

Subjektiv wahrgenommene Diversität in Unternehmen und ihre Auswirkung auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“
an der Ferdinand Porsche FernFH

Christoph Högl, BA
1610683019

Begutachterin: Prof.ⁱⁿ (FH) Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ingrid Wahl

Herzogenburg, März 2018

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

28. März 2018

Unterschrift

Zusammenfassung

Individuelle Arbeitsergebnisse und somit der Gesamterfolg eines Unternehmens werden maßgeblich von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement der MitarbeiterInnen beeinflusst. Sie hängen unter anderem vom sozialen Kontext am Arbeitsplatz ab, also der Zusammensetzung der Belegschaft betreffend soziodemografischer Merkmale, aber auch unterschiedlicher Wertvorstellungen, Einstellungen und Überzeugungen. Die vorliegende Arbeit untersucht daher, wie sich Diversität auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement auswirkt und welche Rolle dabei die Einstellung zu Diversität spielt. In einem Online-Fragebogen wurde erhoben, wie unterschiedlich jene Person im Unternehmen, die als am unterschiedlichsten wahrgenommen wird – der sogenannte most diverse co-worker – bezüglich Arbeitsmoral, Leistungsstreben und Umgänglichkeit eingeschätzt wird und wie die individuelle Einstellung gegenüber Diversität sowie Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement ausgeprägt sind. Es wurde gezeigt, dass Arbeitszufriedenheit negativ von subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Arbeitsmoral und Leistungsstreben beeinflusst wird. Objektiv vorhandene Diversität hat einen negativen Effekt auf Commitment, welches positiv mit subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Arbeitsmoral zusammenhängt. Zwischen Diversität und Engagement konnte nur ein indirekter Effekt über Arbeitszufriedenheit und Commitment festgestellt werden. Die Einstellung gegenüber Diversität hat dabei keinen Einfluss. Daraus kann geschlossen werden, dass sich sowohl soziodemografische Heterogenität, als auch subjektiv wahrgenommene Diversität auf die Belegschaft auswirken und im Diversitätsmanagement Berücksichtigung finden sollten.

Schlüsselbegriffe: *Subjektiv wahrgenommene Diversität, Einstellung gegenüber Diversität, Soziale Kategorisierung, Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma, Arbeitszufriedenheit, Commitment, Engagement*

Abstract

Individual work results, and therefore a company's overall success, are significantly influenced by its employees' job satisfaction, commitment and engagement. These among other things depend on the social context at the workplace, thus the composition of the workforce, regarding sociodemographic characteristics as well as different values, attitudes and beliefs. Hence the present paper discusses, how diversity affects job satisfaction, commitment and engagement and if attitude towards diversity moderates this effect. An online survey collected data on how diverse the person is perceived, who differs most from the test person – the most diverse co-worker – concerning work ethic, competitive striving and affability and how distinct the individual attitude towards diversity as well as job satisfaction, commitment and engagement are. It was shown that job satisfaction is influenced negatively from perceived diversity regarding work ethic and competitive striving. Actual diversity shows negative effect on commitment, which correlates positively with perceived diversity regarding work ethic. For diversity and engagement only an indirect effect was found, when job satisfaction and commitment were taken into account. Though there is no influence of attitude towards diversity. It can be concluded, that sociodemographic heterogeneity as well as perceived diversity affects the workforce and should be considered in diversity management.

Keywords: *perceived diversity, attitude towards diversity, social categorization, similarity-attraction, job satisfaction, commitment, engagement*

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage	1
1.2	Zielsetzung der Arbeit	3
1.3	Aufbau der Arbeit	3
2	Theoretischer Hintergrund	4
2.1	Diversität	4
2.1.1	Die vier Ebenen von Diversität	6
2.1.2	Oberflächen- und Tiefendiversität	8
2.1.3	Subjektiv wahrgenommene Diversität	9
2.1.4	Einstellung gegenüber Diversität.....	11
2.2	Psychologische Grundlagen für die Auswirkungen von Diversität.....	12
2.2.1	Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma.....	13
2.2.2	Theorie des sozialen Vergleichs	14
2.2.3	Soziale Identität und soziale Kategorisierung.....	15
2.2.4	Kategorisierungs-Elaborations-Modell.....	17
2.3	Arbeitszufriedenheit.....	20
2.3.1	Zwei-Faktoren-Theorie.....	22
2.3.2	Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit	23
2.4	Commitment.....	25
2.4.1	Investitionsmodell	26
2.4.2	Drei-Komponenten Modell des Commitments	28
2.5	Engagement.....	30
2.6	Auswirkungen von Diversität	31
2.6.1	Einfluss von Diversität auf Arbeitszufriedenheit.....	31
2.6.2	Einfluss von Diversität auf Commitment	33
2.6.3	Einfluss von Diversität auf Engagement.....	34
2.6.4	Einfluss der Einstellung gegenüber Diversität	35
3	Empirischer Teil	36
3.1	Hypothesen.....	36
3.2	Material/Instrumente.....	41
3.3	Stichprobe.....	45
3.4	Durchführung der empirischen Untersuchung	47

3.5	Vorbereitende Analysen	48
4	Ergebnisse.....	58
4.1	Modelltestung.....	58
4.2	Weiterführende Analysen	70
5	Diskussion und Ausblick.....	73
	Literaturverzeichnis	78
	Abbildungsverzeichnis	85
	Tabellenverzeichnis	86
	Anhang A: Fragebogen.....	88
	Anhang B: Codebuch.....	97
	Anhang C: Rohdaten.....	106

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Entsprechend der Ergebnisse des Gallup Engagement Index 2016 zeigen nur 15 % der ArbeitnehmerInnen in deutschen Unternehmen eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitsplatz. Obwohl die grundsätzliche Einstellung zur Arbeit positiv ist, leisten 70 % der Beschäftigten gerade nur so viel, wie unbedingt erforderlich ist, während die übrigen 15 % bereits innerlich gekündigt haben. Der dadurch verursachte Schaden für die deutsche Volkswirtschaft beträgt Berechnungen zufolge jährlich bis zu 105 Milliarden Euro (Gallup, 2017).

Ein ähnliches Bild zeigt die Interpretation der Ergebnisse des fünften European Working Conditions Survey für Österreich, dem zufolge die allgemeine Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitsbedingungen im Jahr 2010 als sehr hoch einzuschätzen ist. Insgesamt sind 91 % aller Erwerbstätigen in Österreich entweder sehr zufrieden oder zufrieden an ihrem Arbeitsplatz, hingegen geben nur 64 % der arbeitenden Menschen an, sich in ihrem Betrieb sehr oder eher zu Hause zu fühlen (Eichmann & Saupe, 2014, S. 268ff.).

Das Ausmaß der Bindung an das eigene Unternehmen, auch Commitment genannt, hat dabei nicht nur Einfluss auf die bereits genannte Kündigungsabsicht, sondern auch auf arbeitsbezogene Ergebnisse, wie etwa das individuelle Bemühen gestellte Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen (Morin, Morizot, Boudrias & Madore, 2010, S. 59). Eine ähnliche Auswirkung auf die Kündigungsabsicht konnte im Zusammenhang mit der Einsatzbereitschaft in der Arbeit festgestellt werden. Bemerkenswert ist, dass diese Auswirkung von der Teamzusammensetzung beeinflusst wird und die Kündigungsabsicht dann stärker ausgeprägt ist, wenn die Teammitglieder unterschiedlicher Herkunft sind (Jones & Harter, 2005).

Ob Menschen an ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, ist in der Regel eine individuelle Einschätzung und sollte unabhängig von außen einwirkenden Arbeitsbedingungen betrachtet werden. Die Bewertung der Zufriedenheit wird im persönlichen Kontext anhand von subjektiven Meinungen und Einstellungen beeinflusst und kann innerhalb derselben Arbeitsbedingungen völlig unterschiedlich ausfallen (Eichmann & Saupe, 2014, S. 261f.). Eine Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Eichmann & Saupe, 2014, S. 280f.) betont die Wichtigkeit von sozialen Beziehungen zu Vorgesetzten

und ArbeitskollegInnen und deren Relevanz für eine möglichst reibungslose Zusammenarbeit in Teams. In diesem Kontext ist auch erlebte Diskriminierung am Arbeitsplatz von Bedeutung, die aufgrund spezifischer Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung auftreten kann.

Vor diesem Hintergrund wird klar, dass die Zusammensetzung der Belegschaft einen wesentlichen Faktor für den Unternehmenserfolg darstellt. Viele Studien verweisen darauf, dass Organisationen zunehmend vielfältiger werden. Diese Entwicklung zeigt sich ganz deutlich in der Zusammensetzung der Bevölkerung und am Arbeitsmarkt. So hat sich die Quote erwerbstätiger Frauen und Männer im Alter von 55-64 Jahren in Österreich im Jahr 1996 von 29,1 % auf 49,2 % massiv erhöht. Dem gegenüber steht im selben Zeitraum eine Abnahme in der Altersgruppe der 15-24-jährigen von 55,6 % auf 51,0% (Statistik Austria, 2017a).

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund stellen im Jahr 2016 mit 21 % ein Fünftel der Arbeitskraft am österreichischen Arbeitsmarkt (Statistik Austria, 2017b). Die Entwicklung des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in den Jahren 2008 bis 2016 in Österreich von 17,4 % auf 22,1 % lässt darauf schließen, dass sich dieser Anteil zukünftig noch erhöhen wird (Statistik Austria, 2017c). Schon in den letzten 15 Jahren hat sich die Verteilung der Glaubensbekenntnisse innerhalb der österreichischen Bevölkerung deutlich gewandelt. Bei einem Anfangswert von drei Viertel bekennen sich nur noch 64 % als römisch-katholisch, der Prozentsatz an konfessionslosen Menschen ist von 12 % auf 17 % gewachsen und der Anteil an MuslimInnen hat sich in dieser Zeit von 4 % auf 8 % verdoppelt. Auch wenn genaue Prognosen schwer zu treffen sind ist offensichtlich, dass die religiöse Diversität steigen wird (Goujon, Jurasszovich & Potancovka, 2017).

Die zu erwartenden soziodemografischen Entwicklungen in den kommenden Jahren lassen vermuten, dass heterogene Belegschaften in Unternehmen immer mehr mit unterschiedlichen Wertehaltungen, Einstellungen und Überzeugungen konfrontiert sein werden. Aber völlig unabhängig von rasch erkennbaren soziodemografischen Unterschieden zwischen Menschen kann auch der individuelle Kontext eine Rolle spielen, ob Unterschiede überhaupt als relevant wahrgenommen werden. So könnte eine nach objektiven Kriterien völlig unterschiedliche Person dennoch als ähnlich, und eine nach offensichtlichen Maßstäben sehr ähnliche Person als besonders unterschiedlich empfunden werden.

Interessant scheint auf Basis dieser Erkenntnisse, inwiefern sich neben den direkt messbaren Ausprägungen von Diversität innerhalb von Unternehmen eben diese individuelle subjektive Wahrnehmung von Diversität auf die Arbeitszufriedenheit, die emotionale Bindung an das Unternehmen und die Einsatzbereitschaft in der Arbeit auswirkt. Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Wie hängen subjektiv wahrgenommene Diversität in Unternehmen und Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement der MitarbeiterInnen zusammen?

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es herauszufinden, wie sich die Zusammensetzung der Belegschaften in Unternehmen auf verschiedene Aspekte in der Arbeit auswirkt. Während ähnliche Untersuchungen meist den Fokus auf Diversität in soziodemografischen Merkmalen legen, soll hier beleuchtet werden, inwieweit die subjektive Wahrnehmung von Diversität einen Einfluss auf die eigene Arbeitszufriedenheit sowie das individuelle Commitment und Engagement hat. Im Zentrum stehen dabei weniger die rasch erkennbaren, objektiv vorhandenen Unterschiede, als vielmehr psychologische Charakteristika, wie Einstellungen, Überzeugungen und Werte, die im Rahmen der zwischenmenschlichen Interaktion erfahren werden.

Wesentlich ist es, ein Verständnis dafür zu erlangen, welche Faktoren von Diversität im Arbeitskontext überhaupt Auswirkungen zeigen und welche psychologischen Erklärungen dafür herangezogen werden können. Vorschläge, wie in diesem Zusammenhang Diversität gemanagt werden sollte, um Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement zu begünstigen, würden den Rahmen dieser Arbeit sprengen und bleiben daher explizit unberücksichtigt.

1.3 Aufbau der Arbeit

Diese Masterarbeit gliedert sich in insgesamt fünf Kapitel. Zunächst wird der aktuelle Forschungsstand berichtet und die theoretische Fundierung für die empirische Untersuchung gelegt. Dafür wird als erstes vorgestellt, was Diversität ist, welche Dimensionen von Diversität unterschieden werden können und was unter subjektiv wahrgenommener Diversität verstanden wird. Im Anschluss daran wird anhand unterschiedlicher Modelle

erläutert, welche psychologischen Grundlagen und Prozesse für die subjektive Wahrnehmung von Diversität verantwortlich gemacht werden. Die Einstellung gegenüber Diversität, das Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma (Byrne, 1971), die Theorie des sozialen Vergleichs (Festinger, 1954), soziale Identität (Tajfel, 1982) und soziale Kategorisierung (Turner, Hogg, Oakes & Reicher, 1987) sowie das Kategorisierungs-Elaborations-Modell (van Knippenberg, Dreu & Homan, 2004) werden als Erklärungsversuch für unterschiedliche Auswirkungen von Diversität auf Gruppen im Arbeitskontext herangezogen, die in weiterer Folge definiert werden. Anschließend wird erklärt, was Arbeitszufriedenheit ist und zwei wichtige Konzepte zur Arbeitszufriedenheit vorgestellt, die Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993) sowie das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975) und dessen Erweiterungen. Danach wird der Begriff Commitment eingeführt und anhand des Investitionsmodells (Rusbult, 1980) dargestellt, wie Commitment entsteht und welche Arten von Commitment im Organisationskontext unterschieden werden. Schließlich wird Engagement definiert und das Konzept von Commitment abgegrenzt, bevor die Auswirkungen von Diversität auf die jeweiligen Konstrukte vorgestellt werden.

Der empirische Teil der Arbeit wird in Kapitel drei behandelt. Es werden zunächst Hypothesen zur Beantwortung der Forschungsfrage aufgestellt und in Folge die verwendeten Instrumente erläutert sowie die Durchführung der Studie im Detail erklärt. Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse präsentiert und schließlich im letzten Kapitel die Erkenntnisse, die im Rahmen der Masterarbeit gewonnen wurden, zusammengefasst und anhand der bereits bestehenden Literatur diskutiert, sowie die Einschränkungen der Studie kritisch beleuchtet und ein Ausblick für zukünftige Forschungsarbeit gegeben.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Diversität

Seit den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat sich der Begriff Diversität, ausgehend von den Vereinigten Staaten von Amerika, zunehmend in den Köpfen der politischen und wirtschaftlichen EntscheidungsträgerInnen verankert. Auslöser dafür war der Workforce 2000 Report, der bewusst gemacht hat, dass die demografische Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung sich grundlegend ändern wird (Johnston & Packer, 1987). In dieser Arbeit wird Diversität, unabhängig der vielen anderen möglichen Bedeutungen, ausschließlich im Arbeitskontext betrachtet.

Meist wird der Begriff Diversität als Synonym für Heterogenität, Ungleichheit, aber auch Vielfalt verwendet, wobei die unterschiedlichen Definitionen nur schwer vergleichbar sind (Harrison & Klein, 2007, S. 1199f.). Manche ForscherInnen beschreiben Diversität relativ offen als globales Konzept für Unterschiedlichkeit in jedem beliebigen individuellen Merkmal (Zanoni, Janssens, Benschop & Nkomo, 2009, S. 12) oder als Ausdruck von Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität aufgrund von zahlreichen Unterschieden zwischen Menschen (Aretz & Hansen, 2003, S. 9). Aretz und Hansen (2003, S. 9) stellen ihre Definition allerdings bereits in einen Unternehmenskontext und betonen die Bedeutung von Diversität als treibendes Element für Weiterentwicklung, bedingt durch die vielfältigen Fähigkeiten des Humankapitals. Weiter präzisierende Konzeptualisierungen umfassen zusätzlich konkrete Merkmale, durch die sich die Vielfalt von Menschen innerhalb einer Organisation zeigen kann. Dazu gehören Attribute, wie etwa Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung, persönliche Situation, Ausbildung, Werte und Einstellungen, Beschäftigungsdauer oder Gehalt (Krell, 2004, S. 367; Harrison & Klein, 2007, S. 1200). Eine zusätzliche Erweiterung des Diversitätsbegriffs nehmen van Knippenberg, De Dreu und Homan (2004, S. 1008f.) vor, die einerseits auf eine beinahe unendliche Anzahl von Dimensionen verweisen, die Diversität definiert und andererseits die subjektive Wahrnehmung eines Unterschiedes ins Zentrum stellen.

Auf europäischer Ebene wurden zum Schutz vor Diskriminierung Bestimmungen erlassen, die Österreich als Mitgliedsstaat der Europäischen Union zur Umsetzung verschiedener Richtlinien verpflichten. Die Antirassismus-Richtlinie (2000/43/EG) beruft sich auf den Gleichheitsgrundsatz in allen öffentlichen und privaten Bereichen und dient der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft. Die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Beschäftigung und Beruf ist in der Richtlinie 2000/78/EG geregelt. Die Richtlinie 2004/113/EG behandelt die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bezüglich der Versorgung mit oder dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Die nationale Umsetzung erfolgt im Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung des Internationalen Übereinkommens über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung (BGBl. Nr. 390/1973) durch Gesetzgebung und Vollziehung, dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 i.d.F. BGBl. I Nr. 57/2015) und Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005 i.d.F. BGBl. I Nr. 138/2013) und dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 i.d.F. BGBl. I Nr. 65/2015), welches sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, als auch die Gleichbehandlung in

der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, sowie Antirassismus allgemein regelt. Zusammenfassend sind in Österreich aufgrund dieser Bestimmungen die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung geregelt. Diese Attribute sind direkt messbar und meist auf den ersten Blick erkennbar, sie werden auch als „Big 6“ bezeichnet (Hardmeier & Vinz, 2007, S. 28).

So vielfältig die verschiedenen Definitionen von Diversität und ihre relevanten Dimensionen sind, finden sich in der Literatur naturgemäß mannigfaltige Versuche, diese Komplexität in verständlichen Kategorien und Modellen zugänglich zu machen. Einige davon sollen nachfolgend kurz vorgestellt werden.

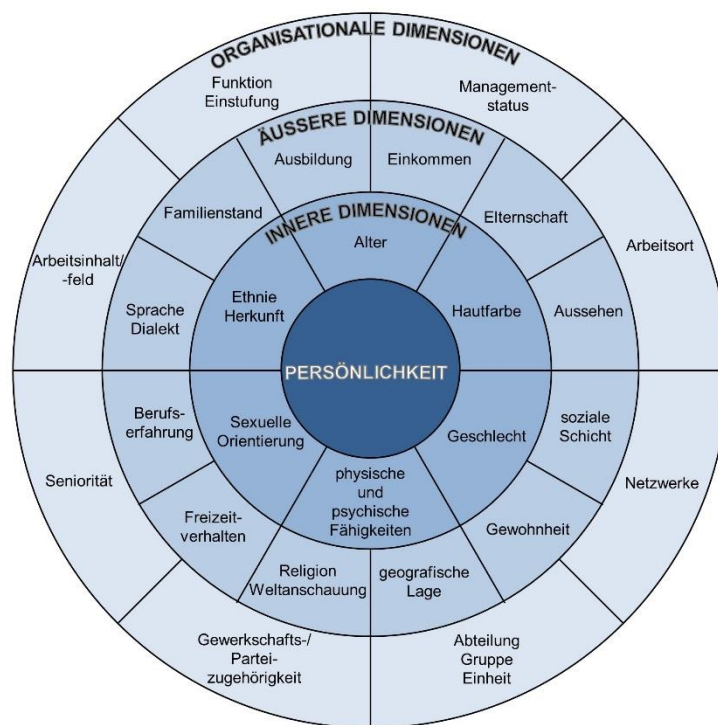
2.1.1 Die vier Ebenen von Diversität

Im sogenannten Diversitätsrad stellen Gardenswartz und Rowe (2008) vier Ebenen von Diversität dar. Das in Abbildung 1 ersichtliche Modell basiert auf der Idee, dass Teammitglieder meist viele Aspekte teilen, von gemeinsamen Zielen über Erfahrungen innerhalb der Organisation bis hin zu alltäglichen Bedürfnissen. Daneben bestehen aber auch Unterschiede, die entweder sehr spezifisch sind, wie etwa die Sprache, oder auch weniger direkt greifbar, wie die eigenen Wertvorstellungen und Standpunkte. Diese Unterschiede haben einen Einfluss darauf, wie Teammitglieder ihre Aufgaben erfüllen, was sie leisten und wie sie ihre KollegInnen wahrnehmen und mit ihnen interagieren. Sie manifestieren sich in einem durch die vier Ebenen von Diversität determinierten Filter. Wenn für die vielen Einflussfaktoren, die auf den persönlichen Filter wirken, Verständnis vorhanden ist, dann können Entscheidungen bezüglich des Verhaltens anderen Menschen gegenüber und der Reaktion auf sie bewusster getroffen werden (Gardenswartz & Rowe, 2008, S. 31f.).

Die individuelle Persönlichkeit wird im Mittelpunkt des konzentrischen Modells als einzigartiger Kern angesehen. Sie ist Basis dafür, wie mit anderen Personen interagiert wird und wie Menschen einander wahrnehmen. Eine Ebene weiter werden jene sechs inneren Dimensionen dargestellt, die die Einstellung gegenüber anderen zwar wesentlich prägen, aber selbst nicht, oder nur kaum, beeinflusst werden können. Dazu zählen mit Alter, Geschlecht, Ethnie/Herkunft, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten und der sexuellen Orientierung der Großteil der „Big 6“-Diversitätsdimensionen (Gardenswartz & Rowe, 2008, S. 32ff.).

In der dritten Ebene, äußere Dimensionen genannt, werden mit Religion/Weltanschauung, Familienstand, Ausbildung, Einkommen, Elternschaft, Aussehen, Gewohnheit, Freizeitverhalten, geografischer Lage, Berufserfahrung, sozialer Schicht und Sprache/Dialekt leichter kontrollierbare Merkmale zusammengefasst. Der Kreis wird von organisationalen Dimensionen abgeschlossen. Funktion/Einstufung, Managementstatus, Abteilung/Gruppe/Einheit, Gewerkschafts-/Parteizugehörigkeit, Arbeitsort, Seniorität, Arbeitsinhalt/-feld und Netzwerke sind Faktoren im Kontext des Unternehmens und stehen außerhalb von persönlichem und gesellschaftlichem Einfluss (Gardenswartz & Rowe, 2008, S. 32ff.).

Abbildung 1: Diversitätsrad



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gardenswartz und Rowe (2008, S. 33)

Jehn, Northcraft und Naele (1999) verwenden drei Typen von Diversität, nämlich informationale Diversität, Diversität sozialer Kategorien und wertbezogene Diversität. Informationale Diversität beschreibt jene Unterschiede, die sich auf Wissensstand und Perspektiven der Gruppenmitglieder beziehen und sich am ehesten in der Art der Entscheidungsfindung und Tätigkeitsverrichtung äußern. Dazu zählen Ausbildung, Erfahrung und Expertise. Unterschiede in soziodemografischen Merkmalen werden als Diversität sozialer Kategorien bezeichnet. Wertbezogene Diversität bezieht sich auf unterschiedliche

Denkweisen der Gruppenmitglieder betreffend die Gruppenaufgabe, das Ziel oder die gemeinsame Mission.

2.1.2 Oberflächen- und Tiefendiversität

Eine sinnvolle Klassifizierung der einzelnen Diversitätsdimensionen lässt sich über ihr Niveau treffen. Zum einen existieren direkt beobachtbare Charakteristika, wie Alter, Geschlecht oder Hautfarbe, zum anderen weniger offensichtliche Merkmale, wie Funktion oder Beschäftigungsdauer in einem Unternehmen (Milliken & Martins, 1996, S. 403f.). Wie bereits ausgeführt, wurde auch im Modell der vier Ebenen von Diversität dieser Differenzierung in spezifische Unterschiede, etwa persönliche Präferenzen, sowie nicht direkt greifbare Unterschiede, etwa Meinungen, Rechnung getragen (Gardenswartz & Rowe, 2008, S. 31).

Diese Unterscheidung wurde von Harrison, Price und Bell (1998, S. 97f.) aufgegriffen und weiterentwickelt. Oberflächendiversität („*surface-level diversity*“) beinhaltet Attribute, die direkt messbar und meist auf den ersten Blick erkennbar sind. Dazu zählen unter anderem die „Big 6“ Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Tiefendiversität („*deep-level diversity*“) steht im Gegensatz dazu für psychologische Merkmale, vor allem Einstellungen, Überzeugungen und Werte. Sie äußert sich über Verhaltensmuster und ist daher erst im Rahmen von zwischenmenschlicher Interaktion erfahrbar (Harrison et al., 1998, S. 98).

Als besonders bedeutsam für den Arbeitskontext wird in diesem Zusammenhang Tiefendiversität angenommen, im Speziellen im Zusammenhang mit dem Faktor Zeit. Je länger eine Zusammenarbeit zwischen Menschen besteht, desto weniger Relevanz wird soziodemografischen Unterscheidungsmerkmalen, also der Oberflächendiversität, beigemessen. Durch die Zunahme an Information über ArbeitskollegInnen im Zeitverlauf treten dafür psychologische Charakteristika, also Tiefendiversität, in den Vordergrund (Harrison et al., 1998, S. 103).

Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff Oberflächendiversität für alle Unterschiede verwendet, die direkt abfragbar oder erkennbar sind. Dazu zählen alle Merkmale, die im Diversitätsrad als innere, äußere und organisationale Dimensionen zusammengefasst sind, sowie die Begriffe informationale Diversität und Diversität sozialer Kategorien. Alle Unterschiede, die sich auf individuelle Werte, Einstellungen und Überzeugungen beziehen und nur indirekt messbar sind, werden als Tiefendiversität verstanden. Sie umfasst

den innersten Kreis im Diversitätsrad und wertbezogene Diversität. Diese Einteilung über das Diversitätsniveau hat sich in der jüngeren Zeit immer mehr als übereinstimmendes Paradigma durchgesetzt (Harrison & Hock-Peng, 2006, S. 191ff.; Harrison, Price, Gavin & Florey, 2002, S. 1029). Das Konzept wurde von vielen ForscherInnen aufgegriffen und im Rahmen verschiedener Studien weiterentwickelt (z.B. Bell, 2007; Harrison et al., 2002; Liao, Chuang & Joshi, 2008; Mohammed & Angell, 2004).

Ob jedoch objektive Unterschiede zwischen Menschen überhaupt wahrgenommen werden, ist vom organisationalen Kontext und der subjektiven Empfindlichkeit des Individuums abhängig (Milliken & Martins, 1996, S. 419). Das unterstreichen van Knippenberg und Schippers (2007, S. 519), die davon ausgehen, dass vor allem die subjektiven Unterschiede bedeutsam werden und sich Mitglieder von Arbeitsgruppen objektiver Unterschiede gar nicht bewusst sein müssen.

2.1.3 Subjektiv wahrgenommene Diversität

Harrison, Price, Gavin und Florey (2002, S. 1029ff.) beschreiben den Zusammenhang zwischen Diversität in Arbeitsgruppen und Teamarbeit sowie Teamleistung als komplexes Themengebiet und erforschen anhand der konzeptionellen Trennung in Oberflächen- und Tiefendiversität ihren Effekt auf die soziale Integration im Laufe der Zeit. Sie berücksichtigen dabei auch die subjektive Wahrnehmung tatsächlicher Unterschiede. Der psychologische Stellenwert von Unterschieden spiegelt sich in deren Wahrnehmung wieder und überträgt den Effekt von Diversität weiter auf die soziale Integration innerhalb des Teams. Dabei wird eine negative Auswirkung auf die soziale Integration durch subjektiv wahrgenommene Diversität angenommen, sowohl was Oberflächendiversität betrifft, als auch in Bezug auf Tiefendiversität. Soziale Integration wird dabei durch affektive Faktoren, wie den Zusammenhalt der Gruppe, Zufriedenheit mit KollegInnen, positiver sozialer Interaktion und der Freude an gemeinsamen Erfahrungen definiert.

Wahrgenommene Diversität ist ein subjektiver Maßstab von Ungleichheit, abhängig davon, wie unterschiedlich sich einzelne Personen bezogen auf verschiedene Merkmale gegenüber anderen Teammitgliedern empfinden. Objektive Kriterien von Diversität in der Forschung gehen davon aus, dass diese Unterschiede auch bemerkt werden und ignorieren, ob diese individuell ins Bewusstsein gelangen (Hobman, Bordia & Gallois, 2003, S. 302ff.). Erst in den letzten Jahren wurde erkannt, welche Bedeutung die subjektiv wahrgenommene Diversität hat und ob sich diese für Menschen als relevant erweist (Shemla, Meyer, Greer & Jehn, 2016). Van Knippenberg und Schippers (2007, S. 519)

bringen faktische Unterschiede mit der eigenen Wahrnehmung in Verbindung und beschreiben Diversität als objektive und subjektive Unterschiede zwischen Menschen innerhalb einer sozialen Gruppierung. Es ist dabei allerdings nicht erforderlich, dass sich Gruppenmitglieder der objektiven Unterschiede bewusst sind oder dass objektive Unterschiede einen direkten Zusammenhang mit den subjektiv wahrgenommenen Unterschieden aufweisen. Zentral in dieser Arbeit ist folgende Definition von subjektiv wahrgenommener Diversität. Diversität bezieht sich auf Unterschiede zwischen Individuen auf jedem beliebigen Attribut, welches zur Wahrnehmung führt, dass sich eine andere Person vom Selbst unterscheidet (van Knippenberg et al., 2004, S. 1008).

Kritisch betrachtet wird das Konzept der subjektiv wahrgenommenen Diversität bezüglich möglicher systematischer Fehler. Weil einzelnen Personen nicht unbedingt immer alle Informationen zur Verfügung stehen, um Unterschiede genau einschätzen zu können, sollte in der Forschung tatsächlich vorhandene Diversität nicht zu Lasten von subjektiv wahrgenommenen Unterschieden vernachlässigt werden. Es kann dabei zu einer Überschätzung der Diversität innerhalb der eigenen Gruppe kommen. Die einzigartige Aussagekraft subjektiv wahrgenommener Diversität wird aber nicht in Frage gestellt, vor allem wenn explizit die Wahrnehmung von Interesse ist (Harrison & Klein, 2007, S. 1216f.).

Umgekehrt stößt aber auch die Erforschung objektiv vorhandener Diversität an Grenzen, weil die Bedeutungen mannigfaltig sind, die Menschen verschiedenen Gruppenzusammensetzungen beimessen. Abhängig von der individuellen Wahrnehmung und der Reaktion auf Ungleichheiten, werden grundsätzlich idente Zusammensetzungen mitunter völlig unterschiedlich erlebt (Shemla et al., 2016, S. 89f.). Shemla, Meyer, Greer und Jehn (2016, S. 91ff.) haben drei unterschiedliche Forschungsschwerpunkte identifiziert, die üblicherweise zur Untersuchung von Auswirkungen auf Gruppenprozesse oder Teamleistung herangezogen werden. Die wahrgenommene Gruppenheterogenität („*perceived group heterogeneity*“) bezieht sich auf die Wahrnehmung der Heterogenität einer Gruppe als Gesamtes. Der zweite Schwerpunkt wird wahrgenommene Untergruppenteilung („*perceived subgroup splits*“) bezeichnet und referenziert auf die Wahrnehmung, inwieweit sich innerhalb einer Gruppe Untergruppen bilden. Für diese Arbeit ist der dritte Ansatz, die wahrgenommene Diversität zwischen dem Selbst und der Gruppe („*perceived self-to-team diversity*“), zentral. Es geht darum, wie sich eine Person selbst im Vergleich zu anderen wahrnimmt.

Die teilweise inkonsistenten Ergebnisse bezüglich der Auswirkungen von Diversität, vor allem wenn soziodemografische Variablen herangezogen werden, sprechen für eine mögliche Moderatorvariable. Es wird davon ausgegangen, dass nicht nur von Bedeutung ist, wie objektiv bestehende Unterschiede subjektiv wahrgenommen werden, sondern auch wie diese Wahrnehmung durch die individuelle Einstellung gegenüber Diversität beeinflusst wird (Härtel & Fujimoto, 1999). Die subjektive Wahrnehmung von Unterschieden sollte klar getrennt von der Einstellung gegenüber Diversität betrachtet werden (Shemla et al., 2016, S. 91).

2.1.4 Einstellung gegenüber Diversität

Menschen sind unterschiedlich, was ihre Vorstellung von Diversität betrifft. Sie können die Idee begrüßen mit Personen zusammenzuarbeiten, die sich von ihnen selbst unterscheiden, oder als KollegInnen jene Menschen bevorzugen, die ihnen selbst eher ähnlich sind. In der Forschung werden mehrere Bezeichnungen dafür benutzt, wie Vorstellung von Diversität („*diversity beliefs*“), Diversitätsperspektiven („*diversity perspectives*“), Aufgeschlossenheit gegenüber Diversität („*openness to diversity*“) oder Diversitäts-Mindset („*diversity mind-sets*“; Hentschel, Shemla, Wegge & Kearney, 2013; van Dick, van Knippenberg, Hägele, Guillaume & Brodbeck, 2008; van Knippenberg & Schippers, 2007). Als Überbegriff für dieses Konzept wird in der vorliegenden Arbeit „Einstellung gegenüber Diversität“ verwendet.

Hobman, Bordia und Gallois (2003, S. 301f.) unterscheiden, ob Diversität auf Ebene einer Gruppe oder auf individueller Ebene untersucht wird. Auf Gruppenebene ist von Interesse, wie groß das Ausmaß an Heterogenität auf verschiedenen sichtbaren, abfragbaren oder wertbezogenen Merkmalen ist. In diesem Zusammenhang wurde der Einfluss unterschiedlicher Moderatoren, wie etwa Zeit oder Art der Aufgabenstellung in vielen Studien hinreichend untersucht. Hingegen wurde dieser mögliche Einfluss auf individueller Ebene, wo es um den relativen Unterschied von einem Individuum zu seinen anderen Teammitgliedern geht, bisher noch nicht entsprechend berücksichtigt.

Ähnliches wird auch von Härtel und Fujimoto (1999) berichtet. Sie verweisen auf die umfangreiche Literatur zu den Folgen von heterogenen Belegschaften, geben aber ebenfalls zu bedenken, dass wenig Information darüber verfügbar ist, welche Faktoren moderierend auf diese Beziehung einwirken. Als wichtigen Moderator für die subjektive Wahrnehmung von Unterschieden beschreiben sie dabei die Einstellung gegenüber Diversität. Van Knippenberg und Schippers (2007, S. 531f.) führen näher aus, dass die

Effekte von Diversität möglicherweise davon beeinflusst werden, was Menschen über Diversität denken und dass dieser Umstand zunehmend in der Forschung berücksichtigt werden sollte.

Um Stereotype und Vorurteile gegenüber ungleichen Menschen überwinden zu können wird in Organisationen immer mehr darauf geachtet ein positives Klima zu schaffen, das Diversität fördert und unterstützt. Die Grundvoraussetzung dafür ist eine positive, wertschätzende Einstellung gegenüber Diversität auf individueller Ebene (Hobman et al., 2003, S. 308). Die Auswirkungen von Diversität sollten in solchen Kontexten günstiger sein, in denen Individuen, Gruppen und Organisationen auf die Vorteile von Diversität, und wie diese genutzt werden können, ausgerichtet sind, also die Einstellung gegenüber Diversität grundsätzlich positiv ist (van Knippenberg & Schippers, 2007, S. 531f.)

Auf durch Diversität verursachte Risiken verweist Cox (1993, S. 36ff.) der für Organisationen vorwiegend Probleme beim Gruppenzusammenhalt und bei der Kommunikation innerhalb von Gruppen ortet. Die Annahme, dass Menschen sich eher zu ihnen ähnlichen Gruppenmitgliedern hingezogen fühlen, sich in deren Gegenwart wohler fühlen oder in deren Gegenwart zufriedener sind, führt zum Schluss, dass Diversität sich negativ auf das Gruppengefüge auswirkt. Welche psychologischen Grundlagen dafür verantwortlich gemacht werden, wie sich Diversität auf Gruppen auswirkt, soll im nächsten Kapitel erörtert werden.

2.2 Psychologische Grundlagen für die Auswirkungen von Diversität

Williams und O'Reilly (1998, S. 83ff.) zufolge werden einige psychologische Grundlagen vorwiegend in der Diversitätsforschung verwendet. Einen Schwerpunkt bilden jene Theorien, die sich mit Kategorisierungsprozessen von anderen Menschen beschäftigen. Daneben wird davon ausgegangen, dass Individuen ihnen ähnliche Personen bevorzugen. Diese Annahme hat ihre Basis im Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma von Byrne (1971), welches gefolgt von weiteren psychologischen Grundlagen, die für die Auswirkungen von Diversität verantwortlich sind, kurz vorgestellt wird.

2.2.1 Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma

Das Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma geht davon aus, dass Menschen mit ähnlichen Charakteristika und Einstellungen sich als ähnlich wahrnehmen und voneinander angezogen fühlen. Ursprünglich hat sich die Forschung dabei auf die Ähnlichkeit bezüglich der Einstellungen konzentriert, wurde aber später um andere Merkmale, wie etwa soziodemografische Variablen, erweitert. Es konnte gezeigt werden, dass wahrgenommene Ähnlichkeit gewünschte Auswirkungen, wie bessere Kommunikation und hohe soziale Integration, begünstigen kann (Riordan & Shore, 1997, S. 343f.).

Menschen, die einander ähnlich sind, begegnen einander in vielen Aspekten positiver, als Menschen, die sich voneinander unterscheiden. Ähnlichen Personen werden mehr positive Persönlichkeitseigenschaften zugeschrieben als unähnlichen Menschen, es entsteht weniger Abwehrhaltung und die Anziehungskraft ist höher (Broome, 1983, S. 138). Im Normalfall überschätzen Individuen den Anteil der eigenen Einstellungen, der von anderen geteilt wird. Dieser Effekt wirkt dann stärker, wenn die andere Person nicht fremd ist, sondern PartnerIn in einer engen Beziehung. Im Umkehrschluss wirkt sich das Erkennen von abweichenden Einstellungen mehr aus, wenn eine Beziehung zur Referenzperson besteht (Byrne, Clore & Smeaton, 1986, S. 1169f.). Dieser Umstand lässt sich ebenso auf den Arbeitskontext übertragen, wo in der Regel mehr oder weniger enge Beziehungen mit KollegInnen eingegangen werden.

Auch wenn es empirische Evidenz gibt, die den Einfluss von Ähnlichkeit auf die zwischenmenschliche Anziehung zeigt, wenden KritikerInnen ein, dass das Bewusstsein über die tatsächlichen Einstellungen nicht hinreichend berücksichtigt wird und daher klar zwischen tatsächlicher und wahrgenommener Ähnlichkeit differenziert werden muss (Montoya, Horton & Kirchner, 2008, S. 890f.). In ihrer Metanalyse sind Montoya, Horton und Kirchner (2008, S. 903) zum Schluss gekommen, dass es einen starken positiven Zusammenhang zwischen tatsächlicher Ähnlichkeit und Anziehung gibt, dieser jedoch nach einer kurzen Interaktion deutlich geringer wird und in bestehenden Beziehungen nicht erkennbar ist. Im Vergleich dazu wirkt sich wahrgenommene Ähnlichkeit sowohl ohne vorangegangene Interaktion, als auch nach kurzer Interaktion sowie in bestehenden Beziehungen positive auf die Anziehung aus.

Diese Erkenntnisse sind als Basis für die Diversitätsforschung interessant, vor allem wenn zwischen tatsächlich vorhandener und subjektiv wahrgenommener Diversität unterschieden wird. Wenn die Wahrnehmung von Unterschieden oder Gemeinsamkeiten

im Zentrum steht, werden meist die soziale Identität und die soziale Kategorisierung als wesentliche psychologische Prozesse genannt. Williams und O'Reilly (1998, S. 83ff.) zufolge gehören sie zu den meistverwendeten Theorien im Diversitätskontext. Sie treffen mit dem Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma konsistente Annahmen und bieten zum Teil eine Erklärung für diese Theorie. Ihre Grundlage finden die soziale Identität und die soziale Kategorisierung in der Theorie des sozialen Vergleichs (Festinger, 1954).

2.2.2 Theorie des sozialen Vergleichs

Die Theorie des sozialen Vergleichs (Festinger, 1954, S. 117ff.) basiert auf der Grundannahme, dass Menschen einen inneren Drang haben, die eigenen Ansichten und Fähigkeiten zu bewerten. Die Wahrnehmung einer speziellen Situation und die Einschätzung des eigenen Könnens wirken sich gemeinsam auf das eigene Verhalten aus. Eine falsche Meinung oder ungenaue Beurteilung der Fähigkeiten kann negative Konsequenzen zur Folge haben. Nicht immer stehen jedoch für eine Bewertung objektive, non-soziale Kriterien zur Verfügung. In diesem Fall bewerten Menschen ihre Ansichten und Fähigkeiten im Vergleich zu jenen anderer Menschen. Je stärker sich Personen in ihren Meinungen und Fähigkeiten unterscheiden, desto mehr nimmt die Tendenz zu sozialen Vergleichen zwischen diesen Personen ab. Beispielsweise vergleichen AnfängerInnen ihre Fähigkeiten im Schach nicht mit jenen von ProfispielerInnen. Ebenso wird zur Bewertung der eigenen Meinung eine Person eher nicht herangezogen, wenn deren Meinung extrem unterschiedlich ist. Wenn die einzige Vergleichsmöglichkeit derart abweicht, ist keine präzise Selbsteinschätzung möglich.

Daraus ergibt sich, dass die subjektive Einschätzung der eigenen Meinung und Fähigkeiten dann beständig ist, wenn ein Vergleich mit jemandem verfügbar ist, der als ähnlich wahrgenommen wird. Eine Situation, beispielsweise die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, ist dann weniger attraktiv, wenn die anderen Personen als sehr unterschiedlich empfunden werden. Das zeigt sich unter anderem daran, dass die Anziehungskraft von ähnlichen Gruppen größer ist, als jene heterogener Gruppen. Bei einer gewissen Abweichung entsteht die Neigung, die Einschätzung der eigenen Meinung oder Fähigkeiten zu ändern. Wenn also innerhalb einer Gruppe Unterschiede hinsichtlich Meinungen und Fähigkeiten bestehen, werden die abweichenden Personen Handlungen setzen, um diese Differenzen zu minimieren. Dieser Uniformitätsdruck manifestiert sich auf drei Arten. Besteht ein Unterschied in Bezug auf Meinungen und Fähigkeiten, so entsteht die Tendenz, erstens die eigenen Meinungen in Richtung der übrigen Gruppenmitglieder anzupassen, oder zweitens zu versuchen, die anderen Mitglieder so zu verändern, um

sie an sich selbst anzunähern. Die dritte Möglichkeit besteht darin, den Vergleich abubrechen, was mit Feindseligkeit einhergehen kann.

Der Uniformitätsdruck wird umso stärker, je mehr Bedeutung einer speziellen Gruppe als Vergleichsgruppe für eine bestimmte Meinung oder Fähigkeit beigemessen wird und je attraktiver diese Gruppe wahrgenommen wird. Ebenso von Bedeutung ist die Relevanz der Meinung und Fähigkeit für das Gruppengefüge. Das Bedürfnis, die eigenen Meinungen und Fähigkeiten zu bewerten hat nicht nur Konsequenzen für das Verhalten innerhalb von Gruppen, sondern ebenso für die Gruppenbildung und ist ein Teil dessen, was den Menschen gesellig macht. Daher werden Gruppen gesucht, die den eigenen Meinungen und Fähigkeiten nahestehen und solche wieder verlassen, bei denen das Gegenteil der Fall ist. Die Segmentierung in verschiedene Gruppen ist bedeutsam für den Status innerhalb einer Gesellschaft, weil sie ermöglicht, sich innerhalb der eigenen Gruppe zu vergleichen.

2.2.3 Soziale Identität und soziale Kategorisierung

Aus sozialpsychologischer Perspektive definiert sich eine Gruppe nicht dadurch, dass ihre Mitglieder häufig interagieren, voneinander abhängige Ziele verfolgen oder durch ihre Rollen. Vielmehr ist von Interesse, ob sich Individuen betreffend weit gefasster sozialer Kategorien selbst als Mitglieder einer Gruppe definieren, oder von anderen als solche definiert werden. Demnach ist eine Gruppe ein Überbegriff für Individuen, die sich selbst als Mitglieder der gleichen sozialen Kategorie wahrnehmen und sich im Wesentlichen einig über die Bewertung ihrer Gruppe und ihrer Mitgliedschaft darin sind (Tajfel & Turner, 1986, S. 15). Diese sozialen Kategorien sind wichtig, weil ohne irgendeine Form der Einordnung eine Interaktion zwischen Gruppen nicht möglich ist (Tajfel, 1982, S. 31). Für ihre Mitglieder ist ihre Gruppe wichtig und wird im Sinne einer Referenzgruppe als Anker für soziale Vergleiche genutzt. Dadurch wird es möglich, die individuellen Fähigkeiten, Leistungen und Meinungen einzuschätzen und betreffend des eigenen Verhaltens und der eigenen Einstellungen ein Wertgefüge herzustellen (Turner et al., 1987, S. 1f.).

Als Teil des individuellen Selbstkonzeptes suchen Menschen nach einer positiven sozialen Identität. Diese Identität ergibt sich aus jenen Aspekten, die sich aus der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder Kategorie (z.B.: weiblich, Europäerin, Wienerin) und allen daraus resultierenden emotionalen und psychologischen Evaluierungen. Zur Aufrechterhaltung einer positiven sozialen Identität muss sich die eigene Gruppe von

anderen unterscheiden und diese Unterscheidung positiv evaluiert werden (Turner et al., 1987, S. 29f.).

Soziale Kategorisierung wird als kognitive Repräsentation der sozialen Unterteilung in Gruppen verstanden. In einer Studie mit Schulkindern wurde untersucht, ab wann Bevorzugung oder Diskriminierung in einer solchen Gruppe auftritt. Die Kinder wurden dabei in zwei unterschiedliche Gruppen aufgeteilt, in die sie völlig anonym zugeteilt wurden und zwischen denen weder Kontakt oder Interaktion stattgefunden hat. Indem kommuniziert wurde, dass die Gruppen ausschließlich für administrative Zwecke erforderlich sind, wurden vorangegangene Streitigkeiten, Interessenskonflikte und Verbindungen ausgeschlossen. Die Gruppen waren also nur kognitiv existent und die Zugehörigkeit zu einer Gruppe war somit die einzige verfügbare soziale Kategorie. Als Aufgabe musste im Geheimen Geld an Paare verteilt werden, deren Gruppenzugehörigkeit lediglich anhand eines Nummerncodes zu erkennen war. Es konnte gezeigt werden, dass Mitglieder innerhalb derselben Gruppe (in-group) bevorzugt und außerhalb derselben Gruppe (out-group) benachteiligt wurden. Dabei ist nicht nur insgesamt mehr Geld an die Schulkinder der in-group verteilt, sondern auch das Risiko in Kauf genommen worden, dass absolut gesehen weniger hergegeben wird, wenn ansonsten eine relative Bevorzugung der out-group Mitglieder entstanden wäre. Mit dieser Studie konnte gezeigt werden, dass Menschen Mitglieder derselben Gruppe nur aufgrund der Tatsache ihrer Mitgliedschaft in der gleichen sozialen Kategorie bevorzugen (Turner et al., 1987, S. 26ff.).

In der Selbstkategorisierungstheorie (2000) wurde der Ablauf der sozialen Kategorisierung als kognitive Grundlage für das Verhalten innerhalb von Gruppen präzisiert. Der Prototyp der in-group oder out-group dient als Basis und repräsentiert die kognitive Darstellung von für die Gruppe charakteristischen Besonderheiten. Die Bedeutung der wahrgenommenen Ähnlichkeit mit dem jeweiligen Prototyp wird durch die soziale Kategorisierung des Selbst und anderer Personen in die in-group oder out-group hervorgehoben. Es entsteht eine Depersonalisierung des Individuums und das Selbstkonzept dient nur mehr der Verkörperung des relevanten Prototyps. Darin werden die Charakteristika eines typischen Gruppenmitglieds oder die Gruppenmerkmale als Idealtyp abstrahiert. Das führt zu einer verstärkten Wahrnehmung von Ähnlichkeiten innerhalb der in-group einerseits und der Unterschiede zur out-group andererseits. Weil die Mitglieder derselben Gruppe im Normalfall ähnliche soziale Informationen teilen, kann davon ausgegangen werden, dass die gleichen Prototypen relevant sind. Entscheidend dabei ist jedoch der aktuelle soziale Kontext, welche out-group salient wird, also ins Bewusstsein gelangt.

Es macht beispielsweise einen Unterschied, ob sich KatholikInnen mit MuslimInnen vergleichen, oder mit ProtestantInnen (Hogg & Terry, 2000, S. 123f.).

Die bisher beschriebenen psychologischen Prozesse stellen die gewünschte Homogenität innerhalb von Gruppen ins Zentrum und können zur Erklärung negativer Effekte von Diversität herangezogen werden. Zusammengefasst werden sie als „konfliktorientierte Ansätze“ bezeichnet. Im Gegensatz dazu beschäftigen sich „ressourcenorientierte Ansätze“ mit den positiven Auswirkungen von Diversität (Buche, Jungbauer-Gans, Niebuhr & Peters, 2013, S. 484ff.). Aufgrund der Neigung eher mit ähnlichen Personen interagieren zu wollen, sind Menschen in ihrem Informationsangebot und ihrer Perspektive limitiert. Die Informations- und Entscheidungsperspektive geht daher davon aus, dass mehr Diversität zu mehr Leistung führt, indem Personen aus der out-group ein größeres Angebot an Information und Perspektiven zur Verfügung stellen können (Williams & O'Reilly, 1998, S. 86f.). Van Knippenberg et al. (2004, S. 1009ff.) verweisen darauf, dass die konfliktorientierten Ansätze nicht unabhängig von den ressourcenorientierten Ansätzen betrachtet werden dürfen. Zu diesem Zweck schlagen sie das Kategorisierungs-Elaborations-Modell vor.

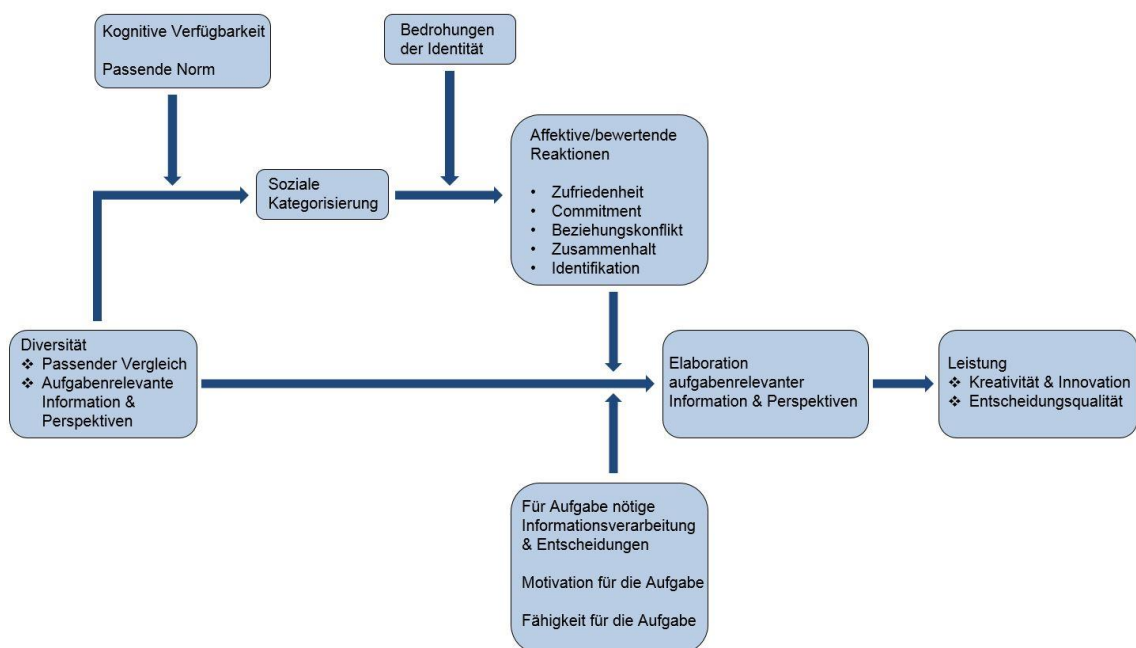
2.2.4 Kategorisierungs-Elaborations-Modell

Das Kategorisierungs-Elaborations-Modell („*Categorization-Elaboration Model*“, CEM) greift bisherige Inkonsistenzen in der Literatur, was die Auswirkungen von Diversität betrifft, auf und versucht zu erklären, wie sowohl positive, als auch negative Konsequenzen entstehen können. Als Grund für die Inkonsistenzen werden vier Gründe identifiziert. Erstens wurde nicht berücksichtigt, wie Gruppen Informationen verarbeiten und welche Moderatoren auf diese Informationsverarbeitung wirken. Zweitens verwendet die Diversitätsforschung eine übermäßig vereinfachte Konzeptualisierung der sozialen Kategorisierung, was zu einer Vernachlässigung der Moderatoren der Beziehung zwischen Diversität und sozialer Kategorisierung und der Beziehung zwischen sozialer Kategorisierung und ihrer negativen Konsequenzen führt. Drittens wurde nicht in Betracht gezogen, dass soziale Kategorisierung und die Informations- und Entscheidungsperspektive interagieren können und viertens wurden bisher beide nur mit bestimmten Diversitätsdimensionen in Verbindung gebracht (van Knippenberg et al., 2004, S. 1009f.).

Wie in Abbildung 2 dargestellt, geht das CEM davon aus, dass sich Diversität innerhalb einer Gruppe grundsätzlich positiv auf die Elaboration, also die detaillierte Verarbeitung,

aufgabenrelevanter Informationen und Perspektiven auswirkt. Diese Verarbeitung wiederum hängt direkt mit Kreativität, Innovation und Entscheidungsqualität zusammen. Dazwischen spielen einige Faktoren eine Rolle, die sich darauf auswirken, ob und in welchem Ausmaß es zu einer entsprechenden Verarbeitung der aufgabenrelevanten Informationen kommt. Einerseits ist eine Elaboration dann wahrscheinlich, wenn die Gruppenaufgabe viel Informationsverarbeitung und Entscheidungen erfordert und die Gruppenmitglieder der Aufgabe gewachsen sind und ausreichend Motivation vorhanden ist. Andererseits spielt auch die soziale Kategorisierung eine Rolle. Ob Unterschiede zwischen Gruppenmitgliedern soziale Kategorisierung verursachen, hängt von der Salienz sozialer Kategorien ab, die sich anhand von drei Faktoren ergibt, dem passenden Vergleich, der passenden Norm und der kognitiven Verfügbarkeit (van Knippenberg et al., 2004, S. 1010).

Abbildung 2: Kategorisierungs-Elaborations-Modell (CEM)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an van Knippenberg et al. (2004, S. 1010)

Die soziale Kategorisierung verursacht allerdings nur dann Reaktionen auf affektiver Ebene, wenn die Identität der Gruppe bedroht ist. Eine solche Bedrohung entsteht dann, wenn die positive Identität der Gruppe und ihre Unterscheidung von anderen Gruppen in Frage gestellt werden. Das kann etwa dann der Fall sein, wenn das Management eine übergeordnete gemeinsame Identität hervorhebt und so die Unterschiede zwischen Untergruppen als unbedeutend herunterspielt. Das kann zu sozialer Konkurrenz betreffend Status oder Prestige bis hin zu Diskriminierung führen (van Knippenberg et al., 2004, S.

1015). Vor allem die Wirkungskette, die zu affektiven Reaktionen führt, ist für diese Arbeit von Interesse und soll nun kurz näher erläutert werden.

Van Knippenberg et al. (2004, S. 1013ff.) geben zu bedenken, dass das vorherrschende Forschungsparadigma die Annahme trifft, dass soziale Kategorisierung lediglich eine Funktion des Ausmaßes an Unterschieden zwischen Gruppenmitgliedern ist, das auf der jeweilig untersuchten Dimension, unabhängig von anderen Diversitätsdimensionen, zu Auswirkungen führt. Daraus resultiert unweigerlich Zwischengruppen-Voreingenommenheit („*intergroup-bias*“), die sich in weniger positiven Reaktionen gegenüber weniger ähnlichen Personen äußert. Diese Limitierung auf entweder homogen oder heterogen wird der Komplexität der psychologischen Prozesse im Gruppengefüge nicht gerecht.

Arbeitsgruppen bieten mannigfaltige Unterscheidungsmerkmale, die eine Einteilung in eine in-group oder out-group ermöglichen. Wesentlich dabei ist aber, welche dieser Merkmale dem Individuum überhaupt bewusst werden. Die sogenannte Salienz sozialer Kategorien basiert auf drei verschiedenen Faktoren, dem passenden Vergleich („*comparative fit*“), der passenden Norm („*normative fit*“) und der kognitiven Verfügbarkeit („*cognitive accessibility*“). Der passende Vergleich steht dafür, wie gut die Kategorie Unterschiede oder Gemeinsamkeiten sichtbar macht, beispielsweise ist die Kategorie „Nationalität“ besser passend, wenn sich Mitglieder eines Teams nur auf zwei unterschiedliche Nationalitäten aufteilen, als wenn jedes Gruppenmitglied anderer Herkunft ist. Die passende Norm beschreibt den Sinn der Kategorie im kognitiven Referenzrahmen, also bezüglich Überzeugungen, Erwartungen oder Stereotypen. Der Unterschied muss im Kontext bedeutsam sein, wie etwa bei stereotypen Vorstellungen über das Geschlecht im Baugewerbe oder beim Lastwagen fahren. Schließlich steht die kognitive Verfügbarkeit einer sozialen Kategorie dafür, wie schnell sie ins Bewusstsein gelangt, abhängig von früheren Erfahrungen, Vorstellungen und Erwartungen, aber auch vom Kontext (van Knippenberg et al., 2004, S. 1014f.). Je besser der Vergleich und die Norm passen und je höher ihre kognitive Verfügbarkeit ist, desto eher ist eine soziale Kategorie salient (Turner et al., 1987, S. 132).

Die Zwischengruppen-Voreingenommenheit sollte unabhängig von den sozialen Kategorien betrachtet werden. Nur weil soziale Gruppen als unterschiedlich wahrgenommen werden führt das nicht zwangsläufig dazu, dass die in-group positiver empfunden wird oder Einstellungen und Verhalten gegenüber der out-group nachteiliger ausfallen. Das ist im Kontext der Diversitätsforschung deshalb besonders wichtig, weil mögliche negative affektive Reaktionen, wie geringere Zufriedenheit oder weniger emotionale Bindung

an die Gruppe, nicht aus der Kategorisierung per se entstehen, sondern aus der Zwischengruppen-Voreingenommenheit. Da die Gruppenzugehörigkeit definiert, wie die eigene soziale Identität bewertet wird, resultieren Bedrohungen der Identität in negativen affektiven, bewertenden Reaktionen. Solche Bedrohungen können etwa durch Konkurrenz betreffend den Status und das Prestige der Gruppe oder Diskriminierung gegenüber der Gruppe entstehen (van Knippenberg et al., 2004, S. 1015).

Abschließend muss berücksichtigt werden, dass jede beliebige Diversitätsdimension sich sowohl auf den Elaborationsprozess, als auch auf den sozialen Kategorisierungsprozess auswirken kann und daher hinsichtlich ihrer Auswirkungen unabhängig der bekannten Typologien von Diversitätsdimensionen betrachtet werden sollten. Nichtsdestotrotz scheinen in diesem Zusammenhang gerade Unterschiede in Einstellungen, Wertvorstellungen und der Persönlichkeit besonders spannende Erkenntnisse zu versprechen (van Knippenberg et al., 2004, S. 1018).

Analog zur stetig zunehmenden Diversität in den Belegschaften wird es immer wichtiger zu verstehen, welche direkten Effekte im Arbeitskontext durch die Zusammensetzung von Teams ausgelöst werden. Heterogenität innerhalb von Gruppen wird als zweischneidiges Schwert betrachtet, bietet sie einerseits Chancen, aber andererseits auch große Herausforderungen. Milliken und Martins (1996) haben vier unterschiedliche Typen von Konsequenzen herausgearbeitet, die durch Diversität hervorgerufen werden. Affektive, kognitive, symbolische und kommunikationsbezogene Konsequenzen beinhalten verschiedene Variablen und können sich langfristig auf ein Unternehmen auswirken. In dieser Arbeit wird der Fokus auf die negativen Effekte auf der affektiven Ebene gelegt. Neben Variablen wie Commitment, Gruppenidentifikation und wahrgenommener Diskriminierung wird hier unter anderem Arbeitszufriedenheit genannt (Milliken & Martins, 1996, S. 402ff.).

2.3 Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit gilt als eines der am besten erforschten Konzepte in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Schon vor über 40 Jahren wurden an die 3350 Arbeiten über Arbeitszufriedenheit gezählt und dennoch konnten viele Fragen bezüglich der Ursachen und Konsequenzen der Arbeitszufriedenheit noch nicht eindeutig geklärt werden (Blau, 1999, S. 1099). Die hohe Relevanz ergibt sich daraus, dass dem subjektiven Emp-

finden am Arbeitsplatz Auswirkungen auf betriebliche Fehlzeiten, Fluktuation, kontraproduktives Verhalten und viele andere Variablen zugeschrieben werden und Arbeitszufriedenheit somit das Bindeglied zwischen Arbeitsbedingungen und organisationalen Ergebnissen darstellt (Dormann & Zapf, 2001, S. 483). Neben den genannten Gründen für die immer noch hohe Attraktivität dieses Themas führt Fischer (1991, S. 1) an, dass sich die Bedeutung ebenso aus humanistischer Perspektive hinsichtlich dem Wunsch zur Selbstverwirklichung ergibt und bestimmte Formen der Arbeitszufriedenheit auch mit psychischer und körperlicher Gesundheit korrespondieren.

Die Fülle an Forschung hat dementsprechend auch eine Menge an Definitionen hervor gebracht. Mit dem Begriff Arbeitszufriedenheit werden unterschiedliche Bedeutungen verbunden, die sich im Wesentlichen als Ergebnis von Motivation subsummieren lassen. Neben dem eben erwähnten Wunsch nach Selbstverwirklichung werden des Weiteren individuelle Bedürfnisbefriedigung, das Erreichen bestimmter Werte sowie Abstimmung des Verhaltens auf antizipierte zukünftige Entwicklungen genannt (Büssing, 1991, S. 86).

Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975, S. 13ff.) beziehen ihre Definition von Arbeitszufriedenheit auf den englischen Begriff „job satisfaction“, wobei die Zufriedenheit mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis wesentlich ist und eine Abgrenzung zu „Berufszufriedenheit“ und „Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit“ an sich erfolgt. Arbeitszufriedenheit wird als affektiver Zustand verstanden, der grundsätzlich neutral besetzt ist und die Ausprägungen zufrieden und unzufrieden annehmen kann. Robbins (2001, S. 151) bezieht seine Definition auf die individuelle Einstellung zur Arbeit und streicht die subjektive Bewertung hervor, die kumuliert aus den unterschiedlichen Aspekten der Arbeit und ihrem komplexen Zusammenspiel getroffen wird. Eine objektive Beurteilung bleibt unmöglich.

Ob Menschen in ihrer Arbeit zufrieden oder unzufrieden sind, hängt davon ab, wie das Verhältnis zwischen den eigenen Erwartungen an die Arbeit und dem, was die Arbeit tatsächlich mit sich bringt, wahrgenommen wird. Als Bewertungsmaßstab werden drei Kernelemente herangezogen. Erstens, wie verschiedene Merkmale der Arbeit wahrgenommen werden, zweitens die Ausprägung des eigenen Anspruchsniveaus und drittens, wie die erstgenannten beiden Elemente zusammenspielen, also wie die Beziehung zwischen Wahrnehmung und Anspruch individuell bewertet werden (Locke, 1969, S. 316f.).

Über das Verständnis als individuelle Einstellung gegenüber der Arbeit im Allgemeinen, oder gegenüber einzelner Facetten, wie Aufgaben, Arbeitsbedingungen sowie KollegInnen und Vorgesetzten herrscht weitgehend Einigkeit (Felfe & Six, 2006, S. 39). Die allgemeine Einstellung ist vor allem dann von Interesse, wenn einzelne Effekte untersucht werden sollen, die sich durch Zufriedenheit in der Arbeit ergeben. Einzelne Facetten sind hilfreich, wenn Organisationen herausfinden möchten, welche organisationalen Aspekte verändert werden sollten, um die Arbeitszufriedenheit zu beeinflussen (Spector, 1997, S. 2f.). Wie sich diese unterschiedlichen Aspekte auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, kann mithilfe der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman (1993) hergeleitet werden.

2.3.1 Zwei-Faktoren-Theorie

Mit der Methode der kritischen Ereignisse wurden in einer Studie ungefähr 200 Personen aufgefordert, sich an Arbeitssituationen zu erinnern, in denen sie sich entweder besonders gut, oder besonders schlecht gefühlt haben. Diese Situation sollte genau beschrieben werden (Herzberg et al., 1993, S. 32ff.). Es hat sich gezeigt, dass abhängig von der beschriebenen Situation völlig unterschiedliche Faktoren genannt wurden. Positive Gefühle wurden vor allem durch auf Arbeitsaufgaben bezogene Aspekte hervorgerufen, wohingegen eher Arbeitsbedingungen für negative Gefühle verantwortlich gemacht wurden (Herzberg et al., 1993, S. 113).

Aus diesen Erkenntnissen wurden zwei voneinander unabhängige Dimensionen bestimmt, die sich auf Arbeitszufriedenheit auswirken, Hygienefaktoren und Motivatoren. Hygienefaktoren („*dissatisfiers*“) sind Arbeitsaspekte, die als Voraussetzung für eine neutrale Einstellung zur Arbeit erforderlich sind und zu Unzufriedenheit führen, wenn sie nicht vorhanden sind. Aspekte, wie Arbeitsbedingungen, Status, Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt, Sozialleistungen und Beziehungen zu MitarbeiterInnen und Vorgesetzten, liegen außerhalb der Person und werden auch Kontextfaktoren oder extrinsische Faktoren genannt (Herzberg et al., 1993, S. 113).

Motivatoren („*satisfiers*“) erzeugen hingegen, wenn vorhanden, Zufriedenheit und haben keine negative Auswirkung, wenn sie fehlen. Dazu zählen Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung, Verantwortung, Anerkennung der Leistung oder die Tätigkeit an sich. Sie werden auch als Kontextfaktoren oder intrinsische Faktoren bezeichnet. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass Hygienefaktoren und Motivatoren nicht als

zwei gegensätzliche Pole auf einer gemeinsamen Dimension, sondern unabhängig voneinander betrachtet werden müssen (Herzberg et al., 1993, S. 113).

Auch wenn das ursprünglich 1959 vorgestellte Konzept von Herzberg et al. (1993) nicht uneingeschränkt gültig ist und immer wieder unter Kritik steht, so hat es doch einen wesentlichen Input für die Forschung geleistet. Arbeitszufriedenheit als globale Größe ist nicht unbedingt in der Lage, komplexe kognitive Vergleichsprozesse ausreichend abzubilden, weil nicht nur die tatsächliche Bedürfnisbefriedigung, sondern auch das Anspruchsniveau und die subjektive Wahrnehmung Einfluss auf die Zufriedenheit nehmen (Baumgartner & Udris, 2006, S. 112). Dem kommt das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann et al. (1975) mit seiner differenzierten Sichtweise wesentlich näher.

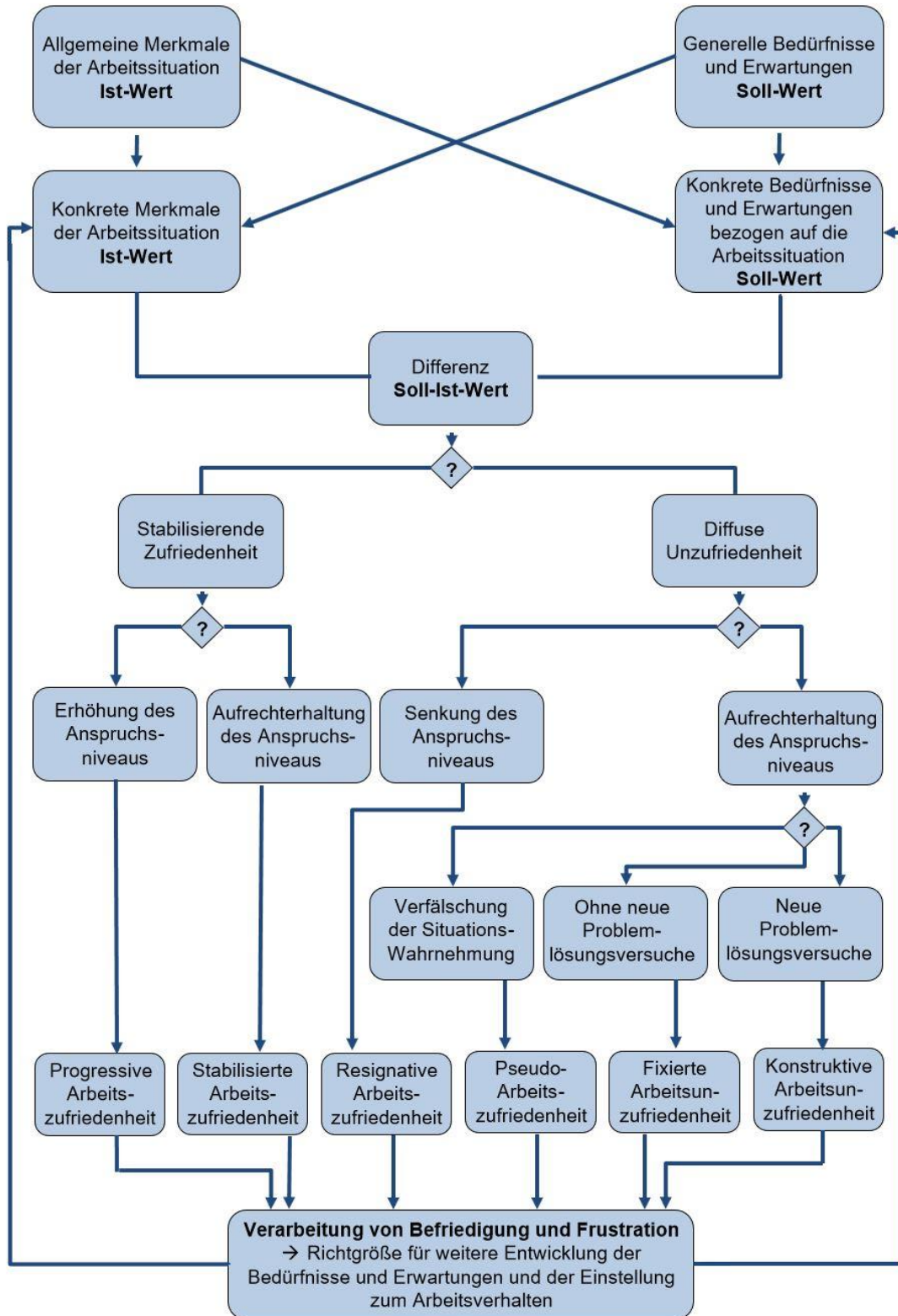
2.3.2 Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit

Das Züricher Modell gilt als eines der einflussreichsten Modelle und wird auch als Bruggemann-Modell bezeichnet. Das Arbeitszufriedenheitsmodell von Bruggemann et al. (1975) basiert auf der Annahme, dass Zufriedenheit nicht nur einen Ausdruck der individuellen Bedürfnisbefriedigung darstellt, sondern auch durch eine Veränderung der Wahrnehmung und die Anpassung des eigenen Anspruchsniveaus beeinflusst wird. Dafür reicht ein globales Maß nicht aus und es muss zwischen verschiedenen Arten von Arbeitszufriedenheit differenziert werden (Baumgartner & Udris, 2006, S. 112).

Zu Beginn wird der Istzustand mit den individuellen Erwartungen an die Arbeit verglichen und in Relation zum persönlichen Anspruchsniveau gesetzt. Fällt der Soll-Ist-Vergleich positiv aus, ist also die Bedürfnisbefriedigung in der Arbeit höher als das Anspruchsniveau, entsteht „*stabilisierende Arbeitszufriedenheit*“. Bei gleichbleibendem Anspruchsniveau bildet sich „*stabilisierte Arbeitszufriedenheit*“, wird das Niveau jedoch erhöht, resultiert daraus „*progressive Arbeitszufriedenheit*“. Eine negative Diskrepanz zwischen Ist- und Sollzustand führt zu „*diffuser Unzufriedenheit*“. Wird in diesem Zusammenhang das Anspruchsniveau verringert, so folgt „*resignative Arbeitszufriedenheit*“. Bleibt es unverändert so hängt die Art der Arbeitszufriedenheit von weiteren Faktoren ab. „*Pseudozufriedenheit*“ entsteht durch eine Änderung der Wahrnehmung des Istzustandes, „*fixierte Arbeitsunzufriedenheit*“, wenn kein Problemlösungsversuch unternommen wird und „*konstruktive Arbeitsunzufriedenheit*“ bei aktiver Suche nach Möglichkeiten, die Situation zu verbessern. Aufgrund dieses dynamischen Prozesses ist es auch möglich, dass zwischen den Arbeitszufriedenheitstypen gewechselt wird (Bruggemann, 1974,

S. 283f.; Bruggemann et al., 1975, S. 135). Zur grafischen Veranschaulichung des Modells dient Abbildung 3.

Abbildung 3: Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bruggemann et al. (1975, S. 135)

Büssing (1991, S. 90ff.) zufolge werden im Züricher Modell die Kernvariablen Istzustand, Sollzustand und Anspruchsniveau nicht hinreichend erläutert. Es fehlt eine Spezifikation, wie der Soll-Ist-Wert Vergleich konkret abläuft, sowie eine Definition des Anspruchsniveaus im Arbeitskontext, die er in seiner Erweiterung des Modells nachreicht und vor allem eine vierte Kernvariable einführt, die Kontrollierbarkeit. Wahrgenommene Kontrollierbarkeit kann zur Bewältigung von Unzufriedenheit dienen, das Fehlen zu Arbeitsunzufriedenheit führen. Daraus ergibt sich eine Vielzahl an Kombinationsmöglichkeiten, die schließlich Ferreira (2009, S. 180ff.) vollständig in allen möglichen Kombinationen ausführt und somit auch bisher unbeachtete Typen von Arbeitszufriedenheit berücksichtigt. Aufgrund der von Spector (1997, S. 2f.) getroffenen Annahme, dass sich die globale Arbeitszufriedenheit am besten für Forschung bezüglich der Auslöser und Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit eignet, wird in dieser Arbeit von Arbeitszufriedenheit im Sinne von allgemeiner Arbeitszufriedenheit gesprochen und nicht weiter differenziert.

Die besondere Bedeutung von Arbeitszufriedenheit für Organisationen ergibt sich aus ihrem Zusammenhang mit Arbeitsleistung, Fluktuation, Absentismus, Gesundheit und freiwilligem Verhalten, das sich positiv auf die Funktionsfähigkeit der Organisation auswirkt. Zufriedene Arbeitskräfte neigen weniger dazu, ein Unternehmen zu verlassen und zeichnen sich durch hohe Leistungsbereitschaft aus. Ein auf ähnliche Weise positiver Effekt wird einem hohen Commitment zugeschrieben (Felfe & Six, 2006, S. 42ff.).

2.4 Commitment

Neben Arbeitszufriedenheit ist auch organisationales Commitment, auch Organisationsbindung genannt, ein zentrales Konzept in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Wenn auch deutlich jünger, ist es als Erklärungsversuch für Verhalten in Organisationen nicht mehr wegzudenken, zumal das Gefühl von Verbundenheit mit einem Unternehmen nicht nur Leistungsbereitschaft erwarten lässt, sondern auch Loyalität der MitarbeiterInnen in einer sich wandelnden und immer flexibler werdenden Arbeitswelt (Felfe & Six, 2006, S. 38).

Commitment wird als subjektiver Zustand definiert, der sowohl kognitive als auch emotionale Komponenten beinhaltet und direkten Einfluss auf ein breites Feld von Verhaltensweisen ausübt (Rusbult & Buunk, 1993, S. 180). Wesentlich für das Ausmaß von Commitment sind eine Art psychologischer Bindung, ein Wir-Gefühl, sowie eine Form von

Einsatzbereitschaft, welche sich langfristig orientiert. Das Verhalten innerhalb von Beziehungen, unter anderem die Entscheidung sie aufrechtzuerhalten, wird durch Commitment direkt beeinflusst (Rusbult, Martz & Agnew, 1998, S. 359f.). Personen mit hohem Commitment brauchen die Beziehung, fühlen sich ihren PartnerInnen verbunden und haben eine langfristig orientierte Perspektive (Rusbult & Buunk, 1993, S. 180)

Im organisationalen Kontext wird Commitment als Verbundenheit oder auch als Verpflichtungsgefühl mit dem Unternehmen spezifiziert und als Voraussetzung für Leistungsbereitschaft interpretiert (Felfe & Six, 2006, S. 38). Commitment steht für eine aktive Beziehung mit dem Unternehmen und geht über lediglich passive Loyalität hinaus. Es wird durch drei Faktoren charakterisiert. Erstens durch die Überzeugung von den Unternehmenszielen und –werten, zweitens durch einen persönlichen Einsatz und schließlich durch das Streben nach Mitgliedschaft in der Organisation. Um etwas zum Wohle des Unternehmens beizutragen, sind Menschen bereit, sich selbst einzubringen. Das bedeutet, dass Commitment nicht nur in den jeweiligen Wertvorstellungen verhaftet ist, sondern direkt aus den Handlungen erkennbar wird (Mowday, Steers & Porter, 1979, S. 225ff.). Wie Commitment entsteht, lässt sich anhand des Investment Models von Rusbult (1980) erklären.

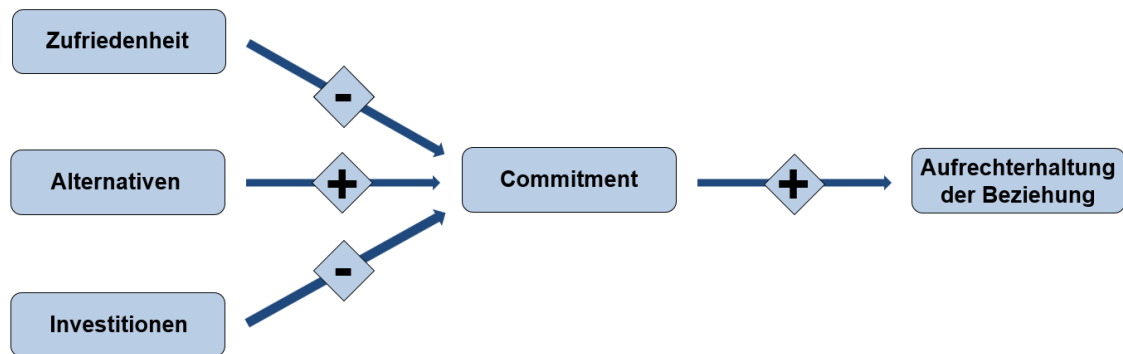
2.4.1 Investitionsmodell

Rusbult (1980, S. 172f.) verweist darauf, dass die psychologische Forschung über interpersonale Beziehungen ihren Fokus auf die Anziehung zwischen Personen und ihre Auslöser gelegt hat. Ähnlichkeit in den Einstellungen, aber auch physische Attribute haben Einfluss darauf, ob Menschen anderen gegenüber initial Sympathie empfinden. Interessant ist aber darüber hinaus, wie sich bestehende Beziehungen über die Zeit entwickeln. Das Investitionsmodell zielt darauf ab, das Ausmaß von Bindung zu und Zufriedenheit mit einer Beziehung vorherzusagen, egal ob es dabei um Freundschaften, romantische oder geschäftliche Beziehungen geht.

Das Investitionsmodell basiert auf den Grundlagen der Interdependenztheorie von Kelley und Thibaut (1978 zitiert in Rusbult, 1980, S. 173) und geht davon aus, dass Individuen danach streben, ihre Belohnungen zu maximieren und gleichzeitig ihre Kosten zu minimieren. Drei Faktoren beeinflussen die Ausprägung des Commitments und sind dafür verantwortlich, ob die Beziehung aufrechterhalten wird, das sind Zufriedenheit, Alternativen und Investitionen. Zufriedenheit mit der Beziehung und Investitionen in die Beziehung wirken positiv auf Commitment, die Alternativen zur Beziehung haben einen

negativen Einfluss. Je höher das Commitment ausgeprägt ist, desto eher wird die Beziehung aufrechterhalten. Ein Überblick über das Investitionsmodell ist in Abbildung 4 grafisch dargestellt.

Abbildung 4: Investitionsmodell



Quelle: Eigene Darstellung nach Rusbult (1980)

Ob eine Beziehung als zufriedenstellend sowie attraktiv empfunden wird, hängt davon ab, wie der Ergebniswert der Beziehung in Bezug auf die individuelle Erwartung ihrer Qualität bewertet wird. Sowohl positive als auch negative Attribute, egal ob materieller oder psychologischer Natur, können für die Bewertung des Ergebnisses der Beziehung herangezogen werden. Sie können tatsächlich vorhanden sein, oder lediglich in der subjektiven Wahrnehmung existieren. Wichtige Attribute sind zum Beispiel Intelligenz, Aussehen oder Ähnlichkeit in Werten und Einstellungen. Zufriedenheit hängt positiv mit der Beziehung zusammen, das heißt bei hoher Zufriedenheit wird das Ausmaß des Commitments höher (Rusbult, 1980, S. 173f.).

Der zweite Faktor im Investitionsmodell sind die möglichen Alternativen. Sie werden als Vergleichsniveau herangezogen und dienen als Referenz für die Bewertung der bestehenden Beziehung. Menschen evaluieren eine bestehende Beziehung in Bezug auf mögliche Alternativen und leiten daraus den Grad ihrer Zufriedenheit mit und die Anziehungskraft durch die Beziehung ab. Relevant dafür sind vergangene Beziehungserfahrungen und Vergleiche zu Beziehungen von ähnlichen Anderen. Commitment wird dabei als Funktion des Ergebniswertes der Beziehung und des Ergebniswertes der bestmöglichen Alternative verstanden, das kann entweder eine andere Beziehung sein, oder aber gar keine Beziehung. Je größer die Attraktivität der Alternativen wahrgenommen wird, desto geringer wird das Ausmaß des Commitments (Rusbult, 1980, S. 172f.).

Schließlich ist Commitment im Investitionsmodell aber nicht nur vom Ergebniswert der bestehenden und einer alternativen Beziehung beeinflusst, sondern hängt auch von der Größe der Investition ab. Je länger eine Beziehung andauert, desto stärker wird das Commitment, da bereits viel investiert wurde und dadurch die Kosten beim Beenden steigen. Investitionen können extrinsischer oder intrinsischer Art sein. Extrinsische Investitionen entstehen, wenn sachfremde Interessen mit aktuellem Verhalten verknüpft werden, zum Beispiel wenn ein ursprünglich von der Beziehung unabhängiges Haus beim Beenden der Beziehung auf dem Spiel stehen würde. Intrinsische Investitionen sind zum Beispiel die investierte Zeit oder investierte Gefühle. Beide Arten von Investitionen fördern Commitment, weil sie nicht übertragbar sind und beim Beenden der Beziehung verloren gehen würden (Rusbult, 1980, S. 174f.)

Das Ausmaß des Commitments wird höher, wenn der individuelle Nutzen der Beziehung steigt und ihre Kosten oder die Erwartungen an die Beziehung sinken. Während Zufriedenheit und Anziehungskraft positiv mit der Beziehung konnotiert sind hängt das Commitment von der Wahrscheinlichkeit ab, die Beziehung zu beenden und beinhaltet Gefühle von psychologischer Bindung. Commitment steigt also, wenn der Ergebniswert einer Beziehung steigt, die Qualität der Alternativen sinkt und die Höhe der Investition steigt. Zu beachten ist aber, dass hohe Investitionen und der Mangel an Alternativen Menschen auch in unbefriedigenden und wenig anziehenden Beziehungen halten können (Rusbult, 1980, S. 174f.).

Das Investitionsmodell erklärt das Entstehen von Commitment und die einzelnen relevanten Faktoren und spannt einen weiten Rahmen möglicher Beziehungstypen von romantischen bis hin zu geschäftlichen Beziehungen. Speziell auf den organisationalen Kontext ausgerichtet ist das Drei-Komponenten Modell des Commitments von Meyer und Allen (1991).

2.4.2 Drei-Komponenten Modell des Commitments

Meyer und Allen (1991) konzeptualisieren Commitment, indem sie unterschiedliche Definitionen analysieren und drei unterschiedlichen Zugängen zuordnen, nämlich affektives, fortsetzungsbezogenes und normatives Commitment. Allen gemein ist die Sicht als psychologischer Zustand, der die Beziehung von Arbeitskräften mit ihrem Unternehmen beschreibt und sich auf den gewünschten Verbleib in der Organisation auswirkt (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002, S. 21ff.).

Affektives Commitment repräsentiert die emotionale Beziehung von Arbeitskräften zu ihrem Unternehmen, dazu zählen die Identifikation und die Einsatzbereitschaft. Zentral ist der Gedanke, dass die Beziehung aufrechterhalten wird, weil es so gewollt ist. Als Voraussetzung für affektives Commitment werden Persönlichkeitsmerkmale und Erfahrungen in der Arbeit selbst angesehen. Neben den Unterschieden in den eigenen Charakteristika verweisen Meyer und Allen (1991) auf die Erfahrungen, die im Arbeitsprozess gemacht werden, und ob diese den Bedürfnissen und Werten der MitarbeiterInnen entsprechen. Es ist notwendig, sich innerhalb der Organisation sowohl physisch, als auch psychisch wohlfühlen (Meyer & Allen, 1991, S. 67ff.). Die Erfüllung der eigenen Bedürfnisse lässt sich im Investitionsmodell (1980) am ehesten der Variable des Ergebniswerts der bestehenden Beziehung zuordnen.

Mögliche Kosten, die mit einem Verlassen des Beschäftigungsverhältnisses einhergehen, liegen dem fortsetzungsbezogenen Commitment zugrunde. Die Beziehung bleibt bestehen, weil es erforderlich ist. Auf das fortsetzungsbezogene Commitment wirken jene Faktoren, die die wahrgenommenen Kosten erhöhen, wie etwa bestehende Investitionen oder das Vorhandensein von Alternativen (Meyer & Allen, 1991, S. 67ff.). Das fortsetzungsbezogene Commitment entspricht im Investitionsmodell (1980) der Variable Investition.

Das normative Commitment steht für die Verpflichtung, dem Unternehmen treu zu bleiben. Die Beziehung definiert sich dadurch, dass sie nach gängigen Normen so sein sollte. Sozialisierung, sowohl familiär als auch innerhalb des Unternehmens begünstigt neben im Voraus gewährten Vorteilen normatives Commitment (Meyer & Allen, 1991, S. 67ff.). Eine Ähnlichkeit zum Investitionsmodell (1980) besteht in der Variable des Vergleichsniveaus.

Bei allen drei Arten von Commitment besteht ein Zusammenhang mit relevanten Folgen, sowohl für Unternehmen, als auch für die Angestellten selbst. Während für ArbeitgeberInnen vor allem der negative Zusammenhang mit Kündigungsabsicht und eine positive Auswirkung auf arbeitsbezogenes Verhalten wie Beteiligung und Leistung bedeutsam sind, scheint ebenfalls ein positiver Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden einer Arbeitskraft zu bestehen. Darüber hinaus ordnen Meyer, Stanley, Herscovitch und Topolnytsky (2002, S. 21) drei positive Korrelate, deren Kausalität nicht eindeutig geklärt ist, vor allem dem affektiven Commitment zu. Das sind Arbeitszufriedenheit, berufliche Einsatzbereitschaft und Engagement in der Arbeit.

2.5 Engagement

Seit Beginn dieses Jahrhunderts wird die Aufmerksamkeit in der Forschung etwas weg vom traditionellen Fokus auf Krankheit, Störung und Beeinträchtigung hin zu positiven Ansätzen gelenkt. Dieser Trend fokussiert in der Arbeits- und Organisationspsychologie auf die optimale Arbeitsweise. Einer dieser positiven Aspekte ist das Engagement, welches als gegensätzlicher Zustand zu Burnout betrachtet werden kann (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006, S. 701f.). Diese Sichtweise macht nachvollziehbar, warum in den letzten Jahren das Interesse am Konstrukt Engagement zunimmt, weil sich daraus auch positive Arbeitsergebnisse ableiten lassen. Saks (2006, S. 600f.) stellt allerdings fest, dass der Begriff sehr populär ist und vor allem in praktisch orientierter Literatur zu finden ist und eher weniger in theoriegeleiteter und empirischer Forschung. Daher klingen auch viele Definitionen ähnlich wie bekannte Konstrukte, etwa Commitment.

Avery, McKay und Wilson (2007, S. 1543) zufolge war Kahn (1990) einer der ersten Wissenschaftler, der das Konzept Engagement in den Arbeitskontext gesetzt hat. Seine Definition bezieht sich auf die Nutzbarmachung des eigenen Selbst von Organisationsmitgliedern für ihre Rolle in der Arbeit. Engagierte Menschen setzen sich ein und drücken sich physisch, kognitiv und emotional durch ihre Arbeitsleistung aus. Beeinflusst wird das persönliche Engagement durch psychologische Erfahrungen, die entweder rational oder unbewusst im Arbeitskontext wahrgenommen werden (Kahn, 1990, S. 694f.).

Eine weitere Möglichkeit der Definition ergibt sich durch die Gegenüberstellung mit Burnout. Als Gegenpole zu Erschöpfung, Zynismus und fehlende berufliche Leistungsfähigkeit, den drei Dimensionen von Burnout, wird Engagement als Empfindung von energiegeladener und effektiver Verbindung mit Arbeitsaktivitäten beschrieben. Engagierte MitarbeiterInnen fühlen sich den Anforderungen der Arbeit vollständig gewachsen (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, S. 73ff.).

Engagement wird als ein positiver, erfüllender Zustand beschrieben, der sich auf die Arbeit bezieht und durch die drei Charakteristika Tatkraft, Hingabe und Vertieftsein gekennzeichnet ist. Tatkraft ist erkennbar durch ein hohes Energielevel, Beharrlichkeit und der Bereitschaft Anstrengung in die Arbeit zu investieren. Hingabe zeigt sich in einem Gefühl von Bedeutsamkeit, Begeisterung, Inspiration, Stolz und Herausforderung. Vertieftsein als dritte Dimension von Engagement beinhaltet volle Konzentration und Verinnahmung durch Arbeit, bei der die Zeit schnell vergeht (Schaufeli et al., 2002, S. 73ff.).

Eine Differenzierung von Engagement zur Konzeptualisierung von Commitment fällt mitunter schwer, zumal sich beide Konstrukte auf eine positive Bindung zur Arbeit beziehen und zum Teil aufeinander referenzieren. Wenn auch Engagement und Commitment ähnliche Korrelationen mit gesundheitlichen Beschwerden, arbeitsplatzbezogenen und persönlichen Merkmalen, sowie Kündigungsabsicht aufweisen, konnte gezeigt werden, dass beide empirisch deutlich abgrenzbar sind (Hallberg & Schaufeli, 2006, S. 119ff.).

Commitment bezieht sich im Gegensatz zu Engagement auf die Einstellung und die Verbundenheit mit der Organisation (Saks, 2006, S. 602). Robinson, Perryman und Hayday (2004, S. 8f.) sehen auch Elemente, die von Engagement und Commitment geteilt werden, weisen aber darauf hin, dass Commitment den geschäftlich relevanten Kontext nicht berücksichtigt. Engagierte MitarbeiterInnen wollen gemeinsam mit KollegInnen die Leistung zum Wohle der Organisation verbessern. Welche Auswirkungen Diversität konkret im Arbeitskontext auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement zeigt, soll nun folgend zusammengefasst werden.

2.6 Auswirkungen von Diversität

In einem Review über 40 Jahre Diversitätsforschung wurde festgestellt, dass Diversität Gruppenprozesse, wie soziale Integration, Kommunikation und Konflikte beeinflusst. Eine der Fragen, die sich dabei für zukünftige Forschung ergeben hat ist, welche Arten von Diversität welchen Einfluss auf welchen Gruppenprozess zeigt (Williams & O'Reilly, 1998, S. 115ff.). Einige der möglichen Zusammenhänge sollen im Rahmen dieser Arbeit behandelt werden, nämlich der Einfluss auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement.

2.6.1 Einfluss von Diversität auf Arbeitszufriedenheit

Cunningham und Sagas (2004a) haben anhand einer Studie mit BasketballtrainerInnen aus unterschiedlichen Colleges untersucht, inwiefern sich Oberflächendiversität und Tiefendiversität auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Es wurde angenommen, dass Personen, die sich auf der Diversitätsdimension Ethnizität unterscheiden aufgrund der Theorien der sozialen Identität (1986) und der sozialen Kategorisierung (1987) in Arbeitsgruppen mit Menschen unterschiedlicher Herkunft weniger wohl fühlen und sich das negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Im Zusammenhang mit Tiefendiversität

wurde davon ausgegangen, dass Ähnlichkeit in Einstellungen und Wertvorstellungen zu mehr zwischenmenschlicher Anziehung und Sympathie führt und Menschen jene Personen bevorzugen, die ähnliche Werte teilen. Als Erklärung wurde das Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma (1971) herangezogen.

Mit einem Fragebogen wurden die ethnische Diversität der ArbeitskollegInnen, die Ähnlichkeit bezüglich der individuellen Wertvorstellungen und die allgemeine Arbeitszufriedenheit erhoben. Als Kontrollvariablen wurden die eigene Herkunft, die Hierarchiestufe innerhalb des Arbeitsteams und die Einstellung zum eigenen Beruf verwendet, um ausschließlich den Effekt der Diversität beurteilen zu können. Eine Auswirkung von Unterschieden bezüglich der Herkunft auf Arbeitszufriedenheit konnte nicht erkannt werden, hingegen wurde ein starker negativer Zusammenhang zwischen Tiefendiversität und Arbeitszufriedenheit gezeigt (Cunningham & Sagas, 2004a, S. 324ff.). Die Autoren vermuten, dass sich im gegebenen Forschungsumfeld Diversität bezüglich der Herkunft nicht auswirkt, weil im Basketballsport ethnisch gemischte Teams eher alltäglich sind, als in anderen Kontexten. Gleiche Einstellungen, etwa hinsichtlich der Strategie, sind hingegen von großer Bedeutung (Cunningham & Sagas, 2004a, S. 327ff.).

In einer weiteren Studie haben Jehn et al. (1999, S. 746ff.) untersucht, wie sich Oberflächendiversität und Tiefendiversität auf die Arbeitsmoral auswirken und überprüfen die Annahme, dass beide Typen von Diversität sich negativ auf Arbeitszufriedenheit auswirken. Angestellte eines Unternehmens für den Vertrieb von Haushaltswaren haben einen Fragebogen ausgefüllt. Es wurden sowohl soziodemografische Variablen abgefragt und zu einem Diversitätsindex zusammengefasst, als auch wahrgenommene Unterschiede bezüglich der Wertvorstellungen. Die Arbeitszufriedenheit wurde mit einem globalen Maß bestehend aus zwei Items erhoben. Entgegen der ursprünglichen Annahme hat höhere Oberflächendiversität zu mehr Arbeitszufriedenheit geführt, das könnte daran liegen, dass nur die Diversitätsdimensionen Alter und Geschlecht berücksichtigt wurden. Es konnte aber gezeigt werden, dass sich eine stärkere Ausprägung von Tiefendiversität negativ auf Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Die Ergebnisse beider Studien deuten darauf hin, dass sich Tiefendiversität auf die Arbeitszufriedenheit in Unternehmen auswirkt. Die Befunde betreffend die Auswirkung von Oberflächendiversität sind weniger klar. Ob und wie Unterschiede in soziodemografischen Merkmalen Arbeitszufriedenheit beeinflussen scheint von der Auswahl der Merkmale und vom Kontext abzuhängen.

2.6.2 Einfluss von Diversität auf Commitment

In der zuvor beschriebenen Studie von Cunningham und Sagas (2004a, S. 320ff.) wurde neben den Variablen Oberflächendiversität, Tiefendiversität und Arbeitszufriedenheit zusätzlich auch die Kündigungsabsicht erhoben. Zugrunde liegt die Annahme, dass sowohl Unterschiede auf oberflächlichen Merkmalen, als auch Unterschiede auf psychologischen Charakteristika zu weniger Commitment und somit einer höheren Kündigungsabsicht führen. Die Ergebnisse waren jenen der Auswirkung von Diversität auf Arbeitszufriedenheit sehr ähnlich. Während Tiefendiversität stark mit Kündigungsabsicht und daraus abgeleitet geringerem Commitment zusammenhängt, konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen Oberflächendiversität und Commitment gezeigt werden (Cunningham & Sagas, 2004a, S. 325ff.).

In einer weiteren Studie derselben Autoren wurde der Einfluss von Diversität auf den Dimensionen Alter, Herkunft und Betriebszugehörigkeit auf Kündigungsabsicht und Commitment untersucht. Basierend auf der Theorie der sozialen Kategorisierung (1987) und dem Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma (1971) wurde angenommen, dass die Kündigungsabsicht höher und das Commitment weniger ausgeprägt ist, je mehr Diversität betreffend das Alter, die Herkunft und die Betriebszugehörigkeitsdauer vorhanden ist. Zu diesem Zweck haben Football-AssistenztrainerInnen einen Fragebogen beantwortet. Es wurden die demografischen Daten erhoben und daraus ein Maß für die Diversität berechnet und das affektive Commitment erfragt (Cunningham & Sagas, 2004b, S. 236ff.). Die Diversität betreffend das Alter hat in den Ergebnissen keinen Zusammenhang mit Kündigungsabsicht und Commitment gezeigt. Das könnte daran liegen, dass das Alter der befragten Personen relativ homogen war und nicht als Attribut für die soziale Kategorisierung verwendet wurde. Zwischen ethnischer Diversität und Kündigungsabsicht konnte ein positiver Zusammenhang und zwischen ethnischer Diversität und Commitment konnte ein negativer Zusammenhang gezeigt werden. Je höher die Diversität auf dieser Dimension war, desto höher war die Kündigungsabsicht und desto niedriger das affektive Commitment. Es wird angenommen, dass die Herkunft ein salientes Merkmal ist, das rasch zur sozialen Kategorisierung herangezogen wird und im Vergleich zum Alter eher zu Stereotypisierung führt. Auch ein positiver Zusammenhang zwischen Diversität betreffend die Betriebszugehörigkeitsdauer und Kündigungsabsicht sowie ein negativer Effekt auf Commitment war erkennbar. Die Auswirkung ist – wenn auch in deutlich niedrigerem Ausmaß – ähnlich wie bei der ethnischen Diversität (Cunningham & Sagas, 2004b, S. 245ff.).

Einen zusätzlichen Hinweis auf den negativen Zusammenhang zwischen Diversität und Commitment bietet die Studie von Jehn et al. (1999, S. 746ff.), die neben der bereits erläuterten Erhebung von Oberflächendiversität, Tiefendiversität und Arbeitszufriedenheit auch Commitment abgefragt hat. Einerseits wurde die Absicht, im Unternehmen zu bleiben, abgefragt und andererseits das Commitment der befragten Personen erhoben. Auch hier wurde, analog zum Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit gezeigt, dass ein höheres Ausmaß von Tiefendiversität zu weniger Commitment und ein höheres Ausmaß an Oberflächendiversität zu mehr Commitment führt.

Wie bereits im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit sind die Auswirkungen von Oberflächendiversität auf Commitment nicht eindeutig geklärt. Je nachdem, wie heterogen eine Gruppe bezüglich eines bestimmten soziodemografischen Merkmals zusammengesetzt ist, oder ob ein oberflächliches Unterscheidungsmerkmal zur sozialen Kategorisierung herangezogen wird, zeigen sich situationsabhängig teilweise negative Effekte auf Commitment, teilweise allerdings keine Auswirkung. Über den negativen Einfluss von Tiefendiversität auf Commitment scheint hingegen Einigkeit zu herrschen.

2.6.3 Einfluss von Diversität auf Engagement

Avery et al. (2007, S. 1544ff.) verwenden für ihre Studie ebenfalls die Theorie der sozialen Identität (1986) und der sozialen Kategorisierung (1987) und stellen die Hypothese auf, dass das Engagement der Angestellten dann höher ist, wenn das Alter der ArbeitskollegInnen als ähnlich dem eigenen Alter wahrgenommen wird. Als Grundlage wurden im Vereinigten Königreich im Rahmen von Telefoninterviews gesammelte Datensätze verwendet. Auch wenn Frauen in der Studie etwas überrepräsentiert sind, entspricht die Stichprobe relativ gut dem englischen Arbeitsmarkt hinsichtlich Alter, Arbeitsstatus, Einkommen und Branche.

Die TeilnehmerInnen wurden aufgefordert, sich das Team vorzustellen, mit dem sie am öftesten zusammenarbeiten und die Teammitglieder in vorwiegend älter oder vorwiegend jünger zu klassifizieren, um die Wahrnehmung der Alterszusammensetzung festzustellen. Daneben wurde das eigene Alter sowie das Engagement erfragt. Als Kontrollvariablen wurden Geschlecht, Betriebszugehörigkeitsdauer, Rang und Status in der Arbeit, Unternehmensgröße, Geschlechterdiversität und ethnische Diversität, sowie die Ausbildung verwendet, um deren Auswirkungen auf Engagement von jenen der wahrgenommenen Altersdiversität trennen zu können. Wenn auch der Effekt von wahrgenommener Ähnlichkeit des Alters innerhalb der Arbeitsgruppen auf Engagement nicht

gezeigt werden konnte, ergeben sich interessante Erkenntnisse. Die Auswirkungen von wahrgenommener Ähnlichkeit sind komplex und sollten neben der soziodemografischen Variablen um andere Variablen die Wahrnehmung betreffend erweitert werden (Avery et al., 2007, S. 1552f.).

Das heißt, dass Oberflächendiversität auch betreffend Engagement im untersuchten Umfeld bei den gewählten Variablen keine Auswirkung gezeigt hat. Es wird jedoch gezielt auf die fehlende Berücksichtigung der individuellen Wahrnehmung von Tiefendiversität hingewiesen. Möglicherweise könnte sich ein Effekt von Diversität bezüglich Wertvorstellungen, Einstellungen und Überzeugungen zeigen.

2.6.4 Einfluss der Einstellung gegenüber Diversität

Wahrgenommene Ungleichheit steht im Zentrum einer weiteren Studie. Hobman, Bordia und Gallois (2003, S. 301ff.) gehen davon aus, dass wahrgenommene Unterschiede, sowohl Oberflächendiversität als auch Tiefendiversität aufgabenbezogene und zwischenmenschliche Konflikte fördern und sich wahrgenommene Diversität negativ auf die Integration und das Engagement innerhalb von Arbeitsgruppen auswirkt. Wesentlich ist dabei die Annahme, dass eine positive Einstellung gegenüber Diversität diesen negativen Zusammenhang abschwächt.

Befragt wurden Personen aus dem öffentlichen Dienst, die in unterschiedlichen Servicebereichen tätig sind und alle in Teams arbeiten. Es wurden die wahrgenommene Ungleichheit und die Häufigkeit der Beteiligung an aufgabenbezogenen und zwischenmenschlichen Konflikten erhoben. Zusätzlich wurde die Einstellung zu Oberflächen- und Tiefendiversität, sowie die Integration und das Engagement innerhalb des Teams erfragt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass höhere wahrgenommene Tiefendiversität zu mehr Konflikten und weniger Engagement innerhalb der Gruppe führt. Dabei konnte auch eine Interaktion von Diversität und der Einstellung gegenüber Diversität gezeigt werden, um Konflikte vorherzusagen. Für wahrgenommene Oberflächendiversität war dieser Effekt nicht direkt erkennbar. Das lässt darauf schließen, dass Tiefendiversität eine höhere Aussagekraft bezüglich unterschiedlicher Auswirkungen hat, als Oberflächendiversität (Hobman et al., 2003, S. 311ff.).

Nichtsdestotrotz konnte gezeigt werden, dass soziodemografisch unterschiedliche Mitglieder dann involvierter innerhalb einer Gruppe sind, wenn diese die Arbeit mit Men-

schen schätzt, die sich auf sichtbarer und wertbezogener Ebene von der Gruppe unterscheiden, im Gegensatz zu Gruppen, wo das weniger der Fall ist. Hinsichtlich Tiefen-diversität wurden weniger Konflikte ausgelöst, wenn die Einstellung gegenüber Tiefen-diversität positiv war. Die Autorinnen geben aber zu bedenken, dass die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden müssen, weil die Stichprobe relativ klein war, vor allem hinsichtlich der vielen verwendeten Variablen. Sie verweisen aber auf die Wichtigkeit der Wahrnehmung von Unterschieden für die Auswirkungen von Diversität und den wichtigen Einfluss, den die Einstellung gegenüber Diversität dabei auszuüben scheint (Hobman et al., 2003, S. 318ff.).

Diese Annahme konnte in einer weiteren Studie unterstützt werden. Hentschel, Shemla, Wegge und Kearney (2013, S. 49ff.) haben gezeigt, dass subjektiv wahrgenommene Diversität mit der Identifikation mit dem Team zusammenhängt und dieser Zusammenhang von der Einstellung gegenüber Diversität beeinflusst wird. Je unterschiedlicher die Teammitglieder wahrgenommen werden, desto geringer ist die Identifikation mit dem Team. Am stärksten ist diese Auswirkung, wenn die Einstellung gegenüber Diversität negativ ist. Vor diesem Hintergrund soll nun die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt empirische Studie betrachtet werden.

3 Empirischer Teil

3.1 Hypothesen

Unter Diversität versteht man Unterschiede zwischen Individuen auf jedem beliebigen Attribut, welches zur Wahrnehmung führt, dass sich eine andere Person vom Selbst unterscheidet (van Knippenberg et al., 2004, S. 1008). Je nach Attribut lassen sich Oberflächendiversität und Tiefendiversität unterscheiden. Oberflächendiversität steht für Unterschiede zwischen Merkmalen, die direkt abfragbar oder erkennbar sind, wie etwa die „Big 6“ Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Tiefendiversität bezeichnet hingegen Unterschiede in psychologischen Merkmalen, vor allem Einstellungen, Überzeugungen und Werten (Harrison et al., 1998, S. 98).

Die Erforschung von tatsächlich vorhandenen Unterschieden stößt allerdings an ihre Grenzen, weil abhängig von der individuellen Wahrnehmung und der Reaktion auf Ungleichheiten prinzipiell idente Zusammensetzungen von Charakteristika mitunter völlig

unterschiedlich erlebt werden. Ein wesentliches Konzept ist daher die wahrgenommene Diversität. Sie ist ein subjektiver Maßstab und hängt davon ab, wie unterschiedlich sich einzelne Menschen bezogen auf verschiedene Aspekte im Vergleich zu anderen Personen wahrnehmen (Shemla et al., 2016, S. 89f.). Auswirkungen von Diversität werden dabei möglicherweise davon beeinflusst, wie Menschen gegenüber Diversität grundsätzlich eingestellt sind (van Knippenberg & Schippers, 2007, S. 531f.).

In der Literatur werden vorwiegend drei Theorien zur Erklärung der Auswirkungen von Diversität auf Gruppenprozesse und Gruppenleistung verwendet, die Theorie der sozialen Kategorisierung oder der sozialen Identität, das Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma und die Informations- und Entscheidungs-Perspektive. Während die Informations- und Entscheidungsperspektive direkte Auswirkungen auf Arbeitsergebnisse und Teamleistung erklärt, beziehen sich die beiden erstgenannten auf die affektive Ebene, also Konflikt, Zusammenhalt, Kommunikation und Integration innerhalb einer Gruppe, die erst durch die Gruppenprozesse einen Einfluss auf die Leistung des Teams hat (Williams & O'Reilly, 1998, S. 83ff.).

Die Theorie der sozialen Kategorisierung besagt, dass Menschen nach einem positiven Selbstbild streben. Dieses kann durch soziale Vergleiche innerhalb einer Gruppe erreicht werden. Die eigene soziale Identität wird aus einem Vergleich mit salienten Merkmalen anderer Gruppenmitglieder hergestellt (Tajfel, 1982; Turner et al., 1987). Fehlende Ähnlichkeit wird als Nachteil empfunden und kann zu verringerter Zufriedenheit, erhöhter Kündigungsabsicht und weniger Bindung führen (Williams & O'Reilly, 1998, S. 83f.). Das Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma bezieht sich ebenfalls darauf, dass Menschen sich von anderen dann angezogen fühlen, wenn sie als ähnlich empfunden werden (Riordan & Shore, 1997, S. 343f.).

Arbeitszufriedenheit ist eines der am besten untersuchten Konzepte in der Arbeits- und Organisationspsychologie (Blau, 1999, S. 1099) und steht für die Bewertung dessen, was die Arbeit mit sich bringt, in Abhängigkeit von den eigenen Ansprüchen (Locke, 1969, S. 316f.). Neben Arbeitszufriedenheit ist Commitment ein wesentliches Konstrukt, das im Organisationskontext für Verbundenheit mit dem Unternehmen steht (Felfe & Six, 2006, S. 38). Wie stark das Commitment ausgeprägt ist, hängt wesentlich davon ab, wie der Nutzen einer Beziehung, zum Beispiel zur Arbeit, in Relation zu den aktuellen Kosten und bisher getätigten Investitionen ausfällt. Relevant ist ebenfalls, ob eine bestehende Beziehung attraktiver als mögliche Alternativen wahrgenommen wird (Rusbult, 1980, S. 172ff.).

Williams und O'Reilly (1998) sehen sowohl die soziale Kategorisierung als auch das Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma dafür verantwortlich, dass sich Oberflächendiversität auf Commitment auswirkt. Diese Annahme untersuchen Cunningham und Sagas (2004b) in ihrer Studie. Sie nehmen an, dass Menschen bevorzugen mit ähnlichen Menschen zusammenzuarbeiten und Mitglieder in homogenen Gruppen daher positivere Einstellungen zeigen, als in heterogenen Teams. Die Ergebnisse zeigen die angenommene Auswirkung nur zum Teil, die Autoren verweisen aber in diesem Zusammenhang darauf, dass die TeilnehmerInnen die Unterschiede in den gewählten demografischen Variablen möglicherweise nicht bewusst wahrgenommen haben. Mit Fokus auf persönliche Wertvorstellungen haben Cunningham und Sagas (2004a) in einer weiteren Studie neben dem Zusammenhang von Diversität mit Commitment auch jenen mit Arbeitszufriedenheit untersucht und gezeigt, dass Tiefendiversität sich deutlicher negativ auswirkt, als Oberflächendiversität. Auch Jehn et al. (1999) haben sich mit der Auswirkung von Diversität auf Arbeitszufriedenheit und Commitment beschäftigt und sind auf unterschiedliche Ergebnisse gestoßen. Höhere Oberflächendiversität hängt in ihrer Studie mit höherer Arbeitszufriedenheit und höherem Commitment zusammen, Tiefendiversität hingegen mit geringerer Arbeitszufriedenheit und weniger Commitment. Hypothese 1a und 2a überprüfen den Zusammenhang zwischen objektiv vorhandener Diversität und Arbeitszufriedenheit sowie Commitment.

H1a: Je größer die objektiv vorhandene Diversität in Unternehmen ist, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen.

H2a: Je größer die objektiv vorhandene Diversität in Unternehmen ist, desto geringer ist das Commitment der MitarbeiterInnen.

Welche Unterschiede für Menschen relevant werden, hängt mitunter auch von der spezifischen Situation ab (Harrison et al., 1998, S. 104f.). Aus diesem Grund sollte auch untersucht werden, wie sich subjektiv wahrgenommene Unterschiede auf Arbeitszufriedenheit und Commitment auswirken. Daraus ergeben sich Hypothese 1b und 2b.

H1b: Je größer die subjektiv wahrgenommene Diversität in Unternehmen ist, desto geringer ist die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen.

H2b: Je größer die subjektiv wahrgenommene Diversität in Unternehmen ist, desto geringer ist das Commitment der MitarbeiterInnen.

Unter Engagement wird ein positiver, erfüllender Zustand verstanden, der sich auf die Arbeit bezieht und durch die drei Charakteristika Tatkraft, Hingabe und Vertieftsein gekennzeichnet ist (Schaufeli et al., 2002, S. 73ff.). Auch wenn die Differenzierung der Konzeptualisierung von Commitment zu Engagement teilweise schwer fällt, weil beide Konstrukte auf eine positive Bindung zur Arbeit abzielen, konnte gezeigt werden, dass beide empirisch deutlich voneinander abgrenzbar sind (Hallberg & Schaufeli, 2006, S. 119ff.).

In der Studie von Hobman et al. (2003) wird explizit die Bedeutung der Wahrnehmung von Unterschieden auf verschiedenen Dimensionen als Voraussetzung für weitere Auswirkungen von Diversität hervorgehoben. Es wird untersucht, ob wahrgenommene Oberflächendiversität und wahrgenommene Tiefendiversität einen Einfluss auf Engagement innerhalb einer Arbeitsgruppe ausüben. In beiden Fällen konnte eine negative Korrelation mit Engagement gezeigt werden. Dieser Zusammenhang soll mit Hypothese 3a und 3b geprüft werden.

H3a: Je größer die objektiv vorhandene Diversität in Unternehmen ist, desto geringer ist das Engagement der MitarbeiterInnen.

H3b: Je größer die subjektiv wahrgenommene Diversität in Unternehmen ist, desto geringer ist das Engagement der MitarbeiterInnen.

In Bezug auf das Ausmaß von Zufriedenheit in der Arbeit wirken unterschiedliche Zusammensetzungen von Teams dann stärker, wenn die Unterschiede nicht auf oberflächlichen Dimensionen, wie etwa der Herkunft auftreten, sondern auf der Ebene von persönlichen Wertvorstellungen (Cunningham & Sagas, 2004a). Auch ein negativer Zusammenhang mit Einsatzbereitschaft konnte gezeigt werden, wenn von Menschen Ungleichheit zwischen den jeweiligen Wertvorstellungen wahrgenommen wird. Dabei hat jedoch einen Einfluss, wie die individuelle Einstellung gegenüber Diversität ausgeprägt ist (Hobman et al., 2003)

Ob jemand als unterschiedlich wahrgenommen wird und wie stark dieser Unterschied empfunden wird, hängt unter anderem davon ab, wie die eigene Einstellung gegenüber Diversität allgemein ausgeprägt ist. Neben der möglichen direkten Auswirkung von Diversität in Unternehmen auf Engagement wurde von Hobman et al. (2003) untersucht, ob dieser Zusammenhang von der Einstellung gegenüber Diversität beeinflusst wird. Die

Ergebnisse zeigen einen moderierenden Effekt, der in dieser Arbeit für die Korrelation von subjektiv wahrgenommener Diversität sowohl mit Arbeitszufriedenheit, Commitment als auch Engagement untersucht werden soll. Daraus ergeben sich die Hypothesen 4 bis 6.

H4a: Der negative Zusammenhang zwischen objektiv vorhandener Diversität in Unternehmen und Arbeitszufriedenheit wird über die Einstellung zu Diversität moderiert.

H4b: Der negative Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommener Diversität in Unternehmen und Arbeitszufriedenheit wird über die Einstellung zu Diversität moderiert.

H5a: Der negative Zusammenhang zwischen objektiv vorhandener Diversität in Unternehmen und dem Commitment der MitarbeiterInnen wird über die Einstellung zu Diversität moderiert.

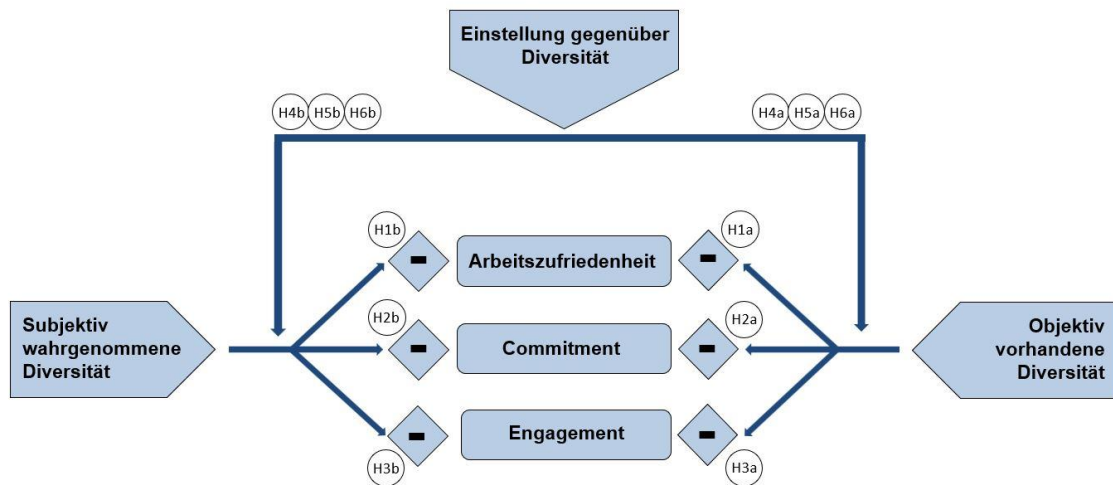
H5b: Der negative Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommener Diversität in Unternehmen und dem Commitment der MitarbeiterInnen wird über die Einstellung zu Diversität moderiert.

H6a: Der negative Zusammenhang zwischen objektiv vorhandener Diversität in Unternehmen und dem Engagement der MitarbeiterInnen wird über die Einstellung zu Diversität moderiert.

H6b: Der negative Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommener Diversität in Unternehmen und dem Engagement der MitarbeiterInnen wird über die Einstellung zu Diversität moderiert.

Alle Hypothesen gemeinsam sollen im Rahmen eines Pfadmodells geprüft werden. Das vollständige Modell, das aufgrund der aufgestellten Hypothesen angenommen wird, ist in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Hypothesen-Modell



Quelle: Eigene Darstellung

3.2 Material/Instrumente

Für die zur Prüfung des Modells benötigten Variablen wurde wie bereits in den zitierten Studien eine quantitative Methode gewählt. Dafür wurde eigens ein Fragebogen erstellt, der sich aus passenden, bereits validierten Instrumenten zur Erhebung der jeweiligen Konstrukte zusammensetzt, um die Einhaltung der nötigen Gütekriterien gewährleisten zu können.

Der für diese Arbeit erstellte Fragebogen startet mit einer kurzen Begrüßung der TeilnehmerInnen, in der erläutert wird, dass im Rahmen einer Masterarbeit erhoben werden soll, welche Auswirkungen die individuelle Wahrnehmung von Kolleginnen und Kollegen auf den Arbeitskontext hat. Für die Bearbeitung ist Berufstätigkeit wichtig und dass die beantwortende Person mit mindestens zwei Menschen zusammenarbeitet. Als geschätzte Zeitdauer werden 10-15 Minuten angekündigt und um eine ehrliche Beantwortung der Fragen wird gebeten, indem darauf hingewiesen wird, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt und alleine die eigene Einschätzung zählt. Darüber hinaus werden Anonymität und die Verarbeitung der Daten ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke zugesichert. Zunächst wird mit je einer Filterfrage nach der Berufstätigkeit und der MitarbeiterInnenanzahl sichergestellt, dass die Personen tatsächlich berufstätig sind und in einem Unternehmen mit einer Mindestgröße von drei Personen arbeiten. Bei Nichterfüllung der Kriterien ist die Befragung nach einer kurzen Erklärung der Gründe

und dem Dank für die Bereitschaft zur Teilnahme zu Ende. Für Fragen oder Interesse an der Studie wird eine E-Mail-Adresse als Kontaktmöglichkeit angegeben.

Um die Diversität zu erheben, sollen sich die TeilnehmerInnen jene Person in ihrem Unternehmen oder Team vorstellen, von der sie annehmen, dass sie sich am meisten von ihnen unterscheidet. Im ersten Teil wird die Soziodemografie dieser Person, dem „most diverse co-worker“ erhoben, die später zur Feststellung der objektiv vorhandenen Diversität verwendet wird. Hier werden einerseits die Big 6 Diversitätsdimensionen Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung und Ethnizität und andererseits die in zahlreichen Studien verwendeten Variablen Beschäftigungsdauer im Unternehmen, Wochenstundenanzahl, Ausbildungsstand und Einkommen erhoben. Für das Geschlecht kann „Weiblich“, „Männlich“ oder „Anderes“ ausgewählt werden. Die Eingabe des Alters in Jahren erfolgt offen als Zahlenwert und lässt nur ganzzahlige Eingaben von 15 bis 80 Jahren zu, während die Beschäftigungsdauer ebenso offen, aber ohne Einschränkung erfragt wird. Zusätzlich besteht die Möglichkeit „weiß nicht“ anzugeben. Die Wochenstundenanzahl wird in den drei Kategorien „Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden)“, „Teilzeit (11-30 Wochenstunden)“ und „Geringfügig beschäftigt (10 Wochenstunden und weniger)“ oder als „weiß nicht“ beantwortet.

Zur Erhebung des Ausbildungsstandes wird die höchste abgeschlossene Schulbildung mit den Auswahlmöglichkeiten „keine“, „Pflichtschulabschluss“, „Lehrabschluss“, „mittlere Schule (z.B.: HASCH)“, „Matura/Abitur“, „Studium“, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ erhoben. Das geschätzte monatliche Nettoeinkommen wird bis einschließlich 4999 Euro in Kategorien mit einer Bandbreite von je 500 Euro erfragt („0-499 Euro“, „500-999 Euro“ bis „4500-4999 Euro“), zusätzlich stehen die Optionen „5000 Euro oder mehr“, „keine Angabe“ oder „weiß nicht“ zur Verfügung. Die Abfrage der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft erfolgt neben „keiner“, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ über die fünf Weltreligionen „Buddhismus“, „Christentum“, „Hinduismus“, „Islam“ und „Judentum“. Die sexuelle Orientierung wird über die Kategorien „asexuell“, „bisexuell“, „heterosexuell“, „homosexuell“ und „andere“ sowie „keine Angabe“ und „weiß nicht“ abgefragt. Zur Erhebung der Dimension „Behinderung“ wird die geistige oder körperliche Beeinträchtigung mit einer Mehrfachauswahl aus den Aspekten „keine“, „Probleme beim Sehen“, „Probleme beim Hören“, „Probleme beim Sprechen“, „Probleme mit der Beweglichkeit“, „Geistige Probleme oder Lernprobleme“, „Nervliche oder psychische Probleme“ und „Probleme durch andere Beeinträchtigungen“, sowie „keine Angabe“ und „weiß nicht“ erfragt. Dabei wird die Beeinträchtigung so definiert, dass ein Behinderungsgrad von mindestens

50 % vorliegt. Als letztes Element der Soziodemografie des „most diverse co-workers“ wird als Abbildung der Ethnizität gefragt, woher diese Person kommt. Dazu stehen neben „Österreich“, „Andere“, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ jene zehn Herkunftsländer zur Auswahl, die den größten Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Österreich ausmachen („Deutschland“, „Türkei“, „Serbien“, „Bosnien und Herzegowina“, „Rumänien“, „Kroatien“, „Ungarn“, „Polen“, „Slowakei“ und „Russland“).

Darauffolgend wird mit Hilfe der MD-COW Skalen (Högl & Wahl, 2017) erhoben, wie unterschiedlich der „most diverse co-worker“ in verschiedenen Merkmalen wahrgenommen wird, also die subjektiv wahrgenommene Diversität. Jeweils acht Items auf den drei Subskalen „Arbeitsmoral“ (Beispielitem: Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich ihrer Gründlichkeit in der Arbeit. [AM01_01]), „Leistungsstreben“ (Beispielitem: Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich ihres ausgeprägten Konkurrenzdenkens. [LS01_01]) und „Umgänglichkeit“ (Beispielitem: Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich ihrer Entspanntheit/dem erfolgreichen Umgang mit Stress. [UM01_01]) kommen dabei zum Einsatz. Die Items sind dabei zufällig angeordnet und ihre Beantwortung erfolgt auf einer 7-stufigen Skala, deren Endpole mit 1 = „gar nicht“ und 7 = „völlig“ definiert werden. Danach wird explizit darauf hingewiesen, dass ab sofort nur mehr die eigene Einstellung gegenüber verschiedener Aspekte in der Arbeit relevant ist und an keine andere Person mehr gedacht werden muss.

Die Einstellung gegenüber Diversität wird durch neun zufällig gereichte Items erhoben, die aus der Perceived Group Openness to Diversity Scale (Hobman et al., 2003) entnommen, aus dem Englischen übersetzt und in der Formulierung leicht angepasst wurden. Je drei Items erfragen die Offenheit gegenüber unterschiedlichen Werten (Beispielitem: Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben. [GD01_01]), Offenheit gegenüber sichtbaren Unterschieden (Beispielitem: Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind. [GD01_05]) und Offenheit gegenüber unterschiedlichem Wissen (Beispielitem: Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben. [GD01_09]). Die Zustimmung zu den vorgegebenen Aussagen wird auf einer 7-stufigen Skala mit den Endpolen 1 = „gar nicht“ und 7 = „völlig“ erfragt.

Für die Messung von Commitment werden die sieben Items der Investment Model Scale (Rusbult et al., 1998) herangezogen, die sich speziell auf das Commitment beziehen. Sie wurden aus dem Englischen übersetzt, an den Arbeitsbezug angepasst und enthalten fünf positiv und zwei negativ gepolte Items, die wiederum zufällig gereiht waren (Beispielitem: Es würde mich nicht sehr stören, wenn mein Beschäftigungsverhältnis in naher Zukunft enden würde. [CM01_03]). Im Gegensatz zu der original eingesetzten 9-stufigen Skala wird das Antwortformat im Sinne der Konsistenz auch hier 7-stufig mit den bereits bekannten Endpolen gestaltet und die Zustimmung zu den Aussagen abgefragt.

Die Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9; Schaufeli et al., 2006) erhebt Engagement mit der Zustimmung zu neun zufällig angeordneten Aussagen auf einer 7-stufigen Skala. Die Endpole werden wie bisher benannt. In drei Subskalen zu je drei Items werden die drei unterschiedlichen Dimensionen Tatkraft (Beispielitem: In meiner Arbeit fühle ich mich energiegeladener. [EN01_01]), Hingabe (Beispielitem: Meine Arbeit inspiriert mich. [EN01_04]) und Vertieftsein (Beispielitem: Ich lasse mich von meiner Arbeit mitreißen. [EN01_09]) erhoben. Alle Items wurden aus dem Englischen übersetzt.

Zur Messung von Arbeitszufriedenheit wird auf den Minnesota Satisfaction Questionnaire in seiner Kurzform (MSQ-short; Weiss, Dawis & England, 1967) zurückgegriffen. Mit insgesamt zehn zufällig gereihten Fragen wird im Rahmen dieser Arbeit auf einer 7-stufigen Skala, genauso wie bei den bisherigen Konstrukten, erhoben, wie zufrieden die BefragungsteilnehmerInnen mit unterschiedlichen Aspekten an ihrem Arbeitsplatz sind (Beispielitem: Wie zufrieden sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz mit dem Lohn, den Sie für gute Arbeit bekommen. [AZ01_01]). Die Endpole sind wie gewohnt definiert.

Abschließend werden die soziodemografischen Merkmale der TeilnehmerInnen mit den sinngemäß gleichen Fragen und demselben Antwortformat wie zum „most diverse co-worker“ erhoben, um einen Abgleich mit der Soziodemografie des most-diverse co-workers zu ermöglichen, allerdings steht die Option „weiß nicht“ hier nicht zur Auswahl. Zusätzlich wird gefragt, in welcher Branche die TeilnehmerInnen beschäftigt sind. Die Antwortmöglichkeiten sind „Land-/Forstwirtschaft/Bergbau“, „Herstellung von Waren“, „Energieversorgung/Wasserversorgung“, „Bau“, „Handel“, „Verkehr“, „Beherbergung/Gastronomie“, „Information und Kommunikation“, „Finanz-/Versicherungsdienstleistungen“, „Grundstücks-/Wohnungswesen“, „Dienstleistungen“, „Erziehung/Unterricht“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, „öffentliche Verwaltung“, „Kunst/Unterhaltung“, „andere“ und „keine Angabe“. Der Fragebogen endet mit einem Dank für die Teilnahme

und mit dem Hinweis darauf, dass Feedback oder Fragen zur Studie, sowie Informationen zu den Ergebnissen unter der angegebenen E-Mail-Adresse möglich sind. Für jene NutzerInnen, die über das Portal <http://www.surveycircle.com> auf die Umfrage gestoßen sind, wird ein Code zur Verfügung gestellt, der nach vollständiger Bearbeitung des Fragebogens im Portal gegen Punkte eingelöst werden kann. Diese Forschungsplattform ermöglicht es durch gegenseitige Unterstützung, mithilfe der gesammelten Punkte die eigene Studie erfolgreicher zu bewerben und zusätzliche TeilnehmerInnen zu erreichen. Der vollständige Fragebogen ist im Anhang A zu finden.

3.3 Stichprobe

Insgesamt wurden für den Fragebogen 2920 Aufrufe (Klicks) dokumentiert, dabei sind auch versehentliche Klicks und Aufrufe durch Suchmaschinen verzeichnet. 895 Personen haben mit der Bearbeitung begonnen und 505 Personen haben die Erhebung auch tatsächlich abgeschlossen. Von diesen Datensätzen wurden jene ausgeschieden, bei denen mehr als ein Drittel der Items pro verwendeter Skala mit „keine Angabe“ beantwortet wurden. Grundlage für diese Berechnung sind die sieben Items der Investment Model Scale (Rusbult et al., 1998), die jeweils acht Items der MD-COW Skalen „Arbeitsmoral“, „Leistungsstreben“ und „Umgänglichkeit“ (Högl & Wahl, 2017), die jeweils neun Items der UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) und der Perceived Group Openness to Diversity Scale (Hobman et al., 2003), sowie die zehn Items des MSQ-short (Weiss et al., 1967). Betroffen sind insgesamt 79 Datensätze (161, 164, 181, 188, 192, 198, 255, 275, 320, 333, 348, 350, 353, 387, 390, 434, 442, 453, 471, 547, 560, 592, 666, 686, 746, 755, 823, 844, 849, 875, 926, 1063, 1217, 1301, 1318, 1339, 1341, 1431, 1432, 1435, 1436, 1484, 1570, 1591, 1596, 1598, 1669, 1671, 1677, 1704, 1717, 1736, 1762, 1787, 1796, 1801, 1806, 1823, 1836, 1844, 1849, 1890, 1894, 1895, 1908, 1943, 1953, 1977, 2040, 2106, 2208, 2250, 2522, 2763, 2832, 2894, 2958, 2975 und 3014).

Darüber hinaus wurde bei Datensatz 1140 bei Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer des most-diverse co-worker dieselbe Zahl eingegeben und bei Datensatz 1457 dieselbe Zahl bei Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer der Teilnehmerin selbst. Beide Datensätze wurden von weiteren Analysen ausgeschlossen, weil nicht sichergestellt werden kann, dass die weiteren Angaben nicht ebenso fehlerhaft sind. Nach der Bereinigung stehen noch 424 vollständige Datensätze zur Verfügung, die für weitere Analysen herangezogen werden.

Die gesamte Stichprobe setzt sich aus 226 Frauen, 197 Männern und einer Person anderen Geschlechts im Alter von 18 bis 80 Jahren ($M = 36,48$, $SD = 10,32$, $Md = 35,00$) zusammen. Im Schnitt sind sie seit 9,5 Jahren in ihrem Unternehmen beschäftigt ($M = 9,50$, $SD = 8,86$, $Md = 7,00$). Die MitarbeiterInnenanzahl in den Unternehmen variiert zwischen 4 und 320.000 Personen ($M = 3600,96$, $SD = 24410,34$, $Md = 110,00$). Ein hoher Prozentsatz der TeilnehmerInnen hat ein Studium absolviert (38,2 %) oder Matura oder Abitur (29,2 %). 17,5 % haben einen Lehrabschluss und 11,1 % haben eine mittlere Schule (z.B.: HASCH) abgeschlossen. Einen Pflichtschulabschluss haben 1,7 % der Befragten, 0,5 % haben keine abgeschlossene Ausbildung und 1,9 % haben keine Angabe über ihre Schulbildung gemacht. 27,8 % der TeilnehmerInnen haben ein monatliches Nettoeinkommen von 2000 – 2499 Euro zur Verfügung, 27,4 % verdienen zwischen 1500 und 1999 Euro. In die Kategorie 1000 – 1499 Euro fallen 13,4 % der Befragten und 10,4 % in die Kategorie 2500 – 2999 Euro. 5,4 % der TeilnehmerInnen haben einen Nettoverdienst von weniger als 1000 Euro pro Monat und 10,9 % verdienen 3000 Euro oder mehr. Die übrigen 4,7 % haben diesbezüglich keine Angabe gemacht.

ChristInnen machen mit 66,3 % den größten Anteil der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft aus, gefolgt von 30,7 % der BefragungsteilnehmerInnen ohne Bekenntnis. Je zwei Personen sind BuddhistInnen und MuslimInnen und eine Person Hindu. 1,9 % haben keine Angabe über ihr Religionsbekenntnis gemacht. 87,0 % der Befragten sind heterosexuell. 4,0 % gaben an bisexuell zu sein, 2,6 % sind homosexuell, 1,4 % asexuell und 0,5 % eine andere sexuelle Orientierung. 4,5 % haben sich diesbezüglich nicht geäußert. 85,8 % der TeilnehmerInnen haben angegeben, keine Behinderung zu haben. Von den 60 Personen mit Behinderung haben neun Personen zwei Antwortmöglichkeiten angekreuzt. 5,9 % der Befragten haben Probleme beim Sehen und 2,8 % haben andere körperliche Beeinträchtigungen. 2,1 % haben nervliche oder psychische Probleme. Probleme mit der Beweglichkeit wurden von 1,4 % angegeben, Probleme beim Hören von 1,2 %. Von geistigen Problemen oder Lernproblemen oder Problemen beim Sprechen ist jeweils eine Person betroffen. 2,4 % der Befragten haben keine Angabe gemacht.

Mit einem Anteil von 82,8 % kommt der Großteil der TeilnehmerInnen aus Österreich, 14,4 % der Befragten kommen aus Deutschland. Je 2 Personen kommen aus Kroatien und Ungarn. Jeweils einE BefragungsteilnehmerIn stammt aus Serbien, Rumänien und Polen. 0,9% der BefragungsteilnehmerInnen kommt aus anderen Staaten und eine Person hat keine Angabe zu ihrer Herkunft gemacht. 37,7 % der Befragten arbeiten im Ge-

sundheits- und Sozialwesen, 9,9 % im Dienstleistungsbereich und 7,5 % im Bereich Information und Kommunikation. 6,4 % der TeilnehmerInnen sind in der öffentlichen Verwaltung tätig, im Bereich Erziehung/Unterricht sind 5,4 %. 4,7 % sind im Handel beschäftigt, 4,5 % arbeiten in der Herstellung von Waren und 4,2 % in der Branche Finanz-/Versicherungsdienstleistungen. Je 2,4 % arbeiten im Baugewerbe und im Verkehr. 1,9 % sind in der Beherbergung und Gastronomie tätig, 1,2 % der Befragten in der Energieversorgung/Wasserversorgung. 0,7 % sind im Bereich Kunst/Unterhaltung oder im Grundstücks-/Wohnungswesen beschäftigt. 8,5 % sind in einer nicht näher spezifizierten Branche tätig und 1,9 % haben dazu keine Angabe gemacht. Die Mehrheit der UntersuchungsteilnehmerInnen ist Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden) beschäftigt (79,5 %), 17,5 % arbeiten Teilzeit (11-30 Wochenstunden) und die übrigen 3,1 % sind geringfügig beschäftigt (10 Wochenstunden oder weniger).

3.4 Durchführung der empirischen Untersuchung

Zur Durchführung wurde der Fragebogen online mit Hilfe des Softwarepakets <https://www.soscisurvey.de/> erstellt. Die Online-Befragung wurde aus ökonomischen Gründen bevorzugt. Einerseits sollte so eine ausreichend große Stichprobe gewährleistet und andererseits die Auswertung der Datensätze erleichtert werden. Darüber hinaus konnte ohne Aufwand die Anonymität aller TeilnehmerInnen gesichert werden. Der Fragebogen wurde am 29. November 2017 freigeschaltet und eine Beantwortung war im Zeitraum von knapp zehn Wochen bis einschließlich 04. Februar 2018 möglich.

Der Link zum Fragebogen (<https://www.soscisurvey.de/WahrnehmungArbeitskontext/>) wurde mit Einverständnis der jeweiligen Geschäftsleitungen per E-Mail direkt an alle MitarbeiterInnen der Firma Notruf NÖ GmbH und an alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen KollegInnen der Rot-Kreuz Bezirksstelle Herzogenburg verschickt. Zusätzlich wurden befreundete Geschäftsführer der benachbarten Einsatzorganisationen mit der Bitte kontaktiert, den Link an ihre MitarbeiterInnen weiterzuleiten. So konnte über einige Dienststellen des Arbeiter Samariterbundes, viele Bezirksstellen des Roten Kreuzes, verschiedene Feuerwehrrundmannen eine Gruppe von mehreren hundert potenziellen TeilnehmerInnen in Niederösterreich erreicht werden. Um einer Einschränkung auf eine bestimmte Branche vorzubeugen wurden die ehrenamtlichen KollegInnen aus dem Rettungsdienst gesondert darauf hingewiesen, dass es bei der Befragung um ihren Hauptberuf geht. Neben der gezielten Verteilung wurde der BefragungslinK im Umfrageforum der Studierendenvertretung im Online Campus der Ferdinand Porsche FernFH gepostet

und das soziale Netzwerk Facebook genutzt, um eine großflächige Verteilung per Schneeballsystem zu erreichen.

Die durchschnittliche Verweildauer (ohne Ausreißer) der tatsächlich abgeschlossenen Interviews betrug 10 Minuten. Die meisten Abbrüche wurden auf Seite 2 (98 Abbrüche), während der Filterfragen, verzeichnet, gefolgt von drei Seiten der Erhebung der Wahrnehmung des most diverse co-worker (Seite 7 mit 75 Abbrüchen, Seite 8 mit 65 Abbrüchen und Seite 3 mit 57 Abbrüchen). Ab den Items zur Wahrnehmung der eigenen Arbeitssituation wurde der Fragebogen nur mehr in Ausnahmefällen abgebrochen.

3.5 Vorbereitende Analysen

Zur Analyse der Daten wurde das Programm IBM SPSS Statistics, Version 24 verwendet. Vor der Erstellung der Skalen wurden als erster Schritt alle Items deskriptivstatistisch analysiert und auf Boden- und Deckeneffekte, sowie auf Normalverteilung überprüft. Dabei wird davon ausgegangen, dass Items mit einer Schiefe im Wertebereich zwischen -1,00 und +1,00 eine Normalverteilung aufweisen. Als Kriterium für die Boden- und Deckeneffekte wird der Median als Referenzwert herangezogen, weil dieser relativ robust gegenüber Ausreißern ist. Bei einer 7-stufigen Skala wird in dieser Arbeit von Boden- und Deckeneffekten ausgegangen, wenn der Median bei 1 oder bei 7 liegt. Als zweiter Schritt wurden für jede Skala Faktorenanalysen durchgeführt. Die Grenzwerte für die Faktorenladung werden als hoch eingestuft, wenn sie größer 0,70 sind und als akzeptabel, wenn sie über 0,50 liegen. Zum Schluss wurden Reliabilitätsanalysen durchgeführt, um die interne Konsistenz der Skalen zu überprüfen. Die entsprechenden Werte sind als Cronbachs Alpha angegeben. Ein Wert des Cronbachs Alpha über 0,75 wird als hoch bewertet, zwischen 0,60 und 0,74 als mittelmäßig. Die Details zu den einzelnen Skalen werden nun folgend erläutert.

Bevor die Skala „Subjektiv wahrgenommene Diversität“ und ihre Subskalen „Diversität Arbeitsmoral“, „Diversität Leistungsstreben“ sowie „Diversität Umgänglichkeit“ gebildet wurden, wurden zunächst alle dafür vorgesehenen Items deskriptivstatistisch analysiert und auf Boden- und Deckeneffekte, sowie auf Normalverteilung überprüft. Für die Bildung der Skala „Diversität Arbeitsmoral“ werden die acht Items AM01_01 bis AM01_08 der Subskala Arbeitsmoral der MD-COW Skalen (Högl & Wahl, 2017) verwendet. Die explorative Datenanalyse zeigt für alle Items Mittelwerte, die nahe am Median liegen und eine Schiefe in einem Spektrum zwischen -0,51 (AM01_03) und -0,06 (AM01_07). Daher

wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Der Median aller Items liegt bei 4 und 5 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen.

Die acht Items LS01_01 bis LS01_08 der Subskala Leistungsstreben der MD-COW Skalen (Högl & Wahl, 2017) werden für die Bildung der Skala „Diversität Leistungsstreben“ herangezogen. Die berechneten Mittelwerte aller Items liegen nahe am Median und die Schiefe in einem Spektrum zwischen -0,26 (LS01_06) und -0,12 (LS01_04). Es wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Der Median aller Items liegt bei 4 und 5 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen.

Die Skala „Diversität Umgänglichkeit“ wird auf Basis der acht Items UM01_01 bis UM01_08 der Subskala Umgänglichkeit der MD-COW Skalen (Högl & Wahl, 2017) gebildet. Die explorative Datenanalyse ergibt für alle Items nahe am Median liegende Mittelwerte, die Schiefe ist in einem Spektrum zwischen -0,57 (UM01_01) und -0,01 (UM01_06). Daher wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Der Median aller Items liegt bei 4 und 5 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen. Item LS01_06 hat jedoch mit nur 363 gültigen Werten mehr als 10 % fehlende Werte und wird daher von weiteren Analysen ausgeschlossen.

Mit den verbliebenen 23 Items AM01_01 bis AM01_08, LS01_01 bis LS01_08, sowie UM01_01 bis UM01_05, sowie UM01_07 und UM01_08 wird eine exploratorische Faktorenanalyse als Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation und paarweisem Fallausschluss durchgeführt, um festzustellen, ob die einander ähnlichen Konstrukte voneinander abgrenzbar sind und das Bilden von Subskalen sinnvoll scheint. Das Abbruchkriterium wird basierend auf einem Eigenwert von > 1 gewählt. Es ergeben sich fünf Faktoren mit einem Eigenwert von > 1 , der Screeplot fällt bis zum vierten Faktor stark ab und verläuft dann relativ flach. Da die für die Skala „Diversität Leistungsstreben“ vorgesehenen Items auf nur einen Faktor und die für die Skalen „Diversität Arbeitsmoral“ und „Diversität Umgänglichkeit“ vorgesehenen Items auf jeweils zwei voneinander unabhängige Faktoren laden, wird passend zur inhaltlichen Ausrichtung der Items eine konfirmatorische Faktorenanalyse, fixiert auf drei Faktoren durchgeführt. Die drei Faktoren erklären 50,52 % der Gesamtvarianz und die Ladungen der einzelnen Items auf die drei Faktoren stimmen mit der inhaltlich vorgesehenen Trennung überein. Für die Skala „Diversität Arbeitsmoral“ werden die acht Items AM01_01 bis AM01_08 herangezogen, die Skala „Diversität Leistungsstreben“ wird aus den acht Items LS01_01 bis LS01_08 gebildet und die Skala „Diversität Umgänglichkeit“ besteht aus den sieben Items UM01_01 bis UM01_05 sowie UM01_07 und UM01_08.

Die Skala „Diversität Arbeitsmoral“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Ihr Mittelwert beträgt $M = 4,29$, die Standardabweichung $SD = 1,45$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,86$. Auch die Skala „Diversität Leistungsstreben“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 4,28$, die Standardabweichung $SD = 1,58$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,87$. Ebenso ist die Skala „Diversität Umgänglichkeit“ intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 4,58$, die Standardabweichung $SD = 1,32$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,80$. Um auch einen globalen Wert für die subjektiv wahrgenommene Diversität zur Verfügung zu haben wurde zusätzlich die Skala „Subjektiv wahrgenommene Diversität“ aus den Mittelwerten der drei Subskalen „Diversität Arbeitsmoral“, „Diversität Leistungsstreben“ und „Diversität Umgänglichkeit“ gebildet. Die Skala „Subjektiv wahrgenommene Diversität“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Ihr Mittelwert beträgt $M = 4,38$, die Standardabweichung $SD = 1,09$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,61$. Die Werte für alle Einzelitems und die Skalen „Diversität Arbeitsmoral“, „Diversität Leistungsstreben“ und „Diversität Umgänglichkeit“, sowie „Subjektiv wahrgenommene Diversität“ sind in Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Diversität Arbeitsmoral“, zur Skala „Diversität Leistungsstreben“ und zur Skala „Diversität Umgänglichkeit“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Diversität Arbeitsmoral“, der Skala „Diversität Leistungsstreben“, der Skala „Diversität Umgänglichkeit“ und der Skala „Subjektiv wahrgenommene Diversität“

Code	Item	M	SD	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
	<i>Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich...</i>					
AM01_01	...ihrer Gründlichkeit in der Arbeit.	4,43	1,97		0,67	
AM01_02	...ihrer Tendenz zur Faulheit.	4,10	2,15		0,76	
AM01_03	...ihrer wirksamen und effizienten Aufgabenerledigung.	4,74	1,91		0,65	
AM01_04	...ihrer Tendenz, ein wenig langsamer als nötig zu arbeiten.	4,36	2,17		0,72	
AM01_05	...ihrer Nachlässigkeit.	4,26	2,08		0,76	
AM01_06	...ihrer Vorliebe für Arbeiten, die erlauben, den ganzen Tag möglichst wenig zu tun.	4,30	2,21		0,74	
AM01_07	...ihres Anspruches nicht nachlässig zu arbeiten.	4,03	2,01		0,62	
AM01_08	...ihres Durchhaltevermögens bis zum Ende einer Aufgabe.	4,12	2,01		0,54	
LS01_01	...ihres ausgeprägten Konkurrenzdenkens.	4,32	2,11	0,77		

LS01_02	...ihrer Kälte und Distanziertheit.	4,36	2,06	0,65	
LS01_03	...ihrer Angewohnheit, über Leichen zu gehen.	4,25	2,29	0,75	
LS01_04	...ihrer Vorliebe für jene Stelle, in der sie am besten verdienen kann.	4,13	2,07	0,68	
LS01_05	...ihres Neids auf den Erfolg Anderer.	4,23	2,22	0,71	
LS01_06	...ihrer Neigung, beruflichen Erfolg über ein kollegiales Miteinander zu stellen.	4,37	2,22	0,79	
LS01_07	...ihres Bedürfnisses, immer mit der eigenen Leistung hervorzustechen.	4,37	2,12	0,71	
LS01_08	...ihrer Tendenz, Streit anzufangen.	4,16	2,24	0,60	0,32
UM01_01	...ihrer Entspanntheit/dem erfolgreichen Umgang mit Stress.	4,89	1,98		0,71
UM01_02	...ihrer Ruhe.	4,63	2,00		0,72
UM01_03	...ihres ausgeprägten Einfallreichtums.	4,49	1,95		0,57
UM01_04	...ihrer Nachgiebigkeit.	4,46	2,02		0,62
UM01_05	...ihrer Fähigkeit, aus sich herauszugehen.	4,53	1,95		0,60
UM01_06m	...ihrer Freude an künstlerischen/ästhetischen Erfahrungen.	4,12	2,01		
UM01_07	...ihrer Lust, mit Ideen zu spielen.	4,31	1,92		0,54
UM01_08	...ihrer Fähigkeit, sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen.	4,72	1,89		0,72
	Skala	M	SD		Alpha
	Diversität Arbeitsmoral	4,29	1,45		0,86
	Diversität Leistungsstreben	4,28	1,58	0,87	
	Diversität Umgänglichkeit	4,58	1,32		0,80
	Subjektiv wahrgenommene Diversität	4,38	1,09		0,61

Anmerkung: m bedeutet, dass das Item aufgrund zu vieler fehlender Werte ausgeschlossen wurde; Faktorladungen < 0,30 wurden nicht berücksichtigt

Für die Bildung der Skala „Einstellung gegenüber Diversität“ wurden die neun Items GD01_01 bis GD01_09 der Perceived Group Openness to Diversity Scale (Hobman et al., 2003) verwendet. Die explorative Datenanalyse zeigt für alle Items Mittelwerte, die nahe am Median liegen. Die Schiefe liegt mit einem Spektrum zwischen -0,97 (GD01_09) und -0,06 (GD01_01) teilweise knapp am Grenzwert für eine Schiefverteilung. Im Boxplot befindet sich der Median allerdings deutlich innerhalb der Box, daher wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Der Median aller Items liegt zwischen 4 und 6 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen. Aufgrund der Überlegung, die Items inhaltlich in Einstellung zu Oberflächendiversität (GD01_01 bis GD01_03) und Einstellung zu Tiefendiversität (GD01_04 bis GD01_09) aufzuteilen, wird eine exploratorische Faktorenanalyse als Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation und paarweisem Fallausschluss durchgeführt. Das Abbruchkriterium wird basierend

auf einem Eigenwert von > 1 gewählt. Die inhaltliche Trennung wird anhand der Ergebnisse bestätigt. Es zeigen sich zwei Faktoren mit einem Eigenwert > 1 . Beide Faktoren gemeinsam erklären eine Varianz von 60,78 %. Die Items GD01_01 bis GD01_03 laden hoch auf einen Faktor und werden zur Bildung der Skala „Einstellung Tiefendiversität“ verwendet, die Items GD01_04 bis GD01_09 laden akzeptabel bis hoch auf einen zweiten Faktor und bilden gemeinsam die Skala „Einstellung Oberflächendiversität“. Die Skala „Einstellung Tiefendiversität“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 4,60$, die Standardabweichung $SD = 1,38$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,79$. Die Skala „Einstellung Oberflächendiversität“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 5,45$, die Standardabweichung $SD = 1,00$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,84$. Die Werte für die einzelnen Items und die Skala sind in Tabelle 2 ersichtlich.

Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Einstellung Tiefendiversität“ und zur Skala „Einstellung Oberflächendiversität“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Einstellung Tiefendiversität“ und der Skala „Einstellung Oberflächendiversität“

Code	Item	M	SD	Faktor 1	Faktor 2
	<i>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</i>				
GD01_01	Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	4,25	1,75		0,80
GD01_02	Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	4,85	1,54		0,79
GD01_03	Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	4,69	1,62		0,81
GD01_04	Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	5,47	1,39	0,82	
GD01_05	Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	5,20	1,46	0,72	
GD01_06	Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	5,21	1,46	0,77	
GD01_07	Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	5,61	1,29	0,59	

GD01_08	Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	5,59	1,27	0,62	0,37
GD01_09	Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	5,61	1,29	0,64	0,39
Skala		M	SD	Alpha	
Einstellung Tiefendiversität		4,60	1,38	0,79	
Einstellung Oberflächendiversität		5,45	1,00	0,84	

Anmerkung: Faktorladungen < 0,30 wurden nicht berücksichtigt

Vor der Bildung der Skalen „Commitment“ „Engagement“ und „Arbeitszufriedenheit“ wurden alle dafür vorgesehenen Items deskriptivstatistisch analysiert und auf Boden- und Deckeneffekte, sowie auf Normalverteilung überprüft. Die sieben Items CM01_01 bis CM01_07 der Investment Model Scale (Rusbult et al., 1998) werden für die Bildung der Skala „Commitment“ herangezogen. Dazu wurden zuerst jene zwei Items umkodiert, die im Fragebogen negativ gepolt waren. Zum ersten Item CM01_03 „Es würde mich nicht sehr stören, wenn mein Beschäftigungsverhältnis in naher Zukunft enden würde.“ und zum zweiten Item CM01_04 „Es ist wahrscheinlich, dass ich mir innerhalb des nächsten Jahres eine andere Arbeit suchen werde.“. Die berechneten Mittelwerte aller Items liegen nahe am Median. Item CM01_01 und CM01_07 weisen eine Schiefe von -1,10 und -1,30 auf und liegen somit über dem Grenzwert. Sie werden von weiteren Analysen ausgeschlossen. Bei allen anderen Items wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Der Median aller Items liegt zwischen 4 und 6 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen. Die Werte im Detail sind in Tabelle 3 ersichtlich.

Für die Bildung der Skala „Engagement“ wurden die neun Items EN01_01 bis EN01_09 der UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) verwendet. Die explorative Datenanalyse zeigt für alle Items Mittelwerte, die nahe am Median liegen. Der Median aller Items liegt bei 5 und 6 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen. Das Item EN01_07 ist mit einem Wert von -1,40 schiefverteilt. Auch die Items EN01_02 und EN01_09 lassen aufgrund der grenzwertigen Schiefe (-0,99 und -0,87) eine Schiefverteilung vermuten, weil sich im Boxplot der Median am äußersten Rand der Box zeigt und viele Ausreißer angezeigt werden. Diese drei Items werden von weiteren Analysen ausgeschlossen. Für die restlichen sechs Items (EN01_01, EN01_03, EN01_04, EN01_05, EN01_06 und EN01_08) wird Normalverteilung angenommen und sie können zur Skalenbildung verwendet werden. Alle Werte sind in Tabelle 4 dargestellt.

Für die Bildung der Skala „Arbeitszufriedenheit“ wurden die zehn Items AZ01_01 bis AZ01_10 des MSQ-short (Weiss et al., 1967) verwendet. Die explorative Datenanalyse zeigt für alle Items Mittelwerte, die nahe am Median liegen. Die vier Items AZ01_02, AZ01_04, AZ01_05 und AZ01_06 überschreiten mit Werten zwischen -1,30 und -1,12 den Grenzwert für die Schiefe und werden von weiteren Analysen ausgeschlossen. Der Median aller Items liegt bei 5 und lässt nicht auf Boden- oder Deckeneffekte schließen. In Tabelle 5 finden sich alle Werte detailliert dargestellt.

Mit den verbliebenen 23 Items CM01_02 bis CM01_06, EN01_01, EN01_03, EN01_04, EN01_05, EN01_06 und EN01_08, sowie AZ01_01, AZ01_03, AZ01_07, AZ01_08, AZ01_09 und AZ01_10 wird eine exploratorische Faktorenanalyse als Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation und paarweisem Fallausschluss durchgeführt. Das Abbruchkriterium wird basierend auf einem Eigenwert von > 1 gewählt. Es ergeben sich fünf Faktoren mit einem Eigenwert von > 1 , der Screeplot fällt nach dem ersten Faktor stark ab macht einen weiteren Knick nach dem dritten Faktor, bevor er relativ flach verläuft. Außer den Items der geplanten Skala „Engagement“ lassen sich die Items nicht entsprechend ihrer inhaltlichen Passung einem oder mehreren Faktoren eindeutig zuzuordnen. Daher wird entschieden, die Items für die geplanten Skalen „Arbeitszufriedenheit“, „Commitment“ und „Engagement“ voneinander getrennt zu betrachten und für jede der Skalen eine konfirmatorische Faktorenanalyse, fixiert auf einen Faktor durchzuführen. Es soll sich zeigen, ob jeder Skala, wie in der Literatur angenommen, ein entsprechendes gemeinsames latentes Merkmal zugrunde liegt. Als Grenzwert wird analog zu den bisher durchgeführten exploratorischen Faktorenanalysen für eine hohe Faktorladung 0,70 angenommen und 0,50 als Wert für eine akzeptable Faktorladung.

Die konfirmatorische Faktorenanalyse für die zur Bildung der Skala „Commitment“ verbliebenen Items CM01_02 bis CM01_06 zeigt zufriedenstellende bis hohe Ladungen im Bereich zwischen 0,53 (CM01_02) und 0,79 (CM01_06). Der Faktor erklärt eine Gesamtvarianz von 46,72 %. Die fünf Items CM01_02 bis CM01_06 können für die Skala „Commitment“ verwendet werden. Die Skala „Commitment“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 4,87$, die Standardabweichung $SD = 1,39$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,71$. Die Werte für die einzelnen Items und die Skala sind in Tabelle 3 ersichtlich.

Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Commitment“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Commitment“

Code	Item	M	SD	Faktor
	<i>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</i>			
CM01_01s	Ich möchte, dass mein Beschäftigungsverhältnis sehr lange andauert.	5,48	1,75	
CM01_02	Ich fühle mich verpflichtet, mein Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu halten.	4,67	2,09	0,53
CM01_03r	Es würde mich nicht sehr stören, wenn mein Beschäftigungsverhältnis in naher Zukunft enden würde.	4,73	2,26	0,63
CM01_04r	Es ist wahrscheinlich, dass ich mir innerhalb des nächsten Jahres eine andere Arbeit suchen werde.	5,21	2,14	0,75
CM01_05	Ich fühle mich sehr verbunden mit meiner Arbeit.	5,53	1,59	0,68
CM01_06	Ich möchte, dass mein Beschäftigungsverhältnis ewig dauert.	4,19	2,17	0,79
CM01_07s	Ich bin auf ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis aus (zum Beispiel stelle ich mich vor, wie es in meiner Arbeit in ein paar Jahren sein wird).	5,64	1,67	
	Skala	M	SD	Alpha
	Commitment	4,87	1,39	0,71

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde

Für die Bildung der Skala „Engagement“ verbleiben die sechs Items EN01_01, EN01_03, EN01_04, EN01_05, EN01_06 und EN01_08. Die konfirmatorische Faktorenanalyse für einen Faktor zeigt akzeptable und hohe Ladungen im Bereich zwischen 0,63 (EN01_06) und 0,85 (EN01_01) und der Faktor erklärt eine Gesamtvarianz von 60,35 %. Alle genannten Items werden zur Skalenbildung verwendet. Die Skala „Engagement“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 4,89$, die Standardabweichung $SD = 1,24$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,87$. Die Werte für die einzelnen Items und die Skala sind in Tabelle 4 ersichtlich.

Tabelle 4: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Engagement“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Engagement“

Code	Item	M	SD	Faktor
	<i>Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</i>			
EN01_01	In meiner Arbeit fühle ich mich energiegeladen.	4,84	1,51	0,85
EN01_02s	In meiner Arbeit fühle ich mich stark und entschlossen.	5,40	1,42	
EN01_03	Ich bin enthusiastisch, was meine Arbeit betrifft.	5,13	1,57	0,83
EN01_04	Meine Arbeit inspiriert mich.	4,86	1,71	0,84

EN01_05	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich darauf, in die Arbeit zu gehen.	4,56	1,78	0,82
EN01_06	Es macht mich glücklich, wenn ich angestrengt arbeite.	5,19	1,48	0,63
EN01_07s	Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich mache.	5,89	1,38	
EN01_08	Ich bin versunken in meine Arbeit.	4,76	1,57	0,67
EN01_09s	Ich lasse mich von meiner Arbeit mitreißen.	5,36	1,43	
Skala		M	SD	Alpha
Engagement		4,89	1,24	0,87

Anmerkung: s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde

Die Items AZ01_01, AZ01_03, AZ01_07, AZ01_08, AZ01_09 und AZ01_10 werden vor Bildung der Skala „Arbeitszufriedenheit“ ebenfalls mit einer konfirmatorischen Faktorenanalyse überprüft. Es zeigen sich zufriedenstellende bis hohe Faktorladungen im Bereich zwischen 0,65 (AZ01_10) und 0,83 (AZ01_07). Die Faktorladung für Item AZ01_09 bleibt mit 0,38 deutlich dahinter und außerhalb des akzeptablen Bereichs, das Item wird daher von weiteren Analysen ausgeschlossen. Die Skala „Arbeitszufriedenheit“ wird aus den fünf Items AZ01_01, AZ01_03, AZ01_07, AZ01_08 und AZ01_10 gebildet. Die Skala „Arbeitszufriedenheit“ ist intervallskaliert und normalverteilt. Der Mittelwert beträgt $M = 4,65$, die Standardabweichung $SD = 1,46$ und das Cronbachs Alpha $\alpha = 0,82$. Die Werte für die einzelnen Items und die Skala sind in Tabelle 5 ersichtlich.

Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Arbeitszufriedenheit“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Arbeitszufriedenheit“

Code	Item	M	SD	Faktor
<i>Wie zufrieden sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz...</i>				
AZ01_01	...mit dem Lob, das Sie für gute Arbeit bekommen?	4,55	2,07	0,80
AZ01_02s	...mit der Möglichkeit, von Zeit zu Zeit unterschiedliche Tätigkeiten zu verrichten?	5,49	1,65	
AZ01_03	...mit der Möglichkeit, anderen zu sagen, was sie tun sollen?	4,70	1,69	0,66
AZ01_04s	...mit der Möglichkeit etwas zu tun, was Ihren Fähigkeiten entspricht?	5,62	1,53	
AZ01_05s	...mit der Möglichkeit, die Arbeit auf Ihre Weise zu erledigen?	5,49	1,65	
AZ01_06s	...mit der Freiheit, Ihr eigenes Urteilsvermögen einzusetzen?	5,45	1,66	
AZ01_07	...mit der Art und Weise, wie Ihre Führungskraft die Arbeitskräfte behandelt?	4,51	2,08	0,83
AZ01_08	...mit der Kompetenz Ihrer Führungskraft beim Treffen von Entscheidungen?	4,36	2,01	0,83
AZ01_09f	...mit der Möglichkeit alleine zu arbeiten?	5,22	1,65	0,38
AZ01_10	...mit der Möglichkeit in der Gemeinschaft "jemand zu sein"?	5,14	1,64	0,65

Skala	M	SD	Alpha
Arbeitszufriedenheit	4,65	1,46	0,82

Anmerkung: f bedeutet, dass das Item aufgrund einer zu niedrigen Faktorladung ausgeschlossen wurde; s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist und deshalb ausgeschlossen wurde

Zuletzt wurde ein Diversitätsmaß berechnet, welches das Ausmaß des Unterschiedes zwischen der Testperson und deren „most diverse co-worker“ in den erhobenen soziodemografischen Merkmalen berücksichtigen soll. Aufgrund des unterschiedlichen Skalenniveaus der betreffenden Variablen gestaltet sich ein aggregiertes Diversitätsmaß problematisch. Während sich für die kategorialen Variablen Geschlecht, Schulbildung, Nettoeinkommen, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung, Herkunft und Beschäftigungsausmaß beispielsweise der Blau Index (Blau, 1977) eignen würde, müsste für die metrischen Variablen Alter und Beschäftigungsdauer im Unternehmen die Standardabweichung herangezogen werden. Aus diesem Grund wurde ein neuer Index berechnet, um die objektiv vorhandene Diversität als aggregierte Variable darstellen zu können. Dafür wurden zunächst jeweils die Werte der Items SD01 mit SM01, SD04 mit SM05, SD05 mit SM06, SD06 mit SM07, SD07 mit SM08, SD08_01 bis SD08_08 mit SM09_01 bis SM09_08, SD09 mit SM10, sowie SD12 mit SM04 verglichen und eine neue Variable mit dem Wert „0 = kein Unterschied“ oder „1 = Unterschied“ definiert.

Für den Vergleich der metrischen Items SD02_01 mit SM02_01, sowie SD03_01 mit SM03_01 wurde ähnlich vorgegangen. Damit die neue Variable als „1 = Unterschied“ definiert werden kann, muss sich eine Abweichung von mindestens 20 % des Wertes der Testperson ergeben. Beispielsweise muss der „most diverse co-worker“ bei einer 20-jährigen Testperson um mehr als vier Jahre älter oder jünger sein, um als unterschiedlich gewertet zu werden. Bei einer 50-jährigen Testperson hingegen müsste der Unterschied bereits mehr als zehn Jahre betragen. Die Beschäftigungsdauer im Unternehmen wurde teilweise mit Dezimalwerten angegeben, daher wurde Item SM03_01 vor Berechnung von Jahren in Monate umgerechnet, dabei entsprechen 0,5 Jahre sechs Monaten. Aus dem Mittelwert der einzelnen Unterschiedsvariablen wurde die neue Variable „Objektiv vorhandene Diversität“ berechnet. Der Wert „0“ steht für absolute Homogenität, der Wert „1“ steht für absolute Heterogenität in allen soziodemografischen Merkmalen. Die Variable ist normalverteilt, hat einen Mittelwert von $M = 0,46$, eine Standardabweichung von $SD = 0,17$ und einen Median von $Md = 0,40$.

4 Ergebnisse

4.1 Modelltestung

Die Überprüfung des angenommenen Modells wurde mit dem Programm IBM SPSS AMOS, Version 24 vorgenommen. Für die Feststellung, ob die geprüften Modelle die Daten hinreichend erklären, wurden die folgenden Werte herangezogen. Der χ^2 -Test überprüft, ob die empirischen Daten mit den Modelldaten übereinstimmen, was dann der Fall ist, wenn er nicht signifikant ausfällt und χ^2/df einen Wert < 2 ergibt. Der Goodness-of-Fit-Index (GFI) überprüft, wie gut das Modell zu den gemessenen Daten passt und sollte einen Wert $> 0,9$ aufweisen. Als Maß für die im Modell erklärte Varianz wird der Adjusted-Goodness-of-Fit-Index (AGFI) herangezogen. Er sollte sich möglichst nahe an den Wert 1 annähern und ebenfalls $> 0,9$ sein. Der Comparative Fit Index (CFI) vergleicht das Modell mit einem Basismodell unter Berücksichtigung der Freiheitsgrade und sollte einen Wert $> 0,9$ ergeben. Als letzter Referenzwert wird der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) verwendet, der prüft, ob sich das Modell der Realität hinreichend annähert. Ein Wert von kleiner oder gleich 0,05 steht für einen guten Modellfit, Werte ab 0,10 und höher werden als inakzeptabel angesehen.

Für die Durchführung der Moderatoranalysen in AMOS wurden die Interaktionen zwischen den Unabhängigen Variablen (UV) und dem zugehörigen Moderator (M) berechnet, indem jeweils beide Variablen miteinander multipliziert wurden. Zu diesem Zweck wurden die Produkte aus den Skalen „Diversität Arbeitsmoral“, „Diversität Leistungsstreben“, „Diversität Umgänglichkeit“ und „Subjektiv wahrgenommene Diversität“ mit der Skala „Einstellung Tiefendiversität“, sowie der Variable „Objektiv vorhandene Diversität“ mit der Skala „Einstellung Oberflächendiversität“ berechnet. Um von einem Moderator-effekt ausgehen zu können, müssen sich sowohl die Unabhängige Variable, als auch die Interaktionsvariable signifikant auf die Abhängige Variable auswirken. Eine Übersicht über alle in den folgend beschriebenen Modellen und Tabellen verwendeten Abkürzungen für die Skalen und Variablen findet sich in Tabelle 6.

Tabelle 6: Übersicht über alle in den Modellen und Tabellen für die Skalen und Variablen verwendeten Abkürzungen

Abkürzung	Skala/Variable	Interaktion mit Moderatorvariable
EinstTiefDiv	Einstellung Tiefendiversität	
EinstObDiv	Einstellung Oberflächendiversität	
SubDiv	Subjektiv wahrgenommene Diversität	SubDiv_x_EinstTiefDiv

DivAM	Diversität Arbeitsmoral	DivAM_x_EinstTiefDiv
DivLS	Diversität Leistungsstreben	DivLS_x_EinstTiefDiv
DivUM	Diversität Umgänglichkeit	DivUM_x_EinstTiefDiv
ObjDiv	Objektiv vorhandene Diversität	ObjDiv_x_EinstObDiv
CM	Commitment	
EN	Engagement	
AZ	Arbeitszufriedenheit	

Zuerst wurde das angenommene Modell als globales Modell (Modell 1) erstellt. Zu erwarten ist, dass sich sowohl subjektiv wahrgenommene Diversität als auch objektiv vorhandene Diversität negativ auf Commitment, Engagement und Arbeitszufriedenheit auswirken. Die negative Auswirkung der subjektiv wahrgenommenen Diversität sollte umso schwächer werden, je positiver die Einstellung Tiefendiversität ausgeprägt ist und analog dazu sollte die negative Auswirkung von objektiv vorhandener Diversität von der Einstellung Oberflächendiversität beeinflusst werden. Darüber hinaus sollten subjektiv wahrgenommene Diversität und objektiv vorhandene Diversität nicht oder nur schwach zusammenhängen. Es zeigt sich insgesamt ein inakzeptabler Modellfit, daraus kann geschlossen werden, dass das Modell in der vorliegenden Form nicht mit den empirischen Daten übereinstimmt (GFI = 0,89; AGFI = -0,71; CFI = 0,93; RMSEA = 0,43; $\chi^2(3, N = 424) = 232,83; p < 0,001$).

Subjektiv wahrgenommene Diversität wirkt sich entgegen der Erwartungen nicht signifikant auf Commitment ($\beta = -0,12; p = 0,48$), Engagement ($\beta = -0,14; p = 0,38$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,20; p = 0,22$) aus. Ebenso kann kein moderierender Effekt durch die Einstellung Tiefendiversität von subjektiv wahrgenommener Diversität auf Commitment ($\beta = 0,19; p = 0,46$), Engagement ($\beta = 0,14; p = 0,56$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,01; p = 0,98$) gezeigt werden. Die direkte Auswirkung von Einstellung Tiefendiversität auf Commitment ($\beta = -0,02; p = 0,92$), Engagement ($\beta = 0,00; p = 1,00$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,13; p = 0,50$) ist ebenfalls, wie auch die direkte Auswirkung von Einstellung Oberflächendiversität auf Commitment ($\beta = -0,12; p = 0,40$), Engagement ($\beta = 0,00; p = 1,00$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,13; p = 0,50$) nicht signifikant. Auch was objektiv vorhandene Diversität betrifft, kann kein direkter Effekt auf Commitment ($\beta = -0,13; p = 0,61$), Engagement ($\beta = 0,06; p = 0,68$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,10; p = 0,48$) erkannt werden. Berücksichtigt man die Moderation von Einstellung Oberflächendiversität zwischen objektiv vorhandener Diversität und Commitment ($\beta = 0,03; p = 0,91$), Engagement ($\beta = 0,30; p = 0,30$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,16; p = 0,57$) zeigt sich dasselbe Bild. Alle Werte im Detail sind in Tabelle 7 zusammengefasst.

Subjektiv wahrgenommene Diversität zeigt wie erwartet keinen signifikanten Zusammenhang mit objektiv vorhandener Diversität ($r = 0,02$; $p = 0,70$) und hängt signifikant positiv mit der Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,13$; $p < 0,05$), der Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,19$; $p < 0,001$) und den Interaktionen zwischen der Einstellung Tiefendiversität und subjektiv wahrgenommener Diversität ($r = 0,70$; $p < 0,001$) sowie der Einstellung Oberflächendiversität und objektiv vorhandener Diversität ($r = 0,10$; $p < 0,05$) zusammen. Weitere signifikant positive Zusammenhänge bestehen zwischen objektiv vorhandener Diversität und ihrer Interaktion mit Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,89$; $p < 0,001$), der Einstellung Oberflächendiversität und den Interaktionen zwischen objektiv vorhandener Diversität und Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,48$; $p < 0,001$) sowie subjektiv wahrgenommener Diversität und Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,49$; $p < 0,001$). Ebenso signifikant positiv korrelieren die Einstellung Tiefendiversität und die Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,55$; $p < 0,001$), sowie der Interaktion zwischen objektiv vorhandener Diversität und Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,25$; $p < 0,001$) und subjektiv wahrgenommener Diversität und Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,78$; $p < 0,001$), sowie die Interaktionen zwischen objektiv vorhandener Diversität und Einstellung Oberflächendiversität sowie subjektiv wahrgenommener Diversität und Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,24$; $p < 0,001$). In Tabelle 8 findet sich eine Übersicht über alle Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen in Modell 1. Das Modell 1 ist in Abbildung 6 mit den standardisierten Werten grafisch dargestellt.

Tabelle 7: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen in Modell 1

Skala/Variable	Commitment			Engagement			Arbeitszufriedenheit		
	b	SE	β	b	SE	β	b	SE	β
SubDiv	-0,15	0,21	-0,12	-0,16	0,18	-0,14	-0,27	0,21	-0,20
SubDiv_x_EinstTiefDiv	0,03	0,04	0,19	0,02	0,04	0,14	0,00	0,04	-0,01
EinstTiefDiv	-0,02	0,19	-0,02	0,00	0,17	0,00	0,13	0,20	0,13
ObjDiv	-1,06	2,09	-0,13	-2,36	1,83	-0,32	1,14	2,16	0,13
ObjDiv_x_EinstObDiv	0,04	0,37	0,03	0,34	0,32	0,30	-0,22	0,38	-0,16
EinstObDiv	-0,16	0,19	-0,12	0,07	0,17	0,06	0,14	0,20	0,10

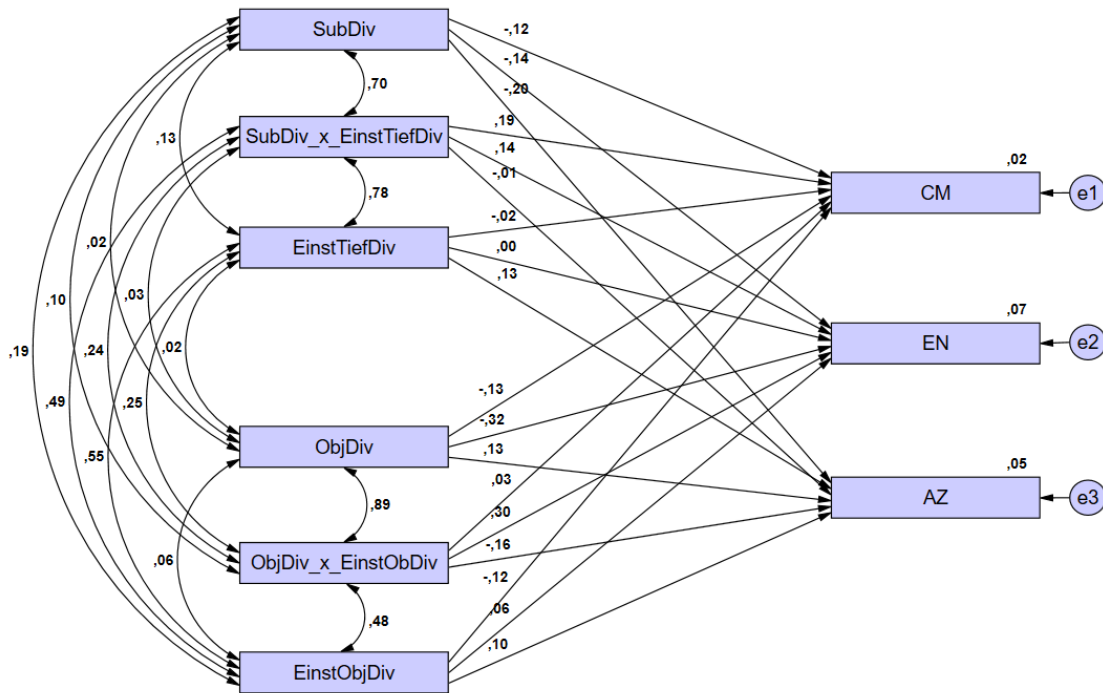
Tabelle 8: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen in Modell 1

Skala/Variable	1	2	3	4	5	6
1. SubDiv	1,00					
2. SubDiv_x_EinstTiefDiv	0,70***	1,00				

3. EinstTiefDiv	0,13*	0,78***	1,00			
4. ObjDiv	0,02	0,03	0,02	1,00		
5. ObjDiv_x_EinstObDiv	0,10*	0,24***	0,25***	0,89***	1,00	
6. EinstObDiv	0,19***	0,49***	0,55***	0,06	0,48***	1,00

Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; * bedeutet $p < 0,05$

Abbildung 6: Modell 1: Globales Modell



Quelle: Eigene Darstellung

Als nächstes wurde das globale Modell schrittweise modifiziert, um herauszufinden, ob in einer alternativen Konfiguration ein brauchbarer Modellfit und signifikante Regressionen möglich sind. Zunächst wurde entschieden, den angenommenen Moderatoreffekt von Einstellung Tiefendiversität und Einstellung Oberflächendiversität zu vernachlässigen und die Interaktionen zwischen der Einstellung Oberflächendiversität und objektiv vorhandener Diversität sowie Einstellung Tiefendiversität und subjektiv wahrgenommener Diversität aus dem Modell zu entfernen. Eine weitere Modifikation des Modells erscheint sinnvoll. Ohne die Interaktionen mit dem jeweiligen Moderator zeigt objektiv vorhandene Diversität eine signifikant negative Auswirkung auf Commitment ($\beta = -0,01$; $p < 0,05$) und subjektiv wahrgenommene Diversität einen signifikant negativen Effekt auf Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,20$; $p < 0,001$). Eine Verbindung von objektiv vorhandener Diversität mit Engagement und Arbeitszufriedenheit besteht weiterhin nicht, ebenso kann keine Auswirkung von subjektiv wahrgenommener Diversität auf Commitment und

Engagement gezeigt werden, daher werden diese Pfade aus dem Modell gestrichen. Auch der Pfad von Einstellung Oberflächendiversität auf Arbeitszufriedenheit ist nicht signifikant und wird gelöscht. Es wird weiter entschieden, Engagement vollständig aus dem Modell zu entfernen, da weder von objektiv vorhandener, noch von subjektiv wahrgenommener Diversität Auswirkungen auf Engagement gezeigt werden können. Schließlich wird der nicht signifikante Pfad von Einstellung Oberflächendiversität auf Arbeitszufriedenheit bereinigt. Um einen akzeptablen Modellfit zu erreichen wird, wie in den Modifikationsindizes vorgeschlagen und inhaltlich nachvollziehbar, eine Kovarianz zwischen den Fehlertermen von Commitment und Arbeitszufriedenheit in das Modell eingezeichnet.

Das modifizierte globale Modell weist nun einen ausgezeichneten Modellfit auf (GFI = 1,00; AGFI = 1,00; CFI = 1,00; RMSEA = 0,00; χ^2 (3, N = 424) = 0,23; $p = 0,97$). Die Werte des Modellfits deuten jedoch darauf hin, dass das Modell möglicherweise zu stark an die erhobenen Daten angepasst wurde. Wie angenommen wirkt sich subjektiv wahrgenommene Diversität signifikant negativ auf Arbeitszufriedenheit aus ($\beta = -0,20$; $p < 0,001$). Ebenso wie erwartet zeigt objektiv vorhandene Diversität einen signifikant negativen Effekt auf Commitment, der jedoch schwächer ausgeprägt ist ($\beta = -0,10$; $p < 0,05$). Die Einstellung Tiefendiversität wirkt sich signifikant positiv auf Commitment ($\beta = 0,12$; $p < 0,05$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,14$; $p < 0,01$) aus und die Einstellung Oberflächendiversität wirkt sich signifikant negativ auf Commitment aus ($\beta = -0,11$; $p < 0,05$). Die zugehörigen Werte sind in Tabelle 9 ersichtlich.

Zwischen subjektiv wahrgenommener Diversität und der Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,13$; $p < 0,05$) sowie der Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,19$; $p < 0,001$) besteht ein signifikant positiver Zusammenhang. Ebenso signifikant positiv korrelieren die Einstellung Oberflächen- und Tiefendiversität ($r = 0,55$; $p < 0,001$), sowie die Fehlerterme von Commitment und Arbeitszufriedenheit ($r = 0,35$; $p < 0,001$). Das bedeutet, dass die Arbeitszufriedenheit umso mehr sinkt, je höher die subjektiv wahrgenommene Diversität ausgeprägt ist, und das Commitment geringer wird, wenn die objektiv vorhandene Diversität der MitarbeiterInnen in Unternehmen steigt. Bei positiver Einstellung Tiefendiversität steigen sowohl Arbeitszufriedenheit als auch Commitment, während sich positive Einstellung Oberflächendiversität negativ auf Commitment auswirkt. Alle Werte sind im Detail in Tabelle 10 dargestellt, Abbildung 7 zeigt das modifizierte Modell 1 mit den standardisierten Werten.

Tabelle 9: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 1

Skala/Variable	Commitment			Arbeitszufriedenheit		
	b	SE	β	b	SE	β
SubDiv				-0,27***	0,06	-0,20***
EinstTiefDiv	0,12*	0,06	0,12*	0,14**	0,05	0,14**
ObjDiv	-0,81*	0,37	-0,10*			
EinstObjDiv	-0,16*	0,08	-0,11*			

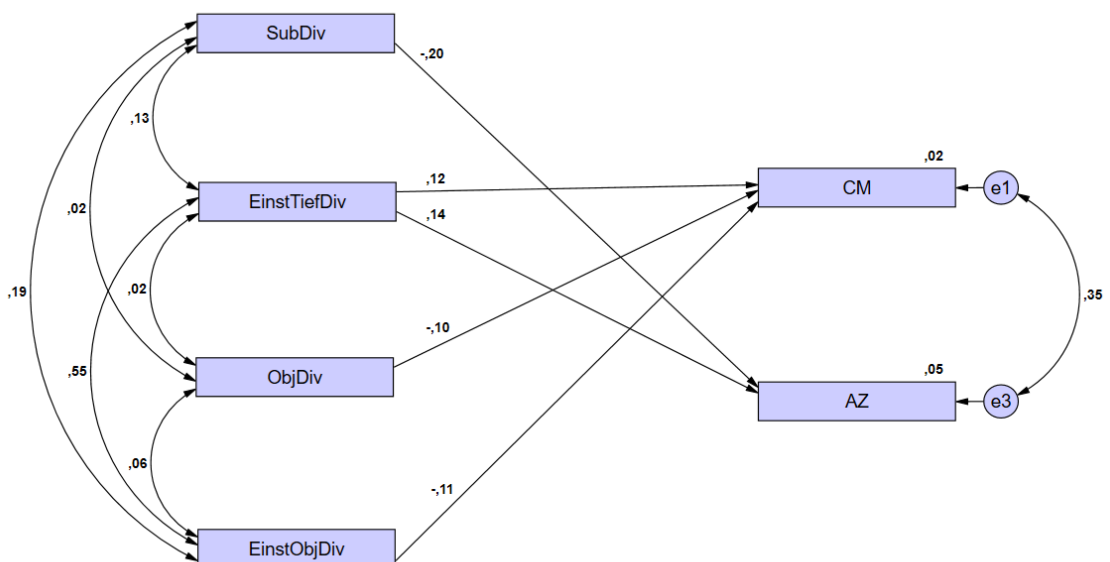
Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; * bedeutet $p < 0,05$

Tabelle 10: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 1

Skala/Variable	1	2	3	4	5	6
1. SubDiv	1,00					
2. EinstTiefDiv	0,13*	1,00				
3. ObjDiv	0,02	0,02	1,00			
4. EinstObjDiv	0,19***	0,55***	0,06	1,00		
5. e1					1,00	
6. e3					0,35***	1,00

Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; * bedeutet $p < 0,05$

Abbildung 7: Modell 1 modifiziert: Globales Modell



Quelle: Eigene Darstellung

Um das vorhandene Datenmaterial möglichst optimal ausnutzen zu können, wurde zusätzlich überprüft, ob ein differenziertes Modell (Modell 2), das subjektiv wahrgenommene Diversität in den drei erhobenen Facetten „Diversität Arbeitsmoral“, „Diversität Leistungsstreben“ und „Diversität Umgänglichkeit“ berücksichtigt, andere Ergebnisse bringt als das globale Modell und als Gesamtmodell den angenommenen Hypothesen besser entspricht. Das Modell sollte zeigen, dass sich sowohl objektiv vorhandene Diversität, als auch die einzelnen Dimensionen von subjektiv wahrgenommener Diversität jeweils negativ auf Commitment, Engagement und Arbeitszufriedenheit auswirken. Diese negative Auswirkung sollte für die Facetten der subjektiv wahrgenommenen Diversität von der Einstellung Tiefendiversität und für die objektiv vorhandene Diversität von der Einstellung Oberflächendiversität beeinflusst werden. Diversität betreffend Arbeitsmoral, Leistungsstreben und Umgänglichkeit sollen keinen, oder nur einen schwachen Zusammenhang mit objektiv vorhandener Diversität zeigen und untereinander nur geringe oder mittlere Korrelationen aufweisen, um einerseits einem gemeinsamen Konstrukt zuordenbar zu sein, aber auch voneinander getrennt Aussagekraft zu haben. Wie schon das Modell 1, weist auch Modell 2 einen inakzeptablen Modellfit auf. Das differenzierte Modell scheint nicht mit den empirischen Daten übereinzustimmen (GFI = 0,92; AGFI = -1,48; CFI = 0,96; RMSEA = 0,42; χ^2 (3, N = 424) = 232,06; $p < 0,001$).

Subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Arbeitsmoral hat keinen signifikanten Einfluss auf Commitment ($\beta = -0,15$; $p = 0,37$), Engagement ($\beta = -0,19$; $p = 0,26$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,14$; $p = 0,42$). Der Aspekt Leistungsstreben zeigt ein ähnliches Bild ohne Erreichen eines signifikanten Wertes in seiner Auswirkung auf Commitment ($\beta = 0,06$; $p = 0,73$), Engagement ($\beta = -0,01$; $p = 0,96$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,31$; $p = 0,08$). Die Facette Umgänglichkeit zeigt ebenso keinen signifikanten Effekt auf Commitment ($\beta = -0,10$; $p = 0,60$), Engagement ($\beta = -0,01$; $p = 0,96$) und Arbeitszufriedenheit aus ($\beta = 0,19$; $p = 0,33$). Ebenso kann kein moderierender Effekt durch die Einstellung Tiefendiversität von subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Arbeitsmoral, Leistungsstreben und Umgänglichkeit auf Commitment ($\beta = 0,43$; $p = 0,08$; $\beta = -0,20$; $p = 0,41$; $\beta = 0,06$; $p = 0,82$), Engagement ($\beta = 0,35$; $p = 0,15$; $\beta = -0,07$; $p = 0,76$; $\beta = -0,07$; $p = 0,79$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,10$; $p = 0,68$; $\beta = 0,23$; $p = 0,32$; $\beta = -0,36$; $p = 0,18$) gezeigt werden.

Auch was objektiv vorhandene Diversität betrifft, kann kein direkter Effekt auf Commitment ($\beta = -0,15$; $p = 0,56$), Engagement ($\beta = -0,32$; $p = 0,20$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,13$; $p = 0,61$) erkannt werden. Ebenfalls unter Berücksichtigung der Moderation von Einstellung Oberflächendiversität zwischen objektiv vorhandener Diversität und

Commitment ($\beta = 0,04$; $p = 0,89$), Engagement ($\beta = 0,29$; $p = 0,30$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,16$; $p = 0,59$) kann kein signifikanter Wert erreicht werden. Einstellung Tiefendiversität hat keine direkte Auswirkung auf signifikantem Niveau auf Commitment ($\beta = -0,08$; $p = 0,68$), Engagement ($\beta = -0,02$; $p = 0,91$) und Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,18$; $p = 0,36$). Das gilt ebenso für Einstellung Oberflächendiversität und Commitment ($\beta = -0,13$; $p = 0,36$), Engagement ($\beta = 0,05$; $p = 0,69$) sowie Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,09$; $p = 0,49$). Tabelle 11 fasst alle beschriebenen Werte im Detail zusammen.

Zwischen objektiv vorhandener Diversität und subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,05$; $p = 0,29$), Leistungsstreben ($r = -0,03$; $p = 0,50$) sowie Umgänglichkeit ($r = 0,03$; $p = 0,55$) zeigt sich wie erwartet kein signifikanter Zusammenhang. Subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Arbeitsmoral zeigt darüber hinaus signifikante positive Korrelationen mit Diversität betreffend Leistungsstreben ($r = 0,27$; $p < 0,001$), Diversität betreffend Umgänglichkeit ($r = 0,38$; $p < 0,001$), Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,12$; $p < 0,05$), Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,15$; $p < 0,01$) und den Interaktionen zwischen Einstellung Tiefendiversität und Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,77$; $p < 0,001$), Diversität betreffend Leistungsstreben ($r = 0,27$; $p < 0,001$) und Diversität betreffend Umgänglichkeit ($r = 0,35$; $p < 0,001$), sowie der Interaktion zwischen objektiv vorhandener Diversität und Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,11$; $p < 0,05$). Die Skalen Diversität Leistungsstreben und Diversität Umgänglichkeit hängen ebenfalls signifikant positiv zusammen ($r = 0,40$; $p < 0,001$). Daraus lässt sich schließen, dass die Subskalen zwar dem gleichen Konstrukt zugeordnet werden können, aber auch alleine ausreichend Aussagekraft aufweisen. Betreffend Diversität Leistungsstreben zeigen sich weitere signifikante positive Korrelationen mit Einstellung Tiefendiversität ($r = 0,15$; $p < 0,01$), Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,17$; $p < 0,001$) und den Interaktionen von Einstellung Tiefendiversität mit Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,29$; $p < 0,001$), Leistungsstreben ($r = 0,80$; $p < 0,001$) und Umgänglichkeit ($r = 0,38$; $p < 0,001$). Diversität betreffend Umgänglichkeit zeigt signifikante positive Zusammenhänge mit Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,10$; $p < 0,05$), und den Interaktionen von Einstellung Tiefendiversität mit Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,29$; $p < 0,001$), Leistungsstreben ($r = 0,31$; $p < 0,001$) und Umgänglichkeit ($r = 0,70$; $p < 0,001$).

Objektiv vorhandene Diversität hängt signifikant positiv mit ihrer Interaktion mit Einstellung Oberflächendiversität zusammen ($r = 0,89$; $p < 0,001$), Einstellung Tiefendiversität

signifikant positiv mit Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,55$; $p < 0,001$) und der Interaktion von objektiv vorhandener Diversität und Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,25$; $p < 0,001$), sowie den Interaktionen von Einstellung Tiefendiversität mit Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,70$; $p < 0,001$), Leistungsstreben ($r = 0,67$; $p < 0,001$) und Umgänglichkeit ($r = 0,70$; $p < 0,001$). Signifikante positive Korrelationen mit den Interaktionen von Einstellung Tiefendiversität mit Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,45$; $p < 0,001$), Leistungsstreben ($r = 0,42$; $p < 0,001$) und Umgänglichkeit ($r = 0,44$; $p < 0,001$) zeigt auch die Einstellung Oberflächendiversität. Weitere signifikante positive Zusammenhänge zeigt die Interaktion von Einstellung Tiefendiversität und Diversität Arbeitsmoral mit den Interaktionen von Einstellung Tiefendiversität mit Diversität betreffend Leistungsstreben ($r = 0,62$; $p < 0,001$) und mit Diversität betreffend Umgänglichkeit ($r = 0,69$; $p < 0,001$), sowie der Interaktion von Einstellung Oberflächendiversität mit objektiv vorhandener Diversität ($r = 0,24$; $p < 0,001$). Die Interaktion von Einstellung Tiefendiversität mit Diversität betreffend Leistungsstreben korreliert signifikant positiv mit den Interaktionen zwischen Einstellung Tiefendiversität und Diversität betreffend Umgänglichkeit ($r = 0,69$; $p < 0,001$) und zwischen Einstellung Oberflächendiversität und objektiv vorhandener Diversität ($r = 0,17$; $p < 0,001$). Zuletzt korreliert die Interaktion zwischen Einstellung Tiefendiversität und Diversität betreffend Umgänglichkeit mit der Interaktion zwischen Einstellung Oberflächendiversität und objektiv vorhandener Diversität ($r = 0,23$; $p < 0,001$) signifikant positiv. Alle Korrelationen und ihr Signifikanzniveau sind in Tabelle 12 zusammengefasst. Das Modell 2 ist in Abbildung 8 mit den standardisierten Werten grafisch dargestellt.

Tabelle 11: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen in Modell 2

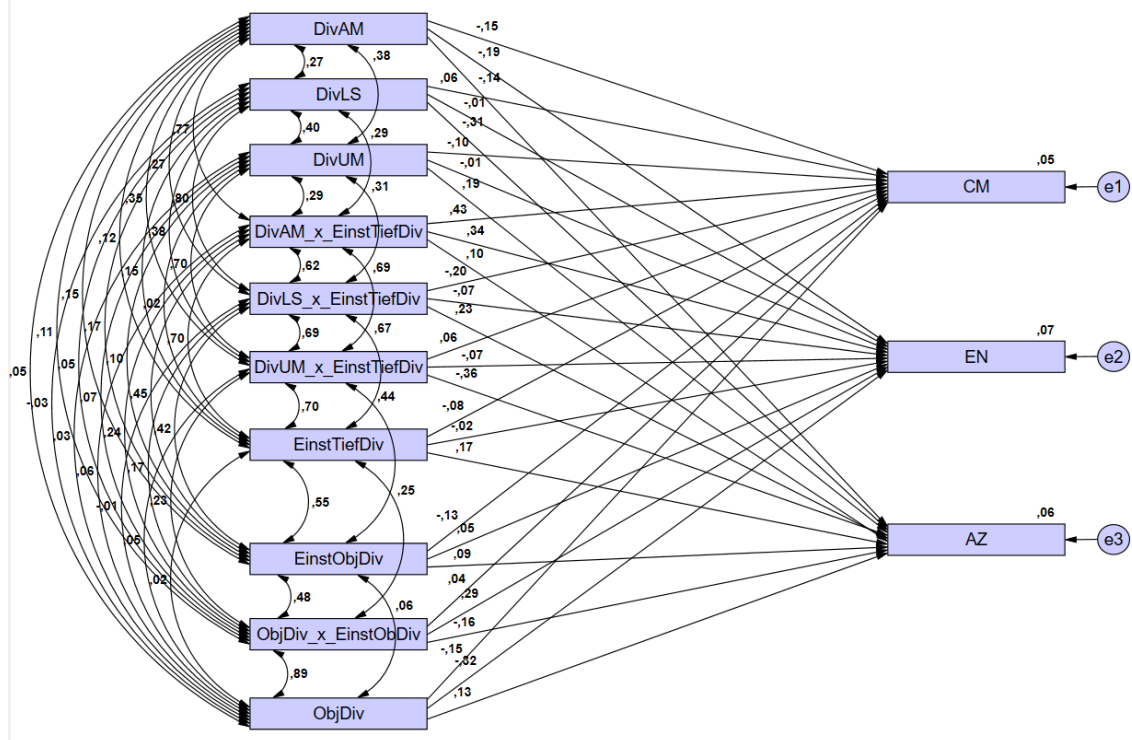
Skala/Variable	Commitment			Engagement			Arbeitszufriedenheit		
	b	SE	β	b	SE	β	b	SE	β
DivAM	-0,15	0,17	-0,15	-0,16	0,15	-0,19	-0,14	0,17	-0,14
DivLS	0,05	0,16	0,06	-0,01	0,14	-0,01	-0,29	0,16	-0,31
DivUM	-0,11	0,20	-0,10	-0,01	0,18	-0,01	0,21	0,21	0,19
DivAM_x_EinstTiefDiv	0,06	0,04	0,43	0,05	0,03	0,35	0,02	0,04	0,10
DivLS_x_EinstTiefDiv	-0,03	0,03	-0,20	-0,01	0,03	-0,07	0,03	0,03	0,23
DivUM_x_EinstTiefDiv	0,01	0,04	0,06	-0,01	0,04	-0,07	-0,06	0,04	-0,36
EinstTiefDiv	-0,08	0,19	-0,08	-0,02	0,17	-0,02	0,19	0,20	0,18
EinstObDiv	-0,17	0,19	-0,13	0,07	0,17	0,05	0,14	0,20	0,09
ObjDiv_x_EinstObDiv	0,05	0,37	0,04	0,33	0,32	0,29	-0,21	0,38	-0,16
ObjDiv	-1,21	2,07	-0,15	-2,36	1,83	-0,32	1,12	2,16	0,13

Tabelle 12: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im Modell 2

Skala/Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. DivAM	1,00									
2. DivLS	0,27***	1,00								
3. DivUM	0,38***	0,40***	1,00							
4. DivAM_x_EinstTiefDiv	0,77***	0,29***	0,29***	1,00						
5. DivLS_x_EinstTiefDiv	0,27***	0,80***	0,31***	0,62***	1,00					
6. DivUM_x_EinstTiefDiv	0,35***	0,38***	0,70***	0,69***	0,69***	1,00				
7. EinstTiefDiv	0,12*	0,15**	0,02	0,70***	0,67***	0,70***	1,00			
8. EinstObDiv	0,15**	0,17***	0,10*	0,45***	0,42***	0,44***	0,55***	1,00		
9. ObjDiv_x_EinstObDiv	0,11*	0,05	0,07	0,24***	0,17***	0,23***	0,25***	0,48***	1,00	
10. ObjDiv	0,05	-0,03	0,03	0,06	-0,01	0,05	0,02	0,06	0,89***	1,00

Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; * bedeutet $p < 0,05$

Abbildung 8: Modell 2: Differenziertes Modell



Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Modifikation des differenzierten Modells wurde analog zum globalen Modell schrittweise vorgegangen, um festzustellen, ob ein akzeptabler Modellfit und signifikante Regressionen erreicht werden können. Daher wurde auch im differenzierten Modell dafür entschieden, aufgrund nicht signifikanter Regressionskoeffizienten die Moderation von Einstellung Tiefendiversität und die Einstellung Oberflächendiversität aus dem Modell zu entfernen. Dazu wurden die Interaktionen zwischen objektiv vorhandener Diversität und Einstellung Oberflächendiversität sowie zwischen subjektiv wahrgenommener Diversität und Einstellung Tiefendiversität gelöscht. Diese Modifikation hat bewirkt, dass sich einerseits Diversität betreffend Arbeitsmoral signifikant positiv auf Commitment ($\beta = 0,14$; $p < 0,05$), sowie Diversität betreffend Leistungsstreben signifikant negativ auf Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,14$; $p < 0,01$), und andererseits objektiv vorhandene Diversität signifikant negativ auf Commitment ($\beta = -0,11$; $p < 0,05$) auswirkt.

Anhand dieser Basis wurde als nächster Schritt der Pfad von objektiv vorhandener Diversität auf Arbeitszufriedenheit gelöscht und Diversität betreffend Umgänglichkeit vollständig aus dem Modell entfernt. Der Reihe nach wurde des Weiteren auf den nicht signifikanten Pfad von Einstellung Oberflächendiversität auf Arbeitszufriedenheit, sowie die ebenfalls nicht signifikanten Pfade von Diversität betreffend Arbeitsmoral und Leistungsstreben sowie von objektiv vorhandener Diversität auf Engagement verzichtet. Danach wurden nur mehr bei wenigen Pfaden signifikante Werte knapp verfehlt. Anhand der vorgeschlagenen Modifikationsindizes wurden, weil inhaltlich schlüssig, Kovarianzen zwischen den Fehlertermen von Commitment, Engagement und Arbeitszufriedenheit in das Modell übernommen. Nach Entfernen der nicht signifikanten Pfade von Diversität betreffend Leistungsstreben auf Commitment, Einstellung Tiefendiversität auf Commitment und Engagement, sowie Einstellung Oberflächendiversität auf Commitment erreichen alle Regressionen signifikante Werte. In der modifizierten Form zeigt das differenzierte Modell einen sehr guten Modellfit (GFI = 0,99; AGFI = 0,97; CFI = 0,99; RMSEA = 0,04; $\chi^2(9, N = 424) = 14,27$; $p = 0,11$).

Es zeigt sich zwar wie angenommen, dass sich subjektiv wahrgenommene Diversität auf Commitment und Arbeitszufriedenheit auswirkt, allerdings nur bedingt, wie erwartet. Sowohl Diversität betreffend Arbeitsmoral ($\beta = -0,10$; $p < 0,05$), als auch Diversität betreffend Leistungsstreben ($\beta = -0,11$; $p < 0,01$) zeigen eine signifikant negative Auswirkung auf Arbeitszufriedenheit. Auf Commitment wirkt lediglich Diversität betreffend Arbeitsmoral signifikant, jedoch entgegen der Erwartung schwach positiv ($\beta = 0,09$; $p < 0,05$). Objektiv vorhandene Diversität zeigt hingegen einen signifikanten negativen Effekt auf Commitment ($\beta = -0,09$; $p < 0,05$). Die Einstellung Tiefendiversität wirkt sich wie bereits

im globalen Modell signifikant positiv auf Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,10$; $p < 0,05$) und die Einstellung Oberflächendiversität signifikant positiv auf Engagement ($\beta = 0,22$; $p < 0,001$) aus. Die zugehörigen Werte sind in Tabelle 13 ersichtlich.

Es besteht, wie erwartet, kein Zusammenhang zwischen objektiv vorhandener Diversität und Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,05$; $p = 0,29$) und Leistungsstreben ($r = -0,03$; $p = 0,50$). Beide Facetten von subjektiv wahrgenommener Diversität korrelieren signifikant positiv miteinander ($r = 0,27$; $p < 0,001$). Zwischen Einstellung Tiefendiversität und der subjektiv wahrgenommenen Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,12$; $p < 0,05$) und betreffend Leistungsstreben ($r = 0,15$; $p < 0,01$), sowie Einstellung Oberflächendiversität ($r = 0,55$; $p < 0,001$) besteht ein signifikant positiver Zusammenhang. Einstellung Oberflächendiversität korreliert signifikant positiv mit Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,15$; $p < 0,01$) und Leistungsstreben ($r = 0,17$; $p < 0,001$). Ebenso signifikant positiv hängen die Fehlerterme von Commitment und Engagement ($r = 0,43$; $p < 0,001$), von Commitment und Arbeitszufriedenheit ($r = 0,36$; $p < 0,001$), sowie von Engagement und Arbeitszufriedenheit ($r = 0,53$; $p < 0,001$) zusammen.

Das bedeutet, dass je höher die subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Arbeitsmoral ausgeprägt ist, desto höher ist das Commitment der MitarbeiterInnen in Unternehmen und je höher die subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Arbeitsmoral und Leistungsstreben steigt, desto niedriger ist die Arbeitszufriedenheit. Unterscheiden sich die MitarbeiterInnen in soziodemografischen Merkmalen, also der objektiv vorhandenen Diversität, so wirkt sich das negativ auf das Commitment aus. Bei positiver Einstellung gegenüber Tiefendiversität ist die Arbeitszufriedenheit in Unternehmen höher, bei positiver Einstellung gegenüber Oberflächendiversität steigt das Engagement. Alle Werte sind im Detail in Tabelle 14 dargestellt, Abbildung 9 zeigt das modifizierte Modell 2 mit den standardisierten Werten.

Tabelle 13: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 2

Skala/Variable	Commitment			Engagement			Arbeitszufriedenheit		
	b	SE	β	b	SE	β	b	SE	β
DivAM	0,09*	0,04	0,09*				-0,10*	0,04	-0,10*
DivLS							-0,10**	0,04	-0,11**
EinstTiefDiv							0,11*	0,04	0,10*
EinstObDiv				0,28	0,05	0,22***			
ObjDiv	-0,70*	0,35	-0,09*						

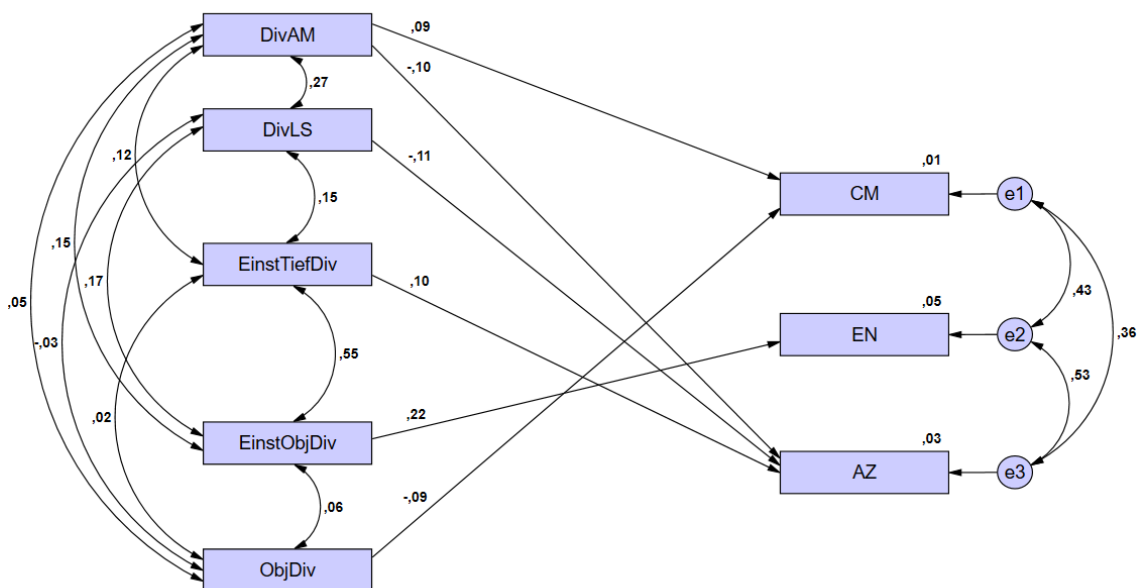
Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; * bedeutet $p < 0,05$

Tabelle 14: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 2

Skala/Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1. DivAM	1,00							
2. DivLS	0,27***	1,00						
3. EinstTiefDiv	0,12*	0,15**	1,00					
4. EinstObjDiv	0,15**	0,17***	0,55***	1,00				
5. ObjDiv	0,05	-0,03	0,02	0,06	1,00			
6. e1						1,00		
7. e2						0,43***	1,00	
8. e3						0,36***	0,53***	1,00

Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; * bedeutet $p < 0,05$

Abbildung 9: Modell 2 modifiziert: Differenziertes Modell



Quelle: Eigene Darstellung

4.2 Weiterführende Analysen

Aufgrund der Erkenntnis, dass weder im globalen, noch im differenzierten Modell ein Effekt von objektiv vorhandener Diversität und subjektiv wahrgenommener Diversität oder einer ihrer Facetten auf Engagement gezeigt werden konnte, aber ein Zusammenhang zwischen Commitment, Engagement und Arbeitszufriedenheit vermutet werden

konnte, wurde ein Mediatormodell explorativ erstellt und getestet. Ein Mediatoreffekt liegt dann vor, wenn die kausale Beziehung zwischen der Unabhängigen Variable (UV) und der Abhängigen Variable (AV) durch eine Mediatorvariable interveniert wird. Direkte Effekte bezeichnen eine Einflussbeziehung zwischen zwei Variablen, die nicht von einer dritten Variable beeinflusst sind, ein indirekter Effekt ergibt sich durch die Multiplikation der jeweiligen direkten Effekte und der totale Effekt ist die Summe aller direkten und indirekten Effekte. Wenn kein direkter Effekt zwischen der UV und der AV besteht, spricht man von einem totalen Mediatoreffekt. Im Mediatormodell wurde angenommen, dass es zwar keinen direkten Effekt von subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Arbeitsmoral und Leistungsstreben auf Engagement gibt, sich beide aber über ihren Einfluss auf Commitment und Arbeitszufriedenheit indirekt auf Engagement auswirken. Das sollte sich mit einem signifikanten Zusammenhang zwischen Diversität betreffend Arbeitsmoral und Commitment sowie zwischen Diversität betreffend Leistungsstreben und Arbeitszufriedenheit zeigen. Der Zusammenhang zwischen Commitment und Arbeitszufriedenheit mit Engagement sollte ebenfalls signifikant sein.

Das in Abbildung 10 ersichtliche Modell 3 hat einen ausgezeichneten Modellfit (GFI = 0,99; AGFI = 0,97; CFI = 0,98; RMSEA = 0,05; χ^2 (6, N = 424) = 11,62; $p = 0,07$). Subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Arbeitsmoral wirkt sich signifikant positiv auf Commitment ($\beta = 0,12$; $p < 0,01$) aus und subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Leistungsstreben wirkt sich signifikant negativ auf Arbeitszufriedenheit ($\beta = -0,13$; $p < 0,01$) aus. Objektiv vorhandene Diversität hat einen signifikant negativen Effekt auf Commitment ($\beta = -0,11$; $p < 0,001$). Der direkte Effekt auf Engagement, sowohl von Commitment ($\beta = 0,26$; $p < 0,001$) als auch von Arbeitszufriedenheit ($\beta = 0,43$; $p < 0,001$) ist auf mittelhohem Niveau und signifikant. Außerdem konnte ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Diversität betreffend Arbeitsmoral und Leistungsstreben ($r = 0,27$; $p < 0,001$) und den Fehlertermen von Commitment und Arbeitszufriedenheit ($r = 0,36$; $p < 0,001$) gezeigt werden. Wie erwartet gibt es keinen Zusammenhang zwischen objektiv vorhandener Diversität und Diversität betreffend Arbeitsmoral ($r = 0,05$; $p = 0,29$) und Leistungsstreben ($r = -0,03$; $p = 0,50$).

Der indirekte Effekt von Diversität betreffend Arbeitsmoral auf Engagement ist signifikant positiv ($\beta = 0,03$; $p < 0,01$) und von Diversität betreffend Leistungsstreben auf Engagement signifikant negativ ($\beta = -0,06$; $p < 0,05$). Objektiv vorhandene Diversität zeigt einen signifikant negativen indirekten Effekt auf Engagement ($\beta = -0,03$; $p < 0,05$). Das bedeu-

tet, dass das Commitment der MitarbeiterInnen in Unternehmen steigt, wenn die subjektiv wahrgenommene Diversität betreffend Arbeitsmoral höher ausgeprägt ist und bei stärkerer objektiv vorhandener Diversität im Unternehmen sinkt. Die Arbeitszufriedenheit wird bei höherer Ausprägung von subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Leistungsstreben weniger. Je stärker das Commitment und je höher die Arbeitszufriedenheit im Unternehmen sind, desto größer ist das Engagement der MitarbeiterInnen. Die unstandardisierten und standardisierten Regressionskoeffizienten und Standardfehler, sowie die Werte für die direkten, indirekten und totalen Effekte und die unteren und oberen Grenzen des 95 % Konfidenzintervalls der Variablen und Skalen in Modell 3 sind in Tabelle 15 zu finden. Die Korrelationen zwischen den Variablen und Skalen sind in Tabelle 16 berichtet. Tabelle 17 fasst die Modellfits aller berechneten Modelle abschließend zusammen.

Tabelle 15: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten und Standardfehler, sowie die Werte für die direkten, indirekten und totalen Effekte und die unteren und oberen Grenzen des 95 % Konfidenzintervalls der Variablen und Skalen in Modell 3

Skala/Variable	b	SE	β	Direkter Effekt		Indirekter Effekt		Totaler Effekt	
				Untere Grenze	Obere Grenze	Untere Grenze	Obere Grenze	Untere Grenze	Obere Grenze
CM	DivAM	0,12**	0,04	0,12**	0,03**	0,21**		0,03**	0,21**
	DivLS								
	ObjDiv	-0,88*	0,37	-0,11**	-0,20*	-0,02*		-0,20*	-0,02*
AZ	DivAM								
	DivLS	-0,12**	0,04	-0,13**	-0,23*	-0,03*		-0,23*	-0,03*
	ObjDiv								
EN	DivAM					0,01**	0,07**	0,01**	0,07**
	DivLS					-0,10*	-0,01*	-0,10*	-0,01*
	ObjDiv					-0,06*	-0,01*	-0,06*	-0,01*
	CM	0,23***	0,04	0,26***	0,16**	0,34**		0,16**	0,34**
	AZ	0,37***	0,04	0,43***	0,35**	0,52**		0,35**	0,52**

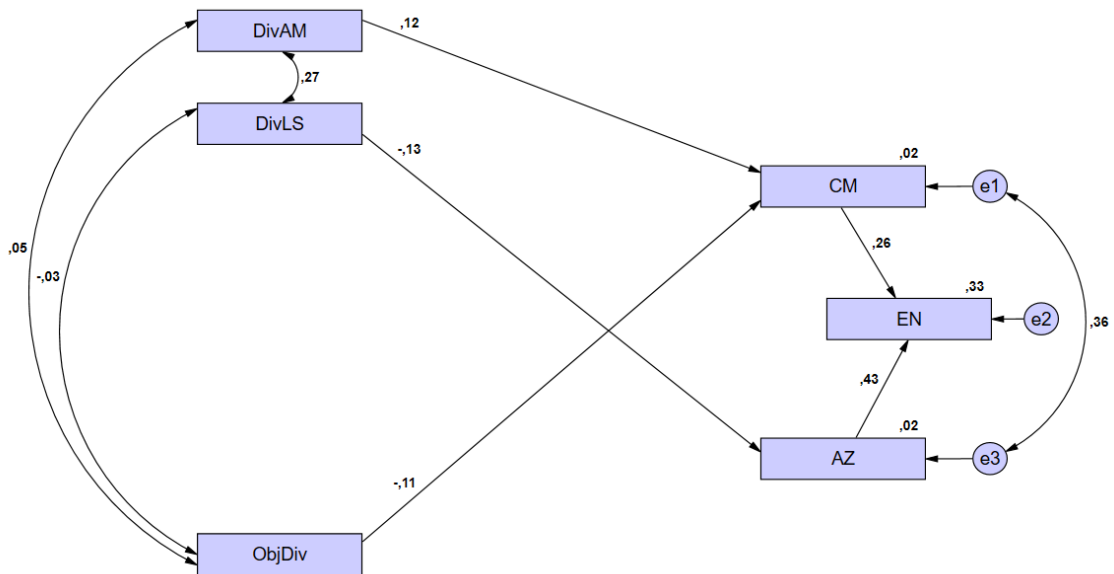
Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; * bedeutet $p < 0,05$

Tabelle 16: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im Modell 3

Skala/Variable	1	2	3	4	5
1. DivAM	1,00				
2. DivLS	0,27***	1,00			
3. ObjDiv	0,05	-0,03	1,00		
4. e1				1,00	

Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$; ** bedeutet $p < 0,01$; * bedeutet $p < 0,05$

Abbildung 10: Modell 3: Mediatormodell



Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 17: Übersicht über den Fit aller berechneten Modelle

N = 424	χ^2	d.f.	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
<i>Modell 1: Globales Modell</i>						
Modell 1	232,83	3	0,89	-0,71	0,93	0,43
Modell 1 modifiziert	0,23	3	1,00	1,00	1,00	0,00
<i>Modell 2: Differenziertes Modell</i>						
Modell 2	232,06	3	0,92	-1,48	0,96	0,42
Modell 2 modifiziert	14,27	9	0,99	0,97	0,99	0,04
<i>Modell 3: Mediatormodell</i>						
Modell 3	11,62	6	0,99	0,97	0,98	0,05

Anmerkung: *** bedeutet $p < 0,001$

5 Diskussion und Ausblick

Der individuelle Anteil am Unternehmenserfolg wird unter anderem davon beeinflusst, wie Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement der MitarbeiterInnen ausgeprägt sind. Verschiedene Studien zeigen, dass zwar die allgemeine Einstellung zur Arbeit positiv ist, sich viele MitarbeiterInnen aber nur wenig in ihrem Betrieb zuhause fühlen

und entsprechend wenig Engagement zeigen. Neben vielen anderen auslösenden Faktoren wird dafür der soziale Kontext am Arbeitsplatz, also die Beziehungen zu KollegInnen, verantwortlich gemacht (Eichmann & Saupe, 2014; Gallup, 2017). Dabei können Unterschiede zu den ArbeitskollegInnen betreffend soziodemografischer Merkmale, aber auch unterschiedlicher Wertvorstellungen, Einstellungen und Überzeugungen relevant werden. Ob diese Unterschiede einzelnen Menschen überhaupt bewusst werden, wird unter dem Begriff subjektiv wahrgenommene Diversität erforscht (Shemla et al., 2016).

Ziel dieser Arbeit war es herauszufinden, ob sich objektiv vorhandene und subjektiv wahrgenommene Diversität in Unternehmen auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement auswirken und ob die Einstellung gegenüber Diversität einen Einfluss auf diesen Effekt hat. Zu diesem Zweck wurde eine empirische quantitative Erhebung durchgeführt. Mit einem Online-Fragebogen wurde erhoben, wie unterschiedlich die BefragungsteilnehmerInnen den most diverse co-worker – das ist jene Person im Unternehmen, die als am unterschiedlichsten zum Selbst wahrgenommen wird – in verschiedenen psychologischen Charakteristika empfinden und wie unterschiedlich diese Person bezüglich soziodemografischer Merkmale tatsächlich ist. Danach wurden die individuelle Einstellung gegenüber Diversität und die eigene Ausprägung der Arbeitszufriedenheit, des Commitments und des Engagements erfragt. Das anhand der Hypothesen aufgestellte Modell wurde mit Hilfe einer Pfadanalyse überprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass subjektiv wahrgenommene Diversität sich signifikant negativ auf Arbeitszufriedenheit und objektiv vorhandene Diversität sich signifikant negativ auf Commitment auswirkt. Werden einzelne Aspekte von subjektiv wahrgenommener Diversität betrachtet, wirken sich wahrgenommene Unterschiede in der Arbeitsmoral und im Leistungsstreben signifikant negativ auf Arbeitszufriedenheit aus, während Diversität betreffend Arbeitsmoral eine signifikant positive Auswirkung auf Commitment zeigt. Die Einstellung gegenüber Diversität hat dabei keinen Effekt. Engagement wird nicht direkt durch objektiv vorhandene und subjektiv wahrgenommene Diversität oder einzelne Facetten davon beeinflusst, wird aber umso stärker, je höher die Arbeitszufriedenheit und das Commitment ausgeprägt sind.

Aufgrund der Studien von Cunningham und Sagas (2004a, 2004b), Hobman et al. (2003) sowie Jehn et al. (1999) war zu erwarten, dass sich objektiv vorhandene Diversität negativ auf Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement auswirkt. Einen ähnlichen Effekt, wahrscheinlich sogar stärker ausgeprägt, sollte subjektiv wahrgenommene Diversität zeigen, weil angenommen wird, dass tatsächlich vorhandene Unterschiede von

Menschen je nach Kontext unterschiedlich wahrgenommen werden und die Relevanz von Oberflächendiversität im Zeitverlauf abnimmt, wenn ArbeitskollegInnen besser kennengelernt werden und mehr Informationen zu psychologischen Charakteristika zur Verfügung stehen (Harrison et al., 1998, S. 103ff.). Darüber hinaus sollte dieser Zusammenhang davon beeinflusst werden, wie die individuelle Einstellung gegenüber Diversität ausgeprägt ist (Hobman et al., 2003). Die theoretische Fundierung für diese Annahmen findet sich in dieser Arbeit, genau wie in den zitierten Studien, in den Theorien der sozialen Identität und der sozialen Kategorisierung (Tajfel, 1982; Turner et al., 1987) sowie dem Ähnlichkeits-Attraktions-Paradigma (Byrne, 1971). Menschen bevorzugen die Interaktion mit anderen Personen, die ihnen selbst ähnlich sind, sowohl was soziodemografische Merkmale, als auch die eigenen Wertvorstellungen und Überzeugungen betrifft.

Die vorliegenden empirischen Daten zeigen die erwarteten Zusammenhänge nur eingeschränkt und reihen sich damit in die Tradition inkonsistenter Ergebnisse in der Diversitätsforschung ein, was die Auswirkungen von Unterschieden innerhalb von Arbeitsgruppen betrifft (Harrison et al., 1998, S. 103). Objektiv vorhandene Diversität hat in der vorliegenden Arbeit zwar einen signifikanten, aber relativ schwachen Effekt auf Arbeitszufriedenheit und keine Auswirkung auf Commitment und Engagement gezeigt. Eine mögliche Erklärung dafür bietet der eben erwähnte Zeitfaktor, der im Rahmen der Erhebung nicht berücksichtigt wurde. Eine weitere Einschränkung ergibt sich betreffend der Stichprobenzusammensetzung. 97,2 % der TeilnehmerInnen sind aus Österreich und Deutschland und 97 % sind ChristInnen oder Menschen ohne Bekenntnis, von denen vermutlich wiederum ein großer Anteil christlich sozialisiert wurde. Jeweils knapp 90 % der befragten Personen sind heterosexuell und hatten keine Behinderungen. Das heißt, dass die Stichprobe, was die Big 6 Diversitätsmerkmale betrifft, äußerst homogen zusammengesetzt ist und diese Merkmale im jeweiligen Kontext daher möglicherweise gar nicht salient werden (van Knippenberg et al., 2004, S. 1014).

Betreffend subjektiv wahrgenommene Diversität konnte lediglich die Annahme eines negativen Effekts auf Arbeitszufriedenheit unterstützt werden, bei näherer Betrachtung für Diversität betreffend Arbeitsmoral und Leistungsstreben. Wahrgenommene Unterschiede in der Umgänglichkeit scheinen keine Rolle zu spielen. Bemerkenswert ist, dass es zwar auch eine Auswirkung auf Commitment gibt, diese aber entgegen der aufgestellten Hypothese positiv ausfällt und nur bei subjektiv wahrgenommener Diversität betreffend Arbeitsmoral auftritt. Hier könnte das Investitionsmodell (Rusbult, 1980) Aufschluss geben. Möglicherweise müssten neben dem Ergebniswert der bestehenden Beziehung, repräsentiert durch die Diversität der Belegschaft, auch explizit die getätigten

Investitionen, etwa die Betriebszugehörigkeitsdauer, sowie das Vergleichsniveau, also die möglichen Alternativen, berücksichtigt werden, um eine valide Aussage treffen zu können. Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Menschen, wenn sie wie in der Studie auf den Arbeitskontext aufmerksam gemacht werden, ihre Aufmerksamkeit eher auf aufgabenrelevante Information und Perspektiven lenken und weniger das Ähnlichkeit-Attraktions-Paradigma (Byrne, 1971) wirksam wird, sondern die Informations-Entscheidungs-Perspektive dafür sorgt, dass die subjektiv wahrgenommene Diversität als wertvolle Ressource erkannt wird, die zu besserer Leistung und höherer Entscheidungsqualität führt. In diesem Fall müssten wie im Kategorisierungs-Elaborations-Modell (van Knippenberg et al., 2004) zusätzliche Variablen aufgenommen werden.

Der fehlende Moderatoreffekt von Einstellung gegenüber Diversität muss mit Vorsicht betrachtet werden. Bei der Erhebung wurden neun Items verwendet, die weniger in die für diese Arbeit verwendete dichotome Einteilung in Oberflächen und Tiefendiversität passen, als vielmehr in die Einteilung in die drei Dimensionen informationale und wertbezogene Diversität sowie Diversität sozialer Kategorien nach Jehn et al. (1999). Auch wenn die Faktorenanalyse der verwendeten Skala für eine Differenzierung in zwei Faktoren gesprochen hat, waren für jede dieser Dimensionen die Fragen sehr ähnlich formuliert und daher unter Umständen für die befragten Personen nicht aussagekräftig genug. Darüber hinaus wurde die Einstellung gegenüber der Wahrnehmung von Diversität nicht erhoben.

Wie bereits erläutert, zeigt die Stichprobe deutliche Einschränkungen, was die Heterogenität der soziodemografischen Merkmale betrifft. Zum Vergleich mit den Erkenntnissen, die in dieser Studie erlangt wurden ist von Interesse, ob dasselbe Studiendesign in einem anderen Kontext die Hypothesen stützen würde. Das könnte in einem global agierenden Unternehmen erfolgen, das eine entsprechend diverse Belegschaft angestellt hat. Bei einer anderen Verteilung der Merkmale, zum Beispiel was die Herkunft oder die Religionszugehörigkeit betrifft, könnte die objektiv vorhandene Diversität deutlichere, oder völlig andere Ergebnisse bringen. Außerdem sollte erhoben werden, wie lange die Person mit dem most diverse co-worker schon bekannt ist, um dem Faktor Zeit mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Einfluss könnte auch haben, wie die Oberflächendiversität von den befragten Personen wahrgenommen wird. Diese Aspekte wurden in der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt. Interessant könnte darüber hinaus noch sein, wie wichtig die Unterschiede der subjektiv wahrgenommenen Diversität bewertet werden. Es könnte beispielsweise sein, dass der most diverse co-worker sich zwar von der befragten

Person deutlich unterscheidet, diesem Unterschied aber keine Bedeutung beigemessen wird und daher auch kein Einfluss auf affektive Reaktionen gegeben ist.

Für Unternehmen ist vor allem die Erkenntnis von Interesse, dass soziodemografische Unterschiede keinen signifikanten Einfluss auf Arbeitszufriedenheit aufweisen und sich nur schwach nachteilig auf Commitment und Engagement auswirken. Das heißt, dass bei der Rekrutierung eher nicht auf bestimmte Merkmale geachtet werden muss, die die Unternehmensleistung potenziell negativ beeinflussen könnten. Damit laufen Unternehmen auch nicht Gefahr, ungesetzlich zu handeln und Menschen aufgrund ihrer Soziodemografie zu diskriminieren. Sehr wohl hat aber die subjektiv wahrgenommene Diversität in unterschiedlichen Aspekten einen Effekt auf Arbeitszufriedenheit und Commitment, die sich wiederum auf das individuelle Engagement auswirken. Maßnahmen zum Management von Diversität müssen sich also nicht explizit auf die Big 6 Diversitätsdimensionen konzentrieren, sondern sollten als zusätzlichen Aspekt den Vorteil unterschiedlicher Werte und Überzeugungen in den Fokus rücken und über diese Bewusstseinsbildung möglicherweise einen Mehrwert für Unternehmen generieren.

Literaturverzeichnis

- Aretz, Hans-Jürgen/Hansen, Katrin (2003). Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. *Zeitschrift für Personalforschung*, 17(1), 9–36.
- Avery, Derek R./McKay, Patrick F./Wilson, David C. (2007). Engaging the aging workforce: the relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542–1556.
- Baumgartner, Corinne/Udris, Ivars (2006). Das "Zürcher Modell" der Arbeitszufriedenheit - 30 Jahre "still going strong". In Lorenz Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 111–134). Göttingen: Hogrefe.
- Bell, Suzanne T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595–615.
- Blau, Gary (1999). Testing the Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction. *Human Relations*, 52(8), 1099–1113.
- Blau, Peter M. (1977). *Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure*. New York: Free Press.
- Broome, Benjamin J. (1983). The attraction paradigm revisited: Responses to dissimilar others. *Human Communication Research*, 10(1), 137–151.
- Bruggemann, Agnes (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von "Arbeitszufriedenheit". *Arbeit und Leistung*, 28, 281–284.
- Bruggemann, Agnes/Groskurth, Peter/Ulich, Eberhard (1975). *Arbeitszufriedenheit* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 17). Bern: Huber.
- Buche, Antje/Jungbauer-Gans, Monika/Niebuhr, Annekatrin/Peters, Cornelius (2013). Diversität und Erfolg in Organisationen. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(6), 483–501.
- Büssing, Andre (1991). Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In Lorenz Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 85–113). Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.

- Byrne, Donn/Clore, Gerald L./Smeaton, George (1986). The attraction hypothesis. Do similar attitudes affect anything? *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1167–1170.
- Byrne, Donn E. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Cox, Taylor (1993). *Cultural diversity in organizations. Theory, research, & practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cunningham, George B./Sagas, Michael (2004a). Examining the main and interactive effects of deep- and surface- level diversity on job satisfaction and organizational turnover intentions. *Organizational Analysis*, 12(3), 319–332.
- Cunningham, George B./Sagas, Michael (2004b). Group Diversity, Occupational Commitment, and Occupational Turnover Intentions Among NCAA Division IA Football Coaching Staffs. *Journal of Sport Management*, 18, 236–254.
- Dormann, Christian/Zapf, Dieter (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504.
- Eichmann, Hubert/Saupe, Bernhard (2014). Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums. (Sozialpolitische Studienreihe, Band 15). Wien: Verlag des ÖGB GmbH.
- Felfe, Jörg/Six, Bernd (2006). Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In Lorenz Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 37–60). Göttingen: Hogrefe.
- Ferreira, Yvonne (2009). FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53(4), 177–193.
- Festinger, Leon (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140.
- Fischer, Lorenz (1991). Arbeitszufriedenheit - Forschungsziele und Forschungsperspektiven: Einleitung und Überblick. In Lorenz Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 1–17). Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.
- Gallup (2017). Gallup Engagement Index 2016: Schlechte Chefs kosten deutsche Volkswirtschaft bis zu 105 Milliarden Euro jährlich. Berlin. Online: <http://www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx> [Abruf am 20.08.2017].

- Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2008). *Diverse teams at work. Capitalizing on the power of diversity*. Alexandria, Virginia: Society for Human Resource Management.
- Goujon, Anne/Jurasszovich, Sandra/Potancovka, Michaela (2017). *Demographie und Religion in Österreich. Szenarien 2016 bis 2046*. Hrsg. v. Österreichischer Integrationsfond. Online: https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/Forschungsbericht__Demographie_und_Religion.pdf [Abruf am 17.02.2018].
- Hallberg, Ulrika E./Schaufeli, Wilmar B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment. *European Psychologist*, 11(2), 119–127.
- Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar (2007). Diversity und Intersectionality. Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. *femina politica*, 1, 23–33.
- Harrison, David A./Hock-Peng, Sin (2006). What Is Diversity And How Should It Be Measured? In Alison M. Konrad/Judith K. Pringle/Pushkala Prasad (Hrsg.), *Handbook of workplace diversity* (S. 191–216). London: Sage.
- Harrison, David A./Klein, Katherine J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199–1228.
- Harrison, David A./Price, Kenneth H./Bell, Myrtle P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41(1), 96–107.
- Harrison, David A./Price, Kenneth H./Gavin, Joanne H./Florey, Anna T. (2002). Time, Teams and Task Performance. Changing Effects of Surface- and Deep-Level Diversity on Group Functioning. *Academy of Management Journal*, 45(5), 1029–1045.
- Härtel, Charmine E. J./Fujimoto, Yuka (1999). Explaining why diversity sometimes has positive effects in organizations and sometimes has negative effects in organizations. The perceived dissimilarity openness moderator model. *Academy of Management Proceedings*, (1), C1-C6.
- Hentschel, Tanja/Shemla, Meir/Wegge, Jürgen/Kearney, Eric (2013). Perceived Diversity and Team Functioning. *Small Group Research*, 44(1), 33–61.
- Herzberg, Frederick/Mausner, Bernard/Snyderman, Barbara Bloch (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.

- Hobman, Elizabeth V./Bordia, Prashant/Gallois, Cynthia (2003). Consequences of Feeling Dissimilar from Others in a Work Team. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 301–325.
- Hogg, Michael A./Terry, Deborah J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.
- Högl, Christoph/Wahl, Ingrid (2017). Entwicklung eines Instruments zur Erhebung von subjektiv wahrgenommener Diversität in Unternehmen. *FH Forschungsforum*, 2017, Krems, Österreich, 19. - 20. April, 2017.
- Jehn, Karen A./Northcraft, Gregory B./Neale, Margaret A. (1999). Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1999(4) (S. 741–763).
- Johnston, William B./Packer, Arnold E. (1987). *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-first Century*. Indianapolis, Indiana: Hudson Institute.
- Jones, James R./Harter, James K. (2005). Race Effects on the Employee Engagement-Turnover Intention Relationship. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 78–88.
- Kahn, William A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(33), 692–724.
- Krell, Gertraude (2004). Managing Diversity und Gender Mainstreaming: ein Konzeptvergleich. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 27(4), 367–376.
- Liao, Hui/Chuang, Aichia/Joshi, Aparna (2008). Perceived deep-level dissimilarity. Personality antecedents and impact on overall job attitude, helping, work withdrawal, and turnover. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(2), 106–124.
- Locke, Edwin A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Meyer, John P./Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, John P./Stanley, David J./Herscovitch, Lynne/Topolnytsky, Laryssa (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.

- Milliken, Frances J./Martins, Luis L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402–433.
- Mohammed, Susan/Angell, Linda C. (2004). Surface- and deep-level diversity in workgroups. Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 1015–1039.
- Montoya, R. Matthew/Horton, Robert S./Kirchner, Jeffrey (2008). Is actual similarity necessary for attraction? A meta-analysis of actual and perceived similarity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 25(6), 889–922.
- Morin, Alexandre J. S./Morizot, Julien/Boudrias, Jean-Sébastien/Madore, Isabelle (2010). A Multifoci Person-Centered Perspective on Workplace Affective Commitment. A Latent Profile/Factor Mixture Analysis. *Organizational Research Methods*, 14(1), 58–90.
- Mowday, Richard T./Steers, Richard M./Porter, Lyman W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Riordan, Christine M./Shore, Lynn McFarlane (1997). Demographic Diversity and Employee Attitudes: An Empirical Examination of Relational Demography Within Work Units. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 342–358.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organisation der Unternehmung* (9. Auflage). München: Pearson Studium (Wi: Wirtschaft).
- Robinson, Dilys/Perryman, Sarah/Hayday, Sue (2004). The drivers of employee engagement (IES Report, Nr. 408). Brighton: Institute for employment studies.
- Rusbult, Caryl E. (1980). Commitment and Satisfaction in Romantic Associations: A Test of the Investment Model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 172–186.
- Rusbult, Caryl E./Buunk, Bram P. (1993). Commitment Processes in Close Relationships: An Interdependence Analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 10(2), 175–204.
- Rusbult, Caryl E./Martz, John M./Agnew, Christopher R. (1998). The Investment Model Scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5, 357–391.
- Saks, Alan M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

- Schaufeli, Wilmar B./Bakker, Arnold B./Salanova, Marisa (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, Wilmar B./Salanova, Marisa/González-Romá, Vicente/Bakker, Arnold B. (2002). The measurement of engagement and burnout. A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Shemla, Meir/Meyer, Bertolt/Greer, Lindred/Jehn, Karen A. (2016). A review of perceived diversity in teams. Does how members perceive their team's composition affect team processes and outcomes? *Journal of Organizational Behavior*, 37, 89-106.
- Spector, Paul E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Statistik Austria (2017c). Bevölkerung mit Migrationshintergrund seit 2008. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/069443.html [Abruf am 17.02.2018].
- Statistik Austria (2017a). Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht seit 1994. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html [Abruf am 17.02.2018].
- Statistik Austria (2017b). migration & integration: zahlen.daten.indikatoren 2017. Online: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/wp-content/uploads/2017/10/Statistisches_Jahrbuch_migration_integration_2017-1.pdf [Abruf am 17.02.2018].
- Tajfel, Henri (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33, 1–39.
- Tajfel, Henri/Turner, John C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Stephen Worchel/William G. Austin (Hrsg.), *Psychology of Intergroup Relations* (2. Auflage) (S. 7–24). Monterey: Brooks-Cole.
- Turner, John C./Hogg, Michael A./Oakes, Penelope J./Reicher, Stephen D. (1987). *Rediscovering the social group. A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- van Dick, Rolf/van Knippenberg, Daan/Hägele, Silvia/Guillaume, Yves R.F./Brodbeck, Felix C. (2008). Group diversity and group identification. The moderating role of diversity beliefs. *Human Relations*, 61(10), 1463–1492.

- van Knippenberg, Daan/Dreu, Carsten K.W. de/Homan, Astrid C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. *The Journal of applied psychology*, 89(6), 1008–1022.
- van Knippenberg, Daan/Schippers, Michaéla C. (2007). Work group diversity. *Annual review of psychology*, 58, 515–541.
- Weiss, David J./Dawis, Rene V./England, George W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Williams, Katherine Y./O'Reilly, Charles A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77–140.
- Zanoni, Patrizia/Janssens, Maddy/Benschop, Yvonne/Nkomo, Stella (2009). Guest Editorial. Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. *Organization*, 17(1), 9–29.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Diversitätsrad.....	7
Abbildung 2: Kategorisierungs-Elaborations-Modell (CEM)	18
Abbildung 3: Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit.....	24
Abbildung 4: Investitionsmodell	27
Abbildung 5: Hypothesen-Modell.....	41
Abbildung 6: Modell 1: Globales Modell.....	61
Abbildung 7: Modell 1 modifiziert: Globales Modell	63
Abbildung 8: Modell 2: Differenziertes Modell.....	67
Abbildung 9: Modell 2 modifiziert: Differenziertes Modell.....	70
Abbildung 10: Modell 3: Mediatormodell.....	73

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Diversität Arbeitsmoral“, zur Skala „Diversität Leistungsstreben“ und zur Skala „Diversität Umgänglichkeit“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Diversität Arbeitsmoral“, der Skala „Diversität Leistungsstreben“, der Skala „Diversität Umgänglichkeit“ und der Skala „Subjektiv wahrgenommene Diversität	50
Tabelle 2: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Einstellung Tiefendiversität“ und zur Skala „Einstellung Oberflächendiversität“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Einstellung Tiefendiversität“ und der Skala „Einstellung Oberflächendiversität“	52
Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Commitment“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Commitment“	55
Tabelle 4: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Engagement“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Engagement“	55
Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur Skala „Arbeitszufriedenheit“ sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala „Arbeitszufriedenheit“	56
Tabelle 6: Übersicht über alle in den Modellen und Tabellen für die Skalen und Variablen verwendeten Abkürzungen.....	58
Tabelle 7: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen in Modell 1	60
Tabelle 8: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen in Modell 1	60
Tabelle 9: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 1	63
Tabelle 10: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 1.....	63
Tabelle 11: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen in Modell 2.....	66
Tabelle 12: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im Modell 2.....	67
Tabelle 13: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten sowie Standardfehler der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 2	69
Tabelle 14: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im modifizierten Modell 2.....	70
Tabelle 15: Unstandardisierte und standardisierte Regressionskoeffizienten und Standardfehler, sowie die Werte für die direkten, indirekten und totalen Effekte und die	

unteren und oberen Grenzen des 95 % Konfidenzintervalls der Variablen und Skalen in Modell 3	72
Tabelle 16: Korrelationskoeffizienten der Variablen und Skalen im Modell 3	72
Tabelle 17: Übersicht über den Fit aller berechneten Modelle	73

Anhang A: Fragebogen

 <p>0% ausgefüllt</p>	<p>Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,</p> <p>im Rahmen meiner Masterarbeit an der Ferdinand Porsche FernFH im Studiengang Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie beschäftige ich mich damit, welche Auswirkungen die individuelle Wahrnehmung von Kolleginnen und Kollegen auf den Arbeitskontext hat. Daher ist es für die Befragung wichtig, dass Sie berufstätig sind und mit mindestens zwei Menschen zusammenarbeiten.</p> <p>Die Beantwortung des Fragebogens nimmt ungefähr 10-15 Minuten in Anspruch. Ich bitte Sie um ehrliche Beantwortung der Fragen, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, es zählt alleine Ihre Einschätzung.</p> <p>Die Daten werden selbstverständlich völlig anonym erhoben und dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Bei Fragen zu meiner Studie, oder wenn Sie Informationen zu den Ergebnissen erhalten möchten, können Sie mich jederzeit gerne per E-Mail kontaktieren.</p> <p>Ich danke Ihnen für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen</p> <p>Christoph Högl christoph.hoegl@mail.fernfh.ac.at</p> <p style="text-align: right;">Weiter</p> <p style="text-align: center;">Befragung unterbrechen</p> <p style="text-align: center;">Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017</p>
--	---

 <p>6% ausgefüllt</p>	<p>Sind Sie berufstätig?</p> <p><input type="radio"/> Ja</p> <p><input type="radio"/> Nein</p> <p>Wie viele MitarbeiterInnen sind insgesamt in Ihrem Unternehmen tätig?</p> <p>Hier genügt eine ungefähre Schätzung, geben Sie bitte eine ganze Zahl ein. <input type="text"/></p> <p>Zurück Weiter</p> <p style="text-align: center;">Befragung unterbrechen</p> <p style="text-align: center;">Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017</p>
---	--

 <p>11% ausgefüllt</p>	<p>Vielen Dank für Ihre Teilnahme!</p> <p>Leider ist die Befragung für Sie zu Ende, da Sie nicht berufstätig sind bzw. Ihre Unternehmensgröße nicht ins Profil passt.</p> <p>Haben Sie dennoch Fragen oder Interesse an der Studie, zögern Sie nicht, mich unter christoph.hoegl@mail.fernfh.ac.at zu kontaktieren.</p> <p>Sie können das Browser-Fenster nun schließen.</p> <p style="text-align: center;">Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017</p>
---	---

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

11% ausgefüllt

Bitte stellen Sie sich nun jene Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist.

Ich werde Ihnen nun einige Fragen zu dieser Person stellen.

Zurück Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

17% ausgefüllt

Bitte stellen Sie sich die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Ich werde Ihnen nun einige Fragen zu dieser Person stellen:

Welches Geschlecht hat diese Person?

Weiblich

Männlich

Anderes

Wie alt ist diese Person ungefähr?

Tragen Sie bitte das Alter in Jahren ein:

Wie lange ist diese Person bereits im selben Unternehmen/Team wie Sie beschäftigt?

Tragen Sie bitte Ihre Antwort in Jahren ein: Jahre weiß nicht

Wie viele Stunden pro Woche ist diese Person beschäftigt?

Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden)

Teilzeit (11-30 Wochenstunden)

Geringfügig beschäftigt (10 Wochenstunden und weniger)

weiß nicht

Zurück Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

23% ausgefüllt

Bitte stellen Sie sich weiterhin die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Die Fragen beziehen sich immer noch auf diese Person:

Welche höchste abgeschlossene Schulbildung hat diese Person?

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> keine | <input type="radio"/> Matura/Abitur |
| <input type="radio"/> Pflichtschulabschluss | <input type="radio"/> Studium |
| <input type="radio"/> Lehrabschluss | <input type="radio"/> keine Angabe |
| <input type="radio"/> mittlere Schule (z.B.: HASCH) | <input type="radio"/> weiß nicht |

Wie hoch schätzen Sie das monatliche Nettoeinkommen dieser Person?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="radio"/> 0 – 499 Euro | <input type="radio"/> 2500 – 2999 Euro | <input type="radio"/> 5000 Euro oder mehr |
| <input type="radio"/> 500 – 999 Euro | <input type="radio"/> 3000 – 3499 Euro | <input type="radio"/> keine Angabe |
| <input type="radio"/> 1000 – 1499 Euro | <input type="radio"/> 3500 – 3999 Euro | <input type="radio"/> weiß nicht |
| <input type="radio"/> 1500 – 1999 Euro | <input type="radio"/> 4000 – 4499 Euro | |
| <input type="radio"/> 2000 – 2499 Euro | <input type="radio"/> 4500 – 4999 Euro | |

Welcher Religionsgemeinschaft gehört diese Person an?

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> keiner | <input type="radio"/> Islam |
| <input type="radio"/> Buddhismus | <input type="radio"/> Judentum |
| <input type="radio"/> Christentum | <input type="radio"/> keine Angabe |
| <input type="radio"/> Hinduismus | <input type="radio"/> weiß nicht |

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

29% ausgefüllt

Bitte stellen Sie sich weiterhin die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Die Fragen beziehen sich immer noch auf diese Person:

Welche sexuelle Orientierung hat diese Person?

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> asexuell | <input type="radio"/> andere |
| <input type="radio"/> bisexuell | <input type="radio"/> keine Angabe |
| <input type="radio"/> heterosexuell | <input type="radio"/> weiß nicht |
| <input type="radio"/> homosexuell | |

Welche geistige oder körperliche Beeinträchtigung hat diese Person?

Beeinträchtigung = der Grad der Behinderung beträgt mindestens 50%.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> keine | <input type="checkbox"/> Geistige Probleme oder Lernprobleme |
| <input type="checkbox"/> Probleme beim Sehen | <input type="checkbox"/> Nervliche oder psychische Probleme |
| <input type="checkbox"/> Probleme beim Hören | <input type="checkbox"/> Probleme durch andere körperliche Beeinträchtigungen |
| <input type="checkbox"/> Probleme beim Sprechen | <input type="checkbox"/> keine Angabe |
| <input type="checkbox"/> Probleme mit der Beweglichkeit | <input type="checkbox"/> weiß nicht |

Woher kommt diese Person?

- | | | |
|---|--------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Österreich | <input type="radio"/> Rumänien | <input type="radio"/> Russland |
| <input type="radio"/> Deutschland | <input type="radio"/> Kroatien | <input type="radio"/> Andere |
| <input type="radio"/> Türkei | <input type="radio"/> Ungarn | <input type="radio"/> keine Angabe |
| <input type="radio"/> Serbien | <input type="radio"/> Polen | <input type="radio"/> weiß nicht |
| <input type="radio"/> Bosnien und Herzegowina | <input type="radio"/> Slowakei | |

Zurück

Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

35% ausgefüllt

Bitte stellen Sie sich weiterhin die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Die Fragen beziehen sich immer noch auf diese Person:

Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich...

	gar nicht	völlig	keine Angabe
...ihrer Gründlichkeit in der Arbeit.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Tendenz zur Faulheit .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Tendenz, ein wenig langsamer als nötig zu arbeiten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer wirksamen und effizienten Aufgabenerledigung .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihres ausgeprägten Konkurrenzdenkens .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Angewohnheit, über Leichen zu gehen .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Kälte und Distanziertheit .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Vorliebe für jene Stelle, in der sie am besten verdienen kann.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihres ausgeprägten Einfallreichtums .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Ruhe .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Nachgiebigkeit .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Entspanntheit /dem erfolgreichen Umgang mit Stress .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

41% ausgefüllt

Bitte stellen Sie sich weiterhin die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Die Fragen beziehen sich immer noch auf diese Person:

Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich...

	gar nicht	völlig	keine Angabe
...ihres Anspruches nicht nachlässig zu arbeiten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Nachlässigkeit .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Vorliebe für Arbeiten, die erlauben, den ganzen Tag möglichst wenig zu tun .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihres Durchhaltevermögens bis zum Ende einer Aufgabe.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Neigung, beruflichen Erfolg über ein kollegiales Miteinander zu stellen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihres Neids auf den Erfolg Anderer .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihres Bedürfnisses, immer mit der eigenen Leistung hervorzustechen .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Tendenz, Streit anzufangen .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Lust, mit Ideen zu spielen .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Fähigkeit, sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Freude an künstlerischen/ästhetischen Erfahrungen .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
...ihrer Fähigkeit, aus sich herauszugehen .	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>

Zurück Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

47% ausgefüllt

Von nun an müssen Sie sich keine andere Person mehr vorstellen!

Es geht nur mehr um Sie selbst und Ihre Einstellung gegenüber verschiedenen Aspekten in Ihrer Arbeit.

Zurück
Befragung unterbrechen
Weiter

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

53% ausgefüllt

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	gar nicht	völlig	keine Angabe
Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○

Zurück
Befragung unterbrechen
Weiter

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

59% ausgefüllt

Es geht weiterhin um Sie selbst und Ihre Einstellung gegenüber verschiedenen Aspekten in Ihrer Arbeit.

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	gar nicht	völlig	keine Angabe
Ich möchte, dass mein Beschäftigungsverhältnis sehr lange andauert .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Es würde mich nicht sehr stören , wenn mein Beschäftigungsverhältnis in naher Zukunft enden würde.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich möchte, dass mein Beschäftigungsverhältnis ewig dauert.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich fühle mich sehr verbunden mit meiner Arbeit.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin auf ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis aus (zum Beispiel stelle ich mir vor, wie es in meiner Arbeit in ein paar Jahren sein wird).	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Es ist wahrscheinlich , dass ich mir innerhalb des nächsten Jahres eine andere Arbeit suchen werde.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich fühle mich verpflichtet , mein Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu halten.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○

Zurück
Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

65% ausgefüllt

Es geht weiterhin um Sie selbst und Ihre Einstellung gegenüber verschiedenen Aspekten in Ihrer Arbeit.

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	gar nicht	völlig	keine Angabe
Ich lasse mich von meiner Arbeit mitreißen .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Es macht mich glücklich , wenn ich angestrengt arbeite .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin stolz auf die Arbeit , die ich mache.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
In meiner Arbeit fühle ich mich stark und entschlossen .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Meine Arbeit inspiriert mich .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich darauf , in die Arbeit zu gehen.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin versunken in meine Arbeit .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
In meiner Arbeit fühle ich mich energiegeladen .	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
Ich bin enthusiastisch , was meine Arbeit betrifft.	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○

Zurück
Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

70% ausgefüllt

Es geht weiterhin um Sie selbst und Ihre Einstellung gegenüber verschiedenen Aspekten in Ihrer Arbeit.

Wie zufrieden sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz...

	gar nicht	völlig	keine Angabe
...mit der Möglichkeit, anderen zu sagen, was sie tun sollen?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Möglichkeit alleine zu arbeiten?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Möglichkeit etwas zu tun, was Ihren Fähigkeiten entspricht?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Art und Weise, wie Ihre Führungskraft die Arbeitskräfte behandelt?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Möglichkeit in der Gemeinschaft „jemand zu sein“?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Kompetenz Ihrer Führungskraft beim Treffen von Entscheidungen?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Möglichkeit, von Zeit zu Zeit unterschiedliche Tätigkeiten zu verrichten?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit dem Lob , das Sie für gute Arbeit bekommen?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Möglichkeit, die Arbeit auf Ihre Weise zu erledigen?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○
...mit der Freiheit , Ihr eigenes Urteilsvermögen einzusetzen?	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		○

Zurück
Befragung unterbrechen
Weiter

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

76% ausgefüllt

Zum Abschluss darf ich Ihnen noch einige Fragen zu Ihrer Person stellen:

Welches Geschlecht haben Sie?

Weiblich

Männlich

Anderes

Wie alt sind Sie?

Tragen Sie bitte Ihr Alter in Jahren ein:

Wie lange sind Sie bereits im Unternehmen/Team beschäftigt?

Tragen Sie bitte Ihre Antwort in Jahren ein: Jahre

Wie viele Stunden pro Woche sind Sie beschäftigt?

Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden)

Teilzeit (11-30 Wochenstunden)

Geringfügig beschäftigt (10 Wochenstunden und weniger)

Zurück
Befragung unterbrechen
Weiter

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

82% ausgefüllt

Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?

<input type="radio"/> keine	<input type="radio"/> Matura/Abitur
<input type="radio"/> Pflichtschulabschluss	<input type="radio"/> Studium
<input type="radio"/> Lehrabschluss	<input type="radio"/> keine Angabe
<input type="radio"/> mittlere Schule (z.B.: HASCH)	

Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen?

<input type="radio"/> 0 – 499 Euro	<input type="radio"/> 2000 – 2499 Euro	<input type="radio"/> 4000 – 4499 Euro
<input type="radio"/> 500 – 999 Euro	<input type="radio"/> 2500 – 2999 Euro	<input type="radio"/> 4500 – 4999 Euro
<input type="radio"/> 1000 – 1499 Euro	<input type="radio"/> 3000 – 3499 Euro	<input type="radio"/> 5000 Euro oder mehr
<input type="radio"/> 1500 – 1999 Euro	<input type="radio"/> 3500 – 3999 Euro	<input type="radio"/> keine Angabe

Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?

<input type="radio"/> keiner	<input type="radio"/> Islam
<input type="radio"/> Buddhismus	<input type="radio"/> Judentum
<input type="radio"/> Christentum	<input type="radio"/> keine Angabe
<input type="radio"/> Hinduismus	

Zurück
Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

FERDINAND PORSCHE
FERN FH

88% ausgefüllt

Welche sexuelle Orientierung haben Sie?

<input type="radio"/> asexuell	<input type="radio"/> homosexuell
<input type="radio"/> bisexuell	<input type="radio"/> andere
<input type="radio"/> heterosexuell	<input type="radio"/> keine Angabe

Welche geistige oder körperliche Beeinträchtigung haben Sie?
Beeinträchtigung = der Grad der Behinderung beträgt mindestens 50%.

<input type="checkbox"/> keine	<input type="checkbox"/> Geistige Probleme oder Lernprobleme
<input type="checkbox"/> Probleme beim Sehen	<input type="checkbox"/> Nervliche oder psychische Probleme
<input type="checkbox"/> Probleme beim Hören	<input type="checkbox"/> Probleme durch andere körperliche Beeinträchtigungen
<input type="checkbox"/> Probleme beim Sprechen	<input type="checkbox"/> keine Angabe
<input type="checkbox"/> Probleme mit der Beweglichkeit	


Woher kommen Sie?

<input type="radio"/> Österreich	<input type="radio"/> Rumänien	<input type="radio"/> Russland
<input type="radio"/> Deutschland	<input type="radio"/> Kroatien	<input type="radio"/> Andere
<input type="radio"/> Türkei	<input type="radio"/> Ungarn	<input type="radio"/> keine Angabe
<input type="radio"/> Serbien	<input type="radio"/> Polen	
<input type="radio"/> Bosnien und Herzegowina	<input type="radio"/> Slowakei	

Zurück
Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017



FERDINAND PORSCHE
FERN FH

94% ausgefüllt

In welcher Branche sind Sie tätig?

<input type="radio"/> Land-/Forstwirtschaft/Bergbau	<input type="radio"/> Beherbergung/Gastronomie	<input type="radio"/> Gesundheits- und Sozialwesen
<input type="radio"/> Herstellung von Waren	<input type="radio"/> Information und Kommunikation	<input type="radio"/> öffentliche Verwaltung
<input type="radio"/> Energieversorgung/Wasserversor	<input type="radio"/> Finanz-/Versicherungsdienstleist	<input type="radio"/> Kunst/Unterhaltung
<input type="radio"/> Bau	<input type="radio"/> Grundstücks-/Wohnungswesen	<input type="radio"/> andere
<input type="radio"/> Handel	<input type="radio"/> Dienstleistungen	<input type="radio"/> keine Angabe
<input type="radio"/> Verkehr	<input type="radio"/> Erziehung/Unterricht	

Zurück
Weiter

Befragung unterbrechen

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017



FERDINAND PORSCHE
FERN FH

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Über Feedback zu diesem Fragebogen würde ich mich sehr freuen. Bei Fragen zu meiner Studie, oder wenn Sie Informationen zu den Ergebnissen erhalten möchten, können Sie mich jederzeit gerne unter christoph.hoegl@mail.fernfh.ac.at kontaktieren.

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

Für Nutzer von SurveyCircle (www.surveycircle.com): Der Survey Code lautet: YJ27-KY23-5KL7-PK47

Christoph Högl, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

Anhang B: Codebuch

Code	Bezeichnung	Antwortformat
FI	Filterfragen	
FI01	Sind Sie berufstätig?	1 = Ja 2 = Nein -9 = nicht beantwortet
FI02	Wie viele MitarbeiterInnen sind in Ihrem Unternehmen tätig?	Offene Eingabe (Ganze Zahl)
Soziodemographie most diverse co-worker		
SM	Bitte stellen Sie sich die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Ich werde Ihnen nun einige Fragen zu dieser Person stellen:	
SM01	Welches Geschlecht hat diese Person?	1 = Weiblich 2 = Männlich 3 = Anderes -9 = nicht beantwortet
SM02	Wie alt ist diese Person ungefähr?	
SM02_01	Tragen Sie bitte das Alter in Jahren ein	Offene Eingabe (ganze Zahl)
SM03	Wie lange ist diese Person bereits im selben Unternehmen/Team wie Sie beschäftigt?	
SM03_01	Tragen Sie bitte Ihre Antwort in Jahren ein	Offene Texteingabe
SM03_01a	Tragen Sie bitte Ihre Antwort in Jahren ein: weiß nicht	1 = nicht gewählt 2 = ausgewählt
SM04	Welche höchste abgeschlossene Schulbildung hat diese Person?	1 = keine 2 = Pflichtschulabschluss 3 = Lehrabschluss 4 = mittlere Schule (z.B.: HASCH) 5 = Matura/Abitur 6 = Studium 7 = keine Angabe 8 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet
SM05	Wie hoch schätzen Sie das monatliche Nettoeinkommen dieser Person?	1 = 0 - 499 Euro 2 = 500 - 999 Euro 3 = 1000 - 1499 Euro 4 = 1500 - 1999 Euro 5 = 2000 - 2499 Euro

		6 = 2500 - 2999 Euro 7 = 3000 – 3499 Euro 8 = 3500 – 3999 Euro 9 = 4000 – 4499 Euro 10 = 4500 – 4999 Euro 11 = 5000 Euro oder mehr 12 = keine Angabe 13 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet
SM06	Welcher Religionsgemeinschaft gehört diese Person an?	1 = keiner 2 = Buddhismus 3 = Christentum 4 = Hinduismus 5 = Islam 6 = Judentum 7 = keine Angabe 8 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet
SM07	Welche sexuelle Orientierung hat diese Person?	1 = asexuell 2 = bisexuell 3 = heterosexuell 4 = homosexuell 5 = andere 7 = keine Angabe 8 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet
SM08	Welche geistige oder körperliche Beeinträchtigung hat diese Person? (Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen)	Ganze Zahl
SM08_01	keine	1 = nicht gewählt 2 = ausgewählt
SM08_02	Probleme beim Sehen	
SM08_03	Probleme beim Hören	
SM08_04	Probleme beim Sprechen	
SM08_05	Probleme mit der Beweglichkeit	
SM08_06	Geistige Probleme oder Lernprobleme	
SM08_07	Nervliche oder Psychische Probleme	

SM08_08	Probleme durch andere körperliche Beeinträchtigungen	
SM08_09	keine Angabe	
SM08_10	weiß nicht	
SM09	Woher kommt diese Person?	2 = Österreich 3 = Deutschland 4 = Türkei 5 = Serbien 7 = Bosnien und Herzegowina 8 = Rumänien 9 = Kroatien 10 = Ungarn 11 = Polen 12 = Slowakei 13 = Russland 14 = Andere 15 = keine Angabe 16 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet
SM10	Wie viele Stunden pro Woche ist diese Person in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1 = Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden) 2 = Teilzeit (11-30 Wochenstunden) 3 = Geringfügig beschäftigt (10 Wochenstunden und weniger) 4 = weiß nicht -9 = nicht beantwortet
MD-COW Skalen (Högl & Wahl 2017)		
	Bitte stellen Sie sich weiterhin die Person in Ihrem Unternehmen vor, von der Sie annehmen, dass sie zu Ihnen am unterschiedlichsten ist. Bitte geben Sie an, als wie unterschiedlich Sie diese Person in den folgenden Eigenschaften wahrnehmen.	
Subskala Arbeitsmoral		
	Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich...	
AM01_01	...ihrer Gründlichkeit in der Arbeit.	1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)
AM01_02	...ihrer Tendenz zur Faulheit.	
AM01_03	...ihrer wirksamen und effizienten Aufgabenerledigung.	
AM01_04	...ihrer Tendenz, ein wenig langsamer als nötig zu arbeiten.	

AM01_05	...ihrer Nachlässigkeit.	
AM01_06	...ihrer Vorliebe für Arbeiten, die erlauben, den ganzen Tag möglichst wenig zu tun.	
AM01_07	...ihres Anspruches nicht nachlässig zu arbeiten.	
AM01_08	...ihres Durchhaltevermögens bis zum Ende einer Aufgabe.	
Subskala Leistungsstreben		
	Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich...	
LS01_01	...ihres ausgeprägten Konkurrenzdenkens.	1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)
LS01_02	...ihrer Kälte und Distanziertheit.	
LS01_03	...ihrer Angewohnheit, über Leichen zu gehen.	
LS01_04	...ihrer Vorliebe für jene Stelle, in der sie am besten verdienen kann.	
LS01_05	...ihres Neids auf den Erfolg Anderer.	
LS01_06	...ihrer Neigung, beruflichen Erfolg über ein kollegiales Miteinander zu stellen.	
LS01_07	...ihres Bedürfnisses, immer mit der eigenen Leistung hervorzustechen.	
LS01_08	...ihrer Tendenz, Streit anzufangen.	
Subskala Umgänglichkeit		
	Die Person, die zu mir am unterschiedlichsten ist, unterscheidet sich von mir bezüglich...	
UM01_01	...ihrer Entspanntheit/dem erfolgreichen Umgang mit Stress.	1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)
UM01_02	...ihrer Ruhe.	
UM01_03	...ihres ausgeprägten Einfallreichtums.	
UM01_04	...ihrer Nachgiebigkeit.	
UM01_05	...ihrer Fähigkeit, aus sich herauszugehen.	
UM01_06	...ihrer Freude an künstlerischen/ästhetischen Erfahrungen.	
UM01_07	...ihrer Lust, mit Ideen zu spielen.	
UM01_08	...ihrer Fähigkeit, sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen.	
Perceived Group Openness to Diversity Scale (Hobman, Bordia & Gallois, 2003)		
	Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?	

GD01_01	Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	<p>1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)</p>
GD01_02	Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	
GD01_03	Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die andere arbeitsbezogene Wertvorstellungen und Motivationen haben.	
GD01_04	Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	
GD01_05	Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	
GD01_06	Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die anderer Herkunft, anderen Geschlechts oder Alters sind.	
GD01_07	Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	
GD01_08	Ich bemühe mich besonders, Menschen zuzuhören, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	
GD01_09	Ich bin begierig darauf von Menschen zu lernen, die einen anderen beruflichen Hintergrund oder andere Arbeitserfahrungen haben.	
Investment Model Scale - Commitment Level Items (Rusbult, Martz & Agnew, 1998)		
	Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?	
CM01_01	Ich möchte, dass mein Beschäftigungsverhältnis sehr lange andauert.	<p>1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)</p>
CM01_02	Ich fühle mich verpflichtet, mein Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu halten.	
CM01_03	Es würde mich nicht sehr stören, wenn mein Beschäftigungsverhältnis in naher Zukunft enden würde.	
CM01_04	Es ist wahrscheinlich, dass ich mir innerhalb des nächsten Jahres eine andere Arbeit suchen werde.	
CM01_05	Ich fühle mich sehr verbunden mit meiner Arbeit.	

CM01_06	Ich möchte, dass mein Beschäftigungsverhältnis ewig dauert.	
CM01_07	Ich bin auf ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis aus (zum Beispiel stelle ich mich vor, wie es in meiner Arbeit in ein paar Jahren sein wird).	
Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)		
	Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?	
EN01_01	In meiner Arbeit fühle ich mich energiegeladen.	1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)
EN01_02	In meiner Arbeit fühle ich mich stark und entschlossen.	
EN01_03	Ich bin enthusiastisch, was meine Arbeit betrifft.	
EN01_04	Meine Arbeit inspiriert mich.	
EN01_05	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich darauf, in die Arbeit zu gehen.	
EN01_06	Es macht mich glücklich, wenn ich angestrengt arbeite.	
EN01_07	Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich mache.	
EN01_08	Ich bin versunken in meine Arbeit.	
EN01_09	Ich lasse mich von meiner Arbeit mitreißen.	
Minnesota Satisfaction Questionnaire Short (MSQ-short) (Weiss, David. J. , Dawis, Rene V. & England, George. W., 1967)		
	Wie zufrieden sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz...	
AZ1_01	...mit dem Lob, das Sie für gute Arbeit bekommen?	1 (gar nicht) - 7 (völlig) -1 = keine Angabe (missing values) -9 = nicht beantwortet (missing values)
AZ1_02	...mit der Möglichkeit, von Zeit zu Zeit unterschiedliche Tätigkeiten zu verrichten?	
AZ1_03	...mit der Möglichkeit, anderen zu sagen, was sie tun sollen?	
AZ1_04	...mit der Möglichkeit etwas zu tun, was Ihren Fähigkeiten entspricht?	
AZ1_05	...mit der Möglichkeit, die Arbeit auf Ihre Weise zu erledigen?	
AZ1_06	...mit der Freiheit, Ihr eigenes Urteilsvermögen einzusetzen?	
AZ1_07	...mit der Art und Weise, wie Ihre Führungskraft die Arbeitskräfte behandelt?	

AZ1_08	...mit der Kompetenz Ihrer Führungskraft beim Treffen von Entscheidungen?	
AZ1_09	...mit der Möglichkeit alleine zu arbeiten?	
AZ1_10	...mit der Möglichkeit in der Gemeinschaft "jemand zu sein"?	
Soziodemographie TeilnehmerIn		
SD01	Welches Geschlecht haben Sie?	1 = Weiblich 2 = Männlich 3 = Anderes -9 = nicht beantwortet
SD02	Wie alt sind Sie?	
SD02_01	Tragen Sie bitte das Alter in Jahren ein	Offene Eingabe (Ganze Zahl)
SD03	Wie lange sind Sie bereits im Unternehmen/Team beschäftigt?	
SD03_01	Tragen Sie bitte Ihre Antwort in Jahren ein	Offene Eingabe (Ganze Zahl)
SD04	Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?	1 = keine 2 = Pflichtschulabschluss 3 = Lehrabschluss 4 = mittlere Schule (z.B.: HASCH) 5 = Matura/Abitur 6 = Studium 7 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD05	Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen?	1 = 0 - 499 Euro 2 = 500 - 999 Euro 3 = 1000 - 1499 Euro 4 = 1500 - 1999 Euro 5 = 2000 - 2499 Euro 6 = 2500 - 2999 Euro 7 = 3000 – 3499 Euro 8 = 3500 – 3999 Euro 9 = 4000 – 4499 Euro 10 = 4500 – 4999 Euro 11 = 5000 Euro oder mehr 12 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD06	Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?	1 = keiner 2 = Buddhismus 3 = Christentum 4 = Hinduismus 5 = Islam

		6 = Judentum 7 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD07	Welche sexuelle Orientierung haben Sie?	1 = asexuell 2 = bisexuell 3 = heterosexuell 4 = homosexuell 5 = andere 7 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD08	Welche geistige oder körperliche Beeinträchtigung haben Sie? (Ausweichoption (negativ) oder Anzahl ausgewählter Optionen)	Ganze Zahl
SD08_01	keine	1 = nicht gewählt 2 = ausgewählt
SD08_02	Probleme beim Sehen	
SD08_03	Probleme beim Hören	
SD08_04	Probleme beim Sprechen	
SD08_05	Probleme mit der Beweglichkeit	
SD08_06	Geistige Probleme oder Lernprobleme	
SD08_07	Nervliche oder Psychische Probleme	
SD08_08	Probleme durch andere körperliche Beeinträchtigungen	
SD08_09	keine Angabe	
SD09	Woher kommen Sie?	2 = Österreich 3 = Deutschland 4 = Türkei 5 = Serbien 7 = Bosnien und Herzegowina 8 = Rumänien 9 = Kroatien 10 = Ungarn 11 = Polen 12 = Slowakei 13 = Russland 14 = Andere 15 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD11	In welcher Branche sind Sie tätig?	1 = Land-/Forstwirtschaft/Bergbau 2 = Herstellung von Waren 3 = Energieversorgung/Wasserversorgung 4 = Bau 5 = Handel

		6 = Verkehr 7 = Beherbergung/Gastronomie 8 = Information und Kommunikation 9 = Finanz-/Versicherungsdienstleistungen 10 = Grundstücks-/Wohnungswesen 11 = Dienstleistungen 12 = Erziehung/Unterricht 13 = Gesundheits- und Sozialwesen 14 = öffentliche Verwaltung 15 = Kunst/Unterhaltung 16 = andere 17 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD12	Wie viele Stunden pro Woche sind Sie beschäftigt?	1 = Vollzeit (mehr als 30 Wochenstunden) 2 = Teilzeit (11-30 Wochenstunden) 3 = Geringfügig beschäftigt (10 Wochenstunden und weniger) -9 = nicht beantwortet

Anhang C: Rohdaten

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
140	1	150	2	50	15	1	1	5	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	1	3	2	5	2	1	6	6	
143	1	150	2	26	6	1	1	4	4	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	5	6	5	7	6	5	6	-1	
148	1	350	1	27	6	1	1	4	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	3	3	5	5	3	3	3	6	3	
151	1	8	1	35	15	1	1	8	4	8	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	3	1	3	1	2	5	2	5	5	
153	1	30	2	25	5	1	1	2	3	8	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14	5	5	5	6	6	7	6	5	6	5	
157	1	9000	1	25	10	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	2	2	6	6	3	3	
161	1	120	2	27	1,5	1	1	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	1	7	4	-1	-1	7	7	7	
164	1	140	2	24	2	1	1	8	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	-1	4	4	3	4	6	5	6	5	
165	1	7	1	22	0,5	1	1	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	4	7	5	7	2	6	
166	1	15	2	36	10	1	1	3	7	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	1	6	5	7	3	1	5	7	7	
173	1	100	1	45	7	1	1	5	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	4	7	4	
181	1	15	2	27	2	1	1	5	5	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	5	2	4	2	1	1	4	4	5	3	
182	1	18	1	55	15	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	6	6	6	4	6	2	3	
183	1	4	1	35	8	1	1	3	3	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
186	1	100	1	42		2	1	8	3	8	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	16	1	1	5	4	1	1	2	1	1	1	
188	1	5000	2	45	25	1	1	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	7	7	7	7	7	7	7	4	7
190	1	110	1	32	1	1	1	8	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	1	1	3	1	2	2	3	
192	1	160	2	28	0	1	1	3	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1
198	1	70	2	58	40	1	1	4	6	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1
207	1	100	1	30		2	1	3	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	6	3	1	7	6	7	1	1	1	
213	1	300	1	60	25	1	1	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	2	6	5	4	2	1	2	6	7	
214	1	20	1	27	0,5	1	2	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	
215	1	80	2	48	7	1	1	5	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	6	-1	2	-1	6	3	7	4	
216	1	10	1	22	3	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	5	7	7	7	4	4	7	7	
218	1	150	1	25	4	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	5	4	5	2	3	1	2	1	
220	1	950	1	36	1	1	2	6	4	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	7	2	7	-1	7	2	5	3	
224	1	500	1	30	3	1	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	7	7	6	7	7	5	5	7	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
230	1	50	1	56	15	1	1	8	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	2	4	-1	4	5	5	7	
235	1	10000	2	41	3	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	5	4	1	1	2	2	1	6	
246	1	300	1	25	4	1	1	8	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	6	4	6	2	3	7	2	2	
247	1	200	1	40	2	1	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	6	1	1	3	1	1	5	7	
249	1	60	1	40	1	1	1	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	2	5	6	7	3	7	3	7	6	
255	1	600	1	42	28	1	1	2	4	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	-1
262	1	1000	1	45	4	1	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
266	1	14100	1	61	30	1	1	6	10	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	5	2	5	1	2	2	
273	1	4	1	26	1	1	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
275	1	100	1	35	7	1	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	7	1	4	1	1	3	5	5	
276	1	700	1	45	10	1	1	6	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	6	6	1	7	1	2	7	7	
280	1	70	2	45	15	1	1	3	10	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	3	6	2	2	2	3	2	4	6	
282	1	300	1	30	5	1	1	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	7	5	5	6	4	1	1	6	6	7	1	
283	1	20	2	58	5	1	1	8	4	8	3	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5	7	5	7	6	7	7	7	3	5	
288	1	3000	1	50	20	1	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	6	7	4	7	6	7	4	4	
299	1	550	1	57	16	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	7	7	6	7	3	7	2	2	
303	1	100	1	38	3	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	5	4	5	3	4	3	7	7	
308	1	120	1	20	3	1	1	6	6	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	7	1	2	2	2	4	7	6	
309	1	70	1	42	20	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	5	5	6	6	6	4	7	5	
320	1	25	1	50	8	1	3	8	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	-1	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	5	4
328	1	770	2	28	2,5	1	1	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	2	7	-1	5	2	4	6	4	4	
329	1	350	2	45	0,5	1	1	4	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	7	2	7	3	7	7	4	4	
333	1	150	2	60	5	1	2	6	11	8	8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	-1	3	-1	-1	4	-1	-1	6	7	
348	1	40	1	30	0,5	1	1	8	4	8	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	7	5	-1	-1	7	-1	4	7	7	
350	1	200	2	45		2	1	8	6	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	-1	6	7	6	-1	7	3	
353	1	80	2	45	15	1	1	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-1	3	-1	-1	1	2	3	7	6	
359	1	140000	1	30	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	7	1	7	5	6	2	2	4	4	
364	1	250	2	40	20	1	1	6	9	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	6	4	5	5	5	4	4	5	7	
365	1	900	2	50	15	1	1	2	6	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	2	3	5	5	3	2	
376	1	80	1	31	1	1	1	8	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
377	1	8000	2	42	5	1	1	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	7	4	7	2	7	2	2	7	7	
385	1	100	1	40	2	1	2	6	6	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	7	4	3	5	7	7	6	
387	1	20000	1	40	10	1	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	-1	2	3	-1	1	
389	1	50	2	45		2	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	7	7	1	1	4	4	1	
390	1	2400	2	40	12	1	1	6	8	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	1	6	-1	5	-1	6	6	-1	
392	1	30	2	39	18	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	6	7	7	7	7	1	1	
398	1	100	2	40	3	1	1	8	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	
411	1	90	2	60	25	1	1	3	10	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	6	2	3	2	3	4	4	4	
420	1	40	1	55	30	1	1	8	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	4	7	7	3	3	7	7	
434	1	100	2	40		2	4	8	13	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	7	
437	1	140	2	55	2	1	1	6	9	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	6	5	4	3	5	
439	1	650	2	48	4	1	1	5	6	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	
440	1	100	1	60		2	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	4	1	4	1	2	5	5	4	
442	1	15	2	47		2	1	8	9	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	2	5	2	-1	-1	-1	2	3	5	
453	1	17	1	28	0	1	2	6	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	-1	-1	1	1	1	1	-1	-1	6	
461	1	650	1	58	25	1	1	8	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	7	7	7	3	7	1	4	3	5	
465	1	100	1	40	15	1	1	5	10	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	7	7	7	7	7	7	7	
470	1	15	2	25	2	1	1	5	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	5	5	3	5	5	
471	1	80	2	50	13	1	1	6	11	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	
472	1	100	1	35	2	1	1	3	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	5	5	1	1	5	1	7	4	
479	1	160	1	45	5	1	1	4	13	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	7	1	3	4	5	7	5	3	
482	1	150	1	30	1	1	1	4	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	5	5	5	1	5	5	5	5	6	5	
483	1	50	2	50	2	1	1	3	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	6	3	6	4	3	5	7	3	
485	1	75	1	50		2	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	7	3	7	-1	2	4	7	5	
487	1	60	2	25	1	1	1	5	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	3	3	5	3	2	3	3	
490	1	50	1	38	16	1	2	8	4	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	6	1	5	7	3	5	1	5	
491	1	800	2	45	5	1	1	3	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5
492	1	45	1	18	1	1	1	5	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	6	3	6	2	5	6	5	
493	1	40	2	40	2	1	1	8	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	2	7	5	6	6	7	6	6	6	
499	1	8	1	28	1	1	1	5	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
501	1	150	2	30	10	1	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	6	5	7	5	7	7	5	6	2	7
504	1	25	2	53	25	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	2	6	5	1	1	7	1	1	4
507	1	50	2	41	2	1	1	5	8	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	7	6	5	5	4	6	4	4
513	1	180	2	33		2	1	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	2	2	4	3	4	2	4	6
515	1	9	1	60	20	1	3	4	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	6	7	7	5	4	3	6	3	3
521	1	45	1	55	1	1	1	2	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	7	3	7	3	6	2	2	1	6
533	1	620	2	57	6	1	1	4	8	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	6	7	7	7	7	7	1	6	1	1
537	1	400	1	45	20	1	1	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6
541	1	300	1	45	11	1	1	4	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	3	5	3	5	3	5	6	6
547	1	130	2	35	10	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	5	5	4	-1	-1	1	4
550	1	200	2	35		2	2	4	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	4	5	3	5	3	4	2	2
556	1	120	1	35		2	3	8	3	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	3	5	3	1	4	2	6	6	-1
557	1	10000	2	53	4	1	1	8	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4
560	1	7	1	23		2	1	8	12	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	-1	7	5	4	5	4	7	7	7
563	1	15	1	45	20	1	1	4	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	5	3	6	6	6	4	1	1
565	1	7	2	51	11	1	1	8	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	6	5	3	5	7	7
566	1	150	1	32		2	1	4	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	1	2	7	4	7	4	7	1
567	1	110	1	48	2	1	1	6	6	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	5	1	1	1	3	5	4	7
569	1	19	2	25	6	1	2	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	6	6	7	6	6	4	1
570	1	148	2	48	14	1	1	8	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	6
575	1	200	1	30	5	1	1	5	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	6	6	6	7	7
579	1	300	2	32	4	1	1	4	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	7	3	7	7	7	5	6	7	7
581	1	3500	2	35	4	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	6	4	4	5	5	5	3
584	1	6	1	56	22	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	5	5	2	1	2	4	5	5
592	1	200	1	50		2	1	6	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	4	7	7	7	5	-1	7
593	1	45	1	40	15	1	2	8	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	7	5	2	4	4	4	5	3	4
610	1	120	1	27	0	1	1	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	7	6	2	2	5	7	1	1
611	1	140	2	23	2	1	1	8	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	2	5	7	3	7	7	4	7	7
618	1	450	1	40	5	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	6	2	6	2	4	-1	6	4
620	1	200	2	25	3	1	1	5	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	4	3	3	7	5	1	2

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
625	1	50	1	31	2	1	1	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	3	6	5	5	5	3	3	3	
627	1	1100	2	55	15	1	1	8	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	5	7	7	7	5	4	5	7	
629	1	80	1	55	8	1	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	4	3	1	6	1	2	
642	1	10	2	33	4	1	2	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	3	6	3	7	2	6	2	5	7	
645	1	25	1	38	7	1	1	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	3	7	7	7	5	7	4	3	3	
653	1	50	1	22	0,5	1	1	5	4	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	
659	1	200	1	30	10	1	2	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	6	1	5	1	1	1	1	1	
662	1	12	1	24	1	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	6	1	2	2	3	2	4	7	
666	1	250	2	33		2	1	6	5	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	6	4	5	4	-1	5	5	3	
677	1	160	2	38	11	1	1	8	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	7	5	5	3	3	3	5	3	5	5	
682	1	600	2	38	8	1	1	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	-1	-1	5	7	7	4	1	1	
686	1	250	2	50	30	1	1	8	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
687	1	40	2	55	35	1	1	6	11	8	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	6	1	1	1	2	-1	1	5	
688	1	100	1	45	2	1	1	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	5	1	1	4	5	7	4	2	
691	1	5000	1	23	3	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	6	1	4	5	1	5	4	5	
693	1	12	1	35	0	1	1	3	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	7	7	6	7	5	6	4	6	
696	1	10	1	45	5	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	-1	1	1	7	4	1	7	7	
697	1	50	1	30	9	1	1	5	5	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	2	2	7	2	2	2	2	2	
700	1	6	1	35	5	1	1	8	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	4	5	3	-1	3	3	5	6	
706	1	4	2	42	6	1	1	5	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	7	4	6	6	6	5	4	7	
734	1	100	1	19	0	1	1	2	3	5	8	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	9	7	4	7	7	7	7	7	7	4	5	
746	1	8000	2	35		2	1	5	6	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	7	2	5	-1	7	-1	-1	5	7	
754	1	125	2	35		2	1	8	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	4	1	5	3	2	1	1	
755	1	2000	1	35	1	1	1	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	4	1	2	1	5	5	7	6	
759	1	3000	1	45	7	1	2	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	7	6	7	3	5	4	5	
762	1	2000	2	38	8	1	1	6	10	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	6	6	7	2	6	1	2	1	1	
767	1	300	2	35	10	1	1	3	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	4	6	7	1	5	7	5	5	7	3	
770	1	5500	1	50	10	1	1	8	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
787	1	1000	2	40	12	1	1	8	9	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	3	5	3	5	5	1	2	
791	1	120	2	50	13	1	1	6	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	-1	1	-1	2	5	3	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
802	1	450	1	55	10	1	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	7	6	
806	1	5000	1	41	13	1	2	8	5	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	7	7	
810	1	150	1	43	13	1	1	6	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	2	1	3	2	1	1	1	4	5	
812	1	65	1	50	20	1	1	3	4	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	1	4	1	5	6	4	7	2	
814	1	130	1	55	10	1	1	5	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	6	1	5	2	4	4	5	3	3	7
823	1	300	2	40	5	1	1	4	5	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	7	-1	-1	7	7
831	1	80	3	35		2	1	6	12	8	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	5	2	5	4	4	-1	5	3	4	3
832	1	200	2	39	20	1	1	4	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7
835	1	70	2	50	15	1	1	8	7	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	7	6	-1	7	7	4	4	7	7
837	1	5000	2	62	35	1	1	6	11	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	2	1	1	2	1	1	2	1	4	3
841	1	700	2	28	6	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	6	3	3	2	1	7	3
842	1	20	2	28	0,5	1	1	5	3	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	6	5	6	5	6	5	5	4	4
843	1	20000	1	27		2	1	4	6	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	5	7	1	-1	-1	7	7	7
844	1	4	1	35	12	1	2	8	2	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	-1	4	-1	-1	-1	7	1	5	6
846	1	35	2	60		2	1	6	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	5	7	7	5	-1	4	5	4	2
848	1	250	2	28	1	1	1	6	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	6	7	4	5	5	4	6	1	3	2
849	1	20000	2	40	3	1	1	6	13	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	5	7	7	6	6	5	6	6	7
852	1	4500	2	50	2	1	1	6	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	7	3	7	7	7	7
853	1	200	1	52	30	1	2	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	6	6	6	7	7	1	7	7	5
868	1	2000	2	50	30	1	1	8	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	2	5	6	2	2	2	3	1	1
873	1	35	2	59	25	1	1	3	7	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	7	1	6	2	2	5	3	1	1	5
875	1	200	2	23	1	1	2	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	6	3	3
885	1	20	2	30	10	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	7	5	4	2	5	6	3	5
890	1	150	2	55	2	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	7	5	4	4	4	5	4	3
892	1	100	2	50		2	1	5	8	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	6	1	-1	3	4	4	5	1
893	1	40	2	40	2	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	1	-1	4	4	7	7	4
899	1	100	2	30		2	1	5	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	5	4	6	5	6	3	-1	3
902	1	15	2	23	0,5	1	1	5	4	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	4	-1	4	5	5	-1	5	6	5
905	1	50	2	55	4	1	1	8	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13	4	3	3	4	4	7	4	1	4	7	
906	1	2500	1	65	40	1	2	3	4	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
911	1	11	2	38		2	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	3	2	5	7	2	3	2	6	7
913	1	20	2	35	15	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	5	5	7	7	7	7	1	2	2	5
917	1	15	1	40	6	1	1	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	7	5
926	1	7	2	28	1	1	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	-1	3	4	4	-1	3	3	4	5
942	1	150	1	30	4	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	7	1	7	7	7	7	5	7
955	1	12	1	50		2	1	6	5	3	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
958	1	28	1	55	3	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	5	1	1	1	1	1	4	5
961	1	1000	2	54	30	1	1	6	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	3	1	2	-1	3	2	7	7
964	1	21	2	25	1	1	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	2	6	5	4	5	6	7	2
968	1	500	1	50	20	1	1	8	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	7	4	5	5	4	4	6	5
973	1	120	2	33	10	1	1	5	9	8	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
994	1	8	1	48	1	1	1	6	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	7	3	3	6	3	7	7
1024	1	150	2	27	2	1	1	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	4	6	2	6	4	5	1
1025	1	22	2	35	10	1	2	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	4	1	4	2	3	4	2
1026	1	3500	1	32	10	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	7	6	6	7	7	3	3	7	7
1049	1	150	2	45		2	1	4	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	3	4	1	2	6	6	6	5	5
1051	1	45	1	30	2	1	1	8	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	4	3	2	4	3	5	3
1063	1	1650	2	55	1	1	1	8	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	6	6	6	-1	-1	6	7	6
1065	1	250000	1	18	2	1	2	4	3	1	7	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	8	6	6	6	7	5	6	6	6	4	6
1071	1	250	1	29	2	1	1	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	5	4	2	4	6	2	2	1	1
1088	1	80	1	37	4	1	1	8	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	6
1089	1	22	2	37	9	1	1	3	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	4	6	3	4	6	2	5
1106	1	60	2	40	1	1	1	6	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	5	5	4	3	2	3	6	7
1109	1	30	1	25	1	1	1	2	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	4	4	5	6	5	3	1
1125	1	2000	2	36	1	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	5	6	6	7	6	2	6	7
1128	1	250	1	23	1	1	1	8	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	7	5	7	4	5	6	6	6	2	4
1132	1	50	1	35	1	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	7	7	6	6	6	2	2
1140	1	70	1	30	30	1	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	2	5	6	7	4	5	7	7	1	2
1147	1	700	1	50	20	1	1	2	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	6	2	7	4	6	3	4	1	1
1170	1	800	2	34	12	1	1	2	5	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	7	7	4	6	2	5	6	2

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
1173	1	250	2	30	4	1	1	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4
1191	1	40	2	40	20	1	1	6	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	3	7	3	7	5	3	2	3	
1192	1	150	2	35	6	1	2	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	6	6	7	7	4	6	4	4	
1207	1	20	1	50	20	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	3	5	4	6	3	6	7	
1209	1	15	2	35		2	1	3	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
1212	1	9	2	26	5	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	7	5	4	7	4	5	6	
1217	1	50	2	62	20	1	1	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	2	5	5	4	5	5	4	4	7	
1221	1	3000	2	50	35	1	1	8	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	4	3	5	5	3	4	3	5	
1229	1	200	1	40	10	1	2	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	2	6	6	7	7	6	6	7	
1234	1	80	1	55	12	1	2	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	4	3	5	4	6	3	4	4	2	4	
1235	1	150	2	40		2	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	7	3	6	4	5	3	5	
1244	1	800	2	25	9	1	1	3	5	3	8	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	6	6	7	6	5	4	5	7	6	4	
1248	1	800	2	52	22	1	1	5	10	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	6	3	3	1	5	2	6	2	
1249	1	3500	1	25	5	1	1	3	3	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	5	5	5	6	6	6	6	6	5	
1252	1	150	2	35		2	1	5	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	6	7	-1	5	-1	5	6	7	
1258	1	80	2	44		2	1	8	11	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	1	1	4	1	3	4	4	4	1	3	
1260	1	12	1	56	1	1	1	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	7	3	3	5	5	2	1	
1267	1	40	3	45	3	1	1	8	5	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
1279	1	38000	2	35		2	1	8	5	3	8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	7	7	7	5	7	7	1	1	6	5	
1282	1	90	1	30	1	1	1	3	5	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	5	5	5	5	6	6	-1	3	
1294	1	3000	2	35	14	1	1	2	3	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	5	5	4	6	6	5	5	5	
1301	1	70	2	28	9	1	1	3	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	-1	6	3	-1	-1	-1	-1	4	4	
1317	1	25	1	29	9	1	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	3	5	3	4	3	3	7	3	
1318	1	2000	2	50		2	1	6	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
1320	1	200	2	40	2	1	1	6	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	6	5	2	1	
1321	1	130	1	20	5	1	2	5	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
1323	1	7500	1	40	20	1	2	3	2	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	6	5	-1	7	7	7	-1	2	7	
1326	1	50	1	38	3	1	1	8	5	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	6	3	5	4	3	3	6	2	4	
1339	1	7	1	54	6	1	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	5	6	6	6	-1	5	-1	-1	
1341	1	11000	1	54	25	1	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-1	4	6	3	5	4	3	-1	6	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
1349	1	150	2	55	40	1	1	3	3	3	8	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	6	4	5	4	4	5	7
1353	1	50	1	55	8	1	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	6	7	1	7	7	2	1
1356	1	13	1	50	35	1	1	3	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	7	6	6	6	3	2	-1
1361	1	50	2	40	2	1	1	3	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	7	4	1	1	1	7	4	4
1365	1	5000	2	47	25	1	1	3	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	5	2	4	5	-1	-1	5	3
1370	1	150	2	26	5	1	1	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	2	3	1	1	6	1
1376	1	3200	2	58		2	1	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	6	6	2	4	5
1377	1	1800	1	40	7	1	1	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	4	3	1	1	5	7	7
1385	1	60	1	61	25	1	3	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	6	4	4	4	3	2	3	3
1408	1	1400	2	40	3	1	1	5	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	6	7	6	7	2	2
1409	1	100	2	22	2	1	3	5	1	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	3	5	2	1	1	1	2	6	4
1415	1	140	1	25	4	1	1	8	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	5	5	1	2	3	5	5
1416	1	6	1	56	24	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	3	3	5	5	3	5	3	3
1425	1	30	2	48	8	1	1	3	13	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	1	3	1	5	4	4	5
1427	1	20	1	40	4	1	1	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	7	2	2
1430	1	25	1	45		2	2	6	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	6	5	2	3	2	1	1	3
1431	1	150	1	30		2	1	8	6	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1432	1	8	2	35	3	1	1	3	5	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	5	4	6	2	-1	2	1	-1
1433	1	100	2	45	10	1	1	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	4	5	5	6	6	4	3	4
1434	1	6000	2	35	20	1	1	3	6	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	5	3
1435	1	30	2	41	8	1	1	2	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	5	4	7	5	4	4	4
1436	1	60	2	59		2	1	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	-1	4	-1	6	5	6	5	4	7
1441	1	150	2	28	5	1	1	8	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	4	6	4	4	6	7	4	7
1442	1	130	2	30	4	1	1	6	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	1	7	1	4	2	2	1	1
1444	1	120	2	39	15	1	1	6	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	7	5	7	7	7	7	6	1	7	7
1448	1	150	2	50		2	1	8	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	4	1	1	3	5
1449	1	320000	2	45	15	1	1	6	11	8	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	6	2	6	-1	4	6	7	1	7
1451	1	100	2	50	10	1	1	6	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	6	7	6	7	3	2	5	2
1452	1	120	1	45		2	1	5	6	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	7	5	6	7	7	7	1	6	7	7
1455	1	80	2	40	2	1	1	4	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	7	7	7	1	4	4	5

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
1457	1	100	2	58	3	1	1	3	6	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	7	5	2	7	2	3	1	4
1471	1	16	1	50	3	1	1	8	6	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	6	
1473	1	160	2	30	4	1	1	5	4	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	5	6	7	4	7	7	7	4	4
1483	1	500	2	55	15	1	1	3	7	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	6	1	7	4	6	6	6	3	7	6
1484	1	370	2	47	27	1	1	8	13	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1508	1	160	1	55	8	1	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	5	1	1	1	7	7	5	2
1514	1	350	1	40	12	1	2	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	-1	6	5	4	5	4	4	6	2
1519	1	4000	1	50	11	1	2	6	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	3	6	3	6	4	2	5	5
1521	1	1500	1	42	26	1	1	3	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	7	1	4	3	2	1	5	1	4
1524	1	200	2	55	20	1	1	5	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	7	6	6	7	4	6	7	7
1531	1	12000	2	35		2	1	6	5	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6
1540	1	430	2	50	1	1	1	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	2	2	4	3	4	3	2	2
1542	1	70	1	55	15	1	2	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	7	6	6	-1	7	4	3	3	2
1543	1	9	1	32	10	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	3	6	6	4	4	5	4	5	6
1545	1	620	1	29	6	1	2	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	5	7	7	3	7	7	-1	3
1546	1	30	1	70	20	1	2	8	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	3	4	1	1	7	4
1550	1	200	2	30	2	1	1	2	3	1	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	6	4	6	6	2	5	5
1554	1	3000	2	45	20	1	1	2	3	5	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	3	1	5	5	4	6	5	7	1
1565	1	36	2	32	3	1	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	4	4	4	3	4	1	1	1
1566	1	180	2	30		2	1	5	5	6	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	4	6	4	6	4	4	5	6
1569	1	500	2	35	15	1	1	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	5	3	4	7	4	7	7	6
1570	1	12000	2	50	20	1	1	4	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	6	5	6	7	7	-1	6	-1	-1
1572	1	80	1	50	3	1	2	6	6	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	1	6	4	2	3	1	6	7	6
1577	1	30	1	31	3	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	4	2	3	6	3	5	3	3	7	5
1578	1	400	1	40	14	1	1	6	7	8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	5	3	5	3	3	5	5	6
1579	1	200	2	38	7	1	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	7	6	2	2	2	6	2	3	5
1584	1	250	1	32	1	1	2	4	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	7	3	3	2	7	3
1588	1	800	2	40		2	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	5	3	6	7	3	1	3	7
1591	1	12	2	60		2	2	8	2	8	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	-1	1	1
1596	1	28	1	40		2	2	3	13	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
1598	1	7	1	68	53	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	1	1	2	1	1	3	6
1603	1	35	2	50		2	1	6	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	7	7	6	7	5	1	4	1	1
1605	1	1300	2	28	1	1	1	5	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	7	7	5	6	4	4	7	4
1607	1	3000	1	40		2	1	3	13	8	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	6	6	5	7	7	7	4	6	4	7
1608	1	10	1	58	10	1	1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	7	7	4	4	4	4	4	1
1609	1	300	1	33	7	1	2	6	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	6	2	7	7	7	2	4	7	1	4
1619	1	250000	1	55	35	1	2	4	7	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	4	6
1623	1	10	2	20	2	1	2	2	8	3	8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	2	3	5	4	3	3	4	5	4	3
1632	1	150	2	50	15	1	1	8	9	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	4	5	4	6	6
1633	1	35000	1	42	25	1	2	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	4	2	5	2	5	5	5
1640	1	3000	1	58	35	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	6	7	5	6	4	6	7	7
1646	1	5	2	50	20	1	1	4	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	5	1	1	1	1	6	5
1648	1	20	2	50	12	1	1	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	7	6	6	6	4	4	6	4
1650	1	100	2	25	1	1	1	8	3	8	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	7	7	7	5	7	4	4	3
1669	1	70	2	54	22	1	1	8	5	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	-1	6	5	-1	7	7	1	1	7
1670	1	900	1	50	11	1	1	4	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	7	4	7	1	1	1	5	1	4
1671	1	5500	1	40	15	1	1	6	10	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	6	1
1672	1	500	2	27	0,5	1	1	8	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	5	6	5	4	4	7	3	5	3	3
1677	1	150	2	48		2	1	8	8	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	-1	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1696	1	450	1	25	4	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	4	2	2	1	5
1704	1	250	1	55		2	1	6	13	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1714	1	300	1	45		2	1	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	4	3	5	7	7
1717	1	1800	2	55		2	1	4	7	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	-1	-1	7	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1
1721	1	1000	2	58	20	1	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	4	5	5	7	5	7	3	4	7
1724	1	1500	2	32	4	1	1	6	5	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	6	7	7	7	5	5	2	3	2
1727	1	40	2	50		2	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	6	5	2	2	6	3	5	3	2
1733	1	540	2	50	15	1	1	8	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	3	3	1	3	4	5	4
1736	1	100	2	45	25	1	1	3	4	8	8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	5	7	5	6	5	5	4	7
1737	1	26	1	45	20	1	1	3	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	6	4	7	5	3	5	3	4	5
1738	1	10000	1	25	7	1	1	8	4	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	7	5	7	4	7	5	7	4	7	7

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
1741	1	500	2	58	5	1	1	6	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	7	1	5	1	1	1	1	1	7	6	
1742	1	25	1	45	15	1	1	5	5	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	6	5	4	7	6	7	4	2	4	6	
1743	1	40	2	45	25	1	1	3	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	7	5	2	4	7	2	7	5	6	
1746	1	35	2	32		2	1	3	4	8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	2	4	2	2	2	4	4	6	
1753	1	20	1	40	7	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	-1	3	3	5	6	5	3	7	6	
1754	1	90	2	42	24	1	1	3	4	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	7	1	7	7	7	7	7	5	5	
1755	1	10	1	41	26	1	1	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	4	5	7	1	1	
1758	1	8	1	52	30	1	1	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	5	4	3	2	5	5	
1762	1	20	1	41		2	2	3	2	8	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	7	-1	7	7	-1	7	-1	7	7	7	
1763	1	8000	2	63	30	1	1	5	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	7	1	1	1	2	1	7	3	
1767	1	7	1	51	2	1	2	4	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	3	7	2	1	1	1	1	1	
1770	1	7	2	48	7	1	1	3	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	4	1	2	1	2	7	2	4	
1773	1	1800	2	45	10	1	1	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	
1780	1	40	3	45	3	1	1	8	5	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
1781	1	50	1	48	15	1	1	6	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	7	5	5	6	5	5	7	6	
1787	1	20	2	35	6	1	1	8	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	4	6	6	7	-1	7	4	1	1	
1791	1	20	1	26	3	1	1	5	5	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	6	5	5	1	5	1	1	3	
1795	1	50	1	50	5	1	1	6	6	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	5	4	-1	4	3	4	5	6	3	
1796	1	300	2	50	10	1	1	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	6	6	6	-1	1	3	2	2	
1798	1	100	2	38	4	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	-1	5	
1799	1	30	1	40	12	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	2	1	2	6	2	6	6	7	
1800	1	2500	2	50	3	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	2	6	1	7	6	1	7	6	4	
1801	1	4000	1	50	20	1	1	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	6	6	7	7	7	7	7	7	-1	7	
1803	1	50	2	33	10	1	1	5	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	-1	2	6	7	6	
1805	1	10000	2	45	15	1	1	3	5	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	7	4	6	4	7	4	4	7	3	
1806	1	120	2	45	4	1	1	6	11	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	1	5	2	-1	-1	-1	6	6	7	
1807	1	120	2	52	29	1	1	3	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	
1808	1	50	2	55		2	1	3	10	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	7	2	7	6	6	7	7	6	
1809	1	10	2	40	5	1	1	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	4	
1810	1	4	2	55	30	1	1	6	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
1815	1	30	1	20	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	7	6	5	7	7	5	3	7	3	
1823	1	560	2	25		2	1	8	5	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	-1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	
1832	1	1000	1	60		2	2	8	8	3	8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	
1836	1	110	2	60		2	1	6	11	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	7	1	7	-1	4	-1	-1	7	7	7	
1837	1	5	1	50	17	1	1	4	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	5	1	4	7	1	5	
1841	1	600	2	45	25	1	1	2	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	7	4	5	2	6	
1844	1	30	1	60	19	1	1	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	-1	-1	6	-1	6	-1	-1	-1	6	
1847	1	1700	1	55	20	1	1	5	5	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	3	6	7	6	5	5	4	7	2	
1849	1	600	2	40	5	1	1	5	6	5	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-1	7	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
1862	1	1000	2	45	25	1	1	4	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	6	5	-1	-1	4	4	6	6	
1874	1	12500	1	58	15	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	7	6	7	6	6	7	6	5	3	5	
1876	1	300	2	55	28	1	1	3	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	7	7	4	7	6	7	7	-1	
1877	1	300	1	51	6	1	1	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	5	4	2	3	3	3	7	7	
1880	1	5	2	53	20	1	1	6	8	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	6	3	5	3	3	3	5	2	1	
1883	1	10	2	36	17	1	1	3	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	7	7	
1888	1	20	2	47	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	7	3	4	5	5	5	1	3	
1889	1	70	2	25	6	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	7	7	4	7	7	1	3	3	
1890	1	44	2	55		2	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
1893	1	18	1	51	1	1	1	5	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	2	3	3	5	5	3	6	-1	
1894	1	70	1	38	8	1	2	3	3	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	2	6	5	6	4	6	-1	-1	
1895	1	10	2	40	20	1	4	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	-1	4	6	3	7	6	6	-1	-1	4	
1900	1	5000	2	40	20	1	1	4	8	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	6	1	5	1	1	7	5	2	
1902	1	1200	1	50	25	1	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	4	1	4	-1	4	4	4	4	7	2	
1906	1	6	1	35	18	1	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	7	7	4	4	6	4	6	
1907	1	70	1	40	25	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	4	2	7	6	6	2	6	5	3	3	
1908	1	500	1	55		2	1	5	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	-1	-1	5	-1	-1	4	-1	5	6	
1922	1	4	1	53	23	1	1	3	4	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	6	1	1	1	6	4	1	4	
1923	1	15	2	19		2	1	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	6	1	1	1	6	5	1	2	
1924	1	30	1	40	15	1	2	6	6	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	2
1939	1	150	1	50		2	2	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	7	5	3	1	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
1943	1	83	1	40	0,7	1	2	5	8	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	-1	4	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1946	1	150	1	54	10	1	2	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	6	4	4	4	4	4	4	6	1
1950	1	140	2	35		2	2	8	3	8	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4
1951	1	50	2	50	1	1	2	8	13	8	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	2	6	4	3	3	3	4	2	6	
1952	1	130	2	45	10	1	1	5	13	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	6	-1	1	1	1	1	7	6	
1953	1	150	3	55		2	4	8	13	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1956	1	130	2	50		2	1	8	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	7	1	1	1	5	7	1	1	
1957	1	120	1	28	7	1	1	8	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
1958	1	80	1	28	7	1	1	8	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	6	6	6	5	5	1	4	5	4	6	
1964	1	150	2	35	5	1	1	8	3	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4
1965	1	150	2	40		2	1	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	6	5	4	7	1	1	7	7	6	
1968	1	150	1	25		2	1	8	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	5	-1	1	4	4	1	
1970	1	80	1	55	10	1	2	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	6	6	6	6	5	5	2	3	
1974	1	100	2	35	10	1	2	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	3	5	6	4	5	7	5	6	
1975	1	33	2	40	8	1	1	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	3	6	4	6	3	3	6	7	
1977	1	3	2	45	17	1	1	7	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	-1	2	4	2	2	
1979	1	7	2	45		2	2	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	4	2	2	3	2	3	5	
1982	1	4	2	52	7	1	1	3	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	2
1985	1	85	2	30		2	1	3	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	6	6	4	4	7	
1992	1	50	2	35	10	1	1	2	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	7	5	7	4	4	4	4	
1998	1	120	2	35	7	1	1	8	5	8	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	4	6	6	4	7	7	2	2	2	
2004	1	30	2	32	7	1	1	5	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7
2006	1	10	1	55	20	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	7	7	7	5	7	5	5	2	2	
2015	1	20	1	40	10	1	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4	4	4	6	3	2	6	6	
2016	1	20	1	32	2	1	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2020	1	4	2	38	3	1	1	5	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	5	1	1	4	5	4	1	
2025	1	25	1	55	5	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	5	6	7	7	7	4	7	2	1	
2031	1	20	1	39	3	1	2	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	
2034	1	20	2	24	4	1	1	3	3	8	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	7	5	-1	1	4	5	3	3	
2037	1	41	1	55	15	1	1	5	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	1	7	5	7	-1	5	3	4	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
2040	1	21	2	47	20	1	4	6	6	8	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	-1	-1	-1	7	-1	-1	-1	-1	7	7
2041	1	500	2	30	3	1	1	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	1	-1	1	1	1
2042	1	10000	2	40	1	1	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	7	7	7	7	7	1	2	4	6
2079	1	500	1	35	1	1	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	7	2	3	1	6	4	2	1	2	1
2084	1	87	1	56		2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	7	7	4	7	3	7	5	5
2089	1	300	1	18	2	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1
2103	1	1500	1	38	5	1	1	6	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	3	5	3	6	5	3	3	6
2104	1	35	1	40	25	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	4	1	1	1	1	1	4	4	5	1
2106	1	90	2	25	4	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
2114	1	300	1	25	5	1	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3
2115	1	200	1	58	30	1	1	4	5	8	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	7	7
2117	1	24000	2	40	6	1	1	8	9	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	5	5	6	6	6	6	3	3
2125	1	200	1	45	7	1	1	8	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	5	2	5	7	5	4	5	7
2127	1	15	2	35	4	1	3	8	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	6	5	3	5	2	3	1
2135	1	12	1	61	40	1	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	6	5	6	5	5	4	5	5	2
2150	1	14	1	30	1,5	1	2	6	3	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	6	7
2188	1	90	2	55		2	1	6	6	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	2	2	2	4	2	2	1	2	1	6
2195	1	500	2	30	7	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	7	6	3	7	7	6	7	5	5
2208	1	4000	2	45		2	1	6	13	8	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-1	-1	5	1	-1	6	-1	-1	-1	-1
2240	1	200	2	29	5	1	1	4	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	5	1	3	5	4	5	1	7
2241	1	15	1	21	3	1	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	6	4	4	5	6	5	3	5	6
2249	1	37	2	24	1	1	1	5	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5	6	5	5	4	5	5	4
2250	1	5000	1	60	20	1	1	8	9	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	-1	1	1	1	-1	4
2254	1	45	2	28	1	1	1	6	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	4	5	5	7	7	7	5	7	7
2275	1	350	2	35	18	1	1	8	6	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	-1	1	-1	1	7	3	7	4
2318	1	90	1	55	25	1	1	6	8	8	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	4	7	7	4	4	4	6	7	7
2329	1	100	2	40		2	1	1	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2351	1	2000	2	25	5	1	1	2	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	4	4	6	7	6	7	7	4	5
2395	1	1500	1	72	50	1	1	1	4	4	5	6	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5
2397	1	40000	2	62	1	1	1	6	10	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	-1	1	1	7	7

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02	
2401	1	18	2	40	19	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	4	7	1	7	1	4	1	4	
2403	1	5	2	55	3	1	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	
2431	1	15	1	35	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	7	7	6	6	6	3	5	2	
2451	1	500	1	65	39	1	2	1	2	3	5	6	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	13	4	4	6	6	-1	5	5	2	4	7	
2459	1	25	2	45	5	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	7	7	7	7	7	7	7	2	
2460	1	700	1	50	15	1	2	5	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	7	7	3	7	4	1	1	4	
2492	1	6000	1	53	17	1	1	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	7	7	7	7	5	4	7	7	
2520	1	125	1	50	20	1	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	7	6	2	2	2	3	1	1	
2522	1	200	2	30	2	1	1	3	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	7	4	3	7	6	7	-1	1	3	
2536	1	14	1	26	1	1	1	6	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	3	7	2	7	5	1	1	3	3	
2545	1	300	2	45	20	1	1	4	6	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	4	5	5	6	6	5	6	6	
2549	1	30	2	60	2	1	2	8	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	
2557	1	25	1	20	1	1	3	5	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	3	7	1	7	1	4	5	4	7	
2564	1	16	1	50	6	1	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	6	1
2589	1	400	2	30	10	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	7	4	4	4	4	5	7	7	
2640	1	10	1	55	10	1	3	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	4	4	6	3	7	3	6	6	
2671	1	9	1	50	10	1	1	3	4	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	8	7	-1	7	4	5	5	3	4	7	7	
2676	1	60	1	40	15	1	1	8	13	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	5	4	3	3	3	4	2	4	
2716	1	100	1	36	3	1	2	6	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	6	7	2	-1	5	4	7	-1	
2748	1	35	1	43		2	1	8	13	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	2	1	6	7	1	7	7	1	1	
2762	1	20	2	62		2	1	5	10	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	-1	6	5	-1	4	2	1	5	5	
2763	1	1600	1	35	1,5	1	2	6	6	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	6	6	6	-1	-1	6	-1	7	3	3	
2768	1	4500	2	40	8	1	1	6	7	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	5	3	2	2	2	2	7	7	
2782	1	45	1	30	12	1	2	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6
2798	1	10	2	37	4	1	1	8	6	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	6	5	5	5	5	5	6	3	3	
2818	1	400	2	45	15	1	1	6	10	8	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6
2826	1	8	1	28	6	1	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	6	3	5	3	7	2	5	7	3	
2832	1	15	2	48		2	1	8	13	3	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	6	5	5	-1	6	5	-1	6	
2845	1	20	2	49		2	1	5	9	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	-1	1	6	1	1	4	1	7	2	5	
2847	1	21	2	33	4	1	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	5	3	5	3	5	

CASE	FI01	FI02_01	SM01	SM02_01	SM03_01	SM03_01a	SM04	SM05	SM06	SM07	SM08	SM09	SM09_01	SM09_02	SM09_03	SM09_04	SM09_05	SM09_06	SM09_07	SM09_08	SM09_09	SM09_10	SM10	AM01_01	AM01_02	AM01_03	AM01_04	AM01_05	AM01_06	AM01_07	AM01_08	LS01_01	LS01_02
2850	1	10	2	34	4	1	1	8	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6	5	6	5	6	4	6	6	2	5
2853	1	180	2	45	25	1	1	3	5	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	6	4	4	
2868	1	300	2	56	25	1	1	3	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	-1	7	5	5	5	5	7	6	7	
2880	1	150	2	30	5	1	1	3	12	4	2	5	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	7	1	7	2	6	5	4	2	4	2	4
2894	1	3	1	50	10	1	2	4	3	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	-1	-1	1	1	2	1
2899	1	80	2	39	6	1	1	4	7	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	7	4	6	5	3	5	6	5	7
2902	1	60	2	42	2	1	1	4	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	6	5	5	3	5	2	3	1	7
2922	1	3500	1	35	4	1	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	7	5	7	7	7	5	5	3
2934	1	50000	2	55	20	1	1	5	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4
2941	1	200	2	60	40	1	1	4	8	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	7	4	7	4	7	1	1	7	7	7
2947	1	12	2	59	2	1	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	-1	-1	5	4	5	4	-1	5
2949	1	800	2	40	15	1	1	2	8	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	7	5	4	7	4	4	7	7
2954	1	16	2	60		2	1	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	5	3	5	-1	3	-1	2	1
2957	1	20	2	50	15	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	4	3	2	2	3	2	1	5
2958	1	15	1	57	20	1	1	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	5	6	6	-1	7	-1	6	5
2959	1	20	1	28	1	1	1	4	4	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	2	6	6	7
2964	1	400	2	30		2	1	8	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	6	7	7	7	7	-1	4	4
2969	1	500	2	55	35	1	1	5	8	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	6	4	6	4	6	4	6	5
2970	1	4800	2	37	17	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	3	7	6
2975	1	15	1	53	16	1	1	8	3	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	5	5	4	7	7	7	7	5	5
2981	1	600	1	38		2	2	6	5	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	-1	1	1	1	1
2984	1	4500	2	45	5	1	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	-1	2	1	4	7	6	4	7	6
2989	1	30000	1	35	10	1	1	6	8	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	7	1	1	1	7	7
3014	1	50	2	40		2	1	6	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	4	6	6	5	5	2	2
3032	1	5000	2	60	40	1	1	6	7	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	7	3	6	5	7	1	5	7	7
3033	1	7000	1	38	18	1	1	8	5	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6
3045	1	32	2	30	2	1	1	5	4	8	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	2	6	1	2	2	5	6	3	5
3052	1	6000	1	32	3	1	2	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	7	2	7	6	4	6	7	3	7

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04
140	6	5	6	5	6	7	4	6	5	7	3	6	5	6	2	6	7	4	4	6	6	6	6	5	2	1	3	6	5	6	4	6	7	3
143	-1	7	3	6	6	6	7	7	7	7	7	5	7	7	5	6	7	4	5	5	6	7	5	5	1	4	6	2	6	5	4	5	3	
148	3	6	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	6	6	4	4	4	6	
151	5	4	6	5	4	7	7	7	2	5	5	-1	5	7	6	7	5	4	4	4	6	4	5	7	5	1	2	7	5	7	4	6	5	4
153	5	4	7	6	6	6	6	7	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	7	6	6	4	6	5	6	5	2	3	7	7	7	6
157	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	5	6	5	5	5	6	6	6	5	-1	3	6	4	7	4	6	6	5
161	7	5	7	7	4	1	7	7	-1	7	7	-1	-1	7	4	7	7	7	7	5	5	7	7	7	4	1	1	7	7	7	7	7	5	7
164	6	6	5	6	6	5	5	5	3	2	3	-1	-1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	5	5	5
165	2	7	5	5	5	4	7	7	4	5	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	3	1	6	5	4	5	5	4	5
166	1	5	7	7	3	1	4	4	4	4	7	1	5	1	7	7	7	4	7	7	7	7	7	5	5	4	6	6	4	4	6	6	4	5
173	6	-1	7	7	7	6	7	5	1	6	6	-1	2	7	4	4	4	4	4	4	5	6	5	7	7	1	2	7	7	7	6	7	7	7
181	1	-1	-1	2	-1	1	6	4	5	-1	4	-1	6	6	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	7	4	1	6	6	5	6	7	7	6
182	2	7	5	3	2	2	2	2	2	2	7	7	7	6	7	4	4	7	7	7	4	7	7	4	5	4	3	5	3	4	7	7	6	7
183	1	4	1	1	1	1	7	1	7	4	1	1	1	1	4	1	1	3	4	2	2	7	1	7	5	7	4	7	7	4	4	5	5	5
186	1	1	1	1	1	1	4	4	5	-1	4	-1	4	4	5	4	6	7	6	6	5	5	6	5	6	3	5	6	5	6	6	6	6	6
188	4	-1	-1	-1	-1	7	7	7	7	7	7	-1	7	7	5	6	3	5	5	5	5	6	6	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7
190	5	2	2	2	4	2	4	6	7	2	3	2	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	1	1	7	6	7	7	7	6	7
192	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	-1	4	4	4	7	6	-1	7	6	6	6	7	1	-1	7	-1	7	7	7	7	7
198	-1	-1	-1	1	1	7	1	7	-1	7	-1	-1	7	3	6	7	5	4	7	4	6	6	5	6	5	1	1	6	5	7	6	6	5	6
207	5	4	5	7	4	7	6	1	5	6	7	7	4	5	5	4	4	7	4	5	7	5	5	7	7	1	5	7	7	6	4	5	6	6
213	7	4	5	6	2	4	3	7	6	5	5	3	7	3	2	1	2	7	7	7	6	7	6	2	6	6	7	7	2	7	6	7	7	7
214	4	5	6	2	6	3	5	6	6	6	5	3	5	5	6	6	6	7	5	7	5	6	7	7	2	1	7	7	7	4	7	5	7	
215	3	4	4	5	7	5	7	4	7	7	4	4	4	4	2	5	3	5	5	5	5	6	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
216	7	7	7	7	5	7	4	4	7	7	7	7	7	5	1	4	7	7	4	7	7	7	7	1	1	7	4	6	1	7	4	4	4	4
218	3	2	1	2	2	4	7	5	3	5	5	-1	6	5	6	7	6	7	6	7	7	7	7	4	5	4	5	7	1	4	2	2	4	2
220	-1	3	-1	3	4	4	6	5	-1	6	7	3	-1	6	5	6	7	5	3	5	4	6	6	3	7	4	6	6	1	6	5	3	5	4
224	7	4	2	7	2	5	7	6	7	2	2	7	7	3	2	1	3	2	4	5	3	5	6	2	3	5	6	5	2	2	4	5	2	5

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
230	6	5	-1	7	7	7	6	7	4	6	5	2	4	7	7	6	5	7	7	5	6	7	7	2	3	6	7	3	1	2	2	3	4	1	
235	1	1	2	3	2	1	7	5	5	4	7	5	6	5	6	6	6	7	6	7	7	6	6	7	5	1	1	6	6	7	5	5	6	5	
246	4	7	5	5	3	6	7	7	7	4	5	2	3	7	3	3	3	6	5	5	6	5	5	4	2	4	-1	6	4	5	4	3	5	5	
247	7	-1	4	5	4	2	5	5	3	5	6	-1	-1	4	7	6	7	7	6	7	7	6	7	1	1	7	7	3	1	1	3	4	3	4	
249	4	7	2	7	3	7	7	7	7	7	6	3	7	7	4	5	4	-1	-1	-1	5	5	7	4	7	4	5	7	1	6	5	7	7	5	
255	-1	-1	1	1	7	1	7	1	7	7	7	1	7	7	3	2	1	4	6	2	4	6	2	7	1	1	1	7	7	7	4	7	6	4	
262	7	-1	7	7	7	7	4	-1	7	7	7	-1	7	7	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	1	1	7	7	7	4	5	5	4	
266	4	6	5	5	6	1	2	1	3	3	6	4	3	2	3	5	6	3	4	5	4	5	6	5	6	4	4	6	5	5	5	7	5	7	
273	1	5	1	1	1	7	7	7	7	7	7	3	3	7	3	3	3	3	5	1	3	4	7	7	1	3	3	1	1	4	5	4	5	3	
275	5	1	2	1	5	7	7	1	6	1	-1	-1	-1	5	4	4	5	7	7	7	5	7	7	5	1	5	5	3	1	3	5	3	5	4	
276	2	7	7	7	4	1	2	5	6	1	1	1	5	1	4	5	6	5	5	2	7	7	2	6	1	6	2	7	1	6	5	7	7	5	
280	2	2	2	2	2	1	6	6	4	4	6	4	6	6	5	7	5	3	5	7	7	5	7	4	7	3	5	4	3	5	3	4	3	3	
282	-1	1	7	4	1	7	5	7	7	1	5	5	7	7	7	5	5	7	7	7	7	6	7	6	5	6	2	6	2	6	6	6	6	6	
283	7	-1	3	6	2	2	2	4	7	5	5	6	6	6	3	5	3	6	5	6	5	5	6	5	2	7	2	7	3	6	6	6	6	6	
288	7	1	5	3	4	7	7	7	4	7	7	5	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	5	5	4	2	6	4	3	6	6	6	6	
299	1	2	4	4	6	4	7	2	1	2	1	2	2	1	2	6	6	5	4	5	7	6	6	7	7	6	2	7	7	7	6	7	6	6	
303	7	7	4	7	7	4	5	1	1	1	7	7	7	7	7	5	7	5	5	7	7	7	7	5	5	7	7	5	5	7	7	6	6	7	
308	7	7	6	7	7	7	7	7	1	6	7	1	4	1	6	6	6	4	4	6	6	6	7	4	4	7	7	5	1	1	2	2	2	2	
309	7	5	4	7	7	7	3	3	2	7	7	3	3	5	4	4	4	6	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	4	5	5	1	1	1	
320	2	2	3	6	7	5	6	6	7	4	7	6	7	-1	3	4	3	7	7	7	7	7	7	5	3	5	2	5	2	4	5	6	7	7	
328	4	3	6	7	7	-1	7	5	1	5	7	-1	-1	3	1	2	1	5	-1	6	4	4	7	6	5	6	5	7	2	7	4	2	6	5	
329	7	4	6	4	6	6	3	7	4	7	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	7	5	6	6	6	6	2	2	6	3	5	3	2	
333	7	7	5	7	5	6	2	1	3	1	1	2	2	1	5	5	6	4	4	5	6	6	4	3	1	6	6	4	1	3	6	6	6	7	
348	7	7	5	5	7	7	7	7	-1	5	-1	-1	4	5	6	6	7	6	4	6	6	7	7	7	1	1	7	7	7	5	5	6	6	6	
350	6	6	-1	7	7	2	-1	2	-1	7	5	-1	-1	3	2	6	5	7	6	6	6	5	6	1	5	7	6	3	1	6	2	1	2	1	
353	7	7	2	6	6	1	5	3	6	-1	3	7	7	3	2	2	3	2	2	2	2	6	5	7	-1	7	7	7	4	1	-1	2	7	4	4
359	4	6	2	4	4	2	4	4	1	6	2	2	2	2	4	4	4	6	6	4	6	4	6	7	6	1	1	7	6	7	6	6	6	5	
364	6	2	3	6	3	3	7	5	3	4	3	3	3	5	3	4	4	7	6	6	6	6	6	5	6	3	3	7	4	6	6	5	6	6	
365	3	1	4	2	4	2	2	6	5	-1	2	-1	3	7	4	6	6	5	5	5	6	4	5	4	5	2	2	5	4	5	5	7	5	6	
376	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	7	4	1	1	5	4	7	4	6	6	4	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
377	5	7	7	7	7	1	2	2	7	7	7	7	7	2	2	2	2	7	7	7	7	7	7	1	1	7	7	2	1	7	3	7	7	7	
385	7	7	7	7	6	6	5	6	4	6	6	6	5	4	3	4	5	4	7	4	7	7	5	7	7	4	4	7	7	7	5	7	5	7	
387	3	-1	-1	-1	4	6	4	5	-1	-1	4	-1	-1	5	3	2	1	4	2	2	4	4	5	5	7	1	2	6	3	7	3	6	7	3	
389	4	4	-1	-1	1	1	7	7	4	3	-1	-1	4	4	5	7	5	7	7	7	7	7	7	4	6	1	1	5	4	7	6	6	6	7	5
390	-1	6	5	-1	6	4	6	7	-1	6	6	6	7	7	6	6	6	4	6	7	6	6	5	5	2	6	5	6	1	6	5	5	5	4	
392	1	1	1	1	1	1	6	2	6	1	2	2	4	4	4	1	5	4	1	4	7	1	7	7	6	1	1	7	7	7	6	5	7	6	
398	3	1	3	5	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	5	6	3	6	5	3	5	6	1	1	7	7	2	1	1	2	3	4	3	
411	6	4	4	2	4	4	6	6	4	6	3	6	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	6	6	3	4	5	3	6	5	5	4	4	
420	7	-1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4	5	7	7	6	7	6	7	7	7	6	7	1	2	7	7	5	1	1	6	4	5	5	
434	7	-1	7	7	-1	7	4	5	4	7	-1	-1	-1	-1	7	7	7	7	5	5	5	7	7	3	1	1	7	3	1	1	3	7	3	2	
437	1	7	5	3	6	1	2	3	5	5	6	3	5	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	1	4	1	3	1	5	4	4	5	6	
439	7	-1	7	7	7	7	7	7	4	4	4	4	4	4	7	7	7	6	5	6	6	5	6	7	4	7	4	7	4	7	5	6	4	5	
440	3	1	5	3	3	5	3	3	6	7	6	-1	6	6	1	6	3	3	6	3	5	5	3	4	6	3	1	6	2	5	5	6	6	4	
442	-1	-1	5	3	3	3	-1	-1	5	5	6	-1	6	-1	4	6	6	4	4	5	7	7	7	7	5	1	1	7	7	7	7	7	7	7	
453	-1	-1	-1	4	1	1	-1	-1	-1	-1	7	-1	-1	-1	4	4	3	7	6	5	7	5	7	6	3	3	1	5	1	4	5	7	6	6	
461	4	3	4	7	4	1	2	5	1	2	5	-1	5	5	3	6	4	-1	2	5	4	6	5	5	4	6	5	3	2	4	3	5	6	2	
465	7	7	7	6	7	7	4	4	7	5	4	7	7	4	1	2	3	6	4	4	4	6	6	7	7	4	1	7	4	1	5	7	5	5	
470	6	5	6	3	3	7	6	6	4	7	3	3	4	3	6	6	5	5	5	5	5	7	5	6	4	2	1	7	6	5	6	4	6	6	
471	-1	-1	-1	7	5	-1	-1	-1	-1	-1	5	-1	-1	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	7	6	1	1	5	6	7	7	7	5	
472	7	4	1	1	1	1	2	2	4	4	7	7	1	7	4	4	4	6	4	4	6	6	4	4	7	2	2	4	5	5	6	7	5	4	
479	3	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	6	4	4	5	6	5	5	5	3	5	6	6	7	7	7	1	7	7	5	6	4	5		
482	1	4	7	7	5	7	4	6	6	2	5	5	5	5	4	4	4	6	6	6	5	6	6	7	7	1	1	6	5	7	6	6	6	6	
483	7	7	7	7	6	5	4	4	2	4	1	5	4	4	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	5	1	1	7	3	7	6	6	7	7	
485	5	-1	5	5	6	5	4	6	4	4	4	2	-1	5	7	4	5	7	7	6	7	7	6	7	7	-1	1	7	-1	7	6	6	6	6	
487	3	5	3	4	6	4	5	5	4	3	6	3	3	3	3	7	4	7	6	6	6	7	5	2	1	5	3	6	1	6	6	6	6	7	
490	5	4	3	3	3	1	6	6	5	5	1	5	4	5	3	6	7	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1	6	4	5	6	6	7	7	
491	5	6	6	7	4	7	7	7	7	7	7	7	4	5	7	2	2	7	7	6	4	6	4	7	4	1	1	7	5	7	5	6	6	6	
492	7	5	5	2	6	6	6	3	4	7	6	7	4	6	4	7	4	5	4	4	6	7	6	2	4	4	4	6	1	6	4	6	5	4	
493	7	6	-1	5	5	-1	6	3	3	6	6	6	4	4	6	5	5	6	6	4	5	6	7	7	7	1	1	7	5	7	4	7	7	7	
499	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	6	6	5	3	6	6	6	3	5	6	5	5	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04
501	2	7	6	3	2	7	7	7	7	6	6	7	7	6	5	6	3	3	4	3	5	6	5	6	6	1	2	5	4	6	4	6	5	3
504	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	3	6	2	4	5	4	5	5	4	4	5	2	2	3	4	5	4	5	4	4
507	7	6	6	7	7	4	6	4	3	6	4	3	4	7	4	3	5	5	4	6	7	5	7	6	1	1	1	7	5	7	4	5	4	4
513	4	5	7	5	6	5	6	3	2	1	2	7	4	6	6	6	7	4	4	5	4	6	6	7	5	1	1	6	5	7	6	7	6	6
515	3	4	5	4	5	2	3	3	2	3	5	5	2	2	5	5	5	4	6	5	5	5	5	7	6	1	1	7	6	7	5	6	5	4
521	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	6	6	2	6	7	7	7	7	7	7	7	7	5	3	2	3	5	5	5	5	7	5	5
533	1	4	1	1	3	1	7	7	7	5	7	5	7	5	3	3	6	3	4	6	6	6	6	7	7	1	1	7	5	7	7	7	7	7
537	6	3	6	6	6	3	5	6	5	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	2	1	3	3	3	3	3	3	3
541	5	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	5	6	6	3	4	6	6	6	6	4	6	6	6	3	5	6	5	3	6	4	5	3	4
547	1	1	-1	-1	-1	7	4	1	1	1	-1	-1	-1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	6	7	4	1	1	7	7	7	4	5	7	4
550	1	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	2	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	6	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3
556	-1	5	4	5	5	2	4	5	-1	-1	5	4	5	4	7	6	7	7	7	6	6	6	7	5	7	6	1	7	1	6	7	5	7	5
557	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	7	6	6	7	7	6	7	7	5	4	4	6	5	5	6	6	5	5
560	5	-1	-1	7	6	5	-1	-1	5	5	4	-1	-1	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	1	1	7	7	7	7	7	6	7
563	1	-1	1	1	1	1	6	5	4	2	5	3	5	5	2	3	3	4	2	3	4	3	3	7	4	6	1	6	4	6	4	6	5	5
565	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	-1	6	6	2	6	7	7	7	7	5	7	7	7	5	2	7	5	1	7	5	5	5	5
566	1	7	3	2	6	6	4	5	5	6	-1	4	7	4	3	4	3	7	5	6	6	6	6	7	2	1	1	7	5	6	5	5	5	6
567	4	1	1	5	1	2	4	4	6	4	7	1	6	7	1	3	2	3	6	4	6	6	5	6	1	4	6	4	1	4	4	1	6	6
569	1	1	1	1	5	1	6	4	7	4	6	4	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	1	2	7	6	7	7	7	7	7
570	7	2	2	7	4	4	1	5	4	5	7	7	7	2	3	3	3	7	4	2	7	6	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	6	6
575	6	7	7	7	7	5	4	6	4	4	4	4	4	6	7	6	7	5	5	5	7	7	5	6	2	3	4	4	7	6	2	3	2	2
579	7	7	7	5	7	7	5	7	2	7	4	3	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	3	7	7	7	7	7	7	7
581	5	4	4	4	5	5	6	5	6	6	6	5	4	5	6	7	6	6	6	7	6	6	6	7	6	5	1	7	7	7	5	7	6	6
584	1	6	7	5	6	5	7	6	2	4	6	1	2	6	1	3	3	7	7	5	6	7	5	7	7	1	1	7	7	7	6	6	6	6
592	7	2	7	7	7	7	-1	7	2	-1	7	-1	7	7	5	7	4	6	6	5	7	5	6	7	3	1	1	7	5	7	5	6	7	7
593	2	4	2	2	5	2	7	7	4	4	5	5	3	7	4	4	4	5	3	2	4	5	4	6	5	2	2	7	6	6	4	5	4	3
610	1	1	2	4	7	4	6	3	1	1	1	1	1	6	1	2	3	7	7	6	4	5	6	4	6	1	4	5	2	7	6	4	7	6
611	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	3	5	3	4	4	2	7	7	7	4	1	1	5	6	4	7	5	7	6	1
618	5	6	5	6	7	7	1	1	2	1	6	3	4	1	5	7	6	-1	6	5	6	6	6	5	4	3	1	6	2	3	6	4	6	7
620	7	7	3	1	1	7	7	7	5	7	7	3	3	7	6	5	6	7	4	7	7	3	7	7	1	1	7	7	7	4	4	6	5	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04		
625	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5	6	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	6	5	4	5	4	3	5	6	5	6	5	6	5	3
627	7	7	7	7	7	3	3	4	6	3	6	6	7	5	3	2	3	4	2	3	5	4	3	4	1	7	7	6	1	6	4	2	3	3	3	
629	4	1	2	1	4	6	1	2	3	7	2	1	1	3	3	2	2	3	4	2	6	6	5	3	3	5	1	3	3	2	2	2	1	2		
642	6	2	7	2	2	7	7	7	7	7	6	6	2	6	3	5	4	6	5	7	2	2	7	7	5	4	7	7	3	7	3	3	2	4		
645	3	2	4	3	3	5	7	7	2	2	2	2	3	6	3	6	5	6	5	6	7	7	6	5	2	6	5	5	4	5	7	6	5	1		
653	2	2	7	2	2	2	4	3	7	2	2	2	2	2	2	4	4	7	5	6	7	7	7	7	7	1	1	7	4	7	2	7	4	7		
659	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	6	4	4	6	7	4	7	1	4	1	6	4	7	7	5	5	6		
662	6	5	3	6	7	6	5	6	5	2	7	2	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	2	1	4	7	1	1	1	2	2	2	1		
666	6	6	5	6	6	4	2	4	4	4	-1	-1	-1	4	3	4	6	6	4	5	6	6	6	5	6	1	2	7	2	5	5	6	6	5		
677	4	3	5	2	4	7	7	7	3	5	4	4	5	7	3	3	5	6	5	6	4	5	5	5	6	1	2	5	3	6	5	5	5	2		
682	7	1	1	7	1	1	7	7	7	4	7	7	7	7	1	1	2	6	4	5	6	4	5	7	7	1	1	7	7	7	3	6	7	5		
686	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	4	5	2	5	6	6	7	6		
687	4	1	1	-1	4	1	3	1	-1	-1	3	6	4	6	5	5	6	7	7	7	7	6	7	4	1	7	7	3	2	7	4	6	4	4		
688	3	5	1	1	7	1	5	2	4	1	4	4	7	2	5	5	5	4	5	4	5	4	7	5	6	1	1	5	4	6	6	5	5	6		
691	-1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	7	-1	4	6	2	3	2	3	5	5	5	4	3	7	7	1	1	6	6	7	4	5	6	5		
693	6	7	5	6	3	6	6	7	6	7	7	6	6	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4	7	4	4	7	4	5	7	5		
696	5	4	7	7	7	7	7	1	3	1	1	1	1	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	5	7	6	5	6	7		
697	7	6	6	7	7	7	7	6	7	6	5	6	6	6	6	4	5	4	4	4	4	4	4	7	7	7	1	4	7	5	6	6	6	4		
700	6	7	2	2	-1	-1	6	5	2	2	3	6	4	4	4	6	4	4	7	6	4	5	5	6	7	1	1	7	3	6	6	5	4	6		
706	7	4	2	6	3	4	6	5	3	5	2	5	2	2	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	6	3	3	1	2	3	5	4	3		
734	3	3	5	5	7	7	7	7	7	4	6	7	-1	7	7	6	4	-1	7	7	5	5	5	7	7	7	7	7	-1	7	4	4	4	4		
746	7	7	-1	7	-1	7	4	4	6	7	-1	-1	-1	4	5	4	6	5	4	5	4	5	4	5	3	-1	4	2	1	5	3	1	1	2		
754	1	1	2	3	1	6	4	6	4	5	6	-1	4	5	4	6	5	6	4	4	2	3	4	2	3	6	4	6	1	2	5	6	5	6		
755	7	5	6	7	7	6	-1	-1	2	-1	5	2	3	2	7	-1	-1	4	3	3	3	5	3	6	2	1	1	6	5	7	5	7	6	2		
759	4	5	3	3	6	4	6	5	7	7	2	2	7	5	1	2	2	6	5	5	6	6	4	4	6	1	1	6	1	5	6	6	5	2		
762	1	1	1	1	2	1	5	6	3	5	1	1	2	6	2	6	6	6	4	6	7	6	7	6	2	1	2	7	6	6	7	7	6	6		
767	3	4	1	1	3	5	6	3	4	5	4	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	1	7	4	4	3	1	5	5	5	4		
770	1	3	1	1	1	1	4	4	-1	1	4	4	3	3	4	6	7	4	7	7	5	6	6	6	4	4	5	3	4	6	2	3	3	3		
787	7	5	4	7	7	5	4	7	3	7	4	5	3	5	4	5	4	6	5	4	5	5	5	5	3	4	3	6	5	5	5	6	5	6		
791	6	-1	2	6	5	3	-1	2	5	6	5	2	5	2	2	4	4	5	6	4	5	5	4	6	3	2	2	2	4	6	5	6	2	3		

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
802	7	6	7	7	7	7	7	5	3	7	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	1	6	7	7	3	1	4	1	3	2	3	
806	7	6	7	7	7	7	4	7	5	7	3	-1	5	3	3	5	4	6	6	5	4	6	5	7	7	1	1	6	7	7	4	5	5	5	
810	3	1	4	5	4	6	1	1	1	1	3	1	1	1	6	7	5	7	7	6	6	7	6	7	4	1	1	4	6	7	3	5	3	4	
812	4	3	6	6	5	6	7	6	4	7	2	2	2	6	4	3	4	4	3	5	3	7	3	7	7	1	1	7	7	7	7	7	5	5	
814	1	6	2	4	2	2	4	1	3	3	7	-1	4	3	3	1	4	6	1	1	7	3	2	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	
823	7	-1	7	7	7	7	-1	-1	7	-1	-1	-1	-1	-1	7	3	4	1	5	1	4	3	3	7	7	1	1	7	7	7	7	6	7	1	
831	2	4	5	5	3	4	6	5	-1	6	6	7	4	-1	5	5	3	6	6	7	7	5	7	5	6	3	4	4	4	4	5	4	6	6	5
832	7	4	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	6	4	4	7	6	5	7	7	7	3	3	3	4	5	4	5	3	5	4	2	
835	7	7	7	7	7	5	5	4	2	2	3	6	2	4	4	6	4	4	4	4	6	5	6	7	7	1	1	7	7	7	5	7	5	6	
837	2	4	2	4	4	5	4	5	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	6	4	5	5	5	4	2	4	4	6	1	3	3	5	4	5	
841	4	6	7	6	3	7	6	2	6	1	5	3	4	5	5	1	4	2	2	7	5	7	4	4	3	3	5	1	6	6	6	7	-1	3	
842	5	6	7	6	7	7	6	4	4	3	4	4	4	6	5	5	6	7	5	6	7	7	7	5	5	2	1	6	5	7	5	5	7	7	
843	2	4	5	3	1	4	7	1	7	1	7	4	6	7	7	6	7	7	5	7	5	7	6	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	
844	6	-1	1	-1	-1	1	7	7	3	4	7	7	7	7	6	4	7	7	5	7	7	4	7	7	3	1	3	5	7	7	5	4	5	4	
846	4	4	4	6	4	3	3	4	3	3	4	4	6	4	4	6	5	6	4	5	5	6	6	5	5	2	1	7	5	5	5	6	6	5	
848	6	6	1	5	1	1	4	3	2	3	6	1	4	5	3	3	2	6	6	5	7	6	6	3	4	4	3	6	1	3	5	6	4	4	
849	7	7	7	7	7	7	5	5	6	7	-1	-1	-1	-1	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	7	6	7	7	6	7	7	
852	7	4	4	4	4	3	7	7	4	4	4	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	4	7	6	7	5	7	
853	7	7	7	7	1	1	1	3	4	2	7	1	1	7	5	6	5	7	6	5	6	6	5	5	7	3	4	7	7	7	5	4	5	6	
868	1	1	2	2	2	2	2	4	5	2	5	-1	-1	2	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	1	1	2	4	2	7	5	6	6	3	
873	3	4	2	4	2	6	7	6	7	4	6	7	7	3	5	6	6	5	6	5	7	6	5	7	3	4	4	5	5	7	5	6	5	5	
875	-1	6	-1	-1	6	5	6	5	3	5	4	5	3	5	4	6	4	4	5	5	5	4	4	6	5	1	2	5	3	6	6	6	7	6	
885	1	2	7	2	2	4	6	4	7	7	2	-1	7	6	4	4	6	4	5	4	4	6	6	6	6	7	3	7	1	6	5	6	3	2	
890	7	4	7	7	7	1	4	4	7	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	6	2	1	1	6	5	7	7	7	6	6	
892	2	2	2	1	2	1	7	7	5	3	3	-1	6	6	1	2	3	7	4	5	4	3	5	2	1	2	2	6	2	1	7	7	7	7	
893	7	7	7	7	7	6	1	1	3	1	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	7	4	4	6	6	7	7	
899	4	6	5	5	5	3	2	4	1	5	4	-1	4	2	3	3	2	5	5	4	3	4	4	6	6	2	2	5	4	7	4	6	4	4	
902	7	4	3	2	3	3	6	5	7	7	4	-1	3	6	4	3	2	4	4	3	4	5	4	1	6	5	7	2	1	3	2	2	2	1	
905	4	7	4	5	4	7	7	4	5	4	5	-1	6	4	1	4	3	6	5	7	7	7	7	6	6	3	2	6	5	6	4	6	5	5	
906	6	5	6	6	6	6	7	7	7	2	6	7	5	5	3	2	2	7	5	5	7	6	5	5	4	7	7	6	2	5	5	6	7	6	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
911	2	-1	3	5	2	4	3	7	4	7	2	-1	-1	3	2	4	3	4	6	4	5	5	4	2	2	6	6	3	1	2	5	5	4	3	
913	3	1	1	4	3	5	1	4	1	1	1	1	1	4	2	6	2	4	4	2	4	5	6	6	5	2	2	6	6	6	5	6	2	3	
917	7	7	4	7	7	4	2	1	2	1	1	4	4	4	1	3	1	1	1	3	7	7	7	7	2	1	1	7	7	7	7	7	7	7	
926	4	-1	-1	3	4	3	4	5	-1	4	6	-1	-1	4	2	3	3	6	5	6	6	6	5	4	5	3	5	6	4	4	5	5	6	4	
942	1	5	1	4	1	1	7	1	7	3	7	4	1	1	7	7	5	4	7	6	7	7	7	2	6	7	7	6	1	2	1	7	1	4	
955	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	6	4	4	
958	4	3	1	6	4	4	4	3	2	5	5	5	2	3	3	3	2	3	6	2	2	4	2	7	5	1	1	7	6	4	6	7	6	6	
961	7	7	7	7	4	1	5	6	7	7	6	-1	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	6	4	3	7	4	7	3	2	6	6
964	7	4	4	1	4	5	6	6	7	6	4	3	3	5	6	5	6	7	7	7	7	6	6	4	5	4	7	6	3	5	6	6	5	5	
968	6	-1	6	5	5	5	7	7	4	7	7	-1	-1	7	5	6	4	4	4	5	7	7	7	7	7	1	2	6	7	7	4	5	6	5	
973	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
994	7	7	5	7	5	7	7	7	6	7	5	5	4	7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	2	5	6	6	7	6	3	5	4	4	
1024	1	7	6	2	1	1	6	6	4	5	7	3	7	3	5	5	5	5	6	2	7	6	5	7	7	1	2	7	6	7	7	6	7	7	
1025	3	6	5	6	4	4	1	1	4	4	2	4	2	2	5	6	7	4	6	4	5	5	6	6	7	1	2	5	6	2	6	7	5	6	
1026	7	7	7	7	7	7	1	1	2	4	4	2	1	2	7	7	6	5	5	5	7	7	7	7	7	1	2	7	7	7	5	6	6	6	
1049	6	4	5	6	6	5	4	1	6	2	2	2	2	2	4	3	6	6	6	6	6	6	3	7	7	2	1	7	7	7	4	6	5	6	
1051	1	6	5	4	6	1	6	5	4	3	6	4	4	6	5	5	5	4	3	2	6	5	5	3	5	5	6	3	4	3	3	6	4	3	
1063	-1	-1	7	-1	-1	6	7	6	3	6	2	-1	-1	6	4	6	4	6	4	4	7	4	4	6	4	3	-1	6	5	6	2	2	6	6	
1065	7	4	5	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	5	2	5	2	5	5	5	6	7	6	7	5	1	1	7	7	7	6	6	6	6	
1071	1	1	1	1	2	1	6	6	7	1	1	1	1	1	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	5	1	2	5	3	6	5	5	6	5	
1088	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	7	6	7	1	7	3	7	6	6	6	6	
1089	3	4	1	6	6	2	5	3	1	5	1	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	7	1	7	4	6	7	7	6	5
1106	5	-1	6	7	3	7	3	3	4	4	7	5	4	3	2	3	4	4	7	6	5	5	6	4	3	3	5	5	2	4	5	6	7	7	
1109	2	2	1	4	6	1	1	2	1	2	1	2	1	1	5	6	5	4	6	5	4	6	5	4	5	2	1	6	5	6	6	7	5	4	
1125	6	4	2	4	7	6	3	6	2	3	7	2	3	5	3	4	3	5	6	5	6	4	6	7	3	1	1	5	5	7	3	2	2	5	
1128	-1	-1	6	5	4	3	7	7	7	5	6	-1	7	7	2	6	2	2	3	3	6	3	2	6	2	2	2	6	5	5	6	6	6	5	
1132	2	6	7	6	7	2	1	4	7	4	2	2	5	2	5	6	4	5	3	6	6	4	4	6	7	5	2	6	5	7	3	3	4	5	
1140	2	4	7	1	4	6	2	1	7	4	7	7	3	1	6	5	3	4	4	4	5	5	4	7	4	1	1	7	5	7	7	7	7	6	
1147	2	1	1	1	2	1	3	5	1	6	1	-1	1	5	6	5	6	7	5	5	6	6	7	5	7	5	4	7	3	4	3	6	6	5	
1170	-1	-1	4	2	6	4	2	2	2	2	1	1	1	1	7	6	7	7	6	6	7	7	7	5	7	1	2	5	2	7	6	6	6	7	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
1173	5	1	1	1	1	1	4	2	4	4	1	1	1	1	4	4	6	4	2	2	4	4	4	7	4	1	1	7	7	7	7	7	7	6	7
1191	1	5	1	4	4	6	7	7	4	4	1	1	2	7	2	2	2	4	6	5	4	5	5	6	4	1	1	7	5	7	4	5	7	6	
1192	4	4	1	1	1	1	6	6	4	4	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	1	7	5	6	5	6	6	5	
1207	-1	-1	6	4	5	7	6	5	6	7	5	4	4	4	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	1	3	4	5	1	4	6	5	7	7	
1209	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	4	5	5	6	5	5	5
1212	5	5	5	5	7	4	5	4	6	6	5	4	4	4	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	7	1	7	7	7	6	6	6	6
1217	6	-1	7	7	7	7	5	3	-1	7	7	-1	-1	6	4	3	3	2	3	3	3	3	3	7	4	1	1	7	6	7	5	5	2	4	
1221	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	6	4	6	7	6	2	4	4	5	6	4	4	6	5	
1229	7	-1	7	7	6	6	6	7	4	7	5	7	7	7	5	5	5	7	7	6	7	7	6	7	7	7	1	7	5	7	6	6	5	6	
1234	1	-1	1	1	1	1	5	2	6	3	3	1	5	3	4	5	5	6	5	4	4	5	6	7	2	1	1	6	7	5	7	5	5	4	
1235	5	3	5	4	1	5	6	6	6	5	3	4	6	6	6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	6	3	5	4	5	5	5	
1244	5	2	7	4	5	7	7	7	7	7	6	-1	7	6	5	5	6	5	5	6	7	5	6	7	7	1	1	7	6	7	7	7	7	6	
1248	3	6	7	7	7	7	6	6	6	2	5	2	6	7	2	5	2	6	5	6	2	7	2	7	6	2	1	7	5	7	5	5	4	6	
1249	3	3	7	7	7	6	6	7	7	6	5	4	7	7	3	4	3	5	5	5	6	6	6	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	
1252	5	-1	6	7	7	6	7	6	4	7	5	-1	5	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	6	7	5	7	7	7	
1258	1	1	5	3	2	4	1	1	1	6	3	4	5	5	6	7	4	7	6	6	7	7	4	3	3	4	7	2	1	6	5	5	6	6	
1260	1	2	1	1	6	1	5	3	5	1	2	4	1	-1	5	3	5	6	3	4	2	3	5	1	5	2	2	6	1	1	3	5	5	5	
1267	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
1279	7	2	6	5	5	5	4	4	7	5	5	-1	5	-1	5	4	4	4	5	4	5	6	6	4	7	1	4	3	4	4	2	2	-1	3	
1282	2	-1	2	2	2	4	5	4	3	5	3	-1	-1	3	3	5	3	3	5	5	5	4	6	5	5	2	1	7	5	5	6	5	5	6	
1294	6	5	5	6	4	6	5	6	5	4	5	4	5	6	4	3	3	2	3	3	3	3	3	7	7	7	2	6	7	7	6	7	6	6	
1301	-1	-1	5	4	-1	5	-1	7	4	4	-1	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	1	1	5	1	7	5	5	6	4	
1317	6	3	7	6	7	6	7	6	2	4	3	4	5	6	3	5	3	5	5	5	5	6	5	7	3	1	1	6	7	7	6	7	7	5	
1318	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	2	4	4	5	4	4	4	4	7	7	7	1	1	1	6	6	7	7	5	6	6
1320	1	1	1	1	5	1	2	2	6	2	5	2	2	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	6	4	3	3	3
1321	3	3	7	7	6	6	3	2	3	5	3	2	4	2	2	3	5	6	2	5	4	7	4	7	7	7	1	7	7	7	6	5	5	6	
1323	2	2	-1	3	2	2	7	6	-1	-1	7	5	7	6	7	6	5	7	7	7	7	7	7	1	2	6	4	5	1	6	6	7	6	6	
1326	6	5	4	4	2	5	6	4	4	3	3	4	6	4	5	6	5	3	6	5	4	5	5	6	4	4	5	5	6	5	4	5	5	4	
1339	-1	-1	4	-1	6	7	-1	-1	-1	-1	5	6	-1	-1	-1	4	3	4	5	5	4	5	4	-1	5	4	2	6	-1	4	5	5	4	4	
1341	5	-1	-1	-1	-1	7	5	5	-1	3	6	-1	3	6	6	6	6	5	3	5	5	6	6	7	5	1	2	6	7	7	5	5	6	6	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
1349	7	5	5	4	3	4	3	5	4	7	3	4	4	5	2	5	5	5	7	6	5	6	5	7	6	6	5	2	2	6	1	2	1	2	
1353	1	1	7	7	7	7	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
1356	3	2	6	6	6	2	6	6	4	3	6	6	4	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	1	1	7	7	7	7	7	6	5	
1361	7	1	7	1	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	1	4	1	4	4	4	4	4	4	7	7	1	7	1	7	4	1	1	1	1	
1365	4	-1	5	3	7	6	5	4	4	-1	5	-1	3	5	7	6	-1	4	5	-1	7	5	-1	7	7	1	1	5	5	6	4	6	4	5	
1370	6	6	3	5	4	2	1	2	2	3	3	2	3	2	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	7	5	5	6	6	
1376	2	1	6	6	7	2	6	6	3	2	6	6	2	6	6	7	4	6	6	7	7	7	7	7	7	1	1	7	6	7	5	7	7	5	
1377	7	5	7	7	7	-1	4	5	6	5	6	-1	6	5	5	7	5	7	7	6	7	7	5	5	1	6	1	4	1	3	5	6	7	6	
1385	2	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	6	4	6	4	6	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	4	6	4	4	
1408	7	6	4	6	6	4	4	2	7	2	4	4	4	6	3	4	3	5	5	3	5	6	5	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	6	
1409	5	5	3	4	3	6	6	7	4	6	6	7	3	7	3	3	3	7	4	6	7	6	5	1	1	3	1	5	1	1	7	6	7	2	
1415	5	5	2	4	5	6	5	7	3	7	6	-1	-1	6	3	5	4	7	4	7	4	7	7	6	6	1	3	5	5	6	3	5	5	4	
1416	3	4	6	6	5	5	2	2	3	3	4	2	5	3	7	6	6	5	5	6	6	6	6	6	4	4	1	7	5	5	6	6	5	6	
1425	5	5	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	4	3	1	7	7	5	7	7	7	7	
1427	2	1	2	3	2	7	7	7	3	7	3	5	4	7	3	5	3	4	5	4	4	4	5	7	5	1	1	7	7	7	6	6	6	6	
1430	1	1	1	1	1	6	2	6	6	2	5	7	7	7	4	6	7	6	7	7	7	6	6	7	7	1	1	7	7	7	5	6	7	7	
1431	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	7	7	1	4	1	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	
1432	-1	-1	4	1	-1	1	7	2	4	2	4	-1	-1	5	2	5	4	-1	3	5	5	5	7	7	7	6	1	7	1	7	4	5	6	7	
1433	2	4	2	2	5	3	2	2	5	4	4	7	6	5	3	5	5	6	5	6	6	6	6	6	3	3	1	5	4	7	5	6	5	3	
1434	1	3	2	6	5	3	2	3	3	4	5	1	2	2	4	6	4	6	6	4	6	6	4	5	3	4	3	6	6	7	6	6	7	6	
1435	-1	-1	5	-1	4	3	6	3	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	6	4	5	7	3	6	7	2	2	6	5	6	6	6	6	6	
1436	5	-1	5	-1	6	2	4	4	-1	5	-1	-1	-1	2	-1	6	2	4	3	2	5	5	5	5	7	1	2	3	2	5	1	1	4	1	
1441	6	4	3	6	3	3	7	7	4	7	3	-1	-1	6	4	5	6	6	6	5	4	6	6	7	7	2	5	5	4	6	2	5	4	2	
1442	1	1	1	1	6	3	4	7	5	4	6	3	2	7	4	1	3	7	2	3	5	5	5	7	1	1	1	4	4	7	3	5	4	2	
1444	7	5	1	7	3	7	6	7	6	1	5	5	7	7	4	6	3	6	5	5	6	5	3	7	1	7	1	7	7	7	7	6	6	7	
1448	1	3	3	1	1	1	2	5	1	3	2	4	3	1	7	7	5	6	7	7	6	6	6	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	
1449	7	4	4	1	6	6	7	4	1	4	2	3	1	7	5	5	4	7	6	6	7	5	6	7	1	4	7	3	1	3	5	6	5	7	
1451	2	5	2	6	7	3	5	6	5	6	3	5	5	7	5	6	4	4	6	4	5	6	5	6	3	3	1	5	2	6	4	3	3	5	
1452	7	7	7	7	7	7	6	7	5	6	7	4	6	2	5	5	6	6	7	6	5	6	5	7	3	1	1	7	7	7	5	6	6	6	
1455	4	5	4	7	7	4	7	6	5	4	5	7	6	3	4	4	4	4	1	5	7	7	7	4	2	7	7	3	1	5	5	6	6	7	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04		
1457	6	1	1	5	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	4	5	5	5	4	4	7	3	5	4	2	6	3	3	5	5	5	5	5	
1471	4	1	1	1	1	6	7	7	5	1	5	4	5	6	6	5	3	7	7	7	7	5	7	2	3	5	7	1	1	6	3	4	4	4	5	
1473	6	-1	7	-1	7	4	7	7	7	7	7	4	4	7	5	7	6	5	7	6	7	6	6	7	6	1	1	6	7	7	4	4	4	4	5	
1483	3	3	1	2	3	7	6	7	7	7	7	7	7	6	4	6	6	2	2	3	6	6	6	7	5	4	1	7	4	7	7	6	6	6	7	
1484	-1	-1	6	-1	6	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	-1	-1	7	-1	7	7	-1	-1	7	-1	7	1	7	-1	7	-1	-1	-1	-1	-1	
1508	2	3	4	4	4	2	1	3	6	3	4	2	5	4	4	4	4	7	7	5	4	7	7	6	5	1	1	6	2	5	5	6	5	6	5	7
1514	7	5	3	4	5	1	7	5	6	5	6	7	4	7	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	1	1	7	6	6	5	7	6	6	
1519	3	4	3	6	2	3	3	6	5	5	6	3	7	6	3	3	3	6	6	6	6	6	5	4	4	5	5	4	3	1	5	3	4	3	2	
1521	1	4	7	1	5	7	5	5	4	6	3	6	6	4	5	7	5	7	6	6	7	7	6	5	1	1	5	7	1	7	6	7	7	6	6	
1524	5	7	5	7	5	7	7	7	7	7	4	4	7	4	5	5	5	6	7	6	6	6	7	3	3	4	3	5	3	5	5	6	6	6	6	
1531	6	5	6	7	7	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	7	7	6	6	5	7	3	4	2	6	4	6	6	5	3	3	3	
1540	4	2	2	3	5	4	1	1	3	1	7	4	6	3	4	5	5	5	7	5	7	5	6	6	5	4	1	6	1	3	6	7	6	6	6	
1542	1	5	6	3	6	6	6	5	5	-1	4	-1	6	7	2	3	3	7	5	5	5	6	7	3	2	6	7	5	2	2	6	5	5	5	5	
1543	6	5	4	6	5	5	5	3	5	5	5	4	6	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
1545	5	-1	5	5	4	7	7	7	1	7	5	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	2	1	6	5	6	6	5	6	5	5	
1546	4	7	1	1	7	1	7	1	6	4	1	3	1	7	3	1	1	7	7	7	7	5	4	5	3	2	1	5	4	7	5	7	7	7	7	
1550	1	-1	3	1	4	5	7	6	-1	6	4	6	3	7	5	1	3	7	2	7	6	2	7	6	1	1	1	6	5	5	6	5	6	6	6	
1554	4	4	5	3	5	5	6	6	5	4	7	7	7	7	7	6	6	4	7	3	6	7	7	7	2	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	
1565	1	1	1	1	1	1	7	7	3	3	4	4	1	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	7	1	1	4	4	4	4	4	
1566	4	4	6	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	3	-1	3	2	3	4	5	4	4	4	
1569	7	5	4	7	7	4	4	4	6	7	5	3	3	5	6	6	6	7	7	5	6	7	7	2	2	6	6	4	1	4	2	6	3	4	4	
1570	-1	-1	-1	6	4	6	-1	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	1	3	4	5	5	5	6	6	6	6	1	1	5	4	7	5	5	4	4	4	
1572	-1	7	4	7	7	1	7	5	4	5	5	-1	6	6	2	6	2	4	1	1	7	6	5	7	2	7	1	5	1	7	5	6	4	6	6	
1577	7	4	7	6	6	5	6	3	5	6	6	4	4	4	4	4	4	5	6	4	6	5	6	2	6	7	7	3	1	3	5	6	3	6	6	
1578	3	5	3	6	6	5	3	5	5	5	3	7	3	5	4	5	6	5	5	5	7	7	6	7	6	1	1	5	5	7	4	5	6	5	5	
1579	1	4	4	1	3	1	7	7	4	5	4	3	5	7	5	6	7	7	6	7	7	6	7	7	1	1	2	7	5	7	3	3	6	7	7	
1584	5	6	7	7	6	7	7	7	6	7	6	-1	-1	7	5	5	5	6	6	6	7	5	6	7	5	1	1	7	4	7	5	5	7	7	7	
1588	7	6	4	6	5	7	6	5	1	6	6	3	2	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	1	1	7	4	7	4	5	6	6	6	
1591	-1	-1	-1	-1	1	1	3	3	-1	-1	4	-1	-1	4	3	5	3	6	5	6	6	4	6	7	5	1	4	7	6	7	6	5	6	6	6	
1596	7	-1	7	7	7	7	7	7	-1	7	-1	-1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	1	4	1	7	4	4	2	2	2	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04		
1598	1	1	2	2	1	1	2	2	6	-1	6	-1	-1	1	4	5	6	7	7	7	7	7	6	7	1	3	7	6	5	7	6	5	6	6	7	
1603	1	2	1	1	1	1	6	4	1	1	1	1	3	4	2	2	5	6	2	5	6	2	4	7	3	1	1	7	6	7	4	4	4	6	6	
1605	7	7	7	7	7	2	5	4	6	7	1	1	2	2	3	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	7	5	
1607	4	5	6	5	4	7	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	6	1	2	6	6	7	6	6	6	6	6	
1608	1	7	6	6	4	4	7	7	7	7	4	7	7	7	4	4	6	6	5	4	6	4	6	5	6	6	5	3	2	6	2	2	2	2	2	
1609	1	1	1	2	1	1	7	6	1	7	1	1	2	7	2	3	4	3	6	3	6	5	6	7	1	7	1	7	6	7	7	7	7	7	7	
1619	1	2	3	2	4	4	4	1	7	4	3	4	4	3	2	6	2	7	4	6	7	7	7	6	7	3	7	1	5	7	4	4	1	2		
1623	3	6	4	5	5	3	5	6	3	4	4	6	4	5	6	4	5	4	5	6	5	4	6	5	4	6	5	5	4	5	7	5	4	4	4	
1632	6	6	3	6	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	6	6	6	6	5	5	5	2	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3	
1633	3	6	6	7	7	5	5	3	2	6	5	7	4	5	3	5	4	4	6	4	5	5	5	7	7	1	1	2	2	7	3	1	3	2	2	
1640	7	4	7	6	6	5	4	6	6	6	3	4	6	2	4	5	3	4	4	3	6	4	6	7	7	3	1	3	6	6	4	6	6	4	4	
1646	6	6	7	6	5	4	7	5	1	5	4	7	7	4	5	4	5	3	2	4	5	5	5	7	5	1	1	7	4	6	5	5	4	4	4	
1648	7	5	4	6	6	6	4	2	6	4	2	3	3	2	4	4	4	5	5	5	6	7	6	6	7	7	2	6	4	6	6	7	6	7	7	
1650	6	5	3	7	6	-1	6	-1	7	7	7	7	-1	4	4	4	6	7	5	7	5	6	7	4	7	5	6	3	2	4	5	5	4	3	3	
1669	1	1	-1	-1	-1	-1	7	7	4	4	7	7	4	7	1	4	5	7	7	7	5	5	7	7	7	7	1	7	7	7	4	7	4	7	4	7
1670	1	1	1	3	7	3	7	7	4	4	7	7	4	7	1	5	6	4	5	1	7	6	6	4	7	7	1	1	1	-1	1	4	1	1	1	
1671	6	2	2	5	7	3	3	3	6	3	-1	-1	-1	-1	1	2	2	5	1	2	2	2	3	3	2	4	1	6	3	4	6	6	6	6	6	
1672	2	4	7	5	4	3	3	6	-1	4	1	7	-1	2	1	2	2	4	4	5	6	5	5	6	6	2	1	4	6	7	4	6	4	2	2	
1677	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1	2	6	2	6	5	5	6	5	5	5
1696	2	2	7	6	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	6	4	7	6	5	6	5	6	6	5	6	5	3	6	6	3	6	6	7	5	5	
1704	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
1714	5	5	7	5	5	7	2	4	3	3	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	5	1	1	1	7	7	6	7	6	6	6	6
1717	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	3	3	3	3	3	3	3	7	7	4	4	1	5	4	3	6	5	6	4	5	5
1721	7	-1	6	7	7	7	7	7	7	7	7	2	-1	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	1	2	6	7	7	7	6	6	5	5	
1724	2	-1	3	-1	2	2	7	6	4	3	3	-1	-1	6	3	3	1	-1	4	-1	6	4	5	6	4	1	2	4	5	5	1	1	2	2	2	2
1727	4	2	1	3	5	4	2	2	5	4	1	2	6	1	2	4	4	5	6	3	4	4	5	2	7	5	5	5	1	4	3	6	3	2	2	2
1733	5	1	3	4	2	1	2	5	3	5	3	1	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	7	7	1	1	7	6	7	5	6	5	4	4	4
1736	5	3	-1	4	7	5	2	-1	6	7	-1	-1	-1	4	4	6	3	5	3	1	7	7	6	7	7	5	5	7	5	5	6	5	5	5	3	3
1737	7	4	4	5	5	5	3	7	5	4	4	4	4	4	6	5	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
1738	7	4	7	7	7	7	3	1	3	1	3	3	3	4	4	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4	7	7	4	7	7	7	3	3

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04		
1741	6	-1	2	4	5	4	-1	3	1	1	1	1	1	5	3	3	4	7	4	7	7	5	7	1	1	7	7	7	4	-1	2	2	7	7		
1742	4	-1	6	5	2	4	3	7	5	4	4	3	5	5	6	6	6	7	7	7	5	6	5	7	5	1	1	6	5	6	5	6	5	6		
1743	2	3	6	7	7	6	4	4	3	6	7	-1	3	4	4	4	6	5	5	5	6	5	5	5	4	3	2	5	4	5	4	6	4	5		
1746	5	3	2	1	3	1	3	5	5	2	3	5	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	7	5	1	1	7	7	4	5	4	5	6		
1753	4	6	7	7	6	6	5	6	3	5	7	6	-1	5	3	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	2	1	6	1	6	6	6	6	6		
1754	7	7	7	4	7	4	7	7	7	7	5	1	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	5	7	7	7	
1755	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	7	4	4	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	3	4	5	3	
1758	2	4	6	6	5	2	2	4	3	3	5	3	3	4	3	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	1	1	5	7	7	6	7	7	7	7	
1762	7	-1	7	7	7	7	-1	-1	7	-1	-1	-1	7	-1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
1763	4	7	4	3	7	1	7	7	7	5	7	7	7	4	3	3	4	5	4	4	5	6	5	1	1	2	4	4	1	5	3	2	2	2	2	
1767	-1	1	1	5	1	1	4	1	6	1	5	6	7	5	3	3	2	6	5	5	7	5	6	2	1	5	5	4	1	1	5	6	6	5	5	
1770	-1	2	2	4	2	7	7	7	5	7	7	4	7	7	3	4	4	5	5	6	4	4	5	6	1	1	1	7	4	7	6	6	7	6	6	
1773	3	5	2	4	6	4	6	5	3	5	6	2	4	4	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	4	1	1	5	2	6	4	5	5	5	6	
1780	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	2	3	1	1	
1781	5	6	6	7	7	6	3	4	3	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	7	1	1	7	7	7	5	6	6	6	7	
1787	1	1	1	1	1	4	-1	-1	6	1	-1	-1	6	-1	3	3	3	6	6	6	6	6	6	7	6	1	1	6	6	6	7	7	6	6	6	
1791	1	1	4	1	6	1	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	5	7	5	6	7	7	7	6	5	4	1	4	4	7	5	6	4	4	4	
1795	3	3	4	6	5	2	2	2	3	3	2	-1	3	3	2	5	3	7	6	6	5	6	5	7	6	1	1	7	5	7	6	6	7	6	6	
1796	4	-1	-1	-1	7	4	-1	-1	-1	-1	5	-1	-1	-1	7	5	6	7	6	5	7	6	6	7	-1	1	1	6	-1	7	7	7	5	6	6	
1798	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	7	6	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	6	5	6	7	6	7	
1799	7	2	7	7	5	6	5	3	6	5	6	7	7	3	5	4	4	6	4	4	5	4	4	4	2	6	2	5	1	6	5	7	4	5	5	
1800	7	5	4	6	7	6	6	6	4	7	4	2	3	6	5	6	6	3	6	5	5	6	5	7	7	1	1	4	7	7	6	5	2	3	3	
1801	-1	-1	-1	-1	7	7	7	7	7	2	2	7	7	7	3	3	3	5	3	5	5	5	3	2	5	4	7	2	2	6	2	2	2	2	1	1
1803	7	7	7	7	7	5	5	5	5	5	4	-1	4	6	4	4	4	1	1	1	4	4	4	7	2	1	1	7	7	7	6	4	6	4	4	4
1805	3	2	4	1	5	4	4	7	7	4	7	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	7	7	1	1	5	6	6	4	4	4	4	4	4
1806	5	7	7	6	6	1	-1	-1	-1	3	7	-1	-1	5	2	6	3	5	7	3	4	6	3	7	4	1	1	7	4	7	2	2	1	2	2	2
1807	5	2	1	3	5	5	1	1	4	1	6	1	1	2	4	4	3	6	4	3	5	3	3	4	2	7	5	2	1	4	2	4	1	2	2	
1808	7	7	6	7	7	7	2	7	1	1	5	7	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5
1809	1	-1	1	2	1	1	5	6	3	2	4	3	5	4	2	5	2	4	4	5	4	5	5	5	3	1	1	6	5	6	5	5	4	5	5	5
1810	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	7	2	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04
1815	7	7	6	3	7	2	6	6	7	6	2	-1	3	3	2	4	2	4	3	4	5	5	4	6	6	1	1	7	6	6	4	5	5	3
1823	-1	2	1	1	1	1	3	3	-1	-1	1	1	3	1	7	4	4	4	-1	-1	4	4	4	7	5	1	1	3	5	7	7	6	-1	4
1832	7	4	7	1	7	1	4	7	4	7	7	-1	-1	7	2	5	5	7	5	5	6	7	6	7	7	7	1	4	7	7	1	5	4	1
1836	7	-1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	-1	-1	7	1	4	4	4	5	2	6	3	5	6	3	4	1	1	1	4	3	6	1	4
1837	7	5	4	5	1	6	2	5	1	2	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	6	4	4	1	3	1	5	5	4	5	6	6	4
1841	1	3	7	5	1	5	7	2	5	2	7	-1	7	7	7	2	5	7	5	5	7	3	5	5	2	1	6	3	7	4	7	7	5	
1844	5	7	7	7	7	6	6	2	6	-1	-1	7	3	3	7	-1	6	7	-1	6	7	-1	6	7	7	-1	1	6	6	7	5	5	-1	7
1847	5	4	6	6	5	5	2	1	3	1	5	-1	5	6	4	5	5	6	5	4	5	4	6	2	5	2	2	4	1	2	3	4	3	3
1849	-1	-1	1	4	1	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	4	2	4	4	2	5	3	4	4	4	7	7	1	1	7	7	7	7	7	6	7
1862	6	6	2	4	5	2	7	2	-1	4	5	-1	3	6	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	6	6	1	6	4	6	4	4	5	3
1874	6	4	7	4	6	3	6	6	4	5	5	2	-1	7	7	6	5	6	5	7	6	6	6	5	2	1	2	6	3	5	4	7	5	6
1876	7	3	7	5	6	3	7	3	7	7	3	7	7	4	7	4	7	7	1	4	7	3	7	5	3	7	2	7	1	7	7	7	7	7
1877	2	6	6	4	7	6	6	6	4	7	6	7	3	7	3	5	4	6	7	6	7	6	7	5	7	4	3	5	2	7	6	7	7	4
1880	1	1	6	6	5	1	5	6	4	6	5	4	4	5	4	5	7	6	6	7	6	6	6	6	3	2	7	7	1	1	6	6	6	5
1883	-1	-1	6	7	7	7	7	7	3	7	6	4	5	6	5	5	5	4	6	5	5	6	3	6	7	4	6	6	2	6	4	3	3	3
1888	1	4	1	2	1	1	1	3	6	4	6	6	4	4	6	6	6	5	4	4	6	6	7	2	4	6	6	3	1	4	4	6	5	2
1889	1	1	7	1	1	1	7	1	7	4	7	2	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7
1890	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	-1	-1	6	4	5	4	6	5	5
1893	5	7	-1	2	6	4	2	1	7	4	2	2	7	5	6	5	5	7	5	6	6	5	5	1	3	6	4	3	1	1	4	5	4	5
1894	4	6	6	6	-1	-1	7	3	5	6	-1	-1	4	6	5	4	5	5	5	5	6	6	6	5	-1	-1	4	4	4	4	6	6	6	6
1895	4	-1	-1	-1	4	2	5	5	-1	6	5	-1	5	6	4	7	6	6	7	6	6	7	7	4	7	2	3	6	1	7	5	6	6	7
1900	-1	3	7	3	1	4	5	4	6	4	5	6	6	6	5	5	5	4	4	4	7	6	6	5	6	1	2	7	3	5	7	7	7	7
1902	7	4	4	1	4	1	7	1	4	7	1	4	1	7	4	2	2	6	6	6	6	6	6	7	7	4	1	4	7	7	3	2	1	1
1906	1	1	7	1	2	1	7	7	4	7	1	1	1	7	2	6	4	7	7	5	5	7	4	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7
1907	1	1	1	1	1	5	1	5	5	2	6	-1	6	2	2	4	6	7	4	4	5	6	6	7	6	1	1	7	7	7	4	6	3	2
1908	6	6	5	4	4	7	3	3	7	5	-1	-1	-1	4	3	4	3	4	5	6	5	6	6	6	3	2	2	5	7	6	5	3	4	3
1922	1	1	1	1	6	4	6	6	4	6	6	6	1	6	3	5	3	5	5	5	4	5	5	6	5	1	1	7	1	6	5	6	5	6
1923	1	-1	5	1	1	1	7	7	4	5	7	4	6	7	5	6	6	6	5	6	5	6	6	4	4	4	5	7	5	5	5	6	7	7
1924	-1	-1	7	4	4	1	7	5	-1	-1	4	4	1	4	7	5	7	5	5	5	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	6	5	7	7
1939	3	3	1	1	1	1	7	7	4	1	7	3	4	7	4	4	4	4	2	4	4	4	7	6	1	1	1	7	6	7	7	7	6	6

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04	
1943	-1	-1	-1	-1	-1	-1	5	-1	-1	-1	-1	7	7	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	7	-1	7	-1	7	-1	-1	
1946	1	5	1	1	4	6	4	1	1	4	4	6	6	6	5	4	4	4	3	4	7	6	5	5	2	3	5	4	3	5	4	4	4	3	
1950	7	5	6	6	4	6	6	3	5	6	4	5	5	6	3	7	6	7	7	7	3	6	7	7	7	1	2	7	7	7	6	7	6	6	
1951	7	2	2	4	3	5	5	3	7	5	7	4	6	5	6	6	6	4	4	4	6	4	6	6	1	4	2	6	2	5	5	5	5	7	7
1952	6	-1	4	4	4	6	6	6	5	7	4	4	5	6	2	6	4	5	5	6	6	4	6	7	7	7	1	7	7	6	6	6	4	7	
1953	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	3	-1	6	5	-1	-1	6	7	7	7	4	1	1	7	-1	7	6	4	6	7	
1956	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4	5	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	1	1	6	7	7	4	4	5	2	
1957	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	6	4	6	5	7	7	6	7	7	3	3	7	7	7	5	7	6	6	
1958	6	-1	7	7	5	1	6	6	6	6	7	7	5	-1	2	4	6	6	3	5	4	6	4	7	5	1	2	6	3	7	3	5	5	5	
1964	6	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	7	4	1	7	5	4	4	6	4	4	5	4	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	6	7
1965	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	-1	4	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	
1968	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	-1	-1	3	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	-1	7	
1970	2	3	1	2	2	1	4	3	6	4	2	-1	6	3	5	6	5	4	4	4	5	5	6	6	6	2	3	6	6	6	5	6	7	5	
1974	7	4	5	7	6	7	7	7	4	5	6	4	7	7	7	6	5	7	6	6	7	7	7	5	6	3	3	5	1	6	4	5	6	6	
1975	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	6	1	4	5	2	5	2	6	6	7	5	5	6	5	5	1	5	5	4	5	6	5	6	5	
1977	6	-1	-1	4	4	5	4	7	3	6	4	7	5	6	4	5	5	4	5	-1	4	5	6	-1	6	-1	-1	4	4	6	4	6	-1	4	
1979	5	-1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	6	6	1	1	3	5	6	5	4	4	3	3	2	2	5	2	4	1	2	5	4	4	4	
1982	7	7	7	4	4	4	7	4	7	4	4	7	4	7	4	6	6	7	7	6	7	6	6	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	
1985	7	7	7	7	7	5	4	1	3	1	5	2	7	4	7	7	7	4	5	6	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7
1992	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	7	7	1	1	7	5	7	4	4	6	2	
1998	4	4	4	5	5	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	6	5	4	5	7	5	5	7	4	6	4	3	5	4	4	7	7	7	7	
2004	7	4	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	2	7	7	7	7	6	6	7	
2006	3	2	3	7	7	7	7	7	7	7	2	1	5	7	2	6	3	5	6	6	6	5	6	6	1	6	1	6	6	3	6	6	4	2	
2015	7	7	-1	6	4	6	6	4	4	6	-1	4	7	7	1	7	1	7	7	4	7	7	7	7	1	1	1	7	1	7	4	4	4	4	
2016	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	7	5	7	5	7	5	4	
2020	1	1	1	1	4	1	3	5	4	4	4	1	1	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	3	6	3	7	1	4	7	6	6	6	
2025	1	7	7	1	1	1	7	4	7	7	4	7	4	7	4	4	4	7	4	7	4	4	7	7	7	7	4	4	4	4	7	7	7	7	7
2031	1	2	1	1	3	3	2	5	2	2	3	4	5	4	2	6	4	4	6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	
2034	3	3	1	7	1	1	7	3	3	2	5	3	1	5	6	4	2	5	4	4	4	4	2	7	7	4	3	4	4	7	3	4	6	1	
2037	1	6	7	4	6	2	6	6	2	2	2	-1	-1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	6	6	2	2	5	6	6	6	6	6	4	

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04		
2040	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	-1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	1	7	4	7	7	7	7	7	7	7
2041	1	1	1	3	1	5	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	7	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2042	6	6	4	4	4	7	3	3	1	7	1	5	4	2	5	5	5	7	5	5	7	7	7	6	6	1	6	5	7	6	5	6	5	6	5	
2079	3	6	6	7	3	5	6	3	6	2	5	-1	6	5	3	2	2	6	4	2	6	4	2	4	4	3	7	3	1	3	2	2	4	3		
2084	5	4	7	2	5	7	5	5	7	5	4	4	4	6	5	5	5	7	6	5	7	6	7	7	4	1	1	7	7	7	6	6	6	5		
2089	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	6	6	2	2	6	6	7	5	5	5	5	6	
2103	3	6	5	5	3	7	6	6	5	6	6	7	5	6	2	4	3	3	5	5	5	4	3	7	7	1	1	7	7	7	4	7	5	5		
2104	5	1	4	4	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	4	7	7	4	4	4	6	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
2106	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
2114	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	6	4	4	4	6	3	3	3	3	3	
2115	7	-1	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	4	3	3	1	7	4	4	4	4	4	7	7	7	1	4	-1	7	4	5	2	3		
2117	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	6	5	6	6	7	2	1	6	3	6	4	6	5	4		
2125	2	2	5	6	4	7	5	5	4	5	3	3	3	6	7	4	4	6	6	5	6	7	6	4	4	4	7	3	1	2	5	5	2	2		
2127	1	2	4	-1	4	1	5	5	4	2	3	3	2	5	3	6	6	5	4	6	5	7	6	3	2	6	7	5	1	6	4	6	6	5		
2135	3	3	3	3	3	2	3	6	5	5	4	6	4	6	2	4	4	2	3	2	2	3	4	7	5	1	2	5	7	6	5	5	4	5		
2150	5	4	7	7	5	6	4	3	4	6	6	4	4	4	4	4	5	6	5	6	6	5	5	4	5	3	5	5	2	3	5	5	6	6		
2188	4	3	1	5	6	5	2	2	3	3	2	3	-1	2	3	2	3	6	6	5	6	4	5	6	3	1	1	6	1	7	3	5	3	2		
2195	6	6	5	5	2	6	1	1	2	1	5	5	2	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	7	2	1	1	6	6	7	4	6	6	5		
2208	6	-1	6	7	1	6	7	-1	6	-1	-1	-1	-1	6	3	5	3	5	4	3	5	6	5	1	1	6	5	6	1	2	6	5	5	5		
2240	4	7	7	3	1	7	5	1	3	5	7	1	5	2	4	3	5	6	3	3	6	4	5	7	7	1	1	7	7	7	5	6	5	7		
2241	4	1	4	3	2	3	7	6	3	4	6	3	4	6	3	4	4	4	4	5	5	3	6	6	2	4	3	7	2	5	6	5	7	6		
2249	6	5	4	6	6	4	3	5	4	6	4	4	4	6	2	4	5	6	6	5	6	6	6	7	7	6	1	6	6	6	6	6	6	6		
2250	4	-1	1	1	1	-1	1	1	-1	-1	4	1	1	1	2	6	2	7	5	5	7	7	7	6	2	2	4	7	1	6	3	6	3	2		
2254	7	7	5	5	5	7	7	7	5	7	5	5	5	5	1	4	7	7	7	7	7	7	7	1	4	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	
2275	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	4	-1	-1	4	4	7	7	7	4	7	7	4	7	7	1	7	1	7	7	7	4	4	7	4		
2318	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	4	4	7	5	5	5	7	5	7	5	5	5	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	2	
2329	7	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	3	1	1	4	5	1	6	7	6	1	
2351	2	1	3	4	3	2	4	4	7	5	5	-1	7	3	4	3	3	5	4	4	5	3	5	6	7	7	5	7	2	5	6	5	6	3		
2395	4	7	5	7	5	7	7	7	7	7	7	3	7	7	2	2	7	7	7	7	7	7	7	4	2	3	7	5	3	4	6	6	7	6		
2397	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	3	1	7	7	6	6	7	5	3	1	1	6	6	3	7	1	7	1	1		

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04
2401	1	4	1	1	1	1	7	7	7	4	7	7	7	7	5	5	4	7	7	7	5	7	7	7	5	1	1	7	7	7	4	7	4	5
2403	1	1	1	1	1	1	2	3	2	5	1	3	3	3	2	7	7	7	7	6	7	7	7	7	1	1	7	7	7	6	6	6	7	6
2431	1	1	6	3	6	4	7	6	7	3	3	1	4	7	5	4	3	4	6	4	6	4	4	6	1	2	2	6	3	5	3	5	4	6
2451	3	5	4	3	3	6	2	2	7	7	2	7	4	1	3	3	2	4	7	4	6	6	2	5	2	3	1	-1	-1	6	6	4	5	5
2459	7	1	7	7	2	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	1	7	7	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	1
2460	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	6	5	6	6	6	3	2	7	2	6	4	5	6	6
2492	5	7	7	1	4	5	7	4	7	7	7	4	7	6	4	5	7	7	6	7	7	7	7	1	3	7	7	4	1	4	5	7	6	2
2520	1	1	1	1	1	1	6	6	2	5	5	5	1	5	3	2	2	6	5	-1	6	6	6	5	6	6	1	6	1	6	7	6	5	6
2522	-1	-1	1	4	4	2	5	6	7	5	-1	-1	-1	5	4	5	4	5	4	5	6	6	6	7	3	1	1	7	7	7	6	5	5	4
2536	6	1	3	2	6	3	1	1	1	1	5	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1	4	2	5	1	6	5	5	5	6
2545	7	7	4	6	5	4	6	6	6	6	7	4	5	6	6	6	5	7	6	5	6	6	6	5	5	4	2	6	5	6	5	6	5	5
2549	1	7	1	1	1	1	1	4	4	1	1	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4	7	7	7	4	7	4	4
2557	7	4	4	7	4	1	7	1	7	7	7	7	4	7	4	5	5	6	6	6	5	5	6	7	5	1	2	7	5	7	4	5	6	6
2564	1	5	-1	1	2	5	2	3	2	1	2	4	2	4	3	4	3	7	7	7	7	7	7	4	5	1	1	3	5	5	6	6	5	6
2589	7	7	6	7	7	2	7	2	2	4	4	4	4	3	6	6	4	4	4	4	6	6	6	7	6	4	1	4	6	7	4	4	4	3
2640	6	4	6	2	3	6	4	4	6	2	4	5	3	6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	6	4	2	3	5	5	6	7	7	7	7
2671	7	7	7	7	7	5	7	7	7	5	7	7	7	4	2	4	3	6	6	7	5	5	5	6	5	3	2	5	3	6	4	5	6	5
2676	2	2	3	2	4	4	5	3	3	5	2	-1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	2	6	4	6	5	6	5	5
2716	7	-1	1	5	6	1	6	2	4	7	5	1	1	1	5	4	6	7	5	7	7	7	7	6	1	1	6	1	7	7	6	7	7	
2748	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	2	1	3	1	5	7	4	7	7	6	7	7	7	1	6	7	1	1	1	1	4	1	1	4
2762	6	6	4	7	6	1	5	4	3	6	6	4	6	2	4	5	5	6	6	6	6	7	6	6	1	1	1	6	4	6	5	5	3	3
2763	3	-1	4	-1	3	5	7	7	5	7	-1	-1	-1	7	2	-1	-1	7	-1	-1	6	-1	5	7	5	5	1	6	1	1	5	3	6	5
2768	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	2	6	2	2	6	6	6	7	6	7	7	7	7	1	5	7	1	6	1	1	6	7	6	7
2782	5	6	1	1	6	1	6	7	4	7	7	7	7	6	2	6	2	6	6	6	6	7	6	7	1	1	1	7	6	7	7	7	4	6
2798	-1	-1	2	3	2	5	3	6	3	3	5	2	3	5	5	4	4	7	7	7	6	6	7	2	5	5	5	4	2	3	2	2	3	3
2818	7	-1	1	7	2	4	-1	5	-1	6	1	1	1	4	5	5	6	6	7	6	5	7	5	5	4	7	4	7	4	5	7	5	7	7
2826	3	6	6	1	3	5	6	4	5	6	3	7	5	3	3	4	6	4	4	6	6	6	6	3	6	5	5	4	3	6	3	5	6	3
2832	6	-1	-1	4	-1	5	6	6	6	7	6	-1	6	6	4	4	3	5	6	6	6	7	7	7	5	1	1	7	7	7	6	6	7	7
2845	4	4	3	2	5	7	3	3	6	5	7	5	5	6	2	5	5	3	1	4	4	7	7	6	7	1	4	7	6	7	7	7	7	7
2847	6	2	5	6	7	3	5	3	3	3	6	-1	7	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	5	3	7	6	7	4	6	7	7	7	6

CASE	LS01_03	LS01_04	LS01_05	LS01_06	LS01_07	LS01_08	UM01_01	UM01_02	UM01_03	UM01_04	UM01_05	UM01_06	UM01_07	UM01_08	GD01_01	GD01_02	GD01_03	GD01_04	GD01_05	GD01_06	GD01_07	GD01_08	GD01_09	CM01_01	CM01_02	CM01_03	CM01_04	CM01_05	CM01_06	CM01_07	EN01_01	EN01_02	EN01_03	EN01_04
2850	3	-1	1	1	1	1	5	5	6	5	1	4	6	4	2	3	3	6	6	6	6	6	5	6	7	4	1	5	3	5	2	5	2	2
2853	7	3	7	4	7	5	7	5	6	3	7	7	7	3	5	5	3	7	6	3	6	6	6	4	3	4	5	4	1	4	3	6	3	4
2868	7	7	1	5	7	7	5	7	5	7	5	4	4	4	7	7	7	4	4	4	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7
2880	1	2	5	4	6	7	3	3	2	5	5	5	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2894	1	-1	-1	-1	-1	-1	6	4	3	3	5	4	1	1	-1	5	5	6	5	5	6	6	5	6	5	1	2	6	5	6	5	5	6	7
2899	7	5	6	7	3	7	5	4	6	7	5	5	4	6	5	5	4	5	7	5	5	5	5	7	7	7	1	6	7	7	4	5	6	6
2902	4	1	-1	6	1	4	4	4	5	4	7	-1	5	4	1	2	1	2	2	1	4	4	1	7	7	1	1	4	7	7	3	4	3	4
2922	5	3	7	7	7	7	7	7	7	7	-1	-1	6	4	4	4	4	7	7	7	7	6	7	3	2	1	1	5	4	4	4	6	4	5
2934	3	5	4	7	4	6	7	7	7	6	5	4	7	7	5	3	6	6	5	3	5	5	6	5	5	6	2	5	4	4	3	3	5	4
2941	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	-1	1	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	1	4	1	5	1	7	4	6	4	4	
2947	4	4	4	5	-1	5	5	4	6	6	5	-1	-1	5	2	6	6	4	4	4	5	6	6	7	7	1	1	6	6	7	5	5	6	4
2949	7	4	4	7	7	7	6	5	6	2	4	3	4	3	5	6	7	4	7	4	6	7	6	7	3	2	1	6	4	6	6	6	5	5
2954	2	2	-1	2	5	2	5	5	5	3	2	1	2	1	5	7	5	7	5	6	4	6	5	6	1	2	1	6	6	7	4	6	6	5
2957	1	5	2	3	2	2	4	4	6	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	1	5	5	6	5	6
2958	5	-1	7	7	7	7	7	7	-1	7	7	-1	-1	7	2	5	3	4	4	7	4	7	3	7	6	1	1	7	7	7	6	7	6	4
2959	6	5	7	7	6	5	6	6	-1	-1	7	7	4	3	6	6	6	7	7	6	7	7	7	7	5	1	1	7	5	7	7	6	7	7
2964	7	-1	-1	7	7	3	5	5	7	-1	7	-1	3	3	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	-1	7	4	7	7	7
2969	6	4	6	7	7	5	4	4	7	6	4	6	5	4	2	5	2	6	5	3	7	5	4	5	3	6	2	7	4	6	4	5	7	6
2970	7	5	7	7	6	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	4	5	4	4	3	4	5	4	6	5	3	2	4	4	6	3	5	4	3
2975	6	4	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	-1	-1	4	-1	-1	-1	-1	-1	-1	7	7	1	1	7	5	7	6	7	7	7
2981	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	5	1	2	5	1	2	2	6	7	7	2	3	7	4	1	3	1	7	1	5	5	5	6	5
2984	6	4	6	7	6	2	7	7	2	6	3	3	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	3	7	6	6	6	5	4	2	2
2989	7	7	6	7	6	7	7	6	6	7	6	7	5	5	2	1	1	7	1	1	7	1	2	7	6	2	2	7	7	7	7	6	7	7
3014	1	5	2	2	2	3	4	5	-1	5	5	-1	-1	-1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	6	4	6	3	5	4	5	4	6
3032	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	2	7	3	7	6	7	4	5	6	7	7	7	6	1	5	6	2	2	4	1	5	2	2
3033	6	2	6	5	5	7	7	7	7	7	5	3	7	6	7	4	5	7	7	5	5	4	5	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	5
3045	1	6	5	1	3	3	4	4	7	4	6	6	6	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	6	7	2	2	5	2	6	4	5	3	3
3052	7	2	3	3	2	6	6	6	4	4	7	4	6	5	3	2	4	5	2	6	6	5	5	7	6	1	1	6	6	7	5	6	5	6

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
140	6	5	7	5	5	3	5	6	6	7	7	2	6	7	6	2	38	15	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
143	6	5	7	3	6	4	1	4	4	6	5	1	2	2	4	2	37	6	3	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
148	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	6	4	1	29	6	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
151	5	4	7	4	5	2	6	4	6	4	4	3	2	6	6	2	31	2	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
153	7	7	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	7	7	7	2	23	1	5	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
157	5	6	6	5	6	4	6	3	7	7	6	2	1	3	3	1	28	3	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
161	5	7	7	5	3	7	5	4	5	3	1	4	3	7	6	1	23	2,5	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
164	4	4	6	5	6	2	6	5	5	4	5	5	3	6	5	2	25	4	5	4	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
165	5	6	6	3	5	6	6	3	6	5	5	5	3	3	5	1	25	3	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
166	5	7	6	4	5	1	1	1	4	6	4	1	1	6	1	2	25	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
173	7	6	7	6	7	4	7	7	6	7	7	6	5	7	7	2	27	7	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
181	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	30	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
182	4	5	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	2	38	6	6	6	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	13
183	3	5	6	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	50	18	5	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
186	5	6	7	5	5	7	7	4	7	7	7	7	3	5	7	1	20	0,5	5	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
188	7	7	7	5	7	6	7	7	7	7	7	7	5	6	7	2	23	8	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
190	7	7	7	6	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	1	54	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
192	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	7	1	34	1	6	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	12
198	7	4	6	5	5	5	7	3	6	6	7	4	3	6	6	1	35	12	5	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
207	4	5	7	3	6	7	5	4	7	7	6	6	2	3	6	1	30	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
213	7	6	7	6	7	4	7	2	7	7	6	6	7	6	4	1	47	20	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
214	7	5	7	7	7	7	7	6	6	7	7	3	7	4	7	1	21	1,5	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
215	3	6	5	4	5	3	4	2	5	4	3	2	1	6	5	2	44	7	5	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	
216	4	4	4	4	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	1	52	22	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
218	3	2	6	3	2	1	2	3	3	1	2	1	1	7	5	2	35	7	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	13	
220	4	6	6	4	5	7	6	7	6	7	6	6	6	7	2	1	21	1,5	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
224	2	6	4	3	2	3	4	4	6	6	6	5	5	6	2	2	28	5	5	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
230	1	5	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	4	4	1	24	4	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
235	6	5	6	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	6	6	1	35	13	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
246	3	7	6	6	6	6	7	3	6	7	7	3	3	7	7	1	29	10	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
247	4	2	5	2	6	7	7	3	7	7	5	7	7	2	3	1	24	2	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
249	6	5	7	7	7	1	6	3	7	7	5	2	3	3	6	1	31	5	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
255	1	4	4	1	4	4	7	7	7	7	7	4	4	7	7	1	55	33	5	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
262	4	4	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	4	7	1	29	7	5	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	14
266	5	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	1	52	3	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
273	6	5	3	6	5	6	6	1	5	7	7	6	5	6	3	1	46	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
275	3	5	5	4	4	4	2	3	3	1	2	5	2	2	3	2	30	9	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
276	7	7	6	5	7	7	7	3	7	7	4	6	5	3	4	1	26	2	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
280	3	3	5	3	4	5	5	4	5	6	5	3	5	7	4	1	25	1,5	5	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	16
282	6	5	6	3	5	7	7	6	7	7	7	7	6	4	6	2	51	12	6	6	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	13
283	7	6	7	6	6	6	6	5	6	7	7	6	6	7	6	1	54	7	5	6	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	8
288	5	7	6	7	6	5	6	4	7	7	7	6	6	5	6	1	40	10	6	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
299	5	7	7	6	6	4	5	5	6	6	6	1	2	6	7	2	49	17	3	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
303	6	7	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	23	2	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	7
308	1	6	2	3	6	3	6	4	5	6	6	6	4	7	1	1	25	7	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
309	1	7	3	3	5	4	4	2	1	4	3	2	1	6	3	1	49	25	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
320	5	6	7	6	7	5	7	6	6	6	7	5	4	7	5	1	38	10	6	12	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	12	
328	4	7	6	4	7	1	7	-1	7	5	5	1	1	5	2	1	27	3,5	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11
329	4	7	4	3	3	7	3	7	3	7	7	7	7	4	7	1	28	0,5	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
333	5	5	7	5	6	6	7	4	6	5	6	5	5	5	5	1	50	2	7	3	7	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7
348	6	5	7	4	5	7	6	4	7	5	7	6	4	4	5	1	28	1	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	13
350	2	7	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	38	2	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
353	2	6	7	5	4	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	48	10	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
359	6	5	6	6	5	6	6	6	6	7	7	7	6	4	6	2	38	12	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
364	5	5	7	4	5	1	7	4	6	3	4	1	2	5	5	2	53	32	5	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
365	7	5	7	6	6	5	5	5	7	6	7	5	4	3	7	2	31	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
376	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	1	32	1	7	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	13		

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
377	3	7	7	7	7	1	2	5	7	7	7	1	1	7	2	1	34	2	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
385	7	7	7	7	7	4	7	4	7	4	4	4	4	6	6	1	33	13	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
387	6	6	7	4	6	7	6	5	5	7	7	4	5	7	4	1	39	14	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
389	4	5	6	6	6	7	5	4	6	6	7	7	5	4	-1	1	24	0,5	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
390	6	2	6	4	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	1	50	30	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
392	5	6	7	6	7	7	7	5	6	6	6	7	7	5	7	2	37	9	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17
398	2	5	6	2	3	7	5	1	1	3	1	4	1	1	2	1	26	3	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7
411	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	38	13	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
420	3	4	7	5	7	1	5	2	5	2	2	7	5	3	2	2	24	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
434	2	3	6	2	4	7	6	7	5	6	6	3	3	3	3	2	20	1	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
437	1	5	7	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	6	5	1	28	4	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
439	3	6	6	6	6	3	6	3	5	6	6	7	7	7	6	1	24	4	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
440	3	4	6	5	6	5	6	4	5	6	5	7	4	5	3	2	50	27	3	4	1	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	13
442	6	5	7	6	7	6	6	5	7	7	7	7	6	7	7	2	30	1	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
453	4	5	6	7	7	6	7	-1	7	7	6	7	5	5	-1	2	31	1	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
461	1	5	3	5	-1	1	5	-1	2	5	4	1	1	-1	7	1	26	3	5	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
465	7	7	7	5	7	3	7	7	7	7	7	3	3	7	4	1	52	35	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
470	5	5	6	4	4	4	6	6	6	6	5	5	6	5	5	2	33	3	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
471	3	6	7	5	4	1	4	4	6	5	5	1	2	4	3	2	30	3	7	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
472	7	6	4	4	5	1	4	1	6	7	4	4	4	5	7	1	50	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	11
479	5	4	7	5	5	7	5	4	7	6	4	5	4	4	7	1	50	2	3	4	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
482	6	6	7	6	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	2	35	1	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
483	5	7	6	5	7	5	6	3	7	7	7	7	6	7	6	1	36	3	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
485	5	6	7	7	7	3	6	6	5	6	6	5	6	6	6	2	61	35	6	7	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
487	3	5	6	5	7	5	7	6	7	7	7	4	4	5	7	1	50	8	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
490	7	5	7	6	7	6	5	4	5	6	5	7	6	5	6	1	24	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
491	5	7	6	5	7	1	6	6	5	4	7	1	1	5	6	1	30	5	7	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
492	5	6	6	5	6	7	4	5	6	7	6	6	4	6	5	2	23	4	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
493	6	4	7	3	7	2	6	-1	7	6	4	4	4	7	6	1	28	4	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
499	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	2	43	2	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	15	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
501	2	2	6	5	6	4	6	6	5	6	4	4	3	6	3	2	80	60	5	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17	
504	4	4	5	3	3	1	2	3	5	3	1	1	2	5	3	1	33	8	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
507	3	5	7	5	5	3	5	3	7	7	5	5	6	4	5	1	41	7	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	
513	7	6	7	6	6	7	5	3	7	5	5	7	6	7	5	1	31	1	5	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13
515	3	3	6	4	5	4	5	6	6	6	6	5	5	5	6	2	28	6,5	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
521	7	3	7	5	6	7	7	5	7	7	7	7	7	4	7	1	26	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
533	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	5	7	7	1	26	7	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
537	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	6	3	1	36	11	6	12	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	
541	4	5	5	4	4	5	6	5	5	7	6	7	5	5	5	2	62	13	6	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	
547	6	4	7	4	6	2	6	7	4	4	4	4	4	4	4	2	36	13	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
550	3	5	5	4	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	1	29	1	7	4	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
556	6	4	7	3	3	7	6	4	7	6	4	4	6	5	4	2	60	15	3	12	3	7	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	13	
557	4	7	6	5	6	4	7	5	5	7	6	1	1	6	7	2	37	7	4	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
560	7	5	7	6	6	7	7	6	7	7	7	-1	7	-1	6	1	55	14	3	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
563	5	6	7	5	5	7	7	3	7	7	7	7	6	5	7	2	36	13	6	6	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	14	
565	3	6	4	3	6	1	5	5	5	3	5	1	6	6	4	2	25	2	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	
566	6	5	7	7	6	7	7	6	7	5	5	7	5	6	6	1	39	14	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
567	4	4	6	2	5	6	7	7	6	1	2	4	7	1	2	1	47	13	5	5	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
569	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	2	42	7	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
570	6	6	7	6	6	4	1	6	6	2	1	5	2	4	4	2	45	14	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
575	4	7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	7	2	1	26	5	5	4	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	9	
579	7	6	7	6	7	4	6	4	7	7	5	3	4	3	5	2	42	12	4	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13	
581	4	6	6	5	6	6	6	7	7	6	6	3	6	3	6	2	47	4	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
584	7	7	7	5	5	6	7	6	7	6	7	6	6	5	7	2	38	6	6	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
592	7	7	7	6	6	7	7	-1	7	-1	6	5	5	-1	7	1	23	2	5	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
593	2	4	6	5	4	4	3	4	3	6	6	2	2	4	5	1	32	5,5	2	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
610	4	6	7	6	6	4	4	7	7	7	6	7	5	5	3	1	30	5	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
611	6	2	6	1	6	1	2	4	7	6	7	1	1	7	7	2	35	12	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
618	6	6	7	5	6	7	7	6	6	5	5	6	5	5	6	1	23	6	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	
620	2	4	5	4	6	6	5	2	6	4	5	5	5	3	6	1	29	4	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11		

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
625	5	6	3	5	5	5	6	5	2	5	3	6	5	5	4	2	28	2	6	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
627	2	4	5	5	3	2	3	-1	1	2	2	1	4	-1	-1	1	32	13	5	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
629	3	2	6	3	2	5	5	3	4	6	5	4	4	4	5	1	52	17	5	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
642	3	7	4	6	6	6	6	3	6	5	6	4	3	2	6	1	31	3	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	8
645	4	7	4	6	6	1	7	4	7	7	7	1	1	5	3	1	48	7	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
653	2	7	7	7	7	1	7	5	7	7	5	3	4	5	7	1	29	9	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
659	5	5	6	4	4	7	7	4	6	4	5	6	7	6	5	1	40	9	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
662	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	27	1	6	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
666	5	4	6	6	7	6	6	-1	7	7	7	2	4	3	7	1	23	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
677	5	7	6	4	3	1	5	5	6	3	2	2	4	5	5	2	32	10	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
682	4	6	7	6	5	4	3	6	5	6	5	6	6	4	6	2	39	11	5	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
686	5	5	5	3	6	5	7	5	6	7	7	4	7	7	7	1	25	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
687	1	5	5	4	5	7	5	5	5	6	6	4	5	6	4	1	35	4,5	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
688	5	7	7	7	7	7	6	4	7	7	7	7	7	7	5	1	25	0,5	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
691	2	2	7	-1	5	4	6	5	6	4	5	2	1	4	5	1	25	3	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
693	5	7	7	5	6	4	4	2	5	4	4	5	3	4	2	1	29	0	3	5	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	13
696	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	36	8	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
697	5	6	7	4	6	1	7	5	7	7	7	3	3	7	4	1	41	25	5	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
700	6	6	5	3	6	6	6	3	6	6	6	4	4	6	5	1	26	3	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
706	4	6	6	7	5	1	3	7	2	3	5	2	2	6	4	1	32	3	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
734	2	4	2	4	4	6	2	4	6	2	2	1	1	2	5	1	28	9	6	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5
746	1	3	3	1	4	1	3	1	1	2	1	1	1	-1	1	1	46	25	5	6	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
754	2	3	7	6	6	1	2	6	4	4	2	2	1	5	4	2	27	2	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
755	5	5	7	3	5	3	5	2	6	6	7	2	2	5	5	1	24	1,5	6	5	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
759	1	6	6	6	6	3	3	4	6	5	3	3	3	5	5	1	34	14	5	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
762	7	7	6	7	7	1	6	3	6	5	6	1	2	6	6	1	38	7	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13
767	5	5	5	2	5	3	6	5	5	6	5	3	6	5	5	2	33	3	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5
770	2	4	5	4	5	4	5	4	4	7	6	7	6	2	4	1	33	1	5	5	7	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
787	6	5	7	3	4	5	4	4	5	5	5	1	5	4	5	1	60	10	3	6	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11
791	3	3	5	5	5	5	3	3	5	2	3	5	5	5	5	1	37	13	4	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	11	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
802	1	7	4	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	30	7	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
806	1	5	6	2	5	2	5	4	6	6	5	2	3	7	3	1	31	10	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
810	3	3	6	2	3	6	4	4	5	6	6	6	6	6	5	1	39	9	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
812	6	6	7	7	5	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	50	25	6	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13
814	3	1	6	7	1	1	2	5	5	3	2	2	2	2	6	2	41	13	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
823	5	4	6	7	7	7	7	7	3	4	7	5	1	7	4	1	30	2	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
831	3	6	6	3	5	-1	7	4	7	6	6	3	3	5	5	2	45	17	3	7	3	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	
832	2	5	5	3	5	1	1	3	4	2	2	1	1	3	4	2	29	11	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13	
835	4	4	7	5	6	7	7	7	7	7	7	2	6	5	3	1	55	27	4	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13	
837	4	6	4	5	4	6	6	4	7	5	6	4	4	7	2	2	33	5	6	9	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16	
841	6	1	1	7	4	5	1	2	4	3	4	7	7	2	3	2	26	8	2	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
842	6	5	7	7	7	7	6	4	4	6	6	6	6	6	5	1	26	2	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
843	7	7	7	7	7	6	7	5	7	4	6	6	-1	3	6	2	33	17	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	6
844	5	5	5	4	5	1	6	2	6	3	4	5	4	6	5	1	40	0,5	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14
846	5	4	6	6	6	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	2	39	4	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	8
848	6	4	7	3	6	5	7	7	6	7	7	3	2	7	7	1	29	5	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	13
849	7	6	7	7	7	1	7	6	7	7	7	2	6	1	6	1	53	15	6	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12
852	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	56	37	4	10	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13
853	5	5	7	5	7	5	7	4	6	5	3	3	5	4	5	2	40	17	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13
868	4	4	4	1	6	2	4	4	6	5	6	6	5	1	4	1	43	23	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	9
873	4	7	6	4	7	7	5	7	7	7	4	5	7	7	6	2	63	45	4	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	13	
875	6	7	7	7	7	5	7	4	7	6	6	6	4	5	5	1	37	1	6	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
885	5	5	7	7	6	1	6	5	6	5	5	2	3	6	6	2	45	22	3	7	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	
890	7	5	7	5	7	4	7	5	7	7	7	5	5	6	5	2	39	10	5	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
892	6	6	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	3	4	6	1	47	1	5	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
893	5	5	7	6	6	7	5	4	6	5	7	1	1	6	6	2	45	15	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
899	4	5	6	4	5	2	5	5	5	3	5	3	2	6	6	2	36	5	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17
902	4	1	3	6	5	2	5	4	6	1	2	3	3	4	6	2	40	0,5	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
905	5	6	7	5	5	4	6	7	5	6	7	4	3	5	6	2	37	6	5	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
906	5	5	7	6	6	7	7	5	7	7	7	5	4	6	7	2	34	8	6	7	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	13	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11		
911	4	3	6	2	4	2	2	1	4	2	2	5	7	5	3	2	18	2	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13		
913	5	5	5	5	5	3	3	5	6	6	6	4	5	6	6	1	42	8	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
917	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	22	1	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	
926	6	4	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	1	39	3	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	
942	1	4	7	7	7	1	7	4	1	1	1	1	1	7	1	1	40	6	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
955	4	4	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	26	1,2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14	
958	6	5	7	4	6	6	7	4	7	6	6	5	6	5	6	1	60	14	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
961	1	6	7	6	5	1	7	7	6	4	3	1	1	5	1	2	47	27	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
964	4	5	5	5	5	7	5	6	6	7	7	6	6	7	7	2	24	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7
968	4	4	5	5	5	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	1	47	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
973	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	33	10	5	9	6	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	13
994	1	5	5	4	5	1	5	4	5	2	3	1	1	5	2	2	29	7	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1024	7	7	7	6	7	7	7	4	6	6	7	7	6	4	4	2	28	2	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1025	6	4	6	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	24	2	4	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1026	4	5	7	5	6	2	4	5	3	5	2	4	4	2	4	2	37	9	6	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	
1049	6	4	6	6	7	6	7	7	5	5	6	5	6	1	6	2	55	4	4	12	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	13	
1051	2	5	4	3	2	7	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	24	2	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1063	2	5	6	3	5	2	7	6	6	7	7	2	3	7	7	1	49	26	5	6	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	16		
1065	6	6	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	5	7	7	2	43	12	4	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
1071	4	4	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	2	33	3	6	5	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
1088	7	5	7	5	7	6	6	5	6	5	5	6	7	6	7	1	34	4	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1089	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	31	2	1	3	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
1106	5	6	6	5	7	1	6	3	4	6	6	2	2	5	3	1	24	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
1109	6	4	7	5	5	6	5	5	7	5	7	7	6	2	7	2	21	1	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1125	2	4	5	7	5	1	1	2	4	4	5	2	2	6	6	2	26	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	
1128	6	5	6	4	6	6	7	5	7	6	6	3	3	4	6	2	48	5	5	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13	
1132	3	6	5	4	6	2	3	5	7	6	7	1	1	7	6	1	39	11	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1140	6	6	7	6	6	7	4	5	7	5	5	3	3	5	6	1	34	4	7	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
1147	1	7	6	7	7	7	7	6	5	4	5	5	5	6	4	2	23	2	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
1170	4	4	7	4	4	6	6	5	7	6	7	3	2	6	7	2	43	23	6	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13		

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
1173	5	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	28	4	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	
1191	6	1	7	4	4	7	7	7	6	7	6	5	5	7	7	2	34	15	6	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1192	6	5	6	6	6	7	6	7	7	6	6	7	5	7	5	1	48	9	3	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1207	6	5	7	6	7	7	7	4	5	7	6	7	5	1	6	1	22	2	6	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1209	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	1	22	2	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1212	5	6	7	6	6	5	6	5	5	5	7	5	5	5	6	2	33	18	3	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
1217	3	2	7	3	6	6	6	7	6	7	7	5	6	4	5	2	51	10	3	7	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1221	4	5	5	5	5	6	6	4	5	6	6	6	5	5	6	2	26	11	3	5	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
1229	6	5	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	5	7	7	2	54	12	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	11	
1234	5	5	7	5	6	6	5	1	7	6	6	7	5	5	6	1	51	32	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	
1235	5	6	6	5	5	3	1	2	3	3	3	3	3	4	5	1	27	3	6	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1244	7	6	7	3	6	4	7	5	7	6	3	1	1	6	5	2	25	9	3	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
1248	4	4	7	5	6	4	7	7	6	7	7	6	6	7	6	2	49	20	3	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
1249	7	7	7	7	7	6	6	4	6	7	6	7	6	4	5	1	29	11	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1252	5	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	1	25	2	5	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1258	6	5	6	5	5	4	7	7	7	7	7	4	1	7	5	2	50	2	6	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5
1260	2	1	6	6	5	7	2	5	4	2	6	7	5	-1	6	2	23	1	5	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1267	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	31	7	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1279	3	1	3	4	2	1	3	5	4	3	3	2	5	4	5	2	33	10	3	5	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
1282	5	6	7	5	5	7	7	5	6	6	6	4	6	7	6	2	27	6	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7
1294	5	6	7	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	2	44	13	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1301	6	6	6	4	6	3	7	4	6	6	6	3	4	6	-1	2	30	9	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1317	5	6	7	4	4	2	6	1	7	6	6	1	1	7	5	1	29	4,5	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1318	7	5	7	6	6	6	5	4	7	7	5	4	3	7	4	1	51	1	3	3	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1320	5	5	5	5	4	6	6	4	6	6	6	7	7	6	5	1	28	2	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1321	4	7	7	6	6	4	7	2	6	4	5	2	6	7	2	2	40	12	2	6	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	11	
1323	7	5	7	7	7	2	7	4	2	2	4	2	4	4	-1	1	28	3	6	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1326	4	5	6	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	36	1	4	5	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
1339	4	5	7	4	5	-1	5	-1	-1	5	5	6	6	5	5	1	57	25	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	11	
1341	6	6	7	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	1	28	0,5	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
1349	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	30	12	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
1353	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	46	5	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	
1356	5	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	1	37	12	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
1361	1	4	4	1	1	4	7	7	7	7	4	7	1	4	7	2	25	3	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1365	3	5	7	4	6	5	7	6	7	6	6	3	4	5	6	2	36	6	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1370	5	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	5	7	1	31	10	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1376	6	6	7	4	6	2	6	4	6	6	6	2	2	3	6	2	49	12	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1377	5	4	7	4	6	5	7	5	6	3	6	4	5	7	5	1	48	2	5	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1385	2	3	5	3	5	4	6	5	6	7	6	6	6	7	5	2	31	5	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1408	5	7	7	7	7	4	6	6	6	7	6	3	6	7	4	2	47	12	6	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17
1409	6	7	5	6	5	7	6	6	4	5	6	7	6	6	7	2	23	1	5	1	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	7
1415	4	4	7	3	5	2	7	6	6	5	7	3	5	7	6	2	28	7	5	5	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1416	6	4	7	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	65	37	6	11	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1425	7	4	7	7	7	5	5	7	6	5	4	1	1	5	3	1	39	15	6	12	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	17	
1427	6	4	6	6	6	7	7	7	7	7	7	3	3	7	6	1	45	24	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1430	6	5	7	5	7	7	5	5	6	7	7	7	5	4	7	2	28	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1431	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	30	1	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1432	6	5	7	7	5	-1	7	7	7	7	7	-1	-1	7	4	2	50	13	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
1433	4	4	7	3	5	3	7	4	5	3	2	5	3	5	6	1	29	4	6	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1434	5	6	7	6	6	2	6	6	7	2	4	2	2	-1	7	2	50	30	5	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
1435	7	7	6	4	6	7	6	6	6	7	5	7	7	6	5	1	39	8	6	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17	
1436	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	1	37	11	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1441	3	5	5	3	4	6	4	5	4	2	1	3	2	6	5	2	33	12	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1442	2	1	7	2	2	1	1	7	7	6	6	2	1	7	7	1	36	10	3	4	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1444	6	7	7	3	7	2	7	3	7	4	4	7	6	5	6	1	31	2	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	
1448	7	7	7	1	7	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	1	26	6	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1449	4	4	5	7	7	1	7	4	7	5	7	3	1	4	6	2	48	17	7	12	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16	
1451	3	6	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	2	6	3	1	42	7	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17	
1452	4	5	7	6	7	3	6	5	7	6	7	2	6	7	6	2	44	26	5	7	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	16	
1455	5	6	7	7	7	1	6	4	2	5	5	1	1	3	4	2	52	5	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
1457	3	5	6	5	7	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	1	41	41	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1471	4	6	5	5	5	7	7	4	6	7	7	3	3	6	6	1	25	3	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
1473	5	3	6	3	3	4	7	7	7	6	6	5	5	6	1	2	31	9	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1483	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	5	5	7	7	2	34	2	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1484	6	-1	5	-1	-1	4	7	-1	6	4	5	4	5	4	-1	2	50	20	6	12	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	16
1508	5	6	7	5	6	5	5	5	6	7	6	6	6	6	4	1	37	2	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1514	5	6	7	6	6	4	6	5	6	6	6	5	5	5	6	2	35	10	6	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
1519	2	6	2	5	5	6	5	5	6	7	6	3	5	4	6	1	30	1,5	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1521	6	7	7	3	6	5	5	6	5	7	7	7	6	7	7	2	26	10	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
1524	4	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	1	38	3	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1531	6	4	2	6	4	5	7	6	5	6	6	6	6	5	5	1	44	6	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	4
1540	5	5	7	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	7	1	55	25	5	5	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1542	3	6	7	6	5	4	6	5	5	6	6	4	5	6	5	1	26	5	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1543	3	5	4	4	5	2	4	4	5	3	4	2	3	4	5	1	31	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
1545	4	7	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	5	6	4	1	27	7	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
1546	7	7	7	2	7	4	7	7	7	7	7	5	3	4	7	1	24	2	6	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1550	6	6	5	2	6	5	6	3	6	7	6	7	6	5	1	1	34	3	6	3	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1554	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	5	7	6	7	1	38	17	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1565	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	62	40	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1566	4	6	6	5	4	2	5	4	3	5	3	1	1	5	3	2	25	2,5	4	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1569	2	7	3	4	3	4	7	1	4	3	2	2	1	1	6	1	38	10	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1570	2	4	6	4	5	5	5	5	6	5	7	2	2	4	6	1	43	11	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14
1572	4	2	7	3	4	7	7	7	7	7	7	5	2	7	-1	1	48	20	4	12	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14
1577	2	6	7	5	6	4	2	4	6	4	2	2	2	4	2	1	36	12	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5
1578	6	5	7	5	5	7	6	4	7	5	6	5	5	3	5	2	30	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1579	5	6	6	6	6	1	6	2	6	6	6	2	4	6	6	1	41	1	6	12	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
1584	7	5	7	5	5	7	5	-1	6	6	6	7	5	7	6	1	40	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11
1588	5	6	7	5	6	6	7	6	7	7	7	7	6	2	6	1	31	7	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1591	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	-1	7	5	1	52	1	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
1596	4	3	3	3	5	2	5	4	5	5	3	3	2	4	4	1	49	17	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	13	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
1598	6	6	5	5	6	6	6	5	7	7	6	4	1	4	6	1	28	2	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	15	
1603	5	4	7	4	6	6	5	6	7	7	7	6	6	6	7	1	26	4	6	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14	
1605	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	5	7	7	7	7	1	25	1	5	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14	
1607	6	6	7	6	6	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	1	38	18	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
1608	1	2	5	2	5	1	5	5	6	6	5	1	3	6	2	1	32	10	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	
1609	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	4	5	5	7	1	47	3	5	11	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	13	
1619	1	5	5	2	2	2	5	4	1	1	6	1	1	7	2	2	31	3	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	8	
1623	3	5	4	3	5	5	5	4	2	5	5	2	2	5	5	2	50	2	7	6	3	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	11	
1632	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	6	3	2	35	3	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
1633	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	4	3	3	2	1	1	48	29	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16	
1640	5	6	6	5	4	4	6	3	6	3	4	3	4	5	5	2	29	8	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1646	5	5	5	4	5	5	7	4	6	7	6	6	7	7	2	1	51	15	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	9	
1648	5	6	7	5	6	5	6	4	6	6	6	5	3	4	7	2	35	12	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
1650	3	7	5	-1	-1	1	3	4	4	4	-1	3	-1	7	5	1	27	5	5	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	17	
1669	4	4	7	4	7	5	7	5	7	7	7	4	5	7	4	1	47	20	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	13	
1670	1	1	4	1	1	1	7	4	7	4	1	5	4	7	6	1	38	12	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14	
1671	5	6	7	6	7	3	6	4	7	6	5	5	3	7	3	2	40	14	6	10	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	
1672	2	4	5	5	5	3	4	3	5	6	3	2	4	5	-1	1	49	18	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
1677	4	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	2	26	7	4	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	
1696	6	6	6	5	5	6	6	7	7	7	7	7	6	4	7	1	26	4	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
1704	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	30	2	7	12	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	17	
1714	7	6	7	5	7	6	6	6	6	6	6	7	5	6	6	1	30	5	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1717	5	5	5	6	7	6	5	5	7	7	6	4	3	6	5	1	49	19	3	3	3	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1721	7	7	7	5	6	7	3	5	6	7	5	7	7	-1	7	2	29	2	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
1724	2	4	-1	2	3	1	5	-1	3	-1	5	1	1	5	6	1	35	6	6	5	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	13	
1727	1	3	5	2	5	7	5	5	4	6	6	7	6	5	6	1	23	1	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	
1733	5	6	7	5	5	5	6	6	5	6	7	1	1	7	6	2	33	3	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
1736	6	6	6	3	5	6	7	5	6	6	7	7	7	6	4	2	44	20	3	5	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	
1737	4	4	5	5	4	5	4	5	5	6	5	5	4	5	5	2	26	6	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1738	5	7	5	7	7	1	2	1	3	4	1	2	2	7	2	1	41	24	3	12	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	14		

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
1741	-1	5	7	4	7	5	7	7	6	7	6	7	-1	7	4	1	31	5	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
1742	6	5	7	4	6	6	6	6	7	7	6	7	6	2	4	1	32	2	5	4	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12
1743	5	5	5	6	5	3	6	4	5	5	5	2	2	5	4	2	47	24	3	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1746	5	5	6	5	6	6	5	3	6	6	6	6	5	6	6	2	55	28	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1753	5	6	6	6	6	5	7	6	6	7	7	6	6	4	6	2	52	25	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1754	7	7	7	7	7	5	7	4	7	5	7	4	6	5	5	2	47	18	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	14
1755	2	3	7	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	29	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1758	7	6	7	7	7	4	7	4	7	7	7	4	5	4	3	1	53	24	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1762	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	1	40	1	3	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1763	1	6	3	2	2	1	5	1	2	1	1	4	1	3	3	1	40	10	6	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1767	5	3	6	5	6	-1	7	7	7	7	7	-1	-1	7	3	2	48	13	6	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1770	7	4	4	3	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	1	48	7	5	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	11
1773	5	4	6	5	6	6	5	4	6	5	6	6	5	2	5	2	48	3	3	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1780	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	31	7	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1781	6	6	6	6	6	5	-1	6	6	6	7	3	3	7	6	1	52	29	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1787	6	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	6	5	2	6	1	42	6	2	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1791	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	1	44	25	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1795	5	6	7	5	7	6	6	6	6	7	6	6	5	5	6	1	33	4	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1796	4	7	7	5	6	3	6	6	7	7	6	5	3	7	3	2	58	35	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1798	6	6	7	7	7	7	7	5	6	7	7	7	7	7	6	1	26	1	6	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1799	5	2	6	3	5	3	6	6	6	5	7	3	2	6	5	1	40	19	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1800	6	6	4	3	3	4	5	4	7	6	5	5	3	7	5	1	44	7	4	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1801	3	7	3	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	5	1	2	47	2	5	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1803	6	5	7	6	5	2	6	6	7	6	7	6	6	6	6	1	34	5	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
1805	2	3	6	4	5	7	6	5	6	7	7	6	6	7	5	2	33	10	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
1806	6	5	4	1	2	2	1	2	3	3	6	7	5	2	6	1	50	20	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1807	1	5	2	4	3	3	6	4	3	2	3	5	5	4	4	2	44	29	6	11	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1808	2	5	7	5	6	1	5	3	4	5	4	1	1	2	5	1	44	4	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1809	5	4	7	4	5	3	5	-1	6	6	7	5	7	6	6	1	46	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1810	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	28	7	2	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
1815	4	3	6	5	5	3	6	5	6	6	6	4	4	5	6	2	42	17	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1823	7	3	7	4	-1	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	2	19	1	1	2	7	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1832	1	4	2	1	3	1	3	1	5	7	7	7	7	7	1	2	47	3	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1836	1	5	3	6	1	1	5	5	5	5	3	1	1	6	-1	2	40	17	4	12	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	14
1837	3	4	6	4	5	5	5	5	6	4	6	3	3	6	2	2	52	5	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	11
1841	4	5	7	5	5	2	4	5	5	7	7	1	1	1	5	2	32	9	5	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1844	6	5	7	7	6	2	6	2	5	5	5	3	2	6	3	1	28	5	6	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
1847	3	3	5	3	3	4	4	6	5	5	6	4	3	6	4	2	60	40	5	9	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1849	7	6	7	6	5	-1	7	5	7	7	7	2	6	6	4	2	40	18	3	6	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1862	3	3	4	3	4	5	6	-1	5	6	5	7	7	6	6	1	39	10	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
1874	6	6	6	5	6	6	6	4	7	7	7	6	3	5	6	2	36	2	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1876	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	4	7	2	47	11	6	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
1877	5	6	7	2	6	4	5	4	6	7	6	6	4	2	6	2	28	6	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
1880	6	7	6	4	6	6	6	4	4	6	7	5	4	7	7	1	24	4	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1883	1	2	5	2	3	3	7	5	6	6	5	4	4	3	4	2	20	5	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
1888	3	4	5	6	6	3	5	2	5	6	6	2	5	5	5	1	43	7	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
1889	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	22	3	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
1890	3	3	6	4	3	-1	7	-1	7	7	7	5	-1	7	5	2	33	15	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1893	3	7	3	3	3	6	3	6	2	5	3	7	6	6	3	2	21	1	5	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1894	5	6	7	4	6	6	6	5	7	6	6	2	5	6	6	1	38	4	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1895	5	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	6	5	4	7	2	20	4	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1900	7	6	6	6	7	6	7	4	7	-1	7	5	3	7	5	2	28	5	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14
1902	2	1	5	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	43	20	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1906	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	5	7	7	7	1	36	18	4	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1907	6	5	6	5	5	6	7	2	5	7	6	7	6	6	3	2	37	22	5	3	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
1908	4	4	5	6	6	5	5	4	6	5	5	3	2	5	5	2	41	18	6	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1922	4	3	6	4	5	3	6	5	7	5	6	-1	6	7	7	2	54	23	6	11	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1923	5	6	7	6	7	6	5	3	6	6	7	7	7	4	7	2	20	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1924	7	6	7	7	7	1	4	4	7	7	5	1	1	5	4	1	52	27	6	8	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	12
1939	6	6	6	5	6	1	4	6	7	5	6	3	6	6	3	1	37	10	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
1943	-1	-1	6	-1	-1	7	7	-1	7	7	7	-1	-1	-1	-1	1	27	8	5	11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	16	
1946	5	7	4	3	6	2	2	3	6	3	2	6	2	2	4	1	34	1	6	7	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
1950	7	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	2	39	9	3	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1951	6	7	6	5	6	5	7	5	4	6	4	3	2	5	5	2	30	5	5	5	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1952	6	7	7	6	7	6	6	2	7	6	6	6	5	4	3	1	45	10	7	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1953	7	5	7	7	7	6	7	4	7	6	7	7	6	5	-1	2	15	0	7	12	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	13	
1956	5	6	6	4	6	3	6	1	6	4	3	4	4	7	2	1	30	10	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1957	5	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	4	5	2	30	5	3	4	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1958	5	4	6	2	5	5	4	5	5	4	6	2	6	4	5	1	37	14	7	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1964	6	5	7	6	6	7	5	7	7	7	5	6	6	7	7	1	33	14	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1965	4	4	4	4	4	2	2	6	2	2	2	4	6	2	2	2	36	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1968	7	6	7	-1	7	7	7	5	7	7	7	-1	1	7	6	1	36	11	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1970	7	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	4	3	2	5	2	27	3	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1974	6	7	7	5	4	7	6	3	4	1	1	5	7	7	7	2	21	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1975	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	5	3	6	1	30	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1977	4	4	6	4	4	7	4	3	7	7	6	6	5	4	2	2	29	15	3	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
1979	4	5	6	4	5	5	6	3	3	5	5	7	5	6	4	2	24	1	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
1982	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	7	7	1	49	20	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
1985	7	7	7	6	7	4	7	6	7	7	7	7	7	7	6	1	30	3	3	3	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	17
1992	2	3	6	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	6	4	1	35	10	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
1998	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	20	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
2004	4	6	7	7	7	4	7	6	7	7	6	5	4	7	7	1	29	5	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2006	6	7	5	7	6	3	6	3	7	7	5	6	1	3	6	1	64	30	5	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	13	
2015	4	4	7	4	4	4	5	5	5	5	6	5	4	4	4	1	47	25	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
2016	7	5	6	4	5	4	6	5	7	7	7	4	6	7	7	2	38	1	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2020	6	6	6	6	7	6	7	5	6	6	6	4	6	6	6	2	60	25	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
2025	4	7	7	5	7	2	7	4	7	7	7	3	4	-1	7	1	33	10	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	
2031	2	3	4	3	5	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	25	0	5	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	
2034	3	1	4	6	6	4	4	3	-1	4	3	-1	3	1	4	1	43	8	3	4	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
2037	4	6	6	4	4	5	7	6	6	7	6	4	4	6	2	1	37	10	4	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
2040	7	7	7	7	7	-1	7	-1	7	7	7	7	-1	7	-1	1	42	17	6	4	7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12		
2041	3	6	7	7	6	7	7	5	7	6	7	5	5	1	6	2	34	10	5	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
2042	6	5	5	5	5	6	7	6	7	7	7	6	4	4	7	2	38	12	6	8	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
2079	4	7	4	5	6	4	3	2	2	5	4	5	5	4	5	2	33	0,5	6	4	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14	16	
2084	5	6	7	6	7	5	5	3	7	7	7	5	6	6	5	1	41	24	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	
2089	6	6	7	5	5	5	7	6	6	5	6	7	6	6	6	1	22	7	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
2103	5	7	7	6	7	4	6	5	6	6	6	4	4	7	5	2	27	10	4	5	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14
2104	3	3	1	2	4	2	5	6	4	4	4	4	4	4	4	1	49	9	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7
2106	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	2	25	4	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	17	
2114	3	5	5	4	2	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	2	28	6	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
2115	3	3	4	7	5	3	5	4	4	7	7	5	3	7	4	1	51	31	5	6	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	14
2117	3	4	5	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	53	16	3	9	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
2125	1	5	6	3	2	5	5	3	5	1	3	2	1	4	3	1	24	5	5	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
2127	5	4	6	2	3	6	7	4	5	6	7	6	2	5	4	1	32	5	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
2135	6	6	5	5	5	5	4	5	6	5	5	6	6	6	6	2	43	20	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
2150	4	5	6	5	5	5	6	2	6	6	6	5	5	5	4	2	33	1	6	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	16
2188	4	5	6	5	5	2	2	6	6	4	6	2	3	6	5	1	38	12	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
2195	5	5	7	5	6	3	5	3	6	5	4	3	3	3	5	1	42	10	5	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
2208	6	3	5	5	6	-1	7	-1	6	2	2	4	5	5	4	2	44	4	5	11	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	11	
2240	6	6	7	5	6	5	7	7	7	6	7	5	6	6	7	2	34	10	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13
2241	5	5	7	4	5	2	4	4	5	5	3	6	5	6	5	1	27	7	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12
2249	6	6	7	5	6	6	5	5	6	4	7	6	6	5	6	2	33	3	4	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	13
2250	6	5	5	3	3	2	5	5	1	6	3	3	2	1	2	1	46	4	6	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14
2254	4	4	4	4	7	1	7	4	7	4	4	1	1	7	7	2	38	2	6	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	13	
2275	4	7	7	4	5	4	7	4	7	7	7	6	7	3	7	2	31	4	4	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
2318	1	4	5	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	48	12	6	7	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	12		
2329	6	6	6	6	7	6	7	2	6	7	7	6	5	2	5	1	20	1	5	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11
2351	6	6	6	2	4	5	6	2	3	4	5	3	3	4	3	2	34	4	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2395	6	5	6	6	6	7	6	5	4	6	7	4	4	-1	7	2	26	5	6	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2397	1	6	3	1	1	1	1	6	1	6	6	1	1	6	1	2	46	27	6	9	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11
2401	5	6	7	5	6	5	7	6	7	4	7	7	7	7	4	1	49	18	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2403	7	7	7	6	7	7	7	5	6	6	7	7	5	6	7	1	42	3	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2431	1	5	6	2	5	5	3	6	5	6	5	6	6	5	6	1	28	3	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2451	4	3	3	3	5	7	5	4	6	5	4	3	2	-1	5	2	24	2	6	12	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2459	1	6	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	25	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
2460	3	6	6	5	6	7	6	4	7	5	6	5	3	6	6	1	26	3	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2492	1	7	5	5	7	1	5	6	7	5	7	1	1	7	5	1	25	8	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
2520	6	5	5	6	3	5	7	7	7	7	7	5	5	6	5	2	46	14	6	6	3	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
2522	6	4	7	6	5	4	6	3	6	7	6	5	5	-1	5	1	34	12	3	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	11
2536	6	6	7	6	6	7	6	-1	6	6	7	7	7	-1	3	1	32	1	6	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2545	5	5	6	5	5	6	5	6	7	6	6	5	6	6	5	2	52	28	4	5	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	13
2549	4	4	7	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	57	12	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	7
2557	6	2	7	4	5	7	7	6	5	7	7	7	6	7	7	2	30	10	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2564	4	5	6	6	6	7	5	3	7	7	6	7	3	6	7	1	35	4	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
2589	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	1	1	3	2	2	50	16	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2640	7	7	7	7	7	5	7	4	4	4	5	5	5	4	5	1	53	17	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2671	4	4	6	4	4	4	6	6	6	6	5	5	-1	5	6	1	53	30	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
2676	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	1	42	15	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	8
2716	6	7	7	6	6	7	6	7	7	7	6	7	4	7	6	1	37	1	6	3	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2748	1	2	3	3	4	3	4	1	5	1	3	1	1	4	6	1	28	6	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2762	6	5	6	4	6	3	7	6	6	6	6	4	5	4	7	1	49	28	4	6	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2763	5	3	5	6	5	4	5	7	6	7	4	7	7	7	7	2	30	1,5	6	7	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2768	7	6	7	7	6	5	7	5	7	7	7	7	4	3	7	1	20	1	6	3	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
2782	7	7	7	6	6	3	7	7	7	7	7	2	3	7	7	1	45	23	6	12	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
2798	3	6	3	2	3	5	5	3	5	6	6	6	4	4	4	1	28	2,5	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	8
2818	7	7	7	4	5	7	5	6	7	7	7	7	7	4	4	2	41	12	6	10	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	
2826	3	5	4	4	5	5	6	6	3	3	6	5	5	3	7	2	31	3	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	8	
2832	6	6	7	7	7	7	7	5	7	7	6	7	5	7	7	2	31	1	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	8	
2845	4	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	6	7	5	2	39	1,5	3	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
2847	6	6	7	7	7	5	7	7	6	7	7	4	6	6	7	2	38	5	3	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5		

CASE	EN01_05	EN01_06	EN01_07	EN01_08	EN01_09	AZ01_01	AZ01_02	AZ01_03	AZ01_04	AZ01_05	AZ01_06	AZ01_07	AZ01_08	AZ01_09	AZ01_10	SD01	SD02_01	SD03_01	SD04	SD05	SD06	SD07	SD08	SD08_01	SD08_02	SD08_03	SD08_04	SD08_05	SD08_06	SD08_07	SD08_08	SD08_09	SD09	SD11	
2850	4	4	4	6	4	4	5	3	5	7	7	5	3	6	6	1	30	6	5	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	8	
2853	2	5	7	5	7	1	3	3	7	3	3	1	1	6	4	2	28	7	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	
2868	7	7	7	7	7	1	7	4	3	7	4	1	4	7	4	2	41	12	7	4	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	
2880	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	28	3	1	12	2	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	15	
2894	5	6	7	7	6	7	5	2	6	6	5	7	3	3	6	1	39	1	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	
2899	4	4	6	4	6	7	7	4	7	6	6	7	6	3	6	2	40	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
2902	4	4	5	2	4	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	2	40	15	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16
2922	2	6	7	5	5	4	7	6	7	5	6	2	4	4	5	1	38	8	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11
2934	4	2	4	2	3	2	5	2	5	5	4	2	2	6	3	2	50	5	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5
2941	4	6	4	4	4	6	6	4	7	7	6	7	7	6	4	2	47	24	5	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
2947	6	5	6	-1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	40	6	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12
2949	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	4	5	2	44	11	5	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2954	6	6	6	3	6	6	6	5	3	7	7	7	7	6	6	1	27	2	6	5	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	14
2957	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	2	62	20	6	9	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	14
2958	6	4	7	6	7	7	7	3	7	7	7	7	7	2	6	1	31	2	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2959	7	6	7	5	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	5	1	39	1	6	6	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2964	4	6	7	7	7	1	7	1	5	7	6	1	1	7	3	1	48	17	6	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2969	5	3	7	3	6	6	7	6	7	7	6	1	1	6	6	2	49	21	6	6	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15
2970	3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	2	37	17	6	6	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	9	
2975	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	35	1	6	5	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12	16
2981	5	4	6	3	6	5	7	4	6	6	7	1	1	5	5	1	29	1	6	4	7	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
2984	1	5	2	3	4	2	3	2	1	4	2	3	1	5	2	2	21	1	5	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
2989	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	29	7	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13
3014	5	4	6	5	5	5	6	3	5	4	5	6	5	4	5	2	38	1	6	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15
3032	1	7	3	2	3	1	2	1	1	1	4	2	3	6	5	2	45	15	6	5	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9
3033	3	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	4	7	1	40	21	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6
3045	5	3	3	3	3	6	7	7	6	6	7	6	5	7	5	1	31	2	6	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	8
3052	5	4	7	3	5	6	7	7	7	7	7	5	5	7	5	1	36	1	6	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	

CASE	SD12	TIME_SUM
140	1	368
143	1	658
148	1	305
151	1	892
153	1	608
157	1	611
161	1	625
164	1	519
165	2	876
166	1	602
173	1	455
181	1	634
182	2	628
183	1	725
186	1	631
188	1	527
190	1	355
192	1	929
198	2	636
207	2	536
213	1	798
214	1	378
215	1	337
216	2	446
218	1	456
220	1	789
224	1	542

CASE	SD12	TIME_SUM
230	1	566
235	2	973
246	1	598
247	2	555
249	1	651
255	1	645
262	1	733
266	1	540
273	1	450
275	1	570
276	2	412
280	1	383
282	1	347
283	1	402
288	2	724
299	1	605
303	1	366
308	1	351
309	1	862
320	2	595
328	1	619
329	1	339
333	2	627
348	1	892
350	2	518
353	1	806
359	1	822
364	1	1056
365	1	652
376	1	381

CASE	SD12	TIME_SUM
377	2	697
385	1	502
387	1	741
389	1	424
390	1	580
392	1	620
398	1	578
411	1	404
420	1	559
434	1	399
437	2	583
439	1	360
440	1	791
442	1	574
453	1	487
461	2	553
465	1	588
470	1	524
471	1	592
472	1	951
479	1	716
482	1	564
483	1	358
485	1	391
487	1	552
490	2	454
491	1	568
492	1	698
493	1	639
499	1	370

CASE	SD12	TIME_SUM
501	1	500
504	2	319
507	1	354
513	1	520
515	1	882
521	1	789
533	1	430
537	2	856
541	2	472
547	1	657
550	1	679
556	1	659
557	1	591
560	1	1265
563	1	444
565	1	490
566	2	530
567	1	646
569	1	573
570	1	624
575	1	844
579	1	477
581	1	948
584	1	563
592	3	441
593	1	589
610	1	496
611	1	551
618	1	1027
620	1	1050

CASE	SD12	TIME_SUM
625	1	472
627	1	536
629	1	520
642	1	446
645	2	574
653	1	541
659	2	832
662	3	518
666	1	384
677	1	802
682	1	659
686	1	451
687	1	593
688	1	434
691	1	683
693	1	495
696	2	937
697	2	634
700	1	486
706	1	603
734	2	334
746	1	881
754	1	637
755	1	526
759	2	781
762	2	483
767	1	698
770	2	619
787	1	814
791	2	950

CASE	SD12	TIME_SUM
802	1	382
806	1	517
810	1	676
812	1	581
814	1	924
823	1	422
831	1	1276
832	1	837
835	1	938
837	1	724
841	1	634
842	1	426
843	1	315
844	2	842
846	1	1038
848	1	626
849	1	939
852	1	416
853	1	827
868	2	447
873	3	543
875	2	458
885	1	653
890	1	504
892	1	696
893	1	417
899	1	569
902	1	606
905	1	688
906	1	595

CASE	SD12	TIME_SUM
911	1	573
913	2	431
917	1	537
926	2	668
942	1	572
955	1	557
958	1	975
961	1	572
964	1	608
968	1	428
973	1	318
994	1	551
1024	1	699
1025	1	390
1026	1	452
1049	1	400
1051	1	639
1063	1	714
1065	1	425
1071	1	434
1088	1	594
1089	1	506
1106	1	870
1109	1	458
1125	1	837
1128	2	670
1132	2	686
1140	1	553
1147	1	757
1170	1	600

CASE	SD12	TIME_SUM
1173	1	500
1191	2	680
1192	1	929
1207	1	663
1209	3	210
1212	1	305
1217	1	803
1221	1	442
1229	1	1358
1234	2	859
1235	1	550
1244	1	620
1248	1	425
1249	1	596
1252	1	903
1258	1	408
1260	3	396
1267	2	417
1279	1	748
1282	1	499
1294	1	726
1301	1	628
1317	1	898
1318	2	583
1320	1	432
1321	1	516
1323	3	775
1326	1	262
1339	2	1296
1341	1	573

CASE	SD12	TIME_SUM
1349	1	644
1353	1	460
1356	2	604
1361	1	1035
1365	1	785
1370	2	506
1376	1	429
1377	1	494
1385	1	256
1408	1	555
1409	3	516
1415	1	482
1416	1	643
1425	1	361
1427	1	432
1430	2	920
1431	1	408
1432	1	501
1433	1	411
1434	1	963
1435	2	484
1436	1	682
1441	1	597
1442	1	593
1444	1	679
1448	1	338
1449	1	598
1451	1	565
1452	1	527
1455	1	431

CASE	SD12	TIME_SUM
1457	1	535
1471	1	447
1473	1	883
1483	1	712
1484	1	1224
1508	1	910
1514	1	534
1519	1	594
1521	1	465
1524	1	356
1531	1	218
1540	1	524
1542	1	530
1543	2	590
1545	1	879
1546	3	540
1550	1	730
1554	2	795
1565	1	1100
1566	1	1043
1569	1	395
1570	1	398
1572	2	608
1577	1	300
1578	1	587
1579	1	470
1584	1	452
1588	1	287
1591	2	760
1596	2	526

CASE	SD12	TIME_SUM
1598	2	512
1603	1	376
1605	1	331
1607	1	221
1608	1	375
1609	2	371
1619	1	1205
1623	1	287
1632	2	898
1633	2	321
1640	1	775
1646	2	775
1648	1	952
1650	1	739
1669	1	753
1670	1	764
1671	1	909
1672	1	791
1677	1	531
1696	1	417
1704	2	190
1714	1	308
1717	2	588
1721	1	490
1724	1	555
1727	2	421
1733	1	562
1736	1	609
1737	1	394
1738	1	498

CASE	SD12	TIME_SUM
1741	1	680
1742	1	537
1743	1	754
1746	1	773
1753	1	836
1754	1	1416
1755	2	573
1758	2	642
1762	1	665
1763	2	611
1767	1	488
1770	1	358
1773	1	450
1780	2	443
1781	1	1088
1787	1	635
1791	2	679
1795	1	848
1796	1	616
1798	2	472
1799	1	618
1800	2	1177
1801	2	463
1803	2	437
1805	1	597
1806	1	906
1807	1	575
1808	1	399
1809	2	512
1810	1	292

CASE	SD12	TIME_SUM
1815	1	736
1823	1	467
1832	1	819
1836	1	548
1837	2	564
1841	1	743
1844	1	718
1847	1	411
1849	1	974
1862	2	528
1874	1	381
1876	1	563
1877	1	471
1880	3	350
1883	1	1134
1888	1	455
1889	1	338
1890	1	496
1893	3	628
1894	2	953
1895	2	1311
1900	1	683
1902	1	607
1906	2	552
1907	1	611
1908	1	547
1922	1	576
1923	1	519
1924	1	443
1939	1	610

CASE	SD12	TIME_SUM
1943	2	695
1946	2	502
1950	1	647
1951	1	692
1952	1	942
1953	1	565
1956	1	649
1957	1	453
1958	2	590
1964	1	588
1965	1	686
1968	1	511
1970	1	506
1974	1	530
1975	1	851
1977	1	765
1979	2	558
1982	1	552
1985	1	548
1992	1	457
1998	1	1032
2004	1	820
2006	2	672
2015	1	916
2016	1	595
2020	1	644
2025	1	427
2031	2	548
2034	1	696
2037	1	446

CASE	SD12	TIME_SUM
2040	2	530
2041	1	554
2042	1	639
2079	1	1887
2084	1	623
2089	1	389
2103	1	467
2104	1	665
2106	1	113
2114	1	528
2115	1	430
2117	1	742
2125	3	449
2127	2	1094
2135	1	448
2150	2	681
2188	1	902
2195	1	554
2208	1	486
2240	1	597
2241	1	443
2249	1	599
2250	2	661
2254	1	379
2275	1	655
2318	1	387
2329	3	324
2351	1	477
2395	3	506
2397	1	563

CASE	SD12	TIME_SUM
2401	1	601
2403	1	446
2431	1	486
2451	2	648
2459	2	876
2460	1	695
2492	1	436
2520	1	640
2522	1	919
2536	2	456
2545	1	659
2549	2	632
2557	2	839
2564	2	608
2589	1	597
2640	3	410
2671	1	932
2676	2	413
2716	2	620
2748	1	447
2762	1	925
2763	1	637
2768	2	498
2782	1	328
2798	1	607
2818	1	604
2826	1	650
2832	1	532
2845	1	685
2847	1	562

CASE	SD12	TIME_SUM
2850	1	422
2853	1	630
2868	1	574
2880	1	232
2894	2	923
2899	1	901
2902	1	783
2922	1	507
2934	1	717
2941	1	550
2947	1	785
2949	1	616
2954	1	518
2957	1	497
2958	1	1206
2959	1	912
2964	2	899
2969	1	368
2970	1	623
2975	1	969
2981	1	445
2984	1	309
2989	1	384
3014	3	403
3032	1	812
3033	2	959
3045	1	446
3052	2	410