

Jack K. Bramlage/Benedict Jackenkroll/
Christian Julmi/José Manuel Pereira

**Fakultät für
Wirtschaftswissenschaft**

Lehrstuhl für
Betriebswirtschaftslehre, insbes.
Organisation und Planung

Universitätsstraße 11
58097 Hagen
Tel.: 02331/987-2692
Fax: 02331/987-2480

Arbeitsbericht Nr. 31
Februar 2018

Version 1.1

**Deutschsprachige Messinstru-
mente zur Erhebung von Ein-
flussfaktoren und Effekten der
wahrgenommenen Arbeitssitua-
tion wissenschaftlicher Mitarbei-
ter an deutschen Universitäten**

Jack K. Bramlage/Benedict Jackenkroll/Christian Julmi/José Manuel Pereira¹

Deutschsprachige Messinstrumente zur Erhebung von Einflussfaktoren und Effekten der wahrgenommenen Arbeitssituation wissenschaftlicher Mitarbeiter an deutschen Universitäten

Tabellenverzeichnis	5
1 Einleitung.....	6
2 Anschreiben	8
3 Abhängige und unabhängige Variablen	9
3.1 Führung.....	9
3.1.1 Laissez-faire-Führung	9
3.1.2 Transformationale Führung	10
3.1.3 Transaktionale Führung.....	13
3.1.4 Ethische Führung	14
3.2 Big Five	15
3.3 Rollenstress.....	16
3.4 Work-Life-Balance	18
3.5 Arbeitsklima.....	19
3.6 Arbeitszufriedenheit.....	19
3.7 Affektives Commitment	20
3.8 Veränderungsbereitschaft (Affektives Change Commitment).....	21
3.9 Lehrmotivation	22

¹ Jack Bramlage, M.Sc./Benedict Jackenkroll, M.Sc./Dr. Christian Julmi/José Pereira, M.A., FernUniversität in Hagen, Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Planung, 58097 Hagen, Tel. 02331/987-2692, Lehrstuhl.Schemm@FernUni-Hagen.de

3.10	Effort-Reward Imbalance und Overcommitment	24
3.11	Intention to Leave Academia	25
3.12	Psychische Arbeitsbeanspruchung	26
3.13	Burnout	27
3.14	Selbsteingeschätzte Forschungsleistung	28
3.15	Work Engagement	29
3.16	Interpersonelle Konflikte	30
3.17	Illegitime Aufgaben	31
4	Kontrollvariablen	32
4.1	Angaben zur Person	32
4.2	Angaben zur Universität	32
4.3	Angaben zur Beschäftigung	32
4.4	Angaben zur Führungskraft	34
4.5	Soziale Erwünschtheit	34
	Literaturverzeichnis	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Überblick über die Skalen und Items.....	7
Tabelle 3-1: Items zur Erfassung von Laissez-faire-Führung	9
Tabelle 3-2: Items zur Erfassung von transformationaler Führung	10
Tabelle 3-3: Items zur Erfassung von transformationaler Führung	10
Tabelle 3-4: Items zur Erfassung von transformationaler Führung.....	11
Tabelle 3-5: Items zur Erfassung von transformationaler Führung.....	11
Tabelle 3-6: Items zur Erfassung von transformationaler Führung.....	12
Tabelle 3-7: Items zur Erfassung von transformationaler Führung.....	12
Tabelle 3-8: Items zur Erfassung von transaktionaler Führung	13
Tabelle 3-9: Items zur Erfassung von ethischer Führung.....	14
Tabelle 3-10: Items zur Erfassung der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale.....	15
Tabelle 3-11: Items zur Erfassung von Rollenstress (Rollenkonflikt).....	16
Tabelle 3-12: Items zur Erfassung von Rollenstress (Rollenambiguität)	17
Tabelle 3-13: Items zur Erfassung von Rollenstress (Quantitativer Rollenoverload)	17
Tabelle 3-14: Items zur Erfassung von Rollenstress (Qualitativer Rollenoverload)	18
Tabelle 3-15: Items zur Erfassung der Work-Life-Balance (TKS-WLB).....	18
Tabelle 3-16: Items zur Erfassung des Lehrstuhlklimas.....	19
Tabelle 3-17: Items des Fragebogens zur aggregierten Arbeitszufriedenheit	19
Tabelle 3-18: Items des Fragebogens zur globalen Arbeitszufriedenheit.....	20
Tabelle 3-19: Items des Fragebogens zum affektiven Commitment.....	20
Tabelle 3-20: Items des Fragebogens zur Veränderungsbereitschaft	22
Tabelle 3-21: Items des Fragebogens zur intrinsischen Lehrmotivation.....	22
Tabelle 3-22: Items des Fragebogens zur introjizierten Lehrmotivation	23
Tabelle 3-23: Items des Fragebogens zur extrinsischen Lehrmotivation.....	23
Tabelle 3-24: Items des Fragebogens zur lehrbezogenen Motivation	23
Tabelle 3-25: Items des Fragebogens zum Effort-Reward-Imbalance	24
Tabelle 3-26: Items des Fragebogens zum Overcommitment.....	25
Tabelle 3-27: Items zur Erfassung der intention to leave academia (Deutsch).....	25
Tabelle 3-28: Items des Fragebogens zur Erfassung psychischer Arbeitsbeanspruchung....	26
Tabelle 3-29: Items des Fragebogens zur Erfassung von Burnout (Distanzierung von der Arbeit)	27
Tabelle 3-30: Items des Fragebogens zur Erfassung von Burnout (Erschöpfung)	28
Tabelle 3-31: Items zur Erfassung der selbsteingeschätzten Forschungsleistung	28
Tabelle 3-32: Items des Fragebogens zur Erfassung des Work Engagement.....	29
Tabelle 3-33: Items zur Erfassung interpersoneller Konflikte mit Kollegen.....	30
Tabelle 3-34: Items zur Erfassung interpersoneller Konflikte mit dem/der Vorgesetzten.....	30
Tabelle 3-35: Items zur Erfassung unnötiger Aufgaben	31
Tabelle 3-36: Items zur Erfassung unzumutbarer Aufgaben	31
Tabelle 4-1: Items zur Erfassung des Verhältnisses von Forschung und Lehre.....	33
Tabelle 4-2: Items des Fragebogens zur Erfassung von sozialer Erwünschtheit	34

1 Einleitung

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter bilden die größte Beschäftigungsgruppe im akademischen Bereich einer Universität. Sie stellen eine Schlüsselressource dar und haben einen beträchtlichen Einfluss auf die Zielerreichung von Universitäten. Zufriedene und motivierte wissenschaftliche Mitarbeiter tragen durch ihre Arbeit in Lehre und Forschung zur nationalen und internationalen Reputation der Universitäten bei. Zudem hat deren Leistung z. B. Auswirkungen auf Lernerfolge von Studierenden. Vor diesem Hintergrund gewinnen wissenschaftliche Erkenntnisse rund um die Arbeitssituation, Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit von wissenschaftlichen Mitarbeitern an deutschen Universitäten an Bedeutung. Trotz zunehmender Forschungsbemühungen sind die wissenschaftlichen Erkenntnisse über diese Beschäftigungsgruppe bislang aber noch überschaubar.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Forschungsvorhabens darin, empirische Erkenntnisse über die Einflussfaktoren und Effekte der wahrgenommenen Arbeitssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter an deutschen Universitäten zu erzielen. Der vorliegende Bericht dokumentiert die für diese Untersuchung verwendeten Skalen bzw. deren Items und gliedert sich dabei wie folgt: In Kapitel 2 werden die Eckdaten des Anschreibens an die Teilnehmer zusammengefasst. Die abgefragten Skalen und Items finden sich in Kapitel 3. Kapitel 4 benennt die bei der empirischen Analyse zu berücksichtigenden Kontrollvariablen.

Tabelle 1-1 gibt einen kompakten Überblick über diese Skalen inklusive der gegebenenfalls vorhandenen Subskalen.

Laissez-faire-Führung	Gesamtskala	5
Transformationale Führung	Gesamtskala	22
	Articulating a Vision	5
	Providing an Appropriate Model	3
	Fostering the Acceptance of Group Goals	4
	High Performance Expectation	3
	Individual Support	4
	Intellectual Stimulation	3
Transaktionale Führung	Gesamtskala	4
Ethische Führung	Gesamtskala	9
Big Five	Gesamtskala	10
Rollenstress	Gesamtskala	21
	Rollenkonflikt	8
	Rollenambiguität	6
	Quantitativer Rollenoverload	3
	Qualitativer Rollenoverload	4
Work-Life-Balance	Gesamtskala	5
Arbeitsklima	Gesamtskala	9
Arbeitszufriedenheit	Gesamtskala	8
	Aggregierte Arbeitszufriedenheit	7
	Globale Arbeitszufriedenheit	1
Affektives Commitment	Gesamtskala	8
Veränderungsbereitschaft	Gesamtskala	6
Lehrmotivation	Gesamtskala	13
	Intrinsische Lehrmotivation	6
	Introjierte Lehrmotivation	2
	Extrinsische Lehrmotivation	2
	Lehrbezogene Amotivation	3
Effort-Reward Imbalance	Gesamtskala	10
Overcommitment	Gesamtskala	6
Intention to Leave Academia	Gesamtskala	3
Psych. Arbeitsbeanspruchung	Gesamtskala	8
Burnout	Gesamtskala	16
	Distanzierung von der Arbeit	8
	Erschöpfung	8
Forschungsleistung	Gesamtskala	3
Work Engagement	Gesamtskala	9
Interpersonelle Konflikte	Gesamtskala	8
	Interper. Konflikte mit Kollegen	4
	Interper. Konflikte mit dem/der Vorgesetzten	4
Illegitime Aufgaben	Gesamtskala	9
	Unzumutbare Aufgaben	5
	Unnötige Aufgaben	4
Gesamt		192

Tabelle 1-1: Überblick über die Skalen und Items

2 Anschreiben

Die Teilnehmer werden per E-Mail angeschrieben und zu einer Teilnahme an dem Fragebogen aufgefordert. Die Anrede kann entweder unpersönlich erfolgen („Sehr geehrte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) oder personalisiert über die Option eines Serienbriefs. Letztere hat den Vorteil, dass die angeschriebenen Personen durch die persönliche Aufforderung eventuell eine höhere Teilnahmemotivation aufweisen.

In der Mail sollte direkt der Link zur Umfrage angegeben werden:

Link zur Befragung: www.unipark-....de

Darüber hinaus ist es wesentlich, dass die Teilnehmer Hinweise zur Bearbeitung und Anonymität der Befragung zur Kenntnis nehmen.

Die Hinweise zur Bearbeitung des Fragebogens könnten in etwa so aussehen:

Bitte beachten Sie, dass es bei der Bearbeitung des Fragebogens keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten gibt. Es geht ausschließlich um Ihre persönliche Meinung.

Lesen Sie die Instruktionen und Fragen sorgfältig und antworten dann spontan.

Sie werden möglicherweise den Eindruck gewinnen, dass einige Formulierungen inhaltlich ähnlich sind. Lassen Sie sich dadurch nicht irritieren.

Außerdem ist zu beachten, dass sich das Antwortformat im Laufe des Fragebogens ändert.

Die Hinweise zur Anonymität sollten folgende Angaben beinhalten:

Alle Daten werden streng vertraulich behandelt und ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet. Eine Rückführung der Daten auf die jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung ist selbstverständlich nicht möglich.

3 Abhängige und unabhängige Variablen

3.1 Führung

3.1.1 Laissez-faire-Führung

Die deutschsprachige Skala stammt von Rowold (2011).

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu		stimme völlig zu		
(1)	...ist oft abwesend, wenn Hilfestellungen oder Entscheidungen benötigt werden.	<input type="checkbox"/>				
(2)	...versucht oft zu vermeiden, anstehende Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>				
(3)	...ist bei dringenden Problemen nicht erreichbar.	<input type="checkbox"/>				
(4)	...verschiebt die Beantwortung dringender Fragen.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-1: Items zur Erfassung von Laissez-faire-Führung

3.1.2 Transformationale Führung

Die deutschsprachige Skala zur transformationalen Führung stammt von Heinitz/Rowold (2007) und besteht aus mehreren Facetten.

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu				
		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(1)	...ist ständig auf der Suche nach neuen Möglichkeiten für die Organisationseinheit.	<input type="checkbox"/>				
(2)	...zeichnet ein interessantes Bild der Zukunft unserer Arbeitsgruppe.	<input type="checkbox"/>				
(3)	...hat ein klares Verständnis dafür, wohin sich unsere Arbeitsgruppe bewegt.	<input type="checkbox"/>				
(4)	...inspiriert durch ihre Pläne für die Zukunft.	<input type="checkbox"/>				
(5)	...schafft es, andere an ihre Zukunftsträume zu binden	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-2: Items zur Erfassung von transformationaler Führung
(Articulating a Vision)

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu				
		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(6)	...führt eher durch "Taten" als durch "Anweisungen".	<input type="checkbox"/>				
(7)	...ist ein gutes Vorbild, dem man leicht folgen kann.	<input type="checkbox"/>				
(8)	...führt durch beispielhaftes Verhalten.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-3: Items zur Erfassung von transformationaler Führung
(Providing an Appropriate Model)

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu				
		stimme völlig zu				
(9)	...pflegt die Zusammenarbeit unter Arbeitsgruppen.	<input type="checkbox"/>				
(10)	...ermutigt ihre Mitarbeiter dazu, „team player“ zu sein (d.h. gruppenorientiert zu arbeiten).	<input type="checkbox"/>				
(11)	...bringt die Gruppe dazu, gemeinsam für ein Ziel zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>				
(12)	...entwickelt ein Wir-Gefühl und Teamgeist bei den Mitarbeitern ihrer Organisationseinheit.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-4: Items zur Erfassung von transformationaler Führung
(Fostering the Acceptance of Group Goals)

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu				
		stimme völlig zu				
(13)	...zeigt offen, dass sie viel von uns erwartet.	<input type="checkbox"/>				
(14)	...besteht auf Höchstleistungen.	<input type="checkbox"/>				
(15)	...wird sich nicht mit dem Zweitbesten zufrieden geben.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-5: Items zur Erfassung von transformationaler Führung
(High Performance Expectations)

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.	stimme gar nicht zu					stimme völlig zu
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...						
(16) ...handelt, ohne meine Gefühle zu beachten. (R)	<input type="checkbox"/>					
(17) ...zeigt Respekt für meine persönlichen Gefühle.	<input type="checkbox"/>					
(18) ...handelt auf eine Art und Weise, die meine persönlichen Gefühle berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>					
(19) ...behandelt mich auf eine Art und Weise, ohne auf meine persönlichen Gefühle Rücksicht zu nehmen. (R)	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-6: Items zur Erfassung von transformationaler Führung
(Individualized Support)

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.	stimme gar nicht zu					stimme völlig zu
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...						
(20) ...hat mir neue Wege gezeigt, an Dinge heranzugehen, die für mich unverständlich waren.	<input type="checkbox"/>					
(21) ...hat Ideen, die mich dazu gebracht haben, einige meiner eigenen Gedanken zu überdenken, die ich vorher nicht in Frage gestellt habe.	<input type="checkbox"/>					
(22) ...hat mich dazu angeregt, alte Probleme auf neue Art und Weise zu bedenken.	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-7: Items zur Erfassung von transformationaler Führung
(Intellectual Stimulation)

3.1.3 Transaktionale Führung

Die deutschsprachige Skala zur transaktionalen Führung stammt von Heinitz/Rowold (2007) und besteht aus mehreren Facetten.

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu				
		stimme völlig zu				
(1)	...gibt mir immer eine positive Rückmeldung, wenn ich gute Leistungen erbringe.	<input type="checkbox"/>				
(2)	...erkennt meine gute Leistung nicht immer an.	<input type="checkbox"/>				
(3)	...lobt mich, wenn meine Arbeit besser ist als das Mittelmaß.	<input type="checkbox"/>				
(4)	...beglückwünscht mich persönlich, wenn ich herausragende Arbeit leiste.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-8: Items zur Erfassung von transaktionaler Führung

3.1.4 Ethische Führung

Die deutschsprachige Skala zur ethischen Führung stammt von Rowold/Borgmann/Heinitz (2009) und besteht aus mehreren Facetten.

Die folgenden Aussagen beschreiben das Verhalten Ihrer Führungskraft. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.						
Die Führungskraft, die ich einschätze, ...		stimme gar nicht zu				
		stimme völlig zu				
(1)	...führt ihr Leben in einer ethischen Art und Weise.	<input type="checkbox"/>				
(2)	...diskutiert Ethiken und Werte der Wissenschaft.	<input type="checkbox"/>				
(3)	...gibt Beispiele, wie Dinge aus ethischer Sicht richtig gemacht werden sollten.	<input type="checkbox"/>				
(4)	...fragt, wenn sie Entscheidungen fällt: „Wie kann ich bei dieser Entscheidung das Richtige tun?“	<input type="checkbox"/>				
(5)	...hört auf das, was Mitarbeiter zu sagen haben	<input type="checkbox"/>				
(6)	...denkt an die Interessen der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>				
(7)	...trifft faire und ausgewogene Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>				
(8)	...ist jemand, dem vertraut werden kann.	<input type="checkbox"/>				
(9)	...beurteilt Erfolge nicht nur nach den Ergebnissen, sondern auch danach, wie sie erreicht wurden.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-9: Items zur Erfassung von ethischer Führung

3.2 Big Five

Der von Rammstedt u. a. (2013) entwickelte *BFI-10* stellt eine ultra-ökonomische Verkürzung der herkömmlichen Verfahren zur Messung der „Big Five“-Persönlichkeitsdimensionen dar. Der *BFI-10* ermittelt die fünf Dimensionen der Persönlichkeit anhand von 10 Items. Die Autoren erheben die Daten anhand einer fünfstufigen Likert-Skala (vgl. auch Rammstedt 2007; Rammstedt/John 2007).

Bitte geben Sie an, in welchem Maße die Aussagen zutreffen.		trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	eher zutreffend	trifft voll und ganz zu
(1)	Ich bin eher zurückhaltend, reserviert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Ich schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Ich bin bequem, neige zur Faulheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Ich bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	Ich habe nur wenig künstlerisches Interesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Ich gehe aus mir heraus, bin gesellig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Ich neige dazu, andere zu kritisieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	Ich erledige Aufgaben gründlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)	Ich werde leicht nervös und unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)	Ich habe eine aktive Vorstellungskraft, bin fantasievoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-10: Items zur Erfassung der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale

3.3 Rollenstress

Der hier dokumentierte Fragebogen erfasst den aus vier Subskalen bestehenden Rollenstress: (1) Rollenkonflikt, (2) Rollenambiguität, (3) Quantitativer Rollenoverload, (4) Qualitativer Rollenoverload. Der Fragebogen basiert auf mehreren englischsprachigen Skalen, die durch einen Prozess der Übersetzung und Rückübersetzung von Muttersprachlern mit anschließender Adjudication adaptiert wurden (vgl. auch Jackenkroll/Julmi/Scherm 2017).

Bitte geben Sie an, in welchem Maße die Aussagen zutreffen.		trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	weder noch	eher zutreffend	trifft voll und ganz zu
(1)	Ich muss Dinge tun, die eigentlich anders gemacht werden sollten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Ich erhalte eine Aufgabe ohne die dafür nötigen Arbeitskräfte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Ich muss einer Regel oder der Politik der Universität zuwiderhandeln, um einen Auftrag auszuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Ich arbeite mit zwei oder mehr Gruppen, die ganz unterschiedlich funktionieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	Ich erhalte miteinander nicht kompatible Anfragen von zwei oder mehr Personen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Ich tue Dinge, die von einer Person akzeptiert werden, aber von anderen häufig nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Ich erhalte eine Aufgabe ohne dafür ausreichende Ressourcen und Materialien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	Ich mache unnötige Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-11: Items zur Erfassung von Rollenstress (Rollenkonflikt)

Bitte geben Sie an, in welchem Maße die Aussagen zutreffen.		trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	eher zutreffend	trifft voll und ganz zu
(9)	Ich bin sicher, wie viel Autorität ich habe. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)	Für meine Arbeit gibt es klare, geplante Ziele. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)	Ich weiß, dass ich meine Zeit richtig einteile. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)	Ich weiß, wo meine Verantwortung liegt. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)	Ich weiß genau, was von mir erwartet wird. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)	Was getan werden muss, wird eindeutig erklärt. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-12: Items zur Erfassung von Rollenstress (Rollenambiguität)

Bitte geben Sie an, in welchem Maße die Aussagen zutreffen.		trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	eher zutreffend	trifft voll und ganz zu
(15)	Ich habe genug Zeit, um zu tun, was von mir in meinem Job erwartet wird. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16)	Es scheint oft, dass ich zu viel Arbeit für eine Person habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17)	Die Leistungsstandards für meine Arbeit sind zu hoch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-13: Items zur Erfassung von Rollenstress (Quantitativer Rollenoverload)

Bitte geben Sie an, in welchem Maße die Aussagen zutreffen.		trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	eher zutreffend	trifft voll und ganz zu
(18)	Ich erlebe unzumutbare Forderungen in meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(19)	Ich finde meine Verantwortlichkeiten unzumutbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(20)	Ich habe Arbeitsanforderungen, die schwer zu erfüllen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(21)	Meine Arbeit enthält Elemente, die zu anspruchsvoll sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-14: Items zur Erfassung von Rollenstress (Qualitativer Rollenoverload)

3.4 Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance wird anhand der *Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB)* erhoben. Die Work-Life-Balance wird dabei global, richtungsfrei und ökonomisch erfasst (vgl. Syrek u. a. 2011).

Bitte geben Sie an, in welchem Maße die Aussagen zutreffen.		trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	eher zutreffend	trifft voll und ganz zu
(1)	Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. (R)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-15: Items zur Erfassung der Work-Life-Balance (TKS-WLB)

3.5 Arbeitsklima

Die englische Skala des Lehrstuhlklimas (departmental climate) mit neun bipolaren Dimensionen stammt aus der Arbeit von Fox/Mohapatra (2007).

Wie würden Sie das Klima an Ihrem Lehrgebiet bzw. Ihrem Institut beschreiben?		
(1)	ethisch	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> unethisch
(2)	gerecht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ungerecht
(3)	formell	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> informell
(4)	langweilig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> spannend
(5)	realistisch	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> idealistisch
(6)	unkonventionell	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> konventionell
(7)	warm	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kalt
(8)	unkreativ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> kreativ
(9)	wettbewerbsorientiert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> nicht wettbewerbsorientiert

Tabelle 3-16: Items zur Erfassung des Lehrstuhlklimas

3.6 Arbeitszufriedenheit

Der Fragebogen zur aggregierten Arbeitszufriedenheit ist von Neuberger/Allerbeck (1978).

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie zufrieden sind.		sehr unzufrieden	unzufrieden	weder noch	zufrieden	sehr zufrieden
(1)	Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen?	<input type="checkbox"/>				
(2)	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Führungskraft?	<input type="checkbox"/>				
(3)	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>				
(4)	Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?	<input type="checkbox"/>				
(5)	Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?	<input type="checkbox"/>				
(6)	Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?	<input type="checkbox"/>				
(7)	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-17: Items des Fragebogens zur aggregierten Arbeitszufriedenheit

Der Fragebogen zur globalen Arbeitszufriedenheit geht auf diverse Autoren zurück.

Wenn Sie einmal an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen, die Arbeitszeit usw.):		sehr unzufrieden	unzufrieden	weder noch	zufrieden	sehr zufrieden
(1)	Wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-18: Items des Fragebogens zur globalen Arbeitszufriedenheit

3.7 Affektives Commitment

Der ursprüngliche Commitment-Fragebogen stammt von Allen/Meyer (1990). In der Untersuchung wird die überprüfte deutsche Version der Items verwendet (vgl. Schmidt/Hollmann/Sodenkamp 1998).

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Einstellungen gegenüber Ihrer Universität. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen.		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(1)	Ich wäre sehr froh, mein weiteres Berufsleben in dieser Universität verbringen zu können.	<input type="checkbox"/>				
(2)	Ich unterhalte mich gerne auch mit Leuten über meine Universität, die hier nicht arbeiten.	<input type="checkbox"/>				
(3)	Probleme meiner Universität beschäftigen mich häufig so, als seien sie meine eigenen.	<input type="checkbox"/>				
(4)	Ich glaube, ich könnte mich leicht mit einer anderen Universität gleich stark verbunden fühlen wie mit meiner jetzigen. (R)	<input type="checkbox"/>				
(5)	Ich empfinde mich als Teil der Familie meiner Universität.	<input type="checkbox"/>				
(6)	Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit meiner Universität verbunden. (R)	<input type="checkbox"/>				
(7)	Meine Universität hat eine große persönliche Bedeutung für mich.	<input type="checkbox"/>				
(8)	Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Universität.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-19: Items des Fragebogens zum affektiven Commitment

3.8 Veränderungsbereitschaft (Affektives Change Commitment)

Die Items zur Erfassung des affektiven Change Commitments stammen aus dem *Commitment to Change Questionnaire* (vgl. Herscovitch/Meyer 2002). Die deutsche Übersetzung ist von Abrell-Vogel (2012).

Dem Fragebogen sind folgende allgemeine Anweisungen vorangestellt:

Beziehen Sie sich bitte zur Beantwortung der folgenden Fragen auf eine konkrete, möglichst aktuelle Veränderung, die in der nahen Vergangenheit in Ihrer Universität stattgefunden hat oder aktuell stattfindet. Dabei muss es sich nicht um eine allumfassende strukturelle Veränderung handeln, jede Veränderung Ihrer Arbeitsumgebung spielt eine Rolle (z. B. Einführung eines neuen Computersystems).

Darüber hinaus sind folgende Vorfragen zu beantworten:

- 1) Bitte geben Sie an, welchen Status die Veränderung hat:
 1. Nicht abgeschlossen
 2. Abgeschlossen
- 2) Bitte geben Sie an, wie stark Sie von dieser Veränderung persönlich betroffen sind oder waren (z.B. ob sich die Veränderung auf Ihren Arbeitsalltag auswirkt.):
 1. Gar nicht persönlich betroffen
 2. ...
 3. ...
 4. ...
 5. Sehr stark persönlich betroffen
- 3) Für mich persönlich sind/waren die Konsequenzen der Veränderung:
 1. Positiv
 5. Negativ

Tabelle 3-20 zeigt die Items des Hauptfragebogens.

Bitte geben Sie an, wie stark sie den folgenden Aussagen in Bezug auf die konkrete Veränderung zustimmen.		stimme gar nicht zu					stimme völlig zu
(1)	Ich glaube an den Wert dieser Veränderung.	<input type="checkbox"/>					
(2)	Diese Veränderung ist positiv für die Universität.	<input type="checkbox"/>					
(3)	Ich denke, dass die Universitätsleitung mit dieser Veränderung einen Fehler macht. (R)	<input type="checkbox"/>					
(4)	Diese Veränderung hat einen wichtigen Grund.	<input type="checkbox"/>					
(5)	Die Situation wäre besser ohne diese Veränderung. (R)	<input type="checkbox"/>					
(6)	Diese Veränderung ist nicht notwendig. (R)	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-20: Items des Fragebogens zur Veränderungsbereitschaft

3.9 Lehrmotivation

Die Items zur Erfassung der Lehrmotivation gehen auf Wilkesmann/Schmid (2011) zurück (vgl. auch Wilkesmann 2012).

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Einstellungen gegenüber Ihrer Tätigkeit in der Lehre. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen.		stimme gar nicht zu					stimme völlig zu
(1)	Meine Lehrtätigkeit macht mir Spaß.	<input type="checkbox"/>					
(2)	Ich gehe in der Lehre auf.	<input type="checkbox"/>					
(3)	Die Lehre ist für mich eine interessante Tätigkeit.	<input type="checkbox"/>					
(4)	Ich fasse meine Lehrtätigkeit als bedeutenden Beitrag zur akademischen Entwicklung der Studierenden auf.	<input type="checkbox"/>					
(5)	Die Lehre ist mir persönlich ein bedeutendes Anliegen.	<input type="checkbox"/>					
(6)	Die Lehre ermöglicht es, einen mir persönlich bedeutsamen Aspekt meines Berufs umzusetzen.	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-21: Items des Fragebogens zur intrinsischen Lehrmotivation

Folgende Aussagen beziehen sich weiterhin auf Ihre Tätigkeit in der Lehre.		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(7)	Meine Selbstachtung bestimmt sich über eine gute Lehre.	<input type="checkbox"/>				
(8)	Mein Anspruch ist es in der Lehre erfolgreich zu sein, andernfalls fühle ich mich als Versager.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-22: Items des Fragebogens zur introzierten Lehrmotivation

Folgende Aussagen beziehen sich weiterhin auf Ihre Tätigkeit in der Lehre.		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(9)	Ich mache Lehre, weil es von mir verlangt wird.	<input type="checkbox"/>				
(10)	Ich mache Lehre, weil ich dafür bezahlt werde.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-23: Items des Fragebogens zur extrinsischen Lehrmotivation

Folgende Aussagen beziehen sich weiterhin auf Ihre Tätigkeit in der Lehre.		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(11)	Angesichts der unzumutbaren Arbeitsbedingungen für die Lehre weiß ich gar nicht mehr, warum ich diese mache.	<input type="checkbox"/>				
(12)	Manchmal sehe ich den eigentlichen Sinn meiner Lehre nicht.	<input type="checkbox"/>				
(13)	Mir liegt nicht viel an Lehre, da ich ohnehin nicht weiß, was sie bewirkt.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-24: Items des Fragebogens zur lehrbezogenen Motivation

3.10 Effort-Reward Imbalance und Overcommitment

Zur Erhebung der Effort-Reward Imbalance wird die Kurzform *ERI-S 10* verwendet (vgl. Rödel u. a. 2004; Siegrist u. a. 2009). Nachfolgend findet sich außerdem der oft in diesem Zusammenhang verwendete Fragebogen zum Overcommitment.

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Ihre derzeitige Arbeit. Bitte geben Sie für jede der Fragen an, ob Sie voll zustimmen, zustimmen, nicht zustimmen oder gar nicht zustimmen.		stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	teils / teils	stimme zu	stimme voll zu
(1)	Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>				
(2)	Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	<input type="checkbox"/>				
(3)	Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	<input type="checkbox"/>				
(4)	Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene. (R)	<input type="checkbox"/>				
(5)	Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.	<input type="checkbox"/>				
(6)	Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	<input type="checkbox"/>				
(7)	Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	<input type="checkbox"/>				
(8)	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen. (R)	<input type="checkbox"/>				
(9)	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen. (R)	<input type="checkbox"/>				
(10)	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt /meinen Lohn für angemessen. (R)	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-25: Items des Fragebogens zum Effort-Reward-Imbalance

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Ihren derzeitigen Beruf. Bitte geben Sie für jede der Fragen an, ob Sie voll zustimmen, zustimmen, nicht zustimmen oder gar nicht zustimmen.		stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	teils / teils	stimme zu	stimme voll zu
(1)	Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>				
(2)	Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	<input type="checkbox"/>				
(3)	Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht. (R)	<input type="checkbox"/>				
(4)	Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	<input type="checkbox"/>				
(5)	Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	<input type="checkbox"/>				
(6)	Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-26: Items des Fragebogens zum Overcommitment

3.11 Intention to Leave Academia

Das Konstrukt wird über drei Items erhoben, die Cohen (1998) (vgl. auch Rudman/Gustavsson/Hultell 2014) entnommen sind. Das originale Konstrukt bezieht sich auf den Nursing-Bereich.

Die deutsche Übersetzung und Bezugnahme auf den akademischen Bereich findet sich in Tabelle 3-27. Die Bezeichnung wäre in Anlehnung an Dorenkamp/Weiß (2017) *Intention to Leave Academia*.

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.		stimme gar nicht zu				stimme voll zu
(1)	Ich denke viel darüber nach, den Beruf aufzugeben.	<input type="checkbox"/>				
(2)	Ich suche aktiv nach einer Stelle außerhalb des akademischen Bereichs.	<input type="checkbox"/>				
(3)	Ich werde meinen akademischen Beruf so schnell wie möglich aufgeben.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-27: Items zur Erfassung der intention to leave academia (Deutsch)

3.12 Psychische Arbeitsbeanspruchung

Die Irritationsskala zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext stammt von Mohr/Rigotti/Müller (2005).

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf kognitive und emotionale Belastungen im Rahmen Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen.		stimme gar nicht zu					stimme völlig zu
(1)	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten. (Kognitiv)	<input type="checkbox"/>					
(2)	Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken. (Kognitiv)	<input type="checkbox"/>					
(3)	Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere. (Emotional)	<input type="checkbox"/>					
(4)	Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken. (Kognitiv)	<input type="checkbox"/>					
(5)	Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet. (Emotional)	<input type="checkbox"/>					
(6)	Ich bin schnell verärgert. (Emotional)	<input type="checkbox"/>					
(7)	Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will. (Emotional)	<input type="checkbox"/>					
(8)	Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös. (Emotional)	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-28: Items des Fragebogens zur Erfassung psychischer Arbeitsbeanspruchung

3.13 Burnout

Der verwendete Fragebogen ist das *Oldenburger Burn-Out Inventar (OLBI)* (vgl. Demerouti 1999; Demerouti u. a. 2003). Der Fragebogen besteht aus zwei Facetten:

- Distanzierung von der Arbeit (Items 1-8)
- Erschöpfung (Items 9-16)

Tabelle 3-29 zeigt die Items zur Erfassung der Distanzierung von der Arbeit, Tabelle 3-30 die Items zur Erfassung der Erschöpfung.

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte Ihrer Tätigkeit als Wissenschaftler. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.		stimme gar nicht zu				stimme völlig zu
(1)	Bei meiner Arbeit entdecke ich immer wieder neue, interessante Aspekte. (R)	<input type="checkbox"/>				
(2)	Es passiert mir immer öfter, dass ich mich abwertend über meine Arbeitstätigkeiten äußere.	<input type="checkbox"/>				
(3)	Ich neige in letzter Zeit vermehrt dazu, weniger über meine Arbeit nachzudenken und sie fast mechanisch zu erledigen.	<input type="checkbox"/>				
(4)	Ich empfinde meine Arbeit als positive Herausforderung. (R)	<input type="checkbox"/>				
(5)	Mit der Zeit verliert man die innere Beziehung zur eigenen Arbeit.	<input type="checkbox"/>				
(6)	Manchmal bin ich von meiner Arbeitstätigkeit richtiggehend angewidert.	<input type="checkbox"/>				
(7)	Ich kann mir für mich keinen anderen Beruf vorstellen. (R)	<input type="checkbox"/>				
(8)	Ich engagiere mich immer mehr bei meiner Arbeit. (R)	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-29: Items des Fragebogens zur Erfassung von Burnout (Distanzierung von der Arbeit)

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte Ihrer Tätigkeit als Wissenschaftler. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.		stimme gar nicht zu			stimme völlig zu		
(9)	Es gibt Tage, an denen ich mich schon müde fühle, noch bevor ich zur Arbeit gehe.	<input type="checkbox"/>					
(10)	Nach der Arbeit brauche ich mittlerweile oft längere Erholungszeiten als früher, um wieder fit zu werden.	<input type="checkbox"/>					
(11)	Ich vertrage die Belastung durch meine Arbeit sehr gut. (R)	<input type="checkbox"/>					
(12)	Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.	<input type="checkbox"/>					
(13)	Nach der Arbeit habe ich genug Energie für meine Freizeitaktivitäten. (R)	<input type="checkbox"/>					
(14)	Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.	<input type="checkbox"/>					
(15)	In der Regel kann ich mein Arbeitspensum gut schaffen. (R)	<input type="checkbox"/>					
(16)	Während ich arbeite, fühle ich mich total belebt. (R)	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-30: Items des Fragebogens zur Erfassung von Burnout (Erschöpfung)

3.14 Selbsteingeschätzte Forschungsleistung

Die Items stammen von Ringelhan u. a. (2013).

Im Folgenden sollen Sie unterschiedliche Aspekte der Ausübung Ihrer Forschungsleistung selbst einschätzen.		wenig erfolgreich			sehr erfolgreich		
(1)	Im Vergleich zu den Kollegen derselben Disziplin in meiner Universität bin ich in der Forschung ...	<input type="checkbox"/>					
(2)	Im Vergleich zu Wissenschaftlern derselben Disziplin an anderen deutschen Universitäten bin ich in der Forschung ...	<input type="checkbox"/>					
(3)	Im Vergleich zu anderen Wissenschaftlern derselben Disziplin auf der Welt, bin ich in der Forschung ...	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-31: Items zur Erfassung der selbsteingeschätzten Forschungsleistung

3.15 Work Engagement

Die deutsche Version der *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* stammt von Schaufeli/Bakker (2004).

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Einstellungen gegenüber Ihrer Arbeit.								
		nie	fast nie (ein paar Mal im Jahr)	ab und zu (einmal im Monat)	regelmäßig (ein paar Mal im Monat)	häufig (einmal pro Woche)	sehr häufig (ein paar Mal die Woche)	immer (täglich)
(1)	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)	Meine Arbeit inspiriert mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)	Ich bin stolz auf meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)	Meine Arbeit reißt mich mit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabelle 3-32: Items des Fragebogens zur Erfassung des Work Engagement

3.16 Interpersonelle Konflikte

Die verwendete Skala stellt eine Übersetzung der *Interpersonal Conflict at Work Scale (I-CAWS)* von Spector/Jex (1998) dar. Sie wurde in zwei Subskalen (interpersonelle Konflikte mit dem/der Vorgesetzten oder den Kollegen) unterteilt.

Interpersonelle Konflikte mit den Kollegen						
Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Arbeitssituation mit Kollegen.		Nie	Selten	Manchmal	Öfters	Sehr oft
(1)	Wie oft geraten Sie am Arbeitsplatz mit Kollegen in Streitereien?	<input type="checkbox"/>				
(2)	Wie oft werden Sie am Arbeitsplatz von Kollegen angeschrien?	<input type="checkbox"/>				
(3)	Wie oft sind Kollegen am Arbeitsplatz zu Ihnen unhöflich?	<input type="checkbox"/>				
(4)	Wie oft verüben Kollegen am Arbeitsplatz Ihnen gegenüber böartige Dinge?	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-33: Items zur Erfassung interpersoneller Konflikte mit Kollegen

Interpersonelle Konflikte mit dem/der Vorgesetzten						
Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Arbeitssituation mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten.		Nie	Selten	Manchmal	Öfters	Sehr oft
(5)	Wie oft geraten Sie am Arbeitsplatz mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten in Streitereien?	<input type="checkbox"/>				
(6)	Wie oft werden Sie am Arbeitsplatz von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten angeschrien?	<input type="checkbox"/>				
(7)	Wie oft ist Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte am Arbeitsplatz zu Ihnen unhöflich?	<input type="checkbox"/>				
(8)	Wie oft verübt Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte am Arbeitsplatz Ihnen gegenüber böartige Dinge?	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 3-34: Items zur Erfassung interpersoneller Konflikte mit dem/der Vorgesetzten

3.17 Illegitime Aufgaben

Der Fragebogen ist die *Bern Illegitimate Task Scale* von Semmer u. a. (2015). Er besteht aus zwei Subskalen: die Skala zu unnötigen sowie unzumutbaren Aufgaben. Die deutschsprachigen Items sind Semmer (2008) entnommen.

Unnötige Aufgaben							
Gibt es Arbeitsaufgaben in Ihrem Arbeitsalltag, bei denen Sie sich fragen, ob...		Sehr selten/nie					Sehr häufig
(1)	... diese überhaupt gemacht werden müssen?	<input type="checkbox"/>					
(2)	... diese überhaupt Sinn machen?	<input type="checkbox"/>					
(3)	... diese nicht gemacht werden müssten (oder mit einem geringeren Aufwand erledigt werden könnten), wenn es anders organisiert wäre?	<input type="checkbox"/>					
(4)	... diese nicht gemacht werden müssten (oder mit einem geringeren Aufwand erledigt werden könnten), wenn andere Leute weniger Fehler machen würden?	<input type="checkbox"/>					
(5)	... diese nur existieren, weil andere es einfach so wollen?	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-35: Items zur Erfassung unnötiger Aufgaben

Unzumutbare Aufgaben							
Gibt es Arbeitsaufgaben in Ihrem Arbeitsalltag, bei denen Sie der Meinung sind, dass ...		Sehr selten/nie					Sehr häufig
(1)	... diese jemand anders machen sollte?	<input type="checkbox"/>					
(2)	... diese zu weit gehen, also eigentlich nicht von Ihnen erwartet werden können?	<input type="checkbox"/>					
(3)	... diese Sie in eine unmögliche Situation bringen?	<input type="checkbox"/>					
(4)	... es unfair ist, dass Sie diese machen müssen?	<input type="checkbox"/>					

Tabelle 3-36: Items zur Erfassung unzumutbarer Aufgaben

4 Kontrollvariablen

4.1 Angaben zur Person

Nachfolgend sind die abgefragten Angaben zur Person aufgelistet. Die Empfehlung, bei der Abfrage des Geschlechts neben männlich und weiblich eine dritte, allgemeine Option mit Möglichkeit der Präzisierung zu berücksichtigen, stammt von Döring (2013).

1) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- 1.. männlich
- 2.. weiblich
- 3.. anders

2) Bitte geben Sie Ihr Alter an.

- 1.. unter 35 Jahre
- 2.. 35 bis unter 45 Jahre
- 3.. über 45 Jahre

4.2 Angaben zur Universität

1) Wie viele Studierende hatte Ihre Universität im letzten Semester circa?

- 1.. Weniger als 10.000
- 2.. 10.000 - 19.999
- 3.. 20.000 - 20.999
- 4.. 30.000 oder mehr

2) An welcher Art von Universität sind Sie beschäftigt?

- 1.. Staatliche Universität bzw. Hochschulen mit Promotionsrecht
- 2.. Private Universität
- 3.. Fachhochschule
- 4.. Andere

4.3 Angaben zur Beschäftigung

Folgende Angaben zur Beschäftigung werden erhoben:

1) Welcher Fachrichtung gehören Sie an?

- a. Geistes- und Sozialwissenschaften
- b. Lebenswissenschaften
- c. Naturwissenschaften
- d. Ingenieurwissenschaften
- e. Sonstige

2) Seit wie vielen Jahren sind Sie schon an Ihrer Universität tätig?

- a. Weniger als 5 Jahre

- b. 5 - 9 Jahre
 - c. 10 - 14 Jahre
 - d. 15 Jahre oder mehr
- 3) In welcher Qualifikationsstufe befinden Sie sich?
- a. Doktorand
 - b. Post-Doktorand
 - c. Andere
- 4) Welchen Umfang hat ihre derzeitige Stelle
- a. Vollzeitstelle (Vollzeit definiert als mindestens zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten)
 - b. Teilzeitstelle
- 5) Welche Befristung hat Ihre Stelle?
- a. weniger als 1 Jahr
 - b. 1 Jahr bis weniger als 2 Jahre
 - c. 2 Jahre bis weniger als 3 Jahre
 - d. 3 Jahre oder mehr
 - e. unbefristet
- 6) Aus welchen Mitteln wird Ihre Stelle finanziert?
- a. Haushaltsmittel
 - b. Projektmittel
 - c. Drittmittel
 - d. Mischfinanzierung
- 7) Bitte geben Sie an welche Tätigkeiten Sie im Rahmen Ihrer Arbeit ausführen (Mehrfachauswahl)
- a. Arbeit für die Qualifizierung (z. B. Promotion, Habilitation)
 - b. Andere Forschungstätigkeiten
 - c. Lehre und Betreuung
 - d. Administration

Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Forschung und Lehre während Ihrer Arbeitszeit einschätzen?

(1) ausschließlich Forschung □ □ □ □ □ ausschließlich Lehre

Tabelle 4-1: Items zur Erfassung des Verhältnisses von Forschung und Lehre

4.4 Angaben zur Führungskraft

- 1) Bitte geben Sie das Geschlecht Ihrer Führungskraft an.
 - 1.. männlich
 - 2.. weiblich
 - 3.. anders
- 2) Wie viele Jahre ist Ihre Führungskraft (ungefähr) in der Organisation beschäftigt?
 - 1.. Weniger als 5 Jahre
 - 2.. 5 - 9 Jahre
 - 3.. 10 - 14 Jahre
 - 4.. 15 Jahre oder mehr
- 3) Wie viele Jahre arbeiten Sie bereits für Ihre Führungskraft?
 - 1.. unter 1 Jahr
 - 2.. 1 bis unter 3 Jahre
 - 3.. 3 bis unter 6 Jahre
 - 4.. über 6 Jahre

4.5 Soziale Erwünschtheit

Die Kurzskala zur sozialen Erwünschtheit geht auf Winkler/Kroh/Spiess (2006) zurück.

Nehmen Sie bitte zu den folgenden menschlichen Verhaltensweisen Stellung. Was würden Sie sagen: Inwieweit trifft der jeweilige Satz auf Sie persönlich zu?		stimme gar nicht zu			stimme völlig zu	
(1)	Mein erster Eindruck von Menschen stellt sich gewöhnlich als richtig heraus.	<input type="checkbox"/>				
(2)	Ich bin mir oft unsicher in meinem Urteil.	<input type="checkbox"/>				
(3)	Ich weiß immer genau, wieso ich etwas mag.	<input type="checkbox"/>				
(4)	Ich habe schon mal zu viel Wechselgeld zurückbekommen und nichts gesagt.	<input type="checkbox"/>				
(5)	Ich bin immer ehrlich zu anderen.	<input type="checkbox"/>				
(6)	Ich habe gelegentlich mal jemanden ausgenutzt.	<input type="checkbox"/>				

Tabelle 4-2: Items des Fragebogens zur Erfassung von sozialer Erwünschtheit

Literaturverzeichnis

- Abrell-Vogel, Carolin: Transformational leadership's effectiveness in organizational change, Diss., Dortmund 2012
- Allen, Natalie J./Meyer, John P.: The measurements and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, in: *Journal of Occupational Psychology* 63 (1/1990), S. 1-18
- Cohen, Aaron: An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses, in: *Scandinavian Journal of Management* 14 (1-2/1998), S. 1-17
- Demerouti, Evangelia: Burnout: Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten, Frankfurt a. M. 1999
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold B./Vardakou, Ioanna/Kantas, Aristotelis: The convergent validity of two burnout instruments, in: *European Journal of Psychological Assessment* 18 (1/2003), S. 12-23
- Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia, in: *Higher Education* 44 (3/2017), S. 634
- Döring, Nicola: Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen. Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie, in: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 5 (2/2013), S. 94-113
- Fox, Mary Frank./Mohapatra, Sushanta: Social-organizational characteristics of work and publication productivity among academic scientists in doctoral-granting departments, in: *The Journal of Higher Education* 78 (5/2007), S. 542-571
- Heinitz, Kathrin/Rowold, Jens: Gütekriterien einer deutschen Adaptation des Transformational Leadership Inventory (TLI) von Podsakoff, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 51 (1/2007), S. 1-15
- Herscovitch, Lynne/Meyer, John P.: Commitment to organizational change. Extension of a three-component model, in: *Journal of Applied Psychology* 87 (3/2002), S. 474-487
- Jackenkroll, Benedict/Julmi, Christian/Scherm, Ewald: Dekane in der Rolle des Entscheidungsträgers in deutschen Universitäten. Eine empirische Untersuchung der Rollenstressoren und ihrer Folgen, in: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* 95 (6/2017), S. 673-693
- Mohr, Gisela/Rigotti, Thomas/Müller, Andreas: Irritation: Ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 49 (1/2005), S. 44-48

- Neuberger, Oswald/Allerbeck, Mechthild: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)", Bern 1978
- Rammstedt, Beatrice: The 10-item Big Five Inventory, in: *European Journal of Psychological Assessment* 23 (3/2007), S. 193-201
- Rammstedt, Beatrice/John, Oliver P.: Measuring personality in one minute or less. A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German, in: *Journal of Research in Personality* 41 (1/2007), S. 203-212
- Rammstedt, Beatrice/Kemper, Christoph J./Klein, Mira Céline/Beierlein, Constanze/Kovaleva, Anastassiya: Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: 10 Item Big Five Inventory (BFI-10), in: *methoden, daten, analysen* 7 (2/2013), S. 233-249
- Ringelhan, Stefanie/Wollersheim, Jutta/Welpe, Isabell M./Fiedler, Marina/Spörrle, Matthias: Work motivation and job satisfaction as antecedents of research performance: Investigation of different mediation models, in: *Journal of Business Economics* 3 (Special Issue/2013), S. 7-38
- Rödel, Andreas/Siegrist, Johannes/Hessel, Aike/Brähler, Elmar: Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen, in: *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 25 (4/2004), S. 227-238
- Rowold, Jens: Relationship between leadership behaviors and performance, in: *Leadership & Organization Development Journal* 32 (6/2011), S. 628-647
- Rowold, Jens/Borgmann, Lars/Heinitz, Kathrin: Ethische Führung – Gütekriterien einer deutschen Adaptation der Ethical Leadership Scale (ELS-D) von Brown et al. (2005), in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 53 (2/2009), S. 57-69
- Rudman, Ann/Gustavsson, Petter/Hultell, Daniel: A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden, in: *International Journal of Nursing Studies* 51 (4/2014), S. 612-624
- Schaufeli, Wilmar B./Bakker, Arnold B.: Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual, Version 1.1, Utrecht 2004
- Schmidt, Klaus-Helmut/Hollmann, Sven/Sodenkamp, Daniel: Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment“-Fragebogens von Allen und Meyer (1990), in: *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 19 (2/1998), S. 93-106
- Semmer, Norbert K.: Stress und Ressourcen am Arbeitsplatz: Die "Stress-as-Offense-to-Self" Perspektive, <https://slidex.tips/download/stress-und-ressourcen-am-arbeitsplatz-die-stress-as-offense-to-self-perspektive>
- Semmer, Norbert K./Jacobshagen, Nicola/Meier, Laurenz L./Elfering, Achim/Beehr, Terry A./Kälin, Wolfgang/Tschan, Franziska: Illegitimate tasks as a source of work stress, in: *Work and Stress* 29 (1/2015), S. 32-56

- Siegrist, Johannes/Wege, Natalia/Pühlhofer, Frank/Wahrendorf, Morten: A short generic measure of work stress in the era of globalization. Effort-reward imbalance, in: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82 (8/2009), S. 1005-1013
- Spector, P. E./Jex, S. M.: Development of four self-report measures of job stressors and strain. Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory, in: *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (4/1998), S. 356-367
- Syrek, Christine/Bauer-Emmel, Claudia/Antoni, Conny/Klusemann, Jens: Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB), in: *Diagnostica* 57 (3/2011), S. 134-145
- Wilkesmann, Uwe: Auf dem Weg vom Gelehrten zum abhängig Beschäftigten? Zwei deutschlandweite Surveys zur Lehrmotivation von Professoren, in: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.): *Hochschule als Organisation*, Wiesbaden 2012, S. 363-381
- Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J.: Lehren lohnt sich (nicht)? Ergebnisse einer deutschlandweiten Erhebung zu den Auswirkungen leistungsorientierter Steuerung auf die universitäre Lehrtätigkeit, in: *Soziale Welt* 62 (3/2011), S. 251-278
- Winkler, Niels/Kroh, Martin/Spiess, Martin: Entwicklung einer deutschen Kurzsкала zur zweidimensionalen Messung von sozialer Erwünschtheit, *DIW Discussion Papers*, No. 579, Berlin 2006