

Fehlbeanspruchungen bei personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten

Eine Mehr-Stichprobenanalyse zur Entstehung von emotionaler Erschöpfung, Aversionsgefühlen und Distanzierung sowie eine vertiefte Betrachtung der Lehrkräftetätigkeit

ANHANG

Abhandlung zur Erlangung der Doktorwürde
Eingereicht bei der Humanwissenschaftlichen Fakultät
der Universität Potsdam

Vorgelegt von Marc Wülser
von Linn und Genf, Schweiz

Bern, 2006

Gutachter / Gutachterin

Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich
Prof. Dr. Anna-Marie Metz
Institut für Psychologie, Universität Potsdam

Datum der mündlichen Prüfung, 14. Juli 2006

ANHANG

A: Eingesetzte Fragebogen

B: Reliabilitätsanalyse

C: Verteilungskennwerte

D: Mittelwertsunterschiede

E: Kovarianzen der exogenen Variablen

F: Residualkovarianzmatrizen der Pfadmodelle

Anhang A: Eingesetzte Fragebogen

Teilstudie 1

- A1** Fragebogen zur Beurteilung der Arbeitssituation und der Arbeitszeitgestaltung: Befragung der Assistenz- und OberärztInnen im Universitäts- und Kantonsspital
- A2** Fragebogen zur Beurteilung der Arbeitssituation und der Arbeitszeitgestaltung: Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Spitalzentrum
- A3** Fragebogen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Lehrerinnen und Lehrer des Kantons (Stadt-Kanton)

Teilstudie 2

- A4** Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Volksschullehrkräfte angesichts der laufenden Bildungsoffensive (Land-Kanton)

Fragebogen zur Beurteilung der Arbeitssituation und der Arbeitszeitgestaltung

**Befragung der Assistenz- und OberärztInnen im
Kantonsspital ...**

Juni 1999

A. Erwartungen an die Arbeit und den Beruf

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?	sehr unwichtig 1	eher unwichtig 2	weder noch 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
AW01 gute Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	<input type="checkbox"/>				
AW02 gutes Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
AW03 viel Verantwortung	<input type="checkbox"/>				
AW04 interessante Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
AW05 verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>				
AW06 gute Bezahlung, guter Lohn	<input type="checkbox"/>				
AW07 sicherer, krisenfester Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
AW08 Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="checkbox"/>				
AW09 Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen im Arbeitsbereich	<input type="checkbox"/>				
AW010 straffe bzw. klare Führung	<input type="checkbox"/>				
AW011 eine Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>				
AW012 gute Umgebungsbedingungen (bezüglich Lärm, Licht, Raumklima etc.)	<input type="checkbox"/>				
AW013 flexible Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>				
AW014 kurze Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>				
AW015 moderne Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>				
AW016 gutes Image des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>				
AW017 eine stimulierende Unternehmenskultur	<input type="checkbox"/>				
AW018 im Team arbeiten	<input type="checkbox"/>				
AW019 angemessenes Feedback über die eigene Leistung	<input type="checkbox"/>				
AW020 keine zu grosse Belastung und Beanspruchung	<input type="checkbox"/>				
AW021 mit sehr verschiedenartigen KollegInnen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten	<input type="checkbox"/>				
AW022 viel Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>				
AW023 wenig statusbezogene Unterschiede innerhalb der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>				
AW024 eine Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="checkbox"/>				
AW025 persönlicher Erfolg	<input type="checkbox"/>				
AW026 ein hohes Ansehen innerhalb der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>				

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?	sehr unwichtig 1	eher unwichtig 2	weder noch 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
AW027 interne Veränderungen	<input type="checkbox"/>				
AW028 Autonomie über die eigene Zeit	<input type="checkbox"/>				
AW029 auch zeitweise zu Hause arbeiten können	<input type="checkbox"/>				
AW030 beruflich reisen können	<input type="checkbox"/>				
AW031 eine berufliche Zukunftsperspektive	<input type="checkbox"/>				
AW032 mit Team-KollegInnen gelegentlich ausserhalb der gewohnten Arbeitsumgebung arbeiten zu können	<input type="checkbox"/>				
AW033 leistungsorientierte Entlohnung	<input type="checkbox"/>				

B. Ihre Arbeitstätigkeit

Im nächsten Teil des Fragebogens interessiert uns, wie Sie Ihre Arbeit in der Klinik/im Institut/in der Abteilung gegenwärtig erleben.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittelmässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
GH1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV1	Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF1	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP1	Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA1	Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA2	Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA2	Man muss in der Lage sein, selbständig Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF2	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF3	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP2	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF2	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV2	Der/die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF4	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK1	Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so gross, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen reden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittelmässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
QA3	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA3	Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF5	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPD1	Bei meiner Arbeit bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telephonate etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF3	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GH2	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV2	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV2	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK2	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA4	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV3	Der/die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren MitarbeiterInnen gut geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GH3	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF6	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV3	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP3	Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK2	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV4	Man hat leicht Zugang zum/zur Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM2	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KBS

^{BSK3} Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.



Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittelmässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
AV3	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM3	Bei wichtigen Dingen in der Klinik/im Institut/in der Abteilung kann man mitreden und mitentscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK3	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV5	Der/die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK4	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch folgende Einflüsse?		kommt nicht vor	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
		0	1	2	3	4	5
BAT1	Lärm	<input type="checkbox"/>					
BAT2	ungünstige Beleuchtung	<input type="checkbox"/>					
BAT3	unangenehme Temperatur	<input type="checkbox"/>					
BAT4	Wartezeiten	<input type="checkbox"/>					
BAT5	mangelhafte technische Geräte / Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>					
BAT6	lange am Bildschirm arbeiten	<input type="checkbox"/>					
BAT7	Klimaanlage (Zugluft, Geräusche etc.)	<input type="checkbox"/>					
BAT8	Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>					
BAT9	Arbeitshaltung (auch viel Sitzen, Stehen usw.)	<input type="checkbox"/>					
BAT10	Zeitdruck bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>					
BAT11 neu	Arbeit nach Hause nehmen müssen	<input type="checkbox"/>					
BAT12 neu	unklare Anweisungen	<input type="checkbox"/>					
BAT13 neu	soziale Spannungen am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>					
BAT14 neu	Unklarheit über den richtigen Ansprechpartner	<input type="checkbox"/>					

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		gar nicht 1	wenig 2	einiger- massen 3	ziemlich 4	völlig 5
Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?						
SUV1	Auf Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
SUA1	Auf Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
SUP1	Auf Ihre/n LebenspartnerIn Ich bin zurzeit alleinlebend	<input type="checkbox"/>				
	6 <input type="checkbox"/>					
SUF1	Auf Freunde	<input type="checkbox"/>				
SUPA1	Auf andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?						
SUV2	Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
SUA2	Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
SUP2	Ihr/e LebenspartnerIn Ich bin zurzeit alleinlebend	<input type="checkbox"/>				
	6 <input type="checkbox"/>					
SUF2	Ihre Freunde	<input type="checkbox"/>				
SUPA2	Andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>				
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?						
SUV3	Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
SUA3	Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
SUP3	Ihr/e LebenspartnerIn Ich bin zurzeit alleinlebend	<input type="checkbox"/>				
	6 <input type="checkbox"/>					
SUF3	Ihre Freunde	<input type="checkbox"/>				
SUPA3	Andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>				

C. Persönliche Wertvorstellungen

In diesem Teil geht es um Ihre ganz persönliche Antwort auf die Fragen nach Ihren Lebenszielen. Kreuzen Sie bitte zu dem jeweiligen Aspekt im ersten Kasten an, wie wichtig das für Sie ist, und im zweiten Kasten, inwieweit das bei Ihnen gegeben ist.

	Wie wichtig ist das für mich?					Inwieweit ist das bei mir gegeben?				
	gar nicht 1	in ger- ringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5	gar nicht 1	in geringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5
a. Gesundheit										
GE1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Körperliche Gesundheit									
GE2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Seelische Gesundheit									
GE3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Psychische Gesundheit									
GE4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesundheitsbewusst leben									
GE5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	In einer gesunden Umwelt leben									
b. Sicherheit										
SI1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wirtschaftliche Sicherheit									
SI2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Soziale Sicherheit									
SI3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gesichertes Auskommen im Alter									
SI4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sicherheit vor Arbeitslosigkeit									
SI5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Stabile Beziehungen zu anderen Menschen									
c. Lebensstandard										
LS1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ein guter Lebensstandard									
LS2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mir Luxus gönnen können									
LS3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bereitschaft, mit weniger auszukommen									

		Wie wichtig ist das für mich?					Inwieweit ist das bei mir gegeben?				
		gar nicht 1	in ge- ringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5	gar nicht 1	in geringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5
LS4	Ein eigenes Haus haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS5	Vermögend sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LS6	Wohnen in einer anderen Stadt mit guter Lebensqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Soziales und Politisches Handeln											
SP1	Mich für andere Menschen einsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SP2	Mich für meine politischen Ziele einsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SP3	Meine Meinung öffentlich vertreten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SP4	Mitarbeit in einer Organisation, die meine Interessen vertritt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SP5	Mitarbeit in einer Bürgerinitiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Freizeit											
FZ1	Freude an der Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZ2	Ein Hobby betreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZ3	In einem Verein dabei sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FZ4	Die Natur erleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Beziehungen zu anderen Menschen											
BMI	Verbundenheit mit anderen Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BMI2	Freundschaftsbeziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BMI3	Zu einer Gruppe/Gemeinschaft gehören	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Wie wichtig ist das für mich?					Inwieweit ist das bei mir gegeben?				
	gar nicht 1	in ge- ringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5	gar nicht 1	in geringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5
BM4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Familie										
FA1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FA2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FA3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FA4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FA5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FA6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FA7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Persönlichkeitsentwicklung										
PE1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PE8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Wie wichtig ist das für mich?					Inwieweit ist das bei mir gegeben?				
		gar nicht 1	in ge- ringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5	gar nicht 1	in geringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5
i. Selbstachtung											
SA1	Meine Selbstachtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA2	Meinem Gewissen folgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA3	Pflichtbewusstsein haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA4	Solide Arbeit leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SA5	Meine Selbstverwirklichung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Lebensorientierung											
LO1	Mein Leben sinnvoll erleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LO2	Bestimmten Menschen etwas bedeuten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LO3	Mein Leben an moralischen Werten orientieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LO4	Das Leben genießen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LO5	Im Leben Erfolg haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LO6	Nach meiner religiösen Ueberzeugung leben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LO7	Ein ungebundenes Leben führen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Soziale Ordnung											
SO1	Soziale Gerechtigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SO2	Gleiche Chancen für Frauen und Männer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SO3	Gerechtigkeit vor Gericht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SO4	Qualität von Bildung und Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Wie wichtig ist das für mich?					Inwieweit ist das bei mir gegeben?				
		gar nicht 1	in ge- ringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5	gar nicht 1	in geringem Masse 2	in mittlerem Masse 3	in eher hohem Masse 4	in hohem Masse 5
S05	Gute medizinische Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S06	Presse- und Informationsfreiheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Zufriedenheit mit der Arbeit

Die folgenden Fragen kommen Ihnen sicher bekannt vor. Im ersten Teil des Fragebogens haben wir Sie gefragt, wie wichtig diese Dinge für Sie sind.

Hier interessieren wir uns dafür, wie zufrieden Sie mit diesen Aspekten der Arbeit sind.

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr un- zufrieden 1	eher un- zufrieden 2	weder noch 3	eher zufrieden 4	sehr zufriede n 5
AZD1 Aufstiegsmöglichkeiten in der Klinik/im Insitut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD2 Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD3 Verantwortung bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD4 Interessantheit, Abwechslung der Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD5 Verhältnis zum/zur Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD6 Bezahlung, Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD7 Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD8 Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD9 Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen im Arbeitsbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD10 Straffheit bzw. Klarheit der Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD11 Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD12 Umgebungsbedingungen (Lärm, Licht, Raumklima etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD13 Flexibilität der Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD14 Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD15 Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD16 Image des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD17 Unternehmenskultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD18 Arbeit im Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD19 Feedbacks über die eigene Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD20 Ausmass von Belastung und Beanspruchung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD21 Möglichkeit mit verschiedenartigen KollegInnen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD22 Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD23 Ausmass an statusbezogenen Unterschieden in der Klinik/im Institut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD24 Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KBS

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr un- zufrieden 1	eher un- zufrieden 2	weder noch 3	eher zufrieden 4	sehr zufriede n 5
<small>AZD25</small> Persönlicher Erfolg bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?		sehr un- zufrieden 1	eher un- zufrieden 2	weder noch 3	eher zufrieden 4	sehr zufrieden 5
AZD26	Eigenes Ansehen innerhalb der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD27	Internen Veränderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD28	Autonomie über die eigene Zeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD29	Möglichkeit, zeitweise zu Hause arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD30	Möglichkeit, beruflich zu reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD31	Berufliche Zukunftsperspektive in der Klinik/im Institut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD32	Möglichkeit, mit Team-KollegInnen gelegentlich ausserhalb der gewohnten Arbeitsumgebung zu arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD33	Leistungsorientierte Entlohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Es folgen einige weitere Fragen zu Ihrer Arbeitssituation. Kreuzen Sie bitte bei <u>jedem</u> Satz die für Sie zutreffenden Antwort an.		stimmt nicht 1	stimmt kaum 2	stimmt mittel 3	stimmt ziemlich 4	stimmt völlig 5
RAZ1	Weil meine Situation schlechter sein könnte, kann ich mit meiner Stellung zufrieden sein.	<input type="checkbox"/>				
PAZ1	Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle noch nicht erreicht, aber ich werde sie sicher noch erreichen.	<input type="checkbox"/>				
STAZ1	Ich wünsche mir, dass sich an meiner Stelle nichts ändert.	<input type="checkbox"/>				
KAUZ1	Weil ich viel erwarte, kann ich mit meiner Stelle noch nicht zufrieden sein.	<input type="checkbox"/>				
RAZ2	Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle eigentlich nicht erreicht, aber ich gebe mich mit dem Erreichten zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
PAZ6	Ich bin mit meiner Stelle bis jetzt zufrieden, möchte aber beruflich weiterkommen.	<input type="checkbox"/>				
STAZ3	Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle erreicht und bin mit dem Erreichten zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
KAUZ2	Weil meine Situation noch besser sein könnte, kann ich mit meiner Stelle noch nicht zufrieden sein.	<input type="checkbox"/>				
FAUZ1	Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle noch nicht erreicht, aber ich weiss nicht, was ich noch tun könnte, um sie zu erreichen.	<input type="checkbox"/>				

Es folgen einige weitere Fragen zu Ihrer Arbeitssituation. Kreuzen Sie bitte bei <u>jedem</u> Satz die für Sie zutreffenden Antwort an.		stimmt nicht 1	stimmt kaum 2	stimmt mittel 3	stimmt ziemlich 4	stimmt völlig 5
FAUZ2	Ich fürchte, dass sich an meiner Stelle kaum etwas verbessern lässt.	<input type="checkbox"/>				
STAZ4	Weil ich an meiner Stelle das habe, was ich erwarte, bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
PAZ2	Die bisherigen Erfahrungen lassen mich von meiner Stelle für die Zukunft mehr erwarten.	<input type="checkbox"/>				
RAZ12	Es bleibt mir nichts anderes übrig, als mich mit den Gegebenheiten abzufinden.	<input type="checkbox"/>				
FAUZ5	Ich gebe mich mit meiner Arbeit zufrieden, denn es gibt noch andere Dinge im Leben.	<input type="checkbox"/>				
KAUZ7	Weil ich mit einigen Dingen nicht zufrieden bin, setze ich mich für Verbesserungen bei der Arbeit ein.	<input type="checkbox"/>				

E. Beanspruchungen bei der Arbeit

Im folgenden Teil geht es um Beanspruchungen bei der Arbeit.

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie zutreffende Stufe an.		völlig unzutreffend	weitgehend unzutreffend	eher unzutreffend	teils, teils	eher zutreffend	weitgehend zutreffend	völlig zutreffend
		1	2	3	4	5	6	7
EMER1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können.	<input type="checkbox"/>						
KLAV1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den PatientInnen zu sein.	<input type="checkbox"/>						
EMER2	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	<input type="checkbox"/>						
REAB1 (X) ¹	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	<input type="checkbox"/>						
EMER3	Ich habe gelegentlich ein Gefühl innerer Leere.	<input type="checkbox"/>						
KLAV2	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	<input type="checkbox"/>						
REAB2 (X)	Ich möchte die Probleme der PatientInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	<input type="checkbox"/>						
EMER4	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	<input type="checkbox"/>						
EMER5	Am Arbeitsende fühle ich mich oft erschöpft.	<input type="checkbox"/>						
KLAV3	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu PatientInnen zu sein.	<input type="checkbox"/>						
REAB3 (X)	Gespräche über die Arbeit in der Freizeit versuche ich weitgehend zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>						
EMER6	Ich fühle mich gehetzt.	<input type="checkbox"/>						
KLAV4	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf eine/n PatientIn.	<input type="checkbox"/>						
EMER7	Ich glaube, dass die Arbeitsbelastungen zu Ehe- bzw. Partner- und Familienproblemen in meinem Leben beigetragen haben.	<input type="checkbox"/>						
REAB4	Von den Problemen meiner PatientInnen bin ich persönlich berührt.	<input type="checkbox"/>						
EMER8	Meine Stimmung schwankt häufig.	<input type="checkbox"/>						

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie zutreffende Stufe an.		völlig unzutreffend	weitgehend unzutreffend	eher unzutreffend	teils, teils	eher zutreffend	weitgehend zutreffend	völlig zutreffend
		1	2	3	4	5	6	7
EMER9	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	<input type="checkbox"/>						
EMER10	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	<input type="checkbox"/>						
EMER11(X)	Ich kann nach der Arbeit gut abschalten.	<input type="checkbox"/>						
EMER12	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, das ist wirklich eine Strapaze für mich.	<input type="checkbox"/>						
KLAV5	Bei manchen PatientInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	<input type="checkbox"/>						
REAB5	Es kommt vor, dass mich die Arbeit seelisch zu stark belastet.	<input type="checkbox"/>						
REAB6	Ich fühle mich manchmal machtlos.	<input type="checkbox"/>						

F. Fragen zur Arbeitszeit

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die aktuellen arbeitszeitlichen Bedingungen Ihrer Arbeit und auf Wünsche, die Sie in Bezug auf Ihre Arbeitszeit und deren Gestaltung haben.

ArbZ1	Wie hoch ist Ihr derzeitiger Beschäftigungsgrad in Stellenprozent?	_____ %
ArbZ2	Zu wie viel Prozent sind Sie über Drittmittel bezahlt?	_____ %
ArbZ3a	Hatten Sie jemals den Wunsch Ihre Anstellungsprozent zu reduzieren?	<input type="checkbox"/> nein 2 <input type="checkbox"/> ja 1
ArbZ3b		wenn ja, um wie viel Prozent?: _____% bitte +/-angeben!
ArbZ4	Wie viele Stunden arbeiten Sie - nach Ihrer Einschätzung - im Durchschnitt effektiv pro Woche? (Präsenzzeit)	_____ Std.
ArbZ5a	Wie viele Stunden setzen Sie - nach Ihrer Einschätzung - im Durchschnitt pro Woche für Weiterbildung ein?	_____ Std.
ArbZ5b		davon: _____ Std. am Arbeitsplatz
ArbZ5c		_____ Std. zu Hause
ArbZ6	Wie viele Stunden setzen Sie - nach Ihrer Einschätzung - im Durchschnitt pro Woche für Forschung ein?	_____ Std.
ArbZ7	Wie stark schwankt Ihre wöchentliche Arbeitszeit?	<input type="checkbox"/> schwankt stark, ist sehr uneinheitlich 1 <input type="checkbox"/> schwankt mittelmässig (gelegentlich) 2 <input type="checkbox"/> schwankt kaum, ist relativ einheitlich 3
ArbZ8	Wie viele Ruhetage haben Sie durchschnittlich pro Monat?	_____ Tage
ArbZ9	Wie viele Ihrer Ruhetage pro Monat fallen auf ein Wochenende?	_____ Tage
ArbZ10a	Wie oft arbeiteten Sie im letzten halben Jahr kontinuierlich (mit Präsenz im Spital)...	...ca. 24. Std. am Stück? _____ Mal
ArbZ10b		...ca. 36. Std. am Stück? _____ Mal
ArbZ10c		...mehr wie 36 Std. am Stück? _____ Mal
ArbZ11a	Wie oft arbeiteten Sie im letzten halben Jahr inkl. Pikettdienst...	...ca. 24. Std. am Stück: _____ Mal
ArbZ11b		...ca. 36. Std. am Stück _____ Mal
ArbZ11c		...mehr wie 36 Std. am Stück _____ Mal
ArbZ12	Zu welcher Tageszeit erleben Sie in der Regel die höchste Arbeitsintensität?	_____

^{ArbZ13} Wie erleben Sie im Durchschnitt die Intensität eines normalen Arbeitstages?	<input type="checkbox"/> Flaute 1 <input type="checkbox"/> ruhig 2 <input type="checkbox"/> normal Arbeitsintensität 3 <input type="checkbox"/> starke Arbeitsintensität 4 <input type="checkbox"/> Überlastung 5
^{ArbZ14} Wie erleben Sie im Durchschnitt die Intensität des Pikettdienstes (auf Abruf zu Hause)?	<input type="checkbox"/> Flaute 1 <input type="checkbox"/> ruhig 2 <input type="checkbox"/> normal Arbeitsintensität 3 <input type="checkbox"/> starke Arbeitsintensität 4 <input type="checkbox"/> Überlastung 5
^{ArbZ15} Wie erleben Sie im Durchschnitt die Intensität des Nachtdienstes (anwesend im KBS)?	<input type="checkbox"/> Flaute 1 <input type="checkbox"/> ruhig 2 <input type="checkbox"/> normal Arbeitsintensität 3 <input type="checkbox"/> starke Arbeitsintensität 4 <input type="checkbox"/> Überlastung 5

Das Ziel des Projektes - in dessen Rahmen diese Befragung durchgeführt wird - ist die Reduktion der Arbeitszeit der Assistenz- und OberärztInnen im KBS auf 55 Std. pro Woche (inkl. Weiterbildung).

ArbZ16 **Was sind die Erfolgsfaktoren bei der Erreichung dieses Ziels bzw. was muss unbedingt berücksichtigt werden?**

ArbZ17 **Aus welchen Gründen könnte es schwierig werden, dieses Ziel zu erreichen bzw. was sind die Stolpersteine?**

ArbZ18 **Wie kann dieses Ziel erreicht werden bzw. was sind Ihre Lösungsvorschläge?**

G. Aspekte des Arbeitsklimas

Im folgenden Teil werden Ihnen einige Fragen zum Arbeitsklima in der Klinik/im Institut/in der Abteilung gestellt.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie trifft überhaupt nicht zu 1	selten trifft eher nicht zu 2	manchmal teils-teils 3	oft trifft eher zu 4	fast immer trifft völlig zu 5
FLEX1	Auch hierarchisch Höhergestellte lassen sich bei uns belehren, wenn man bessere Argumente hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FLEX2	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung ist man sehr bemüht, auf die Anliegen und Vorschläge der MitarbeiterInnen einzugehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FLEX3 (X)	Gute Ideen scheitern bei uns oft an der Bürokratie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BUR1	Informationen und Anweisungen von höheren Stellen sind manchmal widersprüchlich, so dass man nicht weiss, was eigentlich gilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BUR2	In den verschiedenen Entscheidungen der Klinik/des Instituts/der Abteilung ist für uns manchmal keine klare Linie erkennbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BUR3	Notwendige Veränderungen des Betriebsablaufs werden bei uns oft hinausgezögert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KONK1	Es gibt einige KollegInnen, die etwas unbeliebt sind und von den anderen eher gemieden werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KONK2	Einige KollegInnen freuen sich insgeheim über Fehler und Schwächezeichen einer andern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KONK3	In unserer Abteilung wird viel „hinten herum“ über andere geredet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VERW1	Ich überlege mir oft, wie ich mich beruflich verändern könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VERW2	Wenn man mir 10% mehr Lohn anbieten würde, wäre ich ohne weiteres zu einem Stellenwechsel bereit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VERW3	Ich würde versuchen, die Abteilung oder das Spital zu wechseln, wenn ich dadurch meine Aufstiegschancen verbessern könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H. Beurteilung der Ausrichtung des KBS

Es gibt verschiedene Ziele, die ein Spital verfolgen kann. Wie beurteilen Sie die Ausrichtung des KBS.

1. Wie wichtig <u>sollten</u> aus Ihrer Sicht die folgenden Ziele für das KBS sein.		sehr unwichtig	eher unwichtig	mittelmässig wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
		1	2	3	4	5
UZ1	Innovative Forschung	<input type="checkbox"/>				
UZ2	Ausgeprägte Patientenorientierung	<input type="checkbox"/>				
UZ3	Wirtschaftlichkeit	<input type="checkbox"/>				
UZ4	Sicherung von Arbeitsplätzen	<input type="checkbox"/>				
UZ5	Ausgeprägte Dienstleistungsorientierung gegenüber internen und externen „KundInnen“	<input type="checkbox"/>				
UZ6	Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZ7	Beiträge zur Erhaltung der Umwelt	<input type="checkbox"/>				
UZ8	Hohe Dienstleistungsqualität	<input type="checkbox"/>				
UZ9	Angemessene Belastung und Beanspruchung der MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZ10	Gute Lehre und Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>				

2. Wie stark verfolgt das KBS aus Ihrer Sicht diese Ziele?		sehr wenig	eher wenig	teils-teils	eher stark	sehr stark
		1	2	3	4	5
UZR1	Innovative Forschung	<input type="checkbox"/>				
UZR2	Ausgeprägte Patientenorientierung	<input type="checkbox"/>				
UZR3	Wirtschaftlichkeit	<input type="checkbox"/>				
UZR4	Sicherung von Arbeitsplätzen	<input type="checkbox"/>				
UZR5	Ausgeprägte Dienstleistungsorientierung gegenüber internen und externen „KundInnen“	<input type="checkbox"/>				
UZR6	Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZR7	Beiträge zur Erhaltung der Umwelt	<input type="checkbox"/>				
UZR8	Hohe Dienstleistungsqualität	<input type="checkbox"/>				
UZR9	Angemessene Belastung und Beanspruchung der MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZR10	Gute Lehre und Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>				

I. Angaben zur Person

Geschlecht

- geschl weiblich 1
- männlich 2

Alter:

Wie wohnen Sie?

- wohnsit alleine (Ein-Personen-Haushalt) 1
- mit PartnerIn / Familie 2
- in Wohngemeinschaft 3
- bei Eltern / Vater / Mutter / Verwandten 4
- anderes: 5

Zivilstand:

- zivil ledig ohne feste PartnerIn 1
- ledig mit fester PartnerIn 2
- verheiratet 3
- getrennt / geschieden 4
- verwitwet 5

Haben Sie Kinder?

- kind ja 1
- nein 2

anzki Wenn ja, wie viele Kinder haben Sie? _____

hauskind Wenn ja, wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt? _____

Sind Sie alleinerziehend?

- kinderz ja 1
- nein 2

Wie lange arbeiten Sie insgesamt bereits im KBS?

0bealt

_____ Jahre

In welchem Bereich innerhalb des KBS arbeiten Sie?

- bereich Medizin I 1
- Medizin II 2
- Operative Medizin 3
- Universitäts-Frauenklinik 4
- Medizinische Querschnittsfunktionen 5

In welcher Klinik/Institut/Abteilung arbeiten Sie? (Bitte nur ein Feld ankreuzen!)

abteil

Medizin I

- Klinik A 1
 Klinik B 2
 MUP 3
 Akutgeriatrie 4
 Angiologie 5
 Endokrinologie/Diabetologie 6
 Gastroenterologie 7
 Hämatologie 8
 Infektiologie 9
 Intensivstation 10
 Kardiologie 11
 Klinische Pharmakologie 12
 Nephrologie 13
 Onkologie 14
 Pneumologie 15
 Psychosomatik 16
 Rheumatologie 17

Medizin II

- Augenklinik 18
 Dermatologie 19
 Geriatrie 20
 Neurologie 21
 Notfallstation 22
 Psychiatrische
 Universitätspoliklinik 23

Operative Medizin

- Allgemeinchirurgie 24
 Chirurgische Forschung 25
 Chirurgische Poliklinik 26
 Herz-/Thoraxchirurgie 27
 Neurochirurgie 28
 Orthopädie 29
 Urologie 30
 Wiederherstellende Chirurgie 31
 HNO 32

Universitätsfrauenklinik

- Universitätsfrauenklinik
 33

**Medizinische
Querschnittsfunktionen**

- Anästhesie 34
 Medizinische Radiologie
 Diagnostische
 Radiologie 35
 Nuklearmedizin 36
 Radio-Onkologie 37
 Pathologie 38
 Zentrallaboratorium 39

Ihre Funktion:

funk

- Oberarzt / Oberärztin 1
 Assistenzarzt / Assistenzärztin 2
 anderes: 3

**Wie lange arbeiten Sie bereits in dieser Funktion im
KBS?**

funkalt

_____ Jahre

Welche beruflichen Ziele haben Sie?

berufzi

- Universitätsklinik (akademische Karriere) 1
 Spitalarzt 2
 eigene Praxis 3
 anderes: 4

Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Merke für Runde 2

1. Haben Sie an der ersten Befragung teilgenommen? (Ja/Nein)
2. Sind Sie noch an der gleichen Stelle? (Ja/Nein)
3. Wenn nein: In welcher Klinik/Abteilung/Institut haben Sie bei der ersten Befragung gearbeitet?

iafob

Institut für Arbeitsforschung
und Organisationsberatung

**Fragebogen zur Beurteilung der
Arbeitssituation und der
Arbeitszeitgestaltung**

**Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
im Spitalzentrum ...**

Dezember 2000

A. Erwartungen an die Arbeit und den Beruf

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?		sehr un- wichtig 1	eher un- wichtig 2	weder noch 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
AW01	gute Aufstiegsmöglichkeiten in der Klinik/im Institut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>				
AW02	gutes Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
AW03	viel Verantwortung	<input type="checkbox"/>				
AW04	interessante Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
AW05	verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>				
AW06	gute Bezahlung, guter Lohn	<input type="checkbox"/>				
AW07	sicherer, krisenfester Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
AW08	Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="checkbox"/>				
AW09	Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen im Arbeitsbereich	<input type="checkbox"/>				
AW010	klare Führung	<input type="checkbox"/>				
AW011	eine Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>				
AW012	gute Umgebungsbedingungen (bezüglich Lärm, Licht, Raumklima etc.)	<input type="checkbox"/>				
AW013	flexible Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>				
AW014	kurze Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>				
AW015	moderne Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>				
AW016	gutes Image des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>				
AW017	eine stimulierende Unternehmenskultur	<input type="checkbox"/>				
AW018	im Team arbeiten	<input type="checkbox"/>				
AW019	angemessenes Feedback über die eigene Leistung	<input type="checkbox"/>				
AW020	keine zu grosse Belastung und Beanspruchung	<input type="checkbox"/>				
AW021	mit sehr verschiedenartigen KollegInnen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten	<input type="checkbox"/>				
AW022	viel Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>				
AW023	wenig statusbezogene Unterschiede innerhalb der Klinik/des Instituts/der	<input type="checkbox"/>				

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?		sehr un- wichtig 1	eher un- wichtig 2	weder noch 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
Abteilung						
AW024	eine Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="checkbox"/>				
AW025	persönlicher Erfolg	<input type="checkbox"/>				
AW026	ein hohes Ansehen innerhalb der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>				
AW028	Autonomie über die eigene Zeit	<input type="checkbox"/>				
AW029	auch zeitweise zu Hause arbeiten können	<input type="checkbox"/>				
AW030	beruflich reisen können	<input type="checkbox"/>				
AW031	eine berufliche Zukunftsperspektive	<input type="checkbox"/>				
AW033	leistungsorientierte Entlohnung	<input type="checkbox"/>				

B. Ihre Arbeitstätigkeit

Im nächsten Teil des Fragebogens interessiert uns, wie Sie Ihre Arbeit in der Klinik/im Institut/in der Abteilung gegenwärtig erleben.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittel- mässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
GH1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV1	Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF1	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP1	Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA1	Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA2	Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA2	Man muss in der Lage sein, selbständig Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF2	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF3	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP2	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF2	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV2	Der/die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF4	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK1	Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so gross, dass wir offen über alles, auch ganz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittel- mässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
	persönliche Sachen reden können.					
QA3	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA3	Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF5	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPD1	Bei meiner Arbeit bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telefonate etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF3	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GH2	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV2	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV2	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK2	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA4	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV3	Der/die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren MitarbeiterInnen gut geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GH3	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF6	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV3	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP3	Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK2	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV4	Man hat leicht Zugang zum/zur Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM2	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung kommt es vor, dass man vor vollendete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie trifft nicht zu 1	selten trifft wenig zu 2	manchmal trifft mittel- mässig zu 3	oft trifft ziemlich zu 4	fast immer trifft sehr zu 5
	Tatsachen gestellt wird.					
BSK3	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV3	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM3	Bei wichtigen Dingen in der Klinik/im Institut/in der Abteilung kann man mitreden und mitentscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK3	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV5	Der/die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK4	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch folgende Einflüsse?		kommt nicht vor 0	sehr gering 1	ziemlich gering 2	mittel 3	ziemlich stark 4	sehr stark 5
BAT1	Lärm	<input type="checkbox"/>					
BAT2	ungünstige Beleuchtung	<input type="checkbox"/>					
BAT3	unangenehme Temperatur	<input type="checkbox"/>					
BAT4	Wartezeiten	<input type="checkbox"/>					
BAT5	mangelhafte technische Geräte / Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>					
BAT6	lange am Bildschirm arbeiten	<input type="checkbox"/>					
BAT7	Klimaanlage (Zugluft, Geräusche etc.)	<input type="checkbox"/>					
BAT8	Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>					
BAT9	Arbeitshaltung (auch viel Sitzen, Stehen usw.)	<input type="checkbox"/>					
BAT10	Zeitdruck bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>					
BAT11 neu	Arbeit nach Hause nehmen müssen	<input type="checkbox"/>					
BAT12 neu	unklare Anweisungen	<input type="checkbox"/>					
BAT13 neu	soziale Spannungen am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>					
BAT14 neu	Unklarheit über den richtigen	<input type="checkbox"/>					

Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch folgende Einflüsse?	kommt nicht vor 0	sehr gering 1	ziemlich gering 2	mittel 3	ziemlich stark 4	sehr stark 5
Ansprechpartner						

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	gar nicht 1	wenig 2	einiger- massen 3	ziemlich 4	völlig 5
--	----------------	------------	-------------------------	---------------	-------------

Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?

SUV1	Auf Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUA1	Auf Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUP1	Auf Ihre/n LebenspartnerIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bin zur Zeit alleinlebend	6 <input type="checkbox"/>				
SUF1	Auf Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUPA1	Auf andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?

SUV2	Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUA2	Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUP2	Ihr/e LebenspartnerIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bin zur Zeit alleinlebend	6 <input type="checkbox"/>				
SUF2	Ihre Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUPA2	Andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?

SUV3	Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUA3	Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUP3	Ihr/e LebenspartnerIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bin zur Zeit alleinlebend	6 <input type="checkbox"/>				
SUF3	Ihre Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUPA3	Andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		stimmt nicht	stimmt eher nicht	teils-teils	stimmt eher	stimmt genau
		1	2	3	4	5
SW1	Ich weiss genau, dass ich die an meine derzeitige Tätigkeit gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	<input type="checkbox"/>				
SW2 (x)	Ich weiss nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	<input type="checkbox"/>				
SW3 (x)	Ich weiss nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	<input type="checkbox"/>				
SW4	Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	<input type="checkbox"/>				
SW5	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>				
SW6 (x)	Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um grosse Schwierigkeiten meistern zu können.	<input type="checkbox"/>				

C. Zufriedenheit mit der Arbeit

Die folgenden Fragen kommen Ihnen sicher bekannt vor. Im ersten Teil des Fragebogens haben wir Sie gefragt, wie wichtig diese Dinge für Sie sind.

Hier interessieren wir uns dafür, wie zufrieden Sie mit diesen Aspekten der Arbeit sind.

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?		sehr un- zufrieden 1	eher un- zufrieden 2	weder noch 3	eher zufrieden 4	sehr zufrieden 5
AZD1	Aufstiegsmöglichkeiten in der Klinik/im Institut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD2	Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD3	Verantwortung bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD4	Interessantheit, Abwechslung der Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD5	Verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD6	Bezahlung, Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD7	Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD8	Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD9	Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen im Arbeitsbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD10	Klarheit der Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD11	Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD12	Umgebungsbedingungen (Lärm, Licht, Raumklima etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD13	Flexibilität der Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD14	Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD15	Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD16	Image des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD17	Unternehmenskultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD18	Arbeit im Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD19	Feedbacks über die eigene Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD20	Ausmass von Belastung und Beanspruchung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD21	Möglichkeit mit verschiedenartigen KollegInnen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD22	Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?		sehr un- zufrieden 1	eher un- zufrieden 2	weder noch 3	eher zufrieden 4	sehr zufrieden 5
AZD23	Ausmass an statusbezogenen Unterschieden in der Klinik/im Institut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD24	Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD25	Persönlicher Erfolg bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD26	Eigenes Ansehen innerhalb der Klinik/des Instituts/der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD28	Autonomie über die eigene Zeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD29	Möglichkeit, zeitweise zu Hause arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD30	Möglichkeit, beruflich zu reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD31	Berufliche Zukunftsperspektive in der Klinik/im Institut/in der Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZD33	Leistungsorientierte Entlohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Beanspruchungen bei der Arbeit

Im folgenden Teil geht es um Beanspruchungen bei der Arbeit.

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie zutreffende Stufe an.		völlig unzu- treffend	weit gehend unzu- treffend	eher unzu- treffend	teils- teils	eher zu- treffend	weit- gehend zu- treffend	völlig zu- treffend
		1	2	3	4	5	6	7
EMER1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KLAV1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den PatientInnen zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EMER2	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REAB1 ↑ (X)	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EMER3	Ich habe gelegentlich ein Gefühl innerer Leere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KLAV2	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REAB2 (X)	Ich möchte die Probleme der PatientInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EMER4	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EMER5	Am Arbeitsende fühle ich mich oft erschöpft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KLAV3	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu PatientInnen zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REAB3 (X)	Gespräche über die Arbeit in der Freizeit versuche ich weitgehend zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EMER6	Ich fühle mich gehetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KLAV4	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf eine/n PatientIn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EMER7	Ich glaube, dass die Arbeitsbelastungen zu Ehe- bzw. Partner- und Familienproblemen in meinem Leben beigetragen haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie zutreffende Stufe an.		völlig unzutreffend	weitgehend unzutreffend	eher unzutreffend	teils-teils	eher zutreffend	weitgehend zutreffend	völlig zutreffend
		1	2	3	4	5	6	7
REAB4	Von den Problemen meiner PatientInnen bin ich persönlich berührt.	<input type="checkbox"/>						
EMER8	Meine Stimmung schwankt häufig.	<input type="checkbox"/>						
EMER9	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	<input type="checkbox"/>						
EMER10	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	<input type="checkbox"/>						
EMER11(X)	Ich kann nach der Arbeit gut abschalten.	<input type="checkbox"/>						
EMER12	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, das ist wirklich eine Strapaze für mich.	<input type="checkbox"/>						
KLAV5	Bei manchen PatientInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	<input type="checkbox"/>						
REAB5	Es kommt vor, dass mich die Arbeit seelisch zu stark belastet.	<input type="checkbox"/>						
REAB6	Ich fühle mich manchmal machtlos.	<input type="checkbox"/>						

E. Fragen zur Arbeitszeit

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die aktuellen arbeitszeitlichen Bedingungen Ihrer Arbeit und auf Wünsche, die Sie in Bezug auf Ihre Arbeitszeit und deren Gestaltung haben.

ArbZ1	Wie hoch ist Ihr derzeitiger Beschäftigungsgrad in Stellenprozent?	_____ %
ArbZ3a	Hatten Sie jemals den Wunsch Ihre Anstellungsprozent zu reduzieren?	<input type="checkbox"/> ₂ nein <input type="checkbox"/> ₁ ja
ArbZ3b		wenn ja, auf wie viel Prozent neu?: _____ %
ArbZ4	Wie viele Stunden arbeiteten Sie im Durchschnitt effektiv pro Woche im letzten halben Jahr? (Präsenzzeit)	_____ Std.
ArbZ5a	Wie viele Stunden setzen Sie - nach Ihrer Einschätzung - im Durchschnitt pro Woche für Weiterbildung ein?	_____ Std.
ArbZ5b		davon: _____ Std. am Arbeitsplatz
ArbZ5c		_____ Std. zu Hause
ArbZ6	Wie viele Stunden setzen Sie - nach Ihrer Einschätzung - im Durchschnitt pro Woche für Forschung ein?	_____ Std.
ArbZ7	Wie stark schwankt Ihre wöchentliche Arbeitszeit?	<input type="checkbox"/> ₁ schwankt stark, ist sehr uneinheitlich <input type="checkbox"/> ₂ schwankt mittelmässig (gelegentlich) <input type="checkbox"/> ₃ schwankt kaum, ist relativ einheitlich
ArbZ8	Wie viele Ruhetage haben Sie durchschnittlich pro Monat?	_____ Tage
ArbZ9	Wie viele Ihrer Ruhetage pro Monat fallen auf ein Wochenende?	_____ Tage
ArbZ10a	Wie oft arbeiteten Sie im letzten halben Jahr kontinuierlich (mit Präsenz im Spital)...	...ca. 24. Std. am Stück? _____ Mal
ArbZ10b		...ca. 36. Std. am Stück? _____ Mal
ArbZ10c		...mehr als 36 Std. am Stück? _____ Mal
ArbZ11a	Wie oft arbeiteten Sie im letzten halben Jahr inkl. Pikettdienst...	...ca. 24. Std. am Stück: _____ Mal
ArbZ11b		...ca. 36. Std. am Stück _____ Mal
ArbZ11c		...mehr als 36 Std. am Stück _____ Mal
ArbZ11d		<input type="checkbox"/> nicht zutreffend, da kein Pikettdienst
ArbZ12	Zu welcher Tageszeit erleben Sie in der Regel die höchste Arbeitsintensität?	_____
ArbZ13	Wie erleben Sie im Durchschnitt die	<input type="checkbox"/> ₁ Flaute

Intensität eines normalen Arbeitstages?	<input type="checkbox"/> ₂ ruhig <input type="checkbox"/> ₃ normal Arbeitsintensität <input type="checkbox"/> ₄ starke Arbeitsintensität <input type="checkbox"/> ₅ Überlastung
ArbZ14 Wie erleben Sie im Durchschnitt die Intensität des Pikettdienstes (auf Abruf zu Hause)?	<input type="checkbox"/> ₁ Flaute <input type="checkbox"/> ₂ ruhig <input type="checkbox"/> ₃ normal Arbeitsintensität <input type="checkbox"/> ₄ starke Arbeitsintensität <input type="checkbox"/> ₅ Überlastung <input type="checkbox"/> ₆ nicht zutreffend
ArbZ15 Wie erleben Sie im Durchschnitt die Intensität des Nachtdienstes (anwesend im SZB)?	<input type="checkbox"/> ₁ Flaute <input type="checkbox"/> ₂ ruhig <input type="checkbox"/> ₃ normal Arbeitsintensität <input type="checkbox"/> ₄ starke Arbeitsintensität <input type="checkbox"/> ₅ Überlastung <input type="checkbox"/> ₆ nicht zutreffend

Das Ziel des Projektes - in dessen Rahmen diese Befragung durchgeführt wird - ist die Reduktion der Arbeitszeit der Assistenz- und OberärztInnen im SZB auf maximal 55 Std. pro Woche (inkl. Weiterbildung).

ArbZ18 Wie kann dieses Ziel erreicht werden bzw. was sind Ihre Lösungsvorschläge?
--

ArbZ17

Aus welchen Gründen könnte es schwierig werden, dieses Ziel zu erreichen bzw. was sind die Stolpersteine?

Ein weiteres Ziel des Projektes besteht in der Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen:

ArbZ19

Welche Verbesserungen in der Zusammenarbeit zwischen Ihnen und den anderen Berufsgruppen würden - aus Ihrer Sicht - zu einer Senkung Ihrer Arbeitszeit führen?

F. Aspekte des Arbeitsklimas

Im folgenden Teil werden Ihnen einige Fragen zum Arbeitsklima in der Klinik/im Institut/in der Abteilung gestellt.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft überhaupt nicht zu 1	trifft eher nicht zu 2	teils-teils 3	trifft eher zu 4	trifft völlig zu 5
FLEX1	Auch hierarchisch Höhergestellte lassen sich bei uns belehren, wenn man bessere Argumente hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FLEX2	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung ist man sehr bemüht, auf die Anliegen und Vorschläge der MitarbeiterInnen einzugehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FLEX3 (X)	Gute Ideen scheitern bei uns oft an der Bürokratie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BUR1	Informationen und Anweisungen von höheren Stellen sind manchmal widersprüchlich, so dass man nicht weiss, was eigentlich gilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BUR2	In den verschiedenen Entscheidungen der Klinik/des Instituts/der Abteilung ist für uns manchmal keine klare Linie erkennbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BUR3	Notwendige Veränderungen des Betriebsablaufs werden bei uns oft hinausgezögert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VERW 1	Ich überlege mir oft, wie ich mich beruflich verändern könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VERW 2	Wenn man mir 10% mehr Lohn anbieten würde, wäre ich ohne weiteres zu einem Stellenwechsel bereit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VERW 3	Ich würde versuchen, die Abteilung oder das Spital zu wechseln, wenn ich dadurch meine Aufstiegschancen verbessern könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Persönliche Wertvorstellungen

In diesem Teil geht es um Ihre ganz persönliche Antwort auf die Fragen nach Ihren Lebenszielen. Kreuzen Sie bitte zu dem jeweiligen Aspekt im ersten Kasten an, wie wichtig das für Sie ist, und im zweiten Kasten, inwieweit das bei Ihnen gegeben ist.

		Wichtigkeit				
		eher nicht so wichtig	nicht besonders wichtig	wichtig	sehr wichtig	äusserst wichtig
		1	2	3	4	5
W1	körperliche und seelische Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2	wirtschaftliche, politische, soziale Sicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W3	hoher Lebensstandard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W4	Freizeit, Hobbies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W5	Beziehungen zu anderen Menschen (PartnerIn, FreundInnen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W7	gesellschaftliches Engagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W8	persönliche Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W9	berufliche Karriere und Erfolg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W10	Familie und Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Zufriedenheit				
		gar nicht zufrieden	eher un- zufrieden	weder noch	eher zufrieden	sehr zufrieden
		1	2	3	4	5
Z1	körperliche und seelische Gesundheit	<input type="checkbox"/>				
Z2	wirtschaftliche, politische, soziale Sicherheit	<input type="checkbox"/>				
Z3	hoher Lebensstandard	<input type="checkbox"/>				
Z4	Freizeit, Hobbies	<input type="checkbox"/>				
Z5	Beziehungen zu anderen Menschen (PartnerIn, FreundInnen)	<input type="checkbox"/>				
Z7	gesellschaftliches Engagement	<input type="checkbox"/>				
Z8	persönliche Entwicklung	<input type="checkbox"/>				
Z9	berufliche Karriere und Erfolg	<input type="checkbox"/>				
Z10	Familie und Kinder	<input type="checkbox"/>				

H. Beurteilung der Ausrichtung des SZB

Es gibt verschiedene Ziele, die ein Spital verfolgen kann. Wie beurteilen Sie die Ausrichtung des SZB.

1. Wie wichtig <u>sollten</u> aus Ihrer Sicht die folgenden Ziele für das SZB sein.		sehr unwichtig	eher unwichtig	mittel-mässig wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
		1	2	3	4	5
UZ1	Innovative Forschung	<input type="checkbox"/>				
UZ2	Ausgeprägte Patientenorientierung	<input type="checkbox"/>				
UZ3	Wirtschaftlichkeit	<input type="checkbox"/>				
UZ4	Sicherung von Arbeitsplätzen	<input type="checkbox"/>				
UZ5	Ausgeprägte Dienstleistungsorientierung gegenüber internen und externen "KundInnen"	<input type="checkbox"/>				
UZ6	Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZ7	Beiträge zur Erhaltung der Umwelt	<input type="checkbox"/>				
UZ8	Hohe Dienstleistungsqualität	<input type="checkbox"/>				
UZ9	Angemessene Belastung und Beanspruchung der MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZ10	Gute Lehre und Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>				

2. Wie stark verfolgt das SZB aus Ihrer Sicht diese Ziele?		sehr wenig	eher wenig	teils-teils	eher stark	sehr stark
		1	2	3	4	5
UZR1	Innovative Forschung	<input type="checkbox"/>				
UZR2	Ausgeprägte Patientenorientierung	<input type="checkbox"/>				
UZR3	Wirtschaftlichkeit	<input type="checkbox"/>				
UZR4	Sicherung von Arbeitsplätzen	<input type="checkbox"/>				
UZR5	Ausgeprägte Dienstleistungsorientierung gegenüber internen und externen "KundInnen"	<input type="checkbox"/>				
UZR6	Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZR7	Beiträge zur Erhaltung der Umwelt	<input type="checkbox"/>				
UZR8	Hohe Dienstleistungsqualität	<input type="checkbox"/>				
UZR9	Angemessene Belastung und Beanspruchung der MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>				
UZ10	Gute Lehre und Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>				

I. Angaben zur Person

Geschlecht geschl

- ₁ weiblich
₂ männlich

Alter: _____ Jahre

Wie lange arbeiten Sie insgesamt im Spitalzentrum

Biel? Obealt _____ Jahre

In welcher Klinik/Institut/Abteilung sind Sie angestellt? (Bitte nur ein Feld ankreuzen!)

Departement A abteil1

- ₁ Anästhesie
₂ Chirurgie
₃ Frauenklinik
₄ Kinderchirurgie
₅ Ops-Personal
₆ Orthopädie
₇ Radiologie
₈ Urologie

Departement B

- ₉ Medizin
₁₀ Intensivstation
₁₁ Kardiologie
₁₂ Labor
₁₃ Nephrologie / Dialyse
₁₄ Pädiatrie
₁₅ Rheumatologie

Paramedics

- ₁₆ Physiotherapie
₁₇ Ergotherapie
₁₈ Logopädie
₁₉ Ernährungsberatung
₂₀ Diabetesberatung
₂₁ Sozialdienst
₂₂ MTRA
₂₃ Notfallstation
₂₄ Andere

In welcher Klinik/Institut/Abteilung arbeiten Sie zur Zeit? (Bitte nur ein Feld ankreuzen!)

Departement A abteil2

- ₁ Anästhesie
₂ Chirurgie
₃ Frauenklinik
₄ Kinderchirurgie
₅ Ops-Personal
₆ Orthopädie
₇ Radiologie
₈ Urologie

Departement B

- ₉ Medizin
₁₀ Intensivstation
₁₁ Kardiologie
₁₂ Labor
₁₃ Nephrologie / Dialyse
₁₄ Pädiatrie
₁₅ Rheumatologie

Paramedics

- ₁₆ Physiotherapie
₁₇ Ergotherapie
₁₈ Logopädie
₁₉ Ernährungsberatung
₂₀ Diabetesberatung
₂₁ Sozialdienst
₂₂ MTRA
₂₃ Notfallstation
₂₄ Andere

Ihre Funktion: (Bitte nur ein Feld ankreuzen!)

Ärzte und andere Akademiker: funkt

- ₁ Chefarzt / Chefärztin
- ₂ Leitender Arzt / leitende Ärztin
- ₃ Oberarzt / Oberärztin
- ₄ Assistenzarzt / Assistenzärztin

Pflegepersonal

- ₅ Pflegende / Pflegender *mit* Führungsfunktion
- ₆ Pflegende / Pflegender *ohne* Führungsfunktion
- ₇ Pflegeassistentin und Pflegeassistent

Personal anderer medizinischer Fachbereiche:

- ₈ Paramedizinisches Personal *mit* Führungsfunktion
- ₉ Paramedizinisches Personal *ohne* Führungsfunktion
- ₁₀ Personal medizinische Sekretariate / ärztliche Mitarbeiter und Mitarbeiterin
- ₁₁ Andere

Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Funktion im SZB? funktalt

_____ Jahre

Welche beruflichen Ziele sehen Sie am wahrscheinlichsten? (Bitte maximal 2 Antworten ankreuzen)

Ärzte und andere Akademiker berufzi...

- ₁ Universitätsklinik (akademische Karriere)
- ₂ Spitalarzt mit Führungsfunktion
- ₃ Spitalarzt ohne Führungsfunktion (Dienstleistungsfacharzt)
- ₄ eigene Praxis
- ₅ Industrie
- ₆ Public Health Service
- ₇ anderes:

Pflegepersonal

- ₈ Berufstätigkeit im Spital *mit* Führungsfunktion
- ₉ Berufstätigkeit im Spital *ohne* Führungsfunktion
- ₁₀ Berufstätigkeit in Privatpraxis
- ₁₁ Spitex
- ₁₂ anderes:

Personal anderer medizinischer Fachbereiche:

- ₁₃ Berufstätigkeit im Spital *mit* Führungsfunktion
- ₁₄ Berufstätigkeit im Spital *ohne* Führungsfunktion
- ₁₅ Berufstätigkeit in Privatpraxis
- ₁₆ eigene Praxis
- ₁₇ anderes:

berufziA

Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

**Fragebogen zur Beurteilung der
Arbeitsbedingungen, Belastungen und
Ressourcen
der Lehrerinnen und Lehrer des Kantons ...**

September 2001

Beim Ausfüllen des Fragebogens denken Sie bitte daran, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt. Es handelt sich hier um Ihre persönlichen Bewertungen. Wir bitten Sie, keine Frage auszulassen und den Fragebogen **vollständig** auszufüllen. Es kann sein, dass die eine oder andere Aussage bzw. Frage Ihnen für Ihre Situation nicht ganz passend erscheint. In solchen Fällen kreuzen Sie bitte **das für Sie am ehesten Zutreffende an**.

A. Erwartungen an die Arbeit und den Beruf

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?	sehr un- wichtig	eher un- wichtig	weder noch	eher wichtig	sehr wichtig
	1	2	3	4	5
AW02 gutes Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
AW03 viel Verantwortung	<input type="checkbox"/>				
AW04 interessante Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
AW05 verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>				
AW06 gute Bezahlung, guter Lohn	<input type="checkbox"/>				
AW07 sicherer, krisenfester Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
AW08 Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="checkbox"/>				
AW09 Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen in der Schule	<input type="checkbox"/>				
AW010 klare Führung	<input type="checkbox"/>				
AW011 eine Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>				
AW012 gute Umgebungsbedingungen (bezüglich Lärm, Licht, Räumlichkeiten etc.)	<input type="checkbox"/>				
AW013 flexible Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>				
AW014 kurze Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>				
AW015 moderne Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>				
AW016 gutes Image des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>				
AW017 eine stimulierende Schulkultur	<input type="checkbox"/>				
AW018 im Team arbeiten	<input type="checkbox"/>				
AW019 angemessenes Feedback über die eigene Leistung	<input type="checkbox"/>				
AW01 gute Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	<input type="checkbox"/>				
AW020 keine zu grosse Belastung und Beanspruchung	<input type="checkbox"/>				

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?	sehr un- wichtig 1	eher un- wichtig 2	weder noch 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
AW021 mit sehr verschiedenartigen KollegInnen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten	<input type="checkbox"/>				
AW022 viel Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Schule	<input type="checkbox"/>				
AW023 wenig statusbezogene Unterschiede innerhalb der Schule	<input type="checkbox"/>				
AW024 eine Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="checkbox"/>				
AW025 persönlicher Erfolg	<input type="checkbox"/>				
AW026 ein hohes Ansehen innerhalb der Schule	<input type="checkbox"/>				
AW028 Autonomie über die eigene Zeit	<input type="checkbox"/>				
AW029 auch zeitweise zu Hause arbeiten können	<input type="checkbox"/>				
AW030 beruflich reisen können	<input type="checkbox"/>				
AW031 eine berufliche Zukunftsperspektive	<input type="checkbox"/>				
AW033 leistungsorientierte Entlohnung	<input type="checkbox"/>				

B. Ihre Arbeitstätigkeit

Im nächsten Teil des Fragebogens interessiert uns, wie Sie Ihre Arbeit als Lehrerin bzw. Lehrer gegenwärtig erleben.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittel- mässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
GH1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EB1	Meine Tätigkeit bedeutet mir sehr viel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV1	Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF1 (x) ¹	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WR1	Ich weiss gewöhnlich, ob ich meinen Unterricht zufriedenstellend gemacht habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA1 (x)	Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA2	Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA2	Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF2	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IM1	Ich empfinde grosse persönliche Zufriedenheit, wenn ich meinen Unterricht gut mache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EB2 (x)	Viele Tätigkeiten ausserhalb des Unterrichts erscheinen mir nutzlos und unbedeutend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF2	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹ umpolen

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittel- mässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
MOV2	Der/die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF4	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK1	Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so gross, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen reden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA3	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QPA3	Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BV1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WR2 (x)	Ob ich meinen Unterricht gut oder schlecht mache, kann ich kaum feststellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPD1	Bei meiner Arbeit bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch einmal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telefonate etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UNF3	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GH2 (x)	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BVV2	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV2	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK2	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA4 (x)	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV3	Der/die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren MitarbeiterInnen gut geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GH3	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IM2	Ich fühle mich unwohl, wenn ich merke, dass ich meinen Unterricht schlecht gemacht habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
		trifft nicht zu 1	trifft wenig zu 2	trifft mittel- mässig zu 3	trifft ziemlich zu 4	trifft sehr zu 5
BVV3	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP3	Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK2	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV4	Man hat leicht Zugang zum/zur Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM2 (x)	In der Schule kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IM3 (x)	Meine eigene Stimmung wird normalerweise nicht davon beeinflusst, ob ich meinen Unterricht gut oder schlecht mache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AV3 (x)	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PM3	Bei wichtigen Dingen in der Schule kann man mitreden und mitentscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK3	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOV5	Der/die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSK4	Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QA1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP1 (x)	Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF3	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TSP2	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF5	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UEF6	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BSK3	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.		gar nicht 1	wenig 2	einiger- massen 3	ziemlich 4	völlig 5
Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?						
SUV1	Auf Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUA1	Auf Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUP1	Auf Ihre/n LebenspartnerIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bin zur Zeit alleinlebend	6 <input type="checkbox"/>				
SUF1	Auf Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUPA1	Auf andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?						
SUV2	Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUA2	Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUP2	Ihr/e LebenspartnerIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bin zur Zeit alleinlebend	6 <input type="checkbox"/>				
SUF2	Ihre Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUPA2	Andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?						
SUV3	Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUA3	Ihre ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUP3	Ihr/e LebenspartnerIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bin zur Zeit alleinlebend	6 <input type="checkbox"/>				
SUF3	Ihre Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SUPA3	Andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	stimmt nicht 1	stimmt eher nicht 2	teils-teils 3	stimmt eher 4	stimmt genau 5
Ich weiss genau, dass ich die an meine derzeitige Tätigkeit gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	<input type="checkbox"/>				
Ich weiss nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	<input type="checkbox"/>				

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	stimmt nicht	stimmt eher nicht	teils-teils	stimmt eher	stimmt genau
	1	2	3	4	5
Ich weiss nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	<input type="checkbox"/>				
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	<input type="checkbox"/>				
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>				
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um grosse Schwierigkeiten meistern zu können.	<input type="checkbox"/>				

C. Zufriedenheit mit der Arbeit

Im folgenden Teil des Fragebogens geht es um die Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt mittel	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle noch nicht erreicht, aber ich werde sie sicher noch erreichen.	<input type="checkbox"/>				
Die bisherigen Erfahrungen lassen mich von meiner Stelle für die Zukunft mehr erwarten.	<input type="checkbox"/>				
Ich wünsche mir, dass sich an meiner Stelle nichts ändert.	<input type="checkbox"/>				
Die bisherigen Erfahrungen lassen mich von meiner Zukunft etwa das gleiche wie bisher erwarten.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle erreicht und bin mit dem Erreichten zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
Weil ich an meiner Stelle das habe, was ich erwarte, bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
Weil meine Situation schlechter sein könnte, kann ich mit meiner Stellung zufrieden sein.	<input type="checkbox"/>				

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt mittel	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle eigentlich nicht erreicht, aber ich gebe mich mit dem Erreichten zufrieden.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle noch nicht erreicht, aber ich weiss nicht, was ich noch tun könnte, um sie zu erreichen.	<input type="checkbox"/>				
Ich fürchte, dass sich an meiner Stelle kaum etwas verbessern lässt.	<input type="checkbox"/>				
Weil ich viel erwarte, kann ich mit meiner Stelle noch nicht zufrieden sein.	<input type="checkbox"/>				
Weil meine Situation noch besser sein könnte, kann ich mit meiner Stelle noch nicht zufrieden sein.	<input type="checkbox"/>				

Die folgenden Fragen kommen Ihnen sicher bekannt vor. Im ersten Teil des Fragebogens haben wir Sie gefragt, wie wichtig diese Dinge für Sie sind. Hier interessieren wir uns dafür, wie zufrieden Sie mit diesen Aspekten der Arbeit sind.

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr un- zufrieden	eher un- zufrieden	weder noch	eher zufrieden	sehr zufrieden
	1	2	3	4	5
Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	<input type="checkbox"/>				
Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen	<input type="checkbox"/>				
Verantwortung bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>				
Interessantheit, Abwechslung der Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
Verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>				
Bezahlung, Lohn	<input type="checkbox"/>				
Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>				
Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="checkbox"/>				
Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen in der Schule	<input type="checkbox"/>				
Klarheit der Führung	<input type="checkbox"/>				
Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="checkbox"/>				
Umgebungsbedingungen (Lärm, Licht, Raumklima etc.)	<input type="checkbox"/>				

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr un- zufrieden 1	eher un- zufrieden 2	weder noch 3	eher zufrieden 4	sehr zufrieden 5
Flexibilität der Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Image des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulkultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit im Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feedback über die eigene Leistung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausmass von Belastung und Beanspruchung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, mit verschiedenartigen KollegInnen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausmass an statusbezogenen Unterschieden in der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönlicher Erfolg bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigenes Ansehen innerhalb der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie über die eigene Zeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, zeitweise zu Hause arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, beruflich zu reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Zukunftsperspektive in der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsorientierte Entlohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Belastungen bei der Arbeit

Im folgenden Teil geht es um Belastungen bei der Arbeit.

Im folgenden bitten wir Sie anzugeben, in welchem Masse Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen.	trifft für mich nicht zu	belastet mich nicht	belastet mich eher nicht	unentschieden	belastet mich eher	belastet mich stark
	0	1	2	3	4	5
Klassenstärke	<input type="checkbox"/>					
Heterogenität der Klasse	<input type="checkbox"/>					
Stoffumfang	<input type="checkbox"/>					
Stundenanzahl	<input type="checkbox"/>					
Verteilung der Stunden	<input type="checkbox"/>					
fachfremder Unterricht	<input type="checkbox"/>					
Vertretungsstunden	<input type="checkbox"/>					
Verhalten schwieriger Schüler	<input type="checkbox"/>					
Typ der Schule	<input type="checkbox"/>					
baulicher Zustand der Schule	<input type="checkbox"/>					
überwiegend unterrichtete Klassenstufe	<input type="checkbox"/>					
Umfeld der Schule	<input type="checkbox"/>					
Ausstattung mit Unterrichtsmaterialien	<input type="checkbox"/>					
Bezahlung	<input type="checkbox"/>					
eigener Gesundheitszustand	<input type="checkbox"/>					
Fortbildungsveranstaltungen ausserhalb der Dienstzeit	<input type="checkbox"/>					
Koordinierung von beruflichen und ausserberuflichen Verpflichtungen	<input type="checkbox"/>					
ausserunterrichtliche Pflichten	<input type="checkbox"/>					
administrative Pflichten	<input type="checkbox"/>					
berufliches Image und Prestige	<input type="checkbox"/>					
Zusammenarbeit mit Eltern	<input type="checkbox"/>					

Im folgenden bitten wir Sie anzugeben, in welchem Masse Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen.	trifft für mich nicht zu	belastet mich nicht	belastet mich eher nicht	unentschieden	belastet mich eher	belastet mich stark
	0	1	2	3	4	5
Zusammenarbeit mit Lehrmeistern und Betrieben	<input type="checkbox"/>					
Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen	<input type="checkbox"/>					
Beziehungen zum Schulhausleiter	<input type="checkbox"/>					
Zusammenarbeit mit Schulbehörden (Inspektion, Erziehungsdepartement)	<input type="checkbox"/>					
Neuerungen, Veränderungen im Schulsystem	<input type="checkbox"/>					
Beziehungen zum Rektorat	<input type="checkbox"/>					
Beziehungen zum nichtpädagogischen Personal in der Schule	<input type="checkbox"/>					

Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch folgende Einflüsse?	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
Lärm	<input type="checkbox"/>				
ungünstige Beleuchtung	<input type="checkbox"/>				
unangenehme Temperatur	<input type="checkbox"/>				
Wartezeiten	<input type="checkbox"/>				
mangelnde technische Geräte/Arbeitsmittel/ Räumlichkeiten	<input type="checkbox"/>				
lange am Bildschirm arbeiten	<input type="checkbox"/>				
Klimaanlage (Zugluft, Geräusche, etc.)	<input type="checkbox"/>				
Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>				
Arbeitshaltung (viel Sitzen, Stehen usw.)	<input type="checkbox"/>				
Zeitdruck bei der Arbeit	<input type="checkbox"/>				
Arbeit nach Hause nehmen müssen	<input type="checkbox"/>				

unklare Anweisungen	<input type="checkbox"/>				
soziale Spannungen am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
Unklarheit über den richtigen Ansprechpartner	<input type="checkbox"/>				

E. Beanspruchungen bei der Arbeit

Im folgenden Teil geht es um Beanspruchungen bei der Arbeit.

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie zutreffende Stufe an.	völlig unzutreffend	weitgehend unzutreffend	eher unzutreffend	teils-teils	eher zutreffend	weitgehend zutreffend	völlig zutreffend
	1	2	3	4	5	6	7
Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können.	<input type="checkbox"/>						
Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den SchülerInnen zu sein.	<input type="checkbox"/>						
Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	<input type="checkbox"/>						
Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	<input type="checkbox"/>						
Ich habe gelegentlich ein Gefühl innerer Leere.	<input type="checkbox"/>						
Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	<input type="checkbox"/>						
Ich möchte die Probleme der SchülerInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	<input type="checkbox"/>						
Ich habe manchmal unbegründete Angst.	<input type="checkbox"/>						
Am Arbeitsende fühle ich mich oft erschöpft.	<input type="checkbox"/>						
Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu SchülerInnen zu sein.	<input type="checkbox"/>						
Gespräche über die Arbeit in der Freizeit versuche ich weitgehend zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>						
Ich fühle mich gehetzt.	<input type="checkbox"/>						

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie zutreffende Stufe an.	völlig unzutreffend	weitgehend unzutreffend	eher unzutreffend	teils-teils	eher zutreffend	weitgehend zutreffend	völlig zutreffend
	1	2	3	4	5	6	7
Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf SchülerInnen.	<input type="checkbox"/>						
Ich glaube, dass die Arbeitsbelastungen zu Ehe- bzw. Partner- und Familienproblemen in meinem Leben beigetragen haben.	<input type="checkbox"/>						
Von den Problemen meiner SchülerInnen bin ich persönlich berührt.	<input type="checkbox"/>						
Meine Stimmung schwankt häufig.	<input type="checkbox"/>						
Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	<input type="checkbox"/>						
Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	<input type="checkbox"/>						
Ich kann nach der Arbeit gut abschalten.	<input type="checkbox"/>						
Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, das ist wirklich eine Strapaze für mich.	<input type="checkbox"/>						
Bei manchen SchülerInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	<input type="checkbox"/>						
Es kommt vor, dass mich die Arbeit seelisch zu stark belastet.	<input type="checkbox"/>						
Ich fühle mich manchmal machtlos.	<input type="checkbox"/>						

Im folgenden bitten wir Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben.	trifft überhaupt nicht zu	überwiegend nicht	teils teils	überwiegend	völlig zu
	1	2	3	4	5
Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im folgenden bitten wir Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben.	trifft überhaupt nicht zu 1	überwiegend nicht 2	teils teils 3	überwiegend 4	völlig zu 5
Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite wohl mehr als ich sollte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F. Körperliche und psychische Beschwerden

Im folgenden Teil geht es um körperliche und psychische Beschwerden.

Im folgenden bitten wir Sie anzugeben, ob und gegebenenfalls wie häufig die folgenden Beschwerden auftreten.	fast täglich 1	Etwa 3x die Woche 2	etwa 2x im Monat 3	etwa 2x im Jahr 4	praktisch nie 5
Kopfschmerzen	<input type="checkbox"/>				
Herzklopfen oder Herzstolpern	<input type="checkbox"/>				
empfindlicher Magen(z.B. Völlegefühl, Sodbrennen)	<input type="checkbox"/>				
Schwindelgefühle	<input type="checkbox"/>				
Rückenschmerzen	<input type="checkbox"/>				
schnelles Ermüden	<input type="checkbox"/>				
Schmerzen in der Herzgegend (z.B. dumpf oder stechend)	<input type="checkbox"/>				
Nackenschmerzen	<input type="checkbox"/>				

Im folgenden bitten wir Sie anzugeben, ob und gegebenenfalls wie häufig die folgenden Beschwerden auftreten.	fast täglich	Etwa 3x die Woche	etwa 2x im Monat	etwa 2x im Jahr	praktisch nie
	1	2	3	4	5
Schulterschmerzen	<input type="checkbox"/>				
Konzentrationsstörungen	<input type="checkbox"/>				
Schlafstörungen (beim Ein- oder Durchschlafen)	<input type="checkbox"/>				

G. Fragen zu Veränderungswünschen

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Massnahmen und Veränderungswünsche in bezug auf Ihre Tätigkeit sowie auf die Frage, ob Sie gerne bestimmte Aufgaben an andere Personen delegieren würden.

Bitte geben Sie auch an, aus welchem der nachfolgenden genannten Gründe Sie diese Aufgabe delegieren bzw. nicht delegieren möchten. Benutzen Sie dafür die angegebenen Ziffern:

0 = kommt in meiner Tätigkeit nicht vor

1 = abgeben, weil nicht Aufgabe einer Lehrkraft

2 = abgeben, weil für die Aufgabe nicht ausgebildet

3 = abgeben, weil Aufgabe zu einer starken Zusatzbelastung führt

4 = nicht abgeben, weil Aufgabe zur Ganzheitlichkeit der Tätigkeit einer Lehrkraft gehört

5 = nicht abgeben, weil Aufgabe auch eine Entlastung (Auflockerung) darstellt

Könnten Sie sich vorstellen, die folgenden Aufgaben an andere Personen zu delegieren? Und weshalb bzw. weshalb nicht?	unbedingt abgeben	gern abgeben	unentschieden	ungern abgeben	keinesfalls abgeben	Grund für Delegation bzw. Nichtdelegation (Ziffer eintragen)
	1	2	3	4	5	
Einführung neuer Schüler	<input type="checkbox"/>					
Pausenaufsicht	<input type="checkbox"/>					
Elternarbeit	<input type="checkbox"/>					
Einführung neuer Lehrkräfte	<input type="checkbox"/>					
Zusammenarbeit mit Behörden	<input type="checkbox"/>					

Könnten Sie sich vorstellen, die folgenden Aufgaben an andere Personen zu delegieren? Und weshalb bzw. weshalb nicht?	unbedingt abgeben	gern abgeben	unentschieden	ungern abgeben	keinesfalls abgeben	Grund für Delegation bzw. Nichtdelegation (Ziffer eintragen)
	1	2	3	4	5	
Zusammenarbeit mit Betrieben und Lehrmeistern	<input type="checkbox"/>					
Suche nach und Beschaffung von geeigneten Unterrichtsmaterialien, Lehrmitteln und Geräten/Werkzeugen	<input type="checkbox"/>					
Erstellen von Zeugnissen bzw. Beurteilungen sowie Führen von Beurteilungsgesprächen	<input type="checkbox"/>					
Ausserunterrichtliche pädagogische Tätigkeiten (z.B. Chorleitung, Sportvereine)	<input type="checkbox"/>					
Korrekturen von Schülerarbeiten	<input type="checkbox"/>					
Schülerbezogene Verwaltungstätigkeiten (z.B. Führen von Absenzenlisten, etc.)	<input type="checkbox"/>					
Teile des Unterrichts (inkl. Vor- und Nachbereitung)	<input type="checkbox"/>					
Planung, Organisation und Durchführung von Schulanlässen (Feiern, Sporttage, Schultheater, etc.)	<input type="checkbox"/>					
Ausserunterrichtliche SchülerInnenbetreuungs-tätigkeiten wie Aufgabenhilfe, Mittagstische o.ä.	<input type="checkbox"/>					
Protokollführung bei LehrerInnen-Konferenzen	<input type="checkbox"/>					
Korrespondenz mit Behörden (z.B. Antworten und Anfragen der Schulinspektion)	<input type="checkbox"/>					
Durchführen von speziellen Klassenaktivitäten wie Exkursionen, Projektwochen	<input type="checkbox"/>					
Durchführen von Schullagern	<input type="checkbox"/>					

Könnten Sie sich vorstellen, die folgenden Aufgaben an andere Personen zu delegieren? Und weshalb bzw. weshalb nicht?	unbeding t abgeben	gern abgeben	un- entschieden	unger n abgeben	keinesfalls abgeben	Grund für Delegation bzw. Nicht- delegation (Ziffer eintragen)
	1	2	3	4	5	
Verwaltung von Sonder- räumen wie Sammlungen, Bibliotheken, Computerräume	<input type="checkbox"/>					
Verwaltung von Geräten und Werkzeugen	<input type="checkbox"/>					
schulpolitische Aktivitäten wie Mitarbeit in Berufs- organisationen	<input type="checkbox"/>					
Leitung von Schülerarbeits- gruppen	<input type="checkbox"/>					
Anfertigung von Unterrichts- materialien (z.B. Folien, Arbeitsblätter, etc.)	<input type="checkbox"/>					
Betreuung, Supervision von PraktikantInnen	<input type="checkbox"/>					
Öffentlichkeitsarbeit wie Vorträge	<input type="checkbox"/>					
Ausserunterrichtliche Raum-/ Schulhauspflege (Aufräum- arbeiten, Reparaturen)	<input type="checkbox"/>					
Mentorate	<input type="checkbox"/>					
Qualitätssicherungsarbeit	<input type="checkbox"/>					
Integrationsarbeit	<input type="checkbox"/>					
Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen	<input type="checkbox"/>					
Erledigen von Transporten (SchülerInnen, Unterrichts- materialien, Geräte, etc.)	<input type="checkbox"/>					
Mitarbeit in Kommissionen (z.B. Lehrmittelkommission)	<input type="checkbox"/>					
Prüfungsabnahmen	<input type="checkbox"/>					
Führungsaufgaben (Weisungen geben, informieren, Personal- administration, Beziehungs- pflege mit Lehrkräften, etc.)	<input type="checkbox"/>					

Könnten Sie sich vorstellen, die folgenden Aufgaben an andere Personen zu delegieren? Und weshalb bzw. weshalb nicht?	unbedingt abgeben	gern abgeben	un-entschieden	ungern abgeben	keinesfalls abgeben	Grund für Delegation bzw. Nicht-delegation (Ziffer eintragen)
	1	2	3	4	5	
andere: _____	<input type="checkbox"/>					
andere: _____	<input type="checkbox"/>					
andere: _____	<input type="checkbox"/>					

In welchen Bereichen der Schule würden Veränderungen dazu beitragen, dass sich Ihre Zufriedenheit bzw. Ihr Wohlbefinden erhöhten?	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
Lehrmittel, Unterrichtsmaterialien	<input type="checkbox"/>				
Kopiermöglichkeiten	<input type="checkbox"/>				
Bibliothek	<input type="checkbox"/>				
Schulräume, Schulhaus	<input type="checkbox"/>				
Technische Ausstattung	<input type="checkbox"/>				
Computer und Drucker	<input type="checkbox"/>				
Turnhallen	<input type="checkbox"/>				
Aufenthaltsräume für Lehrkräfte	<input type="checkbox"/>				
Transparente Informationspolitik	<input type="checkbox"/>				
vermehrte Entscheidungskompetenzen für Schulstandorte	<input type="checkbox"/>				
mehr Lohn	<input type="checkbox"/>				
Klare Unterstützung der LehrerInnen	<input type="checkbox"/>				
Unbezahlter Urlaub	<input type="checkbox"/>				
Reduktion Pflichtstundenzahl	<input type="checkbox"/>				

In welchen Bereichen der Schule würden Veränderungen dazu beitragen, dass sich Ihre Zufriedenheit bzw. Ihr Wohlbefinden erhöhten?	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
klare Regelungen bezüglich "Kerngeschäft" und Zusatzaufgaben	<input type="checkbox"/>				
Entschädigungen für ausserunterrichtliche Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
Zeitliche Entlastung für ausserunterrichtliche Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
Entlastung des KlassenlehrerInnenamtes	<input type="checkbox"/>				
Klassengrösse	<input type="checkbox"/>				
mehr Beratungs- und Therapieangebote für Lehrkräfte	<input type="checkbox"/>				
mehr Unterstützung durch pädagogische und psychologische Fachpersonen bei Problemen mit SchülerInnen	<input type="checkbox"/>				
Qualifizierung, Weiterbildung	<input type="checkbox"/>				
klare Führung	<input type="checkbox"/>				
Feedback intensivieren	<input type="checkbox"/>				
Image der Schule in der Gesellschaft verbessern	<input type="checkbox"/>				
mehr finanzielle Mittel für die Schulen	<input type="checkbox"/>				
^{VER27} mehr Mitsprachemöglichkeiten der Lehrkräfte mit Blick auf strategische Belange der Schule	<input type="checkbox"/>				
Effizienz der Verwaltung der Schule	<input type="checkbox"/>				
sorgfältiger und durchschaubarer Umgang von Behörden und Führung mit Verbesserungsvorschlägen der Lehrkräfte	<input type="checkbox"/>				
verbesserte Unterstützung durch Rektorate bei Problemen mit SchülerInnen	<input type="checkbox"/>				
verbesserte Unterstützung durch externe Beratungsangebote (z.B. schulpsychologischer Dienst) bei Problemen mit SchülerInnen	<input type="checkbox"/>				

In welchen Bereichen der Schule würden Veränderungen dazu beitragen, dass sich Ihre Zufriedenheit bzw. Ihr Wohlbefinden erhöhten?	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
Verbesserte Unterstützung durch Behörden bei Problemen mit SchülerInnen	<input type="checkbox"/>				
Einbezug in schulische Aufgaben, die nicht zum "Kerngeschäft" gehören (z.B. Organisationsentwicklung)	<input type="checkbox"/>				
Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften in Schulprojekten	<input type="checkbox"/>				
andere: _____	<input type="checkbox"/>				
andere: _____	<input type="checkbox"/>				
andere: _____	<input type="checkbox"/>				

H. Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Aspekte der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung am ULEF.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Weiterbildungsformen bei der Bewältigung Ihrer Berufsaufgaben?	unwichtig	eher unwichtig	teils/teils	eher wichtig	sehr wichtig
	1	2	3	4	5
Berufsbezogene Fortbildungsveranstaltungen (z.B. Freie Kursangebote)	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsplatzbezogene Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsplatzbezogenes pädagogisches Trainingsprogramm	<input type="checkbox"/>				

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Weiterbildungsformen bei der Bewältigung Ihrer Berufsaufgaben?	unwichtig 1	eher unwichtig 2	teils/teils 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
Beratung	<input type="checkbox"/>				
Semesterkurs	<input type="checkbox"/>				
Selbststudien	<input type="checkbox"/>				
Mitarbeit in Projektgruppen, Projekten	<input type="checkbox"/>				
Eigene Kursleitung	<input type="checkbox"/>				
andere Formen: _____	<input type="checkbox"/>				
andere Formen: _____	<input type="checkbox"/>				
andere Formen: _____	<input type="checkbox"/>				

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Weiterbildungsformen bei der Bewältigung Ihrer Berufsaufgaben?	sehr unzufrieden 1	eher unzufrieden 2	teils/teils 3	eher zufrieden 4	sehr zufrieden 5
... den freien Kursangeboten der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung	<input type="checkbox"/>				
... der arbeitsplatzbezogenen Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung	<input type="checkbox"/>				
... mit dem arbeitsplatzbezogenen pädagogischen Trainingsprogramm	<input type="checkbox"/>				
... mit der Beratung	<input type="checkbox"/>				
... mit dem Semesterkurs	<input type="checkbox"/>				

Bemerkungen:

.....

.....

.....

Wo sehen Sie Stärken und Schwächen der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung am ULEF?

Stärken:

.....
.....
.....
.....

Schwächen:

.....
.....
.....
.....

Welche Bedeutung hat Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung für Ihre berufliche Weiterentwicklung?	sehr kleine 1	eher kleine 2	teils/teils 3	eher grosse 4	sehr grosse 5
	<input type="checkbox"/>				

I. Angaben zur Person

Geschlecht

weiblich

₁

männlich

₂

Alter:

_____ Jahre

Familienstand:

₁ ledig/ allein lebend

₂ verheiratet/ zusammen lebend

₃ geschieden/ getrennt lebend

₄ verwitwet

Seit wievielen Jahren arbeiten Sie bereits als Lehrerin/ Lehrer?

_____ Jahre

Seit wievielen Jahren arbeiten Sie an Ihrer jetzigen Schule

_____ Jahre

In welchem Schultyp sind Sie angestellt? (Bitte nur ein Feld ankreuzen!)

₁ Kindergarten

₂ Primarschule

₃ Orientierungsschule

₄ Weiterbildungsschule I

₅ Diplommittelschule

₆ Gymnasium

₇ Weiterbildungsschule II

₈ Kleinklassen

₉ Berufsschule (AGS, BFS)

Sind Sie als Schulhausleiterin/ Schulhausleiter tätig?

ja

nein

Zu wieviel Prozent sind Sie angestellt ?

Vollzeit

Teilzeit _____%

Wieviele Stunden pro Woche unterrichten Sie (im Durchschnitt)?

Stunden

Wie hoch ist Ihre wöchentliche Pflichtstundenzahl?

Stunden

Wieviele Stunden pro Woche (im Durchschnitt) benötigen Sie für unterrichtsbezogene Arbeit ausserhalb des Unterrichts (vorbereitende und nachbereitende Aufgaben)?

Stunden

Wieviele Stunden pro Woche wenden Sie (im Durchschnitt) für Arbeit im Zusammenhang mit der Schule auf, welche nichts mit Ihrer Unterrichtstätigkeit zu tun hat? _____
Stunden

Wieviel Zeit in den Schulferien wenden Sie (im Durchschnitt) für die Schule auf? _____
Prozent

Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!



Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Thurgauer Volksschullehrkräfte angesichts der laufenden Bildungsoffensive

Fragebogen für die 1. Teilstudie

Beim Ausfüllen des Fragebogens denken Sie bitte daran, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt. Es handelt sich hier um Ihre persönlichen Bewertungen. Wir bitten Sie, keine Frage auszulassen und den Fragebogen **vollständig** auszufüllen. Es kann sein, dass die eine oder andere Aussage bzw. Frage Ihnen für Ihre Situation nicht ganz passend erscheint. In solchen Fällen kreuzen Sie bitte **das für Sie am ehesten Zutreffende** an.

A. Erwartungen an die Arbeit und den Beruf

Es gibt viele Dinge, auf die es im Arbeitsleben ankommen kann. Wie wichtig sind für Sie die folgenden beruflichen Aspekte?

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	sehr un- wichtig 1	eher un- wichtig 2	weder noch 3	eher wichtig 4	sehr wichtig 5
gutes Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viel Verantwortung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interessante Aufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gute Bezahlung, guter Lohn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sicherer, krisenfester Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen in der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
klare Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
flexible Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kurze Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
moderne Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gutes Image des Arbeitgebers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine stimulierende Schulkultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
im Team arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
angemessenes Feedback über die eigene Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gute Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keine zu grosse Belastung und Beanspruchung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mit sehr verschiedenartigen Kolleginnen und Kollegen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viel Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wenig statusbezogene Unterschiede innerhalb der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	sehr un- wichtig	eher un- wichtig	weder noch	eher wichtig	sehr wichtig
	1	2	3	4	5
eine Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="radio"/>				
persönlicher Erfolg	<input type="radio"/>				
ein hohes Ansehen innerhalb der Schule	<input type="radio"/>				
Autonomie über die eigene Zeit	<input type="radio"/>				
zeitweise auch zu Hause arbeiten können	<input type="radio"/>				
beruflich reisen können	<input type="radio"/>				
eine berufliche Zukunftsperspektive	<input type="radio"/>				

B. Ihre Arbeitstätigkeit

In diesem Teil des Fragebogens interessiert uns, wie Sie Ihre Arbeit als Lehrkraft gegenwärtig erleben.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
	1	2	3	4	5
Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	<input type="radio"/>				
In der Regel ist die Zeit zu kurz, so dass man bei der Arbeit unter Zeitdruck steht.	<input type="radio"/>				
Ich weiss genau, dass ich die an meine derzeitige Tätigkeit gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	<input type="radio"/>				
Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	<input type="radio"/>				
Bei dieser Arbeit kann man sich seine Zeit weitgehend selber einteilen.	<input type="radio"/>				
Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.	<input type="radio"/>				
Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	<input type="radio"/>				
Wenn man sich für die Belange der Schule einsetzt, wird das auch anerkannt.	<input type="radio"/>				
Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	<input type="radio"/>				
Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	<input type="radio"/>				
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	<input type="radio"/>				
Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="radio"/>				
Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so gross, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen reden können.	<input type="radio"/>				
Ich weiss nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	<input type="radio"/>				
Wenn an dieser Schule wichtige Entscheidungen getroffen werden, werden sie begründet und damit nachvollziehbar gemacht.	<input type="radio"/>				
Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="radio"/>				
Seine Arbeit kann man sich so organisieren, wie man es für richtig hält.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch einmal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telefonate etc.).	<input type="radio"/>				
Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	<input type="radio"/>				
Man kann Entscheidungen, die einen als Lehrkraft oder die Schule als Ganzes betreffen, in ausreichendem Masse mitbeeinflussen.	<input type="radio"/>				

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	fast nie	selten	manchmal	oft	fast immer
	1	2	3	4	5
Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	<input type="radio"/>				
Ich weiss nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	<input type="radio"/>				
Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben.	<input type="radio"/>				
Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	<input type="radio"/>				
Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>				
Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet.	<input type="radio"/>				
Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	<input type="radio"/>				
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	<input type="radio"/>				
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, seine Aufgaben zu erledigen. Bei dieser Arbeit muss man immer wieder neu entscheiden, welches das beste Vorgehen ist.	<input type="radio"/>				
Wenn man Kritik oder Verbesserungsvorschläge äussert, die die Schule betreffen, wird darauf eingegangen.	<input type="radio"/>				
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	<input type="radio"/>				
Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	<input type="radio"/>				
Man hat bei seiner Arbeit immer wieder zuviel auf einmal zu tun.	<input type="radio"/>				
Die Schule ist offen dafür, neue Ideen und Anregungen umzusetzen.	<input type="radio"/>				
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="radio"/>				
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	<input type="radio"/>				
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	<input type="radio"/>				
Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	<input type="radio"/>				
Bei dieser Arbeit hat man genügend Zeit, um die Aufgaben zu erledigen.	<input type="radio"/>				
Man kann selbstständig planen, wie man bei der Erledigung seiner Aufgaben vorgeht.	<input type="radio"/>				
Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um grosse Schwierigkeiten meistern zu können.	<input type="radio"/>				
Man muss sich häufig sehr beeilen und wird trotzdem nicht mit seiner Arbeit fertig.	<input type="radio"/>				
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="radio"/>				
Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	<input type="radio"/>				

Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen? Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	gar nicht	wenig	einiger- massen	ziemlich	völlig
	1	2	3	4	5
auf die lokale Schulbehörde	<input type="radio"/>				
auf die Schulaufsicht (bisheriges Inspektorat)	<input type="radio"/>				
die Schulleitung nicht vorhanden <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
auf Ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen	<input type="radio"/>				
auf Ihre/n LebenspartnerIn Ich bin zur Zeit alleinlebend <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
auf Freunde und Freundinnen	<input type="radio"/>				
auf andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="radio"/>				

Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	gar nicht	wenig	einiger- massen	ziemlich	völlig
	1	2	3	4	5
die lokale Schulbehörde	<input type="radio"/>				
die Schulaufsicht (bisheriges Inspektorat)	<input type="radio"/>				
die Schulleitung nicht vorhanden <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen	<input type="radio"/>				
Ihre/n LebenspartnerIn Ich bin zur Zeit alleinlebend <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Freunde und Freundinnen	<input type="radio"/>				
andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="radio"/>				

Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	gar nicht	wenig	einiger- massen	ziemlich	völlig
	1	2	3	4	5
die lokale Schulbehörde	<input type="radio"/>				
die Schulaufsicht (bisheriges Inspektorat)	<input type="radio"/>				
die Schulleitung nicht vorhanden <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Arbeitskollegen und -kolleginnen	<input type="radio"/>				
Ihre/n LebenspartnerIn Ich bin zur Zeit alleinlebend <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Freunde und Freundinnen	<input type="radio"/>				
andere Personen ausserhalb der Arbeit	<input type="radio"/>				

C. Zufriedenheit mit der Arbeit

Im folgenden Teil des Fragebogens geht es um die Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt mittel	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle noch nicht erreicht, aber ich werde sie sicher noch erreichen.	<input type="radio"/>				
Die bisherigen Erfahrungen lassen mich von meiner Stelle für die Zukunft mehr erwarten.	<input type="radio"/>				
Ich wünsche mir, dass sich an meiner Stelle nichts ändert.	<input type="radio"/>				
Die bisherigen Erfahrungen lassen mich von meiner Zukunft etwa das gleiche wie bisher erwarten.	<input type="radio"/>				
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle erreicht und bin mit dem Erreichten zufrieden.	<input type="radio"/>				
Weil ich an meiner Stelle das habe, was ich erwarte, bin ich zufrieden.	<input type="radio"/>				
Weil meine Situation schlechter sein könnte, kann ich mit meiner Stellung zufrieden sein.	<input type="radio"/>				
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle eigentlich nicht erreicht, aber ich gebe mich mit dem Erreichten zufrieden.	<input type="radio"/>				
Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle noch nicht erreicht, aber ich weiss nicht, was ich noch tun könnte, um sie zu erreichen.	<input type="radio"/>				
Ich fürchte, dass sich an meiner Stelle kaum etwas verbessern lässt.	<input type="radio"/>				
Weil ich viel erwarte, kann ich mit meiner Stelle noch nicht zufrieden sein.	<input type="radio"/>				
Weil meine Situation noch besser sein könnte, kann ich mit meiner Stelle noch nicht zufrieden sein.	<input type="radio"/>				
Es gibt Tage, da freue ich mich über meine Arbeit.	<input type="radio"/>				
Es gibt Tage, da bin ich stolz auf das, was ich bei der Arbeit geschafft habe.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit macht mir Spass.	<input type="radio"/>				
Ich habe das Gefühl, in meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	<input type="radio"/>				
Es gibt Tage, an denen ich beschwingt nach Hause gehe.	<input type="radio"/>				

Die folgenden Fragen kommen Ihnen sicher bekannt vor. Im ersten Teil des Fragebogens haben wir Sie gefragt, wie wichtig diese Dinge für Sie sind. Hier interessieren wir uns dafür, wie zufrieden Sie mit diesen Aspekten der Arbeit sind.

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr unzufrieden	eher unzufrieden	weder noch	eher zufrieden	sehr zufrieden
	1	2	3	4	5
Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf	<input type="radio"/>				
Verhältnis zu den Arbeitskollegen und -kolleginnen	<input type="radio"/>				

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr un- zufrieden	eher un- zufrieden	weder noch	eher zufrieden	sehr zufrieden
	1	2	3	4	5
Verantwortung bei der Arbeit	<input type="radio"/>				
interessante Aufgaben	<input type="radio"/>				
Bezahlung, Lohn	<input type="radio"/>				
Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>				
Möglichkeit, neue Dinge zu lernen	<input type="radio"/>				
Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei wichtigen Dingen in der Schule	<input type="radio"/>				
Klarheit der Führung	<input type="radio"/>				
Arbeit, die die Freizeit nicht allzusehr beeinträchtigt	<input type="radio"/>				
Umgebungsbedingungen (Lärm, Licht, Raumklima etc.)	<input type="radio"/>				
flexible Arbeitszeit	<input type="radio"/>				
Distanz von zu Hause zum Arbeitsort	<input type="radio"/>				
Infrastruktur und Arbeitsmittel	<input type="radio"/>				
Image des Arbeitgebers	<input type="radio"/>				
Schulkultur	<input type="radio"/>				
Arbeit im Team	<input type="radio"/>				
Feedback über die eigene Leistung	<input type="radio"/>				
Ausmass von Belastung und Beanspruchung	<input type="radio"/>				
Möglichkeit, mit verschiedenartigen Kolleginnen und Kollegen (Alter, Ausbildung, Geschlecht) zusammenarbeiten zu können	<input type="radio"/>				
Transparenz über Finanz- und Leistungsdaten der Schule	<input type="radio"/>				
Ausmass an statusbezogenen Unterschieden in der Schule	<input type="radio"/>				
Kultur der Offenheit und Toleranz	<input type="radio"/>				
persönlicher Erfolg bei der Arbeit	<input type="radio"/>				

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Arbeit?	sehr unzu- frieden	eher unzu- frieden	weder noch	eher zufrieden	sehr zufrieden
	1	2	3	4	5
eigenes Ansehen innerhalb der Schule	<input type="radio"/>				
Autonomie über die eigene Zeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit, zeitweise zu Hause arbeiten zu können.	<input type="radio"/>				
Möglichkeit, beruflich zu reisen	<input type="radio"/>				
berufliche Zukunftsperspektive	<input type="radio"/>				
leistungsorientierte Entlohnung	<input type="radio"/>				

D. Belastungen bei der Arbeit

Im folgenden bitten wir Sie anzugeben, in welchem Masse Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen.	trifft für mich nicht zu / ist bei mir nicht der Fall	belastet mich nicht	belastet mich eher nicht	unent-schieden	belastet mich eher	belastet mich stark
		1	2	3	4	5
Klassenstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heterogenität der Klasse (z.B. in Bezug auf Leistungen, Herkunft)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stoffumfang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stundenanzahl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verteilung der Stunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fachfremder Unterricht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertretungsstunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhalten "schwieriger" Schülerinnen und Schüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schultyp bzw. Schulstufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
baulicher Zustand der Schule (z.B. räumliche Bedingungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
überwiegend unterrichtete Klassenstufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umfeld der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausstattung mit Unterrichtsmaterialien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bezahlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eigener Gesundheitszustand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortbildungsveranstaltungen ausserhalb der Dienstzeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koordinierung von beruflichen und ausserberuflichen Verpflichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ausserunterrichtliche schülerInnenbezogene Pflichten (z.B. Aufgabenhilfe, Pausenaufsicht, Chorleitung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
administrative schulbezogene Pflichten (z.B. Verwaltung von Sonderräumen, Korrespondenz, EDV-Verantwortung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ausserunterrichtliche schulbezogene Pflichten (z.B. Integrations- bzw. Migrationsarbeit, Qualitätssicherungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ausserunterrichtliche kollegiumsbezogene Pflichten (z.B. Arbeitsgruppen, Konferenzen, Mentorate)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliches Image und Prestige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Im folgenden bitten wir Sie anzugeben, in welchem Masse Sie sich durch diese Bedingungen belastet fühlen.	trifft für mich nicht zu / ist bei mir nicht der Fall	belastet mich nicht	belastet mich eher nicht	unentschieden	belastet mich eher	belastet mich stark
		1	2	3	4	5
Zusammenarbeit mit Eltern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit mit zukünftigen Lehrmeistern und Lehrmeisterinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beziehungen zu Kollegen bzw. Kolleginnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit mit Schulbehörden (z.B. Schulaufsicht, DEK)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuerungen, Veränderungen im Schulsystem, Reformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beziehungen zum nichtpädagogischen Personal in der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SchülerInnenbeurteilung (z.B. Erstellen von Berichten und Zeugnissen, Beurteilungsgespräche, Prüfungsabnahmen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KlassenlehrerInnentätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vor- und Nachbereitung des Unterrichtes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisieren und Durchführen von speziellen Schul- bzw. Klassenaktivitäten (z.B. Projektwochen, Feiern, Schullager)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrative schülerInnenbezogene Pflichten (z.B. Absenzenwesen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wenig Feedback und Kontrolle über die Ergebnisse meiner Arbeit haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unklare Regelungen bezüglich "Kerngeschäft und Zusatzaufgaben" bzw. unklarer Leistungsauftrag der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vielen unterschiedlichen Erwartungen unterschiedlicher Personen gerecht werden müssen (z.B. SchülerInnen, Eltern, Schulleitung, Kolleginnen und Kollegen, Behörden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beraterische Pflichten gegenüber Schülern, Schülerinnen und Eltern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erzieherische Pflichten gegenüber Schülern und Schülerinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulstrukturen und Schulorganisation (z.B. Verteilung der Entscheidungskompetenzen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führung (z.B. Informationspolitik, Mitsprachemöglichkeiten, Unterstützung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
soziale Isolation bzw. Einzelkämpferdasein (z.B. wenig Möglichkeiten zusammenzuarbeiten, wenig Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen möglich)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch folgende Einflüsse?	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
mangelhafte Umgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Temperatur, Beleuchtung)	<input type="radio"/>				
mangelnde technische Geräte/ Arbeitsmittel/ Räumlichkeiten	<input type="radio"/>				
lange am Bildschirm arbeiten	<input type="radio"/>				
Arbeitshaltung (viel Sitzen, Stehen usw.)	<input type="radio"/>				
Arbeit nach Hause nehmen müssen	<input type="radio"/>				
unklare Anweisungen	<input type="radio"/>				
Unklarheit über den/die richtige/n AnsprechpartnerIn	<input type="radio"/>				

Im folgenden geht es darum, wie oft Sie in Ihrer täglichen Arbeit unterbrochen werden.	sehr selten/ nie	selten	ab und zu	oft	sehr oft
	1	2	3	4	5
Wie häufig werden Sie ungeplant, d.h. ohne Bezug zu Ihrem Unterrichtsprogramm , durch SchülerInnen unterbrochen (z.B. durch Zwischenrufe oder private Gespräche zwischen Schülerinnen und Schülern)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig werden Sie während des Unterrichts durch andere Personen (z.B. Kolleginnen, Kollegen oder Eltern) unterbrochen?	<input type="radio"/>				
Wie häufig werden Sie während ausserunterrichtlicher schulbezogener Tätigkeiten (z.B. bei der Unterrichtsvorbereitung) durch Schülerinnen und Schüler unterbrochen?	<input type="radio"/>				
Wie häufig werden Sie während ausserunterrichtlicher schulbezogener Tätigkeiten durch andere Personen (z.B. Kolleginnen, Kollegen oder Eltern) unterbrochen?	<input type="radio"/>				

E. Beanspruchungen bei der Arbeit

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	völlig unzu- treffend	weitgehend unzu- treffend	eher unzu- treffend	teils-teils	eher zu- treffend	weitgehend zutreffend	völlig zu- treffend
	1	2	3	4	5	6	7
Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den Schülerinnen und Schülern zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe gelegentlich ein Gefühl innerer Leere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte die Probleme der SchülerInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe manchmal unbegründete Angst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am Arbeitsende fühle ich mich oft erschöpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu den Schülerinnen und Schülern zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche über die Arbeit in der Freizeit versuche ich weitgehend zu vermeiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich gehetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf SchülerInnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass die Arbeitsbelastungen zu Ehe- bzw. Partner- und Familienproblemen in meinem Leben beigetragen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von den Problemen meiner SchülerInnen bin ich persönlich berührt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Stimmung schwankt häufig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann nach der Arbeit gut abschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, das ist wirklich eine Strapaze für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei manchen Schülerinnen und Schülern interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es kommt vor, dass mich die Arbeit seelisch zu stark belastet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich manchmal machtlos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Im folgenden bitten wir Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben.	trifft über- haupt nicht zu	über- wiegend nicht	teils-teils	über- wiegend	trifft völlig zu
	1	2	3	4	5
Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite wohl mehr als ich sollte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F. Fragen zu Veränderungswünschen

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Massnahmen und Veränderungswünsche in bezug auf Ihre Tätigkeit sowie auf die Frage, ob Sie gerne bestimmte Aufgabenbereiche an andere Personen delegieren würden.

Bitte geben Sie auch an, aus welchem der nachfolgend genannten Gründe Sie diese Aufgabe delegieren bzw. nicht delegieren möchten. Benutzen Sie dafür die angegebenen Ziffern:

0 = kommt in meiner Tätigkeit nicht vor

1 = abgeben, weil nicht Aufgabe einer Lehrkraft

2 = abgeben, weil für die Aufgabe nicht ausgebildet

3 = abgeben, weil Aufgabe zu einer starken Zusatzbelastung führt

4 = nicht abgeben, weil Aufgabe zur Ganzheitlichkeit der Tätigkeit einer Lehrkraft gehört

5 = nicht abgeben, weil Aufgabe auch eine Entlastung (Auflockerung) darstellt

6 = nicht abgeben, weil Aufgabe entlastend wirkt und zusätzlich Freude bereitet

Könnten Sie sich vorstellen, im Rahmen folgender Aufgabenbereiche/ Aufgaben an andere Personen zu delegieren? Und weshalb bzw. weshalb nicht?	unbedingt abgeben	gern abgeben	unentschieden	ungern abgeben	keinesfalls abgeben	Grund für Delegation bzw. Nichtdelegation (Ziffer eintragen)
	1	2	3	4	5	
ausserunterrichtliche Verwaltung und Pflege von Infrastruktur	<input type="radio"/>					
ausserunterrichtliche SchülerInnenbetreuungstätigkeiten	<input type="radio"/>					
Führungsaufgaben	<input type="radio"/>					
schülerInnenbezogene Verwaltungstätigkeiten	<input type="radio"/>					
Durchführung und Organisation von speziellen Klassen- bzw. Schulanlässen	<input type="radio"/>					
Supervisionsaufgaben (z.B. Mentorate, Praktikantinnen und Praktikanten betreuen)	<input type="radio"/>					
Erledigung von Transporten	<input type="radio"/>					
Suche nach und Anfertigung von geeigneten Unterrichtsmaterialien	<input type="radio"/>					
Qualitätssicherungsarbeit	<input type="radio"/>					
ausserunterrichtliche pädagogische Tätigkeiten	<input type="radio"/>					
Teile des Unterrichts (inkl. Vor- und Nachbereitung)	<input type="radio"/>					
Elternarbeit bzw. Arbeit mit betreuenden Personen	<input type="radio"/>					
Zusammenarbeit mit Behörden	<input type="radio"/>					
Korrekturen von SchülerInnenarbeiten	<input type="radio"/>					
Protokollführung bei Konferenzen	<input type="radio"/>					
schulpolitische Aktivitäten	<input type="radio"/>					
Leitung von SchülerInnenarbeitsgruppen	<input type="radio"/>					
Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen	<input type="radio"/>					

Könnten Sie sich vorstellen, im Rahmen folgender Aufgabenbereiche Aufgaben an andere Personen zu delegieren? Und weshalb bzw. weshalb nicht?	unbedingt abgeben	gern abgeben	unentschieden	ungern abgeben	keinesfalls abgeben	Grund für Delegation bzw. Nichtdelegation (Ziffer eintragen)
	1	2	3	4	5	
Prüfungsabnahmen	<input type="radio"/>					
Erstellen von Zeugnissen, Führen von Beurteilungsgesprächen	<input type="radio"/>					
Einführung neuer SchülerInnen	<input type="radio"/>					
Pausenaufsicht	<input type="radio"/>					
Integrationsarbeit bzw. Migrationsarbeit	<input type="radio"/>					
Korrespondenz mit Behörden	<input type="radio"/>					
In welchem Bereich der Schule würden Veränderungen dazu beitragen, dass sich Ihre Zufriedenheit bzw. Ihr Wohlbefinden erhöhten?	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark	
	1	2	3	4	5	
Infrastruktur (z.B. technische Arbeitsmittel, Bibliothek)	<input type="radio"/>					
Unterrichtsmaterialien	<input type="radio"/>					
Räumlichkeiten	<input type="radio"/>					
verbesserte Unterstützung durch externe Fachpersonen bei Problemen mit Schülerinnen und Schülern	<input type="radio"/>					
mehr Beratungs- und Therapieangebote für Lehrkräfte	<input type="radio"/>					
transparente Informationspolitik	<input type="radio"/>					
vermehrte Entscheidungskompetenzen für Schulstandorte	<input type="radio"/>					
verbesserte Unterstützung durch vorgesetzte Instanzen (Schulleitungen, Behörden, Inspektorat bzw. Schulaufsicht)	<input type="radio"/>					
unbezahlter Urlaub	<input type="radio"/>					
mehr Lohn	<input type="radio"/>					
verbesserte Mitsprachemöglichkeiten	<input type="radio"/>					
Entlastung des Klassenlehrkräfteteams	<input type="radio"/>					
Klassengröße	<input type="radio"/>					
Reduktion der Pflichtstundenzahl	<input type="radio"/>					
klare Regelung bezüglich Kern- und Zusatzaufgaben	<input type="radio"/>					
Entschädigung für Zusatzaufgaben	<input type="radio"/>					
zeitliche Entlastung für Zusatzaufgaben	<input type="radio"/>					

G. Einschätzungen zum LehrerInnenkollegium

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf das Lehrerinnen- und Lehrerkollegium als Ganzes. Hier interessiert uns, wie überzeugt Sie davon sind, dass Ihr Kollegium gemeinsam Ziele erreichen kann.	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau	
	1	2	3	4	
Da wir dieselben pädagogischen Absichten verfolgen, können wir Lehrkräfte auch mit "schwierigen" Schülern und Schülerinnen an dieser Schule klarkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich glaube an das starke Innovationspotential in unserem LehrerInnenkollegium, mit dem wir auch unter widrigen Umständen Neuerungen durchsetzen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich bin davon überzeugt, dass wir als Lehrkräfte gemeinsam für pädagogische Qualität sorgen können, auch wenn die Ressourcen der Schule geringer werden sollten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich bin sicher, dass wir als Lehrkräfte pädagogische Fortschritte erzielen können, denn wir ziehen gemeinsam an einem Strang und lassen uns nicht von den Alltagsschwierigkeiten aus dem Konzept bringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Unser LehrerInnenkollegium kann sich kreative Sachen ausdenken, um das Schulleben effektiv zu verändern, auch wenn die äußeren Bedingungen dafür nicht günstig sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Wir werden ganz gewiss pädagogisch wertvolle Arbeit leisten können, weil wir ein kompetentes LehrerInnenkollegium sind und an schwierigen Aufgaben wachsen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Auch aus pädagogischen Fehlern und Rückschlägen können wir Lehrkräfte viel lernen, solange wir auf unsere gemeinsame Handlungskompetenz vertrauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Trotz der Systemzwänge können wir die pädagogische Qualität unserer Schule verbessern, weil wir ein gut eingespieltes und leistungsfähiges Team sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich habe Vertrauen, dass wir Lehrkräfte es an unserer Schule gemeinsam schaffen werden, pädagogische Projekte in die Tat umzusetzen, auch wenn Schwierigkeiten auftreten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Es gelingt uns, auch "schwierige" Eltern von unseren pädagogischen Zielen zu überzeugen, weil wir als einheitliche Lehrkräftegruppe auftreten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich bin mir sicher, dass wir Lehrkräfte durch gemeinsames Handeln auch dann ein gutes Schulklima erzeugen können, wenn uns die Arbeit über den Kopf wächst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Auch mit außergewöhnlichen Vorfällen können wir zurechtkommen, da wir uns im Kollegium gegenseitig Rückhalt bieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

H. Umgang mit Gefühlen

In den folgenden Fragen geht es um die Gefühlsqualitäten (positive und negative), die von Ihnen im Umgang mit SchülerInnen ausgedrückt werden.	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
	1	2	3	4	5
Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie angenehme Gefühle gegenüber den Schülerinnen und Schülern zeigen müssen (zum Beispiel Freundlichkeit oder Sympathie)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit die Schülerinnen und Schüler in eine positive Stimmung versetzen (zum Beispiel erfreuen)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie den Schülerinnen und Schülern gegenüber - je nach Situation - verschiedenartige positive Gefühle zeigen müssen (zum Beispiel Freundlichkeit, Begeisterung, Hoffnung)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig müssen Sie selbst beim Umgang mit Schülerinnen und Schülern positiv gestimmt wirken (zum Beispiel fröhlich)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie unangenehme Gefühle gegenüber den Schülerinnen Schülern zeigen müssen (zum Beispiel Strenge oder Ärger, wenn Regeln nicht eingehalten werden)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit die Schülerinnen und Schüler in eine negative Stimmung versetzen (zum Beispiel beunruhigen)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie den Schülerinnen und Schülern gegenüber - je nach Situation - verschiedenartige negative Gefühle zeigen müssen (zum Beispiel Ärger, Enttäuschung, Strenge)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig müssen Sie selbst beim Umgang mit Schülerinnen und Schülern negativ gestimmt wirken (zum Beispiel ärgerlich)?	<input type="radio"/>				
Wie häufig gehört es zu Ihrer Aufgabe, dass Sie den Schülerinnen und Schülern gegenüber sehr bestimmt und streng auftreten müssen (zum Beispiel bei starker Überschreitung bestimmter Regeln)?	<input type="radio"/>				
Arbeitsplätze mit "KlientInnen"-kontakt unterscheiden sich darin, wie stark man die eigenen Gefühle kontrollieren sollte, um den Anforderungen der Tätigkeit gerecht werden zu können. Kreuzen Sie bitte bei den folgenden Fragen an, wie häufig es solche Anforderungen bei Ihrer Tätigkeit gibt.	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
	1	2	3	4	5
Wie häufig kommt es vor, dass man an Ihrem Arbeitsplatz Gefühle unterdrücken muss , um nach außen hin "neutral" zu erscheinen?	<input type="radio"/>				
Wie oft kommt es an Ihrem Arbeitsplatz vor, dass man nach außen hin Gefühle zeigen muss, die nicht mit dem übereinstimmen, was man momentan gegenüber den Schülerinnen und Schülern fühlt?	<input type="radio"/>				
Wie oft kommt es an Ihrem Arbeitsplatz vor, dass man nach außen hin angenehme Gefühle (zum Beispiel Freundlichkeit) oder unangenehme Gefühle (zum Beispiel Strenge) zeigen muss, während man innerlich gleichgültig ist?	<input type="radio"/>				
Wie oft kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach außen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?	<input type="radio"/>				

I. Belohnungen im Beruf

Im folgenden geht es um verschiedene "Belohnungen" die Sie in Ihrem Beruf erhalten (z.B. Lohn, Anerkennung). Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	fast nie/ trifft nicht zu	selten/ trifft wenig zu	manchmal/ trifft mittel- mässig zu	oft/trifft ziemlich zu	fast immer/ trifft sehr zu
	1	2	3	4	5
Ich erhalte von meinen Schülerinnen und Schülern die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte von den lokalen Schulbehörden die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte von der Schulaufsicht (bisheriges Inspektorat) die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte von der Schulleitung die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
keine Schulleitung vorhanden <input checked="" type="radio"/>					
Ich erhalte von meinen Kolleginnen und Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte von den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Aufstiegschancen in meinem Beruf sind schlecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im folgenden geht es um eine Gesamteinschätzung Ihrer Investitionen in die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern, Eltern, und Kolleginnen und Kollegen und um den "Gewinn", den Sie daraus ziehen.	sehr wenig	wenig	mässig	viel	sehr viel
	1	2	3	4	5
Wieviel investieren Sie insgesamt in die Arbeit mit ihren Schülerinnen und Schülern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wieviel investieren Sie insgesamt in die Arbeit mit Eltern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wieviel investieren Sie insgesamt in die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wieviel profitieren Sie insgesamt durch die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wieviel profitieren Sie insgesamt durch die Zusammenarbeit mit Eltern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wieviel profitieren Sie insgesamt durch die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

J. Fragen zu Ihrer Schulbehörde und zur Schulaufsicht

Denken Sie bitte bei den folgenden Fragen an Entscheidungen Ihrer lokalen Schulbehörde (z.B. Einstellung neuer Lehrkräfte, Entschädigungsfragen, Infrastruktur, unbezahlter Urlaub usw.), die Sie als Lehrkraft betreffen. Insbesondere interessiert uns, wie sie den *Prozess der Entscheidungsfindung* typischerweise erleben.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mässig zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
	1	2	3	4	5
Die Entscheidungsverfahren der Schulbehörde sind nachvollziehbar und klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Vorgehensweisen der Schulbehörde erfolgen unparteilich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Entscheidungsverfahren der Schulbehörde erfolgen fundiert, d.h. unter Berücksichtigung aller relevanten Informationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch bei veränderter Sachlage hält die Schulbehörde an ihren einmal getroffenen Entscheidungen fest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Verfahren der Entscheidungsfindung berücksichtigt die Schulbehörde die Meinungen aller betroffenen Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umgang der Schulbehörde mit den Lehrkräften ist durch Fairness gekennzeichnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umgang der Schulbehörde mit den Lehrkräften ist geprägt durch Ehrlichkeit und Offenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Schulbehörde ist in ausreichendem Masse mit den Aufgaben und Problemen der Lehrkräfte vertraut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denken Sie bitte bei den folgenden Fragen an die Funktionen der Schulaufsicht (bisheriges Inspektorat), wie etwa die Beurteilung des Unterrichts oder die Unterstützung bei schulischen Schwierigkeiten usw.. Insbesondere interessiert uns, wie Sie den *Prozess der Zusammenarbeit* typischerweise erleben.

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage die für Sie zutreffende Stufe an.	trifft nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mässig zu	trifft ziemlich zu	trifft sehr zu
	1	2	3	4	5
Die Beurteilungskriterien der Schulaufsicht sind klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Schulaufsicht geht bei ihrer Arbeit unparteilich vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Schulaufsicht vernachlässigt bei ihrer Arbeit einen Teil der verfügbaren Informationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Vorgehensweisen der Schulaufsicht werden bei veränderter Sachlage nochmals überprüft und allenfalls geändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Schulaufsicht berücksichtigt bei ihrer Arbeit die Meinungen aller betroffenen Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umgang der Schulaufsicht mit den Lehrkräften ist durch Fairness gekennzeichnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umgang der Schulaufsicht mit den Lehrkräften ist geprägt durch Ehrlichkeit und Offenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Schulaufsicht ist in ausreichendem Masse mit den Aufgaben und Problemen der Lehrkräfte vertraut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

K. Berufliche Veränderungen und Spezialisierungen

Im folgenden interessiert uns, ob Sie schon einmal daran gedacht haben, sich beruflich zu verändern oder sich zu spezialisieren. Die folgenden Fragen beziehen sich auf verschiedene Aspekte beruflicher Veränderungen. Es geht dabei um einen allfälligen Berufswechsel, um die Suche nach einer neuen Stelle als Lehrkraft und um berufliche Veränderungen innerhalb des Schulsystems.

Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Stufe an.	nie 1	selten 2	ab und zu 3	oft 4	sehr oft 5
Ich habe schon daran gedacht, den Beruf zu wechseln.	<input type="radio"/>				

Ich beabsichtige, in absehbarer Zeit den Beruf zu wechseln.

- Nein,.....** →
- mein Beruf gefällt mir so wie er ist, weil.....
.....
 - ich sehe keine Alternative zum LehrerInnenberuf, weil
.....
 - anderes:.....

- Ja,.....** →
- aber ich habe noch keine konkreten Pläne
 - ich habe schon konkrete Pläne
 - ich habe bereits eine neue Ausbildung begonnen
 - anderes:.....

	weiss nicht 0	ja 1	nein 2	Kommentar
Wenn ein junger Mensch Sie fragen würde ob er bzw. sie LehrerIn werden soll, würden Sie ihm bzw. ihr dazu raten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Wenn Sie eine Veränderung anstreben: Welche der folgenden Möglichkeiten käme dafür in Betracht?	weiss nicht 0	ja 1	nein 2	
eine andere Stelle als LehrerIn suchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
einen Berufswechsel vornehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
eine neue Tätigkeit innerhalb des Schulsystems (z.B. SchulleiterIn, SchulberaterIn)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
das Pensum reduzieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Falls es ein entsprechendes Angebot gäbe, in welchen Bereichen innerhalb des Schulsystems würden Sie sich gerne spezialisieren, respektive Fachfrau / Fachmann werden?	weiss nicht	ja	nein
	0	1	2
bestimmte Beratungs- und Führungsfunktionen (z.B. Schulleitung, Mediation, Schulentwicklung, Projektleitung usw.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fachliche Spezialisierungen (z.B. Sport, musische Fächer, Sprachen, Informatik usw.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung und kollegiale Unterstützung (z.B. Weiterbildungsangebote, Intervention usw.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spezialisierung in überfachlichen Bereichen (z.B. interkulturelle Pädagogik, Begabtenförderung, Gewalt- und Suchtfragen, Gesundheitserziehung usw.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ausserunterrichtliche Funktionen (z.B. Informatiksupport, Bibliothek, Sammlungen usw.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachdidaktik (Lehr- und Lernformen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn Sie ausserhalb der Schule respektive des Schulbereiches eine berufliche Veränderung anstreben würden, in welchem Bereich würden Sie gern tätig werden?	weiss nicht	ja	nein
	0	1	2
Gesundheitsbereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialbereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Industrie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzbereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handwerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
künstlerischer Bereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

L. Ressourcensysteme

Wie stark werden Sie in der Schule durch folgende Unterstützungssysteme entlastet?	vorhanden, aber noch nie genutzt	nicht vorhanden	gar nicht entlastend	ein wenig entlastend	relativ stark entlastend	sehr stark entlastend
	0	1	2	3	4	5
speziell ausgebildete Lehrkräfte (Kontaktlehrer, SHP)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lokale Schulberatung bzw. Schulsozialarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kantonale Schulberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pädagogisch Psychologischer Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suchtfachstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LehrerInnen Thurgau (LTG)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere:.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

M. Weiterbildung

	0-4 Tage	5-8 Tage	9-12 Tage	13-16 Tage	mehr als 16 Tage
	1	2	3	4	5
Wieviele Weiterbildungstage haben Sie im letzten Jahr besucht?	<input type="radio"/>				

Welche Weiterbildungsmassnahmen hatten eine spürbare und nachhaltige Wirkung auf Ihre tägliche Arbeit (z.B. Erleichterungen der Aufgabenerfüllung durch die neu gelernten Inhalte)?

Welche Weiterbildungsmassnahmen hatten eine kurzfristige, nicht anhaltende Wirkung auf Ihre tägliche Arbeit ?

Welche Weiterbildungsmassnahmen hatten keine entlastende Wirkung auf Ihre tägliche Arbeit ?

N. Zusatzfunktionen

a) Welche **offiziellen** Zusatzfunktionen (**offizieller Auftrag mit Entlastung / Entschädigung**) bekleiden Sie an der eigenen Schule bzw. für die Thurgauische Volksschule?

b) Welche **offiziellen** Zusatzfunktionen (**offizieller Auftrag, keine Entlastung / Entschädigung**) bekleiden Sie an der eigenen Schule bzw. für die Thurgauische Volksschule?

c) Welche **inoffiziellen** Zusatzfunktionen (**kein offizieller Auftrag, keine Entlastung / Entschädigung**) bekleiden Sie an der eigenen Schule bzw. für die Thurgauische Volksschule?

O. Kantonale Reformprojekte

In welche der folgenden kantonalen Reformprojekte sind Sie und Ihre Schule aktiv involviert? Hier sind auch Mehrfachantworten möglich.	Die Schule ist noch nicht in das Projekt involviert. 0	Die Schule ist bereits aktiv in das Projekt involviert. 1	Ich bin persönlich in die Projektarbeit involviert. 2
geleitete Schulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oberstufenreform	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Basisstufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualitätsentwicklung / Selbstevaluation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schulische Heilpädagogik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begabungsförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informatik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nutzung des Klassencockpits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P. Angaben zur Person

Im Rahmen der vorliegenden Studie wird über einen Zeitraum von sechs Jahren zu drei verschiedenen Zeitpunkten eine Fragebogenuntersuchung durchgeführt. Um zuverlässige Auswertungen über Veränderungen zwischen den drei Untersuchungen zu erhalten, muss erkennbar sein, welche Personen sich an allen Untersuchungen beteiligt haben, welche Personen an zwei und welche Personen nur an einer. Wenn dies nicht gemacht wird, können nur isolierte Aussagen über die einzelnen Untersuchungen gemacht werden, nicht aber über Veränderungen zwischen den Untersuchungen.

Ein Beispiel: Es könnten zum zweiten und dritten Untersuchungszeitpunkt viele Personen nicht mehr im Kanton Thurgau arbeiten, andere dagegen neu hinzugekommen sein.

Wenn dies nicht berücksichtigt wird, führt es zu Verzerrungen der Ergebnisse. Um diesem Problem zu begegnen, bitten wir Sie, nachfolgend eine Kodierung vorzunehmen, anhand derer in zwei und in vier Jahren ermittelt werden kann, wie viele Personen sich an welchen Untersuchungen beteiligt haben.

Selbstverständlich garantieren wir die volle Anonymisierung und vertrauliche Behandlung Ihrer Angaben. Die Auswertungen werden so vorgenommen, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind. Sollten Sie noch zusätzliche Fragen zur Vertraulichkeit der Daten haben, können sie sich an folgende Vertreter des Forschungsteams wenden:

Herrn Ernst Trachsler: Mail: ernst.trachsler@phtg.ch
Tel.: 071 - 678 56 05

Herrn Marc Wülser Mail: marc.wuelser@iafob.ch
Tel.: 01 - 254 30 66

zweiter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter

Anzahl Geschwister inklusive Halbgeschwister
(sollten Sie keine Geschwister haben, geben Sie
bitte 0 ein)

erster Buchstabe des Ortes, an dem Ihre Mutter
bei Ihrer Geburt wohnhaft war

erster Buchstabe des Ortes (Dorf, Stadt), an dem
Sie ihren ersten Schultag verbracht haben

Sollten Sie nicht alle Angaben zur Verfügung haben, lassen Sie bitte das entsprechende Feld frei.

Geschlecht : weiblich 1

männlich 2

Alter: _____ Jahre

**Seit wievielen Jahren arbeiten Sie bereits als
LehrerIn (unabhängig vom Anstellungsgrad)?** _____ Jahre

**Seit wievielen Jahren arbeiten Sie an Ihrer
jetzigen Schule (unabhängig vom
Anstellungsgrad)?** _____ Jahre

Anhang B: Reliabilitätsanalysen

Teilstudie 1

B1 Assistenzärztinnen und -ärzte

B2 Oberärztinnen und -ärzte

B3 Pflegende und Paramedics

B4 Lehrkräfte Stadt-Kanton

Teilstudie 2

B5 Lehrkräfte Land-Kanton

Anhang B1

Reliabilitätsanalysen Belastungsskalen; Assistenzärztinnen und -ärzte

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufuef	Skala: Qualitative Überforderung	2.65	0.65		.64
uef2_1	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	2.69	0.99	.50	.46
uef4_1	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	2.88	0.68	.52	.49
uef6_1	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	2.37	0.87	.36	.65
s_aufunt	Skala: Qualitative Unterforderung	2.39	0.80		.70
unf1_1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	2.27	1.12	.63	.47
unf2_1	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	2.45	0.97	.49	.66
unf3_1	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	2.45	0.91	.47	.68
s_belzei	Skala: Quantitative Überforderung	3.10	0.82		.83
uef1_1	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen (<i>umgepolt</i>).	3.30	0.98	.69	.78
uef3_1	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	2.86	1.05	.70	.77
uef5_1	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	2.60	0.95	.66	.79
bat10_1	Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit?	3.66	1.04	.60	.82
s_belsoz	Skala: Soziale Belastungen	2.27	0.75		.85
bsk1_1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	2.34	0.96	.60	.83
bsk2_1	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz	2.58	1.07	.64	.83
bsk3_1	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	2.36	1.01	.55	.84
bvv1_1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	2.37	1.01	.66	.82
bvv2_1	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	2.18	0.97	.67	.82
bvv3_1	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	1.79	0.95	.69	.81

Anmerkungen. $N = 209$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Anforderungs- und Ressourcenskalen; Assistenzärztinnen und -ärzte

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufgan	Skala: Ganzheitlichkeit	3.22	0.82		.66
gh1_1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	3.51	0.84	.39	.66
gh2_1	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben (<i>umgepolt</i>).	3.22	1.20	.47	.57
gh3_1	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	2.95	1.13	.57	.40
s_anfqu	Skala: Anforderungsvielfalt / Qualifikationsanforderungen	3.87	0.61		.82
av1_1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	3.09	1.02	.56	.80
av2_1	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	3.89	0.85	.66	.78
av3_1	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun (<i>umgepolt</i>).	3.56	0.90	.53	.80
qa1_1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	4.07	0.86	.57	.79
qa2_1	Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.	3.89	0.87	.50	.80
qa3_1	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	4.11	0.88	.53	.80
qa4_1	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet (<i>umgepolt</i>).	4.47	0.76	.59	.79
s_resorg	Skala: Organisationale Ressourcen	2.76	0.67		.70
tsp2_1	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	3.26	0.95	.40	.67
tsp3_1	Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen.	2.53	1.06	.39	.68
pm1_1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	2.91	1.00	.53	.62
pm2_1	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird (<i>umgepolt</i>).	2.66	0.95	.39	.68
pm3_1	Bei wichtigen Dingen in der Klinik/im Institut/in der Abteilung kann man mitreden und mitentscheiden.	2.44	1.00	.56	.60

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_ressoz	Skala: Soziale Unterstützung	3.50	0.64		.84
suv1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	3.84	0.89	.62	.81
suv2_1	Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.40	0.98	.69	.80
suv3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	2.98	0.95	.66	.80
sua1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	3.74	0.70	.59	.82
sua2_1	Wie sehr sind Ihre ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.75	0.76	.60	.82
sua3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre ArbeitskollegInnen aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.30	0.84	.56	.82

Anmerkungen. $N = 209$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Fehlbeanspruchungsskalen und Distanzierungsskala; Assistenzärztinnen und -ärzte

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_emersc	Skala: Emotionale Erschöpfung	3.71	1.07		.84
emer1_1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können	3.39	1.47	.39	.85
emer2_1	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	4.50	1.53	.68	.81
emer3_1	Ich habe gelegentlich das Gefühl der inneren Leere.	3.51	1.73	.63	.82
emer4_1	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	2.86	1.72	.49	.84
emer5_1	Am Arbeitseende fühle ich mich oft erschöpft.	4.88	1.52	.63	.82
emer6_1	Ich fühle mich gehetzt.	3.86	1.65	.60	.82
emer8_1	Meine Stimmung schwankt häufig.	3.11	1.38	.60	.82
emer9_1	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	3.60	1.37	.63	.82
s_klient	Skala: Klientenaversion	2.87	1.06		.75
klav1_1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den PatientInnen zu sein.	3.08	1.40	.53	.70
klav2_1	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	3.87	1.57	.50	.72
klav3_1	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu den PatientInnen zu sein.	2.05	1.24	.62	.66
klav4_1	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf eine/n PatientIn.	2.50	1.40	.54	.69
s_reaab	Skala: Distanzierung	2.99	1.00		.65
reab1x_1	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	3.30	1.44	.44	.58
reab2x_1	Ich möchte die Probleme der PatientInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	3.07	1.51	.46	.56
emer10_1	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	2.69	1.29	.41	.60
klav5_1	Bei manchen PatientInnen interessiert mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	2.92	1.45	.42	.59

Anmerkungen. $N = 209$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Anhang B2

Reliabilitätsanalysen Belastungsskalen; Oberärztinnen und -ärzte

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufuef	Skala: Qualitative Überforderung	2.39	0.53		.49
uef2_1	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	2.29	0.88	.30	.43
uef4_1	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	2.80	0.64	.36	.33
uef6_1	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	2.09	0.72	.29	.42
s_aufunt	Skala: Qualitative Unterforderung	2.05	0.69		.79
unf1_1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	1.89	0.81	.71	.63
unf2_1	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	2.15	0.77	.53	.81
unf3_1	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	2.10	0.90	.66	.68
s_belzei	Skala: Quantitative Überforderung	3.03	0.70		.76
uef1_1	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen (<i>umgepolt</i>).	3.34	0.93	.56	.69
uef3_1	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	2.82	0.88	.63	.66
uef5_1	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	2.40	0.87	.60	.67
bat10_1	Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit?	3.58	1.01	.44	.77
s_belsoz	Skala: Soziale Belastungen	2.16	0.60		.75
bsk1_1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	2.52	0.96	.51	.70
bsk2_1	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz	2.66	0.96	.48	.71
bsk3_1	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	2.34	0.33	.30	.76
bvv1_1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	2.10	0.94	.62	.67
bvv2_1	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	1.87	0.85	.52	.70
bvv3_1	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	1.51	0.75	.51	.71

Anmerkungen. $N = 97$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Anforderungs- und Ressourcenskalen; Oberärztinnen und -ärzte

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufgan	Skala: Ganzheitlichkeit	3.55	0.76		.68
gh1_1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	3.74	0.86	.51	.57
gh2_1	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben (<i>umgepolt</i>).	3.43	1.13	.42	.70
gh3_1	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	3.48	0.93	.57	.49
s_anfqu	Skala: Anforderungsvielfalt / Qualifikationsanforderungen	4.22	0.43		.68
av1_1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	3.25	1.00	.50	.62
av2_1	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	4.14	0.75	.66	.57
av3_1	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun (<i>umgepolt</i>).	3.77	0.88	.46	.63
qa1_1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	4.57	0.56	.33	.66
qa2_1	Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.	4.43	0.75	.28	.68
qa3_1	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	4.57	0.56	.41	.65
qa4_1	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet (<i>umgepolt</i>).	4.82	0.48	.11	.70
s_resorg	Skala: Organisationale Ressourcen	3.20	0.57		.58
tsp2_1	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	3.94	0.81	.35	.51
tsp3_1	Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen.	2.94	0.98	.06	.67
pm1_1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	3.27	0.87	.47	.45
pm2_1	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird (<i>umgepolt</i>).	2.77	0.96	.39	.49
pm3_1	Bei wichtigen Dingen in der Klinik/im Institut/in der Abteilung kann man mitreden und mitentscheiden.	3.06	1.04	.46	.44

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_ressoz	Skala: Soziale Unterstützung	3.69	0.64		.85
suv1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	4.12	0.89	.59	.83
suv2_1	Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.79	0.98	.70	.80
suv3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.37	0.92	.68	.81
sua1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	3.78	0.71	.60	.83
sua2_1	Wie sehr sind Ihre ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.66	0.78	.58	.83
sua3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre ArbeitskollegInnen aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.41	0.83	.61	.82

Anmerkungen. $N = 97$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Fehlbeanspruchungsskalen und Distanzierungsskala; Oberärztinnen und -ärzte

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_emersc	Skala: Emotionale Erschöpfung	3.36	1.01		.83
emer1_1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können	3.36	1.40	.34	.83
emer2_1	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	4.21	1.63	.65	.80
emer3_1	Ich habe gelegentlich das Gefühl der inneren Leere.	3.24	1.69	.64	.80
emer4_1	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	2.43	1.44	.42	.83
emer5_1	Am Arbeitseende fühle ich mich oft erschöpft.	4.41	1.74	.64	.80
emer6_1	Ich fühle mich gehetzt.	3.27	1.48	.61	.80
emer8_1	Meine Stimmung schwankt häufig.	2.81	1.33	.53	.81
emer9_1	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	3.18	1.24	.62	.80
s_klient	Skala: Klientenaversion	2.56	0.96		.71
klav1_1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den PatientInnen zu sein.	2.69	1.34	.51	.63
klav2_1	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	3.84	1.61	.49	.66
klav3_1	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu den PatientInnen zu sein.	1.81	1.10	.51	.64
klav4_1	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf eine/n PatientIn.	1.88	1.14	.49	.65
s_reaab	Skala: Distanzierung	2.61	0.90		.63
reab1x_1	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	3.04	1.35	.37	.58
reab2x_1	Ich möchte die Probleme der PatientInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	2.71	1.38	.48	.50
emer10_1	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	2.20	1.20	.41	.56
klav5_1	Bei manchen PatientInnen interessiert mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	2.48	1.32	.37	.58

Anmerkungen. $N = 97$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Anhang B3

Reliabilitätsanalysen Belastungsskalen; Pflegende/Paramedics

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufuef	Skala: Qualitative Überforderung	2.08	0.68		.65
uef2_1	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	2.19	0.97	.35	.71
uef4_1	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	2.09	0.88	.56	.41
uef6_1	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	1.96	0.82	.48	.52
s_aufunt	Skala: Qualitative Unterforderung	2.12	0.79		.69
unf1_1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	2.03	1.06	.56	.51
unf2_1	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	2.17	0.96	.47	.64
unf3_1	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	2.16	0.98	.48	.62
s_belzei	Skala: Quantitative Überforderung	3.14	0.79		.80
uef1_1	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen (<i>umgepolt</i>).	3.15	0.97	.65	.74
uef3_1	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	3.03	1.05	.64	.74
uef5_1	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	2.70	0.89	.57	.77
bat10_1	Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit?	3.67	1.05	.62	.75
s_belsoz	Skala: Soziale Belastungen	2.11	0.69		.78
bsk1_1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	2.12	0.89	.51	.75
bsk2_1	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz	2.68	0.99	.59	.73
bsk3_1	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	2.30	0.97	.40	.77
bvv1_1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	2.17	1.13	.57	.73
bvv2_1	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	1.66	0.86	.60	.73
bvv3_1	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	1.75	1.10	.50	.75

Anmerkungen. $N = 269$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Anforderungs- und Ressourcenskalen; Pflegende/Paramedics

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufgan	Skala: Ganzheitlichkeit	3.68	0.78		.66
gh1_1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	3.77	0.89	.48	.56
gh2_1	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben (<i>umgepolt</i>).	3.88	1.00	.40	.66
gh3_1	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	3.39	1.11	.55	.45
s_anfqu	Skala: Anforderungsvielfalt/ Qualifikationsanforderungen	4.19	0.47		.71
av1_1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	3.29	0.99	.38	.69
av2_1	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	4.27	0.73	.57	.64
av3_1	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun (<i>umgepolt</i>).	3.72	0.92	.42	.68
qa1_1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	4.66	0.58	.40	.68
qa2_1	Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.	4.24	0.75	.44	.67
qa3_1	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	4.54	0.68	.39	.68
qa4_1	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet (<i>umgepolt</i>).	4.61	0.78	.38	.68
s_resorg	Skala: Organisationale Ressourcen	3.23	0.62		.65
tsp2_1	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	3.45	0.89	.43	.59
tsp3_1	Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen.	3.64	1.07	.36	.63
pm1_1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	3.27	0.87	.55	.54
pm2_1	In der Klinik/im Institut/in der Abteilung kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird (<i>umgepolt</i>).	2.80	0.94	.25	.67
pm3_1	Bei wichtigen Dingen in der Klinik/im Institut/in der Abteilung kann man mitreden und mitentscheiden.	2.97	1.01	.47	.56

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_ressoz	Skala: Soziale Unterstützung	3.90	0.64		.85
suv1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	4.01	0.95	.68	.81
suv2_1	Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	4.04	0.96	.73	.80
suv3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.65	0.98	.70	.81
sua1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	3.99	0.68	.58	.83
sua2_1	Wie sehr sind Ihre ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.96	0.71	.56	.84
sua3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre ArbeitskollegInnen aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.78	0.74	.56	.84

Anmerkungen. $N = 269$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Fehlbeanspruchungsskalen und Distanzierungsskala; Pflegende/Paramedics

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_emersc	Skala: Emotionale Erschöpfung	3.09	1.08		.86
emer1_1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können	3.19	1.52	.54	.85
emer2_1	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	3.77	1.62	.68	.83
emer3_1	Ich habe gelegentlich das Gefühl der inneren Leere.	2.83	1.57	.60	.84
emer4_1	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	2.17	1.40	.53	.85
emer5_1	Am Arbeitende fühle ich mich oft erschöpft.	4.25	1.73	.65	.83
emer6_1	Ich fühle mich gehetzt.	3.04	1.68	.64	.84
emer8_1	Meine Stimmung schwankt häufig.	2.70	1.30	.51	.85
emer9_1	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	2.76	1.40	.66	.83
s_klient	Skala: Klientenaversion	2.39	0.97		.78
klav1_1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den PatientInnen zu sein.	2.58	1.33	.67	.68
klav2_1	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	3.15	1.39	.54	.75
klav3_1	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu den PatientInnen zu sein.	1.80	1.06	.57	.74
klav4_1	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf eine/n PatientIn.	2.03	1.20	.57	.73
s_reaab	Skala: Distanzierung	2.73	0.96		.64
reab1x_1	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	2.99	1.32	.51	.51
reab2x_1	Ich möchte die Probleme der PatientInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	3.21	1.54	.44	.56
emer10_1	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	2.03	1.15	.45	.57
klav5_1	Bei manchen PatientInnen interessiert mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	2.70	1.48	.32	.65

Anmerkungen. N = 269. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Anhang B3

Reliabilitätsanalysen Belastungsskalen; Lehrkräfte Stadt-Kanton

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufuef	Skala: Qualitative Überforderung	2.55	0.76		.66
uef2	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	3.03	1.06	.42	.63
uef4	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	2.39	0.90	.52	.50
uef6	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	2.23	0.99	.47	.55
s_aufunt	Skala: Qualitative Unterforderung	2.27	0.81		.70
unf1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	2.20	1.07	.57	.55
unf2	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	2.41	0.99	.54	.59
unf3	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	2.21	1.00	.46	.69
s_belzei	Skala: Quantitative Überforderung	2.97	0.85		.78
uef1	Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen (<i>umgepolt</i>).	3.08	0.99	.56	.74
uef3	Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	3.11	1.07	.67	.69
uef5	Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	2.92	1.07	.68	.68
bat10	Wie stark ist bei Ihrer Arbeitstätigkeit die Belastung durch Zeitdruck bei der Arbeit?	2.78	1.22	.47	.80
s_belsoz	Skala: Soziale Belastungen	2.16	0.67		.75
bsk1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	2.29	0.94	.34	.75
bsk2	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz	2.36	0.96	.43	.73
bsk3	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	2.42	1.07	.42	.73
bvv1	Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	2.14	1.09	.58	.68
bvv2	Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.	2.06	1.05	.59	.68
bvv3	Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.	1.68	0.96	.56	.69

Anmerkungen. $N = 1483$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Ressourcenskalen; Lehrkräfte Stadt-Kanton

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufgan	Skala: Ganzheitlichkeit	3.65	0.80		.65
gh1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	3.73	0.90	.48	.54
gh2	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben (<i>umgepolt</i>).	3.52	1.13	.43	.59
gh3	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	3.71	1.08	.47	.53
s_anfqu	Skala: Anforderungsvielfalt / Qualifikationsanforderungen	4.27	0.47		.70
av1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	3.43	1.03	.42	.68
av2	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	4.23	0.80	.59	.62
av3	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun (<i>umgepolt</i>).	4.05	0.89	.42	.67
qa1	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	4.54	0.68	.30	.70
qa2	Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen.	4.43	0.69	.39	.68
qa3	Diese Arbeit erfordert grosse Verantwortung.	4.51	0.66	.43	.67
qa4	Bei dieser Arbeit werden keine besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet (<i>umgepolt</i>).	4.68	0.69	.37	.68
s_resorg	Skala: Organisationale Ressourcen	3.50	0.54		.62
tsp2	Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	4.00	0.79	.45	.53
tsp3	Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen.	4.03	0.84	.28	.61
pm1	Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Arbeitsbereich auch verwirklichen.	3.81	0.87	.41	.55
pm2	In der Schule kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird (<i>umgepolt</i>).	2.53	0.88	.33	.59
pm3	Bei wichtigen Dingen in der Schule kann man mitreden und mitentscheiden.	3.12	0.91	.41	.55

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_ressoz	Skala: Soziale Unterstützung	3.64	0.70		.83
suv1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Vorgesetzten verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	3.51	1.05	.63	.79
suv2	Wie sehr sind Ihre Vorgesetzten bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.68	1.00	.66	.79
suv3	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.11	1.06	.63	.79
sua1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre ArbeitskollegInnen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	3.92	0.85	.56	.81
sua2	Wie sehr sind Ihre ArbeitskollegInnen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	3.99	0.82	.56	.81
sua3	Wie sehr unterstützen Sie Ihre ArbeitskollegInnen aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.66	0.92	.54	.81

Anmerkungen. $N = 1483$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Burnoutskalen; Lehrkräfte Stadt-Kanton

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_emersc	Skala: Emotionale Erschöpfung	3.25	1.17		.88
emer1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können	3.54	1.56	.61	.87
emer2	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	3.66	1.68	.74	.86
emer3	Ich habe gelegentlich das Gefühl der inneren Leere.	2.95	1.65	.67	.87
emer4	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	2.32	1.58	.56	.88
emer5	Am Arbeitseende fühle ich mich oft erschöpft.	4.28	1.75	.68	.87
emer6	Ich fühle mich gehetzt.	3.50	1.58	.65	.87
emer8	Meine Stimmung schwankt häufig.	2.85	1.32	.62	.87
emer9	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	2.92	1.38	.72	.87
s_klient	Skala: Klientenaversion	2.85	1.17		.85
klav1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den SchülerInnen zu sein.	3.05	1.39	.70	.80
klav2	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	3.67	1.49	.69	.81
klav3	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu den SchülerInnen zu sein.	2.14	1.34	.69	.81
klav4	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf SchülerInnen.	2.54	1.41	.68	.81
s_reaab	Skala: Distanzierung	2.46	0.95		.66
reab1x	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	2.86	1.35	.44	.60
reab2x	Ich möchte die Probleme der SchülerInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	2.46	1.35	.53	.54
emer10	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	2.28	1.36	.40	.63
klav5	Bei manchen SchülerInnen interessiert mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	2.23	1.32	.41	.62

Anmerkungen. $N = 1483$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Anhang B5

Reliabilitätsanalysen Belastungsskalen; Lehrkräfte Thurgau

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufuef	Skala: Qualitative Überforderung	2.44	0.67		.67
uef2_1	Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	2.81	0.90	.41	.67
uef4_1	Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	2.42	0.84	.56	.48
uef6_1	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	2.10	0.86	.49	.56
s_aufunt	Skala: Qualitative Unterforderung	2.23	0.66		.59
unf1_1	Bei dieser Arbeit kommen meine Fähigkeiten zu wenig zum Zuge.	2.18	0.93	.45	.40
unf2_1	Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	2.31	0.83	.44	.44
unf3_1	Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	2.20	0.90	.31	.61
s_belzei	Skala: Quantitative Überforderung	3.38	0.65		.76
zd1_1	In der Regel ist die Zeit zu kurz, so dass man bei der Arbeit unter Zeitdruck steht.	3.63	0.79	.49	.73
zd2_1	Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden .	3.78	1.01	.39	.77
zd3_1	Man hat bei seiner Arbeit immer wieder zuviel auf einmal zu tun.	3.46	0.86	.62	.68
zd4_1	Bei dieser Arbeit hat man genügend Zeit, um die Aufgaben zu erledigen (<i>umgepolt</i>).	3.09	0.91	.56	.70
zd5_1	Man muss sich häufig sehr beeilen und wird trotzdem nicht mit seiner Arbeit fertig.	2.95	0.99	.59	.69
s_belsoz	Skala: Belastendes Sozialklima	2.28	0.66		.55
bsk1_1	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spass verstehen.	2.26	0.87	.39	.40
bsk2_1	Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz	3.35	0.91	.36	.44
bsk3_1	Man muss ausbaden, was die Anderen falsch machen.	2.23	0.97	.33	.49

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_emodis	Skala: Emotionale Dissonanz	2.37	0.66		.79
ed1_1	Wie häufig kommt es vor, dass man an Ihrem Arbeitsplatz Gefühle unterdrücken muss, um nach aussen hin „neutral“ zu erscheinen?	2.87	0.85	.57	.75
ed3_1	Wie oft kommt es an Ihrem Arbeitsplatz vor, dass man nach aussen hin Gefühle zeigen muss, die nicht mit dem übereinstimmen, was man momentan gegenüber den Schülerinnen und Schülern fühlt?	2.42	0.85	.67	.69
ed4_1	Wie oft kommt es an Ihrem Arbeitsplatz vor, dass man nach aussen hin angenehme Gefühle (zum Beispiel Freundlichkeit) oder unangenehme Gefühle (zum Beispiel Strenge) zeigen muss, während man innerlich gleichgültig ist?	1.98	0.82	.49	.79
ed5_1	Wie oft kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?	2.22	0.85	.66	.70

Anmerkungen. $N = 1234$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Anforderungs- und Ressourcenskalen; Lehrkräfte Thurgau

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_aufgan	Skala: Ganzheitlichkeit	3.72	0.72		.60
gh1_1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	3.78	0.91	.46	.43
gh2_1	Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben (<i>umgepolt</i>).	3.54	1.00	.36	.58
gh3_1	Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen resp. ausführen.	3.85	1.00	.42	.49
s_aufanf	Skala: Anforderungsvielfalt	4.04	0.64		.67
av1_1	Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	3.78	0.86	.50	.56
av2_1	Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	4.43	0.67	.51	.57
av3_1	Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun (<i>umgepolt</i>).	3.91	0.94	.48	.61

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_orgpar	Skala: Partizipationsmöglichkeiten	3.62	0.51		.80
pam1_1	Wenn man sich für die Belange der Schule einsetzt, wird das auch anerkannt.	3.18	0.92	.50	.79
pam2_1	Wenn an dieser Schule wichtige Entscheidungen getroffen werden, werden sie begründet und damit nachvollziehbar gemacht.	3.70	0.97	.57	.76
pam3_1	Man kann Entscheidungen, die einen als Lehrkraft oder die Schule als Ganzes betreffen in ausreichendem Masse mitbeeinflussen.	3.11	0.95	.62	.75
pam4_1	Wenn amn Kritik oder Verbesserungsvorschläge äussert, die die Schule betreffen, wird darauf eingegangen.	3.30	0.84	.69	.73
pam5_1	Die Schule ist offen dafür, neue Ideen und Anregungen umzusetzen.	3.55	0.85	.53	.78
s_orgent	Skala: Entscheidungsspielraum	4.03	0.57		.59
es1_1	Bei dieser Arbeit kann man sich seine Zeit weitgehen selber einteilen.	3.64	0.92	.39	.53
es2_1	Seine Arbeit kann man sich so organisieren, wie man es für richtig hält.	4.00	0.76	.49	.34
es4_1	Es gibt verschiedene Möglichkeiten, seine Aufgaben zu erledigen. Bei dieser Arbeit muss man immer wieder neu entscheiden, welches das beste Vorgehen ist.	4.47	0.63	.35	.56
s_soziert	Skala: Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3.94	0.75		.86
sua1_1	Wie sehr können Sie sich auf Ihre Arbeitskollegen und -innen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?	4.06	0.82	.76	.77
sua2_1	Wie sehr sind Ihre Arbeitskollegen und -innen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?	4.06	0.82	.73	.79
sua3_1	Wie sehr unterstützen Sie Ihre Arbeitskollegen und -innen aktiv, dass Sie es in der Arbeit leichter haben?	3.70	0.90	.70	.83

Anmerkungen. $N = 1234$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Fehlbeanspruchungsskalen und Distanzierungsskalen; Lehrkräfte Thurgau

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_emersc	Skala: Emotionale Erschöpfung	3.28	1.07		.88
emer1_1	Ich habe den Eindruck, nicht alles schaffen zu können	3.68	1.51	.60	.86
emer2_1	Ich fühle mich manchmal wie ausgebrannt.	3.71	1.50	.73	.85
emer3_1	Ich habe gelegentlich das Gefühl der inneren Leere.	3.05	1.53	.67	.86
emer4_1	Ich habe manchmal unbegründete Angst.	2.56	1.56	.55	.87
emer5_1	Am Arbeitseende fühle ich mich oft erschöpft.	4.05	1.54	.62	.86
emer6_1	Ich fühle mich gehetzt.	3.37	1.45	.64	.86
emer8_1	Meine Stimmung schwankt häufig.	2.88	1.24	.60	.87
emer9_1	Durch die Arbeit bin ich oft gereizt.	2.90	1.31	.70	.86
s_klient	Skala: Klientenaversion	2.86	1.06		.82
klav1_1	Es fällt mir oft schwer, gleichbleibend freundlich zu den SchülerInnen zu sein.	3.20	1.35	.66	.76
klav2_1	Hin und wieder verliere ich bei der Arbeit die Geduld und werde ärgerlich.	3.61	1.35	.67	.76
klav3_1	Ich muss mich manchmal zwingen, nicht grob zu den SchülerInnen zu sein.	2.18	1.25	.65	.77
klav4_1	Gelegentlich kämpfe ich mit einer Wut auf SchülerInnen.	2.46	1.33	.57	.80
s_reaab	Skala: Distanzierung	2.44	0.86		.63
reab1x_1	Die Sorgen anderer nehme ich nicht mehr so wichtig.	2.97	1.26	.38	.59
reab2x_1	Ich möchte die Probleme der SchülerInnen nicht an mich herankommen lassen, um den Beruf durchzuhalten.	2.47	1.23	.48	.52
emer10_1	Ich brauche oft Kraft, um meinen inneren Widerwillen gegen die Arbeit zu überwinden.	2.18	1.24	.38	.59
klav5_1	Bei manchen SchülerInnen interessiert mich eigentlich nicht wirklich, was aus ihnen wird.	2.15	1.27	.41	.57

Anmerkungen. $N = 1234$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Reliabilitätsanalysen Skalen; Lehrkräfte Thurgau

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_distan	Skala: Distanzierungsfähigkeit	2.75	0.78		.87
df01_1	Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	2.35	1.02	.67	.85
df02_1	Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme (<i>umgepolt</i>).	2.81	0.98	.72	.84
df03_1	Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten.	2.76	1.05	.71	.84
df04_1	Feierabend ist Feierabend, da verschwende ich keine Gedanken mehr an die Arbeit.	2.05	0.96	.65	.85
df05_1	Arbeitsprobleme beschäftigen mich eigentlich den ganzen Tag (<i>umgepolt</i>).	3.08	1.01	.65	.85
df06_1	Meine Gedanken kreisen fast nur um die Arbeit (<i>umgepolt</i>).	3.43	0.95	.63	.86
s_veraus	Skala: Verausgabebereitschaft	3.03	0.73		.82
vb01_1	Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	2.91	1.14	.62	.78
vb02_1	Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung.	2.94	0.97	.56	.79
vb03_1	Ich arbeite wohl mehr als ich sollte.	3.44	0.98	.57	.79
vb04_1	Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.	2.84	0.97	.68	.77
vb05_1	Mein Tagesablauf ist durch chronischen Zeitmangel bestimmt.	2.84	1.02	.48	.81
vb06_1	In der Arbeit verausgabe ich mich stark.	3.19	0.94	.59	.79

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_swskal	Skala: Individuelle Selbstwirksamkeit	3.83	0.59		.68
sw1_1	Ich weiss genau, dass ich die an meine derzeitige Tätigkeit gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	4.08	0.91	.37	.65
sw2_1	Ich weiss nicht, ob ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe (<i>umgepolt</i>).	4.05	1.00	.49	.61
sw3_1	Ich weiss nicht, ob ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe (<i>umgepolt</i>).	3.76	0.96	.45	.62
sw4_1	Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	3.73	0.92	.47	.62
sw5_1	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	3.34	0.97	.23	.69
sw6_1	Ich glaube nicht, dass ich für meinen Beruf so motiviert bin, um grosse Schwierigkeiten meistern zu können (<i>umgepolt</i>).	4.03	0.99	.44	.62

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r _{it}	α'
s_kolse1	Skala: Kollektive Selbstwirksamkeit	2.95	0.49		.89
kol01_1	Da wir dieselben pädagogischen Absichten verfolgen, können wir Lehrkräfte auch mit „schwierigen“ Schülern und Schülerinnen an dieser Schule klarkommen.	2.98	0.72	.52	.88
kol02_1	Ich glaube an das starke Innovationspotential in unserem LehrerInnenkollegium, mit dem wir auch unter widrigen Umständen Neuerungen durchsetzen können.	2.82	0.76	.63	.88
kol03_1	Ich bin davon überzeugt, dass wir als Lehrkräfte gemeinsam für pädagogische Qualität sorgen können, auch wenn die Ressourcen der Schule geringer werden sollten.	2.94	0.77	.53	.88
kol04_1	Ich bin sicher, dass wir als Lehrkräfte pädagogische Fortschritte erzielen können, denn wir ziehen gemeinsam an einem Strang und lassen uns nicht von den Alltagsschwierigkeiten aus dem Konzept bringen.	2.97	0.73	.68	.87
kol05_1	Unser LehrerInnenkollegium kann sich kreative Sachen ausdenken, um das Schulleben effektiv zu verändern, auch wenn die äusseren Bedingungen dafür nicht günstig sind.	2.98	0.74	.59	.88
kol06_1	Wir werden ganz gewiss pädagogisch wertvolle Arbeit leisten können, weil wir ein kompetentes LehrerInnenkollegium sind und an schwierigen Aufgaben wachsen können.	3.16	0.65	.65	.88
kol07_1	Auch aus pädagogischen Fehlern und Rückschlägen können wir Lehrkräfte viel lernen, solange wir auf unsere gemeinsame Handlungskompetenz vertrauen.	3.21	0.64	.53	.88
kol08_1	Trotz der Systemzwänge können wir die pädagogische Qualität unserer Schule verbessern, weil wir ein gut eingespieltes und leistungsfähiges Team sind.	2.88	0.77	.69	.87
kol09_1	Ich habe Vertrauen, dass wir Lehrkräfte es an unserer Schule gemeinsam schaffen werden, pädagogische Projekte in die Tat umzusetzen, auch wenn Schwierigkeiten auftreten.	3.10	0.67	.67	.88
kol10_1	Es gelingt uns, auch „schwierige“ Eltern von unseren pädagogischen Zielen zu überzeugen, weil wir als einheitliche Lehrkräftegruppe auftreten.	2.74	0.76	.56	.88
kol11_1	Ich bin mir sicher, dass wir Lehrkräfte durch gemeinsames Handeln auch dann ein gutes Schulklima erzeugen können, wenn uns die Arbeit über den Kopf wächst.	2.54	0.82	.48	.89
kol12_1	Auch mit aussergewöhnlichen Vorfällen können wir zurechtkommen, da wir uns im Kollegium gegenseitig Rückhalt bieten.	3.03	0.74	.61	.88

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_anerke	Skala: Anerkennung	3.44	0.61		.78
eri06_1	Ich erhalte von meinen Schülerinnen und Schülern die Anerkennung, die ich verdiene.	3.60	0.87	.45	.77
eri07_1	Ich erhalte von den lokalen Schulbehörden die Anerkennung, die ich verdiene.	3.04	1.10	.61	.74
eri08_1	Ich erhalte von der Schulleitung die Anerkennung, die ich verdiene.	3.17	1.20	.43	.77
eri10_1	Ich erhalte von meinen Kolleginnen und Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene.	3.46	0.92	.50	.76
eri11_1	Ich erhalte von den Eltern die Anerkennung, die ich verdiene.	3.27	0.94	.52	.76
eri12_1	Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.	3.47	0.89	.54	.75
eri13_1	Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt (<i>umgepolt</i>).	4.43	0.72	.27	.79
eri18_1	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	3.07	1.00	.60	.74
s_finsta	Skala: Finanzielle und statusbezogene Aspekte	2.96	0.78		.66
eri14_1	Die Aufstiegschancen in meinem Beruf sind schlecht (<i>umgepolt</i>).	3.13	1.24	.33	.68
eri17_1	Wenn ich an meine Ausbildung denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.	2.91	1.01	.42	.61
eri19_1	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des Fortkommens für angemessen.	3.52	1.05	.56	.52
eri20_1	Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen.	2.29	1.11	.49	.56
s_arbsic	Skala: Arbeitsplatzsicherheit	3.73	1.01		.57
eri15_1	Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	3.34	1.25	.40	
eri16_1	Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	4.12	1.16	.40	

Fortsetzung

Label	Skala/Item	M	SD	r_{it}	α'
s_prozge	Skala: Prozedurale Gerechtigkeit	3.24	0.73		.92
prob01_1	Die Entscheidungsverfahren der Schulbehörde sind nachvollziehbar und klar.	3.17	1.00	.77	.91
prob02_1	Die Vorgehensweisen der Schulbehörde erfolgen unparteilich.	3.32	1.00	.73	.91
prob03_1	Die Entscheidungsverfahren der Schulbehörde erfolgen fundiert, d.h. unter Berücksichtigung aller relevanten Informationen.	3.27	1.01	.80	.91
prob05_1	Bei Verfahren der Entscheidungsfindung berücksichtigt die Schulbehörde die Meinungen aller betroffenen Personen.	3.29	1.04	.76	.91
prob06_1	Der Umgang der Schulbehörde mit den Lehrkräften ist durch Fairness gekennzeichnet.	3.70	0.99	.81	.91
prob07_1	Der Umgang der Schulbehörde mit den Lehrkräften ist geprägt durch Ehrlichkeit und Offenheit.	3.45	1.04	.81	.90
prob08_1	Die Schulbehörde ist in ausreichendem Masse mit den Aufgaben und Problemen der Lehrkräfte vertraut.	3.01	1.06	.63	.92

Anmerkungen. $N = 1234$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, α' = Cronbach- α ohne dieses Item (ausser bei Skala: Cronbach- α total).

Anhang C: Verteilungskennwerte

Teilstudie 1

- C1** Assistenzärztinnen und -ärzte
- C2** Oberärztinnen und -ärzte
- C3** Pflegende und Paramedics
- C4** Lehrkräfte Stadt-Kanton

Teilstudie 2

- C5** Lehrkräfte Land-Kanton

C1 Verteilungskennwerte der Skalen; Assistenzärztinnen und -ärzte

	Skala Stufen	M	SD	Schiefe	Kurtosis	K-S p
Qualitative Überforderung	int5	2.65	0.65	.015	-.338	.098
Qualitative Unterforderung	int5	2.39	0.80	.515	-.064	.001
Quantitative Überforderung	int5	3.10	0.82	.104	-.432	.073
Soziale Belastungen	int5	2.27	0.75	.680	.610	.032
Ganzheitlichkeit	int5	3.22	0.82	-.118	-.566	.076
Anforderungsvielfalt und Qualifikationsanforderungen	int5	3.87	0.61	-.772	.507	.000
Organisationale Ressourcen	int5	2.76	0.67	.025	-.121	.105
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	int5	3.50	0.64	-.208	-.345	.108
Emotionale Erschöpfung	int7	3.71	1.07	.198	-.608	.204
Klientenaversion	int7	2.87	1.06	.738	.365	.028
Distanzierung	int7	2.99	1.00	.455	-.037	.249

Anmerkungen $N = 209$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, $K-S$ Kolmogorov-Smirnov-Test, p = Signifikanzniveau (2-seitig)

C2 Verteilungskennwerte der Skalen; Oberärztinnen und -ärzte

	Skala Stufen	M	SD	Schiefe	Kurtosis	K-S Test p
Qualitative Überforderung	int5	2.39	0.53	.591	1.036	.196
Qualitative Unterforderung	int5	2.05	0.69	.816	.591	.017
Quantitative Überforderung	int5	3.03	0.70	.036	-.367	.197
Soziale Belastungen	int5	2.16	0.60	.491	-.185	.163
Ganzheitlichkeit	int5	3.55	0.76	-.750	.690	.004
Anforderungsvielfalt und Qua- lifikationsanforderungen	int5	4.22	0.43	-.186	-.775	.138
Organisationale Ressourcen	int5	3.20	0.57	-.294	-.217	.158
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	int5	3.69	0.64	-.409	.253	.236
Emotionale Erschöpfung	int7	3.36	1.01	.220	-.284	.857
Klientenaversion	int7	2.56	0.96	.900	1.011	.068
Distanzierung	int7	2.61	0.90	.450	-.287	.133

Anmerkungen $N = 97$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, $K-S$ Kolmogorov-Smirnov-Test, p = Signifikanzniveau (2-seitig)

C3 Verteilungskennwerte der Skalen; Pflegende/Paramedics

	Skala Stufen	M	SD	Schiefe	Kurtosis	K-S Test p
Qualitative Überforderung	int5	2.08	0.68	.379	-.094	.001
Qualitative Unterforderung	int5	2.12	0.79	.616	-.037	.000
Quantitative Überforderung	int5	3.14	0.79	.029	-.426	.027
Soziale Belastungen	int5	2.11	0.69	.838	.581	.001
Ganzheitlichkeit	int5	3.68	0.78	-.431	-.284	.002
Anforderungsvielfalt und Qua- lifikationsanforderungen	int5	4.19	0.47	-.836	1.038	.007
Organisationale Ressourcen	int5	3.23	0.62	-.119	.051	.051
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	int5	3.90	0.64	-.856	.946	.000
Emotionale Erschöpfung	int7	3.09	1.08	.529	-.103	.018
Klientenaversion	int7	2.39	0.97	.847	.646	.002
Distanzierung	int7	2.73	0.96	.527	.226	.004

Anmerkungen $N = 269$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, $K-S$ Kolmogorov-Smirnov-Test, p = Signifikanzniveau (2-seitig)

C4 Verteilungskennwerte der Skalen; Lehrkräfte Stadt-Kanton

	Skala Stufen	M	SD	Schiefe	Kurtosis	K-S Test p
Qualitative Überforderung	int5	2.55	0.76	.137	-.324	.000
Qualitative Unterforderung	int5	2.27	0.81	.483	-.097	.000
Quantitative Überforderung	int5	2.97	0.85	.060	-.415	.000
Soziale Belastungen	int5	2.16	0.67	.605	.185	.000
Ganzheitlichkeit	int5	3.65	0.80	-.507	-.009	.000
Anforderungsvielfalt und Qua- lifikationsanforderungen	int5	4.27	0.47	-.772	.789	.000
Organisationale Ressourcen	int5	3.50	0.54	-.386	.348	.000
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	int5	3.64	0.70	-.340	-.158	.000
Emotionale Erschöpfung	int7	3.25	1.17	.425	-.026	.003
Klientenaversion	int7	2.85	1.17	.722	.305	.000
Distanzierung	int7	2.46	0.95	.596	.300	.000

Anmerkungen $N = 1483$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, $K-S$ Kolmogorov-Smirnov-Test, p = Signifikanzniveau (2-seitig)

C5 Verteilungskennwerte der Skalen; Lehrkräfte Land-Kanton

	Skala Stufen	M	SD	Schiefe	Kurtosis	K-S Test p
Qualitative Überforderung	int5	2.44	0.67	-.029	-.253	.000
Qualitative Unterforderung	int5	2.23	0.66	.350	.181	.000
Zeitliche Belastungen	int5	3.38	0.65	-.176	.218	.000
Belastendes Sozialklima	int5	2.28	0.66	.262	-.104	.000
Emotionale Dissonanz	int5	2.37	0.66	.389	.054	.000
Arbeitsunterbrechungen	int5	3.17	1.07	-.038	-.496	.000
Ganzheitlichkeit	int5	3.72	0.72	-.479	.070	.000
Anforderungsvielfalt	int5	4.04	0.64	-.551	-.167	.000
Partizipationsmöglichkeiten	int5	3.62	0.51	-.212	.038	.000
Entscheidungsspielraum	int5	4.03	0.57	-.339	-.115	.000
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	int5	3.93	0.75	-.655	.300	.000
Emotionale Erschöpfung	int7	3.28	1.07	.455	.074	.000
Klientenaversion	int7	2.86	1.06	.728	.500	.000
Distanzierung	int7	2.44	0.86	.543	.184	.000
Distanzierungsfähigkeit	int5	2.75	0.78	-.026	-.559	.000
Verausgabungsbereitschaft	int5	3.03	0.73	.301	-.110	.000
Individuelle Selbstwirksamkeit	int5	3.83	0.59	-.406	.197	.000
Kollektive Selbstwirksamkeit	int4	2.95	0.49	-.361	.348	.001
Anerkennung	int5	3.44	0.61	-.094	-.080	.000
Finanzielle und statusbezogene Aspekte	int5	2.96	0.78	-.077	-.211	.000
Arbeitsplatzsicherheit	int5	3.73	1.01	-.715	.005	.000
Prozedurale Gerechtigkeit	int5	3.24	0.73	-.444	-.051	.000
Mangelnde Reziprozität SchülerInnen	-	1.17	0.35	4.07	30.93	.000
Mangelnde Reziprozität Eltern	-	1.24	0.52	3.05	14.64	.000
Gratifikationskrisen	-	0.93	0.30	1.30	3.74	.000

Anmerkungen $N = 1234$, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, $K-S$ Kolmogorov-Smirnov-Test, p = Signifikanzniveau (2-seitig)

Anhang D: Mittelwertsunterschiede

Teilstudie 1

D1 Assistenzärztinnen und -ärzte

D2 Oberärztinnen und -ärzte

D3 Pflegende und Paramedics

D4 Lehrkräfte Stadt-Kanton

Teilstudie 2

D5 Lehrkräfte Land-Kanton

Anhänge D1 bis D4: Stichprobenspezifische Mittelwertsunterschiede in den Belastungen Ressourcen, den Fehlbeanspruchungen und der Distanzierung (Teilstudie 1)

D1 Assistenzärztinnen und -ärzte

Geschlechtsbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	Frauen		Männer		t (198)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.62	0.68	2.67	0.64	-0.53
Qualitative Unterforderung	2.23	0.72	2.52	0.81	-2.65**
Quantitative Überforderung	3.06	0.75	3.16	0.87	-0.81
Soziale Belastungen	2.20	0.69	2.33	0.78	-1.21
Ganzheitlichkeit	3.35	0.78	3.13	0.84	1.87
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	3.95	0.59	3.82	0.61	1.48
Organisationale Ressourcen	2.76	0.65	2.76	0.68	-0.05
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.51	0.65	3.50	0.63	0.12
Emotionale Erschöpfung	3.82	1.11	3.66	1.04	1.05
Klientenaversion	2.92	1.13	2.85	1.01	0.49
Distanzierung	2.85	1.04	3.11	0.97	-1.86

Anmerkungen. $N_F = 84$; $N_M = 116$ *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Lebensaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	1		2		t (136)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.82	0.62	2.45	0.61	3.56***
Qualitative Unterforderung	2.50	0.74	2.32	0.92	1.27
Quantitative Überforderung	3.18	0.85	2.89	0.78	2.05*
Soziale Belastungen	2.28	0.74	2.14	0.70	1.10
Ganzheitlichkeit	3.03	0.74	3.44	0.86	-3.06**
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	3.80	0.58	3.88	0.57	-0.85
Organisationale Ressourcen	2.76	0.70	2.82	0.70	-0.50
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.53	0.63	3.57	0.63	-0.35
Emotionale Erschöpfung	3.87	1.14	3.44	0.93	2.41*
Klientenaversion	2.88	0.98	2.79	0.91	0.56
Distanzierung	3.16	1.02	2.79	0.90	2.22*

Anmerkungen $N_1 = 73$; $N_2 = 65$; Alterskategorien: 1 = bis 32jährige, 2 = 33jährige und Ältere

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Dienstaltersbezogene Mittelwertsunterschiede
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		F (2, 195)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.71	0.62	2.51	0.65	2.35	0.53	2.88	-
Qual. Unterforderung ^a	2.47	0.79	2.26	0.79	2.33	1.01	1.41	-
Quant. Überforderung	3.13	0.80	3.11	0.83	2.66	0.78	1.32	-
Soziale Belastungen ^a	2.31	0.75	2.28	0.79	2.10	0.56	0.28	-
Ganzheitlichkeit	3.24	0.82	3.16	0.81	3.63	0.88	1.15	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	3.86	0.60	3.88	0.64	3.95	0.64	0.11	-
Organisationale Ressourcen	2.72	0.66	2.80	0.69	3.05	0.80	1.00	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ^a	3.45	0.62	3.60	0.72	3.85	0.55	2.29	-
Emotionale Erschöpfung	3.81	1.03	3.64	1.10	3.05	1.32	2.24	-
Klientenaversion	2.88	0.97	3.02	1.20	2.31	1.16	1.65	-
Distanzierung ^a	3.08	1.00	2.83	0.95	2.84	1.49	1.24	-

Anmerkungen. N = 198; Betriebsalterskategorien: 1 = bis 2 Jahre (N = 135), 2 = 2.1 bis 5 Jahre (N = 55), 3 = 5.1 und mehr Jahre (N = 8); Games-Howell = signifikante Gruppenvergleiche

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Anstellungsgradsbezogene Mittelwertsunterschiede
(t-Tests für unabhängige Stichproben)**

Abhängige Variable	1		2		t (207)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.47	0.49	2.66	0.66	-1.00
Qualitative Unterforderung	1.82	0.60	2.43	0.79	-2.71**
Quantitative Überforderung	2.79	0.60	3.12	0.83	-1.43
Soziale Belastungen	1.74	0.52	2.30	0.75	-2.64**
Ganzheitlichkeit	3.90	0.80	3.18	0.80	3.11**
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.19	0.42	3.85	0.62	1.96
Organisationale Ressourcen	3.28	0.52	2.73	0.66	2.93**
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	4.02	0.38	3.47	0.64	3.08**
Emotionale Erschöpfung	2.99	0.90	3.76	1.07	-2.54*
Klientenaversion	2.46	1.00	2.90	1.06	-1.45
Distanzierung	2.29	1.31	3.04	0.96	-2.68**

Anmerkungen. N₁ = 13; N₂ = 196; Beschäftigungsgradkategorien: 1 = weniger als 100%, 2 = 100%

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Organisationseinheit
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 193)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.58	0.59	2.82	0.63	2.48	0.74	2.71	0.58	2.65*	-
Qual. Unterforderung ^a	2.40	0.80	2.53	0.90	2.32	0.74	2.19	0.54	1.18	-
Quant. Überforderung	3.07	0.84	3.46	0.75	2.82	0.80	3.08	0.77	5.00**	1/2, 2/3
Soziale Belastungen	2.10	0.70	2.46	0.83	2.41	0.77	2.20	0.55	3.06*	-
Ganzheitlichkeit	3.17	0.78	3.09	0.86	3.50	0.90	3.23	0.76	1.99	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikations- anforderungen	3.80	0.58	3.92	0.57	3.93	0.64	3.95	0.62	0.76	-
Organisationale Ressourcen	2.81	0.64	2.71	0.68	2.72	0.67	2.83	0.74	0.34	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.60	0.65	3.45	0.57	3.45	0.57	3.45	0.65	0.89	-
Emotionale Erschöpfung	3.66	1.02	3.95	1.15	3.63	1.06	3.77	1.16	0.93	-
Klientenaversion	2.91	1.05	2.98	1.04	2.75	1.12	2.98	1.16	0.40	-
Distanzierung	2.97	0.95	3.06	1.01	3.02	1.17	3.02	0.94	0.09	-

Anmerkungen. N = 197; Organisationseinheiten (OE): 1 = medizinische OE (N = 79), 2 = chirurgische OE (N = 49), 3 = Querschnitt-OE (N = 41), 4 = andere OE (N = 28); Games-Howell = signifikante Gruppenvergleiche

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

D2 Oberärztinnen und -ärzte

Geschlechtsbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	Frauen		Männer		t (93)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.37	0.44	2.40	0.56	-0.19
Qualitative Unterforderung	2.05	0.92	2.05	0.63	0.01
Quantitative Überforderung	2.91	0.63	3.04	0.64	-0.75
Soziale Belastungen	2.12	0.70	2.18	0.58	-0.33
Ganzheitlichkeit	3.60	0.75	3.56	0.75	0.20
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.22	0.43	4.22	0.43	0.02
Organisationale Ressourcen	3.19	0.62	3.21	0.56	-0.14
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.60	0.65	3.72	0.65	-0.76
Emotionale Erschöpfung	2.82	0.77	3.47	0.99	-2.72**
Klientenaversion	2.09	0.61	2.68	1.00	-2.52*
Distanzierung	2.19	1.05	2.73	0.84	-2.44*

Anmerkungen. $N_F = 20$; $N_M = 75$ *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Lebensaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	1		2		t (62)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.53	0.64	2.42	0.55	0.77
Qualitative Unterforderung	1.92	0.61	2.07	0.70	-0.87
Quantitative Überforderung	3.15	0.76	2.95	0.65	1.16
Soziale Belastungen	2.10	0.59	2.15	0.64	-0.31
Ganzheitlichkeit	3.45	0.79	3.64	0.68	-1.02
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.18	0.40	4.21	0.48	-0.27
Organisationale Ressourcen	3.22	0.54	3.26	0.55	-0.33
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.75	0.61	3.82	0.62	-0.42
Emotionale Erschöpfung	3.37	1.19	3.36	1.02	0.03
Klientenaversion	2.57	1.06	2.65	0.83	-0.33
Distanzierung	2.64	0.98	2.72	0.91	-0.33

Anmerkungen. $N_1 = 26$; $N_2 = 38$; Alterskategorien: 1 = bis 37jährige, 2 = 38jährige und Ältere
*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Dienstaltersbezogene Mittelwertsunterschiede
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		F (2, 90)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.51	0.57	2.33	0.51	2.37	0.53	0.83	-
Qual. Unterforderung ^a	2.23	0.86	1.83	0.73	2.14	0.48	2.81	-
Quant. Überforderung	3.07	0.69	2.90	0.66	3.01	0.55	0.54	-
Soziale Belastungen	2.14	0.53	2.18	0.65	2.19	0.64	0.05	-
Ganzheitlichkeit	3.54	0.70	3.63	0.96	3.50	0.66	0.26	-
Anforderungsvielfalt & Qua- lifikationsanforderungen	4.17	0.49	4.29	0.42	4.19	0.39	0.65	-
Organisationale Ressourcen	3.23	0.61	3.07	0.62	3.24	0.51	0.86	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.72	0.53	3.65	0.67	3.70	0.73	0.09	-
Emotionale Erschöpfung	3.44	1.18	3.28	0.96	3.31	0.91	0.22	-
Klientenaversion	2.56	0.94	2.67	1.04	2.47	0.85	0.83	-
Distanzierung	2.57	0.89	2.66	0.92	2.60	0.93	0.07	-

Anmerkungen. $N = 93$; Betriebsalterskategorien: 1 = bis 2 Jahre ($N = 27$), 2 = 2.1 bis 5 Jahre ($N = 29$), 3 = 5.1 und mehr Jahre ($N = 37$); Games-Howell = signifikante Gruppenvergleiche

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Anstellungsgradsbezogene Mittelwertsunterschiede
(t-Tests für unabhängige Stichproben)**

Abhängige Variable	1		2		t (95)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.69	0.50	2.33	0.52	2.66**
Qualitative Unterforderung	2.07	0.87	2.04	0.65	0.18
Quantitative Überforderung	3.25	0.68	2.95	0.61	1.83
Soziale Belastungen	2.41	0.68	2.11	0.57	1.93
Ganzheitlichkeit	3.37	0.81	3.59	0.75	-1.12
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.02	0.40	4.27	0.43	-2.22*
Organisationale Ressourcen	2.87	0.52	3.27	0.56	-2.80**
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.34	0.74	3.77	0.60	-2.64**
Emotionale Erschöpfung	3.22	1.01	3.40	1.02	-0.69
Klientenaversion	2.49	1.20	2.57	0.90	-0.35
Distanzierung	2.57	1.11	2.62	0.86	-0.20

Anmerkungen. $N_1 = 18$; $N_2 = 79$; Beschäftigungsgradkategorien: 1 = weniger als 100%, 2 = 100%

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Organisationseinheit
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 92)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.54	0.49	2.36	0.56	2.34	0.58	2.23	0.40	1.21	-
Qual. Unterforderung	2.05	0.76	2.09	0.72	1.91	0.46	2.42	0.84	1.54	-
Quant. Überforderung	3.16	0.70	2.99	0.70	2.88	0.51	2.98	0.62	0.99	-
Soziale Belastungen	2.17	0.61	2.33	0.67	2.00	0.47	2.19	0.68	1.43	-
Ganzheitlichkeit	3.26	0.72	3.72	0.70	3.67	0.81	3.52	0.77	2.21	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikations- anforderungen	4.26	0.38	4.21	0.52	4.16	0.41	4.29	0.41	0.35	-
Organisationale Ressourcen	3.26	0.42	3.20	0.63	3.10	0.67	3.33	0.52	0.60	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.63	0.67	3.65	0.63	3.84	0.53	3.61	0.83	0.74	-
Emotionale Erschöpfung	3.47	1.03	3.40	1.03	3.37	1.03	3.15	0.89	0.27	-
Klientenaversion	2.55	1.04	2.64	1.00	2.66	0.90	2.27	0.71	0.48	-
Distanzierung	2.57	0.91	2.51	0.97	2.91	0.83	2.20	0.80	1.95	-

Anmerkungen. N = 96; Organisationseinheiten (OE): 1 = medizinische OE (N = 29), 2 = chirurgische OE (N = 27), 3 = Querschnitt-OE (N = 29), 4 = andere OE (N = 11); Games-Howell = signifikante Gruppenvergleiche

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

D3 Pflegende/Paramedics

Geschlechtsbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	Frauen		Männer		t (266)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.06	0.67	2.28	0.78	-1.57
Qualitative Unterforderung	2.10	0.79	2.25	0.75	-0.91
Quantitative Überforderung	3.12	0.78	3.24	0.86	-0.70
Soziale Belastungen	2.10	0.69	2.25	0.69	-1.05
Ganzheitlichkeit	3.68	0.79	3.66	0.70	0.15
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.20	0.47	4.09	0.47	1.15
Organisationale Ressourcen	3.25	0.62	2.91	0.54	2.66**
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.93	0.64	3.67	0.58	1.98*
Emotionale Erschöpfung	3.08	1.10	3.13	0.97	-0.21
Klientenaversion	2.35	0.96	2.78	0.96	-2.11*
Distanzierung	2.69	0.96	3.18	0.86	-2.47*

Anmerkungen. $N_F = 243$; $N_M = 25$ *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Lebensaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 262)	Games-Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.15	0.66	1.98	0.65	2.07	0.70	2.23	0.77	1.59	-
Qual. Unterforderung	1.96	0.72	2.16	0.80	2.15	0.75	2.38	0.92	2.60	-
Quant. Überforderung	3.24	0.83	3.14	0.76	2.97	0.78	3.04	0.69	1.33	-
Soziale Belastungen	2.04	0.67	2.20	0.66	2.07	0.68	2.04	0.74	1.09	-
Ganzheitlichkeit	3.73	0.81	3.51	0.81	3.83	0.59	3.82	0.76	2.58	2/3
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.34	0.43	4.11	0.46	4.16	0.45	4.05	0.57	5.38***	1/2, 1/4
Organisationale Ressourcen	3.18	0.54	3.15	0.64	3.38	0.68	3.32	0.65	1.79	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	4.01	0.55	3.80	0.64	4.00	0.62	3.83	0.81	2.17	-
Emotionale Erschöpfung	3.12	1.15	3.06	1.09	3.04	1.01	3.11	1.01	0.08	-
Klientenaversion	2.47	1.04	2.39	0.97	2.12	0.73	2.53	0.97	1.59	-
Distanzierung	2.87	0.90	2.70	1.01	2.67	0.88	2.50	0.98	1.38	-

Anmerkungen. $N = 266$; Alterskategorien: 1 = bis 30jährige ($N = 87$), 2 = 31 bis 40jährige ($N = 101$), 3 = 41 bis 50jährige ($N = 45$), 4 = 51jährige und Ältere ($N = 33$); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Dienstaltersbezogene Mittelwertsunterschiede
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschliessendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 261)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.15	0.76	2.11	0.61	2.13	0.64	2.00	0.68	0.74	-
Qual. Unterforderung	2.07	0.71	2.06	0.90	2.12	0.80	2.19	0.77	0.42	-
Quant. Überforderung	2.97	0.84	3.29	0.76	3.33	0.75	3.05	0.76	3.11*	-
Soziale Belastungen	1.97	0.57	2.04	0.63	2.31	0.78	2.15	0.71	2.66*	-
Ganzheitlichkeit	3.81	0.80	3.57	0.82	3.56	0.77	3.74	0.71	1.52	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.17	0.47	4.26	0.54	4.16	0.40	4.17	0.47	0.60	-
Organisationale Ressourcen	3.21	0.61	3.21	0.55	3.14	0.70	3.27	0.62	0.57	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ^a	3.98	0.54	3.95	0.56	3.72	0.79	3.94	0.64	1.99	-
Emotionale Erschöpfung	3.07	1.09	3.10	1.11	3.28	1.16	2.98	1.02	0.89	-
Klientenaversion	2.29	0.90	2.55	1.01	2.50	1.00	2.34	0.96	1.00	-
Distanzierung	2.85	0.85	2.70	0.93	2.78	1.00	2.66	1.03	0.56	-

Anmerkungen. N = 265; Betriebsalterskategorien: 1 = bis 2 Jahre (N = 62), 2 = 2.1 bis 5 Jahre (N = 53), 3 = 5.1 bis 10 Jahre (N = 52), 4 = 10.1 und mehr Jahre (N = 98); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Anstellungsgradsbezogene Mittelwertsunterschiede
(einfaktorielle Varianzanal. mit anschliessendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 265)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung ^a	1.86	0.55	1.87	0.54	2.11	0.70	2.20	0.73	3.79*	1/4, 2/4
Qual. Unterforderung	1.93	0.66	2.18	0.81	2.18	0.85	2.10	0.76	0.51	-
Quant. Überforderung	3.09	0.79	3.20	0.69	3.01	0.84	3.21	0.78	0.31	-
Soziale Belastungen	1.99	0.76	2.26	0.76	2.06	0.63	2.12	0.67	0.32	-
Ganzheitlichkeit	3.61	0.91	3.49	0.64	3.64	0.80	3.80	0.76	0.11	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.27	0.44	4.04	0.57	4.20	0.45	4.23	0.45	0.10	-
Organisationale Ressourcen	3.21	0.56	3.20	0.72	3.31	0.59	3.18	0.61	0.53	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.99	0.55	3.86	0.69	3.96	0.56	3.86	0.69	0.62	-
Emotionale Erschöpfung	2.81	0.99	3.05	0.97	3.10	1.20	3.16	1.06	0.46	-
Klientenaversion	2.25	0.89	2.19	0.79	2.56	1.11	2.39	0.94	0.18	-
Distanzierung	2.37	0.93	2.64	0.78	2.83	1.10	2.79	0.91	0.12	-

Anmerkungen. N = 269; Anstellungsgradkategorien: 1 = bis 40% (N = 29), 2 = 45 bis 70% (N = 47), 3 = 75 bis 95% (N = 80), 4 = 100% (N = 113); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Organisationseinheit (einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		6		F (5, 262)	Games- Howell
	M	SD												
Qualitative Überforderung	2.19	0.61	2.10	0.70	2.22	0.70	2.11	0.71	1.97	0.61	1.88	0.70	1.63	-
Qualitative Unterforderung	2.19	0.69	2.11	0.72	2.11	0.64	2.16	0.86	1.83	0.78	2.15	0.94	0.89	-
Quantitative Überforderung	3.41	0.84	3.46	0.66	3.11	0.68	2.85	0.69	3.15	0.82	2.80	0.77	7.19***	1/4, 1/6, 2/4, 2/6
Soziale Belastungen	2.14	0.61	1.97	0.65	2.39	0.74	2.01	0.71	1.96	0.70	2.28	0.69	2.62*	-
Ganzheitlichkeit	3.44	0.79	3.46	0.80	3.90	0.64	3.92	0.74	4.00	0.70	3.64	0.75	4.65***	1/4, 1/5, 2/4, 2/5
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.16	0.38	4.17	0.55	4.20	0.49	4.24	0.45	4.30	0.41	4.12	0.52	0.67	-
Organisationale Ressourcen ^a	3.17	0.51	3.21	0.52	3.07	0.66	3.15	0.66	3.44	0.87	3.32	0.58	1.50	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.88	0.61	4.14	0.46	3.63	0.69	3.77	0.77	4.13	0.54	3.86	0.62	3.92**	2/3, 2/4, 3/5
Emotionale Erschöpfung	3.13	1.10	3.29	1.07	3.31	1.00	2.83	0.98	3.17	1.04	2.92	1.22	1.57	-
Klientenaversion	2.60	0.95	2.47	1.03	2.19	0.78	2.26	0.93	2.41	0.97	2.33	1.03	1.04	-
Distanzierung	2.69	0.98	2.77	1.06	2.95	0.88	2.62	0.88	2.81	1.02	2.70	0.92	0.50	-

Anmerkungen. N = 268; Organisationseinheiten (OE): 1 = medizinische OE (N = 53), 2 = chirurgische OE (N = 56), 3 = Querschnitt-OE (N = 27), 4 = Interdisziplinäre OE (N = 53), 5 = Paramedizinische OE (N = 27), 6 = Frauen, Kinder und andere (N = 52)

^a Varianzhomogenität nicht gegeben

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Funktion
(t-Tests für unabhängige Stichproben)**

Abhängige Variable	1		2		t (267)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.10	0.77	2.08	0.66	0.26
Qualitative Unterforderung	2.03	0.85	2.14	0.77	-0.88
Quantitative Überforderung	3.28	0.82	3.10	0.78	1.48
Soziale Belastungen	2.13	0.67	2.11	0.69	0.22
Ganzheitlichkeit	3.65	0.80	3.69	0.77	-0.31
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.26	0.43	4.17	0.48	1.18
Organisationale Ressourcen	3.40	0.63	3.18	0.61	2.24*
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.90	0.63	3.91	0.64	-0.08
Emotionale Erschöpfung	3.24	1.12	3.05	1.07	1.11
Klientenaversion	2.32	1.03	2.41	0.96	-0.56
Distanzierung	2.56	1.12	2.77	0.91	-1.39

Anmerkungen. $N_1 = 52$; $N_2 = 217$; 1 = mit Führungsaufgaben, 2 = ohne Führungsaufgaben

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit von der Berufsgruppe
(t-Tests für unabhängige Stichproben)**

Abhängige Variable	1		2		t (267)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.08	0.69	2.06	0.65	0.20
Qualitative Unterforderung	2.15	0.79	1.95	0.77	1.62
Quantitative Überforderung	3.13	0.81	3.15	0.69	-0.14
Soziale Belastungen	2.11	0.67	2.12	0.75	-0.10
Ganzheitlichkeit	3.61	0.80	3.99	0.59	-3.06**
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.19	0.48	4.21	0.45	0.24
Organisationale Ressourcen	3.19	0.57	3.37	0.79	-1.74
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.91	0.62	3.88	0.74	0.35
Emotionale Erschöpfung	3.05	1.10	3.24	1.00	-1.12
Klientenaversion	2.41	0.98	2.28	0.93	0.90
Distanzierung	2.72	0.95	2.76	1.00	-0.23

Anmerkungen. $N_1 = 221$; $N_2 = 48$; 1 = Pflegende, 2 = Paramedics

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

D4 Lehrkräfte Stadt-Kanton

Geschlechtsbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	Frauen		Männer		t (1471)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.60	0.76	2.47	0.76	3.05**
Qualitative Unterforderung	2.20	0.81	2.39	0.80	-4.31***
Quantitative Überforderung	2.96	0.85	2.98	0.84	-0.51
Soziale Belastungen	2.13	0.65	2.20	0.70	-1.86
Ganzheitlichkeit	3.70	0.81	3.58	0.77	2.92**
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.33	0.45	4.16	0.48	7.06***
Organisationale Ressourcen	3.51	0.53	3.47	0.55	1.31
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.68	0.70	3.60	0.69	2.29*
Emotionale Erschöpfung	3.23	1.15	3.29	1.20	-1.06
Klientenaversion	2.79	1.15	2.94	1.19	-2.33*
Distanzierung	2.32	0.89	2.68	1.00	-7.18***

Anmerkungen. $N_F = 903$; $N_M = 570$ *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Lebensaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (t-Tests für unabhängige Stichproben)

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 1356)	Games-Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.75	0.71	2.57	0.77	2.49	0.75	2.48	0.78	6.14***	1/2, 1/3, 1/4
Qual. Unterforderung ^a	2.11	0.74	2.31	0.77	2.28	0.82	2.30	0.89	2.71*	1/2
Quant. Überforderung	2.76	0.85	2.98	0.85	3.03	0.84	2.95	0.84	4.44**	1/2, 1/3
Soziale Belastungen ^a	2.04	0.59	2.21	0.66	2.16	0.66	2.15	0.74	2.80*	1/2
Ganzheitlichkeit	3.72	0.75	3.62	0.76	3.63	0.82	3.71	0.84	1.39	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.41	0.43	4.24	0.49	4.26	0.47	4.24	0.47	6.51***	1/2, 1/3, 1/4
Organisationale Ressourcen	3.67	0.51	3.45	0.55	3.47	0.52	3.52	0.56	8.19***	1/2, 1/3, 1/4
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ^a	3.97	0.60	3.63	0.70	3.61	0.67	3.57	0.72	15.22***	1/2, 1/3, 1/4
Emotionale Erschöpfung	3.19	1.18	3.30	1.17	3.27	1.13	3.26	1.23	0.34	-
Klientenaversion	2.89	1.20	2.89	1.14	2.80	1.17	2.92	1.20	0.78	-
Distanzierung ^a	2.20	0.84	2.47	0.99	2.44	0.90	2.62	1.03	7.82***	1/2, 1/3, 1/4

Anmerkungen. $N = 1360$; Alterskategorien: 1 = bis 30jährige ($N = 179$), 2 = 31 bis 40jährige ($N = 375$), 3 = 41 bis 50jährige ($N = 468$), 4 = 51jährige und Ältere ($N = 338$); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzenhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Dienstaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		6		F (5, 1457)	Games-Howell
	M	SD												
Qual. Überforderung	2.66	0.76	2.56	0.77	2.53	0.77	2.49	0.76	2.48	0.74	2.56	0.74	1.76	-
Qual. Unterforderung ^a	2.18	0.71	2.23	0.76	2.29	0.85	2.29	0.80	2.28	0.82	2.35	0.88	1.36	-
Quant. Überforderung	2.76	0.82	3.00	0.88	3.03	0.87	2.98	0.81	2.97	0.84	3.07	0.83	4.32***	1/2, 1/3, 1/4, 1/6
Soziale Belastungen ^a	2.02	0.61	2.16	0.64	2.23	0.71	2.19	0.66	2.10	0.65	2.21	0.73	3.18**	1/3, 1/4, 1/6
Ganzheitlichkeit ^a	3.69	0.74	3.65	0.75	3.61	0.86	3.61	0.77	3.63	0.84	3.71	0.85	0.68	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.32	0.45	4.28	0.47	4.25	0.52	4.23	0.46	4.25	0.47	4.26	0.47	1.05	-
Organisationale Ressourcen	3.64	0.50	3.47	0.54	3.43	0.55	3.47	0.50	3.51	0.54	3.47	0.56	5.03***	1/2, 1/3, 1/4, 1/6
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.81	0.67	3.69	0.64	3.61	0.70	3.63	0.69	3.65	0.73	3.52	0.71	5.26***	1/3, 1/4, 1/6, 2/6
Emotionale Erschöpfung	3.10	1.14	3.33	1.16	3.21	1.14	3.28	1.11	3.19	1.12	3.37	1.28	1.92	-
Klientenaversion	2.73	1.19	2.91	1.18	2.81	1.11	2.79	1.11	2.77	1.10	3.01	1.23	2.18	-
Distanzierung ^a	2.25	0.84	2.52	1.00	2.39	0.92	2.46	0.87	2.45	0.90	2.63	1.05	4.86***	1/2, 1/6

Anmerkungen. $N = 1463$; Dienstalterskategorien: 1 = bis 5 Jahre ($N = 249$), 2 = 5.1 bis 10 Jahre ($N = 269$), 3 = 10.1 bis 15 Jahre ($N = 206$), 4 = 15.1 bis 20 Jahre ($N = 231$), 5 = 20.1 bis 25 Jahre ($N = 208$), 6 = 25.1 und mehr Jahre ($N = 300$); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Anstellungsgradsbezogene Mittelwertsunterschiede (einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		F (4, 1416)	Games-Howell
	M	SD										
Qual. Überforderung	2.20	0.70	2.42	0.75	2.61	0.78	2.64	0.77	2.57	0.72	6.24***	1/3, 1/4, 1/5, 2/3, 2/4
Qual. Unterforderung	2.25	0.86	2.23	0.78	2.25	0.78	2.28	0.87	2.31	0.79	0.55	-
Quant. Unterforderung ^a	2.35	0.71	2.73	0.79	3.02	0.80	3.09	0.90	3.06	0.83	16.43***	1/2, 1/3, 1/4, 1/5, 2/3, 2/4, 2/5
Soziale Belastungen	1.88	0.68	2.05	0.64	2.19	0.61	2.19	0.68	2.19	0.70	4.62***	1/3, 1/4, 1/5, 2/5
Ganzheitlichkeit	3.63	0.72	3.62	0.85	3.68	0.79	3.61	0.78	3.68	0.79	0.53	-
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen	4.13	0.44	4.27	0.47	4.25	0.47	4.34	0.45	4.26	0.48	2.66*	1/4
Organisationale Ressourcen	3.45	0.54	3.52	0.52	3.47	0.53	3.48	0.56	3.51	0.54	0.64	-
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.59	0.66	3.71	0.65	3.62	0.72	3.69	0.68	3.63	0.69	1.05	-
Emotionale Erschöpfung	2.56	0.98	3.03	1.10	3.34	1.14	3.39	1.25	3.33	1.16	9.24***	1/2, 1/3, 1/4, 1/5, 2/3, 2/4, 2/5
Klientenaversion ^a	2.26	0.92	2.65	1.08	2.88	1.20	2.97	1.22	2.95	1.15	7.22***	1/3, 1/4, 1/5, 2/4, 2/5
Distanzierung	2.24	0.78	2.34	0.91	2.42	0.90	2.48	0.98	2.55	1.00	3.24*	2/5

Anmerkungen. $N = 1421$; Anstellungsgradkategorien: 1 = bis 25% ($N = 53$), 2 = 25.1 bis 50% ($N = 269$), 3 = 50.1 bis 75% ($N = 311$), 4 = 75.1 bis 95% ($N = 242$), 5 = 95.1 bis 100% ($N = 546$); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit vom Schultyp (einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		6		7		F (6, 1469)	Games-Howell
	M	SD														
Qual. Überforderung	2.65	0.72	2.69	0.74	2.71	0.77	2.61	0.78	2.36	0.65	2.54	0.78	2.16	0.73	16.41***	1/5, 1/7, 2/5, 2/7, 3/5, 3/7, 4/7, 6/7
Qual. Unterforderung	2.04	0.72	2.16	0.77	2.39	0.81	2.70	0.88	2.30	0.76	2.18	0.82	2.25	0.73	13.52***	1/3, 1/4, 1/5, 2/3, 2/4, 3/4, 4/5, 4/6, 4/7
Quant. Überforderung	2.83	0.83	2.97	0.80	3.26	0.84	3.06	0.88	2.99	0.84	2.89	0.78	2.75	0.88	8.40***	1/3, 2/3, 3/5, 3/6, 3/7, 4/7
Soziale Belastungen	2.32	0.66	2.03	0.61	2.24	0.67	2.37	0.72	2.14	0.68	2.13	0.62	1.97	0.68	10.41***	1/2, 1/7, 2/3, 2/4, 3/7, 4/5, 4/6, 4/7
Ganzheitlichkeit	3.93	0.76	3.78	0.77	3.43	0.76	3.23	0.84	3.60	0.75	3.62	0.85	3.84	0.71	19.04***	1/3, 1/4, 1/5, 1/6, 2/3, 2/4, 3/7, 4/5, 4/6, 4/7, 5/7
Anforderungsvielfalt & Qualifikationsanforderungen ^a	4.49	0.40	4.39	0.40	4.20	0.46	4.06	0.57	4.14	0.45	4.32	0.45	4.15	0.48	23.91***	1/3, 1/4, 1/5, 1/6, 1/7, 2/3, 2/4, 2/5, 2/7, 4/6, 5/6, 6/7
Organisationale Ressourcen ^a	3.61	0.47	3.55	0.48	3.43	0.54	3.30	0.57	3.55	0.53	3.46	0.59	3.49	0.61	6.93***	1/3, 1/4, 2/4, 4/5, 4/7
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz	3.77	0.65	3.75	0.66	3.54	0.67	3.47	0.74	3.53	0.71	3.73	0.69	3.67	0.71	6.47***	1/3, 1/4, 1/5, 2/3, 2/4, 2/5, 4/6
Emot. Erschöpfung	3.27	1.28	3.34	1.17	3.40	1.19	3.26	1.20	3.27	1.10	3.11	1.07	2.98	1.08	3.05**	2/7, 3/7
Klientenaversion	2.70	1.21	3.05	1.24	3.16	1.14	2.93	1.15	2.73	1.07	2.82	1.06	2.38	1.03	11.08***	1/2, 1/3, 2/5, 2/7, 3/5, 3/7, 4/7, 5/7, 6/7
Distanzierung ^a	2.23	0.83	2.29	0.91	2.62	0.96	2.69	1.05	2.70	0.95	2.28	0.84	2.47	0.97	9.99***	1/3, 1/4, 1/5, 2/3, 2/4, 2/5, 3/6, 4/6, 5/6

Anmerkungen. N = 1476; Schultypen: 1 = Kindergarten (N = 209), 2 = Primarschule (N = 337), 3 = Orientierungsschule (N = 235), 4 = Weiterbildungsschulen 1+2 (N = 161), 5 = Diplommittelschule/Gymnasium (N = 216), 6 = Kleinklassen/AHP (N = 127), 7 = Berufsschule und KV (N = 191); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq 0.05$)

^a Varianzhomogenität nicht gegeben

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Anhang D5: Mittelwertsunterschiede in den Belastungen Ressourcen, den Fehlbeanspruchungen und der Distanzierung (Teilstudie 2)

Mittelwertsunterschiede in den Fehlbeanspruchungen und der Distanzierung: Vergleich der Lehrkräfte Land-Kanton aus Teilstudie 1 und der Lehrkräfte Stadt-Kanton aus Teilstudie 2

(t-Tests für unabhängige Stichproben)

<i>Abhängige Variable</i>	Lehrkräfte Stadt-Kanton		Lehrkräfte Land-Kanton		<i>t</i> (2715) alle n.s.
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Emotionale Erschöpfung	3.25	1.17	3.27	1.07	-0.52
Klientenaversion	2.85	1.17	2.86	1.06	-0.27
Distanzierung	2.46	0.95	2.44	0.86	0.43

Anmerkungen. $N_{Stadt} = 1483$; $N_{Land} = 1234$; n.s. nicht signifikant

**Geschlechtsbezogene Mittelwertsunterschiede
(t-Tests für unabhängige Stichproben)**

Abhängige Variable	Frauen		Männer		t (1224)
	M	SD	M	SD	
Qualitative Überforderung	2.43	0.68	2.48	0.67	-1.20
Qualitative Unterforderung	2.16	0.65	2.40	0.64	-6.13***
Quantitative Überforderung	3.33	0.65	3.51	0.64	-4.70***
Belastendes Sozialklima	2.20	0.67	2.45	0.63	-5.89***
Emotionale Dissonanz	2.33	0.66	2.48	0.65	-3.59***
Arbeitsunterbrechungen	3.20	1.06	3.10	1.09	1.63
Ganzheitlichkeit	3.80	0.72	3.53	0.70	6.16***
Anforderungsvielfalt	4.12	0.63	3.85	0.64	6.88***
Partizipationsmöglichkeiten	3.64	0.52	3.56	0.48	2.54*
Entscheidungsspielraum	4.08	0.58	3.93	0.55	4.27***
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	4.00	0.77	3.80	0.68	4.30***
Emotionale Erschöpfung	3.22	1.05	3.40	1.10	-2.70**
Klientenaversion	2.74	1.02	3.14	1.11	-6.08***
Distanzierung	2.34	0.84	2.70	0.87	-6.74***
Distanzierungsfähigkeit	2.78	0.78	2.66	0.78	2.42*
Verausgabungsbereitschaft	3.01	0.74	3.06	0.69	-1.03
Individuelle Selbstwirksamkeit	3.84	0.58	3.82	0.61	0.69
Kollektive Selbstwirksamkeit	2.97	0.50	2.87	0.47	3.28***
Anerkennung	3.49	0.61	3.30	0.58	5.00***
Finanzielle und statusbezogene Aspekte	3.00	0.79	2.86	0.74	2.87**
Arbeitsplatzsicherheit	3.72	1.08	3.76	0.81	-0.73
Prozedurale Gerechtigkeit	3.31	0.84	3.31	0.84	0.10
Investitionen in die Arbeit mit Schüler/innen	4.36	0.56	4.28	0.58	2.32*
Investitionen in die Arbeit mit Eltern	3.41	0.93	3.37	0.77	0.77
Gratifikationen durch die Arbeit mit Schüler/innen	3.96	0.69	3.69	0.79	5.92***
Gratifikationen durch die Arbeit mit Eltern	3.02	0.95	2.85	0.91	2.80**
Gratifikationskrisen	0.92	0.31	0.95	0.29	-1.48
Reziprozität Schüler/innen	1.14	0.32	1.22	0.36	-3.69***
Reziprozität Eltern	1.22	0.52	1.29	0.52	-2.21*

Anmerkungen. $N_F = 861$; $N_M = 365$; *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Lebensaltersbezogene Mittelwertsunterschiede
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 1217)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.57	0.64	2.38	0.62	2.41	0.72	2.41	0.69	5.33***	1/2, 1/3, 1/4
Qual. Unterforderung	2.15	0.65	2.23	0.65	2.24	0.64	2.33	0.68	3.72*	1/4
Quant. Überforderung	3.30	0.63	3.46	0.65	3.44	0.66	3.32	0.66	4.49**	1/2, 1/3
Belastendes Sozialklima	2.19	0.64	2.34	0.69	2.28	0.66	2.32	0.65	3.02*	1/2
Emotionale Dissonanz	2.42	0.65	2.38	0.68	2.33	0.68	2.37	0.60	1.15	-
Arbeitsunterbrechungen	3.31	1.05	3.09	1.06	3.15	1.06	3.17	1.09	3.34**	1/2
Ganzheitlichkeit	3.76	0.69	3.64	0.73	3.72	0.75	3.74	0.72	1.46	-
Anforderungsvielfalt	4.20	0.63	4.01	0.62	3.99	0.64	3.96	0.66	8.97***	1/2, 1/3, 1/4
Partizipationsmöglichk.	3.69	0.49	3.60	0.49	3.58	0.54	3.59	0.52	2.98*	1/3
Entscheidungsspielraum	4.17	0.52	4.03	0.55	3.95	0.59	3.99	0.61	9.07***	1/2, 1/3, 1/4
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	4.14	0.72	3.93	0.75	3.88	0.73	3.78	0.76	12.25***	1/2, 1/3, 1/4
Emot. Erschöpfung ^a	3.38	1.09	3.21	1.11	3.26	1.11	3.26	0.95	1.36	-
Klientenaversion	2.95	1.07	2.78	1.02	2.75	1.05	3.00	1.11	4.19**	3/4
Distanzierung	2.46	0.89	2.52	0.89	2.38	0.86	2.43	0.80	1.44	-
Distanzierungsfähigkeit	2.83	0.80	2.78	0.79	2.73	0.75	2.63	0.78	3.49*	1/4
Verausgabungsbereits.	2.92	0.75	3.03	0.76	3.09	0.70	3.06	0.69	3.39*	1/3
Indiv. Selbstwirksamkeit	3.76	0.61	3.85	0.54	3.87	0.61	3.84	0.61	2.44	-
Koll. Selbstwirksamkeit	3.01	0.48	2.87	0.51	2.91	0.48	2.98	0.49	5.03**	1/2, 1/3
Anerkennung	3.55	0.60	3.34	0.64	3.40	0.61	3.45	0.58	6.27***	1/2, 1/3
Finan.& statusb.Aspekte	2.96	0.75	2.97	0.78	2.86	0.78	3.05	0.79	5.65*	2/4
Arbeitsplatzsicherheit	3.88	0.97	3.74	1.02	3.59	1.04	3.75	0.99	4.69**	1/3
Proz. Gerechtigkeit	3.33	0.80	3.21	0.87	3.36	0.86	3.34	0.83	1.76	-
Investitionen in die Arbeit mit Schüler/innen ^a	4.33	0.58	4.30	0.53	4.34	0.60	4.38	0.55	1.38	-
Investitionen in die Arbeit mit Eltern	3.45	0.86	3.34	0.88	3.38	0.92	3.40	0.89	0.74	-
Gratifikationen durch die Arbeit mit Schüler/innen ^a	3.94	0.71	3.91	0.69	3.80	0.79	3.88	0.76	1.87	-
Gratifikationen durch die Arbeit mit Eltern	3.11	0.97	2.92	0.88	2.90	0.97	2.92	0.92	2.78*	1/3
Gratifikationskrisen	0.92	0.29	0.93	0.27	0.95	0.33	0.91	0.30	1.08	-
Reziprozität Schüler/innen	1.14	0.27	1.15	0.34	1.21	0.41	1.18	0.38	2.25	-
Reziprozität Eltern	1.20	0.49	1.23	0.50	1.29	0.59	1.25	0.48	1.15	-

Anmerkungen. N = 1221; Alterskategorien: 1 = bis 30jährige (N = 319), 2 = 31 bis 40jährige (N = 273), 3 = 41 bis 50jährige (N = 363), 4 = 51jährige und Ältere (N = 267); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzenhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Dienstaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (absolutes Dienstalter)
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschliessendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		6		F (5, 1089)	Games- Howell
	M	SD												
Qual. Überforderung ^a	2.54	0.65	2.44	0.67	2.32	0.62	2.39	0.66	2.38	0.77	2.53	0.70	3.14**	1/3, 3/6
Qual. Unterforderung	2.09	0.61	2.16	0.62	2.23	0.72	2.32	0.66	2.16	0.68	2.39	0.63	6.32***	1/4, 1/6, 2/6, 5/6
Quant. Überforderung	3.26	0.65	3.36	0.65	3.38	0.64	3.41	0.60	3.43	0.69	3.46	0.66	2.75*	1/6
Belastendes Sozialklima	2.15	0.63	2.21	0.67	2.32	0.69	2.31	0.69	2.25	0.68	2.39	0.66	3.46**	1/6
Emotionale Dissonanz	2.45	0.62	2.31	0.70	2.33	0.70	2.37	0.71	2.33	0.63	2.42	0.60	1.45	-
Arbeitsunterbr. Ganzheitlichkeit ^a	3.32	0.98	3.14	1.13	3.11	1.05	3.07	1.03	3.08	1.14	3.24	1.08	1.45	-
Anforderungsvielfalt	3.72	0.69	3.81	0.77	3.74	0.81	3.78	0.67	3.77	0.76	3.64	0.68	1.39	-
Partizipationsmögl. Entscheidungssp.	3.74	0.73	4.22	0.62	4.09	0.65	4.02	0.67	4.12	0.61	3.94	0.69	9.03***	1/3, 1/5, 1/6, 2/6, 4/6
Soz. Unterst. durch Arbeitskollegen ^a	3.69	0.48	3.69	0.49	3.54	0.53	3.61	0.50	3.62	0.55	3.57	0.53	2.73*	-
Emotionale Erschöpfung	4.15	0.55	4.06	0.55	3.95	0.61	4.03	0.58	4.05	0.59	3.93	0.59	4.00***	1/3, 1/6
Klientenaversion	4.14	0.71	4.08	0.68	3.87	0.80	3.79	0.83	3.89	0.72	3.76	0.68	9.31***	1/3, 1/4, 1/5, 1/6, 2/4, 2/6
Distanzierung	3.36	1.07	3.15	1.01	3.21	1.06	3.23	1.10	3.32	1.18	3.43	0.97	1.95	-
Distanzierungsfähigkeit	2.99	1.06	2.65	0.93	2.75	0.98	2.73	1.05	2.86	1.08	3.13	1.13	5.98***	1/2, 2/6, 3/6, 4/6
Verausgabungs- b.	2.52	0.85	2.39	0.86	2.54	0.92	2.42	0.85	2.38	0.96	2.51	0.80	1.22	-
Individuelle Selbstwirksamkeit ^a	2.86	0.83	2.88	0.71	2.77	0.73	2.72	0.78	2.59	0.76	2.60	0.75	5.12***	1/5, 1/6, 2/5, 2/6
Kollektive Selbstwirksamkeit ^a	2.87	0.78	2.97	0.67	3.04	0.71	3.09	0.75	3.21	0.72	3.10	0.66	5.24***	1/5, 1/6, 2/5
Anerkennung	3.73	0.60	3.90	0.53	3.87	0.59	3.79	0.50	3.90	0.70	3.80	0.60	2.82*	1/2
Finanz. & statusb. Aspekte	3.01	0.51	3.00	0.41	2.91	0.53	2.88	0.48	2.96	0.49	2.94	0.47	2.05	-
Arbeitsplatzsicherh.	3.56	0.57	3.50	0.59	3.38	0.63	3.35	0.66	3.43	0.62	3.43	0.59	3.14**	1/4
Prozedurale Gerechtigkeit	2.99	0.74	2.96	0.75	2.86	0.82	3.01	0.80	2.94	0.79	3.03	0.80	1.08	-
Invest. in die Arbeit mit Schüler/innen ^a	3.92	0.92	3.81	1.04	3.74	0.92	3.58	1.10	3.58	1.05	3.63	1.00	3.79**	1/4, 1/5, 1/6
Invest. in die Arbeit mit Eltern	3.32	0.78	3.41	0.80	3.26	0.88	3.34	0.85	3.36	0.86	3.35	0.84	0.57	-
Gratifikationen durch die Arbeit mit Schüler/innen ^a	4.31	0.59	4.36	0.54	4.30	0.51	4.31	0.59	4.40	0.66	4.37	0.57	0.73	-
Gratifikationen durch die Arbeit mit Eltern	3.43	0.90	3.34	0.88	3.33	0.90	3.42	0.88	3.47	0.98	3.44	0.82	0.62	-
Gratifikationskrisen	4.00	0.69	3.98	0.71	3.85	0.68	3.87	0.73	3.72	0.84	3.84	0.78	2.98**	1/5
Reziprozität Schüler/innen	3.13	0.97	2.99	0.93	2.88	0.92	2.99	0.93	2.89	0.93	2.91	0.91	1.91	-
Reziprozität Eltern	0.90	0.26	0.91	0.31	0.92	0.29	0.95	0.34	0.93	0.30	0.96	0.32	0.90	-
	1.11	0.25	1.14	0.30	1.15	0.25	1.18	0.48	1.24	0.37	1.20	0.45	2.91**	1/5
	1.17	0.43	1.20	0.48	1.24	0.44	1.24	0.56	1.30	0.57	1.30	0.63	1.67	-

Anmerkungen. N = 1463; Dienstalterskategorien: 1 = bis 5 Jahre (N = 252), 2 = 5.1 bis 10 Jahre (N = 186), 3 = 10.1 bis 15 Jahre (N = 159), 4 = 15.1 bis 20 Jahre (N = 159), 5 = 20.1 bis 25 Jahre (N = 132), 6 = 25.1 und mehr Jahre (N = 207); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzenhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Dienstaltersbezogene Mittelwertsunterschiede (Dienstalter an aktueller Schule)
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		F (4, 1088)	Games-Howell
	M	SD										
Qual. Überforderung	2.51	0.68	2.48	0.69	2.34	0.63	2.43	0.69	2.49	0.70	2.26*	1/3
Qual. Unterforderung	2.16	0.65	2.16	0.67	2.17	0.65	2.26	0.64	2.43	0.63	5.29***	1/5, 2/5, 3/5
Quant. Überforderung	3.27	0.63	3.37	0.64	3.33	0.66	3.47	0.66	3.46	0.65	4.02**	1/4, 1/5
Belastendes Sozialklima ^a	2.17	0.63	2.24	0.70	2.26	0.71	2.31	0.68	2.41	0.59	3.36**	1/5
Emotionale Dissonanz	2.35	0.64	2.42	0.69	2.32	0.69	2.36	0.67	2.47	0.56	1.52	-
Arbeitsunterbrechungen	3.34	1.03	3.16	1.05	3.17	1.07	3.12	1.09	3.10	1.04	1.53	-
Ganzheitlichkeit ^a	3.71	0.71	3.67	0.76	3.78	0.73	3.84	0.72	3.66	0.69	2.62*	-
Anforderungsvielf.	4.17	0.58	4.08	0.67	4.01	0.69	4.10	0.63	3.77	0.63	9.91***	1/3, 1/5, 2/5, 3/5, 4/5
Partizipationsmögl.	3.65	0.47	3.63	0.52	3.71	0.52	3.55	0.55	3.55	0.50	3.77**	3/4, 3/5
Entscheidungssp.	4.04	0.59	4.07	0.59	4.10	0.53	3.99	0.60	3.95	0.59	2.07	-
Soz. Unterst. durch Arbeitskollegen ^a	4.08	0.69	3.99	0.79	3.98	0.73	3.81	0.82	3.77	0.59	6.42***	1/4, 1/5, 2/5, 3/5
Emotionale Erschöpfung	3.34	1.07	3.24	1.01	3.10	1.05	3.37	1.11	3.47	1.05	3.40**	3/5
Klientenaversion	2.84	1.05	2.81	1.01	2.74	1.03	2.86	1.07	3.22	1.08	5.07***	1/5, 2/5, 3/5, 4/5
Distanzierung	2.42	0.85	2.47	0.85	2.39	0.87	2.47	0.90	2.65	0.87	2.22	3/5
Distanzierungsfähigkeit	2.85	0.80	2.76	0.77	2.80	0.72	2.67	0.78	2.63	0.77	2.72*	-
Verausgabungsbereits.	2.94	0.77	2.95	0.69	3.04	0.74	3.14	0.73	3.07	0.64	3.18*	1/4, 2/4
Individuelle Selbstwirksamkeit	3.77	0.60	3.77	0.56	3.91	0.59	3.86	0.58	3.78	0.63	2.48*	-
Kollektive Selbstwirksamkeit	3.02	0.46	2.92	0.51	2.94	0.48	2.94	0.50	2.95	0.45	1.53	-
Anerkennung	3.51	0.57	3.45	0.63	3.46	0.64	3.41	0.62	3.42	0.57	1.10	-
Finanzielle & statusb. Aspekte	3.10	0.72	2.88	0.74	2.94	0.83	2.92	0.82	3.04	0.76	3.31*	1/2
Arbeitsplatzsicherheit ^a	3.90	0.97	3.78	0.95	3.73	1.06	3.54	1.08	3.67	0.88	4.39**	1/4
Prozedurale Gerechtigkeit ^a	3.39	0.74	3.32	0.83	3.39	0.86	3.28	0.91	3.33	0.77	0.83	-
Invest. in die Arbeit mit Schüler/innen ^a	4.33	0.58	4.27	0.63	4.34	0.59	4.41	0.52	4.33	0.57	1.41	-
Invest. in die Arbeit mit Eltern	3.44	0.91	3.37	0.93	3.37	0.92	3.46	0.88	3.41	0.74	0.68	-
Gratifikationen durch die Arbeit mit Schüler/innen ^a	3.89	0.74	3.92	0.79	3.86	0.76	3.95	0.64	3.75	0.75	1.92	-
Gratifikationen durch die Arbeit mit Eltern ^a	3.01	0.91	2.99	1.07	2.98	0.97	3.00	0.87	2.89	0.81	0.75	-
Gratifikationskrisen ^a	0.90	0.26	0.93	0.28	0.92	0.32	0.97	0.35	0.93	0.28	1.36	-
Reziprozität Schüler/innen	1.17	0.36	1.14	0.39	1.19	0.44	1.15	0.26	1.20	0.31	0.94	-
Reziprozität Eltern	1.22	0.46	1.25	0.61	1.22	0.49	1.24	0.55	1.26	0.44	0.34	-

Anmerkungen. N = 1448; Dienstalterskategorien: 1 = bis 2 Jahre (N = 247), 2 = 2.1 bis 5 Jahre (N = 223), 3 = 5.1 bis 10 Jahre (N = 223), 4 = 10.1 bis 20 Jahre (N = 253), 5 = 20.1 und mehr Jahre (N = 147);

Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzenhomogenität nicht gegeben *** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Anstellungsgradsbezogene Mittelwertsunterschiede
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschliessendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		5		F (4, 953)	Games- Howell
	M	SD										
Qual. Überforderung	2.15	0.68	2.38	0.68	2.41	0.77	2.38	0.66	2.54	0.67	5.14***	1/5
Qual. Unterforderung	2.12	0.62	2.11	0.71	2.18	0.68	2.14	0.67	2.27	0.63	2.49*	-
Quant. Überforderung	2.94	0.78	3.32	0.65	3.35	0.65	3.26	0.63	3.47	0.63	8.87***	1/2, 1/3, 1/5, 4/5
Belastendes Sozialklima	1.95	0.59	2.13	0.74	2.41	0.65	2.20	0.61	2.32	0.66	6.33***	1/3, 1/5, 2/3, 2/5
Emotionale Dissonanz	2.21	0.63	2.18	0.64	2.32	0.65	2.40	0.71	2.45	0.65	6.00***	2/5
Arbeits- unterbrechungen	2.93	1.20	3.28	1.05	3.19	1.19	3.08	0.98	3.19	1.07	0.94	-
Ganzheitlichkeit ^a	3.68	0.94	3.81	0.75	3.79	0.68	3.81	0.76	3.68	0.71	1.53	-
Anforderungsvielf.	3.97	0.58	4.14	0.62	4.07	0.69	4.18	0.68	4.01	0.66	2.39*	-
Partizipationsmögl.	3.67	0.64	3.65	0.53	3.56	0.58	3.78	0.52	3.59	0.49	3.34**	3/4, 4/5
Entscheidungssp.	4.10	0.70	4.05	0.60	4.01	0.60	4.14	0.58	4.02	0.56	1.30	-
Soz. Unterst. durch Arbeitskollegen	4.16	0.79	4.11	0.73	3.78	0.80	3.90	0.76	3.92	0.73	4.26**	2/3, 2/5
Emotionale Erschöpfung	2.54	0.78	2.99	1.04	3.32	1.09	3.27	1.02	3.48	1.08	12.68***	1/2, 1/3, 1/4, 1/5, 2/5
Klientenaversion	2.33	0.85	2.58	0.99	2.77	1.11	2.75	0.96	3.06	1.07	10.73***	1/5, 2/5, 4/5
Distanzierung	2.15	0.83	2.26	0.81	2.47	0.95	2.45	0.96	2.54	0.85	4.43***	1/5, 2/5
Distanzierungsfähigkeit	3.14	0.70	2.83	0.71	2.67	0.78	2.71	0.84	2.70	0.76	4.15**	1/3, 1/4, 1/5
Verausgabungsbereits.	2.81	0.71	2.90	0.73	3.11	0.80	3.05	0.79	3.07	0.70	2.75*	-
Individuelle Selbstwirksamkeit	3.86	0.56	3.76	0.57	3.83	0.61	3.90	0.63	3.80	0.61	1.04	-
Kollektive Selbstwirksamkeit	3.02	0.48	3.00	0.45	2.83	0.50	3.00	0.52	2.96	0.48	2.83*	2/3
Anerkennung ^a	3.47	0.68	3.46	0.54	3.38	0.64	3.50	0.52	3.46	0.62	0.59	-
Finanzielle & statusb. Aspekte	3.24	0.81	3.01	0.83	2.97	0.84	2.92	0.76	2.94	0.75	1.69	-
Arbeitsplatzsicherheit ^a	3.57	1.19	3.65	1.12	3.57	1.16	3.72	0.99	3.84	0.92	2.77*	-
Prozedurale Gerechtig- keit	3.31	0.90	3.47	0.82	3.22	0.85	3.45	0.82	3.33	0.82	1.31	-
Invest. in die Arbeit mit Schüler/innen ^a	4.21	0.51	4.26	0.60	4.42	0.56	4.31	0.56	4.37	0.58	2.06	-
Invest. in die Arbeit mit Eltern ^a	2.81	0.94	3.19	0.99	3.29	0.98	3.54	0.94	3.53	0.80	9.48** *	1/4, 1/5, 2/5,
Gratifikationen durch die Arbeit mit Schüler/innen ^a	3.98	0.71	4.06	0.69	3.86	0.76	3.95	0.73	3.83	0.73	2.84*	2/5
Gratifikationen durch die Arbeit mit Eltern	2.79	0.92	2.87	0.94	2.79	1.02	3.03	1.01	3.04	0.90	2.16	-
Gratifikationskrisen ^a	0.84	0.35	0.94	0.34	0.97	0.36	0.89	0.23	0.94	0.29	1.72	-
Reziprozität Schüler/innen	1.10	0.28	1.08	0.27	1.19	0.32	1.15	0.46	1.19	0.35	2.76*	2/3, 2/5
Reziprozität Eltern	1.04	0.29	1.17	0.45	1.29	0.58	1.27	0.47	1.21	0.57	2.67*	1/3, 1/4, 1/5

Anmerkungen. N = 1421; Anstellungsgradkategorien: 1 = bis 25% (N = 43), 2 = 25.1 bis 50% (N = 148), 3 = 50.1 bis 75% (N = 114), 4 = 75.1 bis 95% (N = 108), 5 = 95.1 bis 100% (N = 545); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzenhomogenität nicht gegeben

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

**Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit vom Schultyp
(einfaktorielle Varianzanalysen mit anschließendem Games-Howell-Test)**

Abhängige Variable	1		2		3		4		F (3, 1095)	Games- Howell
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Qual. Überforderung	2.41	0.63	2.52	0.68	2.35	0.62	2.56	0.68	4.61**	2/3, 3/4
Qual. Unterforderung	1.98	0.69	2.24	0.61	2.34	0.65	2.19	0.66	11.04***	1/2, 1/3, 1/4
Quant. Überforderung	3.26	0.68	3.46	0.65	3.38	0.63	3.33	0.67	4.66**	1/2
Belastendes Sozialklima	2.23	0.69	2.27	0.66	2.34	0.64	2.33	0.69	1.20	-
Emotionale Dissonanz ^a	2.35	0.75	2.39	0.62	2.42	0.66	2.30	0.65	0.95	-
Arbeitsunterbrechungen ^a	3.43	1.06	3.24	1.02	3.05	1.05	2.77	1.19	10.49***	1/3, 1/4, 2/4
Ganzheitlichkeit ^a	4.06	0.68	3.72	0.69	3.53	0.70	3.45	0.81	23.53***	1/2, 1/3, 1/4, 2/3, 2/4
Anforderungsvielfalt ^a	4.31	0.55	4.03	0.63	3.88	0.66	4.07	0.68	14.52***	1/2, 1/3, 1/4, 2/3
Partizipationsmöglichk.	3.62	0.57	3.63	0.50	3.59	0.51	3.58	0.50	0.67	-
Entscheidungsspielraum	4.13	0.62	4.09	0.54	3.87	0.57	3.98	0.51	10.03***	1/3, 2/3
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen ^a	4.04	0.84	3.95	0.75	3.86	0.68	3.76	0.75	3.76*	1/4
Emot. Erschöpfung	3.16	1.06	3.43	1.10	3.16	1.02	3.11	0.99	6.07***	1/2, 2/3, 2/4
Klientenaversion ^a	2.62	0.90	2.98	1.08	2.97	1.05	2.54	1.12	9.54***	1/2, 1/3, 2/4, 3/4
Distanzierung	2.30	0.87	2.46	0.86	2.59	0.86	2.18	0.81	7.25***	1/3, 2/4, 3/4
Distanzierungsfähigkeit	2.78	0.77	2.70	0.79	2.72	0.76	2.77	0.80	0.54	-
Verausgabungsbereits.	2.99	0.73	3.07	0.75	3.04	0.68	2.94	0.71	1.32	-
Individuelle Selbstwirksamkeit	3.94	0.59	3.75	0.61	3.94	0.54	3.83	0.58	7.96***	1/2, 2/3
Kollektive Selbstwirksamkeit	2.97	0.51	2.97	0.49	2.89	0.49	2.78	0.48	5.21***	1/4, 2/4
Anerkennung	3.56	0.63	3.45	0.59	3.31	0.59	3.43	0.63	5.87***	1/3, 2/3
Finan.& statusb.Aspekte	2.88	0.81	2.96	0.76	2.91	0.77	3.23	0.71	5.36***	1/4, 2/4, 3/4
Arbeitsplatzsicherheit ^a	3.76	1.07	3.64	1.03	3.91	0.83	4.08	0.82	8.51***	2/3, 2/4
Proz. Gerechtigkeit	3.44	0.88	3.31	0.83	3.27	0.83	3.32	0.85	1.01	-
Invest. in die Arbeit mit Schüler/innen ^a	4.36	0.57	4.36	0.55	4.30	0.60	4.28	0.58	0.94	-
Invest. in die Arbeit mit Eltern ^a	3.84	0.68	3.43	0.85	3.20	0.88	3.61	0.76	20.64***	1/2, 1/3, 1/4, 2/3, 3/4
Gratifikationen durch die Arbeit mit Schüler/innen ^a	4.09	0.62	3.86	0.74	3.73	0.77	3.93	0.74	8.00***	1/2, 1/3,
Gratifikationen durch die Arbeit mit Eltern	3.30	0.77	2.98	0.92	2.74	0.90	3.25	1.01	14.90***	1/2, 1/3, 2/3, 3/4
Gratifikationskrisen	0.93	0.30	0.96	0.31	0.90	0.26	0.84	0.28	6.38***	1/4, 2/3, 2/4
Reziprozität Schüler/innen	1.10	0.36	1.18	0.32	1.21	0.37	1.13	0.29	4.11**	1/2, 1/3
Reziprozität Eltern	1.22	0.36	1.25	0.53	1.27	0.51	1.26	0.70	0.28	-

Anmerkungen. N = 1099; Schultypen: 1 = Basisstufe (Kindergarten; N = 166); 2 = Grundstufe (Primarschule; N = 602); 3 = Oberstufe (Sekundarschule, Realschule, integrierte Oberstufe; N = 222); 4 = andere (Sonder-/Kleinklassen, Heilpädagogik, pädagogisch-therapeutische Massnahmen; N = 109); Games-Howell = signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq .05$)

^a Varianzenhomogenität nicht gegeben

*** $p \leq .001$; ** $p \leq .01$; * $p \leq .05$ (2-seitig)

Anhang E:

Kovarianzen der exogenen Variablen zu den Pfadmodellen

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.3)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.14	0.029	4.91	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.286	0.039	-7.421	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.104	0.037	-2.833	0.005
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.171	0.037	-4.618	0
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.056	0.029	-1.92	0.055
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.161	0.034	-4.809	0
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0.051	0.035	1.463	0.143
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.254	0.038	-6.716	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.044	0.028	1.591	0.112
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.165	0.044	3.754	0
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.247	0.045	5.519	0
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.108	0.035	3.113	0.002
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.05	0.045	1.104	0.269
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.329	0.043	7.582	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	0.003	0.036	0.075	0.94
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.093	0.038	-2.479	0.013
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.323	0.05	-6.404	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.196	0.048	-4.047	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.233	0.046	-5.122	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.182	0.037	4.954	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.181	0.038	4.731	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.247	0.034	7.245	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.185	0.031	5.975	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.242	0.041	5.85	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.288	0.04	-7.193	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.097	0.038	-2.514	0.012
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.249	0.041	-6.126	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.062	0.03	-2.035	0.042

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.3)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.061	0.029	2.128	0.033
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.232	0.045	-5.099	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.126	0.047	-2.66	0.008
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.104	0.046	-2.245	0.025
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.028	0.035	-0.811	0.417
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.081	0.027	-2.971	0.003
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0.004	0.03	0.127	0.899
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.113	0.032	-3.513	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.037	0.023	1.57	0.116
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.145	0.045	3.223	0.001
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.105	0.043	2.422	0.015
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.068	0.033	2.083	0.037
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.017	0.049	0.341	0.733
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.188	0.042	4.448	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	-0.008	0.037	-0.21	0.834
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.113	0.042	-2.654	0.008
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.16	0.056	-2.871	0.004
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.188	0.057	-3.277	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.104	0.047	-2.205	0.027
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.027	0.033	0.827	0.408
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.151	0.052	2.92	0.003
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.182	0.041	4.4	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.108	0.027	3.978	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.109	0.045	2.412	0.016
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.129	0.037	-3.5	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.096	0.042	-2.313	0.021
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.088	0.041	-2.141	0.032
z_aufuef	<-->	z_RESORG	0.004	0.031	0.125	0.9

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Pfleger und Paramedics (vgl. Abbildung 4.3)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.059	0.019	3.134	0.002
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.29	0.032	-9.05	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.104	0.03	-3.505	0
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.17	0.032	-5.269	0
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.078	0.027	-2.886	0.004
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.056	0.02	-2.799	0.005
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0.064	0.022	2.916	0.004
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.166	0.025	-6.677	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.001	0.02	0.059	0.953
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.175	0.033	5.34	0
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.216	0.035	6.11	0
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.13	0.03	4.407	0
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.085	0.036	2.363	0.018
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.293	0.036	8.219	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	0.147	0.034	4.333	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.103	0.033	-3.131	0.002
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.215	0.039	-5.463	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.242	0.038	-6.362	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.149	0.034	-4.438	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.052	0.023	2.321	0.02
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.124	0.031	3.995	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.198	0.027	7.355	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.086	0.019	4.629	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.171	0.031	5.512	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.185	0.028	-6.549	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.105	0.029	-3.646	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.148	0.031	-4.777	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.026	-2.656	0.008

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.3)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.09	0.009	10.121	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.256	0.014	-18.369	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.112	0.014	-7.921	0
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.186	0.015	-12.024	0
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.058	0.014	-4.182	0
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.051	0.008	-6.096	0
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0	0.009	0.051	0.959
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.162	0.011	-14.971	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.005	0.009	0.492	0.623
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.191	0.014	13.443	0
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.194	0.015	12.88	0
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.17	0.014	12.116	0
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.157	0.017	9.474	0
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.365	0.018	20.572	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	0.111	0.016	6.858	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.17	0.016	-10.411	0
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.242	0.018	-13.48	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.203	0.017	-12.201	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.163	0.015	-11.142	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.124	0.01	12.031	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.158	0.015	10.501	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.161	0.011	15.149	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.103	0.007	14.421	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.174	0.012	14.412	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.173	0.01	-16.486	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.112	0.011	-10.125	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.16	0.012	-13.186	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.011	-6.413	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.4)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.14	0.029	4.91	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.286	0.039	-7.421	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.104	0.037	-2.833	0.005
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.171	0.037	-4.618	0
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.056	0.029	-1.92	0.055
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.161	0.034	-4.809	0
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0.051	0.035	1.463	0.143
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.254	0.038	-6.716	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.044	0.028	1.591	0.112
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.165	0.044	3.754	0
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.247	0.045	5.519	0
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.108	0.035	3.113	0.002
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.05	0.045	1.104	0.269
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.329	0.043	7.582	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	0.003	0.036	0.075	0.94
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.093	0.038	-2.479	0.013
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.323	0.05	-6.404	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.196	0.048	-4.047	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.233	0.046	-5.122	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.182	0.037	4.954	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.181	0.038	4.731	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.247	0.034	7.245	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.185	0.031	5.975	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.242	0.041	5.85	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.288	0.04	-7.193	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.097	0.038	-2.514	0.012
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.249	0.041	-6.126	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.062	0.03	-2.035	0.042

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.4)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.061	0.029	2.128	0.033
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.232	0.045	-5.099	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.126	0.047	-2.66	0.008
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.104	0.046	-2.245	0.025
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.028	0.035	-0.811	0.417
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.081	0.027	-2.971	0.003
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0.004	0.03	0.127	0.899
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.113	0.032	-3.513	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.037	0.023	1.57	0.116
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.145	0.045	3.223	0.001
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.105	0.043	2.422	0.015
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.068	0.033	2.083	0.037
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.017	0.049	0.341	0.733
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.188	0.042	4.448	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	-0.008	0.037	-0.21	0.834
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.113	0.042	-2.654	0.008
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.16	0.056	-2.871	0.004
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.188	0.057	-3.277	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.104	0.047	-2.205	0.027
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.027	0.033	0.827	0.408
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.151	0.052	2.92	0.003
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.182	0.041	4.4	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.108	0.027	3.978	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.109	0.045	2.412	0.016
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.129	0.037	-3.5	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.096	0.042	-2.313	0.021
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.088	0.041	-2.141	0.032
z_aufuef	<-->	z_RESORG	0.004	0.031	0.125	0.9

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Pflegende und Paramedics (vgl. Abbildung 4.4)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.059	0.019	3.134	0.002
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.29	0.032	-9.05	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.104	0.03	-3.505	0
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.17	0.032	-5.269	0
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.078	0.027	-2.886	0.004
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.056	0.02	-2.799	0.005
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0.064	0.022	2.916	0.004
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.166	0.025	-6.677	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.001	0.02	0.059	0.953
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.175	0.033	5.34	0
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.216	0.035	6.11	0
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.13	0.03	4.407	0
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.085	0.036	2.363	0.018
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.293	0.036	8.219	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	0.147	0.034	4.333	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.103	0.033	-3.131	0.002
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.215	0.039	-5.463	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.242	0.038	-6.362	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.149	0.034	-4.438	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.052	0.023	2.321	0.02
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.124	0.031	3.995	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.198	0.027	7.355	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.086	0.019	4.629	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.171	0.031	5.512	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.185	0.028	-6.549	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.105	0.029	-3.646	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.148	0.031	-4.777	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.026	-2.656	0.008

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.4)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.09	0.009	10.121	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESSOZ	-0.256	0.014	-18.369	0
z_belzei	<-->	z_RESSOZ	-0.112	0.014	-7.921	0
z_aufunt	<-->	z_RESSOZ	-0.186	0.015	-12.024	0
z_aufuef	<-->	z_RESSOZ	-0.058	0.014	-4.182	0
z_BELSOZ	<-->	z_ANFQU	-0.051	0.008	-6.096	0
z_belzei	<-->	z_ANFQU	0	0.009	0.051	0.959
z_aufunt	<-->	z_ANFQU	-0.162	0.011	-14.971	0
z_aufuef	<-->	z_ANFQU	0.005	0.009	0.492	0.623
z_belzei	<-->	z_BELSOZ	0.191	0.014	13.443	0
z_aufunt	<-->	z_BELSOZ	0.194	0.015	12.88	0
z_aufuef	<-->	z_BELSOZ	0.17	0.014	12.116	0
z_aufunt	<-->	z_belzei	0.157	0.017	9.474	0
z_aufuef	<-->	z_belzei	0.365	0.018	20.572	0
z_aufuef	<-->	z_aufunt	0.111	0.016	6.858	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.17	0.016	-10.411	0
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.242	0.018	-13.48	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.203	0.017	-12.201	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.163	0.015	-11.142	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.124	0.01	12.031	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.158	0.015	10.501	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.161	0.011	15.149	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.103	0.007	14.421	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.174	0.012	14.412	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.173	0.01	-16.486	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.112	0.011	-10.125	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.16	0.012	-13.186	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.011	-6.413	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.6)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.14	0.029	4.91	0
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.286	0.039	-7.421	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.104	0.037	-2.833	0.005
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.171	0.037	-4.618	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.056	0.029	-1.92	0.055
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.161	0.034	-4.809	0
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0.051	0.035	1.463	0.143
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.254	0.038	-6.716	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.044	0.028	1.591	0.112
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.165	0.044	3.754	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.247	0.045	5.519	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.108	0.035	3.113	0.002
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.05	0.045	1.104	0.269
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.329	0.043	7.582	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.003	0.036	0.075	0.94
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.093	0.038	-2.479	0.013
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.323	0.05	-6.404	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.196	0.048	-4.047	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.233	0.046	-5.122	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.182	0.037	4.954	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.181	0.038	4.731	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.247	0.034	7.245	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.185	0.031	5.975	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.242	0.041	5.85	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.288	0.04	-7.193	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.097	0.038	-2.514	0.012
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.249	0.041	-6.126	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.062	0.03	-2.035	0.042
eem1	<-->	eka1	0.402	0.065	6.224	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.6)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.061	0.029	2.128	0.033
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.232	0.045	-5.099	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.126	0.047	-2.66	0.008
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.104	0.046	-2.245	0.025
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.028	0.035	-0.811	0.417
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.081	0.027	-2.971	0.003
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0.004	0.03	0.127	0.899
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.113	0.032	-3.513	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.037	0.023	1.57	0.116
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.145	0.045	3.223	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.105	0.043	2.422	0.015
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.068	0.033	2.083	0.037
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.017	0.049	0.341	0.733
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.188	0.042	4.448	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	-0.008	0.037	-0.21	0.834
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.113	0.042	-2.654	0.008
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.16	0.056	-2.871	0.004
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.188	0.057	-3.277	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.104	0.047	-2.205	0.027
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.027	0.033	0.827	0.408
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.151	0.052	2.92	0.003
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.182	0.041	4.4	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.108	0.027	3.978	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.109	0.045	2.412	0.016
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.129	0.037	-3.5	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.096	0.042	-2.313	0.021
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.088	0.041	-2.141	0.032
z_aufuef	<-->	z_RESORG	0.004	0.031	0.125	0.9
eem1	<-->	eka1	0.392	0.08	4.884	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Pflegende und Paramedics (vgl. Abbildung 4.6)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.059	0.019	3.134	0.002
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.29	0.032	-9.05	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.104	0.03	-3.505	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.17	0.032	-5.269	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.078	0.027	-2.886	0.004
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.056	0.02	-2.799	0.005
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0.064	0.022	2.916	0.004
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.166	0.025	-6.677	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.001	0.02	0.059	0.953
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.175	0.033	5.34	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.216	0.035	6.11	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.13	0.03	4.407	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.085	0.036	2.363	0.018
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.293	0.036	8.219	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.147	0.034	4.333	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.103	0.033	-3.131	0.002
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.215	0.039	-5.463	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.242	0.038	-6.362	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.149	0.034	-4.438	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.052	0.023	2.321	0.02
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.124	0.031	3.995	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.198	0.027	7.355	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.086	0.019	4.629	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.171	0.031	5.512	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.185	0.028	-6.549	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.105	0.029	-3.646	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.148	0.031	-4.777	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.026	-2.656	0.008
eem1	<-->	eka1	0.351	0.047	7.416	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.6)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.09	0.009	10.121	0
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.256	0.014	-18.369	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.112	0.014	-7.921	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.186	0.015	-12.024	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.058	0.014	-4.182	0
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.051	0.008	-6.096	0
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0	0.009	0.051	0.959
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.162	0.011	-14.971	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.005	0.009	0.492	0.623
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.191	0.014	13.443	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.194	0.015	12.88	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.17	0.014	12.116	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.157	0.017	9.474	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.365	0.018	20.572	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.111	0.016	6.858	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.17	0.016	-10.411	0
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.242	0.018	-13.48	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.203	0.017	-12.201	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.163	0.015	-11.142	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.124	0.01	12.031	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.158	0.015	10.501	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.161	0.011	15.149	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.103	0.007	14.421	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.174	0.012	14.412	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.173	0.01	-16.486	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.112	0.011	-10.125	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.16	0.012	-13.186	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.011	-6.413	0
eem1	<-->	eka1	0.354	0.024	14.479	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Mehr-Stichproben-Analyse (Abschlussmodell)
Teilstudie 1; Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.7)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.14	0.029	4.917	0
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.286	0.039	-7.432	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.104	0.037	-2.837	0.005
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.171	0.037	-4.624	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.056	0.029	-1.923	0.054
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.161	0.033	-4.815	0
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0.051	0.035	1.465	0.143
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.254	0.038	-6.726	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.044	0.028	1.593	0.111
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.165	0.044	3.76	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.247	0.045	5.526	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.108	0.035	3.117	0.002
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.05	0.045	1.106	0.269
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.329	0.043	7.593	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.003	0.036	0.075	0.94
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.093	0.037	-2.482	0.013
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.323	0.05	-6.413	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.196	0.048	-4.052	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.233	0.045	-5.129	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.182	0.037	4.961	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.181	0.038	4.737	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.247	0.034	7.255	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.185	0.031	5.984	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.242	0.041	5.858	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.288	0.04	-7.203	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.097	0.038	-2.517	0.012
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.249	0.041	-6.135	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.062	0.03	-2.037	0.042
eem1	<-->	eka1	0.364	0.02	18.17	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Mehr-Stichproben-Analyse (Abschlussmodell)
Teilstudie 1; Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.7)**

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.061	0.028	2.137	0.033
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.232	0.045	-5.12	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.126	0.047	-2.671	0.008
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.104	0.046	-2.254	0.024
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.028	0.034	-0.814	0.416
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.081	0.027	-2.984	0.003
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0.004	0.03	0.127	0.899
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.113	0.032	-3.528	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.037	0.023	1.577	0.115
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.145	0.045	3.236	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.105	0.043	2.433	0.015
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.068	0.033	2.092	0.036
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.017	0.049	0.343	0.732
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.188	0.042	4.467	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	-0.008	0.037	-0.211	0.833
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.113	0.042	-2.665	0.008
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.16	0.056	-2.883	0.004
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.188	0.057	-3.29	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.104	0.047	-2.214	0.027
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.027	0.033	0.83	0.406
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.151	0.052	2.933	0.003
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.182	0.041	4.418	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.108	0.027	3.995	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.109	0.045	2.423	0.015
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.129	0.037	-3.515	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.096	0.041	-2.323	0.02
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.088	0.041	-2.15	0.032
z_aufuef	<-->	z_RESORG	0.004	0.03	0.126	0.9
eem1	<-->	eka1	0.364	0.02	18.17	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Mehr-Stichproben-Analyse (Abschlussmodell)
Teilstudie 1; Pflegende und Paramedics (vgl. Abbildung 4.7)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.059	0.019	3.136	0.002
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.29	0.032	-9.058	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.104	0.03	-3.508	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.17	0.032	-5.273	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.078	0.027	-2.888	0.004
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.056	0.02	-2.801	0.005
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0.064	0.022	2.919	0.004
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.166	0.025	-6.683	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.001	0.02	0.059	0.953
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.175	0.033	5.344	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.216	0.035	6.115	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.13	0.03	4.411	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.085	0.036	2.366	0.018
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.293	0.036	8.226	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.147	0.034	4.337	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.103	0.033	-3.134	0.002
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.215	0.039	-5.468	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.242	0.038	-6.368	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.149	0.034	-4.442	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.052	0.023	2.323	0.02
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.124	0.031	3.998	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.198	0.027	7.361	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.086	0.019	4.633	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.171	0.031	5.517	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.185	0.028	-6.555	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.105	0.029	-3.65	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.148	0.031	-4.781	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.026	-2.658	0.008
eem1	<-->	eka1	0.364	0.02	18.17	0

**Kovarianzen der Pfadmodelle; Mehr-Stichproben-Analyse (Abschlussmodell)
Teilstudie 1; Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.7)**

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
z_ANFQU	<-->	z_RESSOZ	0.09	0.009	10.114	0
z_RESSOZ	<-->	z_BELSOZ	-0.256	0.014	-18.357	0
z_RESSOZ	<-->	z_belzei	-0.112	0.014	-7.916	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufunt	-0.186	0.015	-12.016	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufuef	-0.058	0.014	-4.179	0
z_ANFQU	<-->	z_BELSOZ	-0.051	0.008	-6.092	0
z_ANFQU	<-->	z_belzei	0	0.009	0.051	0.96
z_ANFQU	<-->	z_aufunt	-0.162	0.011	-14.962	0
z_ANFQU	<-->	z_aufuef	0.005	0.009	0.492	0.623
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.191	0.014	13.435	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.194	0.015	12.872	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.17	0.014	12.109	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.157	0.017	9.468	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.365	0.018	20.559	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.111	0.016	6.853	0
z_aufuef	<-->	z_aufgan	-0.17	0.016	-10.404	0
z_aufunt	<-->	z_aufgan	-0.242	0.018	-13.471	0
z_belzei	<-->	z_aufgan	-0.203	0.017	-12.194	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufgan	-0.163	0.015	-11.135	0
z_ANFQU	<-->	z_aufgan	0.124	0.01	12.023	0
z_RESSOZ	<-->	z_aufgan	0.158	0.015	10.494	0
z_RESSOZ	<-->	z_RESORG	0.161	0.011	15.14	0
z_ANFQU	<-->	z_RESORG	0.103	0.007	14.412	0
z_aufgan	<-->	z_RESORG	0.174	0.012	14.403	0
z_BELSOZ	<-->	z_RESORG	-0.173	0.01	-16.475	0
z_belzei	<-->	z_RESORG	-0.112	0.011	-10.119	0
z_aufunt	<-->	z_RESORG	-0.16	0.012	-13.177	0
z_aufuef	<-->	z_RESORG	-0.069	0.011	-6.409	0
eem1	<-->	eka1	0.364	0.02	18.17	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 2 Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.2)

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.072	0.017	-4.168	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.031	0.017	-1.837	0.066
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.135	0.018	-7.519	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.065	0.018	-3.567	0
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.125	0.018	7.011	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.125	0.018	6.813	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.138	0.019	7.134	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.044	0.017	2.536	0.011
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.19	0.02	9.636	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.081	0.019	4.283	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPAR	0.073	0.013	5.59	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPAR	-0.14	0.014	-9.787	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPAR	-0.07	0.013	-5.303	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPAR	-0.095	0.014	-6.852	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPAR	-0.072	0.014	-5.045	0
Z_ORGPAR	<-->	Z_ORGENT	0.165	0.013	12.362	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.087	0.015	5.665	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.102	0.016	-6.421	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.084	0.015	-5.416	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.073	0.016	-4.662	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.066	0.016	-3.981	0
eem1	<-->	eka1	0.339	0.036	9.487	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 2 Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.2)

			Standard			
			Estimate	Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.077	0.018	-4.358	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.04	0.017	-2.317	0.021
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.142	0.018	-7.927	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.026	0.017	-1.533	0.125
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.133	0.018	7.294	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.134	0.018	7.311	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.121	0.018	6.692	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.071	0.017	4.108	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.181	0.018	9.785	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.079	0.017	4.546	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPAR	0.092	0.014	6.391	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPAR	-0.143	0.015	-9.335	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPAR	-0.081	0.014	-5.672	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPAR	-0.106	0.014	-7.326	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPAR	-0.079	0.014	-5.566	0
Z_ORGPAR	<-->	Z_ORGENT	0.187	0.014	13.106	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.083	0.015	5.443	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.071	0.016	-4.58	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.091	0.015	-5.925	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.067	0.015	-4.417	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.063	0.015	-4.164	0
eem1	<-->	eka1	0.433	0.039	11.193	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell4 Teilstudie 2
Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.3)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.072	0.017	-4.168	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.031	0.017	-1.837	0.066
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.135	0.018	-7.519	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.065	0.018	-3.567	0
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.125	0.018	7.011	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.125	0.018	6.813	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.138	0.019	7.134	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.044	0.017	2.536	0.011
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.19	0.02	9.636	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.081	0.019	4.283	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGP	0.073	0.013	5.59	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGP	-0.14	0.014	-9.787	0
z_belzei	<-->	Z_ORGP	-0.07	0.013	-5.303	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGP	-0.095	0.014	-6.852	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGP	-0.072	0.014	-5.045	0
Z_ORGP	<-->	Z_ORGENT	0.165	0.013	12.362	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.087	0.015	5.665	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.102	0.016	-6.421	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.084	0.015	-5.416	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.073	0.016	-4.662	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.066	0.016	-3.981	0
Z_ORGENT	<-->	z_emodis	-0.047	0.015	-3.065	0.002
Z_ORGP	<-->	z_emodis	-0.069	0.013	-5.234	0
Z_AUFANF	<-->	z_emodis	-0.059	0.017	-3.484	0
z_BELSOZ	<-->	z_emodis	0.078	0.017	4.485	0
z_belzei	<-->	z_emodis	0.094	0.017	5.437	0
z_aufunt	<-->	z_emodis	0.07	0.018	3.999	0
z_aufuef	<-->	z_emodis	0.129	0.019	6.84	0
Z_ORGENT	<-->	z_aubsch	-0.006	0.025	-0.233	0.816
Z_ORGP	<-->	z_aubsch	-0.04	0.021	-1.863	0.062
Z_AUFANF	<-->	z_aubsch	0.004	0.027	0.144	0.885
z_BELSOZ	<-->	z_aubsch	0.049	0.028	1.723	0.085
z_belzei	<-->	z_aubsch	0.083	0.028	2.968	0.003
z_aufunt	<-->	z_aubsch	0.05	0.029	1.761	0.078
z_aufuef	<-->	z_aubsch	0.132	0.03	4.327	0
z_emodis	<-->	z_aubsch	0.146	0.028	5.143	0
eem1	<-->	eka1	0.259	0.03	8.564	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell4 Teilstudie 2
Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.3)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.077	0.018	-4.358	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.04	0.017	-2.317	0.021
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.142	0.018	-7.927	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.026	0.017	-1.533	0.125
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.133	0.018	7.294	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.134	0.018	7.311	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.121	0.018	6.692	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.071	0.017	4.108	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.181	0.018	9.785	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.079	0.017	4.546	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGP	0.092	0.014	6.391	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGP	-0.143	0.015	-9.335	0
z_belzei	<-->	Z_ORGP	-0.081	0.014	-5.672	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGP	-0.106	0.014	-7.326	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGP	-0.079	0.014	-5.566	0
Z_ORGP	<-->	Z_ORGENT	0.187	0.014	13.106	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.083	0.015	5.443	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.071	0.016	-4.58	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.091	0.015	-5.925	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.067	0.015	-4.417	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.063	0.015	-4.164	0
Z_ORGENT	<-->	z_emodis	-0.04	0.015	-2.612	0.009
Z_ORGP	<-->	z_emodis	-0.081	0.015	-5.527	0
Z_AUFANF	<-->	z_emodis	-0.084	0.018	-4.704	0
z_BELSOZ	<-->	z_emodis	0.14	0.019	7.448	0
z_belzei	<-->	z_emodis	0.132	0.018	7.236	0
z_aufunt	<-->	z_emodis	0.122	0.018	6.703	0
z_aufuef	<-->	z_emodis	0.164	0.019	8.762	0
Z_ORGENT	<-->	z_aubsch	-0.002	0.025	-0.079	0.937
Z_ORGP	<-->	z_aubsch	-0.036	0.023	-1.587	0.113
Z_AUFANF	<-->	z_aubsch	-0.004	0.028	-0.131	0.895
z_BELSOZ	<-->	z_aubsch	0.057	0.029	1.981	0.048
z_belzei	<-->	z_aubsch	0.151	0.029	5.263	0
z_aufunt	<-->	z_aubsch	0.023	0.028	0.818	0.413
z_aufuef	<-->	z_aubsch	0.146	0.029	5.092	0
z_emodis	<-->	z_aubsch	0.23	0.03	7.587	0
eem1	<-->	eka1	0.351	0.033	10.617	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell5 Teilstudie 2
Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.4)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.072	0.017	-4.168	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.031	0.017	-1.837	0.066
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.135	0.018	-7.519	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.065	0.018	-3.567	0
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.125	0.018	7.011	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.125	0.018	6.813	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.138	0.019	7.134	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.044	0.017	2.536	0.011
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.19	0.02	9.636	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.081	0.019	4.283	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPARG	0.073	0.013	5.59	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPARG	-0.14	0.014	-9.787	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPARG	-0.07	0.013	-5.303	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPARG	-0.095	0.014	-6.852	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPARG	-0.072	0.014	-5.045	0
Z_ORGPARG	<-->	Z_ORGENT	0.165	0.013	12.362	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.087	0.015	5.665	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.102	0.016	-6.421	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.084	0.015	-5.416	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.073	0.016	-4.662	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.066	0.016	-3.981	0
Z_ORGENT	<-->	Z_REZELT	-0.029	0.011	-2.58	0.01
Z_ORGPARG	<-->	Z_REZELT	-0.043	0.01	-4.479	0
Z_AUFANF	<-->	Z_REZELT	-0.017	0.012	-1.431	0.152
z_BELSOZ	<-->	Z_REZELT	0.054	0.013	4.266	0
z_belzei	<-->	Z_REZELT	0.048	0.012	3.804	0
z_aufunt	<-->	Z_REZELT	0.028	0.013	2.174	0.03
z_aufuef	<-->	Z_REZELT	0.012	0.013	0.913	0.361
Z_ORGENT	<-->	Z_rezsch	-0.026	0.008	-3.11	0.002
Z_ORGPARG	<-->	Z_rezsch	-0.025	0.007	-3.438	0.001
Z_AUFANF	<-->	Z_rezsch	-0.03	0.009	-3.258	0.001
z_BELSOZ	<-->	Z_rezsch	0.035	0.01	3.664	0
z_belzei	<-->	Z_rezsch	0.036	0.009	3.807	0
z_aufunt	<-->	Z_rezsch	0.033	0.01	3.376	0.001
z_aufuef	<-->	Z_rezsch	0.023	0.01	2.254	0.024
Z_REZELT	<-->	Z_rezsch	0.044	0.007	6.24	0
eem1	<-->	eka1	0.318	0.034	9.23	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell5 Teilstudie 2
Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.4)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.077	0.018	-4.358	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.04	0.017	-2.317	0.021
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.142	0.018	-7.927	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.026	0.017	-1.533	0.125
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.133	0.018	7.294	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.134	0.018	7.311	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.121	0.018	6.692	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.071	0.017	4.108	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.181	0.018	9.785	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.079	0.017	4.546	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPARG	0.092	0.014	6.391	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPARG	-0.143	0.015	-9.335	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPARG	-0.081	0.014	-5.672	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPARG	-0.106	0.014	-7.326	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPARG	-0.079	0.014	-5.566	0
Z_ORGPARG	<-->	Z_ORGENT	0.187	0.014	13.106	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.083	0.015	5.443	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.071	0.016	-4.58	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.091	0.015	-5.925	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.067	0.015	-4.417	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.063	0.015	-4.164	0
Z_ORGENT	<-->	Z_REZELT	-0.042	0.013	-3.252	0.001
Z_ORGPARG	<-->	Z_REZELT	-0.055	0.012	-4.523	0
Z_AUFANF	<-->	Z_REZELT	-0.024	0.015	-1.631	0.103
z_BELSOZ	<-->	Z_REZELT	0.067	0.015	4.344	0
z_belzei	<-->	Z_REZELT	0.067	0.015	4.481	0
z_aufunt	<-->	Z_REZELT	0.021	0.015	1.449	0.147
z_aufuef	<-->	Z_REZELT	0.022	0.015	1.505	0.132
Z_ORGENT	<-->	Z_rezsch	-0.016	0.008	-2.005	0.045
Z_ORGPARG	<-->	Z_rezsch	-0.025	0.007	-3.305	0.001
Z_AUFANF	<-->	Z_rezsch	-0.034	0.009	-3.68	0
z_BELSOZ	<-->	Z_rezsch	0.037	0.009	3.902	0
z_belzei	<-->	Z_rezsch	0.049	0.009	5.229	0
z_aufunt	<-->	Z_rezsch	0.032	0.009	3.458	0.001
z_aufuef	<-->	Z_rezsch	0.025	0.009	2.737	0.006
Z_REZELT	<-->	Z_rezsch	0.081	0.009	9.49	0
eem1	<-->	eka1	0.406	0.037	10.981	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell6 Teilstudie 2
Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.5)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.072	0.017	-4.168	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.031	0.017	-1.837	0.066
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.135	0.018	-7.519	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.065	0.018	-3.567	0
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.125	0.018	7.011	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.125	0.018	6.813	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.138	0.019	7.134	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.044	0.017	2.536	0.011
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.19	0.02	9.636	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.081	0.019	4.283	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPAR	0.073	0.013	5.59	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPAR	-0.14	0.014	-9.787	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPAR	-0.07	0.013	-5.303	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPAR	-0.095	0.014	-6.852	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPAR	-0.072	0.014	-5.045	0
Z_ORGPAR	<-->	Z_ORGENT	0.165	0.013	12.362	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.087	0.015	5.665	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.102	0.016	-6.421	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.084	0.015	-5.416	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.073	0.016	-4.662	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.066	0.016	-3.981	0
Z_ORGENT	<-->	z_gratif	-0.041	0.007	-5.571	0
Z_ORGPAR	<-->	z_gratif	-0.058	0.007	-8.948	0
Z_AUFANF	<-->	z_gratif	-0.028	0.008	-3.494	0
z_BELSOZ	<-->	z_gratif	0.076	0.009	8.818	0
z_belzei	<-->	z_gratif	0.099	0.009	11.124	0
z_aufunt	<-->	z_gratif	0.054	0.008	6.427	0
z_aufuef	<-->	z_gratif	0.104	0.01	10.948	0
Z_ORGENT	<-->	z_kolsel	0.032	0.011	2.779	0.005
Z_ORGPAR	<-->	z_kolsel	0.095	0.01	9.056	0
Z_AUFANF	<-->	z_kolsel	0.031	0.013	2.451	0.014
z_BELSOZ	<-->	z_kolsel	-0.125	0.014	-8.982	0
z_belzei	<-->	z_kolsel	-0.033	0.013	-2.546	0.011
z_aufunt	<-->	z_kolsel	-0.022	0.013	-1.706	0.088
z_aufuef	<-->	z_kolsel	-0.055	0.014	-3.984	0
z_gratif	<-->	z_kolsel	-0.038	0.006	-6.184	0
Z_ORGENT	<-->	Z_PROZGE	0.03	0.017	1.772	0.076
Z_ORGPAR	<-->	Z_PROZGE	0.181	0.016	11.15	0
Z_AUFANF	<-->	Z_PROZGE	0.048	0.019	2.539	0.011
z_BELSOZ	<-->	Z_PROZGE	-0.12	0.02	-6.066	0
z_belzei	<-->	Z_PROZGE	-0.026	0.019	-1.384	0.166
z_aufunt	<-->	Z_PROZGE	-0.1	0.02	-5.044	0
z_aufuef	<-->	Z_PROZGE	-0.004	0.02	-0.201	0.841
z_gratif	<-->	Z_PROZGE	-0.05	0.009	-5.461	0
z_kolsel	<-->	Z_PROZGE	0.097	0.015	6.548	0
eem1	<-->	eka1	0.299	0.033	8.976	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell6 Teilstudie 2
Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.5)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.077	0.018	-4.358	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.04	0.017	-2.317	0.021
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.142	0.018	-7.927	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.026	0.017	-1.533	0.125
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.133	0.018	7.294	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.134	0.018	7.311	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.121	0.018	6.692	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.071	0.017	4.108	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.181	0.018	9.785	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.079	0.017	4.546	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPARG	0.092	0.014	6.391	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPARG	-0.143	0.015	-9.335	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPARG	-0.081	0.014	-5.672	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPARG	-0.106	0.014	-7.326	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPARG	-0.079	0.014	-5.566	0
Z_ORGPARG	<-->	Z_ORGENT	0.187	0.014	13.106	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.083	0.015	5.443	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.071	0.016	-4.58	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.091	0.015	-5.925	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.067	0.015	-4.417	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.063	0.015	-4.164	0
Z_ORGENT	<-->	z_gratif	-0.035	0.007	-5.026	0
Z_ORGPARG	<-->	z_gratif	-0.056	0.007	-8.374	0
Z_AUFANF	<-->	z_gratif	-0.027	0.008	-3.423	0.001
z_BELSOZ	<-->	z_gratif	0.066	0.008	7.941	0
z_belzei	<-->	z_gratif	0.11	0.009	12.35	0
z_aufunt	<-->	z_gratif	0.048	0.008	6.085	0
z_aufuef	<-->	z_gratif	0.085	0.008	10.064	0
Z_ORGENT	<-->	z_kolssel	0.053	0.011	4.585	0
Z_ORGPARG	<-->	z_kolssel	0.12	0.012	10.379	0
Z_AUFANF	<-->	z_kolssel	0.056	0.013	4.257	0
z_BELSOZ	<-->	z_kolssel	-0.122	0.014	-8.616	0
z_belzei	<-->	z_kolssel	-0.042	0.013	-3.258	0.001
z_aufunt	<-->	z_kolssel	-0.019	0.013	-1.507	0.132
z_aufuef	<-->	z_kolssel	-0.04	0.013	-3.082	0.002
z_gratif	<-->	z_kolssel	-0.034	0.006	-5.677	0
Z_ORGENT	<-->	Z_PROZGE	0.056	0.017	3.252	0.001
Z_ORGPARG	<-->	Z_PROZGE	0.203	0.018	11.438	0
Z_AUFANF	<-->	Z_PROZGE	0.017	0.019	0.861	0.389
z_BELSOZ	<-->	Z_PROZGE	-0.159	0.021	-7.575	0
z_belzei	<-->	Z_PROZGE	-0.079	0.02	-4.005	0
z_aufunt	<-->	Z_PROZGE	-0.099	0.02	-5.001	0
z_aufuef	<-->	Z_PROZGE	-0.048	0.019	-2.473	0.013
z_gratif	<-->	Z_PROZGE	-0.054	0.009	-5.911	0
z_kolssel	<-->	Z_PROZGE	0.103	0.015	6.754	0
eem1	<-->	eka1	0.391	0.036	10.876	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell7 Teilstudie 2
Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.6)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.072	0.017	-4.168	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.031	0.017	-1.837	0.066
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.135	0.018	-7.519	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.065	0.018	-3.567	0
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.125	0.018	7.011	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.125	0.018	6.813	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.138	0.019	7.134	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.044	0.017	2.536	0.011
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.19	0.02	9.636	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.081	0.019	4.283	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPARG	0.073	0.013	5.59	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPARG	-0.14	0.014	-9.787	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPARG	-0.07	0.013	-5.303	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPARG	-0.095	0.014	-6.852	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPARG	-0.072	0.014	-5.045	0
Z_ORGPARG	<-->	Z_ORGENT	0.165	0.013	12.362	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.087	0.015	5.665	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.102	0.016	-6.421	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.084	0.015	-5.416	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.073	0.016	-4.662	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.066	0.016	-3.981	0
Z_ORGENT	<-->	z_veraus	-0.044	0.017	-2.584	0.01
Z_ORGPARG	<-->	z_veraus	-0.033	0.015	-2.266	0.023
Z_AUFANF	<-->	z_veraus	0.006	0.019	0.314	0.753
z_BELSOZ	<-->	z_veraus	0.115	0.02	5.799	0
z_belzei	<-->	z_veraus	0.233	0.021	11.014	0
z_aufunt	<-->	z_veraus	0.01	0.019	0.491	0.624
z_aufuef	<-->	z_veraus	0.093	0.021	4.495	0
Z_ORGENT	<-->	z_distan	0.067	0.018	3.701	0
Z_ORGPARG	<-->	z_distan	0.061	0.016	3.877	0
Z_AUFANF	<-->	z_distan	-0.018	0.02	-0.885	0.376
z_BELSOZ	<-->	z_distan	-0.114	0.021	-5.429	0
z_belzei	<-->	z_distan	-0.204	0.022	-9.385	0
z_aufunt	<-->	z_distan	0.007	0.021	0.35	0.727
z_aufuef	<-->	z_distan	-0.126	0.022	-5.669	0
z_veraus	<-->	z_distan	-0.363	0.027	-13.471	0
Z_ORGENT	<-->	S_SWSKAL	0.061	0.014	4.443	0
Z_ORGPARG	<-->	S_SWSKAL	0.067	0.012	5.644	0
Z_AUFANF	<-->	S_SWSKAL	0.088	0.015	5.771	0
z_BELSOZ	<-->	S_SWSKAL	-0.066	0.016	-4.257	0
z_belzei	<-->	S_SWSKAL	-0.089	0.015	-5.725	0
z_aufunt	<-->	S_SWSKAL	-0.098	0.016	-6.13	0
z_aufuef	<-->	S_SWSKAL	-0.217	0.018	-11.777	0
z_veraus	<-->	S_SWSKAL	-0.023	0.017	-1.38	0.168
z_distan	<-->	S_SWSKAL	0.062	0.018	3.42	0.001
eem1	<-->	eka1	0.262	0.029	9.002	0

Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell7 Teilstudie 2
Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.6)

			Estimate	Standard Error	Critical Ratio	P
Z_AUFANF	<-->	z_BELSOZ	-0.077	0.018	-4.358	0
Z_AUFANF	<-->	z_belzei	-0.04	0.017	-2.317	0.021
Z_AUFANF	<-->	z_aufunt	-0.142	0.018	-7.927	0
Z_AUFANF	<-->	z_aufuef	-0.026	0.017	-1.533	0.125
z_BELSOZ	<-->	z_belzei	0.133	0.018	7.294	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufunt	0.134	0.018	7.311	0
z_BELSOZ	<-->	z_aufuef	0.121	0.018	6.692	0
z_belzei	<-->	z_aufunt	0.071	0.017	4.108	0
z_belzei	<-->	z_aufuef	0.181	0.018	9.785	0
z_aufunt	<-->	z_aufuef	0.079	0.017	4.546	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGPAR	0.092	0.014	6.391	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGPAR	-0.143	0.015	-9.335	0
z_belzei	<-->	Z_ORGPAR	-0.081	0.014	-5.672	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGPAR	-0.106	0.014	-7.326	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGPAR	-0.079	0.014	-5.566	0
Z_ORGPAR	<-->	Z_ORGENT	0.187	0.014	13.106	0
Z_AUFANF	<-->	Z_ORGENT	0.083	0.015	5.443	0
z_BELSOZ	<-->	Z_ORGENT	-0.071	0.016	-4.58	0
z_belzei	<-->	Z_ORGENT	-0.091	0.015	-5.925	0
z_aufunt	<-->	Z_ORGENT	-0.067	0.015	-4.417	0
z_aufuef	<-->	Z_ORGENT	-0.063	0.015	-4.164	0
Z_ORGENT	<-->	z_veraus	-0.053	0.017	-3.189	0.001
Z_ORGPAR	<-->	z_veraus	-0.06	0.016	-3.877	0
Z_AUFANF	<-->	z_veraus	0.005	0.019	0.258	0.796
z_BELSOZ	<-->	z_veraus	0.102	0.02	5.15	0
z_belzei	<-->	z_veraus	0.204	0.021	9.876	0
z_aufunt	<-->	z_veraus	0.021	0.019	1.105	0.269
z_aufuef	<-->	z_veraus	0.059	0.019	3.079	0.002
Z_ORGENT	<-->	z_distan	0.088	0.018	4.847	0
Z_ORGPAR	<-->	z_distan	0.08	0.017	4.732	0
Z_AUFANF	<-->	z_distan	0.004	0.02	0.177	0.86
z_BELSOZ	<-->	z_distan	-0.117	0.022	-5.409	0
z_belzei	<-->	z_distan	-0.213	0.022	-9.604	0
z_aufunt	<-->	z_distan	-0.037	0.021	-1.818	0.069
z_aufuef	<-->	z_distan	-0.11	0.021	-5.238	0
z_veraus	<-->	z_distan	-0.347	0.027	-12.997	0
Z_ORGENT	<-->	S_SWSKAL	0.048	0.014	3.394	0.001
Z_ORGPAR	<-->	S_SWSKAL	0.084	0.013	6.304	0
Z_AUFANF	<-->	S_SWSKAL	0.086	0.016	5.244	0
z_BELSOZ	<-->	S_SWSKAL	-0.09	0.017	-5.362	0
z_belzei	<-->	S_SWSKAL	-0.117	0.017	-7.029	0
z_aufunt	<-->	S_SWSKAL	-0.109	0.017	-6.57	0
z_aufuef	<-->	S_SWSKAL	-0.185	0.018	-10.515	0
z_veraus	<-->	S_SWSKAL	-0.022	0.018	-1.232	0.218
z_distan	<-->	S_SWSKAL	0.067	0.019	3.46	0.001
eem1	<-->	eka1	0.348	0.031	11.064	0

Anhang F:

Standardisierte Residualkovarianzen der Pfadmodelle

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.3)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB	
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.055	-0.434	
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.164	-0.067	
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.424	-0.581	
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.654	-0.266	
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.923	
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.389	
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.099	
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.331	
s_emersc	-1.055	-0.164	-1.424	-0.654	0	0	0	0	0	0	0.239
S_REAAB	-0.434	-0.067	-0.581	-0.266	1.923	-0.389	2.099	1.331	0.239	0	0.155

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.3)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB	
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.828	-0.392	
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0.157	0.077	
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	0.36	0.169	
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.108	
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.333	
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.521	
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.543	
s_emersc	-0.828	0	0.157	0.36	0	0	0	0	0	0	0.086
S_REAAB	-0.392	0	0.077	0.169	0.108	-1.333	-0.521	1.543	0.086	0	0.064

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Pflegerinnen und Paramedics (vgl. Abbildung 4.3)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB	
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.372	-0.208	
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.928	-0.528	
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.554	-0.317	
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.396	-0.778	
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.345	
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.822	
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.735	
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.12	
s_emersc	-0.372	-0.928	-0.554	-1.396	0	0	0	0	0	0	-0.001
S_REAAB	-0.208	-0.528	-0.317	-0.778	1.345	-0.822	1.735	0.12	-0.001	0	-0.001

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell Teilstudie 1
Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.3)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB	
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.47	-0.684	
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.061	-0.494	
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.111	-0.982	
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.439	-1.079	
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.526	
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.688	
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.83	
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.588	
s_emersc	-1.47	-1.061	-2.111	-2.439	0	0	0	0	0	0	0.736
S_REAAB	-0.684	-0.494	-0.982	-1.079	0.526	-1.688	1.83	0.588	0.736	0	0.547

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.4)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.055	-0.419
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.164	-0.065
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.424	-0.561
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.654	-0.257
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
s_emersc	-1.055	-0.164	-1.424	-0.654	0	0	0	0	0	-0.034
S_REAAB	-0.419	-0.065	-0.561	-0.257	0	0	0	0	-0.034	-0.021

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.4)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.828	-0.411
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0.157	0.081
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	0.36	0.178
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
s_emersc	-0.828	0	0.157	0.36	0	0	0	0	0	0.11
S_REAAB	-0.411	0	0.081	0.178	0	0	0	0	0.11	0.086

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Pflegende und Paramedics (vgl. Abbildung 4.4)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	s_emersc	S_REAAB
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.372	-0.213
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.928	-0.54
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.554	-0.324
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.396	-0.795
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
s_emersc	-0.372	-0.928	-0.554	-1.396	0	0	0	0	0	-0.165
S_REAAB	-0.213	-0.54	-0.324	-0.795	0	0	0	0	-0.165	-0.154

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Erweitertes Basismodell
Teilstudie 1; Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.4)

	z_RESORG	z_aufgan	z_RESSOZ	z_ANFQU	z_BELSOZ	z_belzei	z_aufunt	z_aufuef	S_REAAB	s_emersc
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.271
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.356
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.016
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.795
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S_REAAB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
s_emersc	-0.271	0.356	-1.016	0.795	0	0	0	0	0	0

**Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Assistenzärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.6)**

	z_RESORG	z_aufgan	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	z_RESSOZ	z_ANFQU	S_KLIENT	s_emersc	S_REAAB
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.377	-1.055	-0.36
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	0.448	-0.164	0.114
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.804	-1.424	-0.581
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.983	-0.654	-0.473
S_KLIENT	-0.377	0.448	0	0	0	0	-0.804	-0.983	0	0	-0.037
s_emersc	-1.055	-0.164	0	0	0	0	-1.424	-0.654	0	0	-0.041
S_REAAB	-0.36	0.114	0	0	0	0	-0.581	-0.473	-0.037	-0.041	-0.035

**Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Oberärztinnen und -ärzte (vgl. Abbildung 4.6)**

	z_RESORG	z_aufgan	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	z_RESSOZ	z_ANFQU	S_KLIENT	s_emersc	S_REAAB
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	0.339	-0.868	-0.194
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.465	-0.222	-0.199
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0.312	0.117	0.119
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	0.437	0.365	0.227
S_KLIENT	0.339	-0.465	0	0	0	0	0.312	0.437	0	0.08	-0.158
s_emersc	-0.868	-0.222	0	0	0	0	0.117	0.365	0.08	0.068	0.179
S_REAAB	-0.194	-0.199	0	0	0	0	0.119	0.227	-0.158	0.179	0.009

**Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Pflegende und Paramedics (vgl. Abbildung 4.6)**

	z_RESORG	z_aufgan	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	z_RESSOZ	z_ANFQU	S_KLIENT	s_emersc	S_REAAB
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.448	-0.372	-0.287
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.747	-0.928	-0.595
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	1.318	-0.554	0.265
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.435	-1.396	-0.642
S_KLIENT	-0.448	-0.747	0	0	0	0	1.318	-0.435	0	0	0.091
s_emersc	-0.372	-0.928	0	0	0	0	-0.554	-1.396	0	0	-0.122
S_REAAB	-0.287	-0.595	0	0	0	0	0.265	-0.642	0.091	-0.122	-0.018

**Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Abschliessendes Arbeitsmodell
Teilstudie 1; Lehrkräfte Stadt-Kanton (vgl. Abbildung 4.6)**

	z_RESORG	z_aufgan	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	z_RESSOZ	z_ANFQU	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
z_RESORG	0	0	0	0	0	0	0	0	0.114	0.044	-0.714
z_aufgan	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.21	-0.859	-0.364
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_RESSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.117	-0.045	-1.442
z_ANFQU	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.978	-1.117	-0.677
S_KLIENT	0.114	-2.21	0	0	0	0	-0.117	-2.978	0	0.713	0.146
S_REAAB	0.044	-0.859	0	0	0	0	-0.045	-1.117	0.713	0.445	0.361
s_emersc	-0.714	-0.364	0	0	0	0	-1.442	-0.677	0.146	0.361	0.105

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell
Teilstudie 2; Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.2.)

	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0.756	0.32	-0.558
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	-1.472	-0.62	-1.445
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.598	-0.089
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.439	-0.069
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	-1.32	-0.545	-0.041
S_KLIENT	0.756	-1.472	0	0	0	0	-1.32	0	0.276	0.044
S_REAAB	0.32	-0.62	0	0	-0.598	-0.439	-0.545	0.276	0.185	-0.054
s_emersc	-0.558	-1.445	0	0	-0.089	-0.069	-0.041	0.044	-0.054	-0.019

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Basismodell
Teilstudie 2; Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.2.)

	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0.516	0.242	-1.116
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	-1.433	-0.669	-1.458
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0.321	0.043
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.264	-0.039
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	-2.605	-1.198	-1.528
S_KLIENT	0.516	-1.433	0	0	0	0	-2.605	0	0.355	0.051
S_REAAB	0.242	-0.669	0	0	0.321	-0.264	-1.198	0.355	0.265	0.304
s_emersc	-1.116	-1.458	0	0	0.043	-0.039	-1.528	0.051	0.304	0.067

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 4
Teilstudie 2; Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.3.)

	z_aubsch	z_emodis	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
z_aubsch	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_emodis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.722	0.278	-0.479
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.753	-0.289	-0.875
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.923	-0.11
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.529	-0.067
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.23	-0.461	0.081
S_KLIENT	0	0	0.722	-0.753	0	0	0	0	-1.23	0	0.207	0.026
S_REAAB	0	0	0.278	-0.289	0	0	-0.923	-0.529	-0.461	0.207	0.126	-0.182
s_emersc	0	0	-0.479	-0.875	0	0	-0.11	-0.067	0.081	0.026	-0.182	-0.04

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 4
Teilstudie 2; Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.3.)

	z_aubsch	z_emodis	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
z_aubsch	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_emodis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.007	0.003	-1.403
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.254	-0.525	-1.316
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.022	-0.003
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.681	-0.092
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.152	-0.887	-1.175
S_KLIENT	0	0	0.007	-1.254	0	0	0	0	-2.152	0	0.234	0.031
S_REAAB	0	0	0.003	-0.525	0	0	-0.022	-0.681	-0.887	0.234	0.157	0.097
s_emersc	0	0	-1.403	-1.316	0	0	-0.003	-0.092	-1.175	0.031	0.097	0.018

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 5
 Teilstudie 2; Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.4.)

	Z_rezsch	Z_REZELT	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
Z_rezsch	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_REZELT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.98	0.414	-0.311
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.159	-0.487	-1.135
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.594	-0.086
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.421	-0.065
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.081	-0.444	0.22
S_KLIENT	0	0	0.98	-1.159	0	0	0	0	-1.081	0	0.248	0.038
S_REAAB	0	0	0.414	-0.487	0	0	-0.594	-0.421	-0.444	0.248	0.166	-0.058
s_emersc	0	0	-0.311	-1.135	0	0	-0.086	-0.065	0.22	0.038	-0.058	-0.019

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 5
 Teilstudie 2; Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.4.)

	Z_rezsch	Z_REZELT	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
Z_rezsch	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_REZELT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.75	0.344	-0.892
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.047	-0.479	-1.113
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.167	0.022
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.359	-0.052
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.276	-1.023	-1.296
S_KLIENT	0	0	0.75	-1.047	0	0	0	0	-2.276	0	0.313	0.044
S_REAAB	0	0	0.344	-0.479	0	0	0.167	-0.359	-1.023	0.313	0.228	0.219
s_emersc	0	0	-0.892	-1.113	0	0	0.022	-0.052	-1.296	0.044	0.219	0.046

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 6
 Teilstudie 2; Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.5.)

	Z_PROZGE	z_kolseI	z_gratif	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
Z_PROZGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_kolseI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_gratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.06	0.443	-0.349
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.369	0.155	-0.104
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.776	-0.113
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.489	-0.075
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.154	-0.47	0.071
S_KLIENT	0	0	0	1.06	0.369	0	0	0	0	-1.154	0	0.207	0.032
S_REAAB	0	0	0	0.443	0.155	0	0	-0.776	-0.489	-0.47	0.207	0.137	-0.119
s_emersc	0	0	0	-0.349	-0.104	0	0	-0.113	-0.075	0.071	0.032	-0.119	-0.033

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 6
 Teilstudie 2; Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.5.)

	Z_PROZGE	z_kolssel	z_gratif	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
Z_PROZGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_kolssel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_gratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.814	0.367	-0.828
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.187	-0.084	-0.364
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.233	-0.031
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.057
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-2.253	-0.995	-1.22
S_KLIENT	0	0	0	0.814	-0.187	0	0	0	0	-2.253	0	0.293	0.041
S_REAAB	0	0	0	0.367	-0.084	0	0	-0.233	-0.402	-0.995	0.293	0.21	0.084
s_emersc	0	0	0	-0.828	-0.364	0	0	-0.031	-0.057	-1.22	0.041	0.084	0.015

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 7
 Teilstudie 2; Kalibrierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.6.)

	S_SWSKAL	z_distan	z_veraus	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
S_SWSKAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_distan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_veraus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.265	0.516	0.001
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.885	-0.36	-0.933
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.229
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.037
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.81	-0.322	-0.012
S_KLIENT	0	0	0	1.265	-0.885	0	0	0	0	-0.81	0	0.195	0.033
S_REAAB	0	0	0	0.516	-0.36	0	0	-0.229	-0.07	-0.322	0.195	0.126	0.061
s_emersc	0	0	0	0.001	-0.933	0	0	-0.037	-0.012	-0.005	0.033	0.061	0.013

Standardisierte Residual-Kovarianzen der Pfadmodelle; Modell 7
 Teilstudie 2; Validierungsstichprobe (vgl. Abbildung 8.6.)

	S_SWSKAL	z_distan	z_veraus	Z_ORGENT	Z_ORGPARG	z_aufuef	z_aufunt	z_belzei	z_BELSOZ	Z_AUFANF	S_KLIENT	S_REAAB	s_emersc
S_SWSKAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_distan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_veraus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Z_ORGENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.806	0.35	-0.401
Z_ORGPARG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.693	-0.3	-0.351
z_aufuef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_aufunt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
z_belzei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.3
z_BELSOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-0.114
Z_AUFANF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1.816	-0.773	-1.153
S_KLIENT	0	0	0	0.806	-0.693	0	0	0	0	-1.816	0	0.204	0.029
S_REAAB	0	0	0	0.35	-0.3	0	0	0.3	-0.114	-0.773	0.204	0.142	0.163
s_emersc	0	0	0	-0.401	-0.351	0	0	0.04	-0.017	-1.153	0.029	0.163	0.036