Ideen für weitere skalen bakker 2014

# Fragebogen PDA

## Morgens

### MooD [PA.M; NA.M; TI.M; VI.M]

**PDA:**

### Schlafqualität [PSQI+ISI]

**PDA: radio button, drop down list oder buttons, jede Antwortmöglichkeit muss genannt werden, [PSQI] bzw. [ISI]**

Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R. & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research, 28*, 193-213.

In Anlehnung an PSQI

[PSQI4]

Wie viele Stunden haben Sie tatsächlich geschlafen?  
(Dies kann von der Zeit, die Sie im Bett verbracht haben abweichen.)  
> 7 Stunden 🡪4  
6-7 Stunden 🡪3  
5-6 Stunden 🡪2  
< 5 Stunden 🡪1

[PSQI7]

Wie würden Sie Ihren Schlaf in der letzten Nacht bewerten?

1=sehr schlecht, 2=eher schlecht, 3=eher gut, 4=gut

[PSQI2]

Wie viele Minuten hat es in etwa gedauert, bis Sie eingeschlafen sind?  
<=15 Minuten 🡪4  
16-30 Minuten 🡪3  
31-60 Minuten 🡪2  
> 60 Minuten 🡪1

[PSQI11]

Sind Sie in der Nacht aufgewacht? („nein“5 , „ja, ein Mal“ 4, „ja, zwei Mal“ 3, „ja, drei Mal“ 2, „ja, mehr als drei Mal“ 1)

Und:

ISI—the Insomnia Severity Index (Bastien, Vallières, & Morin, 2001) aus

Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping—Particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(4), 490–499. doi:10.1037/a0037127

[ISI]

Bitte bewerten Sie den Schweregrad Ihrer Schlafprobleme während dieses Wochenendes (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafschwierigkeiten, Probleme wegen zu frühem Aufwachen).

Antwortskala 0 = keine, 1 = leicht, 2 = mittelmäßig, 3 = schwer, 4 = sehr schwer.

Please rate the severity of your insomnia problems (difficulty falling asleep; difficulty staying asleep; problem waking up to early).

5-point Likert scale ranging from 1 (none) to 5 (very).

### State of Being Recovered [STATREc]

**PDA: (radio) button oder slider, mit trifft gar nicht zu und trifft völlig zu als Extremwerte, Zwischenwerte müssen nicht genannt werden [STATREC]**

Sonnentag, S., & Kruel, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 197-217.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Heute morgen… | trifft gar nicht zu | trifft wenig zu | trifft mittel­mäßig zu | trifft zu | trifft völlig zu |
| STATREC1 | …fühle ich mich ausgeschlafen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| STATREC2 | …fühle ich mich körperlich erholt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| STATREC3 | …fühle ich mich geistig erholt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| STATREC4 | …bin ich voll neuer Energie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Währrend der Arbeit

### Arbeitsbeginn [workstart]

**PDA: der während der Arbeit Fragebogen wird gestartet oder es wird ein Arbeitsbeginnknopf gedrückt, eine Zeit wird vermerkt [workstart]**

### Arbeitsende [workend]

**PDA: der während der Arbeit Fragebogen wird beendet, eine Zeit wird notiert [workend]**

### Häufigkeit [freq]

**PDA: ein Button am Anfang der Unterbrechung gedrückt, eine Zeit wird notiert [Intstart]**

### Dauer [Dur]

**PDA: ein Button am Ende der Unterbrechung gedrückt, eine Zeit wird notiert [IIntend]**

### echte Pausen [BR]

**PDA: Anfangsbildschirm, ein Button wird am Anfang der Pause gedrückt, eine Zeit wird notiert [brstart]; ein Button am Ende der Pause wird gedrückt [brend],**

**Tabelle: Pausen sind Zeilen, sowie die Unterbrechungen auch**

### Komplexität der Unterbrechungsaufgabe [Compi]

**PDA: große buttons, es sei denn das blättern zwischen zwei Seiten dauert lange, dann lieber radiobuttons oder slider und dann mehrere Fragen auf eine Seite, bei radio buttons oder slider Zahlenwerte angeben, nur Extremwerte, keine Zwischenwerte nötig [COMPI]**

DFGVorstudie:

Die Unterbrechungsaufgabe war sehr anspruchsvoll.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

### Komplexitätder primären Aufgabe [COMPP]

**PDA: große buttons, es sei denn das blättern zwischen zwei Seiten dauert lange, dann lieber radiobuttons oder slider und dann mehrere Fragen auf eine Seite, bei radio buttons oder slider Zahlenwerte angeben, nur Extremwerte, keine Zwischenwerte nötig [COMPP]**

DFG-Vorsudie:

In was für einer Aufgabe wurden Sie unterbrochen?

Bitte wählen Sie aus:

5 Schwierige Aufgabe (bei Fragebogeneinweisung erklären. Man muss planen, viele Informationen berücksichtigen, nachdenken)

1 Leichte Aufgabe (bei Fragebogeneinweisung erklären.Es ist eine kleinteilige Routineaufgabe)

### Person?/Source [sou]

**PDA: große buttons, alle Zwischenwerte sind nötig, falls Arbeitsmittel angegeben wird, näcste Frage überspringen [SOU]**

DFG-Vorstudie:

Wer oder was hat Sie unterbrochen?

1 = Kunde 2 = Kollege 3 = ChefIn 4 = Mitarbeiter 5 = Arbeitsmittel 6 = andere

### Medium [med] 🡪 fällt weg, wenn SOU = 5

**PDA: große buttons, alle Zwischenwerte sind nötig, Messenger wird möglicherweise doch noch rausgenommen (wenn unsere Stichprobe keine Messenger verwendet [MED]**

DFG-Vorstudie:

Wodurch wurden sie unterbrochen?

1 = Telefon 2 = Mail 3 = persönlicher Kontakt 4 = Messenger 5 = andere

Ob Messenger reinkommt oder nicht, entscheidet die Stichprobe (ob sie sowas haben oder nicht)

### Momentane Gefühlslage [Int.MOOD]

**PDA: Smileys als Buttons, runde buttons? Alle Zwischensmileys müssen aufgeführt werden, gleiche Abstände nicht wie hier in der Abbildung [SITMOOD]**

Wie fühlen Sie sich gerade?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## Nach Arbeitsende

### Befinden [PA.W; NA.W; TI.W; VI.W]

**PDA: slider oder radio button, mehrere auf eine Seite, Zwischenwerte? [PA.W; NA.W; TI.W; VI.W], manche Werte sind doppelt belegt, dann unter dem unten angegebenem Namen**

PANAS

Watson, D., & Clark, L. A. (1994). The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule-expanded form. University of Iowa. (NA, PA, JO, SE)

McNair, D., Lorr, M., & Droppleman, L. (1971). Manual for the profile of mood states. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service. (TI, VI)

Genutzt in:

Hahn, Binnewies & Haun (2012)

Im Folgenden finden Sie Zustandswörter, die beschreiben, wie man sich fühlen kann. Bitte geben Sie für jedes Wort an, wie Sie sich **jetzt, direkt nach der Arbeit,** fühlen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **gar nicht** | **ein bisschen** | **einigermaßen** | **erheblich** | **äußerst** |
| NA1 | Bekümmert | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SE1 | Entspannt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PAVI1 | Aktiv | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA2 | Verärgert | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SE2 | Gelassen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA2 | Interessiert | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TI1 | Erschöpft | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| JO1 | Erfreut | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VI2 | energiegeladen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA3 | Gereizt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SE3 | Ruhig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PAJO2 | freudig erregt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TI2 | Ermattet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA5 | durcheinander | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VI3 | Munter | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA4 | Nervös | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA4 | Stark | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| JO4 | Fröhlich | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VI4 | Tatkräftig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA5 | Angeregt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| JO3 | Freudig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA6 | Ängstlich | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA6 | Wach | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TI3 | Entkräftet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

PA Aktiv Interessiert freudig erregt Stark Angeregt Wach

NA Bekümmert Verärgert Gereizt durcheinander Nervös Ängstlich

JOVIALITY Erfreut freudig erregt Fröhlich Freudig

TIRED/Fatigue Erschöpft Ermattet Entkräftet

VIGOR energiegeladen Munter Tatkräftig

SERENITY Entspannt Gelassen Ruhig

### Workload [TLX]

**PDA: slider, endpunkte benennen [TLX]**

Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of a multi-dimensional workload rating scale: Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), Human mental workload (pp.139-183). Amsterdam: Elsevier.

In Anlehnung an die Übersetzung des DZLR: Elmenhorst et al. (2005). Untersuchung der Fliegbarkeit von lärmoptimierten Anflugverfahren durch den Piloten. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V: Forschungsbericht 2005-19. Köln Und Hamburg: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

**Geistige Anforderungen**Wie hoch waren heute die geistigen Anforderungen?  
Sehr niedrig-sehr hoch **Körperliche Anforderungen**Wie hoch waren heute die körperlichen Anforderungen?  
Sehr gering -sehr hoch   
**Zeitliche Anforderungen**Wie hoch war das Tempo, mit dem Sie die einzelnen Aufgaben bewältigen mussten?  
Sehr niedrig – sehr hoch  
**Leistung**Wie erfolgreich haben Sie Ihre Aufgaben heute Ihrer Meinung nach durchgeführt?  
Perfekter Erfolg – Misserfolg   
**Anstrengung**Wie sehr mussten Sie sich anstrengen, um ihre Leistung zu erreichen?  
Sehr wenig – sehr stark  **Frustration**Wie verunsichert entmutigt, gereizt und verärgert waren Sie am heutigen Arbeitstag?  
Sehr wenig – sehr stark  
**Stress**Wie gestresst fühlten Sie sich heute?  
Sehr wenig – sehr stark

1-20 Schieberegler

### Exhaustion [EX] vielleicht weglassen und durch moodkomponente ersetzen

in Anlehnung an: Sonnenschein, M., Sorbi, M. J., van Doornen, L. J. P., Schaufeli, W. B., & Maas, C. J. M. (2007). Electronic Diary Evidence on Energy Erosion in Clinical Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 402–413.

Ich fühle mich sehr erschöpft.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

### Zeitdruck [TPress]

**PDA: Button oder slider oder radio buttons, nur endpunkte benennen, wenn radiobutton oder slider, dann drunter Zahlen [TPRESS]**

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.   
Vergleichbar mit den Items aus Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E.J. (2009). Daily Performance at Work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. Journal of Organizational Behavior, 30, 67-93.

„Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“

1. Ich stand heute unter Zeitdruck.  
2. Ich musste heute schneller arbeiten, als ich es normalerweise tue, um meine Arbeit zu schaffen.  
3. Bei meiner Arbeit wurde heute ein hohes Arbeitstempo verlangt.  
1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft vollständig zu“

### Arbeitsorganisationsbezogene Probleme/Situational constraint [sitCons]

**PDA: Button oder slider oder radio buttons, nur endpunkte benennen, wenn radiobutton oder slider, dann drunter Zahlen [SITCON]**

Binnewies, C., & Wörnlein, S. C. (2011). What makes a creative day? A diary study on the interplay between affect, job stressors, and job control. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(4), 589–607. doi:10.1002/job.731

In Anlehnung an

Semmer, N. (1984). *Streßbezogene Ta¨tigkeitsanalyse [Stress-oriented analysis task-analysis]*. Weinheim. Beltz.

Oder

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | trifft gar nicht zu | trifft wenig zu | trifft mittel­mäßig zu | trifft über­wiegend zu | trifft völlig zu |
| SITCON1 | Ich musste heute mit Unterlagen und Informationen arbeiten, die unvollständig und veraltet waren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SITCON2 | Ich musste heute viel Zeit damit vertun, mir Informationen, Material oder Werkzeug zu beschaffen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SITCON3 | Ich musste heute mit Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeug arbeiten, die nicht viel taugten. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Today, I had to work with materials and information that were incomplete and out-dated’’, ‘‘Today, I had to spend a lot of time in order to get information, materials or tools’’, and ‘‘Today I had to work with faulty equipment or tools.’

### Handlungsspielraum [CONT]

**PDA: Butons oder radio buttons, Zwischenschritte bennenen [CONT]**

In Anlehnung an die ISTA-Skala:

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Item | Frage | Antwort |
| 1 | Wenn Sie Ihre Tätigkeit heute betrachten, inwieweit konnten Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen? | sehr wenig ( ) 1  ziemlich wenig ( ) 2  etwas ( ) 3  ziemlich viel ( ) 4  sehr viel ( ) 5 |
| 2 | Wie viel Einfluss hatten Sie heute darauf, welche Aufgaben Sie heute bearbeitet haben? |
| 3 | Wenn man Ihre Arbeit heute betrachtet, wie viel Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bot Ihnen Ihre Arbeit? |

Originalskala:

Es wurden die drei Items mit der höchsten Ladung genommen und Item zwei wurde umformuliert, da man vielleicht nicht täglich Arbeit zugeteilt bekommt, aber Aufgaben lösen muss.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Frage | Antwort | Trennschäfe BAUAstudie | Faktorladung BAUASudie |
| **Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen?** | sehr wenig ( ) 1  ziemlich wenig ( ) 2  etwas ( ) 3  ziemlich viel ( ) 4  sehr viel ( ) 5 | **.58** | **.68** |
| **Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?** | **.58** | **.70** |
| **Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viel Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet ihnen Ihre Arbeit?** | **.68** | **.79** |
| Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen? | .57 | .65 |
| Inwieweit sind ausschließlich Sie selbst für die Kontrolle Ihres Arbeitsergebnisses zuständig? | von allen Arbeitsergebnissen ( ) 1  von den meisten Arbeitsergebnissen ( ) 2  von einem Teil der Arbeitsergebnisse ( ) 3  von wenigen Arbeitsergebnissen ( ) 4  gar nicht ( ) 5 | .34 | .40 |

Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *85*(1), 181–198. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x

Haben 4 Items aus dem ISTA genommen

### Soziale Unterstützung [suppo]

**PDA: radio butttons, slider, buttons; nur Endpunkte benennen [suppo]**

Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, *75*(1), 26–37. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.001

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sehr wenig |  |  |  | Sehr stark |
| 1. Haben Sie Ihre Kollegen heute als Unterstützung erlebt? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Haben Sie Ihre Führungskraft heute als Unterstützung erlebt? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Originalskala:

‘Did you perceive your … as being supportive today?”

Colleague

supervisor

### Aufgabenerfüllung [Fullfi]

**PDA: Slider, vielleicht 10erSchritte drunter schreiben [Fullfi]**

Prozent Erfüllung der Aufgaben

Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G. & Roe, R. A. (2010). Things to Do Today ... : A Daily Diary Study on Task Completion at Work. Applied Psychology: An International Review, 59(2), 273-295.

“Please ﬁll out the percentage completed in comparison to what you wanted to complete today. If it is completed ﬁll out 100%. If the task wasnot completed, give an estimation of the percentage that was completed.”

Bitte geben Sie an, zu wie viel Prozent Sie alles geschafft haben, was Sie sich für heute vorgenommen haben.

Zahlenangabe mit Schiebregler von 0 bis 100

### Strategien im Umgang mit Unterbrechungen?

Delegation

Arbeitsunterbrechungsfreie zeiten schaffen (Quantität reduzieren)

Qualität reduzieren

### Qualität der leistung [Qual]

**PDA: radio button, button, slider; nur endpunkte, slider/radio button: Zahlenwerte drunter, [qual]**

Heute konnte ich meinen persönlichen Anspruch an die Arbeit zufrieden stellen.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

Abramis, D. J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: linear or inverted-u? *Psychological Reports, 75*, 547-558.

### Work engagement [WE]

**PDA: radio button, button, slider; nur Endpunkte benennen, slider/radio button: Zahlenwerte drunter []WEVI, WEAB, WEDE], Achtung! Vertauschte Reihenfolge!**

Work engagement

Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Hetland, J. (2012). The Measurement of State Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, *28*(4), 305–312. doi:10.1027/1015-5759/a000111

Ursprungsskala querschnitt: UWES:

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with

a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*, 701–716.

1. Today, I felt bursting with energy. *(Vi)*
2. Today, I felt strong and vigorous at my job. *(Vi)*
3. When I got up this morning, I felt like going to work. (*Vi)*
4. Today, I was enthusiastic about my job *(De)*
5. Today, my job inspired me *(De)*
6. Today, I was proud of the work that I do *(De)*
7. Today, I felt happy when I was working intensely *(Ab)*
8. Today, I was immersed in my work *(Ab)*
9. Today, I got carried away when I was working *(Ab)*

*Vi* = vigor, *De* = dedication, *Ab* = absorption.

0 = *strongly disagree*, 6 = *strongly agree*

Deutsche Übersetzung von Verena Hahn:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | trifft gar nicht zu | trifft  wenig zu | trifft mittel-mäßig zu | trifft über­wiegend zu | trifft völlig zu |
| WEVI1 | Ich war heute bei meiner Arbeit voll überschäumender Energie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEVI2 | Ich fühlte mich heute beim Arbeiten fit und tatkräftig. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEDE1 | Ich war von meiner Arbeit begeistert. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEDE2 | Heute hat mich meine Arbeit inspiriert. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEVI3 | Als ich heute Morgen aufgestanden bin, habe ich mich auf meine Arbeit gefreut. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEAB1 | Heute habe ich mich glücklich gefühlt, wenn ich intensiv gearbeitet habe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEDE3 | Ich war heute stolz auf meine Arbeit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEAB2 | Ich bin heute völlig in meiner Arbeit aufgegangen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEAB3 | Heute hat meine Arbeit mich mitgerissen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Es gibt sogar leute die verwenden die Uttrecht work engagement scale (uwes als **Flowskala** und zwar enjoyment and absorbtion: Rodríguez-Sánchez, A. M., Schaufeli, W., Salanova, M., Cifre, E., & Sonnenschein, M. (2011). Enjoyment and absorption: An electronic diary study on daily flow patterns. *Work & Stress*, *25*(1), 75–92. doi:10.1080/02678373.2011.565619

### Withdrawal [WD]

**PDA: radio button/button/slider, nur Endpunkte, [WD]**

Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee substance use and on-the-job behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *77*(3), 309–321. doi:10.1037/0021-9010.77.3.309

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Trifft gar nicht zu | Trifft eher nicht zu | Teils-  Teils | Trifft eher zu | Trifft völlig zu |
| 1. Heute habe ich jede Gelegenheit genutzt mich vor der Arbeit zu drücken. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Heute habe ich darüber nachgedacht alles hinzuschmeißen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Heute habe ich mich weniger angestrengt als von mir erwartet wird. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Heute habe ich insgesamt mehr Zeit mit Pausen verbracht, als mir zusteht. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Heute habe ich bei der Arbeit viel Zeit mit Tagträumen verbracht. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### Sorgen/Worries [worr.W]

**PDA: radio button/button/slider, nur Endpunkte, [WORR.W]**

Ich habe mir Sorgen gemacht, dass ich meine Arbeit nicht gut genug gemacht habe.

Ich habe mir Gedanken gemacht, nicht alles zu schaffen, was ich mir vorgenommen hatte.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

In Anlehnung an Eigenentwicklung DFG-Vorstudie:

Ich hatte heute Sorge, nicht alles zu schaffen, was ich mir vorgenommen habe.

Ich hatte heute Sorge, den Ansprüchen an die Qualität der Arbeit nicht gerecht geworden zu sein

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

### Arbeitszufriedenheit [jobsat]

**PDA: Smileys als Buttons?, nur Endpunkte?, [jobsat]**

Skala von Verena:

Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie **am heutigen Tag** mit Ihrem Job? Ihre persönliche Meinung ist maßgeblich , daher gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

Im Folgenden interessiert uns, wie zufrieden oder unzufrieden Sie **am heutigen Tag** mit Ihrem Job sind. Maßgeblich ist ausschließlich Ihre persönliche Meinung, daher gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **** |  |  |  |  |  |  |
|  | ****   | ****   | ****  3 | ****  4 | ****  5 | ****  6 | ****  7 |
|  | Außerordentlich unzufrieden | sehr unzufrieden | ziemlich unzufrieden | teils-  teils | ziemlich zufrieden | sehr zufrieden | außerordentlich zufrieden |

## Abends

### Befinden [PA.E; NA.E; TI.E; VI.E]

### Überstunden? bzw Arbeitszeit?

**PDA:**

Verena-Skala:

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen.

Wie lange haben Sie heute – ohne Pausen - gearbeitet?

Wann haben Sie heute die Arbeit beendet?

Oder anderes

Wie lange haben Sie heute nach der Beantwortung des letzten Fragebogens noch gearbeitet?

### Vergessen von Arbeitsaufgaben [Forget]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, [forget]**

Ich habe heute vergessen, bereits angefangene oder geplante Aufgaben zu erledigen.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

### Fehler [err]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, [err]**

Heute habe ich Fehler während meiner Arbeitszeit gemacht. 1 trifft nicht zu – 5 trifft zu

### Sorgen/Worries [worr.E]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, [worr.e]**

In Anlehnung\_Eigenentwicklung DFG-Vorstudie:

Ich habe mir heute noch nach Feierabend Sorgen gemacht, dass ich meine Arbeit nicht gut genug gemacht habe.

Ich habe mir heute noch nach Feierabend Sorgen gemacht, dass ich nicht alles geschafft habe, was ich mir vorgenommen hatte.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

### Irritation [Irr]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, [IRR.e, Irr.k], Achtung! 7-stufige Skala**

Mohr, G. & Rigotti, T. (2009). Irritation (Gereiztheit). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 13.00. Bonn: GESIS.

IRR.K Es fiel mir heute schwer, nach der Arbeit abzuschalten.  
IRR.K Ich musste auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.  
IRR.E Wenn andere mich ansprachen, kam es vor, dass ich mürrisch reagierte.  
IRR.K Selbst im Urlaub müsste ich jetzt manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.  
IRR.E Ich fühlte mich heute ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.  
IRR.E Ich war schnell verärgert.  
IRR.E Ich reagierte heute gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte.  
IRR.E Als ich müde von der Arbeit nach Hause kam, fand ich durch nichts Erholung.

1 trifft überhaupt nicht zu, 2 trifft größtenteils nicht zu, 3 trifft wenig zu, 4 trifft mittelmäßig zu, 5 trifft etwas zu, 6 trifft größtenteils zu, 7 trifft fast völlig zu

### Recovery [REC]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, [REC.M, REC.E],**

8 Items aus: Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. Journal of Applied Psychology, 93, 674-684.  
Validierung und Instrumentbeschreibung in: Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. Journal of Occupational Health Psychology, 12, 204-221.

Entspannung

REC.E1-4  
Nach der Arbeit habe ich abgeschalten und mich entspannt.  
Nach der Arbeit habe ich entspannende Dinge getan.  
Nach der Arbeit nutzte ich die Zeit zur Entspannung.  
Nach der Arbeit gönnte ich mir Freizeit/nutze ich die Zeit für Erholung.

Meisterungserfahrung

REC.M1-4  
Nach der Arbeit lernte ich neue Dinge.  
Nach der Arbeit suchte ich nach intellektuellen Herausforderungen.  
Nach der Arbeit tat ich Dinge, die mich herausfordern.  
Nach der Arbeit tat ich etwas um meinen Horizont zu erweitern.

5=Trifft völlig zu, 4=trifft zu, 3=trifft mittelmäßig zu, 2=trifft wenig zu, 1= Trifft gar nicht zu

### Erschöpfung? weglassen

in Anlehnung an: Sonnenschein, M., Sorbi, M. J., van Doornen, L. J. P., Schaufeli, W. B., & Maas, C. J. M. (2007). Electronic Diary Evidence on Energy Erosion in Clinical Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 402–413.

Ich fühle mich sehr erschöpft.

1 = trifft nicht zu, 2 = trifft wenig zu, 3 = trifft teils/teils zu, 4 = trifft überwiegend zu, 5 = trifft zu

### Selbstgefährdung [danger.quan, danger.qual, drug.relax, drug.stimu]

**PDA: radio button/button/slider, nur Endpunkte, [danger.qual; danger.quan, drug.relax, drug.stimu]**

Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (in Druck). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. Wirtschaftspsychologie.

**Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit:[danger.quant]**

Haben Sie während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet?

Haben Sie heute länger als vertraglich vereinbart gearbeitet?

Auf Tagesebene denkt man nicht in Verträgen (das ist ja eher ne Wochenarbeitszeit, vielleicht lieber:)

Haben Sie heute Überstunden gemacht?

Haben Sie heute länger als geplant gearbeitet?

Oder Überstundenskala von Verena

**Intensivieren der Arbeitszeit:[danger.qual]**

Haben Sie heute in einem Arbeitstempo gearbeitet, das Sie langfristig nicht durchhalten können?

Haben Sie heute in einem Arbeitstempo gearbeitet, von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht gut tut?

Formulierungen zu befindensbezogen

**Einnahme von Substanzen zur Erholung [drug.relax]**

Haben Sie heute Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Nikotin oder Medikamente) konsumiert um nach der Arbeit besser abschalten zu können?

Haben Sie heute Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Nikotin oder Medikamente) konsumiert um nach der Arbeit besser einschlafen zu können?

**Einnahme stimulierender Substanzen [drug.stimu]**

Haben Sie heute Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert, um Ihre hohe Arbeitsmenge bewältigen zu können?

Haben Sie heute Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert, um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein?

1=triff nicht zu bis 5 = trifft zu?

# Fragebogen Paper-Pencil

## Kontrollvariablen 30

### Personenbezogen 16

[sex] Geschlecht männlich weiblich

[age] Wie alt sind Sie?

[part] Leben Sie in einer Partnerschaft? ☐ Ja ☐ Nein

[child] Haben Sie Kinder, die noch zu Hause leben? ☐ Nein ☐ Ja, wie viele? \_\_\_\_

[childage] Wie alt ist Ihr jüngstes Kind, das zu Hause lebt? \_\_\_\_ Jahre (wenn jünger als ein

Jahr: \_\_\_\_ Monate)

[nbhous] Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt (Sie eingeschlossen)? \_\_\_\_

[domwork] Sind Sie hauptsächlich die Person, die für die tägliche Hausarbeit verantwortlich ist?

☐ Ja

☐ Ich teile mir zu gleichen Teilen die Verantwortung

☐ Nein, jemand anderes ist hauptsächlich dafür verantwortlich

[earn] Welchen Beitrag leisten Sie mit ihrem Gehalt zu ihren privaten Haushaltskosten? Sind Sie: Alleinverdiener, Zuverdiener zu ca. %, Hauptverdiener

[school] Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

Schule beendet ohne Hauptschulabschluss  
Hauptschulabschluss bzw. POS 8. oder 9. Klasse  
Realschulabschluss bzw. POS 10. Klasse (vor 1965: 8.Klasse)   
Fachhochschulreife  
Fachgebundene Hochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule)   
Abitur (Gymnasium bzw. EOS 12.Klasse)

[study] Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie?

Anlernausbildung, berufliches Praktikum

Berufsvorbereitungsjahr  
 Abschluss einer Lehrausbildung, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der  
 öffentlichen Verwaltung

Berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule/Kollegschule, Abschluss einer  
 1- jährigen Schule des Gesundheitswesens

Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer 2-  
 oder 3-jährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer  
 Berufsakademie

Abschluss der Fachschule der ehemaligen DDR

Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule

Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss, ohne Verwaltungsfach-  
 hochschule)

Abschluss einer Universität (wissenschaftlichen Hochschule, auch Kunsthochschule)

Promotion

[contr] Ihr aktueller Arbeitsvertrag ist: ☐ unbefristet ☐ befristet

[workhc] Wie viele Stunden pro Woche sind in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart?

Anzahl der Stunden pro Woche: \_\_\_\_

[workhr] Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich durchschnittlich pro Woche? (Überstunden, bezahlt oder unbezahlt inbegriffen, aber ohne Pendelzeiten)

Anzahl der Stunden pro Woche: \_\_\_\_

[durjob] Wie lange Arbeiten Sie schon in diesem Beruf?

[durcomp] Wie lange arbeiten Sie schon für Ihren derzeitigen Arbeitgeber?

\_\_\_\_ Jahre (wenn weniger als ein Jahr: \_\_\_\_ Monate)

[durpos] Wie lange arbeiten Sie schon auf Ihrer jetzigen Position bei Ihrem Arbeitsgeber?

\_\_\_\_ Jahre (wenn weniger als ein Jahr: \_\_\_\_ Monate)

### Unternehmensbezogen 5

[comp] Art des Unternehmens? Wird nicht gefragt, tragen wir selbst ein

[nboffic] Wie viele Personen sitzen außer Ihnen in Ihrem Büro? Weitere \_\_\_ Personen

[nbdep] Wie viele Personen arbeiten in Ihrer Abteilung? Oder fragen wir gleich danach, mi wievielen Kollegen; Mitarbeitern haben Sie täglich Umgang? Könnten Sie unerbrechen oder wieviele im Team?

[pos] Auf welcher Führungsebene sind Sie tätig?

Keine Führungsverantwortung

Unteres Management – operative Leitung

Mittleres Management – Abteilungs- Bereichs- oder Divisionsleitung

Gehobenes Management – Strategische Leitung

[nbsub] Für wieviele Mitarbeiter/innen sind Sie als Führungskraft verantwortlich? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### Herzratenbezogen 9

[weig] Bitte geben Sie Ihr Gewicht in Kilogramm an: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ kg

[big]Bitte geben Sie Ihre Größe in Metern an: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ m

[netto]Wie hoch war das Nettoeinkommen Ihres Haushalts im letzten Monat?

☐ unter 400

☐ 400 - unter 800

☐ 800 - unter 1500

☐ 1500 - unter 2500

☐ 2500 - unter 4000

☐ 4000 - unter 6000

☐ 6000 und mehr

[healt] Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand einschätzen?

☐ Ausgezeichnet

☐ Gut

☐ Ok

☐ Schlecht

☐ Sehr schlecht

[train] Wie würden Sie Ihren körperlichen Trainingszustand beschreiben?

☐ Ich bin sehr trainiert und betreibe in meiner Freizeit Leistungssport

☐ Ich bin sehr trainiert und treibe in meiner Freizeit sehr viel Sport (3-4 mal die Woche)

☐ Ich bin trainiert und treibe in meiner Freizeit regelmäßig Sport (1-2 mal pro Woche)

☐ Ich treibe von Zeit zu Zeit Sport (1-3 mal im Monat)

☐ Ich treibe so gut wie keinen Sport

[smok] Sind Sie Raucher?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn ja, wie viele Zigaretten am Tag rauchen Sie? \_\_\_\_\_\_\_\_\_

[psyc]Leidet oder litt ein Angehöriger ersten Grades an einer psychischen Erkrankung?

☐ Ja

☐ Nein

Die nachfolgenden Fragen brauchen Sie nur beantworten wenn Sie weiblich sind:

[peri]Wann hat Ihre letzte Regelblutung begonnen?

vor \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tagen

[pill]Nehmen Sie die Antibabypille?

☐ Ja

☐ Nein

Wollen wir das wirklich fragen?!

## Stressoren 64

### TLX ??? gute Skala für ein Gundlevel an workload 7

Studien TLX stabil

### Zeitdruck [PP\_tpress] 6

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

ZD1 Wie häufig stehen Sie unter **Zeitdruck**?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (fast ununterbrochen) ( ) 5

ZD2 Wie häufig passiert es, dass Sie **schneller arbeiten**, als sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (fast ununterbrochen) ( ) 5

ZD3 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit **nicht oder verspätet in die Pause** gehen können?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3

oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4

sehr oft (täglich) ( ) 5

ZD4 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit **verspätet in den Feierabend** gehen können?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2

gelegentlich (mehrmals pro Monat) ( ) 3

oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4

sehr oft (fast täglich) ( ) 5

ZD6 Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein **hohes Arbeitstempo** verlangt?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (mehrmals pro Stunde) ( ) 5

### Unterbrechungen [PP\_int] 6

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

AUB1 Wie häufig werden Sie durchschnittlich bei Ihrer Arbeit von Ihrem/Ihrer **Vorgesetzten** unterbrochen (z.B. wegen einer Auskunft)?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (mehrmals pro Stunde) ( ) 5

AUB2 Wie häufig werden Sie durch andere **Kollegen/Mitarbeiter** bei Ihrer Arbeit unterbrochen?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (mehrmals pro Stunde) ( ) 5

AUB3 Wie häufig werden Sie durch **Kunden** bei Ihrer Arbeit unterbrochen?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (mehrmals pro Stunde) ( ) 5

AUB4 Kommt es vor, dass Sie **aktuelle Arbeiten unterbrechen** müssen, weil etwas wichtiges dazwischen kommt?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (mehrmals pro Stunde) ( ) 5

AUB7 Wie häufig kommt es vor, dass Sie an **mehreren Aufgaben gleichzeitig** arbeiten müssen und zwischen den Arbeitsaufgaben hin und herspringen?

sehr selten/nie ( ) 1

selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2

gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3

oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4

sehr oft (mehrmals pro Stunde) ( ) 5

Oder in Anpassung lieber:

Wie häufig werden Sie durchschnittlich bei Ihrer Arbeit von Ihrem/Ihrer **Vorgesetzten** unterbrochen (z.B. wegen einer Auskunft)?

Wie häufig werden Sie durch andere **Kollegen** bei Ihrer Arbeit unterbrochen?

Wie häufig werden Sie durch Ihre **Mitarbeiter** bei Ihrer Arbeit unterbrochen?

Wie häufig werden Sie durch **Kunden** bei Ihrer Arbeit unterbrochen?

### Arbeitsorganisationsbezogene Probleme [PP\_Sitcons]weglassen? 5

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

AOP1 **A** kann die Arbeitsaufträge **gut erledigen**, wenn er/sie sich an die vom Betrieb **vorgesehenen Wege** hält.

**B** kann die Arbeitsaufträge **nur bewältigen**, wenn er/sie **von den** vom Betrieb **vorgesehenen Wegen abweicht**.

Welcher der beiden Arbeitsplätze ist Ihrem am ähnlichsten?

genau wie der von A ( ) 1

ähnlich wie der von A ( ) 2

zwischen A und B ( ) 3

ähnlich wie der von B ( ) 4

genau wie der von B ( ) 5

AOP2 **A** hat einen Arbeitsplatz, der im Großen und Ganzen **so eingerichtet ist**, dass man **gut arbeiten** kann.

**B** hat einen Arbeitsplatz, bei dem er/sie einige Dinge nur schwer erreichen kann und in seinen **Bewegungen oft behindert** ist.

Welcher der beiden Arbeitsplätze ist Ihrem am ähnlichsten?

genau wie der von A ( ) 1

ähnlich wie der von A ( ) 2

zwischen A und B ( ) 3

ähnlich wie der von B ( ) 4

genau wie der von B ( ) 5

AOP3 **A** hat Unterlagen und Informationen, die immer **genau stimmen und aktuell** sind.

**B** hat Unterlagen, bei denen Informationen **oft unvollständig und veraltet** sind.

Welcher der beiden Arbeitsplätze ist Ihrem am ähnlichsten?

genau wie der von A ( ) 1

ähnlich wie der von A ( ) 2

zwischen A und B ( ) 3

ähnlich wie der von B ( ) 4

genau wie der von B ( ) 5

AOP4 **A** muss **viel Zeit damit vertun**, um sich Informationen, Material oder Werkzeuge zum Weiterarbeiten zu beschaffen.

**B** stehen die nötigen Informationen, Material oder Werkzeuge **immer zur Verfügung.**

Welcher der beiden Arbeitsplätze ist Ihrem am ähnlichsten?

genau wie der von A ( ) 1

ähnlich wie der von A ( ) 2

zwischen A und B ( ) 3

ähnlich wie der von B ( ) 4

genau wie der von B ( ) 5

AOP8 **A** muss mit Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen arbeiten, das **nicht viel taugt**.

**B** arbeitet mit **einwandfreiem** Material, Arbeitsmitteln oder Werkzeugen.

Welcher der beiden Arbeitsplätze ist Ihrem Arbeitsplatz am ähnlichsten?

genau wie der von A ( ) 1

ähnlich wie der von A ( ) 2

zwischen A und B ( ) 3

ähnlich wie der von B ( ) 4

genau wie der von B ( ) 5

### Multitasking 4

König, C. & Oberacher, L. (2010). Personal and situational determinants of multitasking at work. In Journal of Personnel Psychology, Vol 9(2), 2010, 99-103.

Während einer typischen Arbeitsschicht…

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Trifft über-haupt nicht zu | Trifft eher nicht zu | Teils-Teils | Trifft eher zu | Trifft völlig zu |
| 33. | **… beschäftige ich mich mit verschiedenen  Dingen gleichzeitig.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | **… arbeite ich an mehr als einer Aufgabe.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | **… bearbeite ich Aufgaben nacheinander ab.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | **… erledige ich mehrere Arbeiten und   Aufträge gleichzeitig.** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Oder

Baethge, A. & Rigotti, T. (2013). A*uswirkung von Arbeitsunterbrechungen und Multitasking auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit* [Effects of work interruptions and multitasking on productivity and health]. Dortmund/Berlin: BAuA.

Während einer typischen Arbeitsschicht…

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Trifft über-haupt nicht zu | Trifft eher nicht zu | Teils-Teils | Trifft eher zu | Trifft völlig zu |
| 33. | …muss ich viele Dinge gleichzeitig im Kopf haben. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | …erhalte ich Anweisungen, die ich gleichzeitig bearbeiten muss. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | … gibt es Momente, die für kurze Zeit höchste Konzentration erfordern. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | … kommt es vor, dass mehrere Personen gleichzeitig etwas von mir wollen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### illegitime Tätigkeien [PP\_ille] wenn platz 10

Semmer . N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Faccin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. Applied Psychology: An International Review, 59, 70-96.

| 37. Gibt es Arbeitsaufgaben in Ihrem Arbeitsalltag, bei denen Sie sich fragen, ob ... | | sehr selten/  nie | eher  selten | ab und zu | eher häufig | sehr häufig |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| a) | ... diese überhaupt gemacht werden müssen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) | ... diese überhaupt Sinn machen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) | ... diese nicht gemacht werden müssten (oder mit einem geringeren Arbeitsaufwand erledigt werden könnten), wenn es anders organisiert wäre? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) | ... diese nicht gemacht werden müssten (oder mit einem geringeren Arbeitsaufwand erledigt werden könnten), wenn andere Leute weniger Fehler machen würden? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) | ... diese nur existieren, weil andere es einfach so wollen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Gibt es Arbeitsaufgaben in Ihrem Arbeitsalltag, bei denen Sie der Meinung sind, dass .... | sehr selten/  nie | eher  selten | ab und zu | eher häufig | sehr häufig |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| f) | ... diese jemand anderes machen sollte? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) | ... diese zu weit gehen, also eigentlich nicht von Ihnen  erwartet werden können? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) | ... diese Sie in eine unmögliche Situation bringen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i) | ... es unfair ist, dass Sie diese machen müssen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j) | ... diese nicht Ihrem Berufsbild entsprechen? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### Gratifikationskrise (wirklich?) wenn platz 16

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R., 2004. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Soc. Sci. Med. 58, 1483 – 1499.

ERI1 Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.

ERI2 Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.

ERI3 Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.

ERI4 Ich erhalte von meinem Vorgesetzten bzw. einer entsprechenden

wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.

ERI5 Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.

ERI6 Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.

ERI7 Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.

ERI8 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

ERI9 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.

ERI10 Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.

OC1 Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.

OC2 Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.

OC3 Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.

OC4 Diejenigen, die mir am nächsten stehen sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.

OC5 Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.

OC6 Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.

Stimme gar nicht zu – stimme nicht zu – stimme zu – stimme voll zu

### Soziale Stressoren (wirklich?) 10

Frese, M. & Zapf, D. (1987). Eine Skala zur Erfassung von Sozialen Stressoren am Arbeitsplatz [A scale measuring social stressors at work]. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 41, 134-141.

Einige Kollegen sind unangenehme Mitarbeiter.

Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit gleich fertig gemacht.

Man muss mit unfreundlichen Leuten zusammenarbeiten.

Mein Vorgesetzter treibt einen an.

Mein Vorgesetzter spielt die Kollegen gegeneinander aus.

Wenn ein Fehler passiert, findet der Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.

Es gibt Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit Kollegen.

Es ist unklar, was die Vorgesetzten von einem wollen.

Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.

Der Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine Anweisungen.

## Ressourcen 66+17

### Handlungsspielraum [cont] 5

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

HS1 Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die **Reihenfolge der Arbeitsschritte** selbst festlegen?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

HS2 Wieviel **Einfluss** haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen **zugeteilt** wird?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

HS3 Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wieviel **Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen** bietet ihnen Ihre Arbeit?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

HS4 Können Sie selbst bestimmen, **auf welche Art und Weise** Sie Ihre Arbeit erledigen?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

HS7 Inwieweit sind ausschließlich Sie selbst für die **Kontrolle** Ihres **Arbeitsergebnisses** zuständig?

ich bin zuständig für die Kontrolle...

von allen Arbeitsergebnissen ( ) 1

von den meisten Arbeitsergebnissen ( ) 2

von einem Teil der Arbeitsergebnisse ( ) 3

von wenigen Arbeitsergebnissen ( ) 4

gar nicht ( ) 5

### Handlungsspielraum spezifisch [cont\_int]

HS1 und HS2

### Zeitspielraum 5

Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (2007). ISTA – Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse (Version 6.1). Bern, Frankfurt, Flensburg.

ZS1 Wie lange können Sie während der Arbeitszeit Ihrem **Arbeitsplatz verlassen**?

gar nicht ( ) 1

bis zu 5 Minuten ( ) 2

mehr als 5, bis zu 15 Minuten ( ) 3

mehr als 15, bis zu 30 Minuten ( ) 4

mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde ( ) 5

mehr als 1 Stunde ( ) 6

ZS3 Wie sehr können Sie Ihre **Arbeitsgeschwindigkeit** selbst bestimmen?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

ZS4 Wie lange können Sie sich von Ihrer **Arbeit abwenden** und irgend etwas anderes dazwischenschieben (z.B. eine Pause), ohne mit Ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe in Verzug zu geraten?

weniger als 5 Minuten am Tag ( ) 1

mehr als 5, bis zu 10 Minuten am Tag ( ) 2

mehr als 15, bis zu 30 Minuten am Tag ( ) 3

mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde am Tag ( ) 4

mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden am Tag ( ) 5

mehr als 2 Stunden am Tag ( ) 6

ZS5 In wieweit können Sie **selbst bestimmen, wie lange** Sie an einer Sache arbeiten?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

ZS6 Können Sie Ihren **Arbeitstag selbständig einteilen**?

sehr wenig ( ) 1

ziemlich wenig ( ) 2

etwas ( ) 3

ziemlich viel ( ) 4

sehr viel ( ) 5

### Soziale Unterstützung [suppo] 6

CopSoQII

Nübling, M. (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung, Fb 1058).

Wie oft ist Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?

Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrer/Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?

Wie oft spricht Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?

Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen/Kollegen?

Wie oft sind Ihre Arbeitskolleginnen/Kollegen bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?

Wie oft sprechen Ihre Kolleginnen/Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?

"5 immer

4 oft

3 manchmal

2 selten

1 nie/fast nie"

### Soziale Unterstützung spezifisch [Suppo\_int] (8)

Ich kann meinen Kollegen Aufgaben abgeben, wenn zu viel zu tun ist.

Ich kann meiner Führungskraft Aufgaben abgeben, wenn zu viel zu tun ist.

Meine Kollegen versuchen mich zu entlasten, wenn zu viel zu tun ist.

Meine Führungskraft versucht mich zu entlasten, wenn zu viel zu tun ist.

Meine Kollegen akzeptieren, wenn ich nicht gestört werden möchte.

Meine Führungskraft akzeptiert, wenn ich nicht gestört werden möchte.

Meine Kollegen nehmen Rücksicht, wenn zu viel zu tun ist.

Meine Führungskraft nimmt Rücksicht, wenn zu viel zu tun ist.

### Selbstgefährdendes Verhalten / Self-endangering behavior [danger] 23

Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B., & Straub, L. (in Druck). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*.

**Ausdehnen der eigenen Arbeitszeit:**

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie ...

1. für Ihre Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden in der Freizeit erreichbar

waren?

2. zugunsten der Arbeit auf ausgleichende Freizeitaktivitäten verzichtet haben?

3. zugunsten der Arbeit auf genügend Schlaf verzichtet haben?

4. zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?

5. während Ihrer Arbeitszeit auf Pausen (kurze Pausen oder Mittagspause) verzichtet haben?

6. länger als vertraglich vereinbart gearbeitet haben?

**Intensivieren der Arbeitszeit:**

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie ...

1. in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie als belastend empfinden?

2. in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie langfristig nicht durchhalten können?

3. in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, von dem Sie wissen, dass es Ihnen nicht gut tut

**Einnahme von Substanzen zum Erholen:**

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, ...

1. um nach der Arbeit besser abschalten zu können?

2. um nach einem strengen Arbeitstag besser entspannen zu können?

3. um nach einem strengen Arbeitstag besser einschlafen zu können?

**Einnahme stimulierender Substanzen:**

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, ...

1. um Ihre hohe Arbeitsmenge bewältigen zu können?

2. damit Sie sich bei der Arbeit besser fühlen?

3. um bei der Arbeit besser durchhalten zu können?

4. um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein?

**Präsentismus:**

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie ...

1. trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?

2. trotz schwerer Krankheitssymptome (z.B. Schmerzen, Schüttelfrost, Fieber) gearbeitet haben?

3. trotz Krankheit den vollen Arbeitstag bzw. die volle Schicht gearbeitet haben?

4. sich zur Arbeit geschleppt haben, obwohl Sie krank waren?

**Vortäuschen:**

Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie ...

1. gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden vorgegeben haben, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?

2. Angaben beschönigt haben (z.B. bzgl. Reporting), um kurzfristig Druck zu reduzieren?

3. Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen verschwiegen haben?

1 = sehr selten/nie, 2 = selten, 3 = gelegentlich, 4 = oft, 5 = sehr oft

### Strategien im Umgang mit Unterbrechungen [Strat\_int] ?9

4 Dimensionen:

Länger Arbeiten(Selbstgefährdendes Verhalten, Ausdehnen der Arbeitszeit) (ich würd hier vielleicht lieber von Überstunden sprechen)

Schneller Arbeiten (Selbstgefährdendes Verhalten, Intensivieren der Arbeit)

Qualität herunterfahren

Quantität runterfahren/Delegation/neustrukuieren/ **weitere Unterbrechungen geziel vermeiden/vehindern**

Mögliche Einleitungen: (diese Strategien als Persönlichkeitseigenschaften)

Wenn ich an einem Tag besonders viel zu tun habe..

An Tagen mit besonders hohem Arbeitspensum…

Wenn ich merke, dass ich mehr Aufgaben bekomme, als ich leisten kann…

Wenn ich mehr Aufgaben erledigen muss, als ich eigentlich schaffen kann,..

An Tagen, an denen ich viele Arbeitsunterbrechungen..

**An Tagen mit besonders hohem Arbeitspensum (z.B. durch viele Unterbrechungen)..**

Qualität herunterfahren:

… versuche ich alle Aufgaben zu schaffen auf Kosten der Qualität.

…bearbeite ich die Aufgaben nicht in der Qualität, in der ich sie üblicherweise bearbeiten würde.

..bearbeite ich die Aufgaben nicht mehr so gewissenhaft, wie ich es normalerweise tun würde.

..bearbeite ich die Aufgaben oberflächlicher als sonst.

..achte ich nicht mehr auf jedes Detail.

..nehme ich Qualitätsmängel in Kauf.

..nehme ich kleine Fehler in Kauf.

Quantität herunterfahren /Prioritäten setzen

..lehne ich weitere Aufgaben ab.

..lasse ich Aufgaben weg, die weder wichtig noch dringend sind.

..bearbeite ich zuerst nur die wichtigsten oder dringendsten Aufgaben.

..strukturiere ich die Aufgaben des Tages/der Woche um und bearbeite die wichtigsten Aufgaben zuerst.

..setze ich Prioritäten und erledige nur die Aufgaben, die dringend erledigt werden müssen.

..versuche ich, weitere Unterbrechungen zu ignorieren.

.. versuche ich, weitere Unterbrechungen zu vermeiden.

..schalte ich Störquellen aus.

..ziehe ich mich zurück, um weitere Störungen zu vermeiden.

..signalisiere ich anderen, dass ich nicht gestört werden möchte.

Delegation:

..gebe ich Aufgaben an andere ab.

..bitte ich meine Kollegen um Hilfe.

..bitte ich meine Führungskraft um Hilfe.

..versuche ich alle Aufgaben alleine zu bearbeiten.

..bitte ich um Unterstützung bei der Bearbeitung der Aufgaben.

### SOK [SOK] 12

Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2002). Life-Management Strategies of Selection, Optimization, and Compensation: Measurement by Self-Report and Construct Validity. Journal *of Personality and Social Psychology, 82*(4), 642–662.

**Im Folgenden geht es darum, wie man mit beruflichen Belastungen umgehen kann und welche Einstellungen man zu seiner Arbeit haben kann. Kreuzen Sie bitte an, in wieweit die folgenden Aussagen zutreffen.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Stellen Sie sich bitte zwei Personen vor, die sich darüber unterhalten *wie man sich in der Arbeit verhalten kann*.  1) Überlegen Sie sich, ob Sie sich bei der Arbeit eher wie Person A oder wie Person B verhalten. 2) Geben Sie bitte im zweiten Schritt an, wie ähnlich Sie der gewählten Person sind.** | | | | | | | | | |
| Person A: „Ich konzentriere mich auf die wichtigsten Dinge.“ (sok1) | (1) | Person B: „Ich verteile meine Energie auf viele Dinge.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok1a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.“ (sok2) | (1) | Person B: „Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok2a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.“ (sok3) | (1) | Person B: „Ich lege mich nicht gerne endgültig fest.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok3a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.“ (sok7) | (1) | Person B: „Wenn mir etwas nicht gleich gelingt, probiere ich nicht mehr lange andere Möglichkeiten durch.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok7a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen.“ (sok8) | (1) | Person B: „Ich warte lieber ab, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst verwirklichen.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok8a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.“ (sok9) | (1) | Person B: „Auch wenn mir an etwas sehr gelegen ist, lasse ich mich nicht voll und ganz darauf ein.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok9a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
|  | | | | | | | | | |
| Wenn bei der Arbeit etwas nicht mehr so gut klappt oder mich behindert, … | | | | | | | | | |
| Person A: „… lege ich mich auf ein zwei wichtige Ziele fest.“ (sok4) | (1) | Person B: „… versuche ich trotzdem all meine Ziele beizubehalten.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok4a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „… stecke ich mir neue Ziele.“ (sok5) | (1) | Person B: „… verteile ich meine Zeit und Energie auf viele andere Dinge.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok5a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „… überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.“ (sok6) | (1) | Person B: „… lasse ich die Dinge erst einmal auf mich zukommen.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok6a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „… suche ich nach anderen Wegen, um zum Ziel zu kommen.“ (sok10) | (1) | Person B: „… gebe ich mich auch damit zufrieden.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok10a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „… bitte ich andere um Rat und Hilfe.“ (sok11) | (1) | Person B: „… versuche ich allein zurecht zu kommen.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok11a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |
| Person A: „… dann gebe ich mir erst recht Mühe.“ (sok12) | (1) | Person B: „… nehme ich es hin.“ | | | | | | (2) | |
| Wie ähnlich sind Sie der gewählten Person? (sok12a) | | nicht sehr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | sehr |

### Gesundheitsförderliche Führung [leadhealth] 10

Vincent, S. (2012). Analyseinstrument für gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: Eine Validierungsstudie. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft,66 (1), 38-57.

1 Trifft gar nicht zu -2 Trifft wenig zu -3 Trifft mittelmäßig zu - 4 Trifft überwiegend zu - 5 Trifft völlig zu

Mein/e direkte/r Vorgesetzt/r

…lässt mich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Aufgaben erledige.

…beteiligt mich an Entscheidungen, die meine Arbeit oder Arbeitsplatzumgebung betreffen.

… sucht bei Konflikten mit den Beteiligten nach Lösungen.

…überträgt mir weitgehend die Planung, Ausführung und Kontrolle meiner Arbeit.

…beteiligt mich bei der Gestaltung von Veränderungen.

…führt bei Konflikten Lösungen herbei, die die verschiedenen Interessen berücksichtigen.

…lässt mir wenig Freiraum in der Bearbeitung meiner Aufgaben.

…greift meine Ideen und Vorschläge auf.

…ignoriert Konflikte.

…ermöglicht mir Einfluss darauf, welche Aufgaben ich bearbeite.

### Aufstiegsförderliche Führung [leadprom] 5

Korek, S. & Rigotti, T. (2012). Aufstiegsförderliche Führung - gut für den Aufstieg, schlecht für die Gesundheit? [Career-supportive leadership: good for careers, bad for health?] Gruppendynamik und Organisationsberatung,43(3), 209-224.

Mein/e Vorgesetzte/r gibt mir verantwortungsvolle Aufgaben.

Mein/e Vorgesetzte/r delegiert Aufgaben, an denen ich wachsen kann

Mein/e Vorgesetzte/r gibt mir Aufgaben mit Entscheidungsspielraum

Mein/e Vorgesetzte/r gibt mir Projektverantwortung

Mein/e Vorgesetzte/r überträgt mir Aufgaben, bei denen ich mich als Führungskraft erproben kann.

1 trifft gar nicht zu 2 trifft wenig zu 3 trifft mittelmäßig zu 4 trifft zu 5 trifft vollkommen zu

## Gesundheit 25

### Arbeitszufriedenheit 1

Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? Journal of Applied Psychology, 82(2), 247-252.

Artikel verteidigt ein-Item-messungen.

|  |
| --- |
| **1. Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Arbeit?**  **Bitte kreuzen Sie an!** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | außerordentlich unzufrieden | | sehr unzufrieden | ziemlich unzufrieden | teils- teils | ziemlich zufrieden | sehr zufrieden | außerordentlich zufrieden | |

### Irritation [FBIRR] 8

Mohr, G. & Rigotti, T. (2009). Irritation (Gereiztheit). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 13.00. Bonn: GESIS.

Bitte geben Sie an in wie fern Sie folgenden Aussagen zustimmen.

1. Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.

2. Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.

3. Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.

4. Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.

5. Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.

6. Ich bin schnell verärgert.

7. Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.

8. Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, finde ich durch nichts Erholung.

KI 1,2,4 EI 3,5,6,7,8

1 trifft überhaupt nicht zu, 2 trifft größtenteils nicht zu, 3 trifft wenig zu, 4 trifft mittelmäßig zu, 5 trifft etwas zu, 6 trifft größtenteils zu, 7 trifft fast völlig zu

### Sorgen [FBWorr] 7

Nicola Jackobshagen Sorgen trait

Ich mache mir Sorgen, dass in naher Zukunft...

Stimme gar nicht zu (1) Stimme kaum zu (2) Stimme etwas zu (3) Stimme ziemlich zu (4) Stimme sehr zu (5)

... ich meine Arbeit verlieren oder nur noch weniger arbeiten könnte.

... ich bei einer wichtigen Arbeitsaufgabe einen Fehler begehen könnte.

... sich das Verhältnis zu einem Arbeitskolleg(in) oder Vorgesetzten verschlechtern könnte.

... meine Arbeit weniger geschätzt werden könnte an meiner Arbeitsstelle.

... sich meine Gesundheit aufgrund der vielen Arbeit verschlechtern könnte.

... sich meine Arbeit negativ auf mein Privatleben auswirken könnte.

... sich mein Privatleben negativ auf meine Arbeit auswirken könnte.

### Allgemeine Gesundheit [gENhealth] 1 Dopplung Kontrrollvariable

Ware, J. E. (1999). SF-36 Health Survey. In M. E. Maruish (Hrsg.), The use of psychological testing for treatment planning and outcomes assessment (2. Aufl.) (S. 1227–1246). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.

Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?

Ich scheine etwas leichter als andere krank zu werden.

Ich bin genauso gesund wie alle anderen, die ich kenne.

Ich erwarte, dass meine Gesundheit nachlässt.

Ich erfreue mich ausgezeichneter Gesundheit.

### Recovery [FBREC] 8

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. Journal of Occupational Health Psychology, 12, 204-221.

Entspannung

1. Nach der Arbeit habe ich abgeschalten und mich entspannt.
2. Nach der Arbeit habe ich entspannende Dinge getan.
3. Nach der Arbeit nutzte ich die Zeit zur Entspannung.
4. Nach der Arbeit gönnte ich mir Freizeit/nutze ich die Zeit für Erholung.

Meisterungserfahrung

1. Nach der Arbeit lernte ich neue Dinge.
2. Nach der Arbeit suchte ich nach intellektuellen Herausforderungen.
3. Nach der Arbeit tat ich Dinge, die mich herausfordern.
4. Nach der Arbeit tat ich etwas um meinen Horizont zu erweitern.

5-Punkt-Likert: Selbst ausgedacht in Anlehnung an eine andere Skala von Sonnentag:  
1 Trifft völlig zu, 2 trifft zu, 3 trifft mittelmäßig zu, 4 trifft eher nicht zu, 5 Trifft wenig zu

## Leistung

### inrole

### Extrarole

### Contraproductive work behavior

### Leistungsbezogenes Outcome

### Work engagement

### Withdrawal

Kontraproduktives verhalten, deviantes verhaltren

## Persönlichkeit

### Perfektionismus [perfek] 16

Perfektionismus FMPS

Frost et al. 1990, 35 Items

"1 stimme überhaupt nicht zu 2 stimme nicht zu 3 neutral (stimme weder zu noch nicht zu) 4 stimme zu

5 stimme vollkommen zu "

**Concern over mistakes CM**

Wenn ich in der Arbeit versage, versage ich als Person.

Ich sollte verärgert sein, wenn ich einen Fehler mache.

Wenn jemand eine Aufgabe in der Arbeit besser erledigt als ich, dann fühle ich mich, als ob mir die gesamte Aufgabe misslungen wäre.

Wenn mir etwas teilweise misslingt, ist es genauso schlimm, als ob ich komplett versage.

Ich hasse es schlechter zu sein als der/die Beste.

Wahrscheinlich werden Menschen von mir weniger halten, wenn ich einen Fehler mache.

Wenn ich nicht genauso gut bin wie andere Menschen, bedeutet das, dass ich ein minderwertiger Mensch bin.

Wenn ich nicht die ganze Zeit gute Leistungen erbringe, werden mich die anderen Menschen nicht respektieren.

Je weniger Fehler ich mache, desto mehr Menschen werden mich mögen.

**personal standards PS**

Wenn ich für mich nicht die höchsten Standards setze, werde ich wahrscheinlich als Mensch zweiter Klasse enden.

Es ist für mich wichtig, dass ich in allem was ich mache, durch und durch kompetent bin.

Ich setze höhere Ziele als die meisten Menschen.

Ich bin sehr gut darin, meine Bemühungen auf die Zielerreichung zu fokussieren.

Ich habe extrem hohe Ziele.

Andere Menschen scheinen für sich selbst niedrigere Standards zu akzeptieren, als ich es mache.

In meinen täglichen Aufgaben erwarte ich eine höhere Leistung als die meisten anderen Menschen.

### Big Five

### SWE beruflich?

### Delegieren können

### Um Hilfe bitten können

Feedback seeking behavior neuese ausgabe journal of mangement

### Zeitmanagement? (Julia)

### Organisational commitment