Fragebogen PDA

Morgens

Mood [PA.M; NA.M; TI.M; VI.M; SE.M]

**PDA: slider oder radio button, mehrere auf eine Seite, drunter Zahlen 1-5, Zwischenwerte benennen[PA.M; NA.M; TI.M; VI.M; SE.M], 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)

Wie fühlen Sie sich gerade?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **gar nicht** | **schwach** | **etwas** | **ziemlich** | **Sehr stark** |
| 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 |
| VI2 | energiegeladen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA3 | Gereizt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SE3 | Ruhig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA2 | 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 |
| VI4 | Tatkräftig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA5 | Angeregt | 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

TIRED/Fatigue Erschöpft Ermattet Entkräftet

VIGOR energiegeladen Munter Tatkräftig

SERENITY Entspannt Gelassen Ruhig

**Einleitungstext geändert, Skalierung geändert, Oginalantwortfomat: gar nicht-ein bisschen-einigermaßen-erheblich-äußerst**

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 dieser Nacht (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, drunter Zahlen 1-5, 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.

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

**Achtung, Leichte Änderung der Itemformulierungen im Vergleich zur Originalskala**

Während 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] (beim ersten Bildschirm danach gibt es einen Zurückbutton)**

Häufigkeit [freq]

**PDA: ein Button am Anfang der Unterbrechung gedrückt, eine Zeit wird notiert [Intstart] (beim ersten Bildschirm danach gibt es einen Zurückbutton)**

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], (beim ersten Bildschirm danach gibt es einen Zurückbutton)**

**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 gar nicht zu, 2 3 4 , 5 = trifft völlig zu

Komplexität der 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

**Bei der Einweisung drauf hinweisen, dass Mitarbeiter Unterstellte sind**

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, Zahlenwerte drunter, Einleitungstext nicht vegessen [SITMOOD]**

Wie fühlen Sie sich gerade?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Nach Arbeitsende

Mood [PA.W; NA.W; TI.W; VI.W; SE.W]

**PDA: slider oder radio button, mehrere auf eine Seite, drunter Zahlen 1-5, , Zwischenwerte benennen [PA.W; NA.W; TI.W; VI.W; SE.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)

Wie fühlen Sie sich gerade?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **gar nicht** | **schwach** | **etwas** | **ziemlich** | **Sehr stark** |
| 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 |
| VI2 | energiegeladen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA3 | Gereizt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SE3 | Ruhig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA2 | 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 |
| VI4 | Tatkräftig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA5 | Angeregt | 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

TIRED/Fatigue Erschöpft Ermattet Entkräftet

VIGOR energiegeladen Munter Tatkräftig

SERENITY Entspannt Gelassen Ruhig

**Einleitungstext geändert, Skalierung geändert, Oginalantwortfomat: gar nicht-ein bisschen-einigermaßen-erheblich-äußerst**

Workload [TLX]

**PDA: slider, endpunkte benennen, die Zahlen müssen irgendwie angezeigt werden 1-20 [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

Zeitdruck [TPress]

**PDA: Button oder slider oder radio buttons, nur endpunkte benennen, drunter Zahlen 1-5 [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, 2 3 4 , 5 = trifft völlig zu

Arbeitsorganisationsbezogene Probleme/Situational constraint [sitCons]

**PDA: Button oder slider oder radio buttons, nur endpunkte benennen, drunter Zahlen 1-5 [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 |

Soziale Unterstützung [suppo]

**PDA: radio butttons, slider, buttons; nur Endpunkte benennen, drunter Zahlen 1-5 [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

**Vielleicht bei der Einweisung drauf hinweisen, wenn man an dem Tag niemanden gesehen hat, kreuzt man sehr wenig an**

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?

Wird erst in paar Monaten entwickelt

Delegation

Arbeitsunterbrechungsfreie zeiten schaffen (Quantität reduzieren)

Qualität reduzieren

Qualität der leistung [Qual]

**PDA: radio button, button, slider; nur endpunkte, drunter Zahlen 1-5 [qual]**

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

1 = trifft gar nicht zu, 2 3 4 , 5 = trifft völlig 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, drunter Zahlen 1-5 [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** |
| 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 |
| WEVI1 | Ich war heute voll überschäumender Energie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WEVI2 | Ich fühlte mich heute fit und tatkräftig. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Achtung! Itemformulierungen verändert und die Items an das Ende der Skala gesetzt!**

Originalitems:

Ich war heute bei meiner Arbeit voll überschäumender Energie.

Ich fühlte mich heute beim Arbeiten fit und tatkräftig.

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, drunter Zahlen 1-5 [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, drunter Zahlen 1-5 [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 gar nicht zu, 2 3 4 , 5 = trifft völlig 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 gar nicht zu, 2 3 4 , 5 = trifft völlig zu*

Arbeitszufriedenheit [jobsat]

**PDA: Smileys als Buttons?, drunter Zahlen 1-7, nur Endpunkte benennen [jobsat]**

Skala von Verena:

Wie zufrieden sind Sie **heute** mit Ihrem Job?

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

**Achtung! Stark verkürzter Einleitungstext im Vergleich zum Original!**

Originaleinleitungstext: 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.

Abends

Mood [PA.E; NA.E; TI.E; VI.E; SE.E]

**PDA: slider oder radio button, mehrere auf eine Seite, drunter Zahlen 1-5, Zwischenwerte benennen [PA.E; NA.E; TI.E; VI.E; SE.E], 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)

Wie fühlen Sie sich gerade?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **gar nicht** | **schwach** | **etwas** | **ziemlich** | **Sehr stark** |
| 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 |
| VI2 | energiegeladen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NA3 | Gereizt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SE3 | Ruhig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA2 | 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 |
| VI4 | Tatkräftig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PA5 | Angeregt | 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

TIRED/Fatigue Erschöpft Ermattet Entkräftet

VIGOR energiegeladen Munter Tatkräftig

SERENITY Entspannt Gelassen Ruhig

**Einleitungstext geändert, Skalierung geändert, Oginalantwortfomat: gar nicht-ein bisschen-einigermaßen-erheblich-äußerst**

Überstunden [overti]

**PDA: dropdown list (oder Eingabe) oder Spinner [overti]**

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

Antwort in Stunden und Minuten (Minuten im 15min-Takt)

Vergessen von Arbeitsaufgaben [Forget]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, drunter Zahlen 1-5 [forget]**

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

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

Fehler [err]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, drunter Zahlen 1-5 [err]**

Heute habe ich Fehler während meiner Arbeitszeit gemacht.

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

Sorgen/Worries [worr.E]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, drunter Zahlen 1-5 [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 gar nicht zu, 2 3 4 , 5 = trifft völlig zu

Irritation [Irr]

**PDA:** **radio button/button/slider, nur Endpunkte, drunter Zahlen 1-7 [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, drunter Zahlen 1-5 [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.

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

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

**PDA: radio button/button [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 gearbeitet?

**Originalitem anders: ‚Länger als vertraglich vereinbart‘**

**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?

**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= Ja, 0 = Nein

Rauchen [smok]

**PDA: radio button/button [smok]**

Haben Sie heute geraucht?

1= Ja, 0 = Nein

Alkohol [alc]

**PDA: radio button/button [alc]**

Haben Sie heute Alkohol getrunken?

1= Ja, 0 = Nein

Fragebogen Paper-Pencil 282+

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 Ihrem 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 8

Sie nehmen an einer Studie teil, in der auch Ihre Herzrate gemessen wird. Es gibt soziale und physiologische Faktoren, die nachgewiesenermaßen die Herzrate beeinflussen können. Nachfolgend erfragen wir diese. Ihre Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

[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

[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? \_\_\_\_\_\_\_\_\_

[med] Welche Medikamente nehmen Sie regelmäßig ein? Bitte notieren Sie den Namen des Präparates oder der Wirkstoffe:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

[peri]Wann hat Ihre letzte Regelblutung begonnen?

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

[pill] Nehmen Sie Hormonpräparate zur Empfängnisverhütung?

☐ Ja

☐ Nein

Stressoren 43

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

**Das Originalitem AUB2 heißt so: „Wie häufig werden Sie durch andere Kollegen/Mitarbeiter bei Ihrer Arbeit unterbrochen?“ Wir haben daraus zwei Items gemacht:**

AUB2 Wie häufig werden Sie durch andere **Kollegen** 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

**Folgende Frage gehört eigentlich nicht zum ISTA, ist selbst entwickelt:**

AUB8 Wenn Sie eine Führungskraft sind: Wie häufig werden Sie durch Ihre **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

() Ich bin keine Führungskraft. **In SPSS als fehlender Wert eintragen.**

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

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 |

illegitime Tätigkeien [PP\_ille] 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 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 1 – stimme nicht zu 2 – stimme zu 3 – stimme voll zu 4

**Berechnung SPSS:**

**Vorher umkodieren: ERI5, ERI6, ERI7, OC3**

**Summe von Eri1 bis 3 ist der effort score**

**Summe von Eri 4-10 ist der reward score (component esteem 4,5; component job security6+7, job promotion8-10)**

**ER-Ratio ist effortscore/reward score\*7/3**

**Oc ist overcommitment**

Ressourcen 65

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]

**Das ist nur für die SPSS-Auswertung wichtig. In den Fragebogen kommen keine zusätzlichen Fragen.**

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 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.

"5 immer

4 oft

3 manchmal

2 selten

1 nie/fast nie"

Oder:

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

Selbstgefährdendes Verhalten / Self-endangering behavior [FB.danger] 20

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*.

**[FB.danger.quan] 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?

**[FB.danger.qual] 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

**[FB.drug.relax] 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?

**[FB.drug.stim] 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?

**[FB.danger.pres] Präsentismus:**

**Die Originalskala hat 4 Items, wir nehmen nur eines mit der höchsten Ladung.**

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

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

**[FB.danger.pretend] 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

Eigenentwicklung:

Ich nehme 4 Dimensionen an:

Länger Arbeiten (Selbstgefährdendes Verhalten, Ausdehnen der Arbeitszeit)

Schneller Arbeiten (Selbstgefährdendes Verhalten, Intensivieren der Arbeit)

Qualität herunterfahren

Quantität runterfahren

Delegation

**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] 8

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

**Items müssen noch rausgesucht werde. Das am besten ladende Item aus den Unterkonstrukten:**

Anerkennung/Feedback

Fursorge

Konfliktmanagement

Unterstutzung/Information

Klarheit/Transparenz

Karriereunterstutzung

Kooperation

Integritat/Fairness

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.

Gesundheit 25

Arbeitszufriedenheit [FBjobsat] 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.

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

**Unterskalen:**

**Kognitive Irritation [FB.IRR.KI] 1,2,4**

**Emotionale Irritation[FB.IRR.EI] 3,5,6,7,8**

Allgemeine Gesundheit [gENhealth] 1

**Wird auch als Herzratenkontrollvariable gebraucht.**

COPSOQ II: Vielleicht das als Zitierung:

ACHTUNG! Nicht APA: Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health 2005;31:438-449.

[healt] Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand einschätzen?

☐ Ausgezeichnet

☐ Gut

☐ Ok

☐ Schlecht

☐ Sehr schlecht

Leistung 21

Inrole [inrol] 6 oder 2

**Oder Task performance:**

Roe, R. A., Zinovieva, I. L., Dienes, E., & Horn, L. A. T. (2000). A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary, and the Netherlands: Test of a model. *Applied Psychology: An International Review, 49*, 658-687.

**Erfassung generelles Niveau:**

Bitte geben Sie auch bei den folgenden Aussagen an, inwieweit diese **auf Sie persönlich zutreffen**.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | trifft gar nicht zu | trifft  wenig zu | trifft mittel­mäßig zu | trifft zu | trifft  völlig zu |
| TP1T | Ich denke, ich verdiene eine sehr gute Beurteilung von meinem Vorgesetzten. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TP2T | Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Gibt dazu auch ne Tagebuchvesion

Organizational Ciizenship behavior [FBOCB] 10 vs 24

**Oder OCB\_Podsakoff**

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors*. Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.

**Hier nur die Unterskala Altruismus:**

**Altruism**

Helps others who have been absent.

Helps others who have heavy work loads.

Helps orient new people even though it is not required.

Willingly helps others who have work related problems.

Is always ready to lend a helping hand to those around him/her.

*Eigenübersetzung:*

*Ich helfe anderen, die nicht da waren.*

*Ich helfe anderen, die eine hohe Arbeitsauslastung hatten.*

*Ich helfe neue Leute einzuweisen, selbst wenn es nicht erforderlich ist.*

*Ich helfe bereitwillig anderen, die Arbeitsbezogene Probleme haben.*

*Ich bin immer bereit denjenigen um mich herum eine helfende Hand zu reichen.*

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 völlig zu

Withdrawal [FB.WD] 5

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

Antwortformat überprüfen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Trifft gar nicht zu | Trifft eher nicht zu | Teils-  Teils | Trifft eher zu | Trifft völlig zu |
| 1. Ich nutze jede Gelegenheit mich vor der Arbeit zu drücken. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Ich denke darüber nach alles hinzuschmeißen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Ich strenge mich weniger an als von mir erwartet wird. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Ich verbringe insgesamt mehr Zeit mit Pausen, als mir zusteht. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Ich verbringe bei der Arbeit viel Zeit mit Tagträumen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Work engagement [FB.WE] 9

UWES- aus dem UWES Manual:

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.

1. \_\_\_\_\_\_\_\_ Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie (VI1) \*

4. \_\_\_\_\_\_\_\_ Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig (VI2)\*

5. \_\_\_\_\_\_\_\_ Ich bin von meiner Arbeit begeistert (HI2)\*

7. \_\_\_\_\_\_\_\_ Meine Arbeit inspiriert mich (HI3) \*

8. \_\_\_\_\_\_\_\_ Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit (VI3) \*

9. \_\_\_\_\_\_\_\_ Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite (VA3)\*

10. \_\_\_\_\_\_\_\_ Ich bin stolz auf meine Arbeit (HI4)\*

11. \_\_\_\_\_\_\_\_ Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf (VA4)\*

14. \_\_\_\_\_\_\_\_ Meine Arbeit reißt mich mit (VA5)\*

\* Kurzversion (UWES-9); VI= Vitalität; HI = Hingabe; AB = Absorbiertheit

0 nie

1ein paar Mal im Jahr oder weniger

2 einmal im Monat oder weniger

3 ein paar Mal im Monat

4 einmal in der Woche

5 ein paar Mal in der Woche

6 jeden Tag

Persönlichkeit/Einstellungen 31

Big Five [big5] 10

Ich ...

1. bin eher zurückhaltend, reserviert. (e-)
2. schenke anderen leicht Vertrauen, glaube an das Gute im Menschen. (v-)
3. bin bequem, neige zur Faulheit. (g-)
4. bin entspannt, lasse mich durch Stress nicht aus der Ruhe bringen. (n-)
5. habe nur wenig künstlerisches Interesse. (o+)
6. gehe aus mir heraus, bin gesellig. (e+)
7. neige dazu, andere zu kritisieren. (v+)
8. erledige Aufgaben gründlich. (g+)
9. werde leicht nervös und unsicher. (n+)
10. habe eine aktive Vorstellungskraft, bin phantasievoll. (o+)

**1 stimme gar nicht zu – 5 stimme völlig zu**

SWE beruflich [self.effi] 6

Schyns, B., & von Collani, G. (2009). Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 13.00. Bonn: GESIS. (Aufnahme der Dokumentation: ZIS 4.00, 1999b., Umfassende Überarbeitung der Dokumentation: ZIS 7.00, 2003.)

Für Übersetzungen, die verwenden die 6-Item-kurzversion:

Rigotti, T., Schyns, b. & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. Journal of Career Assessment, 16(2), 238–255.

Kurzversion:

1. Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.
2. Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werden, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.
3. Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.
4. Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.
5. Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.
6. Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.

**6-stufige Ratingskala mit der Benennung der Endpunkte (1 = stimmt überhaupt nicht …. 6 stimmt völlig)**

Zeitmanagement [time.manag] 9

Gevers, J., Mohammed, S., & Baytalskaya, N. (2013). The Conceptualisation and Measurement of Pacing Styles. *Applied Psychology*, n/a. doi:10.1111/apps.12016

"1 stimme überhaupt nicht zu - 2 stimme nicht zu - 3 neutral (stimme weder zu noch nicht zu) - 4 stimme zu - 5 stimme vollkommen zu "

Wenn Sie an einem Projekt oder einer Aufgabe mit Zeitlimit arbeiten, wie verteilen Sie dann normalerweise Ihre Arbeitslast von dem Moment an, in dem Sie die Aufgabe erhalten bis zur eigentlichen Deadline? Bitte geben Sie im Folgenden an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen. Beschreiben Sie sich dabei so, wie Sie sich aktuell verhalten und nicht, wie Sie sich wünschen würden, sich in Zukunft zu verhalten. (modifiziert nach Gevers et al., 2013)

1. Die meiste Arbeit erledige ich in einer relativ kurzen Zeit vor der eigentlichen Deadline.

2. Ich arbeite kontinuierlich an Aufgaben, wobei ich die Arbeit gleichmäßig über die Zeit verteile (z.B. 3 Stunden pro Woche bis zur Deadline).

3. Die Anstrengung, die ich in Projekte stecke, ist zu Beginn hoch, in der Mitte niedrig und gegen Ende hin wieder hoch.

4. In Projekten stelle ich nur wenig fertig, bis das eigentliche Fälligkeitsdatum nahe ist.

5. Die meiste Anstrengung erbringe ich zu Beginn und gegen Ende von Projekten.

6. Ich teile meine Arbeitsgeschwindigkeit in Projekten so ein, dass ich jeden Tag oder jede Woche ein bisschen arbeite, anstatt mehrere Stunden auf einmal zu arbeiten.

7. Normalerweise arbeite ich so lange nicht, bis Zeitdruck wegen einer sich nähernden Deadline besteht.

8. Ich arbeite langsam aber stetig, um Aufgaben zu vollenden.

9. Ich strenge mich sowohl zu Beginn einer Aufgabe als auch direkt vor der eigentlichen Deadline mehr an, in der Mitte des Arbeitszyklusbin ich jedoch weniger aktiv.

Steady action pacing style – SAPS: 2, 6, 8

Deadline action pacing style –DAPS: 1, 4, 7

U-shaped action pacing style – UAPS: 3, 5, 8

Organisational commitment, affektiv [OCA] 5

Felfe, J. & Franke, F. (2012). *Commitment-Skalen (COMMIT). Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisationen, Beruf/Tätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform*. Bern: Verlag Hans Huber.

Organisationales Commitment, affektiv / Organizational commitment, affective

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Organisation verbringen zu können. | I would be happy to spend the rest of my career with this organization. |
| 2 | Ich bin stolz darauf, dieser Organisation anzugehören. | I’m proud to be part of this organization. |
| 3 | Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Organisation passen. | I think my personal values are congruent to those held by the organization. |
| 4 | Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dieser Organisation verbunden. | I do not feel “emotionally attached” to this organization. |
| 5 | Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Organisation. | I do not feel a strong sense of “belonging” to my organization. |

2 REKODIERT

Trifft nicht zu 1, 2, 3, 4, 5 trifft zu