konnte nicht bestätigt werden. Das Erholungsbedürfnis verändert sich in Abhängigkeit der Dienstzeit weder mit der Situationale Stärke am Arbeitsplatz und ihren Facetten noch mit der geforderte Selbstkontrolle.

Hypothese 4b: Die Voraussetzung der Linearität wurde erfüllt. Das Modell ist signifikant und klärt 5 % der Varianz auf ($p < ,001$). Es konnte kein Moderationseffekt nachgewiesen werden, $F(1, 583) = 1,04$; $p = ,31$. Im Zuge der explorativen Untersuchung wurde lediglich der Interaktionsterm von Einschränkungen mal Dienstzeit signifikant. Die Moderation hierzu ist in Abbildung 3 veranschaulicht. Die vollständigen Ergebnisse der explorativen Testungen sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6

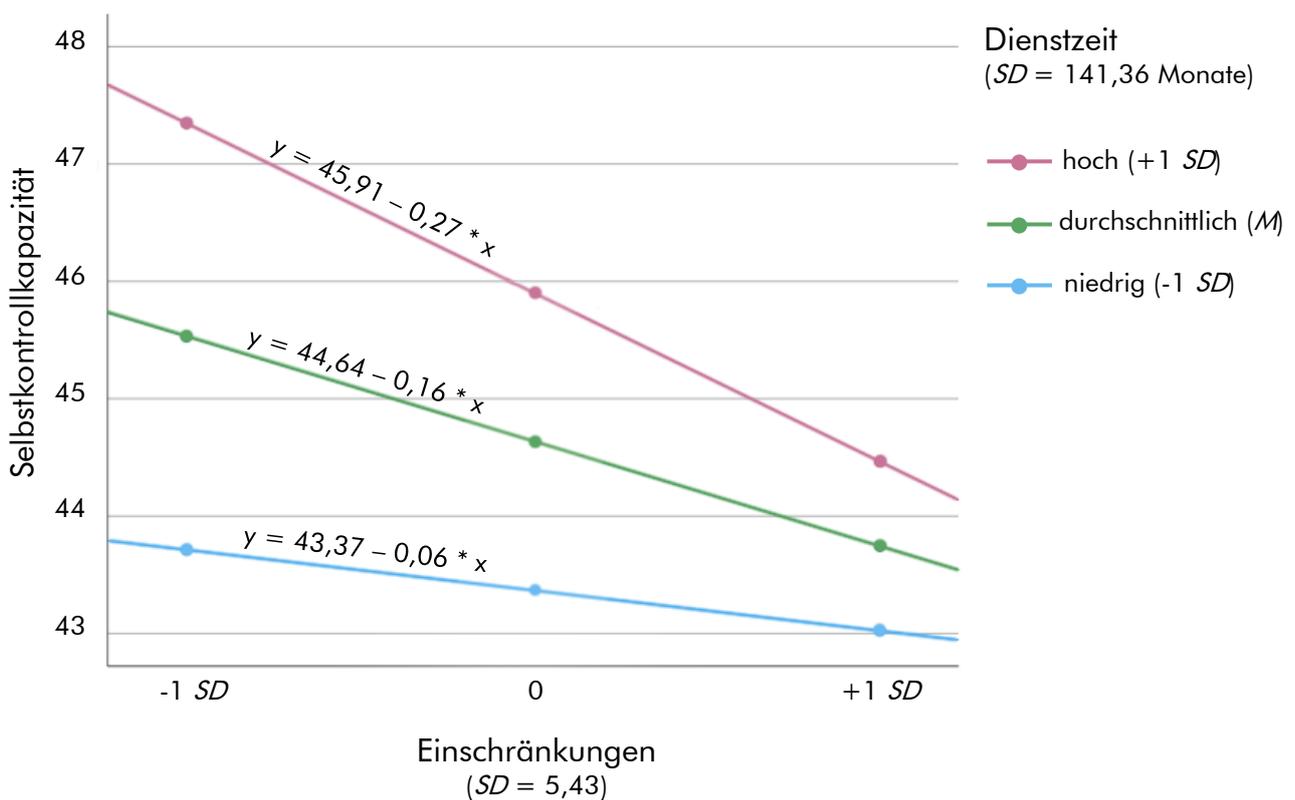
Ergebnisse der explorativen Testung zu Hypothese 4b mit Dienstzeit als Moderator und Selbstkontrollkapazität als Kriterium.

Prädiktoren	Modell R^2	Änderung R^2	$F(df1, df2)$	p -Wert
Klarheit & Konsistenz	,06***	,00	0,17(1, 585)	,68
Einschränkungen	,06***	,01*	4,24 (1, 589)	,04
Konsequenzen	,05***	,00	1,31(1, 590)	,25
Gef. Selbstkontr.	,06***	,00	0,00(1, 589)	,96

Anmerkung. * $p < ,05$; *** $p < ,001$

Abbildung 3

Moderationseffekt der Dienstzeit auf die Verbindung von Einschränkungen zur Selbstkontrollkapazität.



Hypothese 4b konnte nicht bestätigt werden. Der Einfluss von Situationaler Stärke am Arbeitsplatz auf die Selbstkontrollkapazität wird nicht durch die Dienstzeit moderiert. Auch wurden keine Interaktionseffekte jeweils zwischen Klarheit & Konsistenz, Konsequenzen sowie geforderter Selbstkontrolle und der Dienstzeit gefunden. Allein der Interaktionsterm von Einschränkungen mal Dienstzeit wurde bei einem schwachen Bestimmtheitsmaß signifikant.

Demnach nimmt die Selbstkontrollkapazität bei geringen Einschränkungen mit längerer Arbeitserfahrung zu und bei starken Einschränkungen ab.

Die fünfte Hypothese schlägt einen moderierenden Einfluss des Arbeitsengagements auf die Verbindung von Situationaler Stärke am Arbeitsplatz und dem Erholungsbedürfnis (*Hypothese 5a*) sowie der Selbstkontrollkapazität (*Hypothese 5b*) vor. Die Moderationsanalysen wurden mit PROCESSv.4.0 für SPSS durchgeführt.

Hypothese 5a: Die visuelle Interpretation des Streudiagramms mit LOESS ergibt eine Linearitätsabweichung im niedrigen Bereich des Erholungsbedürfnisses, die aber aufgrund der kleineren Anzahl an Werten im Extrembereich toleriert wird. Das Modell erklärt 17,7 % der Varianz ($p < ,001$), ein Moderationseffekt des Arbeitsengagements liegt nicht vor, $F(1, 585) = 0,28$; $p = ,60$. Von den Facetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext interagieren Klarheit & Konsistenz und Einschränkungen signifikant mit dem Arbeitsengagement in der Vorhersage des Erholungsbedürfnisses (Abbildung 4 & 5), darüber hinaus auch die geforderte Selbstkontrolle (Abbildung 6). Die detaillierten Ergebnisse der explorativen Analyse sind in Tabelle 7 aufgeführt.

Abbildung 4

Moderationseffekt des Arbeitsengagements auf die Verbindung von Klarheit & Konsistenz zum Erholungsbedürfnis.

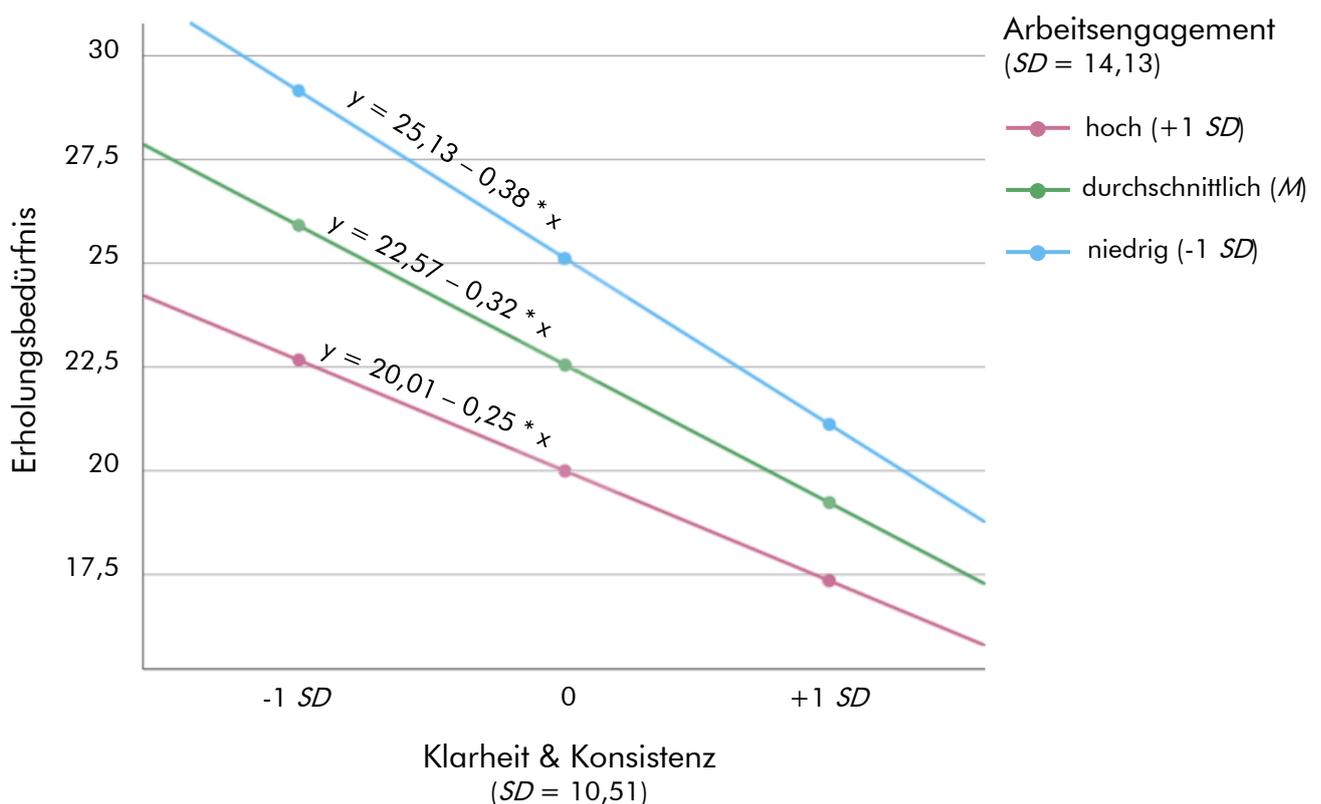


Abbildung 5

Moderationseffekt des Arbeitsengagements auf die Verbindung von Einschränkungen zum Erholungsbedürfnis.

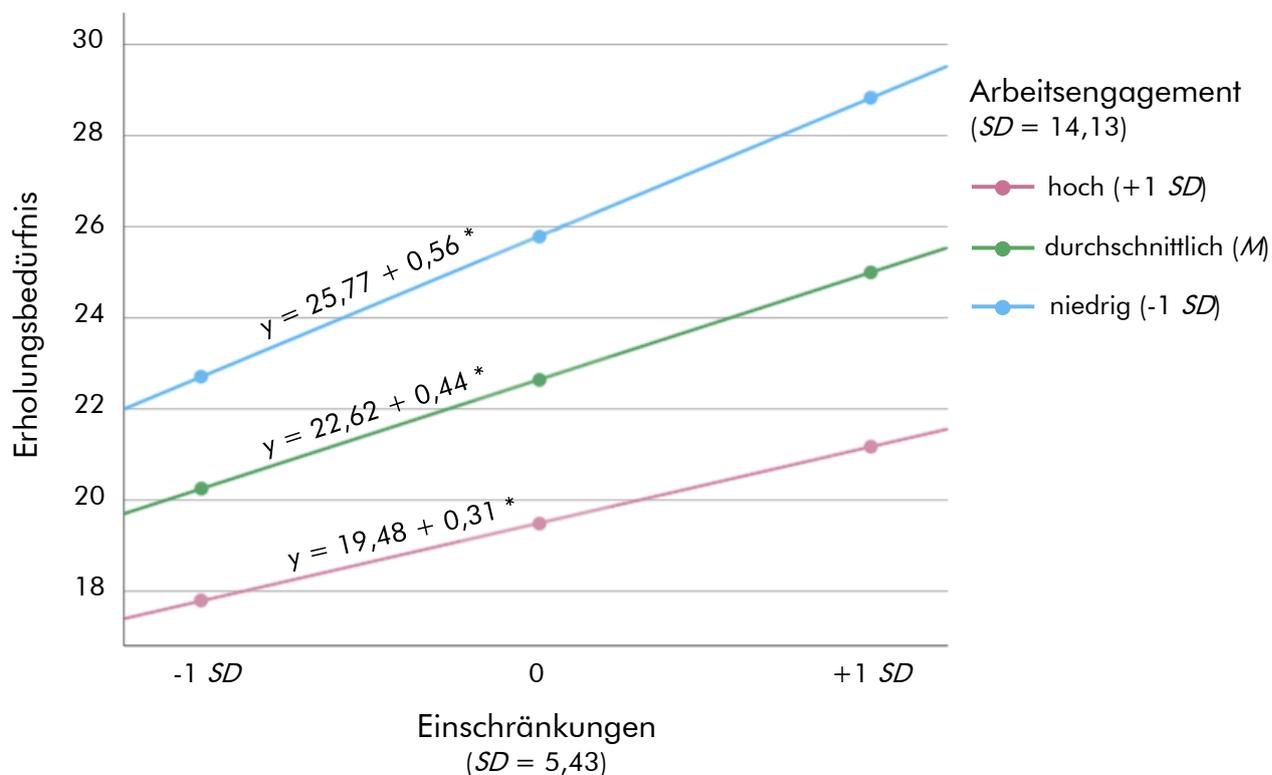


Abbildung 6

Moderationseffekt des Arbeitsengagements auf die Verbindung von geforderter Selbstkontrolle zum Erholungsbedürfnis.

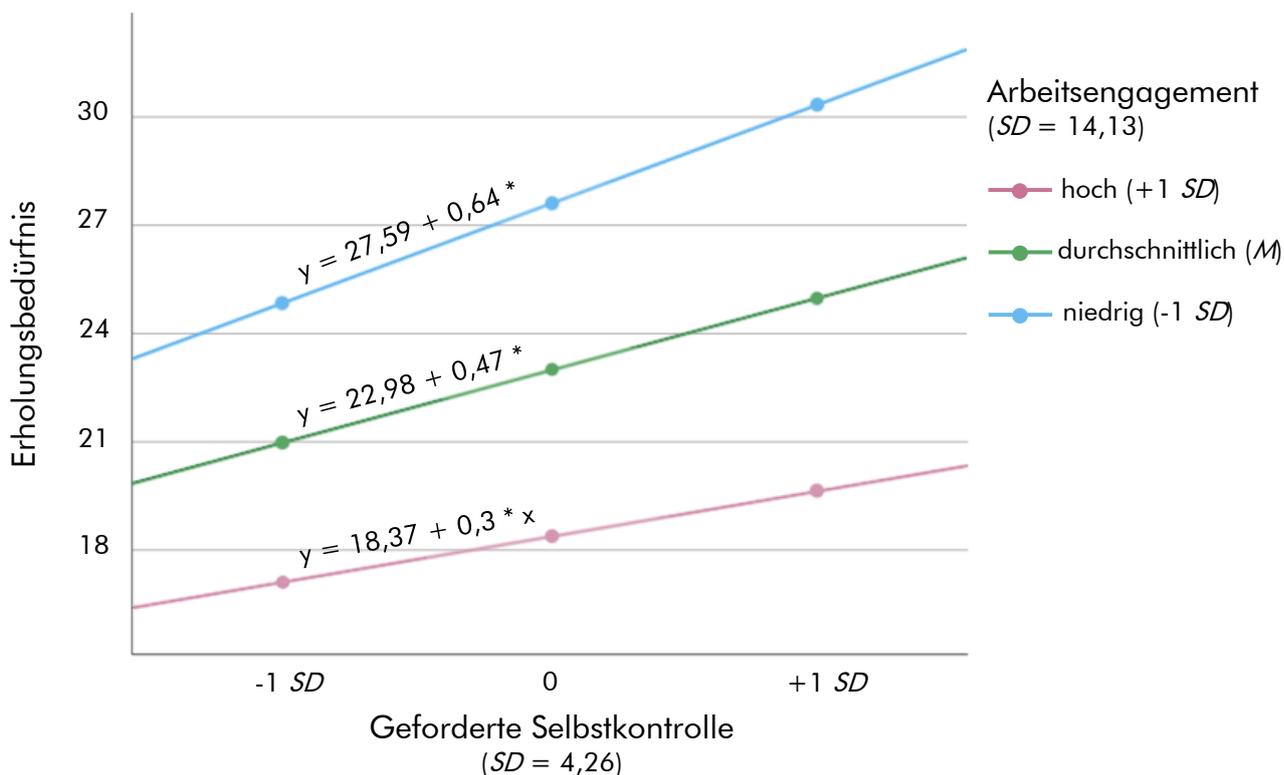


Tabelle 7

Ergebnisse der explorativen Testung zu Hypothese 5a mit Arbeitsengagement als Moderator und Erholungsbedürfnis als Kriterium.

Prädiktoren	Modell R^2	Änderung R^2	$F(df1, df2)$	p -Wert
Klarheit & Konsistenz	,25***	,01*	4,93(1, 587)	,03
Einschränkungen	,22***	,01*	3,99(1, 589)	,05
Konsequenzen	,20***	,00	2,41(1, 590)	,12
Gef. Selbstkontr.	,21***	,01*	3,97(1, 590)	,05

Anmerkung. * $p < ,05$; *** $p < ,001$

Hypothese 5a konnte in ihrer Grundaussage, dass das Arbeitsengagement die Verbindung zwischen Situationaler Stärke im Arbeitskontext und Erholungsbedürfnis moderiert, nicht bestätigt werden. Allerdings sind bei den explorativ untersuchten Prädiktoren Klarheit & Konsistenz, Einschränkungen und der geforderten Selbstkontrolle schwache Moderationseffekte des Arbeitsengagements zu beobachten.

Hypothese 5b: Ein linearer Zusammenhang der Variablen wurde mithilfe eines Streudiagramms mit LOESS festgestellt, wobei eine Abweichung der Regressionslinie im positiven Extrembereich wegen geringer Datenpunktdichte toleriert wird. Das Modell besitzt eine Varianzaufklärung von $R^2 = 0,1$, $F(3, 583)$; $p < ,001$. Der Test auf Interaktionswirkung von Situationaler Stärke im Arbeitskontext mit Arbeitsengagement wurde nicht signifikant, $F(1, 583) = 0,99$; $p = ,32$. Explorativ konnten signifikante Moderationen bei zweien der drei Teilaspekte ausgemacht werden, dargestellt in Tabelle 8 sowie in den Abbildungen 7 und 8.

Tabelle 8

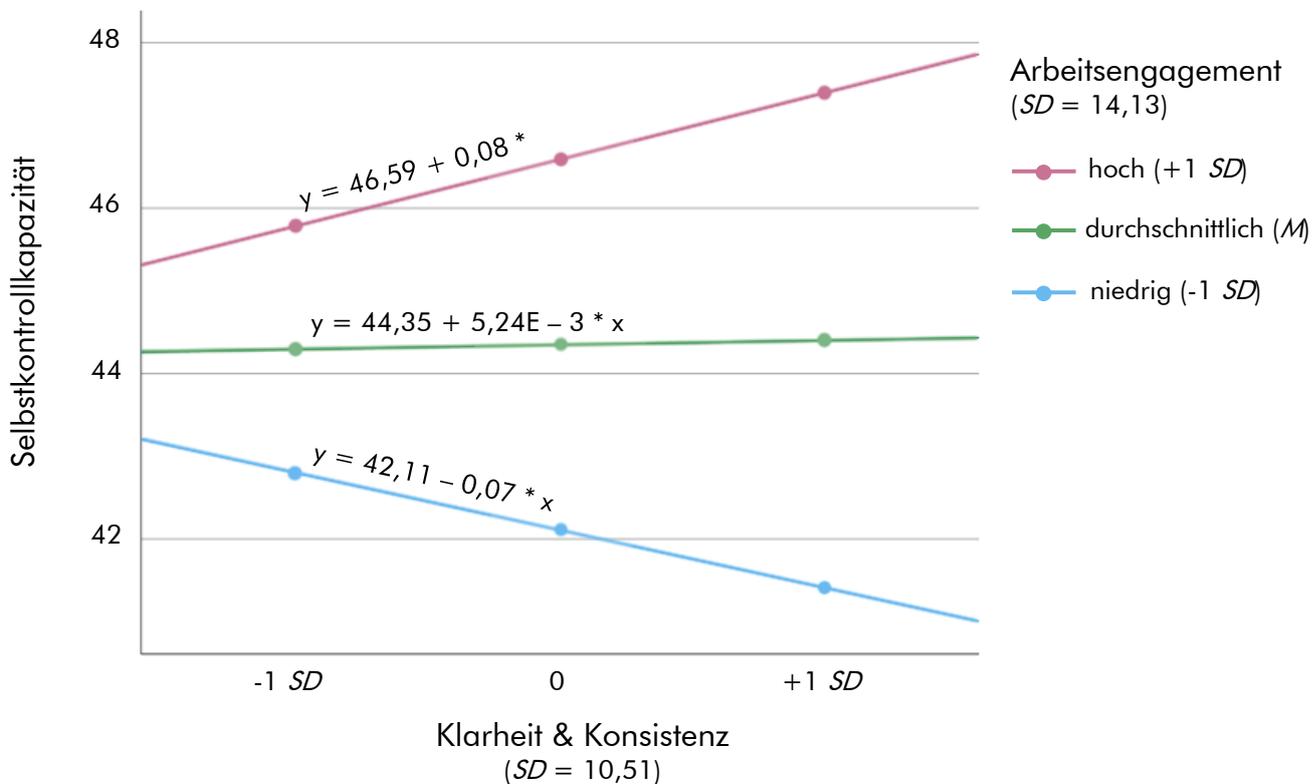
Ergebnisse der explorativen Testung zu Hypothese 5b mit Arbeitsengagement als Moderator und Selbstkontrollkapazität als Kriterium.

Prädiktoren	Modell R^2	Änderung R^2	$F(df1, df2)$	p -Wert
Klarheit & Konsistenz	,11***	,02**	7,62(1, 585)	,01
Einschränkungen	,12***	,02***	14,71(1, 587)	< ,001
Konsequenzen	,10***	,00	0,58(1, 588)	,45
Gef. Selbstkontr.	,11***	,00	0,05(1, 588)	,83

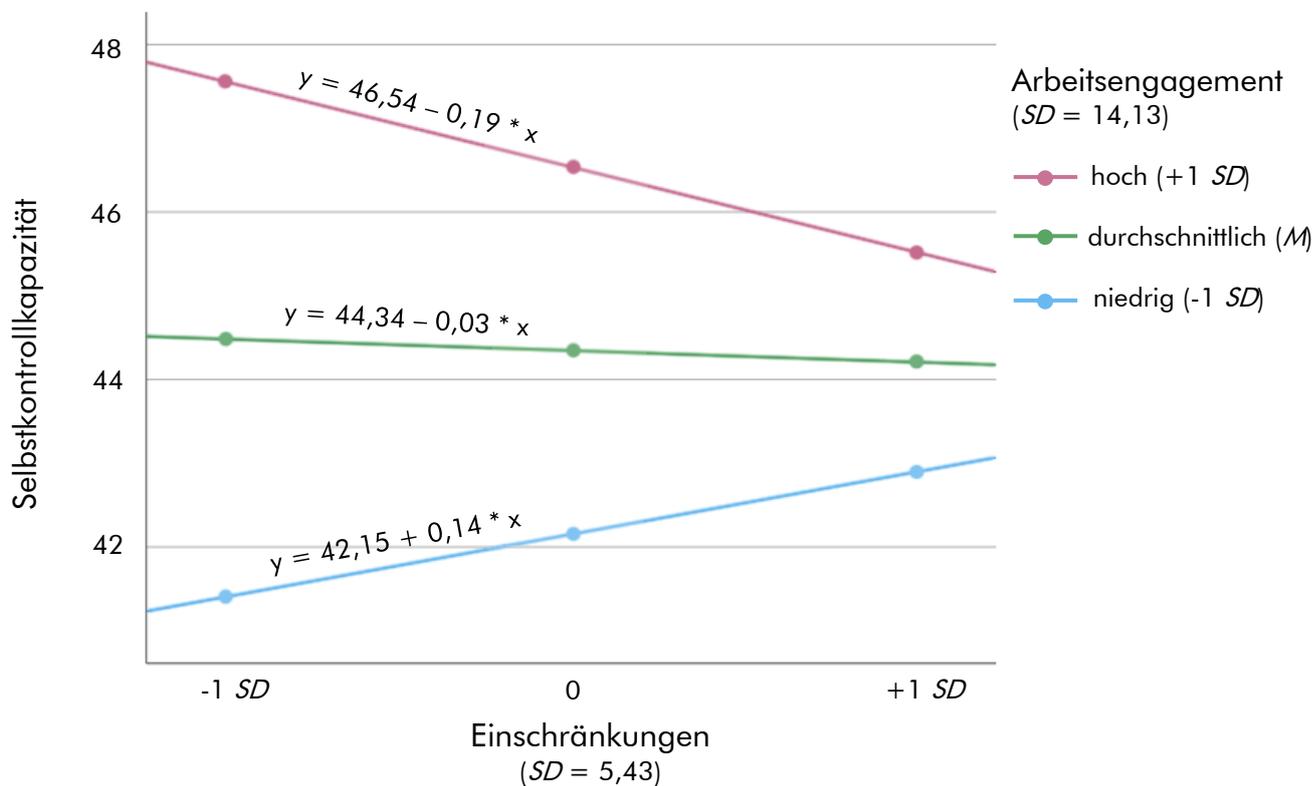
Anmerkung. ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Abbildung 7

Moderationseffekt des Arbeitsengagements auf die Verbindung von Klarheit & Konsistenz zur Selbstkontrollkapazität.

**Abbildung 8**

Moderationseffekt des Arbeitsengagements auf die Verbindung von Einschränkungen zur Selbstkontrollkapazität.



Hypothese 5b wurde nicht bestätigt: Ein moderierender Einfluss von Arbeitsengagement auf die Verbindung zwischen Situationaler Stärke im Arbeitskontext und Selbstkontrollkapazität hat sich nicht gezeigt. Explorative Auswertungen brachten aber einen Interaktionseffekte des Arbeitsengagements mit Klarheit & Konsistenz sowie Einschränkungen ans Licht, wobei die Moderationswirkungen als gering bewertet werden können.

Diskussion

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, einen bisher unerforschten, möglichen Einfluss Situationaler Stärke im Arbeitskontext auf die Selbstkontrolle, genauer ihrer Kapazität und Beeinträchtigung, zu untersuchen. Übergeordnet steht die Frage nach der generellen Beeinflussbarkeit des Kriteriums Selbstkontrolle auch im Erwachsenenesein. Sekundär wurde sich erhofft, Hinweise über die umstrittene Existenz der Ego-Erschöpfung und des Übungseffekts der Selbstkontrolle zum wissenschaftlichen Kenntnisstand beizutragen. Spezifischere Erkenntnisinteressen umfassten die Wirkung der Einzelfacetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext sowie die Ausprägung dieser im österreichischen Bundesheer. Hier standen Unterschiede zwischen militärischen und nicht-militärischen Arbeitsbereichen im Fokus.

Sollte sich herausstellen, dass die Selbstkontrolle von Bediensteten durch die Arbeitssituation beeinflusst wird, böte dies einen Ansatzpunkt, um potenziell eine Legion an positiven Effekten, sowohl für das Bundesheer als Organisation als auch für die Mitarbeiter selbst, zu erreichen. Die Studienlage hierzu ist klar: eine starke Selbstkontrolle ihrer Mitglieder trägt zum Funktionieren und zum inneren Zusammenhalt sozialer Systeme bei. Auf individueller Ebene hilft Selbstkontrolle, gesundheitsschädliche Verhaltensweisen zu unterlassen und gesundheitsförderlichen nachzukommen. Mit einer ausgeprägten Selbstregulationsfähigkeit gehen auch allgemeines Wohlbefinden, Lebens- und Beziehungszufriedenheit einher. Die positiven Auswirkungen auf das Privatleben der Einzelnen könnten auf indirektem Wege wiederum zu einer erfolgreichen Organisation beitragen.

Ergebnisinterpretation

Zunächst wurde getestet, ob ein Unterschied in der Situationalen Stärke zwischen militärischem und nicht-militärischem Arbeitskontext besteht. Wie vermutet, fällt das Merkmal im militärischen Kontext stärker aus, jedoch mit geringem Effekt von $d = ,16$. Aufschlussreich zeigen sich die explorativ-berechneten Mittelwertsunterschiede der Facetten. Der deutlichste

Unterschied zeigt sich bei den Konsequenzen, welche in militärischen Tätigkeiten deutlich stärker ausfallen als in der Verwaltung und sonstigen Tätigkeiten ($d = ,52$). Dies steht mit grundlegenden Überlegungen zur Daseinsberechtigung des Militärs im Einklang: Zu den Hauptaufgaben des Bundesheeres gehört die Gefahrenabwehr und Katastrophenhilfe. Im Einsatzfall ist demnach meist menschliches Leben zu schützen; die Konsequenzen der Arbeit sind daher unter Umständen enorm. Keine oder nur sehr geringe Unterschiede zwischen den genannten Tätigkeitsbereichen zeigen sich in Klarheit & Konsistenz sowie Einschränkungen. Ebenso wie das Militär im engeren Sinne, agieren zivile Bedienstete des Bundesheeres in einem bürokratischen Verwaltungsapparat, welcher von Reglementierungen und festgelegten Abläufen gekennzeichnet ist. Hierzu fanden sich einige aufschlussreiche Anmerkungen qualitativen Charakters in dem freien Eingabefeld für Rückmeldungen am Schluss des Fragebogens.

Zitat: Durch das Legalitätsprinzip gibt es in der Verwaltung nahezu keinen Spielraum, Arbeiten "auf meine Weise" zu erledigen, sondern sie sind so zu erledigen, wie es das Gesetz vorschreibt; deshalb habe ich da eine geringere Flexibilität angegeben - diese liegt aber in der Natur des Verwaltungsdienstes bzw. ist auch gut so.

Eine weitere Person berichtet, dass sie *durch die Verordnungen, Gesetze zweier Behörden BMLV und BMF nicht viel Handlungsspielraum zur Auslegung habe*. Dass diese bürokratischen Einschränkungen auch für das Militär gelten, geben die folgenden zwei Zitate wieder.

Einige Fragen sind auch etwas "unscharf", da die bestehenden internen Systemvorgaben/-zwänge (Erlässe, Vorschriften, Verlautbarungsblätter, Geschäftsordnungen, etc.) bzw. der Grundsatz "Befehl&Gehorsam" in weiten Bereichen kein "freies" Arbeiten zulassen bzw. somit konkrete Handlungsvorgaben existieren!

[...] es in der Natur des militärischen Dienstbetriebes liegt, dass es Vorgaben (gesetzliche Bestimmungen, vorgegebenen Abläufe, uvm.) gibt, die bei der Aufgabenerfüllung zu beachten sind und die eingehalten werden müssen.

Als Grundlage für darauffolgende Auswertungen wurde durch Testung der zweiten Hypothese geschaut, ob die Konstrukte Situationale Stärke im Arbeitskontext und Geforderte Selbstkontrolle sich überlappen, wie es theoretische Überlegungen nahelegen (siehe Kapitel Forschungsfrage und Hypothesen). Zwar korrelieren die Konstrukte, aber weniger stark als angenommen ($r = ,24$). Nach explorativer Analyse stehen Klarheit & Konsistenz nicht in

Verbindung zur geforderten Selbstkontrolle, Einschränkungen nur in geringem Maße ($r = ,19$), Konsequenzen dagegen deutlich ($r = ,41$). Unter Anbetracht der Ergebnisse und nach erneuter Begutachtung der jeweiligen Fragebögen, liegt die Vermutung nahe, dass geforderte Selbstkontrolle eher den externen Druck als hinreichende Bedingung zur Verhaltensanpassung misst. Situationale Stärke im Arbeitskontext erfasst hingegen ebenso die notwendigen Bedingungen Klarheit und Konsistenz. Auch Einschränkungen dürften nicht zwangsläufig Konformitätsdruck erzeugen, wenn keine Motivation für die Ausübung der verhinderten oder untersagten Verhaltensweisen besteht. Die Items zur geforderten Selbstkontrolle zielen also eher auf die notwendigerweise durchgeführte bewusste Selbstregulation ab, um den Arbeitsanforderungen unter Beobachtung zu entsprechen (zB: *Auch wenn ich manchmal sehr gereizt bin, darf ich mir das nicht anmerken lassen.*).

Als nächstes wurde die Verbindung von Situationaler Stärke im Arbeitskontext zur Selbstkontrollkapazität und zum Erholungsbedürfnis als Indikator für Ego-Erschöpfung betrachtet. Zeitliche und motivationale Einflüsse wurden an dieser Stelle außenvorgelassen, sodass Aussagen sich auf einfache, direkte Effekte beziehen. Der Prädiktor sagte beide Kriterien signifikant hervor, allerdings in entgegengesetzter Richtung zu den ursprünglichen Annahmen. Stärkere Arbeitssituationen stehen demnach mit einer verbesserten Selbstkontrolle und einem niedrigerem Erholungsbedürfnis im Zusammenhang. Für ein besseres Verständnis dieser Ergebnisse, wurde der Einfluss der einzelnen Facetten explorativ untersucht. Es konnten signifikante lineare Regressionen zwischen den Teilaspekten Situationaler Stärke im Arbeitskontext und sowohl der Selbstkontrollkapazität als auch dem Erholungsbedürfnis ausfindig gemacht werden. So gehen starke Konsequenzen und Einschränkungen mit einem deutlicheren Bedürfnis nach Erholung am Ende eines Arbeitstages einher, während Klarheit & Konsistenz mit geringerem Erholungsbedürfnis in Zusammenhang steht. Die Befunde decken sich mit denen von García-Arroyo et al. (2020), die eine Schutzwirkung von Klarheit und Konsistenz gegenüber Ausgebranntsein feststellten und Einschränkungen als Burnout-Risikofaktor ausmachten.

Im Bezug zur Selbstkontrollkapazität haben nur Konsequenzen und Einschränkungen eine Vorhersagekraft, jedoch in entgegengesetzter Richtung: Mit stärkeren Konsequenzen der Tätigkeit geht eine höhere generelle Selbstkontrolle einher, mit zunehmenden Einschränkungen eine geringere Selbstkontrolle. Dieser ohnehin vor-hypothetische und auf den ersten Blick kontraintuitive Fund lässt sich nicht gänzlich durch Selbstkontrolltheorien erklären. Starke Konsequenzen als externer Verhaltensdruck sollten der Selbstkontrollkapazität ebenfalls abträglich sein. Eine andere Möglichkeit ist, dass eine hohe Selbstkontrollkapazität einer

Tätigkeit mit starken Konsequenzen vorausgeht. So sind Positionen, in denen Entscheidungen mit schwerwiegenden Auswirkungen getroffen werden müssen, eher in einer höheren Hierarchiestufe angesiedelt. Eine entsprechend hoch ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstkontrolle könnte eine Vorbedingung zur Erreichung einer solchen Positionen sein. Zur besseren Interpretation allfälliger Wirkungen von Situationaler Stärke sollten aber vor allem die zeitliche Entwicklung und Motivationsvariablen einbezogen werden. Die unmittelbar folgende Diskussion der Ergebnisse von Hypothese 4 und 5 geben hierzu genauere Aufschlüsse.

Nun soll sich der Annahme gewidmet werden, welche die Hauptfragestellung der Studie klären soll, nämlich ob die Dienstzeit einen moderierenden Einfluss auf die Verbindung von Situationaler Stärke im Arbeitskontext zum Erholungsbedürfnis und zur Selbstkontrollkapazität besitzt. Es wurde also untersucht, ob die Daten einen Übungseffekt der Selbstkontrolle durch den Arbeitskontext nahelegen. Diese Hypothesen konnten für den Prädiktor als einheitliches Konstrukt nicht bestätigt werden, es wurden aber auch an dieser Stelle explorative Untersuchungen vorgenommen, um den Einfluss der Teilaspekte Situationaler Stärke am Arbeitsplatz sowie der geforderten Selbstkontrolle zu erforschen. Es konnten mit Deutlichkeit *keine* Effekte gefunden werden (siehe Tabelle 5). Interessanterweise legen Metaanalysen nahe, dass Übungseffekte der Selbstkontrolle bei Männern ausgeprägter ausfallen (Frieese et al., 2017). Die überwiegend männliche Stichprobe hätte folglich eher für hypothesenstützende Ergebnisse sorgen müssen. Eine Einschränkung sei ebenso zu erwähnen: es wurde die Dienstzeit beim österreichischen Bundesheer insgesamt abgefragt, die Skala der Situationalen Stärke im Arbeitskontext bezieht sich jedoch auf die aktuelle Tätigkeit. Es kann also vorkommen, dass Personen Angaben zu ihren aktuellen, erst seit Kürzerem ausgeführten Tätigkeiten machten. Ihre Prägung, sozusagen, könnte aber von ihrem früheren Arbeitsplatz herrühren. Dazu fanden sich wieder Anmerkungen im Rückmeldefeld des Fragebogens:

Ich bin erst seit 04.04.2022 auf dieser Dienststelle dienstzugeteilt. Wenn ich noch auf meiner vorherigen Dienststelle gewesen wäre, hätte ich diese Umfrage komplett anders beantwortet als dies jetzt der Fall ist.

Ich bin seit 04.04.2022 zur [aus Datenschutzgründen entfernt] dienstzugeteilt, die Fragen dieser Umfrage habe ich so beantwortet, so wie ich den Umgang und den Tagesablauf auf dieser Dienststelle erlebe. Auf meiner vorherigen Dienststelle waren die Arbeitsbedingungen und der Umgang mit den Mitarbeitern durch den Dienststellenleiter komplett konträr zu den Arbeitsbedingungen und den Umgang der Vorgesetzten und Mitarbeiter bei der [aus Datenschutzgründen entfernt].

Ich habe mit 02.05.2022 die Arbeitsstelle gewechselt, die Antworten gelten noch für die alte Dienststelle.

Auch wenn dies bei weiteren Personen der Fall war, dürfte die Stichprobengröße ($N = 596$) davor bewahrt haben, dass diese Fälle die Ergebnisse verfälschen. Dennoch lassen sich drei hauptsächliche Ansatzpunkte für die Erklärung der nicht-signifikanten Ergebnisse ausmachen:

1. *Der Arbeitskontext ist zu unspezifisch, um einen Übungseffekt der Selbstkontrolle auszulösen.*

Studien, welche den Grundstein für die Annahme eines Übungseffekts der Selbstkontrolle legten, untersuchten die Auswirkungen spezifischer festgelegter Aufgaben bzw. Verhaltensweisen. Diese Ausrichtung wurde über die meisten veröffentlichten Studien zur Selbstkontrollstärkung hinweg beibehalten. Nur wenige erweiterten diese auf komplexere Übungsszenarien, zB Oaten und Chengs Studie von 2006 zu einem Programm zur Planung akademischen Lernens. Aber selbst dort sind die Bedingungen abgesteckt, d. h. das Studiendesign und die Einflüsse/Manipulationen sind klar definiert. Eine nicht inhaltlich definierte Selbstkontrollanforderung, wie die in vorliegender Arbeit untersuchte allgemeine Situationale Stärke im Arbeitskontext, lässt viele Einflüsse unberücksichtigt. So bieten selbst starke Situationen die Möglichkeit zur Abweichung von Verhaltenserwartungen, zB wenn Bedienstete nicht unter Beobachtung stehen oder sich relativ sicher sein können, dass Arbeitsergebnisse nicht direkt auf ihre Person rückverfolgbar sind. Bei niedriger Selbstkontrollstärke und geringer Motivation kann sich also durch weite Strecken des Arbeitsalltags laviert und so die Selbstkontrollkapazität geschont werden. Studienteilnehmer eines Experiments hingegen erklären sich bereit, einem Protokoll zu folgen und täglich eine bestimmte Übung über einen gewissen Zeitraum hinweg zu absolvieren – eine bewusste Abweichung zur Ressourcenschonung erscheint dort unwahrscheinlicher.

2. *Automatismen verhindern einen Trainingseffekt.*

Selbstkontrolle wird als willentliche Kontrolle von inneren Prozessen, Zuständen, Reaktionen und Verhalten verstanden, die Anstrengung kostet. Dies kann auf der einen Seite kurzfristig zu Ego-Erschöpfung führen, auf der anderen Seite durch regelmäßige Selbstkontrollanwendung langfristig zu einem Trainingseffekt, so die Theorie. Zur Erklärung wird zur des Öfteren die Muskelmetapher gebraucht, wonach Anstrengung einen Hauptaspekt darstellen müsste. Wie Imhoff et al. (2014) feststellten, können die positiven Auswirkungen

von Selbstkontrolle (durch Anstrengung) aber auch durch ein Umgehen von selbstkontrollerfordernden Situationen erreicht werden, zB indem sich Ablenkungen und Handlungsroutinen zunutze gemacht werden. Ebenfalls denkbar ist, dass eine Gewöhnung an starke Arbeitssituationen stattfindet und Verhaltensautomatismen ausgebildet werden. Diese würden den Ressourcenverbrauch geringhalten und Selbstkontrollaufwand sparen (Baumeister & Alquist, 2009). Anstrengungen durch Selbstkontrolle würden so mit längerer Dienstzeit eher geringer. Ein Übungseffekt könnte ausbleiben oder sich abschwächen.

3. Die Selbstkontrollfähigkeit ist im Erwachsenenalter weitestgehend gefestigt.

Eine Hypothese von Gottfredson und Hirschi (1990) postuliert, dass die Entwicklung der Selbstkontrollfähigkeit mit dem Kindesalter abgeschlossen ist. Zwar lassen sich Studien finden, welche diese Annahme zu einem gewissen Grad korrigieren (siehe Kapitel Veränderungen der Selbstkontrolle), diese legen aber ebenso nahe, dass eine Veränderung der Selbstkontrollfähigkeit bzw. -kapazität mit zunehmendem Alter schwieriger wird. Die Selbstkontrollkapazität könnte sich mehr wie eine träge Eigenschaft der Persönlichkeit verhalten, weniger wie eine ausbaubare Fähigkeit. Übungseffekte der Selbstkontrolle könnten zwar kurzfristig das Verhalten oder den Umgang mit inneren Zuständen verändern, aber keine einschneidende bzw. anhaltende Veränderung der Selbstkontrollkapazität bewirken.

Wichtig zu erwähnen ist, dass die genauen Mechanismen einer Selbstkontrollertüchtigung weiterhin unklar sind (Friese et al., 2017). Eine präzise Analyse, wieso und wann Selbstkontrollübung zu einer Verbesserung führt, ist also theoriegeleitet kaum möglich. Es können dahingehend nur Vermutungen angestellt werden.

Als letzte Hypothese wurde getestet, ob das Arbeitsengagement als Moderator auf die Verbindung von Situationaler Stärke im Arbeitskontext zum Erholungsbedürfnis sowie zur Selbstkontrollkapazität wirkt. Die Annahmen konnten für die Situationale Stärke im Arbeitskontext als Gesamtes nicht bestätigt werden. Es fanden sich aber Interaktionseffekte zwischen Arbeitsengagement und den Teilaspekten Situationaler Stärke sowie der geforderten Selbstkontrolle in der Vorhersage des Erholungsbedürfnisses und der Selbstkontrollkapazität.

Die erste Interaktion betrifft jene zwischen Arbeitsengagement und Klarheit & Konsistenz in der Vorhersage des Erholungsbedürfnisses. Das höchste Bedürfnis nach Erholung haben Bedienstete mit niedrigem Arbeitsengagement in Verbindung mit unklaren, inkonsistenten Anforderungen und/oder Erwartungen im Arbeitskontext. Das niedrigste Erholungsbedürfnis Bedienstete, die sehr arbeitsengagiert sind und welchen erwünschtes Verhalten klar und

konsistent vermittelt wird (siehe Abbildung 4). Wenn davon ausgegangen wird, dass Klarheit und Konsistenz positive Aspekte der Situationalen Stärke sind, weil sie Anforderungen eindeutig und verständlich vermitteln – gesetzt dem Fall dies geschieht ohne psychologischen Druck aufzubauen – sind die Moderationswirkungen theoriekonform. Einer Ego-Erschöpfung wird durch einen energetisierten, tatkräftigen Zugang zur Arbeit in Verbindung mit Klarheit und Konsistenz vorgebeugt. Andererseits steht die Ambiguität hinsichtlich Anforderungen in Verbindung mit Energielosigkeit/Unmotiviertheit in Zusammenhang mit einem hohen Erholungsbedürfnis. Zwar sollte Ambiguität in Form von schwachen Situationen nicht auf Kosten der Selbstkontrollkapazität gehen; Der Berufskontext von Angestellten an sich ist aber meist eine starke Situation, in der Arbeitnehmern bewusst sein sollte, dass ein *bestimmtes* Verhalten von ihnen erwartet wird. Klarheit zu schaffen, *was genau* erwartet wird, sollte einen ansonsten unspezifischen Erwartungsdruck erleichtern. Ergänzt wird dieser Gedanke durch die Studienergebnisse von Dalal et al. (2020), dass unspezifische Verhaltensanforderungen nachteilige Effekte mit sich bringen.

Hinsichtlich Einschränkungen und geforderter Selbstkontrolle verhält es sich genau umgekehrt: Viele/starke Tätigkeitseinschränkungen in Verbindung mit niedrigem Arbeitsengagement gehen mit einem hohen Erholungsbedürfnis einher. Bei hohem Arbeitsengagement und wenigen/schwachen Einschränkungen ist das Erholungsbedürfnis dagegen gering (siehe Abbildung 5). In gleicher Weise interagieren Arbeitsengagement und geforderte Selbstkontrolle mit dem Erholungsbedürfnis. Wird viel Selbstkontrolle von Bediensteten gefordert, während ihr Arbeitsengagement niedrig ist, verspüren sie ein hohes Erholungsbedürfnis. Wird hingegen wenig Selbstkontrolle gefordert, während das Arbeitsengagement hoch ist, fällt das Erholungsbedürfnis gering aus (siehe Abbildung 6). Eine mögliche Ego-Erschöpfung ergibt sich demnach aus Arbeitssituationen mit eng abgestecktem Tätigkeitsspielraum – welchem sich durch Selbstkontrolle angepasst werden muss – und einem wenig engagierten Zugang zur Arbeit, der durch Motivations- und Energielosigkeit gekennzeichnet ist. Andersherum ist das verspürte Erholungsbedürfnis am Arbeitstagede weniger ausgeprägt, wenn mit Elan und Hingabe gearbeitet wird und Entscheidungsfreiräume gegeben sind.

Gegenläufige Moderationswirkungen des Arbeitsengagements sind bei Selbstkontrollkapazität als Kriterium festzustellen. Die höchste Selbstkontrollkapazität besteht bei Interaktion von einem hohem Arbeitsengagement mit einer hohen Klarheit & Konsistenz. Die niedrigste Selbstkontrollkapazität ist bei geringem Arbeitsengagement und hoher Klarheit & Konsistenz auszumachen (siehe Abbildung 7). Die bereits erläuterte positive Auswirkung

von eindeutig und übereinstimmend kommunizierten Anforderungen zeigt sich in Verbindung mit hohem Arbeitsengagement. Diese Konstellation sorgt dafür, dass die Selbstkontrollkapazität hoch ausgeprägt ist bzw. bestehen bleibt. Eine gegenteilige Wirkung scheinen Klarheit und Konsistenz bei einem niedrigen Arbeitsengagement zu besitzen. Möglicherweise werden klar kommunizierte Anforderungen als belastend erlebt, wenn Antrieb und Erfüllung durch die Arbeit ausbleiben. In solchen Fällen beanspruchen *unklare* Anforderungen die Selbstkontrolle der Bediensteten in geringerem Maße. Es ist aber herauszustellen, dass ein hohes Arbeitsengagement immer mit einer höheren Selbstkontrollkapazität verbunden ist, unabhängig der Ausprägung von Klarheit & Konsistenz.

Wenige Einschränkungen zusammen mit einem hohen Arbeitsengagement stehen in Beziehung mit einer hohen Selbstkontrollkapazität. Dieses Ergebnis folgt der Theorie: ein energetisierter Zustand und Umstände, die viel Entscheidungsspielraum lassen, also wenig Selbstkontrolle erfordern, erhalten die Selbstkontrollkapazität. Fällt das Arbeitsengagement niedrig aus, zeigt sich mit geringen Einschränkungen auch eine geringe Selbstkontrollkapazität; bei höheren Einschränkungen und gleichbleibendem niedrigem Arbeitsengagement ist die Selbstkontrolle hingegen stärker (für eine Veranschaulichung der Moderation siehe Abbildung 8). Das hieße, dass wenig engagierte Personen von Reglementierungen und nur einem schmalen vorgegebenem Spektrum möglicher Verhaltensweisen profitieren, auch wenn ihre Selbstkontrollkapazität unter derer der Arbeitsengagierten verbleibt. Bediensteten mit geringer Motivation und beruflicher Erfüllung könnten die engen Vorgaben eine Orientierung geben und ihnen die Last abnehmen, unter geringem Antrieb zu entscheiden, welche Aufgaben auf welche Art zu tun sind. Möglicherweise geht die Überwindung, durch Tätigkeitsfreiheiten proaktiv werden zu müssen, auf Kosten der Selbstkontrollkapazität.

Die Moderationswirkungen des Arbeitsengagements lassen sich alternativ mit der Selbstbestimmungstheorie (siehe Ryan & Deci, 2000) erklären. Entlang dieser ziehen dieselben Autoren in ihrer Publikation von 2008 die Grenze zwischen autonomer Selbstregulation und kontrollierter Selbstregulation (Selbstkontrolle). Erstere koste keine Energie, weil sie mit eigenen Werten und Interessen übereinstimmt, also selbstbestimmt ist und ohne innere Konflikte vonstattengehe. Findet Selbstregulation intrinsisch motiviert statt, könne sie sogar energetisierend wirken. Im Gegensatz dazu löse Selbstkontrolle eine Erschöpfungsreaktion aus, weil externen Anforderungen – auch wenn diese nur als solche wahrgenommen werden – entsprochen werden soll. Wenn eine Person ihr wesensentsprechendes Verhalten also rein external motiviert an ihre Umgebung anpasst, sei dies energieaufwändig und führe zu Ego-Erschöpfung.

Praktische Implikationen

Diese Masterthesis soll die Relevanz einer intakten Selbstkontrollfähigkeit ins Bewusstsein von Arbeitspsychologen und Vorgesetzten bringen. Es ist eine menschliche Fähigkeit, die nicht zu unterschätzende Auswirkungen hat, aber im beruflichen Kontext eher wenig Beachtung findet. Ein Mit-Denken von Selbstkontrolle in der Arbeit mit Personal bzw. Bediensteten eröffnet neue Sichtweisen und Denkansätze und kann ergänzend zu bisherigen Herangehensweisen eingesetzt werden. Der Einbezug der entsprechenden Theorie zB in bestehende Lehrgänge/Fortbildungen für Führungskräfte ist anzudenken.

Im österreichischen Bundesheer als bürokratische Organisation sind Einschränkungen durch Gesetze, Reglementierungen und festgelegte Aufgabenbereiche kaum veränderbar. Trotz dessen könnten positive Effekte auf das Erholungsbedürfnis und die Selbstkontrollkapazität der Bediensteten erreicht werden, indem Unterstellten Tätigkeits- und Entscheidungsfreiheiten eingeräumt werden, wo dies möglich ist – insbesondere, wenn ein hohes Arbeitsengagement spürbar ist. Fällt das Engagement von Mitarbeitern hingegen gering aus, könnten engere Vorgaben und ein Anleiten von Aufgaben ein allzu drastisches Abfallen der Selbstkontrollkapazität vorbeugen; Ein erhöhtes Erholungsbedürfnis durch die Arbeit aufseiten der wenig engagierten Bediensteten bliebe aber nicht aus.

Klarheit und Konsistenz, die in den Analysen zusammengekommen wurden, werden zu einem Teil durch die Verwaltungsstruktur und ihrer Hierarchie beeinflusst. Hier können Vorgesetzte aber durch eigenes Zutun klarere Anforderungen an die ihnen untergebenen Personen stellen. Indem die Anforderungen ihrer Verständlichkeit wegen explizit gemacht werden, ohne dabei psychischen Druck aufzubauen, kann das Erholungsbedürfnis der Adressierten gesenkt werden. Sind Mitarbeiter arbeitsengagiert, wirken sich Klarheit & Konsistenz besonders positiv auf die Selbstkontrolle aus. Ist das Gegenteil der Fall, wirkt die Notwendigkeit sich klaren und konsistenten Anforderungen anzupassen selbstkontrollschwächend, wahrscheinlich weil mehr psychische Energie aufgewendet werden muss, um trotz fehlender Motivation wie erwartet zu arbeiten. Absichtlich vage gehaltene Anforderungen sollten aber nicht gestellt werden, da sonst eventuell zu wenig externer Anreiz zur Aufgabenerledigung besteht.

Tendenziell schwerwiegende Konsequenzen gehen mit höherer Selbstkontrollkapazität einher. Diese Facette Situationaler Stärke liegt in der Natur des (militärischen) Tätigkeitsfelds und ist damit nahezu unbeeinflussbar. Dieser Umstand ließe sich aber zunutze machen, um das Arbeitsengagement und die intrinsische Motivation zu erhöhen. Und zwar, indem die

Konsequenzen als sinnstiftend statt drohend gedeutet werden. Wird das Eintreten für die Sicherheit des Landes und seiner Bewohner betont und als erstrebenswert und ehrenhaft vermittelt, kann dies als inneres Leitbild und Ansporn dienen. So könnte das Arbeitsengagement, das sich aus Tatkraft, Absorption und Hingabe zusammensetzt, gestärkt werden. Denn mit einem hohen Arbeitsengagement zeigten sich auch wünschenswerte Ausprägungen der Selbstkontrolle und (Ego-)Erschöpfung von Mitarbeitern.

Zukünftige Forschung

Es wurde sich auf einige theoretische Annahmen gestützt, die noch weiterer Klärung bedürfen. Hieraus lässt sich grundlegender Forschungsbedarf ableiten, der sich vor allem auf die Konzepte der Selbstkontrolle und ihrer Veränderbarkeit bzw. Ego-Erschöpfung beziehen.

Selbstkontrolle und Ego-Erschöpfung sind theoretisch eindeutig definiert. Wie aber Imhoff et al. (2014) feststellten, kann es zu sogenannten *ironischen Effekten* kommen, wenn eine hohe gemessene Selbstkontrollkapazität nicht vor Ego-Erschöpfung schützt. Sie legen nahe, dass Resultate einer vermeintlichen Selbstkontrolle oft durch physische und psychische Vermeidung von Situationen, die Selbstkontrolle erfordern würden, zustande kommen. Dementsprechend findet sich wenig Übereinstimmung zwischen Selbstauskünften und Verhaltensmessungen (Allom et al., 2016). Letztere finden meist in Form von Experimenten, also in kontrollierten Bedingungen statt, die ein Ausweichen verhindern. Des Weiteren kann Selbstkontrolle in die empirisch belegten Facetten *Start- und Stoppkontrolle* unterteilt werden (de Boer et al., 2011), deren Einflüsse spezifisch sein könnten. Es gilt also genauer zu erforschen, welche Mechanismen sich hinter den positiven Auswirkungen von Selbstkontrolle verbergen. Bei Studien zur Selbstkontrolle – insbesondere, wenn diese nicht experimentellen Charakters sind, sondern Selbstkontrolle im Alltag untersuchen – sollte besonderes Augenmerk auf diese Mechanismen gelegt werden.

Vertiefende Einsichten in die Manifestation der Selbstkontrollwirkungen könnten auch Prozesse der Selbstkontrollstärkung erhellen. Ist eine Verbesserung der Selbstkontrolle nur in kontrollierten Bedingungen durch festgelegte Übungen erreichbar oder hat auch die Lebensumwelt einen Einfluss? Diese Frage bildete die Basis vorliegender Arbeit. Die durchgeführte Fragebogenstudie fand aber im österreichischen Bundesheer als spezifische Organisation statt. Das Geschlechterverhältnis und auch die Altersverteilung der Stichprobe widerspiegeln nicht die arbeitende Gesamtbevölkerung Österreichs oder jene anderer europäischer Länder (Statistik Austria, 2022). Außerdem waren alle Teilnehmer zum Erhebungszeitpunkt im Besitz eines beruflichen Rechnerzugangs, die Stichprobe setzt sich also

vorwiegend aus Personen in höherer Position zusammen. Somit würden ähnliche Studien in anderen Arbeitskontexten und nationalen Kulturen der Vertiefung von Erkenntnissen dienen.

Insbesondere sollte eine Veränderbarkeit der Selbstkontrolle im Erwachsenenalter genauer erforscht werden. Beispielsweise könnte die Dauerhaftigkeit von Trainingseffekten Gegenstand zukünftiger Untersuchungen sein. Hier wären neuropsychologische Studien hilfreich, in denen durch bildgebende Verfahren festgestellt werden könnte, ob im Angesicht von Selbstkontrollanforderungen eine stärkere Aktivierung von Gehirnarealen für Ausführungskontrolle (anstatt solcher für Motivation bzw. Belohnung) durch Übung länger aufrecht gehalten werden kann.

Bezüglich der Operationalisierung Situationaler Stärke im Arbeitskontext von Meyer et al. (2014) steht noch offen, ob die Facetten des Konstrukts rein additiv oder multiplikativ wirken. García-Arroyo et al. (2020) fanden eine Interaktion der Facetten, was bedeuten würde, dass das Zusammenspiel von direkten Effekten abweicht. Dazu benötigt es weiterer Forschung.

Limitationen

Die Repräsentativität der Stichprobe für das Bundesheer kann aufgrund fehlender Daten zur Geschlechts- und Altersverteilung der Grundgesamtheit nicht exakt nachvollzogen werden. Es wird aber angenommen, dass die Stichprobe (überwiegend Männer und Personen höherer Alterskategorien) zumindest die herangezogenen Bediensteten mit Rechnerzugang ausreichend genau widerspiegelt. Wehrdienstleistende oder einfache Soldaten wurden allerdings nicht befragt, was einer Verallgemeinerung auf den gesamten militärischen Arbeitskontext im Wege steht. Darüber hinaus fiel die Rücklaufquote mit 3,85 % sehr gering aus.

Es ist denkbar, dass die Stichprobe hinsichtlich der Selbstkontrollkapazität verzerrt ist. Bei der allgemeinen Vorstellung, dass im Militär Disziplin vonnöten ist und auch durch die tatsächlich höhere geforderte Selbstkontrolle, sorgt *Gravitation* dafür, dass sich eher zur Organisation passende Personen bewerben. Die Passung zur hohen Situationalen Stärke im Bundesheer könnte wiederum auch den Auswahlprozess und Beförderungen bestimmen. Andererseits verbleiben unpassende Personen wahrscheinlich nicht dauerhaft in ihrer Position (siehe Nerdinger, 2014). Bedienstete mit Chipkarte, die eher in höheren Hierarchieebenen des Bundesheeres anzutreffen sind, könnten also eine besonders ausgeprägte Selbstkontrollkapazität mitbringen.

Die Daten der Studie beruhen auf Selbstauskunft. Obwohl darauf hingewiesen wurde, dass strenge Datenschutzrichtlinien eingehalten werden und es sich nicht um eine Studie des

österreichischen Bundesheeres, sondern um eine studentische Masterthesis handelt, kann eine Beantwortung nach sozialer Erwünschtheit nicht ausgeschlossen werden. In der Tat finden sich vereinzelt Hinweise darauf in den Rückmeldungen zum Fragebogen (*Im Prinzip wissen Sie ganz genau wer ich bin also anonym ist das nicht denn mit den persönlichen Fragen hat man sehr schnell den Mitarbeiter gefunden [...] Manche Fragen fand ich schon sehr frech gestellt und nur ein dummes würde da negativ antworten. Sowie: [...] man aber durch die Antworten mit Zugriff auf das interne Datensystem sehr wohl recht einfach herausfinden kann, wer die Fragen beantwortet hat*). Ein einheitliches Verständnis der Fragen ist ebenfalls nicht mit Sicherheit gegeben (*Eine konkretere Definition was genau unter "Arbeit" zu verstehen ist., sowie: [...] da ich die Frage nicht eindeutig interpretieren konnte, und: Die Aussagen und Abfrage-Items sind oft verwirrend, nicht eindeutig zuordenbar bzw. seltsam*)

In Bezug auf die statistische Auswertung ist herauszuheben, dass es sich um querschnittliche Daten handelt, aus denen keine strengen Kausalitäten ableitbar sind. Durch diese Momentaufnahme konnten außerdem keine Schwankungen in der geforderten Selbstkontrolle gemessen werden, wie sie Rivkin et al. (2015) in einer Tagebuchstudie ausgemacht hat. Zusätzlich sind die meisten statistisch signifikanten Funde explorativer Natur. Bei ihnen wurde keine Alphafehler-Korrektur angewendet. Zufallsfunde sind demnach wahrscheinlicher als das gewählte Alphaniveau von 5 %.

Eine methodische Einschränkung ergibt sich durch die Messung der Ego-Erschöpfung. Es wurde dafür das Erholungsbedürfnis als Indikator erhoben, aus der Studienlage ist aber kein eindeutiges Gefühl der Ego-Erschöpfung ableitbar. Am ehesten kommen dafür Ermüdung bzw. Erschöpfungsgefühle sowie negativer Affekt infrage (Baumeister, 2014). Ein Bedürfnis nach Erholung kann aber ebenso durch rein körperliche Anstrengung oder Belastungen hervorgerufen werden. Dies wurde im Fragebogen nicht weiter spezifiziert.

Fazit

Eines der Hauptanliegen der geplanten Untersuchung war, herauszufinden, ob und wie der Berufskontext die Selbstkontrollfähigkeit beeinflusst. Kommt es durch geforderte Selbstkontrolle in Form von Situationaler Stärke zu einem Übungseffekt? Oder vereinfacht ausgedrückt: Überträgt sich die Disziplin, die im Beruf erwartet wird, mit der Zeit auf den Alltag und das gesamte Verhalten einer Person?

Die Ergebnisse dieser Fragebogenstudie im österreichischen Bundesheer sprechen nicht für einen Übungseffekt, d. h. eine Selbstkontrollstärkung durch den Arbeitskontext in zeitlicher

Abhängigkeit. Einzig mit der Stärke der Einschränkungen einer Tätigkeit und zunehmender Dienstzeit verringert sich die Selbstkontrollkapazität, jedoch mit äußerst geringer Wirkstärke. Allerdings zeigte das Zusammenspiel mit dem Arbeitsengagement einige positive Effekte sowohl auf das Erholungsbedürfnis als Anzeichen einer Ego-Erschöpfung als auch auf die Selbstkontrollkapazität. Einen entscheidenden Einfluss auf die (kurz- bis mittelfristige) Fähigkeit zur Selbstkontrolle scheint also die Erfüllung durch die Arbeit zu haben, die mit Motiviertheit, positivem Affekt und Vitalität verbunden ist.

Eine wichtige theoretische Erkenntnis dieser Arbeit ist, dass Situationale Stärke im Arbeitskontext als Gesamtes unter Umständen wenig Aufschluss gibt. Es sollten immer auch die einzelnen Facetten betrachtet werden, da diese teils entgegengesetzt wirken. Darüber hinaus geht die Situationale Stärke nur in begrenztem Maße mit geforderter Selbstkontrolle einher. Die beiden Konstrukte scheinen verschiedene Aspekte von Forderungen an das Individuum zu erfassen.

Hinsichtlich einiger Unklarheiten über die Operationalisierung von Selbstkontrolle, Selbstkontrollstärkung und Ego-Erschöpfung sowie ihrer zugrundeliegenden Mechanismen, besteht weiterer Forschungsbedarf. Die Verbindung dieser Konstrukte zur Situationalen Stärke wurden mit dieser Arbeit erstmals untersucht und es benötigt auch hier weiterer psychologischer Studien. Fundierte Einsichten hätten großen praktischen Wert: Mit einem besseren Verständnis über die Selbstkontrolle und ihrer möglichen Beeinflussung, ließen sich weitreichende Veränderungen zum Wohle von Individuen, Organisationen und der Gesellschaft als Ganzes erreichen.

Quellenverzeichnis

- Alaybek, B., Dalal, R. S., Sheng, Z., Morris, A. G., Tomassetti, A. J., & Holland, S. J. (2017). Situational Strength Cues from Social Sources at Work: Relative Importance and Mediated Effects. *Frontiers in Psychology*, 8.
<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2017.01512>
- Allom, V., Panetta, G., Mullan, B., & Hagger, M. (2016). Self-report and behavioural approaches to the measurement of self-control: Are we assessing the same construct? *Personality and Individual Differences*, 90, 137–142.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.051>
- Bach, A. (1965). Gehorsam und Widerstand—Zum Thema: Soldat, Befehl und Gehorsam. *Militär und Seelsorge*, 2, 18–19.
- Baumeister, R. F. (2014). Self-regulation, ego depletion, and inhibition. *Neuropsychologia*, 65, 313–319. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2014.08.012>
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation* (S. xi, 307). Academic Press.
- Baumeister, R., & Vohs, K. (2016). Strength Model of Self-Regulation as Limited Resource: Assessment, Controversies, Update. In *Advances in Experimental Social Psychology*.
<https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2016.04.001>
- Baumeister, R., Vohs, K., & Tice, D. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16, 351–355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>

- Baumeister, Roy F., & Alquist, J. L. (2009). Is There a Downside to Good Self-control? *Self and Identity*, 8(2–3), 115–130. <https://doi.org/10.1080/15298860802501474>
- Bertrams, A., & Dickhäuser, O. (2009). Messung dispositioneller selbstkontroll-kapazität Eine deutsche adaptation der Kurzform der Self-Control Scale (SCS-K-D). [Measuring dispositional self-control capacity. A German adaptation of the short form of the Self-Control Scale (SCS-K-D)]. *Diagnostica*, 55(1), 2–10. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.55.1.2>
- Boals, A., vanDellen, M. R., & Banks, J. B. (2011). The relationship between self-control and health: The mediating effect of avoidant coping. *Psychology & Health*, 26(8), 1049–1062. <https://doi.org/10.1080/08870446.2010.529139>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cobb-Clark, D. A., Dahmann, S. C., Kamhöfer, D. A., & Schildberg-Hörisch, H. (2019). *Self-control: Determinants, life outcomes and intergenerational implications* (Nummer Life Course Centre Working Paper No. 2019–17) [Working paper]. Life Course Centre. <https://apo.org.au/node/259556>
- Cohen, J. (1977). The Significance of a Product Moment rs. In J. Cohen (Hrsg.), *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (S. 75–107). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-179060-8.50008-6>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2. Aufl.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Converse, P. D., Beverage, M. S., Vaghef, K., & Moore, L. S. (2018). Self-control over time: Implications for work, relationship, and well-being outcomes. *Journal of Research in Personality*, 73, 82–92. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.002>

- Cooper, W. H., & Withey, M. J. (2009). The Strong Situation Hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, *13*(1), 62–72. <https://doi.org/10.1177/1088868308329378>
- Dalal, R. S., Alaybek, B., Sheng, Z., Holland, S. J., & Tomassetti, A. J. (2020). Extending situational strength theory to account for situation-outcome mismatch. *Journal of Business and Psychology*, *35*(3), 273–296. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09632-z>
- Dang, J. (2016). Commentary: A Multilab Preregistered Replication of the Ego-Depletion Effect. *Frontiers in Psychology*, *7*.
<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2016.01155>
- Dang, J. (2018). An updated meta-analysis of the ego depletion effect. *Psychological Research*, *82*(4), 645–651. <https://doi.org/10.1007/s00426-017-0862-x>
- Darr, W. (2011). Military Personality Research: A Meta-Analysis of the Self Description Inventory. *Military Psychology*, *23*, 272–296.
<https://doi.org/10.1080/08995605.2011.570583>
- Davis-Blake, A., & Pfeffer, J. (1989). Just a Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Research. *Academy of Management Review*, *14*(3), 385–400.
<https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279071>
- De Boer, B., & Hooft, E. (2015). Self-control at work: Its relationship with contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, *30*, 406.
<https://doi.org/10.1108/JMP-08-2012-0237>
- de Boer, B. J., van Hooft, E. A. J., & Bakker, A. B. (2011). Stop and Start Control: A Distinction within Self-Control. *European Journal of Personality*, *25*(5), 349–362.
<https://doi.org/10.1002/per.796>
- De Ridder, D., & Gillebaart, M. (2017). Lessons learned from trait self-control in well-being: Making the case for routines and initiation as important components of trait self-

- control. *Health Psychology Review*, *11*(1), 89–99.
<https://doi.org/10.1080/17437199.2016.1266275>
- Duckworth, A. L., Milkman, K. L., & Laibson, D. (2018). Beyond Willpower: Strategies for Reducing Failures of Self-Control. *Psychological Science in the Public Interest*, *19*(3), 102–129. <https://doi.org/10.1177/1529100618821893>
- Etherton, J. L., Osborne, R., Stephenson, K., Grace, M., Jones, C., & De Nadai, A. S. (2018). Bayesian analysis of multimethod ego-depletion studies favours the null hypothesis. *British Journal of Social Psychology*, *57*(2), 367–385.
<https://doi.org/10.1111/bjso.12236>
- Evans, D. R., Boggero, I. A., & Segerstrom, S. C. (2016). The Nature of Self-Regulatory Fatigue and “Ego Depletion”: Lessons From Physical Fatigue. *Personality and Social Psychology Review*, *20*(4), 291–310. <https://doi.org/10.1177/1088868315597841>
- Freeman, N., & Muraven, M. (2010). Self-Control Depletion Leads to Increased Risk Taking. *Social Psychological and Personality Science*, *1*(2), 175–181.
<https://doi.org/10.1177/1948550609360421>
- Friese, M., Frankenbach, J., Job, V., & Loschelder, D. D. (2017). Does Self-Control Training Improve Self-Control? A Meta-Analysis. *Perspectives on Psychological Science*, *12*(6), 1077–1099. <https://doi.org/10.1177/1745691617697076>
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2021). Measuring the Influence of Environment on Behaviour: A Multimethod Multisample Validation of the Situational Strength at Work (SSW) Scale in Spanish-Speaking Samples. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *37*(3), 203–213. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a14>
- García-Arroyo, J., Cárdenas, I., Gómez-García, A., & Segovia, A. (2020). Understanding the Relationship between Situational Strength and Burnout: A Multi-Sample Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*, 1–15.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18010162>

- Gelfand, M. J., & Lun, J. (2013). The culture of the situation: The role of situational strength in cultural systems. *Asian Journal of Social Psychology, 16*(1), 34–38.
<https://doi.org/10.1111/ajsp.12018>
- Gelfand, M., Raver, J., Nishii, L., Leslie, L., Lun, J., Lim, B., Duan, L., Almaliah, A., Ang, S., Arnadottir, J., Aycan, Z., Boehnke, K., Boski, P., Cabecinhas, R., Chan, D., Chhokar, J., D'Amato, A., Ferrer, M., Fischlmayr, I., & Yamaguchi, S. (2011). Differences Between Tight and Loose Cultures: A 33-Nation Study. *Science (New York, N.Y.), 332*, 1100–1104. <https://doi.org/10.1126/science.1197754>
- Giboin, L.-S., & Wolff, W. (2019). *The effect of ego depletion or mental fatigue on subsequent physical endurance performance: A meta-analysis*. PsyArXiv.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/mr5pk>
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime* (S. xvi, 297). Stanford University Press.
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior, 37*, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L. D., Alberts, H., Anggono, C. O., Batailler, C., Birt, A. R., Brand, R., Brandt, M. J., Brewer, G., Bruyneel, S., Calvillo, D. P., Campbell, W. K., Cannon, P. R., Carlucci, M., Carruth, N. P., Cheung, T., Crowell, A., De Ridder, D. T. D., Dewitte, S., ... Zwieneberg, M. (2016). A Multilab Preregistered Replication of the Ego-Depletion Effect. *Perspectives on Psychological Science, 11*(4), 546–573.
<https://doi.org/10.1177/1745691616652873>
- Hofmann, W., Baumeister, R. F., Förster, G., & Vohs, K. D. (2012). Everyday temptations: An experience sampling study of desire, conflict, and self-control. *Journal of Personality and Social Psychology, 102*(6), 1318–1335.
<https://doi.org/10.1037/a0026545>

- Imhoff, R., Schmidt, A. F., & Gerstenberg, F. (2014). Exploring the Interplay of Trait Self-Control and Ego Depletion: Empirical Evidence for Ironic Effects. *European Journal of Personality, 28*(5), 413–424. <https://doi.org/10.1002/per.1899>
- Inzlicht, M., Berkman, E., & Elkins-Brown, N. (2016). *The neuroscience of " ego depletion "* or: How the brain can help us understand why self- control seems limited (S. 101–123). <https://doi.org/10.4324/9781315628714-6>
- Inzlicht, M., & Schmeichel, B. J. (2012). What Is Ego Depletion? Toward a Mechanistic Revision of the Resource Model of Self-Control. *Perspectives on Psychological Science, 7*(5), 450–463. <https://doi.org/10.1177/1745691612454134>
- Ioannidis, J. P. A. (2005). Why Most Published Research Findings Are False. *PLOS Medicine, 2*(8), e124. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020124>
- Johnson, R. E., Muraven, M., Donaldson, T. L., & Lin, S.-H. (Joanna). (2018). Self-control in work organizations. In *The self at work: Fundamental theory and research* (S. 119–144). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The Person–Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of the Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance. *Academy of Management Journal, 58*(4), 1149–1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Keeler, K. R., Kong, W., Dalal, R. S., & Cortina, J. M. (2019). Situational strength interactions: Are variance patterns consistent with the theory? *Journal of Applied Psychology, 104*(12), 1487–1513. <https://doi.org/10.1037/apl0000416>
- Kinnunen, M. I., Suihko, J., Hankonen, N., Absetz, P., & Jallinoja, P. (2012). Self-Control is Associated with Physical Activity and Fitness among Young Males. *Behavioral Medicine, 38*(3), 83–89. <https://doi.org/10.1080/08964289.2012.693975>
- Kokkonen, M., Kinnunen, T., & Pulkkinen, L. (2002). Direct and Indirect Effects of Adolescent Self-Control of Emotions and Behavioral Expression on Adult Health

- Outcomes. *Psychology & Health*, 17(5), 657–670.
<https://doi.org/10.1080/08870440290025849>
- Lee, B. M., & Kimmelmeier, M. (2017). How reliable are the effects of self-control training?: A re-examination using self-report and physical measures. *PLOS ONE*, 12(6), e0178814. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0178814>
- Lilienfeld, S. O., & Strother, A. N. (2020). Psychological measurement and the replication crisis: Four sacred cows. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 61(4), 281–288. <https://doi.org/10.1037/cap0000236>
- Lindner, C., Nagy, G., Arhuis, W. A. R., & Retelsdorf, J. (2017). A new perspective on the interplay between self-control and cognitive performance: Modeling progressive depletion patterns. *PLOS ONE*, 12(6), e0180149.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0180149>
- Mangin, T., André, N., Benraiss, A., Pageaux, B., & Audiffren, M. (2021). No ego-depletion effect without a good control task. *Psychology of Sport and Exercise*, 57, 102033.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.102033>
- Max Weber. (1980). *Wirtschaft und Gesellschaft—Grundriss der verstehenden Soziologie*. Mohr Verlag.
- Meyer, R. D. (2021). *Situational Strength: A Missing Link in Person-Situation Research*. Vortrag.
- Meyer, R. D., & Dalal, R. S. (2009). Situational strength as a means of conceptualizing context. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2(1), 99–102. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01114.x>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121–140.
<https://doi.org/10.1177/0149206309349309>

- Meyer, R. D., Dalal, R. S., José, I. J., Hermida, R., Chen, T. R., Vega, R. P., Brooks, C. K., & Khare, V. P. (2014). Measuring job-related situational strength and assessing its interactive effects with personality on voluntary work behavior. *Journal of Management*, *40*(4), 1010–1041. <https://doi.org/10.1177/0149206311425613>
- Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. Psychology Press.
<https://doi.org/10.4324/9780203763643>
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological Review*, *80*(4), 252–283. <https://doi.org/10.1037/h0035002>
- Mischel, W., Shoda, Y., & Mendoza-Denton, R. (2002). Situation-Behavior Profiles as a Locus of Consistency in Personality. *Current Directions in Psychological Science*, *11*(2), 50–54. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00166>
- Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and Ego-Depletion: The Moderating Role of Autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *32*(8), 1024–1036.
<https://doi.org/10.1177/0146167206288008>
- Muraven, M. (2010). Building self-control strength: Practicing self-control leads to improved self-control performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(2), 465–468.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.12.011>
- Nerdinger, F. W. (2014). Gravitation und organisationale Sozialisation. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 71–82). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41130-4_6
- Neubach, B., & Schmidt, K.-H. (2006). Selbstkontrolle als Arbeitsanforderung—Rekonzeptualisierung und Validierung eines Messinstruments. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, *50*(2), 103–109. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.50.2.103>

- Oaten, M., & Cheng, K. (2006). Improved Self-Control: The Benefits of a Regular Program of Academic Study. *Basic and Applied Social Psychology - BASIC APPL SOC PSYCHOL*, 28, 1–16. https://doi.org/10.1207/s15324834basp2801_1
- Oaten, M., & Cheng, K. (2007). Improvements in self-control from financial monitoring. *Journal of Economic Psychology*, 28(4), 487–501. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2006.11.003>
- Pulakos, E. D., White, L. A., Oppler, S. H., & Borman, W. C. (1989). Examination of Race and Sex Effects On Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 770–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.770>
- Radel, R., Gruet, M., & Barzykowski, K. (2019). Testing the ego-depletion effect in optimized conditions. *PLOS ONE*, 14(3), e0213026. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213026>
- Ray, J. V., Jones, S., Loughran, T. A., & Jennings, W. G. (2013). Testing the Stability of Self-Control: Identifying Unique Developmental Patterns and Associated Risk Factors. *Criminal Justice and Behavior*, 40(6), 588–607. <https://doi.org/10.1177/0093854812464222>
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. -h. (2015). Affective commitment as a moderator of the adverse relationships between day-specific self-control demands and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 185–194. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.005>
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2014). Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 376–388. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.924926>

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American psychologist, 55*, 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass, 2*(2), 702–717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x>
- Sautier, L. P., Scherwath, A., Weis, J., Sarkar, S., Bosbach, M., Schendel, M., Ladehoff, N., Koch, U., & Mehnert, A. (2015). Erfassung von Arbeitsengagement bei Patienten mit hämatologischen Malignomen: Die psychometrischen Eigenschaften der deutschen Version der Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9). *Die Rehabilitation, 54*(5), 297–303. <https://doi.org/10.1055/s-0035-1555912>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schmidt, K.-H., Cosmar, M., & Diestel, S. (2012). Does dispositional capacity for self-control attenuate the relation between self-control demands at work and indicators of job strain? *Work and Stress - WORK STRESS, 26*, 21–38. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.660367>
- Schmidt, K.-H., Neubach, B., & Heuer, H. (2007). Self-control demands, cognitive control deficits, and burnout. *Work & Stress, 21*(2), 142–154. <https://doi.org/10.1080/02678370701431680>
- Sluiter, J. K., van der Beek, A. J., & Frings-Dresen, M. H. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics, 42*(4), 573–583. <https://doi.org/10.1080/001401399185487>

- Smithikrai, C. (2008). *Moderating effect of situational strength on the relationship between personality traits and counterproductive work behavior*. *11*, 253–263.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2008.00265.x>
- Spektrum Akademischer Verlag. (2000). *Lexikon der Neurowissenschaft: Stroop-Test*.
Spektrum.de. <https://www.spektrum.de/lexikon/neurowissenschaft/stroop-test/12424>
- Statistik Austria. (2022). *Arbeitsmarktstatistik 1. Quartal 2022*
Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.
<https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1305?cHash=ee1d27cd0583b399f9625cf43eac0301>
- Trauner, K.-R. (2003). Was sollen wir denn tun? *Militär und Seelsorge*, *2*, 3–4.
- Turner, M. G., & Piquero, A. R. (2002). The stability of self-control. *Journal of Criminal Justice*, *30*(6), 457–471. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(02\)00169-1](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(02)00169-1)
- van Scheppingen, M. A., Denissen, J. J. A., & Bleidorn, W. (2018). Stability and Change in Self-Control during the Transition to Parenthood. *European Journal of Personality*, *32*(6), 690–704. <https://doi.org/10.1002/per.2172>
- Vohs, K., Baumeister, R., & Schmeichel, B. (2012). Motivation, personal beliefs, and limited resources all contribute to self-control. *Journal of Experimental Social Psychology*, *48*, 943–947. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.03.002>
- Wagner, D. D., Altman, M., Boswell, R. G., Kelley, W. M., & Heatherton, T. F. (2013). Self-Regulatory Depletion Enhances Neural Responses to Rewards and Impairs Top-Down Control. *Psychological Science*, *24*(11), 2262–2271.
<https://doi.org/10.1177/0956797613492985>
- Wagner, D., & Heatherton, T. (2012). Self-regulatory depletion increases emotional reactivity in the amygdala. *Social cognitive and affective neuroscience*, *8*.
<https://doi.org/10.1093/scan/nss082>

- Westgate, E. C., & Wilson, T. D. (2018). Boring thoughts and bored minds: The MAC model of boredom and cognitive engagement. *Psychological Review*, *125*(5), 689–713.
<https://doi.org/10.1037/rev0000097>
- Withey, M. J., Gellatly, I. R., & Annett, M. (2005). The Moderating Effect of Situation Strength on the Relationship Between Personality and Provision of Effort¹. *Journal of Applied Social Psychology*, *35*(8), 1587–1606.
- Wolff, W., & Martarelli, C. S. (2020). Bored Into Depletion? Toward a Tentative Integration of Perceived Self-Control Exertion and Boredom as Guiding Signals for Goal-Directed Behavior. *Perspectives on Psychological Science*, *15*(5), 1272–1283.
<https://doi.org/10.1177/1745691620921394>

Anhang

Zusammenfassung

Mit Situationaler Stärke werden Verhaltensanforderungen bezeichnet, die aus der Situation heraus für das Individuum ersichtlich sind. Diese Studie untersucht den Zusammenhang von Situationaler Stärke im Arbeitskontext zur Selbstkontrolle, landläufig als Willenskraft bekannt. Es wird angenommen, dass starke Situationen Selbstkontrolle fordern und es über das Arbeitsleben hinweg zu einem Übungseffekt kommt, sodass die Selbstkontrollkapazität steigt und (Ego-)Erschöpfung abnimmt. Hierzu wurde eine querschnittliche Fragebogenstudie im österreichischen Bundesheer durchgeführt. Gruppenvergleiche förderten stärkere Situationen im militärischen, im Gegensatz zum nicht-militärischen Bereich, zutage. Lineare Regressionen zwischen Situationaler Stärke und dem Erholungsbedürfnis als Indikator für Ego-Erschöpfung sowie zur Selbstkontrollkapazität zeigten den Hypothesen entgegengesetzte Zusammenhänge. Bei genauerer explorativer Betrachtung der Facetten Situationaler Stärke im Arbeitskontext (Klarheit, Konsistenz, Einschränkungen und Konsequenzen) fanden sich teils unterschiedliche Effekte. Weiters wurden die Dienstzeit und das Arbeitsengagement als Moderatoren getestet. Es wurden keine signifikanten Interaktionen gefunden, jedoch wirkten die Moderatoren im Zusammenspiel mit einigen Teilaspekten Situationaler Stärke im Arbeitskontext. Unabhängig der Ausprägung des jeweiligen Prädiktors, scheint ein höheres Arbeitsengagement wünschenswerte Auswirkungen auf die beiden untersuchten Kriterien zu haben. Unterm Strich weist die Studie auf ein Nicht-Vorhandensein eines Übungseffekts der Selbstkontrolle durch den Arbeitskontext hin. Aus theoretischen Überlegungen heraus werden Vorschläge für zukünftige Forschung unterbreitet und anhand der Ergebnisse praktische Implikationen für Vorgesetzte und Arbeitspsychologen abgeleitet.

Abstract

Situational strength refers to behavioral demands, apparent to the individual in a specific situation. This study examines the relationship of Situational Strength At Work to Self-Control, commonly known as willpower. It is hypothesized that strong situations demand Self-Control and that there is a training effect across time such that Self-Control Capacity increases and Ego-Depletion decreases. To this end, a cross-sectional questionnaire study was conducted in the Austrian Armed Forces. Group comparisons revealed stronger situations in the military, as opposed to non-military settings. Linear regressions between Situational Strength and Self-Control as well as Need For Recovery, as an indicator of Ego-Depletion, showed different effects than hypothesized. A closer exploratory examination of the facets of Situational Strength At Work (Clarity, Consistency, Constraints, and Consequences) revealed partially opposing effects. Furthermore, length of service and Work Engagement were tested as moderators. No significant interactions were found, but the moderators interacted with some facets of Situational Strength At Work. Regardless of the predictor, higher Work Engagement appears to have desirable effects on both criteria examined. Combined, the study indicates that a training effect of Self-Control through the work context is non-existent. Based on theoretical considerations, suggestions for future research are made and practical implications for supervisors and work psychologists are derived, based on the results.

Befragung im Bundesheer

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, bei der vorliegenden Befragung mitzumachen. Diese findet im Rahmen meiner Masterarbeit an der Universität Wien statt, bei der es darum geht, die Verbindungen vom Arbeitskontext zur Selbstkontrolle zu untersuchen. Eine zweite Erhebung hierzu ist im Herbst dieses Jahres geplant.

Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig. Mit ihr erklären Sie sich einverstanden, dass die erhobenen Daten zu Forschungszwecken gebraucht und gespeichert werden.

Ihre Angaben sind anonym und werden vertraulich behandelt.

Bei weiteren Fragen finden Sie meine Kontaktdaten am Ende des Fragebogens.

Mit freundlichen Grüßen,
Jannik Knop

In dieser Umfrage sind 22 Fragen enthalten.

Bitte machen Sie folgende Angaben zu Ihrer Person:

Geschlecht *

📌 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- männlich
 weiblich
 divers

Alter *

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie lange arbeiten Sie bereits für das Bundesheer? *

📌 Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Jahre

Monate

Auf welcher Ebene ist Ihr Arbeitsplatz angesiedelt? *

➊ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

➋ Wenn Sie 'Sonstiges:' auswählen, spezifizieren Sie bitte Ihre Auswahl im entsprechenden Textfeld.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Einheit (z.B. Kp, Bt, Zg)
- Kl. Verband (z.B. Baon, Geschwader)
- Gr. Verband (z.B. Brig, LRÜ)
- Milkdo (z.B. Stellungskommission, TÜPI)
- Dion 1 bis 8 (z.B. Dion 1 KdoSK)
- BMLV (Zentralstelle)
- Ämter (z.B. ARWT, AbwA)
- Akademien, Schulen (z.B. LVAk, ABCAbwZ, HTS)
- Sonstiges

Welcher (vergleichbaren) Verwendungsgruppe bzw. welchem Dienstverhältnis gehören Sie an? *

➊ Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- MBO1/ MZO1/ H1
- A, A1, v1
- MBO2 / MZO2 / H2
- B, A2, I/b, v2
- MBUO / MZUO
- C, A3, I/c, v3
- MZCh, Charge, KA
- D, A4, I/d, v4
- A5, h3, A6
- Lehrlinge
- Verwaltungspraktikanten
- I/K, II/K

Welchem Tätigkeitsbereich ordnen Sie Ihre überwiegenden Arbeitsaufgaben zu? *

📌 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

📌 Wenn Sie 'Sonstiges:' auswählen, spezifizieren Sie bitte Ihre Auswahl im entsprechenden Textfeld.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Militärische Tätigkeit (zB waffengattungsspezifische Tätigkeit)

Allgemeine Verwaltungstätigkeit (zB Gebäudeverwaltung)

Sonstiges

Bitte geben Sie Ihre aktuelle Verwendung an (zB KpKdt, Ref etc.) *

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Inlandseinsatz? *

📌 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

nein

ja, <1 Woche

ja, 1-3 Wochen

ja, 4-6 Wochen

ja, 7-9 Wochen

ja, 10-12 Wochen

ja, >12 Wochen

Waren Sie in den letzten 12 Monaten im Auslandseinsatz? *

*

📌 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

nein

ja, <1 Monat

ja, 1-3 Monate

ja, 4-6 Monate

ja, >6 Monate

Waren Sie in den letzten 12 Monaten im **Assistenzeinsatz/** einer **Unterstützungsleistung COVID?**

*

🗳 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nein
 ja, <1 Woche
 ja, 1-3 Wochen
 ja, 4-6 Wochen
 ja, 7-9 Wochen
 ja, 10-12 Wochen
 ja, >12 Wochen

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen, in Bezug auf Ihre Arbeit, zustimmen.

Bei meiner Arbeit ... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... erhält man konkrete Informationen über seine beruflichen Verantwortlichkeiten.	<input type="radio"/>				
... erhält man gut verständliche Informationen über die Arbeitsanforderungen.	<input type="radio"/>				
... erhält man klare Informationen darüber, was man tun muss, um erfolgreich zu sein.	<input type="radio"/>				
... stimmen Informationen aus verschiedenen Quellen immer miteinander überein.	<input type="radio"/>				
... sind die verschiedenen Verantwortlichkeiten einer Person miteinander vereinbar.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... werden Mitarbeiter davon abgehalten, eigene Entscheidungen zu treffen.	<input type="radio"/>				
... verhindern Vorschriften, dass Mitarbeiter Dinge auf ihre eigene Art und Weise tun	<input type="radio"/>				
... haben die Entscheidungen der Mitarbeiter extrem bedeutende Auswirkungen auf andere Menschen.	<input type="radio"/>				
... ergeben sich sehr ernste Konsequenzen, wenn jemand einen Fehler macht.	<input type="radio"/>				

Bei meiner Arbeit ... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... wird einem genau gesagt, was auf einen zukommt.	<input type="radio"/>				
... bekommt man genaue Informationen darüber, wie man seine Arbeit richtig macht.	<input type="radio"/>				
... sind alle Arbeitsanforderungen hochgradig kompatibel miteinander.	<input type="radio"/>				
... bleiben Arbeitsabläufe über die Zeit hinweg konstant gleich.	<input type="radio"/>				
... entsprechen Anweisungen der Vorgesetzten den offiziellen Richtlinien der Organisation.	<input type="radio"/>				

Bei meiner Arbeit ... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... wird man daran gehindert, selbst zu entscheiden, wie man bei der Arbeit vorgehen möchte.	<input type="radio"/>				
... wird die Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter durch andere Personen eingeschränkt.	<input type="radio"/>				
... werden wichtige organisationale Ergebnisse von den Handlungen eines Mitarbeiters beeinflusst.	<input type="radio"/>				
... werden andere einem Risiko ausgesetzt, wenn ein Mitarbeiter schlechte Leistungen erbringt.	<input type="radio"/>				
... werden konkrete Angaben dazu gemacht, welche Aufgaben zu erledigen sind.	<input type="radio"/>				
... wird dem Mitarbeiter genau gesagt, was von ihm erwartet wird.	<input type="radio"/>				
... entsprechen informelle Ratschläge von Kollegen normalerweise auch der offiziellen Firmenpolitik.	<input type="radio"/>				
... erhält man unabhängig davon, wer sie gibt, die gleichen Informationen.	<input type="radio"/>				
... schränken externe Faktoren die Entscheidungsfreiheit eines Mitarbeiters ein.	<input type="radio"/>				
... verhindern vorgegebene Abläufe, dass ein Mitarbeiter auf seine eigene Art und Weise arbeiten kann.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
... sind Fehler schädlicher als in fast allen anderen Berufen.	<input type="radio"/>				
... sind die Aufgaben wichtiger als in fast allen anderen Berufen.	<input type="radio"/>				
... hat es Konsequenzen, wenn jemand nicht das tut, was von ihm/ihr erwartet wird.	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie an, wie oft die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zutreffen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	nie	selten	manchmal	oft	meistens/immer
Es ist mir genau vorgegeben, wie ich bei meiner Arbeit vorzugehen habe.	<input type="radio"/>				
Es wird mir vorgeschrieben, mit welchen Methoden ich meine Arbeitsziele erreichen soll.	<input type="radio"/>				
Die Reihenfolge, in der ich meine Arbeitsaufgaben erledige, ergibt sich aus Projektanforderungen bzw. wird mir vorgeschrieben.	<input type="radio"/>				
Die Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte, ist genauen Richtlinien und Abläufen unterworfen.	<input type="radio"/>				
Zu welcher Uhrzeit ich meine Arbeitstage beginne und beende ist vordefiniert (zB durch meinen Arbeitsvertrag, durch Vorgesetzte, durch Projektanforderungen).	<input type="radio"/>				

Bitte geben Sie an, inwieweit die nachfolgenden Aussagen auf Ihre Arbeit zutreffen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Bei meiner Arbeit muss ich sehr darauf achten, keine Fehler zu machen.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit verlangt von mir, nie die Beherrschung zu verlieren.	<input type="radio"/>				
Auch wenn ich manchmal sehr gereizt bin, darf ich mir das nicht anmerken lassen.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit darf ich nie ungeduldig werden.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit darf man sich nie gehen lassen.	<input type="radio"/>				
Die Reihenfolge, in der ich meine Arbeitsaufgaben erledige, ergibt sich aus meiner Zusammenarbeit mit anderen Personen.	<input type="radio"/>				
Ich richte mich bei der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte, nach meinen Kollegen.	<input type="radio"/>				
Zu welcher Uhrzeit ich meine Arbeitstage beginne und beende wird bestimmt durch die Zusammenarbeit mit anderen.	<input type="radio"/>				
Wo ich meine Arbeit verrichte wird bestimmt durch die Zusammenarbeit mit anderen.	<input type="radio"/>				

	Nie	Fast nie (wenige Male im Jahr)	Selten (einmal im Monat)	Manchmal (mehrmals pro Monat)	Häufig (einmal pro Woche)	Sehr häufig (mehrmals pro Woche)	Immer (täglich)
Oft fühle ich mich nach einem Arbeitstag so müde, dass ich mich nicht an anderen Aktivitäten beteiligen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Gefühl der Müdigkeit verhindert, dass ich meine Arbeit so gut verrichten kann, wie ich es normalerweise in der letzten Hälfte des Arbeitstages tun würde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie im Arbeitskontext zutreffen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich bin nicht in der Lage, mich auf die Arbeit zu konzentrieren und neige dazu, abzuschweifen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir schwer, mich über längere Zeiträume zu konzentrieren.	<input type="radio"/>				
Ich habe Schwierigkeiten, nach einer Unterbrechung wieder in meine Tätigkeit zurückzufinden.	<input type="radio"/>				
Ich informiere mich über die meisten laufenden Aktivitäten bei der Arbeit, damit ich die Dinge im Auge behalten kann.	<input type="radio"/>				

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich denke bei meiner Arbeit voraus und bereite mich auf verschiedene mögliche Ergebnisse vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich registriere Vorkommnisse bei der Arbeit, auch wenn sie nicht unmittelbar mit meiner Arbeit zu tun haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich spreche oder handle oft, ohne nachzudenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir manchmal schwer, auf Details zu achten, was oft zu Flüchtigkeitsfehlern führt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich eine berufliche Nachricht gelesen habe muss ich sie oft gleich noch einmal lesen, weil ich mich nicht mehr daran erinnere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lasse mich leicht von Hintergrundgeräuschen ablenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich träume oft während der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lasse mich leicht von meinen Gedanken oder Gefühlen ablenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie die folgenden Verhaltensweisen bei der Arbeit zeigen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich helfe anderen, die abwesend waren.	<input type="radio"/>				
Ich helfe anderen, die viel zu tun haben, auch wenn dies eigentlich nicht meine Aufgabe ist.	<input type="radio"/>				
Ich unterstütze meine/n Vorgesetzte/n bei ihrer/seiner Arbeit, auch wenn ich nicht darum gebeten wurde.	<input type="radio"/>				
Ich bemühe mich, neuen Mitarbeitern zu helfen.	<input type="radio"/>				
Ich gebe Informationen proaktiv an meine Kollegen weiter.	<input type="radio"/>				

Die nachstehenden Aussagen beziehen sich nicht ausschließlich auf den Arbeitskontext. Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussagen auf Ihr allgemeines Erleben und Verhalten zutreffen.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich bin gut darin, Versuchungen zu widerstehen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir schwer, schlechte Gewohnheiten abzulegen.	<input type="radio"/>				
Ich bin faul.	<input type="radio"/>				
Ich tue manchmal Dinge, die schlecht für mich sind, wenn sie mir Spaß machen.	<input type="radio"/>				
Ich wünschte, ich hätte mehr Selbstdisziplin.	<input type="radio"/>				

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Angenehme Aktivitäten und Vergnügen hindern mich manchmal daran, meine Vorhaben umzusetzen.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir schwer, mich zu konzentrieren.	<input type="radio"/>				
Ich kann effektiv auf langfristige Ziele hinarbeiten.	<input type="radio"/>				
Manchmal kann ich mich selbst nicht daran hindern, etwas zu tun, obwohl ich weiß, dass es falsch ist.	<input type="radio"/>				

	überhaupt nicht	eher nicht	teilweise	eher ja	voll und ganz
Ich handle oft ohne alle Alternativen durchdacht zu haben.	<input type="radio"/>				
Ich lehne Dinge ab, die schlecht für mich sind.	<input type="radio"/>				
Andere würden sagen, dass ich eine eiserne Selbstdisziplin habe.	<input type="radio"/>				

Im Herbst möchten wir Sie gerne erneut zu diesen Themen befragen. Um die Antworten der zweiten Erhebung denen der ersten zuordnen zu können, ist von Ihnen ein personenbezogener Code zu erstellen, der Ihre Anonymität sicherstellt.

Bitte nennen Sie hierzu: *

Haben Sie Anmerkungen oder Rückmeldungen zu der Umfrage?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie haben damit einen wichtigen Beitrag zur arbeitspsychologischen Forschung geleistet.